



Izabela Ostoj

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii
Katedra Ekonomii
izabela.ostoj@ue.katowice.pl

METAREGULACJE – „TRZECIA DROGA” KSZTAŁTOWANIA ŁADU RYNKU PRACY?

Streszczenie: Celem artykułu jest zbadanie istoty metaregulacji w kontekście uwarunkowań ich funkcjonowania na rynku pracy. Dokonano tego na tle holistycznego podejścia proponowanego przez metaekonomię wraz z omówieniem istoty i specyfiki metaregulacji na podstawie światowej literatury. Dostarczono argumentów na potwierdzenie tezy, iż metaregulacje przy spełnieniu określonych warunków mogą pełnić rolę alternatywnego sposobu regulacji rynku pracy, co stawia jednak w nowym świetle rolę państwa.

Słowa kluczowe: metaekonomia, metaregulacje, rynek pracy.

Wprowadzenie

Potrzeba regulacji rynku pracy nie budzi współcześnie większych wątpliwości [Gregg, Manning, 1997, s. 417-419]. Problem polega raczej na określeniu form i stopnia regulacji, stąd popularność dyskusji na temat regulacji, deregulacji i reregulacji rynku pracy. W literaturze wymienia się dwa podstawowe modele wprowadzania ładu na rynku pracy – ustawowy, polegający na odgórnym stanowieniu prawa przez państwo określające dopuszczalne rozwiązania oraz układowy, w którym normy kształtowane są w drodze rokowań zbiorowych poprzez zawarcie umowy pomiędzy stronami. W świetle obserwacji procesów zachodzących współcześnie w sferze gospodarczego ładu instytucjonalnego lista ta wydaje się niepełna. Coraz częściej dyskutuje się o kwestii metaregulacji dostrzeganych w wielu dziedzinach działalności gospodarczej człowieka. Powstaje pytanie, czy metaregulacje mogą stać się jedną z form regulacji rynku pracy? Celem artykułu jest zbadanie istoty metaregulacji w kontekście uwarunkowań

kształtowania za ich pomocą ładu rynku pracy. Dostarczono w nim argumentów na potwierdzenie tezy, iż metaregulacje, przy spełnieniu określonych warunków, mogą pełnić rolę alternatywnej formy regulacji rynku pracy, co stawia też w nowym świetle rolę państwa.

Artykuł składa się z trzech części. W pierwszej nawiązano do metaekonomii jako podejścia tworzącego podłoże teoretyczne metaregulacji. W drugiej przedstawiono istotę metaregulacji, natomiast trzecia część zawiera refleksje na temat kondycji współczesnych regulacji rynku pracy i możliwości ich wzbogacenia o metaregulacje.

1. Metaekonomia jako środowisko rozwoju metaregulacji

Metaekonomia stanowi alternatywną propozycję w stosunku do tradycyjnego spojrzenia na procesy gospodarcze i bywa traktowana jako odpowiedź na niedostatki ekonomii głównego nurtu, zwłaszcza w warstwie metodologicznej. Przedmiotem swych zainteresowań uczyniła naturę procesów rozwojowych jako rezultatu przemian kulturowych i cywilizacyjnych. Człowiek zaś jest w niej postrzegany nie jako *homo oeconomicus*, ale wielowymiarowy podmiot gospodarujący będący jednocześnie celem gospodarowania [Kuciński, 2010, s. 73]. Racjonalność w procesie gospodarowania wynika w omawianym ujęciu z postaw i wyborów gospodarującej społeczności świadomej stawianych celów, możliwości, ale też ograniczeń. Gospodarujące społeczności czy grupy przejawiają zachowania ekonomiczne, ale nie stanowią one jedynych motywów ich wyborów, mają bowiem również kontekst etyczny. Wyrazem tego typu podejścia może być racjonalność selektywna opisana przez H. Leibensteina [1988, s. 126; Matysiak, 1999, s. 36]. Dlatego w zależności od kulturowo uwarunkowanego typu społeczeństwa, obok zasady maksymalizacji korzyści mogą nim kierować zasady optymalizacji korzyści lub rezygnacji z korzyści własnych na rzecz innych [Stacewicz, 2003, s. 51, 55].

