

Małgorzata Skrzek-Lubasińska

Zmiany instytucjonalne stosunków pracy w Polsce

Streszczenie: Rynek pracy podlega obecnie głębokim zmianom, takim jak wzrost znaczenia krótkoterminowych relacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, zmiana samej natury pracodawcy, automatyzacja wielu miejsc pracy. Zmiany globalnej pracy wymagają ciągłego monitorowania czy instytucjonalny model stosunków pracy jest dostosowany do zmieniającej się rzeczywistości. Elementem tego modelu są prawnie usankcjonowane grupy, które mogą konsultować i negocjować obowiązujące ramy współdziałania. Celem artykułu jest zaprezentowanie kierunku zmian instytucjonalnego modelu stosunków pracy w Polsce na przykładzie formalnego zde-

finiowania głównych grup interesariuszy tego rynku. Za podstawę analizy (*desk research*) przyjęto dokumenty formalne ILO. Artykuł przedstawia proponowane zmiany w klasyfikacji uczestników rynku pracy. W publikacji zwrócono uwagę na wzrost znaczenia samozatrudnienia oraz na coraz mniejszą reprezentatywność organizacji uznawanych dotychczas za głównych aktorów tego rynku – związki zawodowe i organizacje pracodawców. Dowiedziono, że stosowane na tradycyjnym rynku pracy definicje i klasyfikacje poszczególnych grup nie są wystarczające do monitorowania bieżących trendów.

Słowa kluczowe: zmiany instytucjonalne, samozatrudnienie, stosunki pracy, rynek pracy, praca globalna

Institutional changes in labour relations in Poland

Summary: Contemporary labour market is subject to profound changes, such as the increase in the importance of short-term relations between employee and employer, transformation in the very nature of the employer, automation of many jobs. Changes in global work require permanent monitoring whether the institutional model of labor relations is adequate to the changing reality. An element of this model are legally sanctioned groups that can consult and negotiate the existing formal framework for cooperation. The aim of the article is to present the direction of institutional changes in the model of labor relations in Poland. Analysis focused

on formal definitions of the major players operating in this market. The conducted studies (*desk research*) were based on ILO formal documents. The article presents proposed changes in the classification of labor market participants. The article highlights the increase in the importance of self-employment, and the increasingly less representative nature of organizations recognized so far as the main actors of labour market – trade unions and employers' organizations. It has been proved that the definitions and classifications of major players used on the traditional labor market are not sufficient to monitor the current trends of this market.

Keywords: labour relations, institutional change, self-employment, labour market, global work

Instytucjonalny model stosunków pracy określa warunki działania i ramy interakcji wszystkich aktorów rynku pracy, które umożliwiają negocjowanie i zawieranie porozumień, ale też rozwiązywanie konfliktów, nieuchronnie powstających z uwagi na sprzeczne interesy poszczególnych interesariuszy (Kozek, 2003).

Jednym z najistotniejszych elementów instytucjonalnego modelu stosunków pracy jest system prawny, wyznaczający ramy działania poszczególnych stron. Jednak w rzeczywistości jest on jedynie podstawą instytucji w stosunkach pracy. Równie ważne co stanowienie systemu prawnego jest jego internalizacja. Regulacje muszą być przyswojone i respektowane przez wszystkie strony, by były rzeczywistymi instytucjami tego rynku. Dodatkowo model musi być *spójny ze stanem gospodarki, kultury, tradycjami politycznymi i zwyczajami akceptowanymi w poszczególnych środowiskach pracy* (Kozek, 2003, s. 9). Badanie instytucjonalnego modelu stosunków pracy polega m.in. na analizie stanu, ale też kierunków zmian systemu prawnego. Jego ważnym elementem jest identyfikacja prawnie usankcjonowanych grup uczestników rynku pracy, które na mocy prawa są dopuszczone do procesu konsultowania i negocjowania warunków działania obowiązujących na tym rynku.

Celem tego artykułu jest właśnie analiza zmian, które dokonują się obecnie na rynku pracy w Polsce, na przykładzie instytucjonalnego, formalnego zdefiniowania głównych grup interesariuszy tego rynku, będącego podstawą modelu stosunków pracy.

Podstawowe pytania podjętej analizy są następujące:

- czy instytucjonalne stosunki na rynku pracy w Polsce zmieniają się? Jeśli tak, to w jakim kierunku podążają? Czy odpowiadają one na globalne problemy związane z pracą?

- czy zmiany instytucjonalne na rynku pracy dotyczą fundamentów – czyli definicji i paradygmatów związanych z tym rynkiem? Dla przykładu – czy można zidentyfikować zmiany dotyczące grup głównych aktorów, które uczestniczą w procesach wymiany na rynku pracy?
- czy wszyscy uczestnicy rynku pracy w Polsce mają szanse i możliwości w uczestniczeniu w procesie negocjacji i konsultacji, szczególnie gdy dotyczy to formalnych zmian tego rynku?

Analiza objęła przypadek Polski, ale odnosi się do zmian globalnych występujących na rynku pracy. Za podstawę badania przyjęto wytyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące monitorowania rynku pracy. Artykuł przedstawia zmiany, które dokonują się obecnie na rynku pracy i przedstawia obecne i proponowane zmiany w klasyfikacji uczestników tego rynku. Następnie analizowane są zmiany dokonujące się w Polsce wraz ze wskazaniem, czy kierunek zmian globalnych na rynku pracy i instytucjonalnych w Polsce podążają w tym samym kierunku.

