

Dissertationes Laudatissimae
Universitas Gedanensis

Anna Galik

Wpływ
nowych technologii
na elastyczność
ryнку pracy

Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego

**Wpływ
nowych technologii
na elastyczność
ryнку pracy**

Dissertationes Laudatissimae
Universitas Gedanensis

Anna Galik

**Wpływ
nowych technologii
na elastyczność
ryнку pracy**

Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego
Gdańsk 2020

Recenzenci
prof. dr hab. Wojciech Paprocki
dr hab. Izabela Ostoj, prof. UE

Redaktor Wydawnictwa
Sylwia Rumińska

Projekt okładki i stron tytułowych
Karolina Johnson

Skład i łamanie
Michał Janczewski

Publikacja sfinansowana ze środków
Prorektora ds. Nauki Uniwersytetu Gdańskiego
w ramach konkursu na wyróżniające się prace doktorskie
oraz ze środków własnych Wydziału Ekonomicznego
Uniwersytetu Gdańskiego

© Copyright by Uniwersytet Gdański
Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego

ISBN 978-83-7865-930-3

Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego
ul. Armii Krajowej 119/121, 81-824 Sopot
tel./fax 58 523 11 37, tel. 725 991 206
e-mail: wydawnictwo@ug.edu.pl
www.wyd.ug.edu.pl

Księgarnia internetowa: www.kiw.ug.edu.pl

Druk i oprawa
Zakład Poligrafii Uniwersytetu Gdańskiego
ul. Armii Krajowej 119/121, 81-824 Sopot
tel. 58 523 14 49, fax 58 551 05 32

Spis treści

Wstęp | 7

Rozdział 1

Elastyczność rynku pracy w ujęciu teoretycznym | 9

- 1.1. Koncepcje elastyczności rynku pracy | 9
- 1.2. Składniki i determinanty elastyczności rynku pracy | 16
- 1.3. Narzędzia pomiaru elastyczności rynku pracy | 27

Rozdział 2

Nowe technologie – dyskusje terminologiczne i narzędzia pomiaru | 37

- 2.1. Koncepcje nowych technologii | 37
- 2.2. Narzędzia pomiaru rozwoju nowych technologii | 53

Rozdział 3

Wielowymiarowe znaczenie elastyczności rynku pracy i nowych technologii dla gospodarki | 61

- 3.1. Znaczenie elastyczności rynku pracy dla gospodarki | 61
- 3.2. Znaczenie nowych technologii dla gospodarki | 67
- 3.3. Znaczenie nowych technologii dla elastyczności rynku pracy | 79

Rozdział 4

Wykorzystanie metod ekonometrycznych i statystycznych do ustalenia determinant nowych technologii kształtujących elastyczność rynku pracy | 95

- 4.1. Syntetyczny wskaźnik elastyczności rynku pracy – metoda TOPSIS | 95
- 4.2. Modele panelowe | 115

Zakończenie | 139

Wykaz źródeł i opracowań | 141

Akty normatywne | 141

Raporty i inne dokumenty | 141

Literatura | 146

Spis rysunków | 154

Spis tabel | 155

Załącznik statystyczny | 157

Wstęp

Dynamiczny rozwój nowych technologii skłania do prowadzenia prac badawczych w celu określenia jego wpływu na gospodarkę. Obserwowane zjawiska związane z czwartą rewolucją przemysłową, zapoczątkowaną w XXI w., łączącą obiekty rzeczywiste z przetwarzaniem informacji przez Internet, przyczyniają się do fundamentalnych zmian w modelach biznesowych różnych gałęzi gospodarek. Kluczowe znaczenie w łączeniu tych dwóch światów, realnego z wirtualnym, mają nowe technologie. Procesy zachodzące w gospodarce, związane z wdrażaniem nowych technologii i ich intensywnym rozwojem w ostatnich latach, są tematem ważnym, aktualnym, natomiast jeszcze stosunkowo słabo rozpoznany w literaturze przedmiotu, czego dowodem jest brak ustalonych narzędzi pomiaru tych zjawisk.

W niniejszej monografii problem badawczy dotyczy wpływu nowych technologii na elastyczność rynku pracy, która daje możliwość stosowania zmiennych form organizacji pracy, czasu pracy oraz form zatrudnienia. Ma też wpływ na zdolność i szybkość adaptacji pracowników i przedsiębiorców do zmieniającego się otoczenia, zwiększając tym samym konkurencyjność rynku pracy. Pracownicy swobodnie dokonują zmiany miejsca pracy, a pracodawcy dopasowują wielkość i strukturę zatrudnienia do bieżących i przyszłych potrzeb przedsiębiorstwa. Pod koniec XX w., na przykładzie gospodarki amerykańskiej, w literaturze przedmiotu wykazano zależność pomiędzy wyższą elastycznością rynku pracy a niższym bezrobociem. W konsekwencji w Europie pojawił się postulat o konieczności uelastyczniania rynków pracy w celu zmniejszenia bezrobocia. Podejmowanie inicjatyw, których zadanie polega na podniesieniu atrakcyjności rynku pracy, jest zasadne z punktu widzenia korzyści ekonomicznych.

Wybór tematu monografii wynika z obserwacji dynamiki rozwoju nowych technologii oraz znaczenia elastyczności rynku pracy dla współczesnych gospodarek, w tym także gospodarki polskiej. W czasach powszechnego rozwoju nowych technologii istotna staje się weryfikacja, czy istnieje związek pomiędzy tym zjawiskiem a elastycznością rynku pracy. Celem głównym opracowania jest ocena wpływu nowych technologii na elastyczność rynku pracy w ujęciu przestrzenno-czasowym. W związku z postawionym wyzwaniem badawczym zaproponowano oryginalne narzędzia pomiaru zjawiska, umożliwiające analizę procesów gospodarczych z uwzględnieniem dynamiki zmian zarówno w czasie, jak i pod względem zróżnicowania przestrzennego.

Książka składa się z czterech rozdziałów. W pierwszym rozdziale omówiono elastyczność rynku pracy w ujęciu teoretycznym. Wskazano koncepcje elastyczności rynku pracy, jego elementy składowe, determinanty oraz narzędzia pomiaru elastyczności rynku pracy. W drugim rozdziale przeprowadzono dyskusję na temat zagadnień dotyczących nowych technologii. Wskazano również narzędzia, które mogą służyć do pomiaru rozwoju tego zjawiska. W trzecim rozdziale przedstawiono znaczenie elastyczności rynku pracy i nowych technologii dla gospodarki. Pokazano także wpływ nowych technologii na obszary elastyczności rynku pracy. W czwartym rozdziale zaproponowano autorską metodę oceny wpływu nowych technologii na elastyczność rynku pracy w ujęciu przestrzenno-czasowym. Badaniami objęto kraje UE-15 oraz Polskę w okresie od 2007 r. do 2016 r. Zbudowano syntetyczny wskaźnik elastyczności rynku pracy i na jego podstawie dokonano porównania i oceny poziomu elastyczności rynku pracy między krajami. Następnie wykorzystano modelowanie ekonometryczne z użyciem danych panelowych, aby sprawdzić, jak wybrane wskaźniki nowych technologii wpływają na stworzony wcześniej syntetyczny wskaźnik elastyczności rynku pracy oraz jego elementy składowe.

ROZDZIAŁ 1

Elastyczność rynku pracy w ujęciu teoretycznym

1.1. Koncepcje elastyczności rynku pracy

Elastyczność rynku pracy to zdolność dostosowawcza składowych rynku pracy do zmian zachodzących w gospodarce. Kształtowana jest przez uwarunkowania prawne, które umożliwiają stosowanie zmiennych form organizacji pracy, czasu pracy i form zatrudnienia, mające wpływ na zdolność do adaptacji pracowników i przedsiębiorców do zmieniających się warunków, zwiększając tym samym konkurencyjność rynku pracy¹. Na elastycznym rynku pracy pracodawcy dopasowują wielkość i strukturę zatrudnienia do bieżących i przyszłych potrzeb przedsiębiorstwa, a płace do wydajności pracy. Pracownicy bez problemów podejmują lub zmieniają zatrudnienie, przy czym istotny wpływ na skalę tego zjawiska ma działalność instytucji pośrednictwa pracy².

Znaczenie elastyczności rynku pracy dla gospodarki było dostrzegane w różnych teoriach rynku pracy. W ekonomii klasycznej zwrócono uwagę na elastyczność podaży pracy oraz popytu na pracę względem płac. Zakładano, że w przypadku rozbieżności pomiędzy popytem na pracę a podażą pracy wystąpi zmiana płac, co doprowadzi do lepszego dopasowania pomiędzy podażową i popytową stroną rynku pracy. W ekonomii neoklasycznej Pigou wykazał, że tendencja do pełnego zatrudnienia w gospodarce występuje, jeżeli rynek pracy cechuje doskonała konkurencja oraz swobodne działanie mechanizmów rynkowych. Niedopasowanie popytu i podaży wywołuje zmiany płac realnych,

¹ M. Boni, *Elastyczność i sprawność rynku pracy w Polsce*, „Zeszyty BRE Bank-CASE” 2006, nr 87, s. 9-10.

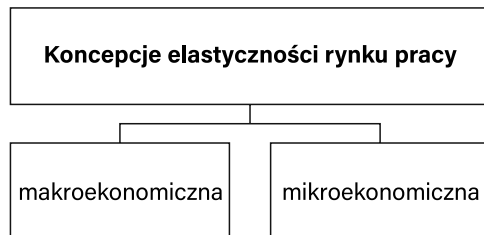
² E. Siek, *Elastyczność rynków pracy a bezrobocie w krajach Unii Europejskiej w okresie kryzysu*, „Gospodarka w Praktyce i Teorii” 2012, nr 2(31).

relokację siły roboczej oraz zmianę popytu na pracę i podaży pracy. W teorii zarówno klasycznej, jak i neoklasycznej zwrócono uwagę na znaczenie elastyczności płac oraz elastyczności podaży i popytu na pracę w procesie osiągnięcia równowagi na rynku pracy. Keynes natomiast podważał założenia neoklasyków i twierdził, że rynek pracy jest zawodny, a wprowadzenie elastycznych płac nie zlikwiduje bezrobocia. W jego teorii pojawiła się myśl oparta na przekonaniu, że zatrudnienie dopasowuje się do poziomu produkcji, wskazując tym samym na istnienie elastyczności zatrudnienia względem produkcji. W teorii syntezy neoklasycznej wysuniętej przez Modiglianego, Haberlera i Samuelsona zakładano, że w warunkach elastycznych płac i cen obserwuje się tendencję do pełnego zatrudnienia, a bezrobocie jest skutkiem płac nominalnych. W teorii naturalnej stopy bezrobocia Friedman zauważył, że we współczesnej gospodarce występują niedoskonałości rynkowe, niedoskonałe instytucje rynku pracy, niedoskonałe informacje na temat wolnych miejsc i niedoskonała mobilność siły roboczej, co implikuje występowanie bezrobocia określonego jako bezrobocie naturalne. Zgodnie z teorią NAIRU³ bezrobocie jest uzależnione od czynników powiązanych z elastycznością rynku pracy, np. stopnia ochrony stosunków pracy, siły związków zawodowych, rozwiązań dotyczących zasiłków dla bezrobotnych, stopnia niedopasowań strukturalnych podaży pracy oraz popytu na pracę. W ujęciu teorii naturalnej stopy bezrobocia oraz teorii NAIRU podkreślono, że wyższa elastyczność rynku pracy ma wpływ na obniżanie bezrobocia równowagi. Na rynku pracy o wyższym stopniu elastyczności bezrobocie równowagi jest niższe. W teoriach procesów przystosowawczych do szoków ekonomicznych zwrócono uwagę na elastyczność płac, czasu pracy oraz zatrudnienia⁴.

W literaturze przedmiotu wyróżnia się zasadniczo dwie koncepcje elastyczności rynku pracy: makroekonomiczną i mikroekonomiczną (rys. 1).

³ *Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment (NAIRU)* to ekonomiczna koncepcja stopy bezrobocia niepowodująca przyspieszenia inflacji. Więcej: J. Socha, W. Wojciechowski, *Koncepcja NAIRU, dezinflacja a druga fala bezrobocia w Polsce*, „Bank i Kredyt” 2004, R. 35, nr 3, s. 4, 11.

⁴ E. Kwiatkowski, P. Włodarczyk, *Wpływ rodzaju umów o pracę na elastyczność zatrudnienia względem PKB i płac realnych w krajach OECD w latach 2002–2011*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica” 2014, nr 3(303), s. 24–28. Więcej: E. Kryńska, *Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie* [w:] E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Warszawa 1998, s. 22–69.



Rysunek 1. Podstawowe koncepcje elastyczności rynku pracy⁵

Źródło: opracowanie własne na podstawie Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Toruń 1999, s. 42.

Pierwsza koncepcja elastyczności rynku pracy ma charakter makroekonomiczny i jest interpretowana jako metoda osiągnięcia równowagi na rynku pracy, który ulega zakłóceniom ze względu na szok popytowy, podażowy i strukturalny⁶. Zrównoważona sytuacja na rynku pracy nie oznacza jednak stanu równości pomiędzy podażą pracy a popytem na pracę. Zarówno poszukiwanie pracy, jak i rekrutacja nowych pracowników są procesami czasochłonnymi, w wyniku czego jest dużo wolnych miejsc pracy i jednocześnie część osób pozostaje bezrobotna. Brak równowagi na rynku pracy w skali makroekonomicznej występuje podczas problemów strukturalnych, prowadzących do wysokiego bezrobocia lub do długookresowego deficytu pracowników o określonych kwalifikacjach⁷. Koncepcja ta odnosi się do czynników o charakterze instytucjonalnym, inaczej regulacyjnym, determinujących poziom bezrobocia strukturalnego. W tym ujęciu wyznacznikiem elastyczności rynku pracy jest zarówno wysokie zatrudnienie, jak i niska stopa bezrobocia strukturalnego. Czynnikiem umożliwiającym realizację elastyczności rynku pracy w ujęciu makroekonomicznym są zmiany przepisów w zakresie płac, czasu pracy oraz ochrony stosunków pracy.

Druga koncepcja elastyczności rynku pracy ma podłoże mikroekonomiczne i przejawia się szybką adaptacją pracodawców i pracobiorców do zmian, które zachodzą w gospodarce, mających wpływ na rynek pracy. Koncentruje

⁵ Por. F. Klau, A. Mittelstadt, *Labour Market Flexibility*, „OECD Economic Studies” 1986, No. 6.

⁶ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Warszawa 2009, s. 285.

⁷ Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji...*, s. 42.

się na sposobie, w jaki podmioty rynku pracy reagują na te zmiany w czasie okresowej nierównowagi, poprzez dostosowania w sferze zarówno płać, jak i popytu na pracę oraz podaży pracy. W tej perspektywie elastyczność rynku pracy opiera się na stosunkowo szybkich zmianach w wielkości i strukturze zatrudnienia pomiędzy branżami gospodarki, zawodami, regionami⁸. Mikroekonomiczna koncepcja elastyczności rynku pracy jest utożsamiana ze zwiększoną możliwością dopasowania przedsiębiorstwa do wewnętrznej polityki zatrudnienia, potrzeb życiowych pracujących i poszukujących pracy⁹.

Koncepcje elastycznego rynku pracy, w ujęciu zarówno makroekonomicznym, jak i mikroekonomicznym, są ze sobą powiązane. Zbyt wolne dostosowania na rynku pracy prowadzą do wzrostu bezrobocia długookresowego, przede wszystkim strukturalnego. W związku z tym bezrobocie długookresowe jest często skutkiem trudności w znalezieniu pracy przez osoby, które są bezrobotne przez krótki czas¹⁰.

Czynnikami wspólnym dla obu koncepcji elastycznego rynku pracy jest istota definiowania elastyczności poprzez deregulację rynku pracy, która polega na jego uelastycznieniu w wyniku ograniczenia ingerencji państwa w kształtowanie polityki płacowej i kadrowej oraz zwiększenia swobody przedsiębiorców w tej kwestii. Dzięki temu uczestnicy rynku pracy mogą przystosowywać się do zmieniającej się sytuacji zarówno na rynku pracy, jak i w gospodarce oraz tworzyć warunki do obniżenia kosztów pracy. Główne obszary deregulacji rynku pracy odnoszą się do poziomu zabezpieczenia społecznego, płacy minimalnej, ochrony stosunku pracy i stopnia regulacji rynku pracy oraz uprawnień związków zawodowych. Deregulacja rynku pracy związana z zabezpieczeniem społecznym dotyczy dostępnych świadczeń, ich rodzaju, wysokości, maksymalnego okresu ich pobierania oraz relacji do najniższego wynagrodzenia¹¹. Deregulacja rynku pracy w odniesieniu do płacy minimalnej polega na obniżeniu jej wysokości

⁸ G. Maniak, *W kierunku elastyczności pracy – aspekty elastyczności polskiego rynku pracy* [w:] *Przemiany rynku pracy w kontekście procesów społecznych i gospodarczych*, red. J. Poteralski, Szczecin 2007, s. 61.

⁹ Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji...*, s. 42.

¹⁰ G. Maniak, *W kierunku elastyczności pracy...*, s. 61.

¹¹ M. Jerzak, *Deregulacja rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, „Materiały i Studia” 2004, z. 176, s. 6.

oraz zróżnicowaniu w przekroju grup siły roboczej. Płace minimalne mogą stanowić barierę dla ludzi niewykwalifikowanych oraz wchodzących na rynek pracy, ponieważ z perspektywy krańcowej produktywności pracy są na zbyt wysokim poziomie. Zgodnie z tym założeniem stawki płac powinny być dopasowane do krańcowej produktywności siły roboczej i sytuacji na rynku pracy. Ujęcie deregulacji rynku pracy w zakresie płacy minimalnej nawiązuje do neoklasycznej teorii rynku pracy. Deregulacja rynku pracy w zakresie zwolnień dotyczy głównie liberalizacji procedur zwolnień grupowych. W ramach tej koncepcji wnioskuje się m.in. o zmniejszenie wysokości odprawy pieniężnej przy zwolnieniach grupowych oraz o skrócenie okresów wypowiedzenia umowy o pracę. Wiąże się to z ograniczeniem siły związków zawodowych. Zwolennicy tego postulatu wyrażają opinię, że złagodzenie procedur odnoszących się do zwolnień grupowych zachęci pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy. Deregulacja rynku pracy dotycząca umów na czas określony polega na odejściu od limitowania liczby tych umów. Prowadzi to do zwiększenia ich udziału na rynku pracy, przy jednoczesnym ograniczeniu częstotliwości występowania umów na czas nieokreślony. Dzięki temu przedsiębiorca zyskuje możliwość dopasowania zasobów siły roboczej do bieżących potrzeb produkcji i sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa¹².

Ocena deregulacji rynku pracy nie jest jednoznacznie przedstawiana w literaturze przedmiotu. Za pozytywne skutki w wymiarze ekonomicznym wskazuje się w przede wszystkim jej wpływ na obniżenia kosztów pracy, co prowadzi do tworzenia nowych miejsc pracy, a w rezultacie do obniżenia bezrobocia. Ponadto poprawia elastyczność zatrudnienia w przedsiębiorstwach i sprzyja ograniczeniu bezrobocia długookresowego. Dzięki osłabieniu ochrony stosunku pracy przepływ między zasobami bezrobocia i zatrudnienia jest łatwiejszy. Deregulacja oznacza również wzrost roli mechanizmów rynkowych, dzięki czemu rynki funkcjonują bardziej efektywnie. Krytyka deregulacji rynku pracy ma głównie charakter społeczny. Przeciwnicy deregulacji uważają, że wzmacnia ona pozycję pracodawcy na rynku pracy i jednocześnie ogranicza uprawnienia pracownicze. Osłabia także pozycję związków zawodowych oraz destabilizuje zatrudnienie, zmniejszając

¹² E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne...*, s. 296–298.

poczucie bezpieczeństwa pracy¹³. Istotnym czynnikiem jest też rozbieżność w ocenie skutków deregulacji, uzależniona od konkretnej gospodarki, ponieważ nie zawsze przyczynia się do poprawy funkcjonowania rynku pracy. W związku z tym reformy rynku pracy powinny uwzględniać złożoność i kierunek wpływu zjawiska w danym kraju¹⁴.

W literaturze przedmiotu występuje pojęcie deregulacji zwrotnej. Proces ten polega na przeniesieniu uprawnień w zakresie stanowienia norm prawnych na podmioty rynku pracy, tj. pracodawców, pracowników lub ich reprezentantów (zrzeszenia pracodawców, związki zawodowe). Dzięki temu normy prawne, które są ustalane i akceptowane przez uczestników rynku pracy, mogą być szybciej dopasowywane do aktualnych potrzeb podmiotów rynku, a ich oddziaływanie może być skuteczniejsze¹⁵.

W miarę rozwoju rynku pracy pomiędzy ideą elastyczności a ideą sztywności rynku pracy, na gruncie europejskim, rozwinął się tzw. model *flexicurity*¹⁶, którego podstawowym założeniem jest łączenie elastyczności (ang. *flexibility*) z bezpieczeństwem (ang. *security*) zatrudnienia¹⁷. Według definicji Komisji Europejskiej *flexicurity* to strategia, która zwiększa w tym samym czasie oraz celowo z jednej strony elastyczność rynków pracy, z drugiej strony bezpieczeństwo zatrudnienia i socjalne. W literaturze przedmiotu wyróżnia się dwie koncepcje *flexicurity*: duńską i holenderską¹⁸.

Termin *flexicurity* został wprowadzony przez premiera Danii, Poula Nyrup Rasmussena¹⁹. Koncepcja duńska, nazywana inaczej „złotym trójkątem”, opiera się na trzech elementach: elastycznym rynku pracy, aktywnej polityce

¹³ Ibidem, s. 298–299. Więcej: J. Michie, M. Sheehan, *Labour market deregulation, “flexibility” and innovation*, „Cambridge Journal of Economics” 2003, Vol. 27, Issue 1, s. 123–143.

¹⁴ I. Ostoj, *Formalne i nieformalne instytucje rynku pracy*, Katowice 2012, s. 220.

¹⁵ M. Jerzak, *Deregulacja rynku pracy...*, s. 6.

¹⁶ T. Wilthagen, F. Tros, *The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets*, „Transfer: European Review of Labour and Research” 2004, Vol. 10, Issue 2.

¹⁷ M. Kucharski, *Koncepcja flexicurity a elastyczne formy zatrudnienia na polskim rynku pracy*, Warszawa 2012, s. 38.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Imiona zostały podane celowo ze względu na duże podobieństwo nazwisk do innych premierów. A. Szuwarzyński, *Flexicurity. Elastyczność i bezpieczeństwo*, Gdańsk 2011, s. 8.

państwa oraz zabezpieczeniu socjalnym²⁰. Duński model *flexicurity* charakteryzuje usystematyzowany podział odpowiedzialności. Przedsiębiorca ma pełną swobodę zwalniania i zatrudniania pracowników. Odpowiedzialność za zwolnionego pracownika ponosi zarówno państwo, jak i bezrobotny, który podlega działaniom aktywizacyjnym. Pracodawca nie jest ograniczany poprzez odprawy i regulacje prawne dotyczące zwolnień²¹. Dania, poprzez zastosowanie modelu *flexicurity*, odniosła sukces pod względem zarówno obniżenia poziomu bezrobocia, jak i utrzymania stabilnego wskaźnika zatrudnienia wśród osób aktywnych zawodowo, bez wzrostu presji inflacyjnej na płace i ceny²².

W Holandii termin *flexicurity* wprowadzono po reformie pracy z 1999 r. W dokumencie Dutch Flexibility and Security Act określono zasady funkcjonowania rynku w kontekście jego elastyczności i bezpieczeństwa²³. Powstanie modelu *flexicurity* wynikało z potrzeby równoważenia elastyczności i bezpieczeństwa w wyniku rosnącej liczby elastycznych miejsc pracy, zapotrzebowania biznesowego i oczekiwań pracowników. Od lat 80. holenderski rynek pracy cechował się rosnącą elastycznością i różnicowaniem form czasu pracy, płac, opisu stanowisk, lokalizacji miejsc pracy oraz rodzaju umów o pracę²⁴.

Zasady łączenia elastyczności z bezpieczeństwem rynku pracy wynikają z aktualnych potrzeb danej gospodarki i rynku pracy. Koncepcja *flexicurity* może być stosowana zarówno na poziomie krajowym, regionalnym, lokalnym, jak i na poziomie przedsiębiorstwa²⁵. Przykładem jest system legislacji ustalany ramowo na szczeblu krajowym, a szczegółowo w sposób zdecentralizowany, np. w zakresie wyboru sposobu rozliczania czasu i organizacji pracy. Model *flexicurity* wiąże się także z rozwojem koncepcji uczenia się

²⁰ P.K. Madsen, *The Danish Model of "Flexicurity" – A Paradise with some Snakes* [w:] *Labour market and social protection reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?*, eds. G. Bonoli, H. Sarfati, G. Bonoli, Aldershot 2002, s. 243–265.

²¹ M. Boni, *Elastyczność i sprawność rynku pracy...*, s. 17–19.

²² D. Lang, *Duński model elastycznego bezpieczeństwa (flexicurity). Wzór do naśladowania?*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” 2005, nr 8, s. 48.

²³ M. Kucharski, *Koncepcja flexicurity a elastyczne formy zatrudnienia...*, s. 38, 39.

²⁴ A. Szuwarzyński, *Flexicurity – elastyczność i bezpieczeństwo...*, s. 7.

²⁵ R. Pyrek, *Flexicurity – nowa koncepcja rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” 2012, t. 20, nr 1, s. 135.

przez całe życie (ang. *lifelong learning*), która ma na celu stworzyć warunki do lepszej adaptacyjności pracowników. Wynika to z obserwowanej tendencji odchodzenia od idei zapewnienia bezpieczeństwa pracy w jednym miejscu przez jak najdłuższy okres w kierunku zwiększenia bezpieczeństwa zatrudnienia w czasie kariery zawodowej²⁶.

Eksperti Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) wskazują, że wdrożenie modelu *flexicurity* przynosi korzyści zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Z jednej strony, stworzenie możliwości szybkiego znalezienia zatrudnienia, podnoszenia kwalifikacji i osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a życiem rodzinnym zwiększa poczucie bezpieczeństwa pracy. W konsekwencji wzrasta produktywność pracowników oraz zadowolenie z wykonywanej pracy. Z drugiej strony, pracodawcy, mając do wyboru większą grupę wykwalifikowanych pracowników, mogą optymalizować strukturę zatrudnienia, obniżyć koszty i łatwiej przystosowywać się do zmian rynkowych²⁷.

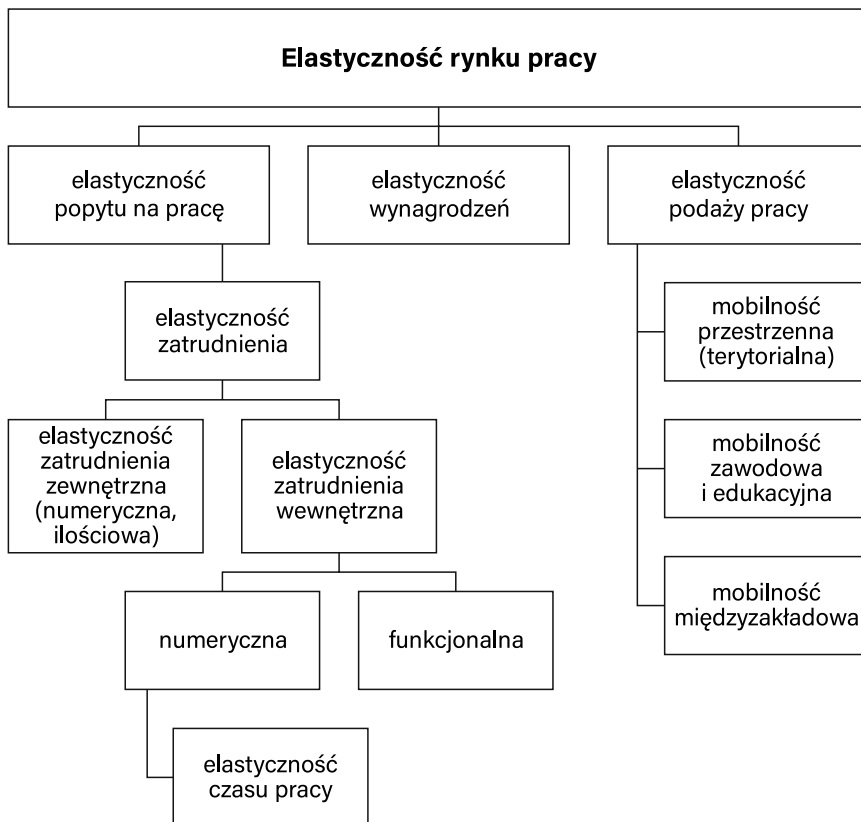
1.2. Składniki i determinanty elastyczności rynku pracy

Pojęcie elastyczności rynku pracy odnosi się przede wszystkim do trzech głównych elementów składowych pracy: podaży pracy, popytu na pracę oraz ceny pracy. Elastyczność popytu na pracę jest rozumiana jako elastyczność zatrudnienia, elastyczność podaży pracy jako mobilność rynku pracy, natomiast elastyczność ceny pracy jako elastyczność wynagrodzeń. Na rysunku 2 przedstawiono elementy składowe (aspekty) elastyczności rynku pracy, które szczegółowo omówiono w dalszej części opracowania.

Elastyczność popytu na pracę to wrażliwość popytu na pracę na zmianę jego determinantów, takich jak płace realne, krańcowy produkt pracy i agregatowy popyt na towary. Elastyczność popytu na pracę często jest rozumiana jako zdolność pracodawców do adaptacji ilości pracy potrzebnej do realizacji danej działalności do zmieniających się warunków rynkowych. Ponadto charakteryzuje ją dodatnia zależność w stosunku do elastyczności cenowej

²⁶ M. Boni, *Elastyczność i sprawność rynku pracy...*, s. 18–19.

²⁷ M. Rękas, *Model flexicurity w Polsce jako odpowiedź na wyzwania współczesnego rynku pracy*, „Ekonomia i Prawo” 2010, t. 6, cz. 2, s. 317–330.



Rysunek 2. Elementy składowe (aspekty) elastyczności rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Łódź 2013, s. 6, 170–172.

popytu na produkty wytwarzane przez przedsiębiorstwa, do udziału kosztów pracy w ogólnych kosztach produkcji i roli zysku jako czynnika wpływającego na decyzje gospodarcze w przedsiębiorstwie oraz do stopnia rozwoju elastycznych form zatrudnienia. Im łatwiej jest zastąpić siłę roboczą innymi czynnikami produkcji, tym elastyczność popytu na pracę jest wyższa²⁸.

²⁸ E. Kwiatkowski, *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy* [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Warszawa 2003, s. 43–45.

Wzrost elastyczności popytu na pracę przyczynia się do ograniczenia bezrobocia. Ma również wpływ na przemiany strukturalne w gospodarce, ponieważ zmniejsza niedopasowania strukturalne pomiędzy bezrobotnymi i ofertami pracy. Zwiększa także dynamikę tworzenia miejsc pracy. Dzieje się tak, ponieważ siła robocza jest wykorzystywana bardziej racjonalnie, przeciętne koszty pracy ulegają obniżeniu, poprawia się sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa, co prowadzi do tworzenia nowych miejsc pracy. Analizując konsekwencje wzrostu elastyczności popytu na pracę pod względem społecznym, należy uwzględnić przejściowy wzrost bezrobocia, szczególnie w niektórych grupach zawodowych, oraz osłabienie ochrony stosunków pracy²⁹.

Elastyczność popytu na pracę odnosi się do zmian w zakresie wielkości zatrudnienia. Obejmuje zdolność adaptacji liczby pracowników przez podmioty gospodarcze do zmieniających się warunków sytuacji koniunkturalnej i zmian strukturalnych związanych z postępem technicznym. Zmiany dotyczą głównie produkcji, płac, wydajności pracy i rentowności produkcji. W związku z tym, że istnieją różne czynniki mające wpływ na rozmiar zatrudnienia, można mówić o różnej jego elastyczności³⁰.

Elastyczność zatrudnienia dzieli się na zewnętrzną i wewnętrzną. Elastyczność zatrudnienia zewnętrzna (numeryczna, ilościowa) to zdolność adaptacji liczby pracowników w organizacji do zmiany koniunktury, rentowności czy polityki strukturalnej państwa. Dotyczy przede wszystkim płac realnych i wydajności pracy³¹. Elastyczność zatrudnienia determinowana zmianą wysokości płac realnych wskazuje wartość procentowej zmiany popytu na pracę spowodowanej przez zmianę płac realnych o 1%³². Elastyczność za-

²⁹ B. Puzio-Wacławik, *Uelastycznianie rynku pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej* [w:] *Bezrobocie we współczesnych gospodarkach rynkowych*, red. D. Kopycińska, Szczecin 2006, s. 149.

³⁰ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne...*, s. 286.

³¹ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy...*, s. 171-172.

³² Elastyczność zatrudnienia determinowana zmianą wysokości płac jest wyrażona

następującym wzorem: $E_{ZW} = \frac{\Delta Z}{Z_0} : \frac{\Delta w}{w_0}$, gdzie: ΔZ – zmiana zatrudnienia w stosunku do okresu początkowego, Z_0 – rozmiary zatrudnienia w okresie początkowym, Δw – zmiana poziomu płac realnych w stosunku do okresu początkowego, w_0 – wysokość płac realnych w okresie początkowym.

trudnienia determinowana przez PKB³³ informuje o procentowej zmianie popytu na pracę na skutek zmiany rozmiarów produkcji w gospodarce o 1%³⁴.

Elastyczność zatrudnienia wewnętrzna numeryczna obejmuje zmiany wewnątrz organizacji, w szczególności w zakresie czasu pracy. Daje to możliwość dostosowania długości czasu pracy pracowników do potrzeb organizacji. Zależność ta wynika ze zmian (przewidywanych i nieprzewidywanych) zachodzących na rynkach produktów, które powodują zmiany poziomu produkcji i usług. W związku z tym jest wymagane zmienne zaangażowanie czynnika pracy³⁵.

Stosowanie elastycznego czasu pracy wydłuża czas pracy przedsiębiorstwa przez zwiększenie liczby zmian, pracę w weekendy, w godzinach wieczornych i nocnych³⁶. Poza tym stwarza możliwość podjęcia pracy bezrobotnym, którzy nie są w stanie pracować w tradycyjnym wymiarze czasu pracy, oraz pozwala chronić pracowników przed zwolnieniami w czasie pogorszonej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa poprzez podział pracy na większą liczbę pracowników³⁷.