Według metaekonomii rozwój przebiega równocześnie w sferze realnej oraz regulacyjnej i powinien realizować cele humanistyczne, a przede wszystkim uwzględniać uwarunkowania kulturowe i ekologiczne danej gospodarki. W sferze regulacyjnej znajduje on odzwierciedlenie w dostosowywaniu się zbioru regulatorów ekonomiczno-finansowych, które mogą mieć charakter samoczynny lub wymuszony. Zmiany w sferze regulacji mogą mieć charakter adaptacyjny, ewolucyjny lub rewolucyjny. Przyjęcie powyższych ram analizy stawia w nowym świetle rolę państwa, które nie tylko prowadzi politykę makroekonomiczną, ale dokonuje wyboru wzorca rozwoju i prowadzi politykę rozwojową [Sta-

cewicz, 2003, s. 55 i 74-76]. Metaekonomia zakłada zatem odmienne w stosunku do głównych nurtów ekonomii postrzeganie gospodarki. Należy je jednak traktować jako podejście uzupełniające, poszerzające perspektywę i jej realistyczny wymiar, a nie jako konkurencyjne względem tradycyjnej ekonomii.

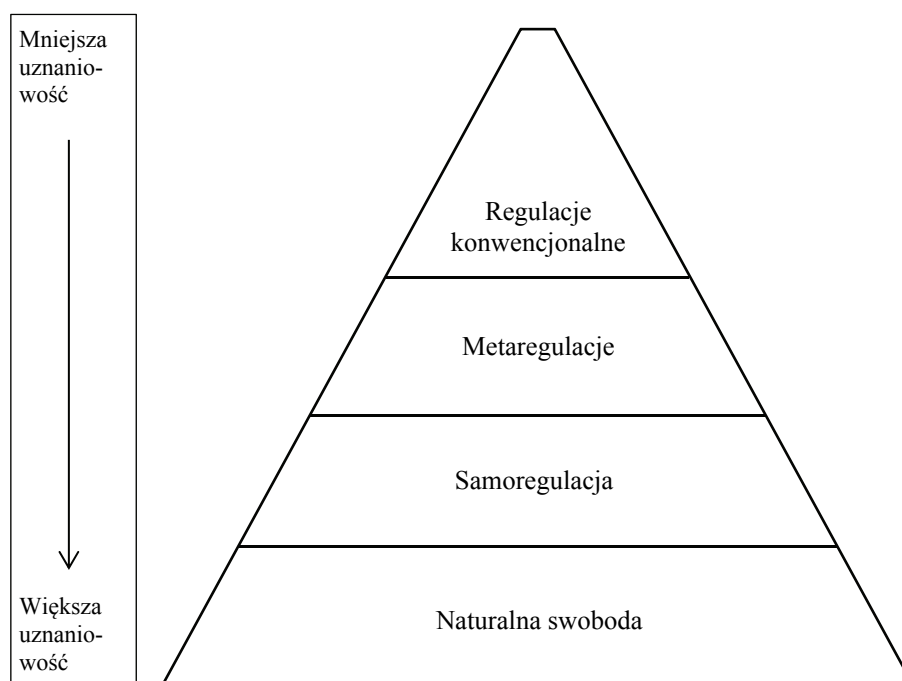
Naturalną konsekwencją rozwoju podejścia metaekonomicznego do gospodarki jest koncepcja metaregulacji. Metaregulacje, będące alternatywną formą kształtowania ładu w procesie gospodarowania, są wyrazem poszukiwań tzw. lepszych regulacji, często kojarzonych z pojęciami *smart regulation* czy *soft regulation*, które jako „inne” czy „alternatywne” sposoby regulacji są odpowiedzią na trendy deregulacyjne. Można powiedzieć, że stanowią propozycję „trzeciej drogi” pomiędzy konwencjonalnymi regulacjami a wolnym rynkiem [Coglianese, Nash, 2001].