Zmiany na globalnym rynku pracy

Według wielu ekonomistów, w gospodarce następują obecnie dość zasadnicze zmiany (Leceta, et al., 2017; Rifkin, 2001, 2014; Scholz, 2013; Tapscott, 2014). Dotyczą one wielu sfer ludzkiego życia. Rewolucja technologiczna, w tym nowe sposoby komunikacji, wpływają na realną gospodarkę. Zmieniają sposób produkcji dóbr i świadczenia usług, sposób zorganizowania biznesu, sposób świadczenia i sprzedaży pracy, ale też kulturę, systemy wartości, sposób życia i spędzania wolnego czasu itd. Zmiany są na tyle kluczowe, że naukowcy starają się na bieżąco analizować ich konsekwencje, znajdować współzależności i tworzyć adekwatne teorie, uwzględniające nowe wa-

runki działania, opracowują prognozy co do ich kierunków i natężenia. Te zmiany sposobu gospodarowania odzwierciedla także zmiana słownictwa. W artykułach obecną gospodarkę określa się różnymi przymiotnikami: gospodarka 4.0, cyfrowa, oparta na wiedzy, gospodarka „na żądanie”. K.M. Schwab (2016) twierdzi, że żyjemy obecnie w czasach czwartej rewolucji przemysłowej, która wprowadza nie tylko zmiany w sposobach gospodarowania i pracy, ale także zmiany w samej naturze tych działań. Schwab (2016, s. 55) podaje przykład nowego ekosystemu pracy – gospodarki aplikacji, którą można datować od roku 2008. Popularność tego typu pracy systematycznie wzrasta. W roku 2018 wartość tego rynku szacowana była na ponad 100 mld dolarów.

Gospodarka aplikacji oznacza zmianę sposobu prowadzenia biznesu. Ważne są też zmiany w samej naturze pracy. Pierwszą, fundamentalną, jest prognozowany spadek globalnego popytu na pracę. Wielu futurologów i ekonomistów twierdzi, że skoro popyt na pracę staje się popytem globalnym, to zależeć on będzie od globalnych (a nie lokalnych) kosztów pracy. Te zaś będą rosły, szczególnie w porównaniu z kosztami kapitału. Globalny kapitał i nowe technologie sprawiają, że wraz ze wzrostem relatywnych kosztów pracy wzrastać będzie skłonność do jej substytucji właśnie za pomocą technologii i kapitału. Bank Światowy prognozuje, że aż 57 proc. zawodów w krajach OECD ulegnie procesowi automatyzacji (Acemoglu, Restrepo, 2017). To już nie są prognozy neoludystów, których poglądy uważane są za skrajne i którzy przewidywali koniec pracy (Reich 2000; Rifkin 2001). O nieuniknionym spadku globalnej liczby miejsc pracy mówią też uznani ekonomiści i praktycy życia gospodarczego (Palacios-Huerta, 2016; Gates, 2017).

Inną zmianą w samej naturze pracy jest wzrost znaczenia szeroko rozumia-

nej pracy elastycznej czy pracy „na żądanie”. Według niektórych ekonomistów (Popma, 2013; Smith and Leberstein, 2015; Dwyer, 2016; Katz and Krueger, 2019; Supiot, 2001, De Stefano, 2016), główna zmiana ma polegać na zamianie rodzaju stosunków pomiędzy kupującymi i sprzedającymi pracę. W gospodarce tradycyjnej powszechnie było nawiązywanie długotrwałych relacji pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Obie strony wiązały się za pomocą umowy o pracę, która podlegała regulacjom prawnym (kodeksowi pracy). W ramach umowy pracownik świadczył pracę pracodawcy, ale jednocześnie był częścią organizacji, czyli przedsiębiorstwa. Pracodawca współuczestniczył w rozwoju zawodowym pracownika, współfinansował lub finansował szkolenia, wyznaczał cele, wyznaczał drogę awansu itd. Relacja pomiędzy pracownikiem i pracodawcą była często długoterminowa, nierzadko trwała przez cały czas aktywności zawodowej pracownika. Obecnie takie relacje tracą na znaczeniu. Coraz ważniejsza jest za to „praca na żądanie”, czyli pozyskiwanie efektów pracy jedynie w takim zakresie, jaki jest niezbędny dla realizacji bieżących zadań organizacji. Trudno przy tym rozróżnić, czy jest to sprzedaż pracy (świadczonej przez pracowników) czy też sprzedaż usług (świadczonej przez przedsiębiorców-freelancerów pracujących na własny rachunek). Faktem jest, że w gospodarce 4.0 nie wzrasta zapotrzebowanie na pracę, czyli nie rośnie podaż miejsc pracy, ale wzrasta zapotrzebowanie na zakup „projektów”, „usług” czy konkretnych zadań. Zadania te mogą być realizowane przez wykonawców niepowiązanych ze zleceniodawcą geograficznie, właśnie dzięki rozwojowi technologicznemu. Schwab mówi o „ludzkiej chmurze” – osobach, które świadczą usługi jako niezależni specjaliści, często za pomocą technologii, jak np. platformy internetowe. Chmura ta tworzy środowisko wysoko konkurencyjne, o

wyższej produktywności i o niższych kosztach działania. Jednym z elementów ograniczenia kosztów w takiej gospodarce jest możliwość ograniczenia kosztów ochrony socjalnej usługodawców. Ochrona ta wynika bowiem z przepisów prawa pracy, a pracujący w ten sposób nie są zaliczani do grupy pracowników, a do grupy pracujących na własny rachunek, którzy tym przepisom nie podlegają.

