

Beata Block

Uelastycznienie rynku pracy jako remedium na kryzys gospodarczy

Ekonomiczne Problemy Usług nr 43, 19-28

2009

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

BEATA BLOCK*

UELASTYCZNIENIE RYNKU PRACY JAKO REMEDIUM NA KRYZYS GOSPODARCZY

W ostatnich kilkunastu miesiącach słowa „kryzys finansowy”, „recesja”, „spowolnienie gospodarcze” zostały wypowiedziane w niemal wszystkich językach świata. Od jesieni 2008 r. pogorszenie koniunktury gospodarczej zaczęło być odczuwalne również w naszym kraju. Skutki spowolnienia ekonomicznego najbardziej widoczne stały się w obszarze przedsiębiorczości i zatrudnienia. Przedsiębiorstwa, chcąc zapobiec skutkom spadku produkcji i zamówień, zaczęły ograniczyć koszty działalności, obniżając nakłady na rozwój i modernizację czy redukując zatrudnienie. Fala zwolnień grupowych ruszyła już we wrześniu 2008 r., gdy 236 zakładów zgłosiło do urzędów pracy informację o wypowiedzeniu umów o pracę 15,6 tys. osób. O utrzymującej się negatywnej tendencji może świadczyć fakt, że w marcu 2009 r. już 437 przedsiębiorstw ogłosiło zwolnienie 21,2 tys. osób. Znajduje to swoje odbicie w stopie bezrobocia, która w marcu 2009 r. wyniosła 8,3%, a natężenie bezrobocia wzrosło w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku o 0,2 punkta procentowego, w stosunku zaś do poprzedniego kwartału zwiększyło się o 1,6 punkta procentowego¹. Nie są to najgorsze dane na tle całej Unii Europejskiej, gdzie ogólna stopa bezrobocia wyniosła 8,9%, jednak prognozy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej mówią, że pod koniec tego roku 11–12% Polaków pozostanie bez pracy. Niepokojące

* Beata Block – mgr, Wydział Ekonomii, Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamieckiego w Katowicach.

¹ GUS Kwartałna informacja o aktywności ekonomicznej ludności, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_kwart_inf_aktywn_ekonom_ludnosci_1kw_2009.pdf (lipiec 2009).

założenia dotyczą również wzrostu płac, które w bieżącym roku mają wzrastać wolniej – z ponad 10% do 4,5%, co niewątpliwie zaowocuje zmniejszeniem konsumpcji, opartej przede wszystkim na funduszu płac, pociągając za sobą dalszy spadek zatrudnienia i pogorszenie sytuacji na rynku pracy. Obawiając się tych skutków, Konfederacja Pracodawców Polskich wzywa do niezwłocznego podjęcia działań w celu uelastycznienia polskiego rynku pracy, poprzez liberalizację przepisów kodeksu pracy oraz upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, co według pracodawców ułatwiłoby im utrzymanie obecnego poziomu zatrudnienia oraz zatrzymanie wykwalifikowanych i przeszkolonych pracowników.

Pojęcie elastyczności rynku pracy pojawia się już od dawna w debatach ekonomicznych. W ekonomii neoklasycznej przeciwstawiano je sztywności rynku, utożsamianego ze sztywnymi płacami i brakiem mobilności siły roboczej². Neoklasycy uważali, że brak równowagi na rynku pracy wynika z ograniczenia przepływu informacji oraz barier płynnego i uzależnionego od koniunktury dostosowania płac³. Jednak na popularności pojęcie to zyskało pod koniec XX w., gdy w krajach europejskich szukano sposobu na rosnące bezrobocie związane z kryzysami naftowymi. Właśnie w liberalizacji rynku pracy, zastosowaniu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy upatrywano możliwość wyjścia z tej trudnej sytuacji.