2. Istota metaregulacji

Metaregulacje są określane jako forma pozaprawnej regulacji, usytuowana pomiędzy dwoma przeciwnymi trendami, z jednej strony – społecznymi oczekiwaniami wzmocnienia legalizmu, z drugiej – wzrostem zaufania do pozaprawnych mechanizmów egzekwowania odpowiedzialności. Polegają one na tworzeniu reguł gry przez podmioty, których bezpośrednio dotyczą, w ramach standardów, które tworzy i nadzoruje organ regulacyjny. W konsekwencji są traktowane jako przejaw ekonomizacji polityki regulacyjnej i redukują napięcia pomiędzy ekonomicznymi oraz społecznymi celami regulacji [Morgan, 2003]. Powstają one w warunkach współpracy zainteresowanych grup bez dominacji, a często nawet bez udziału państwa, choć zwykle z jego inicjatywy i pod jego kontrolą. Dzięki temu uwzględniają problemy zainteresowanych społeczności i niejako w naturalny sposób je porządkują. Ich skuteczne funkcjonowanie wymaga spełnienia takich warunków, jak: rozwinięte sieci współpracy, aktywność społeczna zainteresowanych grup, a także kultura negocjacji ukierunkowana na osiągnięcie kompromisów. Państwo w systemie metaregulacji zwykle określa główne cele, sprzyja ich osiągnięciu poprzez tworzenie warunków i zachęt do współpracy na rzecz ich tworzenia oraz przestrzegania [Rahim, 2013, s. 141]. Dopuszczenie ich do głosu jest traktowane jako przejaw społecznej odpowiedzialności rządów. Walorem metaregulacji jest również to, że wyklucza ona konieczność dokonywania konkurencyjnych wyborów politycznych dotyczących regulacji. Zaobserwować można przy tym kierunek pewnej redukcji oczekiwań państwowej regulacji, zwłaszcza tych odnoszących się do wartości moralnych lub systemów wartości [Morgan, 2003].

Metaregulacje są też określane jako „regulowany proces samoregulacji”, w którym organy regulacyjne bardziej współpracują na płaszczyznach prawnej, organizacyjnej i kulturowej, niż tworzą bezpośrednie reguły gry. Ich rolą jest natomiast nadzór nad tworzeniem standardów przez jednostki i grupy [Frazer, 2006, s. 223, 225-226]. Metaregulacje są formą regulacji, zachęcającą i wspierającą procesy samoregulacji w zorganizowanych grupach, przede wszystkim w przedsiębiorstwach. Według Ch. Parker obejmują one delegowanie funkcji kontroli ryzyka na korporacje. Pierwzoplanowa rola przypada systemowi zarządzania, natomiast rolą regulatora pozostaje audyt, monitoring i motywowanie. W warunkach ładu opartego na metaregulacji każda firma spisuje swój zbiór zasad dopasowanych do specyficznego kontekstu funkcjonowania firmy, a następnie zasady te są analizowane przez odpowiedni organ regulacyjny. Takie systemy regulacji uchodzą za tańsze i bardziej efektywne. Ponadto rozwiązują problemy lepiej niż regulacje konwencjonalne, gdyż bardziej rygorystyczne normy mogą być tworzone i wdrażane przy niższych kosztach. Stworzone na poziomie firmy są z reguły bardziej precyzyjne od tych opracowanych np. dla całej gałęzi przez nadrzędny organ [Baldwin, Cave, Lodge, 2012, s. 147]. Należy się także spodziewać, że ze względu na poziom akceptacji i zrozumienia normy będą bardziej sumiennie przestrzegane, a w razie potrzeby korygowane, bowiem firmy, które same tworzą reguły gry, obserwują ich skuteczność. Przyjmuje się, że w środowisku metaregulacji łatwiej jest także dyscyplinować podmioty naruszające reguły, gdyż podmioty kształtujące i przestrzegające rygorystyczne reguły gry są za to odpowiednio nagradzane.