Już ten pobieżny opis globalnych zmian na rynku pracy wskazuje, że są one głębokie i nieodwracalne. Wynikają z zachodzących w gospodarce światowej procesów globalnych. Rewolucja informacyjna wprowadza do gospodarki nowe modele ekonomiczne, oparte na innych niż dotychczasowe paradygmatach (ekonomia relacji, ekonomii doznań, współdzielenie zasobów zastępujące własność itd.) Będą więc musiały doprowadzić do zmiany instytucjonalnego modelu stosunków pracy, uwzględniającego nowe uwarunkowania popytu i podaży pracy.

Model instytucjonalny stosunków pracy w Polsce

Rynek pracy został zdefiniowany przez wielu ekonomistów i socjologów. Najprostszą definicję podał Coase (1988), dla którego rynek jest społeczną instytucją, która ułatwia wymianę. Rynek pracy ułatwia wymianę bardzo specyficznego dobra, jakim jest praca. Nie jest to konstrukt jedynie ekonomiczny. Kozek (2013, s. 16) zdefiniowała rynek pracy jako:

- instytucję ekonomiczną, która koncentruje się na wymianie, dystrybucji i cyrkulacji pracy – specyficznego dobra rynkowego. Na rynku pracy konfrontowany jest popyt na pracę z podażą pracy, co prowadzi do ustalenia jej ceny;
- instytucję życia społecznego – miejsce stałego, ciągłego współdziałania ludzi, którego podstawą są uznane wartości, normy i sposoby postępowania.

Kozek (2013) podkreśliła znaczenie rynku pracy jako miejsca wymiany, gdzie spotykają się *wolny właściciel – oferent własnej siły roboczej* oraz pracodawca – nabywca tej siły, który podejmuje suwerenne decyzje o jej kupnie. Obie strony, pracownicy i pracodawcy, uczestniczą w grze rynkowej na rynku pracy jako siły *zorganizowane* (Kozek, 2013, s. 21). Dlatego też formalnie rynek pracy składa się z:

- pracowników zorganizowanych w związki zawodowe,
- pracodawców zorganizowanych w swoich różnorodnych organizacjach.

Do tego należy dodać państwo jako instytucję, która reguluje stosunki pracy przez stanowienie ram dla opisywanej powyżej wymiany. Na te ramy składa się system prawny, polityka społeczna, polityka ubezpieczeń społecznych, polityka zdrowotna itd.

W ramach systemu prawnego stworzona jest zazwyczaj platforma współpracy powyższych grup, dzięki której możliwe jest negocjowanie warunków wymiany oraz rozwiązywanie konfliktów. W Polsce taką platformą była Komisja Trójstronna ds. Społeczno-Gospodarczych, którą w 2015 r. zastąpiła Rada Dialogu Społecznego.

Przeprowadzając analizy rynku pracy, autorzy publikacji podają najczęściej statystyki pracy (liczbę pracujących, pracodawców, stopę bezrobocia itd. w różnych podziałach i konfiguracjach). Rzadziej dodawane są informacje o poziomie elastyczności rynku pracy. Poniżej zostaną przytoczone podstawowe statystyki polskiego rynku pracy za lata 2009-2017 (GUS, 2018).

Od roku 2009 sytuacja na rynku pracy w Polsce podlegała znaczącym zmianom. Przede wszystkim, stopa bezrobocia po kryzysie finansowym w roku 2008 rosła aż do roku 2012, kiedy to osiągnęła war-

tość 10,1 proc. Następnie systematycznie spadała i na koniec roku 2017 osiągnęła wartość 4,5 proc., co niektórzy ekonomiści uznają za wartość bliską bezrobociu naturalnemu. Liczba pracujących w gospodarce narodowej wzrosła w tym czasie o 6,71 proc. (z 15,37 do 16,4 mln osób). Liczba pracujących na własny rachunek zmieniła się niewiele – zaledwie wzrost o 1 proc., natomiast liczba pracodawców powiększyła się o 11,09 proc. Na podstawie tych danych można by powiedzieć, że poprawa sytuacji na rynku pracy spowodowała wzrost liczby przedsiębiorców prowadzących firmy, a to pociągnęło za sobą wzrost popytu na pracę i w rezultacie wzrost liczby pracowników najemnych i pracujących w gospodarce narodowej. Poza tym rynek pracy pozostawał dość stabilny.

Jednak analiza innych niż statystyka publiczna źródeł wskazuje, że monitoring rynku pracy oparty jedynie na takich danych nie pokazuje w pełni trendów współczesnego rynku pracy w Polsce. Liczba pracujących ogółem w gospodarce narodowej wzrosła, ale nierównomiernie wśród różnych grup pracujących.