Pojęcie elastyczności rynku pracy w ujęciu ogólnym oznacza jego zdolność do szybkiego przystosowania się do zmiennych warunków rynkowych⁴. Elastyczny rynek pracy to rynek, który ma zdolność dostosowania popytu i podaży pracy do zmian zaistniałych w gospodarce. Elastyczność rynku pracy rozpatrywana jest w aspekcie mikro- i makroekonomicznym. W skali mikro obejmuje wszystkie możliwości dostosowania polityki zatrudnienia do potrzeb przedsiębiorstwa. Suma działań jednostek gospodarczych, działających w warunkach elastycznego rynku pracy, pozwala osiągnąć elastyczność makroekonomiczną, mierzoną tempem i sposobem osiągnięcia równowagi na rynku pracy⁵. Podłoże mikroekonomiczne akcentuje sposób, w jaki rynek pracy reaguje na stany okresowej nierównowagi, poprzez dostosowanie i zmiany w sferze płac oraz popytu na pracę i jej podaży. W tym ujęciu elastyczność jest przejawem relatywnie szybkich zmian

² E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2007, s. 284.

³ A. Ziomek, *Produkt krajowy a bezrobocie*, Wydaw. Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 2006, s. 201.

⁴ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, s. 285.

⁵ A. Ziomek, *Produkt krajowy...*, s. 88.

w wielkości i strukturze zatrudnienia, które niwelują zakłócenia w osiągnięciu krótkoterminowej równowagi na rynku pracy. Czynnikiem determinującym takie postrzeganie elastyczności na rynku pracy jest zdolność przystosowania się podmiotów gospodarczych (pracodawców i pracowników) do zmian zachodzących w gospodarce⁶. Podłoże makroekonomiczne elastyczności rynku pracy odnosi się do czynników o charakterze instytucjonalnym, zdeterminowanym przez bezrobocie strukturalne. W tym spojrzeniu na elastyczność to wysokie zatrudnienie i niska stopa bezrobocia. Warunkiem umożliwiającym realizację elastyczności rynku pracy w ujęciu makroekonomicznym są zmiany przepisów dotyczących płac, czasu pracy i ochrony stosunków pracy. Obie przedstawione koncepcje elastycznego rynku pracy są ze sobą ściśle powiązane istotą definiowania elastyczności poprzez deregulację. Deregulacja każdego rynku pracy zmierza do uelastycznienia tego rynku poprzez ograniczenie ingerencji państwa w jego funkcjonowanie i zwiększenie swobody przedsiębiorców w zakresie kształtowania zatrudnienia i płac oraz uwzględnienie zróżnicowanych potrzeb przedsiębiorców. Ma to umożliwić przystosowanie się zarówno pracodawców, jak i pracowników do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy i w gospodarce oraz stworzyć warunki do obniżania kosztów pracy, wobec stale rosnącej konkurencji na rynku dóbr i usług⁷. Proces ten obejmuje różne elementy: system zabezpieczenia społecznego, regulacje płacy minimalnej, ustawodawstwo dotyczące ochrony stosunku pracy, uprawnienia związków zawodowych⁸.

W literaturze przedmiotu wyróżnia się kilka podstawowych elementów elastyczności rynku pracy:

- elastyczność zatrudnienia,
- elastyczność czasu pracy,
- elastyczność płacy,
- elastyczność podaży pracy.

Elastyczność zatrudnienia, zwana również elastycznością numeryczną lub liczbową, oznacza zdolność dostosowania liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie do zmiennych warunków ekonomicznych, wywołanych postępowaniem technicznym i technologicznym oraz stworzonych przez politykę strukturalną

⁶ Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Wydaw. Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999, s. 42.

⁷ M. Jerzak, *Deregulacja rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, „Materiały i Studia”, z. 176, 2004, s. 6.