Jak podkreślają teoretycy i zwolennicy omawianej formy kształtowania ładu, w idealnym świecie metaregulacji motywacje regulatora oraz podmiotu regulowanego są takie same dzięki dyfuzji zasad bezpieczeństwa i stabilności. Metaregulacje, podobnie jak samoregulacje, pozwalają organowi regulacyjnemu delegować rozwiązanie problemu szczególnie wtedy, gdy nie dysponuje on wystarczającą informacją lub zasobami pozwalającymi na skuteczne zastosowanie konwencjonalnych form regulacji lub niedostatecznie rozumie jego istotę [Coglianese, Mendelson, 2010]. Konsekwencją delegowania uprawnień regulacyjnych na niższe poziomy jest zwiększenie stopnia ich uznaniowości. Miejsce metaregulacji w piramidzie regulacyjnej z uwzględnieniem poziomu uznaniowości, rozumianej jako swobody decyzyjnej podmiotów ustanawiających reguły gry, zaprezentowano na rys. 1.



Rys. 1. Piramida regulacyjna z uwzględnieniem stopnia uznaniowości

Źródło: [Coglianese, Mendelson, 2010, s. 42].

Konwencjonalne regulacje polegają na precyzyjnym określeniu przez regulatora, co należy wykonać lub jak działać, znosząc *de facto* uznaniowość. Metaregulacje zakładają pewien zakres uznaniowości, gdyż motywują, zachęcają do rozwijania własnych systemów wewnętrznego ładu. Zewnętrzny regulator określa, jaki plan należy stworzyć (są to zwykle wysokiej rangi cele społeczne, np. redukcja zanieczyszczeń czy poprawa bezpieczeństwa pracy), natomiast szczegółowe cele, procedury tworzy już sam podmiot, najczęściej przedsiębiorstwo [Coglianese, Mendelson, 2010, s. 18]. Samoregulacja polega na samokontroli grupy jednostek lub np. pracowników przedsiębiorstwa nad jej członkami i ich zachowaniami. Przyjmuje postać wewnętrznych kodeksów, obowiązujących np. grupy zawodowe lub niektóre branże, m.in. prasę, reklamę, ubezpieczenia [Baldwin, Cave, Lodge, 2012, s. 137, 148].

Metaregulacje jako element ładu korporacyjnego są szeroko stosowane w regulacjach sektora finansowego. Z natury mają charakter eksperymentalny, a wiedzę o nich zdobywa się w procesie obserwacji ich zastosowania i przeglądu struktur metaregulacyjnych. Działając poprzez zasady etyki zawodowej oraz kulturę organizacyjną, mogą wzmacniać i poprawiać efektywność prawa [Chiu,

2015, s. 22]. Obserwacje i literatura przedmiotu ujawniają, że metaregulacje nie rozpowszechniły się jednak we wszystkich krajach. Znalazły one szerokie zastosowanie w Australii, USA i Kanadzie. Stamtąd też pochodzi najczęściej analiz teoretycznych i studiów przypadków na ten temat. Ich dość specyficzne ułożenie skłania do powiązania metaregulacji ze środowiskiem kulturowym. Do tego celu może posłużyć koncepcja G. Hofstede'a, G.J. Hofstede'a [2007], wyrażająca za pomocą kilku wskaźników charakterystyczne dla badanych krajów wartości kulturowe (tab. 1).

Tabela 1. Wartości wskaźników wymiarów kultur narodowych według G. Hofstede'a dla Australii, Kanady i USA

Kraj	Dystans władzy (min. 11; max. 104)	Indywidualizm (min. 6; max. 91)	Męskość (min. 5; max. 110)	Unikanie niepewności (min. 8; max. 112)	Orientacja długoterminowa (min. 0; max. 118)
Australia	36	90	61	51	31
Kanada	39	80	52	48	23 (Quebec = 30)
USA	40	91	62	46	29

Źródło: [Hofstede, Hofstede, 2007, s. 57, 91, 134, 182, 223].