W latach 2009-2017 liczba pracowników najemnych wzrosła o 9,65 proc. Wśród pracujących na własny rachunek można wyróżnić kilka grup, między innymi rolników indywidualnych i pracujących na własny rachunek poza rolnictwem, którzy nie zatrudniają pracowników (samozatrudnieni) czy samozatrudnionych hybrydowych (prowadzących działalność gospodarczą i jednocześnie posiadających pracę najemną). Liczba rolników indywidualnych w omawianym czasie znacząco spadła – aż o 28,19 proc. O 23,3 proc. wzrosła za to liczba prowadzących działalność gospodarczą i traktujących tę działalność jako podstawowe źródło dochodu, a o 14,46 proc. liczba samozatrudnionych hybrydowych. Dodatkowo, od 2016 r. GUS podaje liczbę pracujących

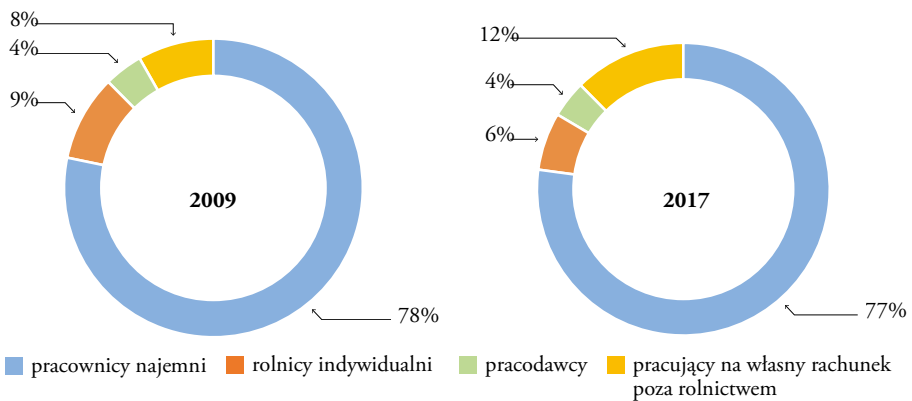
na podstawie elastycznych form umów: umowy zlecenia i umowy o dzieło i traktujących tę pracę jako główne źródło dochodu. Na koniec 2017 r., na podstawie umowy zlecenia pracowało 391 tys. osób, a na podstawie umowy o dzieło – 36 tys. W porównaniu z 2016 r. liczby te spadły – poprzednio wynosiły odpowiednio 403 tys. i 37 tys. osób.

GUS podaje również liczbę pracujących na własny rachunek, którzy pracują jedynie dla jednego zleceniodawcy. Ta grupa jest często traktowana jako samozatrudnieni fałszywi (czy samozatrudnieni zależni). Są to w rzeczywistości pracownicy świadczący pracę na warunkach niemal identycznych jak pracownicy najemni, a jedyną różnicą jest forma prawna świadczonej pracy (prowadzenie działalności gospodarczej zamiast umowy o pracę.) Liczba takich samozatrudnionych zależnych została oszacowana na poziomie 148 tys. (na koniec IV kw. 2017), co stanowi 9,87 proc. wszystkich prowadzących działalność gospodarczą poza rolnictwem.

Można zatem stwierdzić, że wraz z poprawą sytuacji na rynku pracy wzrósł popyt na pracę. Jednak jest on zaspakajany w różny sposób. Znacznie bardziej, niż liczba pracowników najemnych, wzrosła liczba prowadzących działalność gospodarczą poza rolnictwem. Nie był to jednak wzrost fałszywego samozatrudnienia, czyli „wypychania” na samozatrudnienie pracowników najemnych by ograniczyć koszty zatrudnienia wynikające z przepisów prawa. Jak wykazano, ten typ samozatrudnienia to jedynie około 10 proc. wszystkich samozatrudnionych. Wzrost popytu na pracę nieetatową może więc wynikać ze zmiany natury pracy, o której pisano powyżej.

Analiza statystyczna wskazuje, że obecnie w Polsce zmienia się struktura pracujących w gospodarce narodowej. Najistotniejszą zmianą jest spadek zarówno liczby jak i udziału rolników indywidualnych w liczbie pracujących ogółem.

Rysunek 1 **Udział poszczególnych grup pracujących w ogóle pracujących w gospodarce narodowej w latach 2009 i 2017**



Źródło: opracowano na podstawie GUS (2016), BAEL.

Wzrasta za to udział pracujących na własny rachunek poza rolnictwem. W 2017 r. wyniósł on 7,6 proc. wszystkich pracujących w gospodarce narodowej (5,8 proc. w 2009 r.).

Biorąc pod uwagę perspektywę instytucjonalną, analizy rynku pracy najczęściej dotyczą problemu, na ile formalne instytucje spełniają swoje funkcje, a więc umożliwiają negocjacje warunków wymiany pracy, rozwiązywanie konfliktów, a także konsultacje i współpracę pomiędzy stronami uczestniczącymi w tej wymianie.

Dla przypomnienia, za aktorów wymiany uznano pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych, pracodawców zrzeszonych w organizacjach pracodawców i państwo (rząd). W Polsce udział pracujących zrzeszonych w tych związkach jest bardzo niski. CBOS podaje, że w 2017 r. jedynie 5 proc. badanych wskazało, iż przynależą do związku zawodowego. Jeszcze w 1991 r. było to 19 proc. W 2017 r. 30 proc. respondentów twierdziło, że „ogólnie rzecz biorąc” działalność związków zawodowych jest dla kraju korzystna, 25 proc. było zdania, że jest niekorzystna, ale aż 45 proc. badanych nie umiało odpowiedzieć na to pytanie (odpowiedzieli „trudno powiedzieć”). Może to świadczyć o głębokim kryzysie instytucji związków zawodowych w Polsce. Jednocześnie niski poziom uzwiązkowienia pracowników

sprawia, że zdecydowana większość z nich nie uczestniczy aktywnie w procesach uzgadniania warunków działania na rynku pracy.

