

Transformacje ustrojowe a regulacja stosunków pracy w krajach Międzymorza¹

Bogusław Grużewski

prof. nauk społecznych, dr hab. w zakresie nauk o zarządzaniu, dr w zakresie nauk ekonomicznych;

Profesor Uniwersytetu Wileńskiego, Kierownik Instytut Badań Rynku Pracy Litewskiego
Centrum Badań Socjalnych, Wilno, Litwa

Mail: boguslavas.gruzevskis@dsti.lt

Tel. +370 652 00371

Wstęp

W niniejszym artykule będą przybliżone zmiany zachodzące w kształtowaniu się stosunków pracy, a w szczególności dotyczące wolności zawierania umów o pracę w krajach Międzymorza². Głównie będzie przedstawiona sytuacja w krajach-członkach UE, ale w końcu artykułu zostaną omówione również zmiany zachodzące na Ukrainie oraz Białorusi.

Na wstępie należy zaznaczyć, że stosunki pracy, jak i prawo pracy, ulegają ciągłym zmianom, a decydujący wpływ na ich ewolucję ma ustrój polityczny, sytuacja ekonomiczna i społeczna oraz układ stosunków między pracownikami, których przeważnie reprezentują związki zawodowe, pracodawcami i ich organizacjami oraz państwem. W tym kontekście, na początku artykułu krótko są przedstawione powiązania systemów stosunków pracy krajów Międzymorza z Europejskimi modelami socjalnymi. W następnym rozdziale podana jest analiza transformacji ustrojowych i ich wpływ na regulację stosunków pracy. W ostatnim rozdziale omawiane są współczesne tendencje wzrostu elastyczności zatrudnienia i ich wpływ na regulację zawierania umów o pracę w krajach Międzymorza. Przeprowadzona analiza wykazała, że na początku XXI w., podobnie jak na początku XX w., sytuacja gospodarcza oraz sytuacja na rynkach pracy w krajach Międzymorza jest bardzo zróżnicowana. Jednak po upadku ZSRR i odzyskaniu przez wszystkie kraje regionu niepodległości, transformacja regulacji stosunków pracy zachodzi w podobnym trybie. Kraje regionu dążą do zachowania

¹ Pomysł artykułu i jego struktura zostały zainicjowane współpracą z Polsko-Amerykańską fundacją PAFERE.

² Międzymorze – idea polityczna wysuwana przez Józefa Piłsudskiego przed I wojną światową, zakładająca utworzenie federacji państw Europy Środkowej i Wschodniej. Proponowana federacja miała nawiązywać do jagiellońskich tradycji wielokulturowej Rzeczypospolitej Obojga Narodów. Piłsudski uważał, że jej powstanie pozwoli uniknąć państwu Europy Środkowej dominacji Niemiec czy Rosji. Międzymorze było jednak postrzegane przez część Litwinów jako zagrożenie dla ich nowo powstałego, niepodległego państwa, zaś Ukraińcy uważali tę ideę za sprzeczną z ich niepodległościowymi dążeniami. Prócz tego sprzeciwiała się jej Rosja i większość zachodnich mocarstw z wyjątkiem Francji. Dokładniej patrz – T. Szczepański. *Międzymorze – zapomniana idea niezależności narodowej i stabilizacji regionalnej*, „Magazyn Obywatel” 3 (29), 2006.

socjalnych gwarancji dla większości mieszkańców, równoległe liberalizując stosunki pracy i zwiększając elastyczność zatrudnienia³.