Powyższe dane ujawniają znaczne podobieństwo wymienionych krajów pod względem wartości kultur narodowych, co daje pewne podstawy do postawienia hipotezy o kulturowym podłożu powszechności metaregulacji w tych krajach. Wydaje się, że szczególnie mogą im sprzyjać wysoki indywidualizm i stosunkowo niski dystans władzy, dla którego charakterystyczne jest dążenie do decentralizacji oraz współdecydowania przełożonych i podwładnych. W krajach tych dominuje również orientacja krótkoterminowa, a także raczej słabe unikanie niepewności (inaczej – brak lęku przed tym, co nowe, związane m.in. z dążeniem do ograniczenia przepisów prawa do minimum). Wartości te zdają się tworzyć środowisko dla rozwoju metaregulacji, spośród których, według interpretacji G. Hofstede'a, największe znaczenie mają niski dystans władzy oraz słabe unikanie niepewności.

Niezależnie od względnej popularności metaregulacji w niektórych krajach i sferach gospodarowania ich stosowanie może napotykać na problemy. W szczególności zakres podmiotów zaangażowanych w negocjacje może nie być kompletny, może też dochodzić do zniekształcenia celów, jeżeli problem rozpatruje się jednostronnie i niedostatecznie uwzględnia się szerszą perspektywę oraz cele społeczne. Mogą też pojawiać się trudności i problemy z egzekwowaniem przestrzegania przyjętych reguł.

3. Metaregulacje na rynku pracy. Czy jest dla nich miejsce?

Czy koncepcja *smart regulation* oraz funkcjonujące w ich ramach metaregulacje znajdą swoje miejsce na rynku pracy i wspomogą osiągnięcie kompromisu pomiędzy tendencjami do regulacji (w tradycyjnym znaczeniu) i deregulacji?

Konwencjonalne regulacje rynku pracy mają przede wszystkim charakter ustawowy, czyli powstają jako stanowione prawo. W wybranych obszarach stosunków pracy mogą też być przedmiotem rokowań zbiorowych reprezentacji związków zawodowych oraz pracodawców na różnych poziomach (kraj, branża, przedsiębiorstwo) i zostają zawarte w układzie zbiorowym pracy. Pierwszy sposób ze względu na ogólny charakter oraz powszechny zakres obowiązywania uchodzi za „usztyniający” rynek pracy, drugi – zależy od efektywności (modelu) i poziomu prowadzenia rokowań zbiorowych. Spadek uzwiązkowienia obserwowany w wielu krajach świata¹ i często konfliktowy charakter stosunków zbiorowych pracy stawia pod znakiem zapytania przyszłość również drugiego sposobu. P. Gahan i P. Brosnan [2006, s. 129], wskazując na słabość tradycyjnych form kształtowania ładu rynku pracy, objaśniają potrzebę pojawienia się na nim nowych instrumentów – zdecentralizowanych i zbudowanych na zaufaniu do samoregulacji, w których jednostki i grupy stają się współtwórcami regulacji. R. Hyman [2015] nakreślił scenariusze zmian zbiorowych stosunków pracy, spośród których za najbardziej prawdopodobny uznaje erozję zinstytucjonalizowanych rokowań, skutkującą pogorszeniem warunków zatrudnienia. Przewiduje także możliwość ruchu oddolnego, w którym „ofiary globalizacji” przekształcą się w aktorów życia społecznego i pomogą ukształtować stan nowej równowagi sił². Budowa nowych form reprezentacji pracowników i deinstytucjonalizacja istniejących stosunków przemysłowych oraz przeniesienie ciężaru ustaleń warunków pracy na szczebel przedsiębiorstwa uznawane są za jedno z ważniejszych wyzwań dla współczesnych przedsiębiorstw [Elgoibar, Munduate, Euwema, 2016, s. 6-70].

Jako przykład nowego ładu stosunków przemysłowych opisywane są rozwiązania pochodzące z Australii, które są obecne w tym kraju od początku lat 90. XX w., oparte na indywidualnych negocjacjach, ale których charakter jest bardzo odległy od typowych rokowań zbiorowych [Frazer, 2006]. Są one określane jako „osiąganie indywidualnych elastycznych porozumień” i zostały po raz

¹ Spadek przynależności do związków zawodowych pokazują wyraźnie dane OECD – w latach 1999-2014 średnia dla OECD obniżyła się z 21% do 16,7%, a spadek przynależności do związków zawodowych dotyczył 31 spośród 34 krajów [www 1].

² Trzeci scenariusz, najmniej prawdopodobny według cytowanego autora, to możliwość ponadnarodowego oddziaływania na stosunki pracy, przeciwdziałającego niszczącym skutkom globalizacji.

pierwszy uregulowane *Workplace Relations Act* z 1996 r. oraz kolejnymi ustawami doskonalącymi ten system (z 2005 r. i 2009 r.), ograniczającymi m.in. zakres centralnych zasad do niezbędnego minimum 20 federalnych regulacji i precyzującymi sposób dochodzenia do porozumienia w procesie negocjacji, począwszy od ich najniższego szczebla.

W Polsce już przed kilkunastu laty podkreślano konieczność uwzględnienia innych niż tradycyjne form regulacji rynku pracy, wraz ze zmieniającym się charakterem pracy, w kierunku bardziej twórczej, opartej na współpracy [Frieske, 2003, s. 239]. Z drugiej strony wskazuje się, że spadającemu stopniowi uzwiązkowienia nie towarzyszy rozwój żadnej innej formy pracowniczego przedstawicielstwa pozazwiązkowego, np. w postaci rad pracowniczych [Latos-Miłkowska, 2014, s. 55]. Stawia to pod znakiem zapytania możliwość pozaustawowego regulowania rynku pracy.

Wydaje się, że wobec powyższego przyszłe miejsce metaregulacji można rozpatrywać w ramach podejścia *regulatory mix*, zakładającego optymalną kombinację instytucji i instrumentów. Te wrażliwe konstrukcje instytucjonalne powinny, według badaczy problemu, uwzględniać kilka warunków: 1) zachowania, postawy i kulturę (podmiotu regulującego i regulowanego), 2) układ instytucji tworzonych przez różnych regulatorów, 3) odmiennosc logiki różnych instrumentów i strategii regulacji oraz interakcje pomiędzy nimi, 4) kształt istniejącego ładu, 5) zmiany każdego z wymienionych elementów. Konieczne są także wzięcie pod uwagę konieczności wyeliminowania niepożądanych zachowań, rozwój instrumentów i strategii będących odpowiedzią na te zachowania, narzucenie ich przestrzegania, ocena ich mocnych i słabych stron oraz, w razie potrzeby, ich odpowiednia modyfikacja [Baldwin, Cave, Lodge, 2012, s. 158-159]. Oznacza to, że metaregulacje mogą być jedną z form kształtowania ładu rynku pracy, współwystępującą z innymi w różnych proporcjach.

Różnice w instytucjonalizacji życia gospodarczego, w tym rynku pracy, zależą od uwarunkowań kulturowych [Matysiak, 1999, s. 57], co już podkreślano w nawiązaniu do koncepcji G. Hofstede'a. Poczynione wcześniej ustalenia dotyczące wartości kultur narodowych sprzyjających rozwojowi metaregulacji (tab. 1) są w części zgodne z konkluzjami, które sformułował E. de Jong [2009, s. 77] dotyczącymi kulturowych podstaw regulacji rynku pracy. Stwierdził on m.in. dodatnią zależność pomiędzy restrykcyjnością regulacji a wskaźnikiem niepewności oraz przewagą wartości kobiecych. Zatem we wspomnianej Australii słabe unikanie niepewności i średnie wskaźniki męskości mogą tłumaczyć powstanie środowiska kulturowego sprzyjającego próbom odejścia od restrykcyjnych regulacji ustawowych na rzecz bardziej elastycznych rozwiązań z elementami samo-

regulacji na rynku pracy. Dla porównania, w odniesieniu do Polski stwierdza się wysoki wskaźnik unikania niepewności oraz nieco wyższy niż w Australii wskaźnik męskości, które najprawdopodobniej nie będą sprzyjać zastosowaniu metaregulacji w Polsce [Hofstede, Hofstede, 2007, s. 134, 182].

