



**Marek Bednarski**

Uniwersytet Warszawski  
Wydział Nauk Ekonomicznych  
Katedra Ekonomii Politycznej  
bednarski@wne.uw.edu.pl

## EKONOMICZNE I SPOŁECZNE UWARUNKOWANIA CZASU PRACY W POLSCE<sup>1</sup>

**Streszczenie:** W artykule postawiona została teza, że upowszechnianie się elastycznego czasu pracy w Polsce jest rezultatem wzrostu poziomu niepewności w gospodarowaniu związanego z takimi procesami jak: globalizacja, ekspansja małych i średnich firm, serwicyzacja, wdrażanie nowych technologii wykorzystujących najnowszą wiedzę czy poszerzanie szarej strefy. Jednocześnie zatrudnienia nie stabilizują ograniczające swoją interwencję w warunkach dużego bezrobocia państwo oraz słabnące związki zawodowe. Niesie to rozległe, również niekorzystne, skutki społeczne, jak pojawienie się klasy prekariuszy oraz zachwianie równowagi między pracą a życiem pozazawodowym. Stąd, w końcowej części artykułu, postawiony jest problem sposobów regulacji czasu pracy przez państwo.

**Słowa kluczowe:** elastyczny czas pracy, globalizacja, prekariat.

### Wprowadzenie

Czas pracy zawodowej jest jedną z ważniejszych determinant kształtujących życie jednostki. Decyduje nie tylko o proporcjach, w jakich przeznaczamy czas na zarabkowanie i pozostałe cele, ale oddziałuje również na gospodarowanie czasem wolnym od pracy zawodowej i poświęcanym na wypoczynek lub zajęcia w gospodarstwie domowym. Stąd zasadnicze zmiany w czasie pracy zawodowej oznaczają również głębokie przekształcenia w innych obszarach życia jednostek.

---

<sup>1</sup> Prezentowany artykuł powstał dzięki udziałowi autora w projekcie badawczym *Czynnik czasu w nowej gospodarce. W jaki kierunku mierzymy?* kierowanym przez prof. dr hab. Helenę Strzeмиńską, a finansowanym przez NCN.

A z takimi właśnie mamy, przynajmniej od lat 90. XX w., do czynienia. Wiąże się to z załamywaniem tradycyjnego systemu ekonomicznego związanego z modelem fordowskim i zastępowaniem go przez tzw. nową gospodarkę. Jej istotą jest globalizacja i postęp technologiczny związany głównie z rozwojem Internetu, skutkiem zaś pojawienie się nowych, bardzo szybko rozwijających się przedsiębiorstw funkcjonujących w sieciach wiążących wytwórców z dostawcami półfabrykatów, odbiorcami i centrami postępu technicznego. Wytwarzane tu produkty szybko powstają, ale i szybko są wycofywane z rynku. W ślad za tymi dobrami gwałtownie powstają, ale i gwałtownie znikają związane z nimi miejsca pracy [Bryl, 2013, s. 48-49].

Proces powstawania „nowej gospodarki” jest rozciągnięty w czasie. Z różnym natężeniem rozszerza się w poszczególnych regionach świata i gałęziach gospodarki, ale wydaje się nieuchronny i dotyczy także Polski, choć pewnie nie obejmie całości systemu ekonomicznego. Zauważyć należy, że sygnalizowane zmiany, obok niewątpliwych korzyści, niosą również niebezpieczeństwa. Do najważniejszych należy wzrost niepewności w procesach gospodarowania, na co odpowiedzią ze strony przedsiębiorców musi być wzrost elastyczności działania ich firm, a więc gotowości do szybkiej i właściwej odpowiedzi na wyzwania płynące z zewnątrz. Oznaczać to musi w konsekwencji żądanie elastyczności od zatrudnionych, w szczególności w odniesieniu do czasu pracy. Wyrazem elastycznego czasu pracy jest gotowość zatrudnionych do wykonywania zadań w godzinach nadliczbowych, bez względu na porę, dzień tygodnia, urlop, o ile taka będzie potrzeba w firmie. Jednocześnie oznacza łatwość zmiany zasad zatrudnienia (także w odniesieniu do wynagrodzeń), a także rezygnacji z usług pracownika, gdy nie będzie już niezbędny.