Niedopasowanie instytucji rynku pracy do realnych działań widać także w innym obszarze. Coraz więcej uczestników tego rynku formalnie nie może przynależać do żadnej instytucji, reprezentującej poszczególnych jego aktorów. Chodzi właśnie o pracujących na własny rachunek poza rolnictwem. Nie są oni pracownikami, nie mogą zatem przynależać do związków zawodowych. Nie zatrudniają pracowników, nie są więc też pracodawcami. Istnieje luka prawna, która nie daje możliwości znacznej i rosnącej grupie osób uczestniczenia w negocjacjach, i nie daje możliwości rozwiązywania konfliktów.

Problem ten został zauważony przez Trybunał Konstytucyjny, który w wyroku z 2.06.2015 (sygn. akt K 1/13) uznał, że ustawa o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 167) ogranicza wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową inaczej niż na podstawie umowy o pracę.

Na tej podstawie, od 2018 r. do związków zawodowych mogą zapisywać się pracujący w danym zakładzie pracy na podstawie innych form umów (głównie chodzi o zatrudnionych na podstawie

umowy o dzieło i samozatrudnionych zależnych – prowadzących działalność gospodarczą i świadczących usługi tylko jednemu zleceniodawcy). Nie rozwiązuje to jednak problemu braku reprezentacji dla znacznej grupy pracujących w gospodarce narodowej. Pracujący na własny rachunek, którzy nie zatrudniają pracowników nie są zależni od jednego pracodawcy, w dalszym ciągu nie mają swojej formalnej reprezentacji, i nawet gdyby chcieli, nie mogą uczestniczyć w procesach negocjacyjnych na rynku pracy. Dodatkową kwestią jest niska reprezentatywność tych instytucji, które z punktu widzenia prawa taką reprezentacją są dla pozostałych grup.

Coraz częściej problem niedopasowania formalnych instytucji do zmieniającej się natury pracy zauważają ekonomiści i praktycy życia gospodarczego. K.M. Schwab uważa, że stojącym przed nami wyzwaniem jest stworzenie nowych form umów społecznych i umów o pracę, odpowiadających zmieniającej się sile roboczej i ewoluującej naturze pracy (Schwab, 2018).

Monitorowanie rynku pracy – wytyczne międzynarodowe

Konieczność monitorowania rynku pracy jest priorytetem wielu międzynarodowych organizacji, takich jak Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO), OECD czy Eurostat. Wielu ekspertów podkreśla, że obecnie, w dobie fundamentalnych zmian w stosunkach pracy, taki monitoring jest szczególnie istotny. Na oficjalnej stronie internetowej ILO znajduje się informacja:

Jako że gospodarki i społeczeństwa stają się coraz bardziej współzależne, coraz ważniejsze staje się lepsze zrozumienie świata pracy. Aktualne informacje o światowych rynkach pracy są niezwykle istotne, szczególnie te odpowiadające na następujące pytania:

- *Jakie rodzaje aktywności ekonomicznych*

są podejmowane przez ludzi w poszczególnych krajach?

- *Jaki jest rzeczywisty rozmiar i struktura rynku pracy w poszczególnych krajach?*
- *Jak poziom rozwoju gospodarczego wpływa na kształt krajowych rynków pracy?*

Odpowiedź na te pytania wymaga dokładnych analiz dużych baz danych statystycznych (ILO, 2016b).

Wytyczne, co do sposobu monitorowania rynku pracy, wynikają wprost z przyjętego instytucjonalnego podziału rynku pracy. Podczas 15. Międzynarodowej Konferencji dot. Statystyki Pracy w 1993 r. (ILO, 1993), wypracowano definicje związane z rynkiem pracy. Uznano, że rynek ten składa się z następujących grup:

- pracowników (*Employees*),
- pracodawców (*Employers*),
- pracujących na własny rachunek (*Own-account workers*),
- członków spółdzielni (*Members of producers' cooperatives*),
- pomagających członków rodzin (*Contributing family workers*).

Ten podział jest do tej pory stosowany w badaniach statystyki publicznej. Podczas 20. Konferencji ICLS w 2018 r. uznano, że jest to podział niewystarczający. W Raporcie Generalnym napisano: *Te pięć kategorii nie pozwala na zdobycie wystarczających informacji, aby prowadzić adekwatny monitoring różnych, niestandardowych form pracy, które mają miejsce w zglobalizowanym świecie (ILO ICLS, 2018a).*

Nowy podział nie jest jeszcze do końca wypracowany. Podczas konferencji dużo uwagi poświęcono granicom pomiędzy różnymi rodzajami aktywności zawodowej. Przyjęto różne kryteria podziału. Omówiono m.in. takie, jak poziom niezależności oraz poziom ryzyka. Są to kryteria dość subiektywne, trudne do obiektywnej standaryzacji. W tablicy 1 pokazano różne możliwości klasyfikacji

Tablica 1 Klasyfikacje statusu zatrudnienia wg propozycji Międzynarodowej Organizacji Pracy