Na poziomie Unii Europejskiej pojęcie „metaregulacji” bywa używane w kontekście problemów, jakie generuje konflikt pomiędzy fundamentalnymi zasadami Unii Europejskiej a prawem krajowym. Przede wszystkim akcentowane jest relatywne pogorszenie standardów pracy, kiedy Europejski Trybunał Sprawiedliwości orzeka wyższość ogólnych zasad (np. konkurencji i swobody świadczenia usług) nad krajowymi regulacjami układowymi chroniącymi warunki pracy oraz wynagradzania pracowników, również delegowanych, na terenie danego kraju, nie próbując doprowadzić do harmonizacji stosunków przemysłowych na europejskim obszarze społecznym. Uruchamia to konkurencję regulacyjną pomiędzy krajami członkowskimi [Papadopoulos, Roumpakis, 2013]. Brak jednak kompletnych analiz metaregulacji na tym poziomie. W ocenie autora niniejszego artykułu powyższe użycie pojęcia „metaregulacji” nie jest zgodne z ich istotą, bowiem ma tutaj miejsce raczej konflikt prawa stanowionego na różnych poziomach (UE, kraj), a nie świadome kierowanie procesami samoregulacji za pomocą odgórnych reguł. Możliwe, że rolę inicjatora metaregulacji mógłby odegrać, proponowany przez przywołanych autorów, europejski, wszechprzemysłowy (org. *IndustrialAll*) poziom związków zawodowych, które miałyby wpływ na hierarchię wartości, którym podporządkowane są regulacje UE [Papadopoulos, Roumpakis, 2013]. Można jednak odnieść wrażenie, że tego typu postulaty abstrahują od różnic w poziomie i warunkach życia w krajach członkowskich.

Podsumowanie

W metaekonomii, w obliczu wyzwań rozwojowych, regulacje procesów gospodarczych stają się problemem niższej rangi i raczej o charakterze instrumentalnym. Z drugiej strony, poszerzenie koncepcji jednostki gospodarującej sprzyja jej upodmiotowieniu także w procesie regulacji, której staje się współtwórcą. Teoretyczne podstawy metaregulacji pozwalają na rozpatrywanie ich jako perspektywicznej, miękkiej, zgodnej z uwarunkowaniami społecznymi i kulturowymi, „inteligentnej” formy regulacji. Potrzeba wypracowania nowych efektywnych form regulacji rynku pracy alternatywnych do konwencjonalnych jest podkreślana w literaturze przedmiotu. Praktyka gospodarcza pokazuje, że metaregulacje na rynku pracy są rozwiązaniem stosunkowo nowym i obecnym jedy-

nie w niektórych krajach, charakteryzujących się określonymi wartościami kultur narodowych. Stanowią one także o prawdopodobnym braku dogodnych warunków do ich wprowadzenia w Polsce.

Wysoco prawdopodobne kulturowe uwarunkowania rozwoju metaregulacji na rynku pracy skłaniają do sformułowania wniosku o możliwości dalszego pogłębiania się różnic dotyczących sposobu kształtowania ładu rynku pracy pomiędzy krajami. W gospodarkach o sprzyjającym środowisku kulturowym najprawdopodobniej będą się rozwijały metaregulacje i inne alternatywne formy. Będzie to również różnicowało rolę państwa przejmującego w tych krajach coraz częściej funkcje inicjatora, koordynatora i audytora procesów samoregulacyjnych.