Elastyczność czasu pracy najłatwiej uzyskać, stosując tzw. atypowe umowy o pracę. Polskie prawo pracy oferuje tu wiele możliwych rozwiązań [Florek, 2011]. Jest to regulowane przez kodeks pracy zatrudnienie terminowe, w niepełnym wymiarze czasu, telepraca oraz regulowana odrębną ustawą umowa z agencją pracy tymczasowej. Ponadto zatrudnienie atypowe może być oparte na umowie cywilnoprawnej (umowa zlecenie, umowa o dzieło, samozatrudnienie). Elastyczność czasu pracy można też uzyskać, stosując elastyczne formy czasu pracy, np.: ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, praca w domu, równoważny czy zadaniowy czas pracy [Machol-Zajda (red.), 2007].

W Polsce i w Europie atypowe umowy o pracę zyskują popularność. I tak w Unii Europejskiej na czas określony w 2013 r. pracowało ponad 13% zatrudnionych (w Polsce prawie 27%, a w Hiszpanii 23%), zaś na niepełny etat w całej Unii pracowało 20% zatrudnionych (w Polsce prawie 8%, w Holandii blisko po-

łowa, a w Szwecji i w Niemczech ponad 25%) [Bednarski i Głogosz, 2014, s. 78]. Zatem dążenie pracodawców do zatrudniania pozwalającego korzystać z elastycznego czasu pracy jest, przynajmniej w Europie, widoczne.

Elastyczny czas pracy może być nie tylko zorientowany na potrzeby przedsiębiorstwa, ale i na potrzeby jednostki, zgodnie ze zmieniającymi się jej potrzebami w cyklu życia [Strzezińska, 2014, s. 27]. Niemniej w prezentowanym artykule rozważane będą przede wszystkim te formy elastycznego czasu pracy, które są wymuszane na przedsiębiorcach przez przemiany związane z „nową gospodarką”. Przyjmuje się tu bowiem założenie, że poziom elastyczności czasu pracy jest konsekwencją fundamentalnych cech systemu ekonomicznego. Celem artykułu jest zatem pokazanie, jak uwarunkowania zewnętrzne wobec przedsiębiorstwa wymuszają elastyczność czasu pracy. Jest to ważne, bo badana elastyczność może prowadzić do negatywnych konsekwencji społecznych. Prezentowana analiza powinna pokazać przestrzeń dla rozwiązywania występujących tu dylematów.

## 1. Uwarunkowania czasu pracy w Polsce

Kluczową zmienną związaną z „nową gospodarką”, a silnie wpływającą na potrzebę uelastyczniania czasu pracy, jest globalizacja [Stiglitz, 2004]. Oznacza ona rosnącą swobodę przepływu dóbr, usług, kapitału i siły roboczej między państwami. Prowadzi to do wzrostu konkurencyjności, czyli konieczności ścisłego dostosowywania się do potrzeb odbiorcy, w szczególności czasu i miejsca dostawy dobrej jakości towaru, przy ograniczonych cenach. Polska znajduje się tu w szczególnie trudnej sytuacji, bo ze względu na średni poziom rozwoju musi konkurować jednocześnie z krajami o niskich płacach i pozapłacowych kosztach pracy (niżej rozwiniętych) i krajami bardziej zaawansowanymi technologicznie. Takie wyzwania wymagają intensywnej pracy, gdy są zamówienia, i redukcji kosztów, gdy jest ich mniej. Pracodawcy chcą więc mieć możliwość łatwego wydłużania godzin pracy i łatwego zwalniania pracowników oraz obniżania ich płac. Ponadto globalizacja pozwala wchodzić firmom ulokowanym w Polsce na światowe rynki usług dla biznesu (np. w zakresie księgowości), co oznaczać może jednak pracę w rytmie odbiorców ulokowanych w różnych strefach czasowych.

Globalizacji towarzyszą zwykle migracje. Dla czasu pracy kluczowe znaczenie mają procesy imigracyjne. W Polsce nie osiągnęły one jeszcze wielkich rozmiarów, ale już mogą mieć pewne znaczenie dla rynku pracy [Golinowska (red.), 2004]. Cudzoziemscy pracownicy w Polsce działają bowiem głównie we wtórnym segmencie rynku pracy, zatrudniającym osoby gorzej kwalifikowane,

gdzie właśnie dominuje zatrudnienie na czas określony, w nieregularnych godzinach [Bednarski i Frieske (red.), 2012]. Są oni skłonni akceptować mniej korzystne dla siebie, a cechujące się bardziej elastycznym podejściem do czasu, umowy o pracę. Do tego muszą się dostosowywać i polscy pracownicy.