Klasyfikacja statusu zatrudnienia wg typu podporządkowania (ICSE-18-A)	Klasyfikacja statusu zatrudnienia wg typu ponoszonego ryzyka ekonomicznego (ICSE-18-R)
<p>Pracownicy niezależni</p> <p>A. Pracodawcy: 11 – pracodawcy korporacyjni 12 – pracodawcy w działalnościach gospodarczych gospodarstw domowych</p> <p>B. Niezależni pracodawcy bez pracowników (...)</p> <p>Pracownicy zależni</p> <p>C. Zależni kontraktorzy</p> <p>D. Pracownicy: 41 – pracownicy stali 42 – pracownicy zatrudnieni na czas określony 43 – pracownicy tymczasowi (okazjonalni) 44 – płatni stażyści</p> <p>E. Współpracujący członkowie rodzin</p>	<p>Pracujący dla zysku</p> <p>F. Pracujący niezależni prowadzący działalność gospodarczą osób fizycznych: 12 – pracodawcy prowadzący działalność gospodarczą osób fizycznych 22 – pracujący na własny rachunek, prowadzący działalność gospodarczą osób fizycznych bez pracowników</p> <p>C. Zależni kontraktorzy</p> <p>E. Współpracujący członkowie rodzin</p> <p>Pracujący dla wynagrodzenia</p> <p>G. Korporacyjni właściciele-zarządzający (<i>Owner-operators</i>) 11 – pracodawcy korporacyjni 21 – korporacyjni właściciele-zarządzający bez pracowników</p> <p>D. Pracownicy: 41 – pracownicy stali 42 – pracownicy na czas określony 43 – pracownicy tymczasowi (okazjonalni) 44 – płatni stażyści</p>

Źródło: ILO ICLS (2018a), tłumaczenie autorki.

statusu pracy, w zależności od przyjętego kryterium.

Nie są to jedyne możliwe do zastosowania kryteria subiektywne. Inne, zidentyfikowane w wyniku krytycznego przeglądu literatury (Skrzek-Lubasińska, Szaban, 2018), to m.in. motywacja (*pull-in or push-out factors*), poziom profesjonalizmu (praca specjalistyczna, wymagająca wysokich kwalifikacji i umiejętności *versus* praca łatwo zastępowalna) czy status społeczny i wewnętrzna ocena związane ze statusem pracy (praca ceniona, stabilna, ciesząca się szacunkiem *versus* praca „śmieciowa”, prekaryjna). Wszystkie wymagają znacznej dyskusji o tym, jak przełożyć takie subiektywne kryteria na język badań statystycznych.

Obecnie, zgodnie z propozycją OECD, wszystkie kraje należące do tego ugrupowania (a więc także kraje UE), w badaniach rynku pracy korzystają z wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO, 2013). W tym dokumencie wskazano jeszcze jeden rodzaj trudności związanych z badaniem różnych form pracy,

a mianowicie brak precyzyjnych wytycznych rządowych czy brak kryteriów podziału, m.in. ze względu na zróżnicowane przepisy prawa (s. 23). Z tego względu, pracujący w tej samej formie prawnej raz mogą być uznani za pracowników najemnych (osiągających wynagrodzenie), a innym razem, w zależności od okoliczności – za niezależnych kontraktorów pracujących dla zysku. Formy prawne mogą być też nieporównywalne pomiędzy krajami.

Zmiany instytucjonalne w Polsce

W Polsce ulega zmianie struktura pracujących na rynku pracy, ale nie zmieniają się sposoby monitorowania tych zmian. Prowadzi to do dużych nieporozumień i braku precyzji w przedstawianiu faktów. Przykładem może być badanie elastyczności rynku pracy. Według OECD (2016) rynek pracy w Polsce jest bardzo elastyczny. Świadczyć o tym ma jeden z najwyższych w krajach OECD udział pracujących w ramach elastycznych form zatrudnienia (w tym pracy tymczasowej czy pracy na czas określony). W 2016 r.

wskaźnik ten wyniósł w Polsce ponad 27 proc., wobec 12 proc. w porównaniu do średniej dla krajów OECD.

Z drugiej strony, badanie elastyczności rynków pracy krajów UE i OECD (*Employment Flexibility Index EU and OECD countries*, 2019) wskazuje Polskę jako kraj z jednym z najniższych wskaźników elastyczności zatrudnienia. Polska zajmuje 30. miejsce na 41 badanych krajów. Indeks bierze pod uwagę 35 wskaźników z czterech obszarów: regulacje związane z zatrudnieniem, elastyczność czasu pracy, zasady zwolnienia z pracy oraz koszty związane ze zwolnieniami pracowników. Taka metodologia badania, oparta o wytyczne Banku Światowego, wskazuje, że rynek pracy w Polsce jest bardzo mało elastyczny, co powoduje, że gospodarka wolniej dostosowuje się do postępu technologicznego i do zmian koniunkturalnych. Przyczyną tej małej elastyczności jest, zdaniem autorów badania, sztywność polskiego Kodeksu pracy. Wnioski dotyczą elastyczności zatrudnienia ogółem, ale badanie odnosi się do pracowników ze stałą umową o pracę, objętych ochroną Kodeksu pracy.

Już te dwa przykłady badań prowadzonych przez międzynarodowe instytucje wskazują, że brak precyzji w stosowanych definicjach, brak dopasowania sposobu monitorowania do rzeczywistych realiów rynku pracy powodują, iż nie można oczekiwać informacji o realnych kierunkach zmian w gospodarce.

Na koniec warto trochę miejsca poświęcić zmianom regulacji związanych z rynkiem pracy w Polsce. Jak pokazano powyżej, sytuacja na rynku pracy uległa w latach 2009-2017 znacznej poprawie. Zmniejszyła się stopa bezrobocia oraz zwiększyła liczba pracujących ogółem w gospodarce narodowej. W latach 2015-2019 zostały dokonane także znaczące zmiany w prawie pracy. Zmiany te dotyczyły głównie następujących obszarów:

- ograniczenia możliwości stosowania umów innych niż umowa o pracę na czas nieokreślony (m.in. przez zrównanie różnych typów umów pod kątem obciążeń związanych z opodatkowaniem i ozusowaniem pracy),
- zmian dotyczących sposobu przygotowywania i przechowywania dokumentów związanych z zatrudnieniem pracowników,
- zmian związanych z ochroną pracowników (np. wymiar urlopu, rozliczanie czasu pracy).