⁸ *Elastyczność polskiego rynku pracy*, red. M. Boni, Zeszyt BRE-CASE, Warszawa 2004, s. 7.

kraju⁹. Ograniczenia tej elastyczności mogą wynikać z przepisów regulujących nawiązywanie oraz rozwiązywanie stosunku pracy i z unormowań krepujących lub uniemożliwiających rozwój nietypowych form zatrudnienia¹⁰. Wyższa elastyczność zatrudnienia implikuje silniejszą wrażliwość liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie na zmianę czynników determinujących popyt na pracę¹¹. Duże znaczenie dla elastyczności zatrudnienia ma stopień rozwoju nietypowych form zatrudnienia. Zarówno w polskim, jak i europejskim prawie pracy typowe zatrudnienie to świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozostałe formy uważane są za nietypowe, niestandardowe lub szczególne. Wykorzystywane na polskim rynku pracy nietypowe formy zatrudnienia to przede wszystkim praca w niepełnym wymiarze, praca na czas określony, praca dorywcza lub sezonowa, od niedawna telepraca czy też praca w domu. Mało wykorzystywane jeszcze elastyczne formy zatrudnienia to: kontraktowanie pracy, czyli skoncentrowanie się na konkretnym zadaniu bez określenia limitu czasu pracy i miejsca jej wykonywania, dzielenie pracy (job sparing), polegające na zatrudnieniu dwóch lub więcej osób na stanowisku przewidzianym dla jednej osoby, ściśle związanym z konkretnym miejscem, np. sekretariat biura, czy realizacja programów rynku pracy prowadząca do zatrudnienia określonej liczby osób, zazwyczaj z określonego segmentu rynku pracy, na czas trwania danego programu. Coraz popularniejsze stają się takie niestandardowe formy zatrudnienia, jak samozatrudnienie czy leasing pracowniczy.

Elastyczne formy zatrudnienia precyzyjnie dostosowują liczbę i rodzaj pracowników do ilościowego, jakościowego i czasowego zapotrzebowania na pracę w zmieniających się warunkach gospodarczych, w tym również w okresie spadku koniunktury gospodarczej czy kryzysu¹². Zalety korzystania z terminowych umów o pracę w dobie kryzysu to przede wszystkim możliwość kształtowania nakładów pracy bez nawiązywania długookresowych zobowiązań oraz łatwość rozwiązywania tego typu umów bez kosztów związanych z wypłatą odpraw.

Kolejnym elementem uelastycznienia rynku pracy jest elastyczność czasu pracy, będąca jedną z form elastyczności wewnętrznej, oznaczająca możliwość

⁹ E. Kryńska, *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2001, s. 94.

¹⁰ Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę. Aspekty prawne*, w: *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, IPiSS, Warszawa 2003, s. 48.

¹¹ E. Kwiatkowski, *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy*, w: *Elastyczne formy zatrudnienia...*, s. 20.

¹² D. Makowski, *Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia*, Difin, Warszawa 2006, s. 18.

dostosowania czasu pracy do potrzeb pracodawcy przy danej liczbie zatrudnionych¹³.

Elastyczność czasu pracy rozumiana jest przeważnie jako indywidualizacja rozwiązań w zakresie kształtowania czasu pracy, polegająca na wprowadzeniu, zamiast jednego powszechnie obowiązującego modelu czasu pracy, wielu innych modeli dotyczących zarówno dziennego, tygodniowego oraz rocznego wymiaru czasu pracy, jak i jego rozkładu. Stosowanie różnych okresów rozliczeniowych czasu umożliwia lepsze dostosowanie się przedsiębiorstw do okresowych wahań zapotrzebowania na pracę, co pozwala uniknąć sytuacji okresowych zwolnień pracowników¹⁴. W literaturze przedmiotu podkreśla się kilka argumentów wskazujących na pozytywny wpływ uelastycznienia czasu pracy na sytuację na rynku pracy. Po pierwsze, dzięki dostosowaniu kosztów pracy przez zmianę czasu pracy można uniknąć zwolnień pracowników w sytuacji gorszej koniunktury na rynku pracy czy trudności ekonomicznych przedsiębiorstwa. Po drugie, skrócenie czasu pracy pozwala na dzielenie istniejącego wolumenu pracy pomiędzy większą liczbę pracowników. Po trzecie, elastyczny czas pracy pozwala podjąć pracę osobom, które zainteresowane są pracą według niestandardowego czasu pracy (np. młode matki)¹⁵. Elastyczny czas pracy jest pewną formą przystosowania przedsiębiorstwa do zmieniających się warunków rynkowych, w szczególności w aspekcie kosztów pracy, wypłaty odpraw podczas dekonunktury oraz wydatków związanych z przyjęciami, gdy sytuacja na rynku pracy się poprawi¹⁶.

Punktem wyjścia do wykorzystania elastycznych form czasu pracy winien być okres rozliczeniowy, a nie – jak obecnie – doba pracownicza; spowodowałoby to uproszczenie przepisów, czyniąc je bardziej czytelnymi zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników. Na efektywniejsze wykorzystanie czasu pracy może mieć wpływ wprowadzenie instytucji tzw. indywidualnych kont czasu pracy, funkcjonujących obecnie na niemieckim rynku pracy. Pracownik wyposażony w indywidualne konto czasu pracy, na którym kumulowane są godziny, w których ze względu na brak produkcji nie świadczył pracy, choć otrzymywał „pełne” wynagrodzenie, wykorzystane zostaną w momencie zwiększonego zapotrzebowania na pracę ponad obowiązujące normy czasu pracy. Kolejną formą jest *work sharing*, polegający na tymczasowym ograniczeniu wymiaru czasu pracy pracowników wraz z adekwatnym obniżeniem otrzymanego wynagrodzenia. Dzięki

¹³ E. Kryńska, *Dylematy...*, s. 94.

¹⁴ W. Dymarczyk, *Organizacja czasu pracy*, w: *Elastyczne formy zatrudnienia...*, s. 178–179.

¹⁵ Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy...*, s. 110–119.

¹⁶ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, s. 291.

wprowadzeniu elastycznych form czasu pracy pracodawcy mogą optymalizować i obniżać koszty pracy, a pracownicy – zachować swoje posady.

Kolejną rozpatrywaną kategorią jest elastyczność płacowa, czyli różnicowanie stawek wynagradzania za tę samą pracę w zależności od lokalizacji firmy oraz stanu rynku pracy. Jest ona zapewne najtrudniejsza do zaakceptowania przez pracowników i reprezentujące ich związki zawodowe. W obecnym ustawodawstwie istnieje już instytucja wypowiedzenia zmieniającego, umożliwiająca zmianę wielkości uposażenia pracownika. Dodatkowo w firmach, które nie są objęte układami zbiorowymi lub zatrudniają mniej niż dwudziestu pracowników, zawierane mogą być porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków pracy niż te wynikające z umów o pracę; ich zawarcie może uzasadniać jedynie trudna sytuacja finansowa firmy. Stopień elastyczności płac zależy od szeregu czynników, m.in. siły związków zawodowych, szczebla negocjacji i zawierania układów zbiorowych, strategii płacowych przedsiębiorstw, stopnia ingerencji państwa kształtowaniu płac, zwłaszcza w odniesieniu do płacy minimalnej. Dominuje pogląd, iż zawieranie układów zbiorowych na szczeblu przedsiębiorstwa sprzyja wzrostowi elastyczności płac, które stwarzają możliwość uwzględnienia sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Natomiast wysoki stopień centralizacji rokowań płacowych zmniejsza elastyczność płacową, gdyż nie uwzględnia warunków ekonomicznych poszczególnych przedsiębiorstw, zapewnia natomiast wysoką elastyczność płac względem rynku pracy¹⁷. Elastyczność płac obejmuje procesy dostosowawcze poziomu i rozpiętości wynagradzania odpowiednio do sytuacji panującej na rynku pracy. Przy wysokiej elastyczności płac w okresie trudności gospodarczych w pierwszej kolejności maleje tempo wzrostu cen płac lub następuje ich spadek, co zapobiega zwalnianiu pracowników¹⁸.

Bardzo ważnym elementem elastycznego rynku pracy jest elastyczność podaży pracy, rozumiana zarówno w sensie wrażliwości rozmiarów podaży pracy na zmianę jej determinantów, np. stawek płac, jak i w sensie zdolności przystosowawczej podaży pracy do zmieniającej się struktury popytu na pracę¹⁹. Drugi aspekt elastyczności podaży pracy określany jest w literaturze jako w kategoriach mobilności siły roboczej.

Mobilność zawodowa, kwalifikacyjna i przestrzenna zasobów pracy oznacza zdolność osób aktywnych zawodowo do zmiany zawodu, kwalifikacji, miejsca zatrudnienia czy miejsca zamieszkania, co ma zasadnicze znaczenie dla spraw-

¹⁷ Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy...*, s. 97–110.

¹⁸ A. Ziomek, *Produkt krajowy...*, s. 208.

¹⁹ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, s. 291.

nego funkcjonowania rynku pracy. Zwiększeniu tej elastyczności powinien towarzyszyć elastyczny system edukacyjny, dostosowany do bieżących i przyszłych potrzeb rynku pracy. Powinien on się opierać na monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz na długofalowych prognozach popytu na pracę według zawodów i kwalifikacji²⁰. Stałe poszerzanie wiedzy i kompetencji pracowników ma kluczowe znaczenie nie tylko dla zwiększenia ich szans na utrzymanie zatrudnienia, lecz także dla wzrostu innowacyjności i konkurencyjności firm, w których są zatrudnieni. Stymulowanie mobilności przestrzennej wymaga poprawy informacji o warunkach pracy i warunkach mieszkaniowych na terenie całego kraju, rozwoju rynku mieszkaniowego oraz zmniejszenia kosztów migracji. Ważną rolę może tutaj odegrać państwo²¹.

Rozwój nietypowych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy jest jednym z najważniejszych zjawisk, jakie zachodzą na europejskim rynku pracy. Rozwój tych niestandardowych form stosunku pracy nastąpił w latach 80. i 90. ubiegłego wieku, gdy spadek zatrudnienia i wzrost liczby bezrobotnych powodowały, że większość rządów krajów Europy w porozumieniu ze związkami zawodowymi uznała, iż zwiększenie elastyczności rynku pracy przyczyni się nie tylko do zachowania istniejących miejsc pracy, ale również do ich tworzenia. Wytyczne Unii Europejskiej w zakresie polityki zatrudnienia zachęcały kraje członkowskie do podejmowania inicjatyw i dialogu między partnerami społecznymi, tak aby – w drodze negocjacji na różnych szczeblach – zawierały porozumienia i wdrażały różnorodne formy zatrudnienia i czasu pracy.

Negocjacje dotyczyły przeważnie skracania czasu pracy przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia. Francja pierwsza wprowadziła 35-godzinny tydzień pracy, następnie za jej przykładem poszły niektóre organizacje społeczne i związki zawodowe Hiszpanii oraz Włoch, występując z postulatami ograniczania czasu pracy bez redukcji płac. Postulaty te nie zostały przyjęte, ale przy tej okazji wprowadzono inne zmiany, m.in. skrócenie czasu pracy w niektórych sektorach czy ograniczenie godzin nadliczbowych.

W Belgii rząd przedstawił w 2000 r. plan globalnej reformy czasu pracy pt. „Więcej czasu dla siebie, więcej miejsc pracy dla wszystkich”. Program ten miał umożliwić pracownikom wybór najdogodniejszej dla siebie organizacji i wymiaru czasu pracy. Wprowadzono wówczas m.in. 38-godzinny tydzień pracy, możliwość korzystania z rocznego urlopu na podnoszenie kwalifikacji (kredyt czasowy), skrócenie czasu pracy dla pracowników powyżej 50. roku życia

²⁰ E. Kryńska, *Mobilność zasobów siły roboczej*, IPiSS, Warszawa 2000, s. 252.

²¹ Tamże.

Niektóre kraje, jak Niemcy czy Holandia, na podstawie stosownych ustaw wprowadziły w 2001 r. możliwość wyboru przez pracowników dogodnego dla siebie wymiaru czasu pracy²².

Kolejną formą elastycznego rynku, wykorzystywaną w okresie dekonunktury w krajach europejskich, jest *work sharing*. W latach 1993–1994 koncern Volkswagen, w wyniku porozumienia ze związkami zawodowymi, ograniczył czas pracy z 35 do 28,8 godziny tygodniowo. Konsekwencją tych działań było wycofanie się firmy z planów zwolnienia ok. 30 tys. pracowników²³. Inną formą optymalizacji czasu pracy w dobie kryzysu u naszych zachodnich sąsiadów jest instytucja „banków czasu pracy”. W połowie 2008 r. w koncernach Volkswagen, Daimler i BMW w wyniku konieczności skrócenia tygodniowego czasu pracy oraz wstrzymania produkcji w okresie świątecznym pracownicy otrzymali do dyspozycji odpowiednio po 200 i 300 godzin za okres pracy w godzinach nadliczbowych.

Innym instrumentem rynku pracy, wykorzystywanym szczególnie we Francji podczas ostrego spowolnienia gospodarczego, jest instytucja tzw. bezrobocia technicznego. Przedsiębiorstwa mogą się ubiegać o państwowe subsydia w celu zrekompensowania mniejszych wynagrodzeń pracowników, spowodowanych ograniczeniem czasu pracy.

Trudna sytuacja, z jaką przyszło się zmierzyć polskim pracodawcom i pracownikom, zmusiła rząd do zajęcia się planem ratunkowym dla polskiego rynku pracy. W zaproponowanym w styczniu 2009 r. projekcie na rzecz stabilizacji i rozwoju oprócz działań zakładających finansowe wsparcie przedsiębiorstw znalazły się także opinie dotyczące uelastycznienia rynku pracy. Istotną zmianą obowiązujących przepisów jest ograniczenie masowych zwolnień z przyczyn ekonomicznych. Receptą na kłopoty przedsiębiorstw i redukcję zatrudnienia miałyby być ograniczenie czasu pracy i proporcjonalne do niego obniżenie wynagrodzenia za pracę; przedstawione rozwiązania powinny mieć jednak charakter przejściowy. Ponadto zaproponowano wydłużenie okresu rozliczeniowego do dwunastu miesięcy, ograniczenie okresu wypłacania przez pracodawców wynagrodzenia za czas choroby, dostosowanie regulacji prawnych, dotyczących sposobu świadczenia pracy, do warunków gospodarczych czy szerokie zastosowanie istniejących już rozwiązań w zakresie elastycznych form pracy. Propozycje rządowe wpisują się niejako w oczekiwania pracodawców; zyskują również, choć niechętnie,

²² M. Jerzak, *Deregulacja rynku pracy...*, s. 9.

²³ *Work Sharing sposobem na utrzymanie miejsc pracy*, http://www.rynekpracy.pl/arttykul.php/typ.1/kategoria_glowna.53/wpis.112 (lipiec 2009).

poparcie związków zawodowych. Wpisują się też w wytyczne Komisji Europejskiej, która już pod koniec listopada 2008 r. zaapelowała do wszystkich krajów członkowskich o uelastycznienie czasu pracy w związku z zaistniałą sytuacją gospodarczą.

Rozważając kwestię znaczenia elastyczności rynku pracy dla gospodarki i sytuacji na rynku pracy, warto zwrócić uwagę na kilka elementów. Po pierwsze, wyższa elastyczność rynku pracy poprzez sprawnie działające mechanizmy rynkowe oraz szybsze strukturalne dopasowanie podaży pracy do popytu na pracę owocuje niższym poziomem bezrobocia. Elastyczność ta oznacza również racjonalne wykorzystanie siły roboczej w przedsiębiorstwach, niższe koszty jednostkowe pracy i lepszą sytuację ekonomiczną przedsiębiorstw, co może się przekładać na tworzenie nowych miejsc pracy. Po drugie, wyższa elastyczność rynku pracy sprzyja przemianom strukturalnym w gospodarce, pozwala bowiem na realokację siły roboczej. Po trzecie, szczególną uwagę trzeba zwrócić na społeczne implikacje wzrostu elastyczności na rynku pracy, gdyż oznaczać on może przejściowe zwiększenie bezrobocia w niektórych grupach społeczeństwa, osłabienie stopnia ochrony stosunku pracy oraz pogorszenie sytuacji materialnej w niektórych grupach pracowniczych w rezultacie elastyczności płac²⁴.

Reasumując, bardziej elastyczny rynek pracy w dobie kryzysu poprzez efektywne dopasowanie popytu na pracę i podaży pracy pozwoli na obniżenie kosztów działalności przedsiębiorstw i na utrzymanie istniejących miejsc prac. Kryzys niewątpliwie przyczyni się do upowszechnienia nietypowych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Uświadomi ponadto podmiotom gospodarczym problem elastycznych działań, które są obecnie najistotniejsze, nie tylko z powodu pogarszającej się sytuacji gospodarczej, ale również ze względu na proces postępu naukowo-technologicznego, globalizacji i wzrostu konkurencyjności.

Kryzys jako czynnik zmiany działania jest dobrze znany w literaturze ekonomicznej. Niekiedy potrzebna jest świadomość kryzysu, aby mogły powstać sprzyjające warunki umożliwiające przeprowadzenie zmian, a to, co jest nie do pomyślenia w normalnych warunkach, nieoczekiwanie staje się możliwe, gdy kraj dotknięty jest nagłym wstrząsem. Bez wątplenia rozwiązania prawne, na których wprowadzenie ostatecznie zdecyduje się rząd, nie zabezpieczą wszystkich miejsc pracy. Na pogorszenie na rynku pracy trzeba się przygotować, jednak bez nadmiernego pesymizmu. Od tego, o ile wzrośnie bezrobocie, ważniejsze jest to, jak szybko potem zniknie. Elastyczniejszy rynek pracy to także szybszy ponowny wzrost zatrudnienia, gdy kryzys ustąpi.

²⁴ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, s. 284.

Streszczenie

Obecnie świat zmaga się z największą recesją od lat 30. ubiegłego wieku. W Polsce pierwsze symptomy globalnego kryzysu pojawiły jesienią 2008 r. wraz z falą zwolnień, jaka ruszyła w polskich przedsiębiorstwach. Odpowiedzą na skutki światowego kryzysu w realiach polskiego rynku pracy mogłyby być działania wprowadzające elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie, czy i w jakim zakresie uelastycznienie rynku pracy wpłynie na kształtowanie się zatrudnienia w dobie kryzysu gospodarczego. W opracowaniu przedstawiono podstawowe pojęcia z zakresu elastyczności rynku pracy, na tle dotychczasowych doświadczeń innych krajów Unii Europejskiej.

Summary**MORE FLEXIBLE LABOR MARKET
AS A PANACEA FOR THE ECONOMIC CRISIS**

The world faces today the greatest recession until the 1930's. In Poland, the first symptoms of global crisis emerged in autumn 2008, together with the wave of redundancies which was launched in Polish enterprises. The reply to the effects of global crisis in the Polish labor market realities could be activities to introduce flexible forms of work organization and working time. The aim of this article is the answer to the question of whether and to what extent the flexibility of the labor market will affect the development of employment of enterprises in the era of economic crisis. The study presents the basic concepts of labor market flexibility, in the light of the experience of other countries of the European Union.