Literatura

- Baldwin R., Cave M., Lodge M. (2012), *Understanding Regulation. Theory, Strategy and Practice*, Oxford University Press, Oxford.
- Chiu I.H.-Y. (2015), *Regulating (From) The Inside: The Legal Framework for Internal Control in Banks and Financial Institutions*, Hart Publishing, Oxford, Portland, Oregon.
- Coglianesse C., Mendelson E. (2010), *Meta-regulation and Self-regulation* [w:] R. Baldwin, M. Cave, M. Lodge (eds.), *The Oxford Handbook of Regulation*, Oxford University Press, Oxford, s. 146-168.
- Coglianesse C., Nash J. (2001), *Regulating from the Inside: Can Environmental Management Systems Achieve Policy Goals?* Resources for the Future, Washington, D.C.
- Elgoibar P., Munduate L., Euwema M. (2016), *Building Trust and Constructive Conflict Management in Organizations* [w:] P. Elgoibar, M. Euwema, L. Munduate (eds.), *Building Trust and Constructive Conflict Management in Organizations*, Springer International Publishing, Switzerland, s. 1-13.
- Frazer A. (2006), *Industrial Tribunals and the Regulation of Bargaining* [w:] C. Arup, P. Gahan, J. Howe, R. Johnstone, R. Mitchell, A. O'Donnell (eds.), *Labor Law and Labor Market Regulation*, The Federation Press, Sydney, s. 223-241.
- Frieske K. (2003), *Zasada wzajemności: istotne przesłanki deregulacji rynku pracy* [w:] K. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa, s. 226-241.
- Gahan P., Brosnan P. (2006), *The Repertoires of Labor Market Regulation* [w:] C. Arup, P. Gahan, J. Howe, R. Johnstone, R. Mitchell, A. O'Donnell (eds.), *Labor Law and Labor Market Regulation*, The Federation Press, Sydney, s. 127-146.
- Gregg P., Manning A. (1997), *Labor Market Regulation and Unemployment* [w:] D. Snower, G. de La Dehesa (eds.), *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market*, Cambridge University Press, Cambridge, s. 395-419.
- Hofstede G., Hofstede G.J. (2007), *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, PWE, Warszawa.

- Hyman R. (2015), *Three Scenarios for Industrial Relations in Europe*, "International Labor Review", No. 1, s. 5-14.
- de Jong E. (2009), *Culture and Economics*, Routledge Taylor & Francis Group, London–New York.
- Kuciński K. (2010), *Przedmiot nauk ekonomicznych* [w:] K. Kuciński (red.), *Metodologia nauk ekonomicznych. Dylematy i wyzwania*, Difin, Warszawa, s. 53-83.
- 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 zmierzamy?* IPiSS, Warszawa, s. 51-77.
- Leibenstein H. (1988), *Poza schematem homo oeconomicus. Nowe podstawy mikroekonomii*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
- Matysiak A. (1999), *Źródła kapitału społecznego*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław.
- Morgan B. (2003), *The Economization of Politics: Meta-Regulation as a Form of Non-Judicial Legality*, "Social and Legal Studies", No. 12, s. 487-521.
- Papadopoulos T., Roumpakis A. (2013), *The Meta-Regulation of European Industrial Relations: Power Shifts, Institutional Dynamics and the Emergence of Regulatory Competition*, "Industrial Labour Review", No. 2, s. 255-274.
- Rahim M.M. (2013), *Legal Regulation of Corporate Social Responsibility. A Meta-regulation Approach of Law for Raising CSR in a Weak Economy*, Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg.
- Stacewicz J. (2003), *W kierunku metaekonomii*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.
- [www 1] https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN (dostęp: 21.09.2016).

META-REGULATIONS – AN ALTERNATIVE WAY TO CREATE GOVERNANCE IN THE LABOR MARKET?

Summary: The paper aims to investigate the concept of meta-regulations with regard to the preconditions of their existence in the labor market. The analysis was conducted on the principles of holistic approach, suggested by meta-economics, and with reference to the nature and specificity of the meta-regulations presented in world literature. The arguments were provided, which confirm the hypothesis stating that meta-regulations, under certain conditions, may constitute an alternative mean to regulate the labor market, which sheds a new light on the role of government in this extent.

Keywords: labor market, meta economy, meta-regulations.