Dodatkowo, znacząco podniesiona została płaca minimalna – z 1750 zł brutto w roku 2015 do 2100 zł w 2018 i 2250 zł w roku 2019 (wzrost o 28,6 proc.).

Zarówno eksperci jak i praktycy gospodarczy, także sami zatrudnieni są zdania, że zmiany w prawie pracy są niezbędne. W 2015 r. powołano nawet Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, która miała przygotować nowy Kodeks pracy. Komisja zakończyła swoje prace w marcu 2018 r., jednak trudno je uznać za sukces. Nawet sami członkowie komisji uznali, że przygotowany projekt nowego kodeksu jest zły. Za główną wadę nowego kodeksu M. Gładoch (2018) uznała fakt, że zmierza on do wtłoczenia wszystkich pracujących w znane ramy „etatu” – czyli umowy o pracę na czas nieokreślony. Żeby pracować na własny rachunek, trzeba by spełnić wiele warunków, w tym także posiadanie specjalistycznej wiedzy czy umiejętności, ale też wykazanie się odpowiednio wysoką stawką wynagrodzenia. Wszyscy, którzy nie spełnią takich warunków, zgodnie z nowymi propozycjami będą musieli pracować jako pracownicy najemni objęci Kodeksem pracy.

Przykład projektu Kodeksu pracy wskazuje dobitnie na preferowane kierunki zmian instytucjonalnych na rynku pracy. Według decydentów, nowe trendy, nowe formy pracy należy tak zmienić,

żeby dostosować je do istniejącego już prawodawstwa. Można to zrobić zakazami, ograniczeniami itd. Brakuje analiz, czy takie dostosowanie jest w ogóle możliwe. Czy rzeczywiście można sprawić, by rosnąca grupa samozatrudnionych i freelancerów, pracująca często przy pomocy nowoczesnych technologii, z wykorzystaniem międzynarodowych aplikacji, była objęta polskim Kodeksem pracy. Jak sprawić, by zleceniodawcy kupujący usługę (często wcale niespecyficzną i niewymagającą bardzo specjalistycznej wiedzy czy umiejętności) chcieli podpisywać z wykonawcą umowę o pracę? Jak sprawić, by to kupujący brali na siebie ryzyko związane z wykonaniem usługi? Z drugiej strony, co zrobić z rosnącą grupą pracujących poza Kodeksem pracy, bez żadnej ochrony socjalnej? Wbrew pozorom, ani proponowany nowy Kodeks pracy, ani zmiany dotychczasowego nie odpowiadają na te pytania. Nie widać też szerokiej dyskusji społecznej na ten temat. Tymczasem, kształt rynku pracy w XXI wieku jest jednym z najważniejszych problemów wskazywanych przez wielu ekspertów (Schwab, 2018; Gates, 2017; Harari, 2018). Nowe problemy wymagają ich zdaniem nowych rozwiązań.

Podsumowanie

Zmiany globalnej pracy, wynikające ze zmieniającej się jej natury, na którą zwracają uwagę zarówno eksperci (Palacios-Huerta, 2016; Harari, 2018) jak i praktycy życia gospodarczego (Schwab, 2018; Gates, 2017), wymagają ciągłego monitorowania bieżącej sytuacji na rynku pracy. Wzrost znaczenia krótkoterminowych relacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, zmiana samej natury pracodawcy (czy kupującego usługę można określić tym mianem?), wzrost znaczenia nowoczesnych technologii na rynku pracy, automatyzacja miejsc pracy wymagających rutynowych czynności – wszystko to sprawia, że instytucjonalnie rynek

pracy podlega zasadniczym zmianom. Jednym z przejawów jest wzrost znaczenia pracy na własny rachunek. W Polsce, jak wykazano, ten wzrost jest znaczący.

W artykule dowiedziono, że stosowane na tradycyjnym rynku pracy definicje i klasyfikacje poszczególnych grup uczestników rynku pracy nie są wystarczające do klasyfikowania i monitorowania bieżących trendów tego rynku. Co więcej, wykazano, że fundamentalne ustalenia co do dotychczasowego instytucjonalnego modelu rynku pracy w Polsce przestają być aktualne. Przede wszystkim zwraca uwagę coraz mniejsza reprezentatywność organizacji uznawanych dotychczas za głównych aktorów tego rynku. Zarówno związki zawodowe jak i organizacje pracodawców, w coraz mniejszym stopniu reprezentują rzeczywistych uczestników tego rynku. Coraz większa grupa pracujących jest zupełnie wykluczona nawet z hipotetycznej możliwości przynależności do którejs z tych grup. Problem ten zauważyła ILO, która zaproponowała inny sposób definiowania głównych grup interesariuszy rynku pracy. Propozycja dotyczy innych przyjętych kryteriów: niezależności i podporządkowania oraz ryzyka ekonomicznego. Nie są to jedyne możliwe kryteria. Ale próba innej klasyfikacji pracujących jest podstawą do dyskusji na temat zmian zachodzących na rynku pracy.

