

W S T Ę P

Postępujący rozwój gospodarczy oraz zachodzące procesy globalizacyjne wpływają na przemiany w każdej sferze funkcjonowania społeczeństw. Zmiana stosunków społeczno-gospodarczych ma również wpływ na stosunki przemysłowe, a w szczególności na stosunki pracy. Zachodzące zmiany zarówno w strukturze zatrudnienia, jak i w formach w jakich angażowany jest w procesie wytwórczym kapitał ludzki będą miały prawdopodobnie kluczowe znaczenie dla rozwoju rynków pracy w przyszłości. W praktyce nawiązywania stosunków pracy daje się zauważyć nurt zmierzający do rezygnacji z tradycyjnie pojmowanego stosunku pracy (umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy) na rzecz różnorodnych rozwiązań organizacyjno-prawnych dalekich od klasycznego wzorca. Wzrastające koszty pracy oraz duża konkurencja na wolnym rynku, spowodowana zniesieniem barier przepływu kapitału i informacji pomiędzy państwami, wymagają od podmiotów funkcjonujących na rynku innowacyjnych rozwiązań w dziedzinie zatrudnienia i organizacji czasu pracy.

Zjawisko elastyczności rynku pracy w erze globalizacji dotyczy zarówno pracowników, przedsiębiorców, jak i państwa-pracodawcy bezpośredniego oraz pośredniego. Poprzez pracodawcę pośredniego należy rozumieć państwo jako instytucje, które są odpowiedzialne za politykę rynku pracy oraz obciążenia administracyjne.

Celem rozprawy jest wskazanie roli jaką pełnią elastyczne formy zatrudnienia w stosunku do koncepcji flexicurity oraz zbadanie w jakim zakresie elastyczne formy zatrudnienia przyczyniają się do obniżania bezpieczeństwa socjalnego pracowników. Jako **tezę centralną** należy wskazać twierdzenie, że **rozwój elastycznych form**

zatrudnienia w Polsce prowadzi do obniżenia poziomu bezpieczeństwa pracowników wobec słabej implementacji wymogu „flexicurity” do systemu polityki rynku pracy. Ponadto, w ramach prowadzonych rozważań, postawiona została hipoteza, iż elastyczność zatrudnienia postrzegana jest w Polsce przede wszystkim w kategoriach strat dla pracowników i korzyści dla pracodawców, a brak dyskursu wszystkich aktorów stosunków pracy wokół elastyczności zatrudnienia utrudnia wypracowanie modelu *flexicurity* akceptowanego przez pracowników i pracodawców.

Mając za cel udowodnienie tezy rozprawy, została przeprowadzona analiza elastycznych form zatrudnienia w świetle koncepcji *flexicurity* oraz wprowadzonych rozwiązań instytucjonalnych na poziomie unijnym i krajowym. Wykazane zostały negatywne skutki wykorzystania elastycznych form zatrudnienia wynikające ze słabej implementacji *flexicurity* na poziomie polskiego rynku pracy. W pracy zostały zebrane oraz uporządkowane informacje dotyczące elastycznych form zatrudnienia oraz omawianej koncepcji. Przedstawiona została również analiza wpływu nietypowych form na rozwój polskiego rynku pracy. Cele badawcze wymagały wykorzystania dwóch głównych metod badawczych: studiów dostępnej literatury przedmiotu oraz przeprowadzenia badań empirycznych. Wykorzystano literaturę z różnorodnych dziedzin ze względu na interdyscyplinarny charakter pracy, w której zostały omówione aspekty prawne, ekonomiczne oraz społeczne.

Rozprawa składa się z pięciu rozdziałów. Każdy rozdział podzielony został na podrozdziały. Rozdziały kończą krótkie podsumowania prezentowanej treści wraz z wnioskami.

W pierwszym rozdziale wprowadzającym, został dokonany przegląd teorii dotyczących przemian w świecie pracy i polityk rynku pracy w modelach rozwoju społeczno-ekonomicznego. W tym miejscu został również zarysowany konflikt interesów pracodawców i pracowników w koncepcji elastycznego rynku pracy, i rola *flexicurity* jako czynnika równowagi. W czasach, gdy większość gospodarek państw wysokorozwiniętych ma trudności z bezrobociem, uelastycznienie rynku pracy wydaje się być procesem nieuchronnym. Prawdopodobnie elastyczne zatrudnienie będzie drogą do tworzenia nowych miejsc pracy. Należy

podkreślić, że elastyczność stała się już trwałym elementem systemu zatrudniania w wielu krajach.

Pojęcie elastycznego zatrudnienia budzi wśród badaczy rynku pracy liczne spory. Nie ma jednej definicji, czy też typologii wskazanego pojęcia. Dlatego też rozdział drugi rozpoczyna omówienie pojęcia elastycznych form. W dalszej części wskazane zostały uwarunkowania społeczne oraz prawne kształtowania się nietypowego zatrudnienia. Rozważania dotyczą również przyczyn ekspansji elastycznego zatrudnienia na europejskich rynkach pracy.

W trzecim rozdziale została przedstawiona analiza reform polskiego rynku pracy oraz zabezpieczenia społecznego w aspekcie *flexicurity*. Badając reformy polskie wykazano pozytywne oraz negatywne aspekty przyjętych rozwiązań z perspektywy omawianej koncepcji. Zostały przedstawione charakterystyka i ocena funkcjonujących rozwiązań organizacyjnych oraz prawnych w zakresie niestandardowych form zatrudnienia.

Normy zawarte w aktach prawnych determinują rolę aktorów rynku pracy, dlatego też istotna część pracy koncentruje się na dostępnych rozwiązaniach prawnych, w ramach stosunku pracy oraz na podstawie o umów cywilnoprawnych. Zagadnieniom prawnym poświęcony został rozdział czwarty. Obowiązujące przepisy w ramach nawiązania stosunku pracy, czy też stosunku cywilnoprawnego oraz związane z tym faktem koszty stanowią jeden z istotnych czynników rozwoju koncepcji *flexicurity*

Zaprezentowaniu przeprowadzonych badań poświęcony został ostatni rozdział pracy. Przeprowadzone w 2010 r. badania miały być dopełnieniem analiz i studiów dokonanych z wykorzystaniem literatury przedmiotu.

Prezentowana w pracy analiza nie wyczerpuje tematu elastycznych form zatrudnienia w aspekcie koncepcji *flexicurity*. Ze względu na złożony charakter omawianego problemu, praca stanowi przyczynek do pogłębionych studiów oraz rozważań w zakresie implementacji *flexicurity* na polskim rynku pracy. Krytyczna ocena przyjętych rozwiązań oraz samego wykorzystania elastycznych form zatrudnienia, daje możliwość podjęcia i prowadzenia dyskursu na poziomie naukowym

oraz instytucjonalnym. Stanowić może również inspirację do dalszych pogłębionych badań omawianego zjawiska.

Wykorzystana w pracy literatura, to przede wszystkim monografie poświęcone omawianej tematyce. Wykorzystano zarówno literaturę polską, jak i zagraniczną. Zrozumienie rozwoju i zastosowania atypowego zatrudnienia wymaga sięgania do wiedzy o zróżnicowanych rynkach europejskich. Niezbędne, w związku z tym, było korzystanie z dorobku badaczy na temat różnorodnych europejskich rynków pracy. Wiele przydatnych informacji znajduje się również w publikacjach instytucji i organizacji międzynarodowych. Wykorzystane zostały raporty, analizy oraz komunikaty Komisji Europejskiej, dane statystyczne Eurostatu oraz dane GUS.