„Nowa gospodarka”, a w szczególności charakterystyczny dla niej rozwój Internetu spowodowały, jako jeden z ważnych czynników, rozwój małej i średniej przedsiębiorczości, której udział w zatrudnieniu istotnie wzrósł na świecie i w Polsce [Dominiak, 2005]. W Polsce ten wzrost, począwszy od lat 90. XX w., był szczególnie szybki, bo na procesy ogólnoświatowe nałożyły się zmiany związane z transformacją systemową. Efektem tego musiało być uelastycznienie czasu pracy. Mała firma jest bowiem szczególnie eksponowana na konkurencję i wahania rynkowe. Odpowiedzią na nie musi być możliwość szybkiej zmiany czasu pracy, a nawet wielkości zatrudnienia.

Z ekspansją MSP wiąże się kolejne ważne zjawisko obserwowane w krajach wyżej rozwiniętych i w ślad za nimi w Polsce. Jest to serwicyzacja, a więc wzrost udziału sektora usług w PKB [Lichniak (red.), 2010]. Upowszechnienie usług, adresowanych zarówno do ludności, jak i biznesu, również musi oznaczać poszerzenie zakresu stosowania elastycznego czasu pracy. Cechą usługi jest bowiem to, że musi być dostarczana w momencie konsumpcji, a więc również w nietypowych porach czy okresach świątecznych. Ponadto wiele usług dla gospodarstw domowych w krajach o zbliżonej do Polski zamożności cechuje wysoka cenowa elastyczność popytu (często można je zastąpić pracą własną lub z nich zrezygnować). A konkurencja cenowa wymusza dostosowanie po stronie kosztów, w tym kosztów pracy, co znów wymaga elastycznych form zatrudnienia.

Rozwój małych i średnich firm w sektorze usługowym, w warunkach silnej konkurencji i stosunkowo wysokiego poziomu regulacji państwowej powoduje, że niektóre z nich, w części lub w całości, lokują swoją produkcję w szarej strefie. W Polsce jej udział (ponad 20% PKB) na tle krajów wyżej rozwiniętych jest stosunkowo wysoki [Schneider (ed.), 2011].

To zjawisko ma również wpływ na elastyczność czasu pracy w gospodarce. Z jednej strony sama szara strefa jest obszarem absolutnej, choć patologicznej, elastyczności. Pracownika nie chronią tu żadne regulacje. Musi być do dyspozycji pracodawcy zgodnie z jego potrzebami, a nieoficjalna umowa może być zawsze zakończona. Z drugiej strony szara strefa, poprzez nieuczciwą konkurencję, wymusza daleko idącą elastyczność na sektorze oficjalnym. Cena i warunki dostarczenia dobra lub usługi muszą być bowiem, w przypadku obu sektorów, zbliżone. Inaczej odbiorca wybierze produkt szarej strefy.

Charakterystycznym zjawiskiem „nowej gospodarki” jest, jak sygnalizowano, postęp technologiczny, co zaowocowało zjawiskiem gospodarki opartej na wiedzy [Kubiela, 2009]. Jej cechą jest przede wszystkim gwałtowne przyspieszenie tworzenia i wdrażania innowacji powstających w rezultacie prac badawczych i rozwojowych. Radykalnie zwiększa to poziom konkurencyjności i niepewności w gospodarce, bo nagle może pojawić się na rynku nowe dobro, które wykreuje jego wytwórców na liderów rynku, a producenci dobra poprzedniej generacji ulegną marginalizacji.