Często, jak wskazuje przykład Polski, proponowane zmiany ram działania na rynku pracy, w szczególności zmiany przepisów prawa, mają na celu objęcie nowych sposobów działania dotychczasowymi przepisami prawa. Dzieje się to najczęściej przy wykorzystaniu zestawu nakazów i zakazów. Pytanie brzmi, na ile takie działania będą skuteczne? Być może trendy na rynku pracy, szczególnie te związane z nowymi technologiami, będą tak fundamentalne, że nie będzie możliwości stosowania do nich dotychcześnie

wych ram instytucjonalnych. Za Schwabem (2018) można powiedzieć, że obecnie czas pomyśleć o nowych umowach społecznych, opartych na powszechnym za-

bezpieczeniu pracujących bez względu na formę pracy oraz na znalezieniu innych źródeł dochodów publicznych (poza opodatkowaniem ludzkiej pracy).

Bibliografia:

1. Acemoglu, D., Restrepo P. (2017), *Robots and Jobs: Evidence from Us Labor Markets* (March 2017), NBER Working Paper No. w 23285, SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2941263>, dostęp: 15.03.2019.
2. Coase R.H. (1988), *The Nature of the Firm: Origin*, "Journal of Law, Economics, & Organization", Vol. 4, No. 1, p. 3-17.
3. De Stefano V. (2016), *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'* (Geneva, ILO), http://www.ilo.org/travail/whatwedolpublications/WCMS_443267/lang--en/index.htm, dostęp: 15.03.2019.
4. Dwyer C. (2016), *Contingent workforce management: 2016 technology and innovation outlook*, Boston, Ardent Partners SAP Fieldglass.
5. GUS (2018), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2017 roku. Dane z badania BAEL*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018.
6. Employment Flexibility Index EU and OECD countries, 2019, Lithuanian Free Market Institute, <https://en.llri.lt/wp-content/uploads/2018/12/Employment-flexibility-index-2019.pdf>, dostęp: 15.03.2019.
7. Gates B. (2017), *Bill Gates calls for income tax on robots*, "Financial Times", 19.02.2017, <https://www.ft.com/content/d04a89c2-f6c8-11e6-9516-2d969e0d3b65>, dostęp: 15.03.2019.
8. Gładoch M. (2018), *Projekt Kodeksu pracy to partyzancka rewolucja*, „Money.pl”, 9.03.2018, <https://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/arttykul/kodeks-pracy-prof-monika-gladoch-prawo-pracy,72,0,2400328.html>, dostęp: 15.03.2019.
9. Harari Y.N. (2018), *21 lekcji na XXI wiek*, Kraków, Wydawnictwo Literackie.
10. ILO (1993), *Fifteenth International Conference of Labour Statisticians, Report of the Conference*, ICLS/15/D.6 (Rev. 1), International Labour Office, Geneva, <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icsee.html>.
11. ILO (2015), *Non-standard forms of employment – Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*, Geneva, 16–19 February 2015, International Labour Office, Geneva.
12. ILO (2016a), *The Future of Work. Centenary Initiative, 3 Issue Note Series* <https://www.ilo.org>, dostęp: 15.03.2019.
13. ILO (2016b), *Key indicators of the labour market – ninth edition*, International Labour Office, <http://www.ilo.org>, dostęp: 15.03.2019.
14. ILO ICLS (2018a), *Report II Statistics on work relationships*, 20th International Conference of Labour Statisticians, ICLS/20/2018/2.
15. ILO ICLS (2018b), *Report General*, 20th International Conference of Labour Statisticians, ICLS/20/2018/1.
16. Katz L., Krueger L. (2019), *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015*, "ILR Review", Vol. 72(2), p. 382-416.

17. Leceta J.M., Renda A., Könnölä T., Simonelli F. (2017), *Unleashing Innovation and Entrepreneurship in Europe*. People, Places and Policies, Bruksela, CEPS.
18. OECD (2016), *OECD Economic Surveys POLAND*, <https://www.oecd.org/eco/surveys/Poland-2016-overview.pdf>, dostęp: 15.03.2019.
19. Palacios-Huerta I. (ed.) (2013), *In 100 years: leading economists predicting the future*, Cambridge, MA: MIT Press.
20. Popma J. (2013), *The Janus face of the 'new ways of work': Rise, risks and regulation of nomadic work*, Brussels, ETUI.
21. Reich R. (2000), *The Future of Success. Working and Living in the New Economy*, New York, Vintage Book.
22. Rifkin J. (2001), *The Age of Access: The New Culture of Hypercapitalism, Where all of Life is a Paid-For Experience*, New York, Penguin Putnam.
23. Rifkin J. (2014), *The Zero Marginal Cost Society. The Internet Of Things, The Collaborative Commons and The Eclipse Of Capitalism*, New York, Palgrave Macmillan.
24. Scholz T. (ed.) (2013), *Digital Labor, The Internet as Playground and Factory*, New York, Routledge.
25. Schwab K.M. (2018), *Czwarta rewolucja przemysłowa*, World Economic Forum, Warszawa, Wydawnictwo Studio EMKA.
26. Skrzek-Lubasińska M., Szaban J.M. (2018), *Nomenclature and harmonized criteria for the self-employment categorisation. An approach pursuant to a systematic review of the literature*, "European Management Journal", <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.11.001>, dostęp: 15.03.2019.
27. Smith R., Leberstein S. (2015), *Rights on demand: Ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy*, New York, National Employment Law Project, <http://www.nelp.org/publication/rights-on-demand/>, dostęp: 15.03.2019.
28. Supiot A. (2001), *Beyond employment – Changes in work and the future of Labour Law in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
29. Tapscott D. (2014), *The Digital Economy ANNIVERSARY EDITION: Rethinking Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence*, New York, McGraw Hill Professional.

Dr **Małgorzata Skrzek-Lubasińska**, Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie