



Horyzonty Polityki
2019, Vol. 10, N° 32



ANDRZEJ MARIAN ŚWIĄTKOWSKI

<http://orcid.org/0000-0003-1753-7819>
Akademia Ignatianum w Krakowie
Instytut Nauk o Polityce i Administracji
andrzej.swiatkowski@uj.edu.pl

DOI: 10.35765/HP.2019.1032.07

Prawo i polityka rynku pracy w epoce postindustrialnej. Część II – „Działania przystosowawcze”

Streszczenie

CEL NAUKOWY: Autor prezentuje działania przystosowawcze, umożliwiające wykorzystanie instrumentów wypracowanych w okresie przemysłowym do zmian dokonujących się w epoce postindustrialnej. Nowe wzorce pracy, takie jak: wolność, autonomia, elastyczność, w relacji z pełnowymiarowym zatrudnieniem stanowią wyzwanie w XXI w.

PROBLEM I METODY BADAWCZE: Autor stawia diagnozę zjawisk przedstawionych w pierwszej części artykułu oraz prezentuje prognozy procesów zmierzających do ustalenia, co powinno być zrealizowane, aby sprostać gospodarczym wyzwaniom i umożliwić ustalenia kierunku rozwoju polityki zatrudnienia na rynkach pracy.

PROCES WYWODU: W drugiej części autor koncentruje się na następstwach wywołanych w epoce postindustrialnej w zatrudnieniu w sferze przemysłowej. Przede wszystkim zwraca uwagę na konieczność rozwoju dialogu społecznego między pracownikami a przedsiębiorcami w celu zagwarantowania poszczególnym pracownikom w układach zbiorowych pracy prawa do szkolenia zawodowego. Wskazuje na podstawowe obowiązki władz publicznych poszczególnych państw wobec części starszych pracowników zatrudnionych w poprzedniej epoce na etatach w zakładach przemysłowych.

WYNIKI ANALIZY NAUKOWEJ: Współczesny świat musi potraktować bardzo poważnie potrzebę zapewnienia swobodnego dostępu do kształcenia na demokratycznych, otwartych dla społeczeństwa zasadach. Asertywność

Sugerowane cytowanie: Świątkowski, A.M. (2019). Prawo i polityka rynku pracy w epoce postindustrialnej. Część II – „Działania przystosowawcze”. *Horyzonty Polityki*, 10(32), 119-132. DOI: 10.35765/HP.2019.1032.07.

i przenikliwość w środowisku partnerów społecznych wspieranych przez władze publiczne na poziomie państwowym powinna być potraktowana jako najistotniejsze wyzwanie przez wszystkie warstwy społeczeństwa, zarówno osoby młode, jak i starsze, konserwatywne oraz postępowe.

WNIOSKI, INNOWACJE, REKOMENDACJE: Układy zbiorowe pracy lub systemy emerytalne obejmujące wszystkich zawodowo aktywnych obywateli pozwolą pracującym przetrwać i utrwalić przekonanie, że mądrość ludzka nie będzie mogła być zastąpiona przez maszyny.

SŁOWA KLUCZOWE:

decentralizacja, epoka postindustrialna, rynki pracy, układy zbiorowe pracy, zatrudnienie

LAW AND POLICY OF LABOUR MARKET DURING
THE POSTINDUSTRIAL PERIOD.
PART II – “AN ACTION FOR ADAPTATION”

Abstract

RESEARCH OBJECTIVE: There is a need to adopt to new demands and new methods of work. New labour patterns such as: freedom, autonomy and work flexibility versus full time employment is the one of the most important problems of the 21st century.

THE RESEARCH PROBLEM AND METHODS: Diagnosis and prognostics presented in the first part of the paper what has to be done to cope with the economic grand challenge and develop directives of manpower policy.

THE PROCESS OF ARGUMENTATION: Fundamental responsibility for continuously meeting employees' needs for skills is the major obligation of governments which should encourage labour-management social dialogue in order to guarantee in collective agreements “individual right to training.” He points out basis obligations of the managing state authorities to concentrate on needs of older employees.

RESEARCH RESULTS: The world must take the looming threats to free, public and democratic access to education very seriously. Assertiveness and pervasiveness of the result among social partners supported by the political constellation at the governmental level should be the most important ambition among all members of the society, young and old, progressive and conservative.

CONCLUSIONS, INNOVATIONS, AND RECOMMENDATIONS:

Collective agreements and pension rights based on the concept of taxation of all professional active citizens may help people to believe they will sustain due to the fact that humans empathy and wisdom cannot be replicated by machines.

KEYWORDS:

decentralization, post-industrial era, labour markets, collective agreements, work

I. DZIAŁANIA SKIEROWANE NA PRZYSTOSOWANIE INSTRUMENTÓW WYPRACOWANYCH W OKRESIE PRZEMYSŁOWYM DO ZMIAN DOKONUJĄCYCH SIĘ W EPOCE POSTINDUSTRIALNEJ

1. Przystosowanie prawa i polityki rynków pracy do ewolucji zatrudnienia w epoce postindustrialnej

Pierwsze reakcje na postępujące zmiany w formach zatrudnienia w epoce postindustrialnej dostrzeżone zostały w polityce publicznej prowadzonej w Niemczech. Wynikały z konieczności rozważenia następstw w zatrudnieniu powodowanych digitalizacją pracy. Cyfrowe technologie produkcji były stosowane w epoce przemysłowej. Wówczas zorientowano się, że możliwość przetwarzania danych analogowych na cyfrowe może być wykorzystana nie tylko w przemyśle, ale również w różnych sferach życia publicznego i prywatnego: edukacji, zdobywaniu kwalifikacji zawodowych, organizacji pracy, ochronie bezpieczeństwa i higieny pracy, gromadzeniu danych osobowych. Na początku drugiej dekady obecnego stulecia niemieccy specjaliści od zarządzania zaczęli rozważać dwa scenariusze wynikające z ewolucji zatrudnienia w epoce postindustrialnej. Było to związane z koncepcją światowej czwartej rewolucji przemysłowej określonej kryptonimem „Industrie 4.0”. Pierwszy scenariusz, pesymistyczny, koncentrował się na negatywnych następstwach zmian wywołanych wkroczeniem gospodarki światowej w fazę epoki postindustrialnej (Hirsh-Kreinsen, 2016). Zbliżone zapatrywanie wyrazili włoscy

specjaliści z zakresu prawa pracy (Seghezzi i Tiraboschi, 2018). Digitalizacja miała się bowiem przyczynić w niedalekiej perspektywie do zakrojonej na wielką skalę redukcji miejsc pracy. Prognoza długoterminowa była bardziej optymistyczna. Zakładano bowiem, że digitalizacja wpłynie nie tylko na podniesienie poziomu zatrudnienia w państwach rozwiniętych gospodarczo i cywilizacyjnie, ale również przyczyni się do podniesienia poziomu wykształcenia oraz umożliwi zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych w niektórych zawodach i specjalnościach. To z kolei ułatwi unowocześnienie systemów organizacji pracy w przemyśle oraz w innych związanych z gospodarką i usługami dziedzinach (Arntz i in., 2016). Analogiczne stanowisko zajęli amerykańscy eksperci (Lorenz i in., 2016).

Rozważając skutki digitalizacji, automatyzacji, robotyzacji, sztucznej inteligencji na rynku pracy wywołanych czwartą rewolucją przemysłową w epoce postindustrialnej, specjaliści z dziedziny zarządzania i uczeni zajmujący się polityką zatrudnienia jako polityką publiczną uwzględniali nie tylko zmianę nastawienia znacznej części osób w wieku aktywności zawodowej wkraczających na rynki pracy w pierwszym kwartale obecnego stulecia, ale przede wszystkim koncentrowali się na następstwach wywoływanych w sferach przemysłowych. W przededniu i w pierwszych latach procesu postindustrializacji w takiej sytuacji znajdowała się większość pracowników zatrudnionych w przemyśle w poprzedniej (industrialnej) epoce. Millenialsi, których wymieniam w artykule, w tym czasie rozpoczynali naukę w szkołach podstawowych. Władze publiczne poszczególnych państw musiał więc interesować status na rynku pracy większości pracowników zatrudnionych na etatach w zakładach przemysłowych. Nietypowe, w rodzaju „Gig Economy”, oraz samodzielne/niezależne (*independent*) formy zatrudnienia nie były wówczas popularne nawet w państwach wysoko uprzemysłowionych, takich jak Stany Zjednoczone. Wyniki badań rynku pracy przeprowadzone w 2017 r. przez federalne biuro statystyczne do spraw pracy (Bureau of Labour Statistic – BLS) pokazują, że w 2005 r. tylko 10,5% Amerykanów było zatrudnionych jednocześnie w dwóch miejscach pracy (Brookings). Niemal tyle samo (10,7%) w tym samym czasie wykonywało na własny rachunek usługi polegające na świadczeniu pracy (Brookings). W dekadzie poprzedzającej i następującej po roku 2005, a więc w latach 2005-2015, samodzielne zatrudnienie

w USA wzrosło z 10,7 do 15,8% (Katz i Krueger, 2016). Dwa lata później, w 2017 r., liczba osób samodzielnie zatrudnionych wśród osób aktywnych zawodowo, działających na rynku pracy, zmniejszyła się do 10,1% (Brookings). W 2015 r. jedynie 0,5% zatrudnionych wykonywało usługi w ramach takich platform jak Uber oraz Task Rabbit (Katz i Krueger, 2016). Nikły rozwój samodzielnej działalności usługowej w początkowym okresie epoki postindustrialnej w społeczności osób znanych z przedsiębiorczości i kreatywności wynikał z warunków, w jakich powyższa działalność była wówczas prowadzona. Rzeczywistość „przymusowego przedsiębiorcy” (*necessity entrepreneur*) – w odróżnieniu od osoby dostrzegającej szansę osiągnięcia powodzenia (*opportunity entrepreneur*) w prowadzeniu samodzielnej działalności zarobkowej – wiąże się z koniecznością zapewnienia temu pierwszemu – „niezależnemu” przedsiębiorcy minimalnego poziomu ochrony socjalnej. Władze publiczne większości państw nie przewidują gwarancji umożliwiających zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych, ochrony zdrowotnej, opieki nad niepełnoletnimi dziećmi zatrudnionego.

Koniecznym warunkiem powodzenia procesów postindustrialnych było podjęcie przez władze rozwiniętych państw stosownych działań ukierunkowanych na przystosowanie instrumentów wypracowanych w okresie przemysłowym do zmian dokonujących się w epoce postindustrialnej. W przypadku prawa pracy powyższe zadanie polityki zatrudnienia wymagało przystosowania przepisów prawa pracy, mających zastosowanie do pracowników etatowych, zatrudnionych na podstawie i w ramach prawnych, gwarantowanych umowami o pracę, zawieranych na czas nieokreślony, do nietypowych, niemal powszechnie stosowanych w pierwszym okresie zatrudnienia w nowej, postindustrialnej, epoce. Powyższe stwierdzenie najpełniej ilustrują działania legislacyjne podjęte przez władze Japonii w sierpniu 2012 r., a zrealizowane kilka lat później. Akt prawny, nowelizujący przepisy o przekształceniu umów o pracę, został wprowadzony – po niemal sześćoletnim *vacatio legis* – w życie 1 kwietnia 2018 r. Upoważnia on osoby wykonujące pracę przez okres pięciu lat do zgłoszenia – na podstawie art. 18 – zatrudniającemu je pracodawcy woli przekształcenia dotychczasowej, terminowej umowy o pracę w umowę zawartą na czas nieokreślony (Watanabe, 2018). Powyższe oświadczenie woli jest oparte na domniemaniu ustanowionym przez

ustawodawcę o istnieniu uzasadnionych podstaw do domagania się przez pracownika dotychczas zatrudnionego na podstawie nietypowej, terminowej umowy o pracę przekształcenia jej w umowę na czas nieokreślony (art. 19). Oznacza to, że znowelizowane w sierpniu 2012 r. przepisy o umowach o pracę zapewniają pracownikowi wyłącznie ekspektatywę konwersji nietypowego zatrudnienia w pracę etatową, gwarantującą bezpieczeństwo prawne i socjalne. Zmiana rodzaju zawartej przez strony tego samego stosunku pracy z umowy nietypowej w typową dokonuje się niemal automatycznie. Warunki pracy świadczonej na podstawie terminowej umowy o pracę pozostają niezmienione (art. 20). W zasadzie konwersja nawiązanej przez strony więzi prawnej następuje z woli ustawodawcy. Pracodawca bowiem nie może odmówić dalszego zatrudniania pracownika na podstawie zmienionej umowy o pracę, jeżeli nie występują uzasadnione (*reasonable*) i społecznie niestosowne (*inappropriate*) przyczyny (art. 19). Przytoczona, nieprecyzyjna i odłożona w czasie regulacja prawna została wprowadzona w życie z powodu konieczności wywołanej osiągnięciem przymusowego wieku emerytalnego w latach 2012-2014 przez zatrudnionych zaliczanych do pokolenia pierwszego powojennego wyżu demograficznego (*baby boom generation*), urodzonych w latach 1947-1949. Nowelizacja przepisów prawa pracy nie została jednak wymuszona okolicznościami zewnętrznymi, niepodlegającymi kontroli instytucji państwowych. Badania przeprowadzone w 2016 r. wykazały, iż 30% japońskich pracodawców zamierzało przekształcić terminowe umowy o pracę, w ramach których praca jest świadczona w pełnym wymiarze czasu pracy, w umowy o pracę na czas nieokreślony. Ponad 40% ankietowanych przedsiębiorców pozytywnie odniosło się do pomysłu przekształcenia umów terminowych, na podstawie których zatrudniali pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, w umowy o pracę na czas nieokreślony. Brak jest więc podstaw do przypuszczenia, że odroczenie wprowadzenia omawianych przepisów prawa pracy zostało wykorzystane przez władze państwowe w Japonii do zaznajomienia i przekonania przedsiębiorców o potrzebie zapewnienia zatrudnionym bezpieczeństwa prawnego i uprawnień do świadczeń socjalnych w nowym okresie zatrudnienia postindustrialnego. Trzeba przyznać, że japońskie władze publiczne prowadzące politykę zatrudnienia w epoce postindustrialnej uzyskały poważne wsparcie ze strony przedsiębiorców. Nieco odmiennie

sytuacja wygląda w Europie. W państwach Unii Europejskiej władze publiczne przede wszystkim podejmują działania mające na celu przekonanie partnerów społecznych, organizacje związkowe oraz pracodawców i ich stowarzyszenia do negocjowania układów zbiorowych pracy, zawierających postanowienia gwarancyjne dotyczące stabilizacji zatrudnienia i osłony socjalnej w okresie zmian wynikających z ewolucji zatrudnienia w epoce postindustrialnej.

2. Reaktywacja układów zbiorowych pracy

Badania przeprowadzone wśród partnerów społecznych pod egidą instytucji unijnych na temat szans i zagrożeń dla rynku pracy w czterech państwach Unii Europejskiej: Hiszpanii, Republice Federalnej Niemiec, Włoszech i Szwecji ukazują – ogólnie rzecz ujmując – pozytywne nastawienie wobec zjawisk i procesów, jakie zachodziły w związku z epoką postindustrialną. Czwarta rewolucja przemysłowa – Industry 4.0 – jest postrzegana przez środowiska pracownicze i związkowe oraz przez przedsiębiorców jako szansa dla gospodarki, zatrudnienia i rynku pracy w sprawach dotyczących polepszenia bezpieczeństwa i higieny pracy, poprawy warunków zatrudnienia, nowych perspektyw rozwoju zawodowego pracowników, zwiększenia stabilizacji zatrudnienia (Comparative, 2018). Organizacje związkowe traktują zjawiska i procesy już występujące i te, do których dojdzie w przyszłości w epoce postindustrialnej, jako okazję odnowienia ruchu związkowego i wzrostu roli oraz znaczenia organizacji związkowych w utrwalaniu pozycji pracowników zarówno na rynku pracy, jak i w stosunkach pracy. Powyższe, optymistyczne przekonania na temat przyszłości prawa pracy w epoce postindustrialnej są uzupełniane wypowiedziami krytycznymi o wielu negatywnych zjawiskach zagrażających pracującym. Należą do nich: obniżenie znaczenia stosunków pracy nawiązanych na podstawie terminowych umów o pracę, zubożenie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, rozprzestrzenienie się i wzrost statusu nietypowych form zatrudnienia, zacieranie granic między pracą a życiem prywatnym zatrudnionych.

Organizacje związkowe upatrują szansę ukierunkowania zjawisk i procesów wywołanych zmianami następującymi w epoce

postindustrialnej w dialogu społecznym prowadzonym przez partnerów społecznych. Pracodawcy bowiem postrzegają zachodzące procesy społeczne i gospodarcze jako bardzo poważną perspektywę powstrzymania nieuczciwej konkurencji między przedsiębiorcami funkcjonującymi zarówno w skali mikro, jak i makro.

W sensie prawnym nieuniknioną konsekwencją nawiązania, a następnie utrzymywania stałych kontaktów między partnerami społecznymi są układy zbiorowe pracy. W epoce postindustrialnej podstawowym problemem każdego pracodawcy jest rozwój kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych. Przewiduje się, że z inicjatywy pracodawców w układach zbiorowych pracy zostaną uregulowane nowe uprawnienia, takie np. jak podmiotowe prawo osoby zatrudnionej podnoszenia wiedzy i kwalifikacji (*individual right to training*). Z perspektywy pracownika z powyższym uprawnieniem bezpośrednio wiąże się obowiązek pracodawcy ponoszenia kosztów kształcenia. Dla pracodawcy natomiast poza powinnością opłacenia kosztów szkolenia zawodowego prawo i jednocześnie obowiązek pracowniczy podnoszenia kwalifikacji zawodowych może oznaczać przyzwolenie ustawodawcy na rozwiązanie stosunków pracy z tymi zatrudnionymi, którzy nie korzystają z przyznanego im najistotniejszego uprawnienia pracowniczego – doskonalenia kwalifikacji zawodowych, postrzeganego przez podmiot zatrudniający jako jeden z podstawowych obowiązków zatrudnionego.

Istotne znaczenie w stosunkach pracy w epoce postindustrialnej mają zakładowe układy zbiorowe pracy. Decentralizacja negocjacji – w skoordynowanym systemie układów zbiorowych pracy – w sprawach istotnych dla stron układu zbiorowego pracy umożliwia regulowanie w zakładowym układzie pracy praw i obowiązków, bez ograniczeń wszelkich ważnych spraw dla zatrudnionych, ich przedstawicieli związkowych oraz dla przedsiębiorcy, także zagadnień niezwiązanych z treścią stosunku pracy. W epoce postindustrialnej do takich spraw zaliczane są m.in.: innowacyjne formy pracy, udział przedstawicieli pracowników w sprawach odnoszących się do zarządzania przedsiębiorstwem i zatrudnionymi w nim pracownikami, elastyczne formy zatrudnienia i inne sprawy łączące się z organizacją pracy, zwiększenie wydajności pracy, kształtowanie zasad wynagradzania, ochrona danych osobowych zatrudnionych, zapobieganie zjawiskom „wypalenia” zawodowego, utrzymanie

właściwej równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym pracujących. Zakład pracy zatrudniający pracowników jest w epoce postindustrialnej gospodarczym odpowiednikiem elektronicznej platformy organizującej zatrudnienie osobom mających chęć wykonywania pracy i posiadającym stosowne kwalifikacje zawodowe w określonej dziedzinie lub specjalności. Przykłady przedstawione w fachowym piśmiennictwie, poświęconym formom i warunkom zatrudnienia w początkowym stadium epoki postindustrialnej, dowodzą, że bezpośrednia debata między pracownikami a zatrudniającym ich pracodawcą, korzystanie przez przedsiębiorcę z idei i opinii wyrażanych przez pracowników może się przyczynić do zwiększenia wydajności pracy (The Conversation, 2018). Klauzula zapisana w zakładowym układzie zbiorowym pracy zawartym w Danii, powodująca automatyczne przekształcenie algorytmu zatrudnienia osoby dotychczas pracującej na własny rachunek (samozatrudnionego) – freelancera po stu godzinach pracy w pracownika objętego postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy, zapewnia gwarancję ochrony trwałości zatrudnienia, przysługującej na mocy porozumienia zakładowych partnerów społecznych – stron tego układu, pracownikom pełnoetatowym (Equal Times, 2018). Skoordynowany system układów zbiorowych pracy, począwszy od najbardziej ogólnego europejskiego, poprzez układy – zawierane w państwach skandynawskich – na poziomie poszczególnych państw członkowskich, następnie układy regionalne, branżowe, kończąc na układach zawieranych w zakładach pracy, jest bezpośrednio powiązany z niższym bezrobociem oraz z większą integracją różnych, poważnie zróżnicowanych, kategorii zatrudnionych (OECD, 2018). Reaktywacja układów zbiorowych pracy, upowszechnienie negocjowania form i warunków zatrudnienia na najniższym poziomie struktury układowej przez partnerów społecznych zainteresowanych uzyskaniem i utrzymaniem konkurencyjnej pozycji na rynku gospodarczym (pracodawcy) oraz zdobyciem uprzywilejowanego statusu na rynku pracy (osoby zatrudnione) w epoce postindustrialnej sprzyja łatwiejszej adaptacji, bardziej lub mniej zaawansowanych w rozwoju, społeczeństw przemysłowych do nowej epoki społeczeństwa postindustrialnego.

II. AKTYWIZACJA WŁADZ PUBLICZNYCH I PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

Przewidywany szczyt epoki postindustrialnej nastąpi w 2055 r. W tym bowiem roku zautomatyzowaniu ulegnie 50% prac wykonywanych dotychczas przez ludzi (MIT, 2018). Dobrze wykształceni, mający pewne miejsce na rynku pracy będą wchodzić na niego w wieku około 25 lat, a więc w latach 2018-2026. Zakładając, że przeciętnie ich kariera zawodowa będzie trwała 35-40 lat, ich styl pracy może być modyfikowany przez następną generację zatrudnionych w latach przypadających po okresie 2053-2066. Zatem w epoce postindustrialnej mającej ambicje wykorzystania szans wynikających z wczesnego stadium rozwoju epoki postindustrialnej władze państw rozwiniętych gospodarczo i cywilizacyjnie zostaną zobowiązane do prowadzenia polityk publicznych: edukacyjnej, zatrudnienia i innych powiązanych z nimi, a także do jak najszybszego wprowadzenia na krajowe rynki pracy maksymalnej grupy osób potrafiących wykorzystać najnowsze technologie w pracy świadczonej w sposób charakterystyczny dla modelu wykorzystywanego przez pokolenie *millenialsów*. Do czasu zastąpienia prac rutynowych przez maszyny i techniki skoncentrowane na najnowszych wynikach nauki, technologii, inżynierii i matematyki (Science, Technology, Engineering & Math – STEM) władze rozwiniętych państw winny stymulować partnerów społecznych do zawierania układów zbiorowych pracy, głównie zakładowych, zawierających postanowienia gwarantujące bezpieczeństwo prawne i socjalne w stosunkach pracy, w których pracy człowieka nie można zastąpić maszynami, nawet inteligentnymi. Niezależnie od powyższego podmioty prowadzące polityki publiczne powinny dbać o rozwój teorii i praktyki kształcenia zawodowego i profesjonalnego (Vocational Education & Training – VET) oraz dążyć do zapewnienia uprawnień do korzystania w pełnym zakresie i równym stopniu ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego wszystkim zatrudnionym bez względu na podstawy prawne i formy organizacyjne świadczonej pracy.

III. CHARAKTERYSTYKA RYNKU PRACY W EPOCE POSTINDUSTRIALNEJ

Rynek pracy w epoce postindustrialnej charakteryzuje się daleko posuniętą dywersyfikacją prawnych i organizacyjnych form zatrudnienia. Coraz częściej „typową” umowę o pracę zawieraną na czas nieokreślony (*open-ended contract*), gwarantującą pracownikom zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy (*full-time employment*), stabilność zatrudnienia i ograniczającą swobodę pracodawców rozwiązania jej za wypowiedzeniem, zastępują „czasowe” umowy terminowe i umowy cywilnoprawne zawierane z agencjami pracy tymczasowej. Zapewniają one pracodawcom daleko posuniętą elastyczność zatrudnienia (*flexibile work*). Są bowiem najczęściej zawierane na okresy próbne (*apprentice contracts*) oraz na krótkie, powtarzalne przedziały czasu (*fixed-terms contracts*). W założeniu przedsiębiorców powyższe tendencje zatrudnienia umożliwiają zatrudniającym poznanie umiejętności fachowych oraz zweryfikowanie nastawienia do pracy osób świeżo zatrudnionych. W ramach tych umów regulowanych przepisami prawa pracy osoby zatrudnione świadczą pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (*part-time employment*). Jako pracownicy „terminowi” nie są objęci powszechną ochroną trwałości stosunku pracy, ponieważ obowiązujące przepisy prawa pracy zezwalają pracodawcom na zerwanie więzi prawnej zawartych na podstawie „tymczasowych” umów o pracę. Jeszcze mniej korzystnie przedstawia się sytuacja osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie korzystają bowiem one z żadnych, z wyjątkiem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień przyznanych przez ustawodawcę pracownikom w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy (Świątkowski, 2018). Nie bez powodu lansowane przez przedsiębiorców nowe, „terminowe” i cywilnoprawne formy zatrudnienia są uznawane za „śmieciowe” i krytykowane przez organizacje związkowe. Charakterystyczne, iż w obecnym, wstępnym stadium epoki postindustrialnej „elastyczne” formy zatrudnienia są wykorzystywane przez pracodawców w znacznie większym zakresie w stosunku do osób młodych, niemających doświadczenia życiowego i zawodowego, dopiero podejmujących pierwsze prace zarobkowe. Osoby bardziej doświadczone, przyzwyczajone do wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu

pracy, a więc „na etacie”, są zatrudniane na podstawie umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony. Umowy te w poprzedniej epoce (industrialnej) w wielu przypadkach zapewniały zatrudnienie do czasu nabycia uprawnień emerytalnych (*long-live employment*). Osoby starsze, nadal aktywne zawodowo, są krytycznie nastawione do obecnego modelu zatrudnienia. W epoce postindustrialnej polityka zatrudnienia prowadzona przez pracodawców nie stwarza osobom zatrudnianym gwarancji stabilnego, długoterminowego zatrudnienia. Odmienne stanowisko wobec nowych, upowszechnionych w epoce postindustrialnej form zatrudnienia przejawiają natomiast ludzie młodzi, debiutujący na rynku pracy. Dotyczy to zwłaszcza przedstawicieli pokolenia oczekującego od pracy zawodowej większego dostosowania do osobistych ambicji, indywidualnych preferencji i potrzeb. Milleniarsi, urodzeni w latach 1993-2001, w najbliższej dekadzie stanowić będą 75% ogółu zatrudnionych na świecie (Espinoza i in., 2016). Charakterystyczną cechą ich modelu życia jest dążność do samorealizacji oraz do łączenia dwóch odrębnych sfer aktywności: zawodowej i prywatnej (*work-live blend*).

IV. REFLEKSJA KOŃCOWA

Jedną z najbardziej charakterystycznych cech epoki postindustrialnej jest rozwój nietypowych, odmiennych od dotychczas stosowanych, form zatrudnienia (Świątkowski, 2019). Głównymi podstawami rozwoju nowych, nietypowych form zatrudnienia, jakie przyniosła ludzkości czwarta rewolucja przemysłowa, są: tempo zmian, elastyczność i skuteczność dostosowania rynku pracy do wymagań współczesnej kapitalistycznej gospodarki. Powyższe zmiany wymagają wprowadzenia pogłębionych zmian w polityce zatrudnienia. Zasadnicze podstawy zmienionej polityki zatrudnienia są oparte na nowoczesnych, cyfrowych technologiach oraz na sugestywnych, wyraziście przemawiających do wyobraźni osób w wieku aktywności zawodowej ideałach. Charakterystyczną cechą globalnego rynku pracy jest brak jakichkolwiek ograniczeń w wymianie informacji przekazywanych drogą elektroniczną. Praca traktowana przez osoby i podmioty wymieniające usługi, polegające na pracy, może mieć postać wymiany zarówno o charakterze globalnym, jak i lokalnym. Najważniejszym

elementem powyższej relacji jest więc organizator procesu wymiany usług. Tę główną rolę odgrywa elektroniczna platforma pracy. Ma dostęp do stosownych urządzeń elektronicznych, takich jak *smartphone* oraz mobilne aplikacje (*app*) umożliwiające nawiązanie kontaktu między podmiotami lub osobami dostarczającymi określone usługi tym podmiotom albo osobom, które mają na nie zapotrzebowanie.

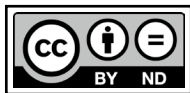
Osoba wykonująca pracę może być więc uważana przez platformę za realizatora usług przez nią oferowanych szerokiej publiczności. Z perspektywy zatrudnionego zagadnienia prawne nasuwają się wówczas, kiedy osoby świadczące usługi na rzecz podmiotów i/lub osób wskazanych przez platformę są świadomie zaliczane do kategorii samozatrudnionych, mimo iż nie spełniają warunków do tego, aby uznać je za takie. Wykonując bowiem pracę podporządkowaną pracodawcy, pobierają za nią regularne wynagrodzenie, także wypłacane przez tego pracodawcę, na którego rzecz praca w sensie prawnym jest świadczona. Nie ma zatem znaczenia fakt wykonywania pracy na polecenie pracodawcy na rzecz osoby wskazanej przez tego pracodawcę. Takiego pseudozatrudnienia pracowniczego należy unikać. Władze państwowe, publiczne, partnerzy społeczni, organizacje pozarządowe powinny dołożyć najlepszych starań, aby w epoce postindustrialnej nie zmarginalizowano tradycyjnych form zatrudnienia opartych na zobowiązaniowych stosunkach pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Arntz, M., Gregory, T. i Zierhan, U. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries*. Paris: OECD Publishing.
- Brookings (2018). *Measuring American gig workers is difficult, but essentials*. Retrieved from: <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2018/07/10> (access: 30.08.2018).
- Comparative Report (2018). *Smart Unions for New Industry*, Conducted by Ilaria Armaroli, Silvia Spattini and Paolo Tomassetti, project co-funded by the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, VP/ 2017/002.
- Espinoza, Ch., Müller, P., Bateman, C. i Garbett, C. (2016). *Millenials w pracy*. Warszawa: Studio EMKA.
- Hirsh-Kreinsen, H. (2016). Digitalization of industrial work: development path and prospects. *Labour Market Research*, Vol. 49, No.1.

- Lorenz, M., Russmann, M., Strack, R., Lueth, K.L. i Bolle, M. (2016). *Man and Machine in Industry 4.0. How Will Technology Transform the Industrial Workforce Trough 2025?* Boston: Boston Consulting Group.
- OECD (2018). *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD Publishing. Retrieved from: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en.
- Seghezzi, F. i Tiraboschi, M. (2018). Italy's Industry 4.0 Plan: An Analysis from Labour Law Perspective. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 7, No.1.
- Świątkowski, A.M. (2018). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: C.H. Beck.
- Świątkowski A.M. (2019). Nowe, nowoczesne formy zatrudnienia. *Polityka Społeczna*, 1,1 i n.
- The Conversation (2018). Listening to employee's ideas could solve UK productivity slowdown, Academic rigour, journalistic flair, July 19.
- Watanabe, Y. (2018). New Rules of Conversion from Fixed-term to Open-ended Contracts: Companies' Approaches to Compliance and the Subsequent Policy Developments. *Japan Labor Issues*, Vol. 2, No. 7, June-July 2018.

Copyright and License



This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution – NoDerivs (CC BY- ND 4.0) License <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>