Ten stan rzeczy będzie sprzyjał stosowaniu elastycznego czasu pracy, przy czym firmy działające w sektorze opartym na wiedzy mogą stosować w zatrudnieniu model elastycznej struktury [Pocztowski, 2007]. Oznacza to, że osoby kluczowe dla tworzenia i absorpcji innowacji będą tworzyć rdzeń załogi i jako niezbędne w procesie produkcji otrzymywać typowe, trwałe umowy o pracę na pełny etat. W tym przypadku elastyczność może dotyczyć tylko form czasu pracy (jak ruchomy czas pracy i inne wspomniane wcześniej rozwiązania), przy stosowaniu zasady obustronnych korzyści (zatrudnionego i pracodawcy). Natomiast do pracowników wykonujących prace proste i powtarzalne będą adresowane atypowe umowy o pracę, łatwe do zerwania czy ograniczenia ich wymiaru.

Polska nie jest gospodarką z dużym sektorem opartym na wiedzy. Nasze firmy są raczej dostawcami zaprojektowanych gdzie indziej półproduktów czy montowaniami wyrobów gotowych. To powoduje, że czas pracy musi być u nas bardziej elastyczny, bo pracownicy „rdzenia” koncernu są zatrudnieni głównie za granicą.

Zarysowane uwarunkowania pokazują perspektywę przedsiębiorcy, który, stosując rozwiązania pozwalające zatrudniać w elastycznym czasie, stara się przerzucić przynajmniej część niepewności istniejącej na współczesnych rynkach na swoich pracowników. Nie leży to jednak zwykle w ich interesie. Rodzi się więc pytanie, dlaczego zatrudnieni akceptują takie warunki.

Podstawową przyczyną tego stanu rzeczy jest wysokie bezrobocie istniejące w Polsce praktycznie od początku transformacji, szczególnie zaś znaczące bezrobocie długookresowe [Wiśniewski i Dolny, 2014, s. 34-53]. Oznacza to, że pozycja negocjacyjna pracowników wobec pracodawców jest słaba. W szczególności dotyczy to osób funkcjonujących we wtórnym segmencie rynku pracy, a więc z perspektywy przedsiębiorstwa pozostających poza kluczowym „rdzeniem” załogi i łatwych do pozyskania w każdej chwili z rynku. Muszą więc oni akceptować zatrudnienie w atypowych formach, choć zwykle tego nie chcą.

Szansą dla wzmocnienia pozycji tej grupy byłyby silne instytucje przedstawicielskie pracowników, w szczególności związki zawodowe. Te jednak na świecie i w Polsce przeżywają głęboki kryzys [Czarzasty i Książkiewicz (red.),

2012]. Spadek poziomu uzwiązkowienia jest widoczny. Co więcej, związków nie ma przede wszystkim tam, gdzie elastyczny czas pracy bywa stosowany najczęściej, to jest w firmach nowych, często działających w sektorze MSP. Jeśli nawet nie są one zbyt małe, by powstały tu związki, to zatrudnieni na atypowych umowach, bez poczucia trwałości, nie angażują się w tworzenie od podstaw organizacji związkowych. W tej sytuacji zatrudnieni, w kształtowaniu umów z pracodawcą, również w kwestiach czasu pracy, dysponują jedynie swoją pozycją przetargową ukształtowaną na rynku, która w odniesieniu do funkcjonujących w segmencie wtórnym rynku pracy, jak wspomniano, nie jest znacząca.

W interesie pracownika może wystąpić jeszcze państwo przez regulacje w sferze prawa pracy i ich konsekwentne egzekwowanie. Okazuje się jednak, że w okresie kryzysu gospodarczego trapiącego od dłuższego czasu gospodarkę światową i polską państwo bardzo powściągliwie korzysta z narzędzi, jakimi mogłoby dysponować na tym obszarze [Seweryński, 2013]. Państwo, także w naszym kraju, wycofuje się z daleko idącego interwencjonizmu i preferuje deregulację również na rynku pracy. Wiąże się to z prowadzeniem polityki ekonomicznej z perspektywy teorii dowodzących, iż elastyczniejsza gospodarka, także w sferze zatrudnienia, oznacza szybszy wzrost gospodarczy i w konsekwencji większą liczbę miejsc pracy [Kwiatkowski, 2002].

W sumie efektem wszystkich zasygnalizowanych procesów jest stosunkowo wysoki, także w Polsce, poziom elastyczności czasu pracy, co niesie za sobą określone konsekwencje społeczne.

## **2. Społeczne konsekwencje uelastyczniania czasu pracy**

Trudno o jednoznaczne dowody, że elastyczny czas pracy przyspiesza wzrost gospodarczy, ale, z perspektywy mikroekonomicznej, na pewno pomaga w zarządzaniu firmą z co najmniej trzech powodów: ułatwia dopasowanie zasobów pracy do aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa, upraszcza kształtowanie bieżących obciążeń pracownika oraz umożliwia dostosowanie kosztów pracy do możliwości firmy. W ten sposób elastyczny czas pracy stabilizuje jej pozycję.

Ale niesie to również, w wielu wymiarach, konsekwencje dla jednostek, gospodarstw domowych i społeczeństw. Przede wszystkim niestabilne zatrudnienie związane głównie z jego atypowymi formami sprzyja powstawaniu specyficznej warstwy społecznej zwanej prekariatem [Standing, 2011]. Są to ludzie funkcjonujący w warunkach dużej niepewności i ograniczonych praw obywatelskich, ich zatrudnienie jest bowiem niestabilne, płace niskie, świadczenia społeczne ograniczone, a ponadto często bywają oni bezrobotni lub działają w szarej stre-

fie. Oznacza to w konsekwencji brak pracy o odpowiednim standardzie BHP, sprzyjającej podnoszeniu kwalifikacji, a także inne formy dyskryminacji, jak ograniczony dostęp do usług bankowych (co rzutuje na problemy mieszkaniowe), do zabezpieczenia w przypadku choroby i na starość, czy do mogących chronić ich instytucji, jak związki zawodowe. Badaczy tego zjawiska prowadzi to do konkluzji, że prekariat to niebezpieczna klasa społeczna dla stabilności społeczeństwa jako całości.

Z perspektywy gospodarstwa domowego elastyczny czas pracy może nieść niebezpieczeństwa związane z trudnością utrzymania równowagi między pracą a życiem pozazawodowym. Wskazać tu można wiele form tzw. elastyczności negatywnej [Smóder, 2014, s. 138-156]. Przede wszystkim wiążą się one z niestandardowymi godzinami pracy. Będzie to np. praca nocna, w weekendy, na zmiany, w wydłużonych godzinach. Negatywnie ocenić należy także nierytmiczność i nieprzewidywalność czasu pracy, co oznacza, że zatrudniony może być wezwany przez pracodawcę w dowolnym momencie.

Wszystko to działa szkodliwie zarówno na zdrowie jednostki, jak i na organizację gospodarstwa domowego. Jego członkowie mają mniej czasu na pracę tutaj i wypoczynek, trudna jest synchronizacja rozmaitych zadań.

Oczywiście, jak wspomniano, elastyczny czas pracy może mieć i korzystny wpływ na równowagę praca – życie pozazawodowe, gdy jest dostosowywany do potrzeb gospodarstwa domowego pracownika. Wówczas jednak może to nie odpowiadać pracodawcy.

Dlatego należy poszukiwać mechanizmów pozwalających chronić interesy obu stron. Takim rozwiązaniem może być przyznanie przez pracodawcę pewnej kontroli nad czasem pracy zatrudnionemu. Dotyczyć to może decydowania o godzinach rozpoczęcia i końca pracy, o długości dnia roboczego czy budowania indywidualnych harmonogramów czasu pracy. Oznaczać to jednocześnie jednak musi zarządzanie firmą przez rozliczanie jednostki z rezultatów, a nie czasu spędzonego na stanowisku pracy. I w tym jest szansa na połączenie interesów obu stron: pracodawcy i pracobiorcy.

Perspektywy równoważenia pracy i obowiązków pozazawodowych w przyszłości, biorąc pod uwagę omówione wcześniej determinanty, nie rysują się jednoznacznie [Zbyszewska, 2014]. Możliwy jest wariant niekorzystny, z utratą kontroli nad wydłużającym się czasem pracy i jego polaryzacją między jednostkami. Ale są i przesłanki redukcji czasu pracy oraz jego redystrybucji na rzecz wyrównywania obciążeń i w rezultacie wzrostu jakości życia [Roosalu, 2014].

Również z perspektywy jednostek elastyczny czas pracy może nieść rozmaite niebezpieczeństwa. Generalnie, im pozycja danej osoby na rynku pracy jest

słabsza, tym odchodzenie od tradycyjnych form czasu pracy może nieść dla niej poważniejsze problemy. Szczególnie na niedogodności narażone będą kobiety [Miroslaw, 2014, s. 157-183].

Ich sytuacja jest szczególnie trudna [Fagan, 2014]. Z jednej bowiem strony sygnalizowane niedogodności związane z elastycznym czasem pracy uderzają w nie podobnie jak w mężczyzn. Jednocześnie pewne rozwiązania na tym polu, np. praca w niepełnym wymiarze czasu, mogą być dla kobiet korzystne ze względu na ich istotne zaangażowanie w zajęcia w gospodarstwie domowym. Ale te krótkookresowe korzyści niosą jednocześnie dla kobiet wysokie koszty w dłuższym okresie w postaci niższych zarobków i w konsekwencji emerytur czy zwolnienia kariery zawodowej.

Tak więc należy pamiętać, że opisane na wstępie procesy ekonomiczne, które generalnie powinny sprzyjać rozwojowi gospodarstwu, niosą również określone ryzyka społeczne, związane m.in. z brakiem uregulowania czasu pracy.

## Podsumowanie

Jednym z istotniejszych problemów polityki gospodarczej w odniesieniu do kwestii czasu pracy jest wybór koncepcji regulacji czasu pracy [Latos-Miłkowska, 2014, s. 57-77].

Możliwe są dwa modele. W pierwszym prawne ramy regulacji są ograniczone. W drugim ustawodawca dokonuje rozstrzygnięć o stosunkowo wysokim poziomie szczegółowości. Obie koncepcje mają swoje zalety i wady, tworząc różną przestrzeń dla rozwiązań elastycznych na rozważanym obszarze.

Model pierwszy oznacza, że zakres decyzji dla partnerów społecznych jest szeroki. Można więc dostosować poziom elastyczności czasu pracy do potrzeb konkretnych podmiotów gospodarczych, choć również indywidualizacja rozwiązań w tej sferze będzie zależeć od struktury rokowań zbiorowych – im wyższy szczebel rokowań (np. branża), tym sztywniejsze zasady z perspektywy pojedynczych przedsiębiorstw.

W drugim modelu o poziomie elastyczności czasu pracy rozstrzyga ustawodawca. Na poziomie przedsiębiorstwa możliwe jest tylko decydowanie o wyborze regulacji spośród proponowanych przez państwo.

W Polsce mamy do czynienia z modelem drugim [Latos-Miłkowska, 2014, s. 53-56]. Obok tradycji prawnej uzasadnia to sygnalizowany kryzys przedstawicielstw pracowniczych. Często ich nie ma albo są bardzo słabe, a zatem rokowania równorzędnych stron są niemożliwe. Nie należy więc, w perspektywie, oczekiwać zmiany tego stanu rzeczy, bowiem ochrona pracowników ze strony państwa pozostaje ciągle społeczną koniecznością [Blanpain, 2014].



## Literatura

- Bednarski M., Głogosz D. (2014), *Problemy czasu pracy w dobie gwałtownych przemian ekonomicznych i formowania się nowej gospodarki. Doświadczenia polskie* [w:] H. Strzezińska, M. Bednarski (red.), *Czynnik czasu w nowej gospodarce. W jakim kierunku mierzymy?*, IPiSS, Warszawa.
- Bednarski M., Frieske K.W. (red.) (2012), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa.
- Blanpain R. (2014), *The Future of Working Time* [w:] H. Strzezińska, M. Bednarski (eds.), *Working Time and the Challenges of the Future*, IPiSS, Friedrich Ebert Stiftung, Warszawa.
- Bryl Ł. (2013), *Znaczenie „nowej gospodarki” we współczesnych przedsiębiorstwach międzynarodowych*, UE w Poznaniu, Poznań (maszynopis pracy doktorskiej).
- Czarzasty J., Książkiewicz I. (red.) (2012), *Być albo nie być. Świat postfordowski a związki zawodowe*, Friedrich Ebert Stiftung, Warszawa.
- Dominiak P. (2005), *Sektor MŚP we współczesnej gospodarce*, WN PWN, Warszawa.
- Fagan C. (2014), *Gender, Occupational Class and the Redrawing of the „Work Time” and „Free Time” Boundary in the New Economy* [w:] H. Strzezińska, M. Bednarski (eds.) *Working Time and the Challenges of the Future*, IPiSS, Friedrich Ebert Stiftung, Warszawa.
- Florek L. (2011), *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa.
- Golinowska S. (red.) (2004), *Popyt na pracę cudzoziemców. Polska i sąsiedzi*, IPiSS, Warszawa.
- Kubiela S. (2009), *Innowacje i luka technologiczna w gospodarce globalnej opartej na wiedzy*, Wydawnictwa UW, Warszawa.
- Kwiatkowski E. (2002), *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, WN PWN, Warszawa.
- Latos-Miłkowska M. (2014), *Tendencje rozwoju przepisów o czasie pracy wobec prognoz gospodarczych i społecznych* [w:] H. Strzezińska, M. Bednarski (red.), *Czynnik czasu w nowej gospodarce. W jakim kierunku mierzymy?*, IPiSS, Warszawa.
- Lichniak I. (red.) (2010), *Serwicyzacja polskiej gospodarki*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Machol-Zajda L. (red.) (2007), *Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracodawców*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Mirosław J. (2014), *Aktywność zawodowa kobiet wobec zmieniających się uwarunkowań czasu pracy* [w:] H. Strzezińska, M. Bednarski (red.), *Czynnik czasu w nowej gospodarce. W jakim kierunku mierzymy?*, IPiSS, Warszawa.
- Pocztowski A. (2007), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa.
- Roosalu T. (2014), *From Inequality to Equality in Discretionary Time: Winners, Losers, and Map of the Journey* [w:] H. Strzezińska, M. Bednarski (eds.) *Working Time and the Challenges of the Future*, IPiSS, Friedrich Ebert Stiftung, Warszawa.

- Schneider F. (ed.) (2011), *Handbook on the Shadow Economy*, Edward Elgar Publishing Inc., Cheltenham, Massachusetts.
- Seweryński M. (2013), *Kryzys gospodarczy i prawo pracy* [w:] G. Uścińska (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania*, IPISS, Warszawa.
- Smoder A. (2014), *Elastyczny czas pracy instrumentem budowania czy burzenia równowagi praca – życie?* [w:] H. Strzemińska, M. Bednarski (red.), *Czynnik czasu w nowej gospodarce. W jakim kierunku zmierzamy?*, IPISS, Warszawa.
- Standing G. (2011), *The Precariat: the New Dangerous Class*, Bloomsburg Academic, New York.
- Stiglitz J. (2004), *Globalizacja*, WN PWN, Warszawa.
- Strzemińska H. (2014), *Czas pracy w nowej gospodarce. Trendy i formy organizacji* [w:] H. Strzemińska, M. Bednarski (red.), *Czynnik czasu w nowej gospodarce. W jakim kierunku zmierzamy?*, IPISS, Warszawa.
- Wiśniewski Z., Dolny E. (2014), *Bezrobocie długotrwałe w Polsce w latach 1993-2011* [w:] A. Rajkiewicz, J. Orczyk (red.), *Rynek pracy i wykorzystanie potencjału pracy w Polsce*, IPISS, Warszawa.
- Zbyszewska A. (2014), *Visions of the Future: Imaging and Anticipating Tomorrow's Work Hours from the North American Perspective* [w:] H. Strzemińska, M. Bednarski (eds.) *Working Time and the Challenges of the Future*, IPISS, Friedrich Ebert Stiftung, Warszawa.

#### ECONOMIC AND SOCIAL CONDITIONS OF WORKING TIME IN POLAND

**Summary:** The main purpose of this article is to present the basic causes of flexible working time that is being used more and more commonly in Poland. The sources of this phenomenon are indicated, e.g. globalization, the development of small and medium sized companies, servitization, the spread of the grey economy and the expansion of the knowledge based economy, which is all associated with the restriction of the state's role in the conditions of high unemployment and the weakening of trade unions. This brings significant social consequences such as the rise of the precariat, a disturbance in work-life balance and the worsening position of discriminated groups, including women. At the same time, however, from an economic perspective, flexibility in management should favour economic growth. Hence, in conclusion, the question of the level of state intervention in the sphere of working time regulations is considered.

**Keywords:** flexible working time, globalization, precariat.