Elastyczność zatrudnienia wewnętrzna funkcjonalna polega na możliwości adaptacji pracownika do prac związanych z realizacją różnych typów zadań w wyniku poliwalentnych kwalifikacji. Wymaga też zastosowania różnych form organizacji pracy, takich jak praca zespołowa czy rotacja pracy. Pracownicy stale podnoszą kwalifikacje i wykazują zdolności uczenia się przez całe życie. W wyniku odpowiedniej organizacji pracy jest możliwe zniwelowanie tradycyjnych ograniczeń w zakresie wykonywanych zawodów. Elastyczność ta wynika z rozwoju horyzontalnych, wewnętrznych rynków pracy. Zbadanie

³³ Elastyczność zatrudnienia determinowana PKB jest wyrażona następującym wzorem: $E_{Z_{PKB}} = \frac{\Delta Z}{Z_0} : \frac{\Delta PKB}{PKB_0}$, gdzie: ΔZ – zmiana zatrudnienia w stosunku do okresu początkowego, Z_0 – rozmiary zatrudnienia w okresie początkowym, ΔPKB – zmiana rozmiarów produkcji w stosunku do okresu początkowego, PKB_0 – rozmiary produkcji w okresie początkowym.

³⁴ E. Kwiatkowski, P. Włodarczyk, *Wpływ rodzaju umów o pracę...*, s. 29–30.

³⁵ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy...*, s. 171, 179–180.

³⁶ Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy...*, s. 110.

³⁷ M. Jadamus-Hacura, K. Melich-Iwanek, *Elastyczność współczesnych rynków pracy*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2015, nr 220, s. 38.

skali i kierunku rozwoju elastyczności wewnętrznej funkcjonalnej jest utrudnione ze względu na brak powszechnych baz danych³⁸.

Elastyczność podaży pracy jest to z jednej strony wrażliwość podaży pracy na zmianę jej determinantów, z drugiej strony zdolność przystosowywania się podaży pracy do zmian w strukturze popytu na pracę, co w literaturze jest określane jako mobilność (elastyczność) siły roboczej³⁹. W literaturze przedmiotu wyróżnia się trzy podstawowe formy mobilności zawodowej: mobilność przestrzenną (terytorialną), mobilność zawodową (w tym edukacyjną) oraz mobilność międzyzakładową⁴⁰.

Mobilność przestrzenna (terytorialna) ma szczególne znaczenie dla silnego zróżnicowania regionalnego pod względem poziomu bezrobocia i wysokości płac. Mobilność siły roboczej z regionów o wysokim bezrobociu i niskich płacach w kierunku miejsc o niskim bezrobociu i wysokich płacach ma dwa podstawowe skutki. Po pierwsze, przyczynia się do obniżenia ogólnego poziomu bezrobocia, po drugie, powoduje osłabienie presji na wzrost płac⁴¹. Migracje przestrzenne mogą mieć charakter stały, czasowy (okresowy lub sezonowy) lub wahadłowy (codzienna zmiana miejsca pobytu ze względu na wykonywanie pracy w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania). Migracje przestrzenne dzieli się również na zewnętrzne (poza granice kraju) i wewnętrzne (w obrębie kraju). Innym kryterium migracji przestrzennych jest motyw podjęcia decyzji o migracji. Tutaj można wyróżnić m.in. migracje zarobkowe, ekonomiczne, edukacyjne, rodzinne, polityczne i religijne. Migracje przestrzenne mogą mieć charakter np. dobrowolny, przymusowy, legalny, nielegalny, indywidualny czy grupowy⁴².

Mobilność zawodowa wynika ze zmian jakościowych popytu na pracę. Są one skutkiem przemian strukturalnych w gospodarce, związanych z procesami włączania się w międzynarodowy podział pracy w celu zwiększenia jej efektywności. Istotnym czynnikiem jest również postęp techniczny i technologiczny, którego tempo obecnie przyspiesza. W konsekwencji prowadzi to do zmian poziomu kwalifikacji zawodowych pracobiorców i zmusza ich do zwiększenia

³⁸ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy...*, s. 171, 180.

³⁹ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne...*, s. 291.

⁴⁰ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy...*, s. 183.

⁴¹ B. Puzio-Wacławik, *Uelastycznianie rynku pracy w Polsce...*, s. 148–149.

⁴² E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy...*, s. 183–184.

Seria wydawnicza *Dissertationes Laudatissimae Universitas Gedanensis* została utworzona w celu wspierania osiągnięć młodych naukowców, nowo wypromowanych doktorów Uniwersytetu Gdańskiego. Składają się na nią prace doktorskie wyróżnione przez władze dziekańskie i rektorskie Uniwersytetu Gdańskiego. W ramach serii ukazują się książki z bardzo różnych dziedzin i o różnej tematyce, a łączy je wszystkie fakt, że autor każdej z nich jest laureatem Konkursu Prorektora ds. Nauki Uniwersytetu Gdańskiego na dofinansowanie wydania wyróżniających się prac doktorskich w Wydawnictwie Uniwersytetu Gdańskiego. Seria ta jest zatem wyrazem wsparcia młodych naukowców, a także docenienia często bardzo ciekawych badań prowadzonych przez nich na etapie drogi do uzyskania stopnia doktora nauk.