1. System stosunków pracy krajów Międzymorza w kontekście Europejskich modeli⁴ socjalnych

Zawieranie umów o pracę jest integralną częścią stosunków pracy i jest bezpośrednio związane ze strukturą polityczną oraz społeczno-ekonomiczną państw, które przeszły głęboką transformację dotyczącą prawie wszystkich dziedzin życia politycznego, ekonomicznego i społecznego. Zmiany polityczne końca XX w. w krajach Międzymorza oddziaływały i nadal oddziałują na podstawowe kierunki reform prawa pracy, w tym również na zawieranie umów o pracę. Transformacje ustrojowe wprowadziły nowy ład gospodarczy – zasady wolnej gospodarki rynkowej. Fundamentem zasady wolnego rynku było oparcie na konstytucyjnej swobodzie działalności gospodarczej i równych prawach podmiotów działających na rynku, bez względu na formę własności. Dla formujących się nowych stosunków pracy szczególne znaczenie miało istnienie sektora prywatnego, który powstał na gruncie gospodarki rynkowej w wyniku tworzenia nowych zakładów pracy oraz prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Państwo przestało być jedynym lub podstawowym pracodawcą. Powstał rynek pracy, wolny stosunek podaży i popytu siły roboczej, jednak we wszystkich krajach Międzymorza została zachowana zabezpieczająca gwarancje socjalne znaczna rola państwa. W takich warunkach powstałe systemy stosunków pracy krajów Międzymorza można określić w kategoriach Europejskich modeli socjalnych⁵. Wyróżniane są 4 podstawowe modele⁶.

Anglosaski model. Najbardziej rozpowszechniony jest w Wielkiej Brytanii, Irlandii, Kanadzie, Australii. W odróżnieniu od innych modeli, występuje w nim wyższa nierówność dochodów i poziomu życia. Państwo gwarantuje usługi ochrony zdrowia oraz przez system

³ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2013, s. 169-196.

⁴ G. Esping-Andersen, G. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press, 1990. Patrz również: K. Majdzińska, Europejski Model Społeczny a rynek pracy, w: *Praca, społeczeństwo, gospodarka. Między polityką a rynkiem*, red. Joachim Osiński, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa, 2011, s. 239-246. D.K. Rosati, Europejski Model Społeczny. Osiągnięcia, problemy i kierunki zmian, w: *Europejski Model Społeczny. Osiągnięcia i przyszłość*, red. D.K. Rosati, PWE, Warszawa, 2009.

⁵ Na Ukrainie i Białorusi transformacja ustrojowa była opóźniona i miała nieco inny przebieg. Na Białorusi została zachowana większa rola państwa i jego wpływ na regulację stosunków pracy. Na Ukrainie transformacja w kierunku stosunków wolnorynkowych była bardziej wyraźna, jednak swoboda działalności gospodarczej została ograniczona przez wielki wpływ grup oligarchicznych, jak również napięcie polityczne. Dlatego w artykule analiza szczegółowa nie obejmuje tych krajów, ale sytuacja w nich będzie ocharakteryzowana oddzielnym komentarzem.

⁶ A. Sapir. Globalisation and the Reform of European Social Models. Background document for the presentation at ECOFIN Informal Meeting in Manchester, 9 September 2005.

zasiłków i usług zapewnia minimalny poziom życia. Rynek pracy jest elastyczny, z niskim poziomem ubezpieczenia miejsca pracy, jednak istnieje ubezpieczenie od bezrobocia. Celem tego modelu jest zapewnienie obywatelom dobrobytu przy minimalnej ingerencji państwa. Programy państwowe są oceniane jako pomocnicze, a nie jako uniwersalna gwarancja zapewnienia dobrobytu. Narzędzia polityki rynku pracy nie są zbyt rozbudowane, a państwa najczęściej inwestują w programy przygotowania zawodowego i szkolenia. Państwo też w małym stopniu wpływa na warunki zawierania umów o pracę, pozostawiając stronom wolność ustalania warunków. Wpływ związków zawodowych jest ograniczony, a kolektywne stosunki pracy rozwijają się na poziomie zakładowym. W porównaniu z innymi modelami, w modelu Anglosaskim częściej występują stosunkowo niskie wynagrodzenia za pracę.

Model Skandynawski albo Nordycki. Najbardziej jest rozpowszechniony w Norwegii, Szwecji, Danii, Islandii i Finlandii. Model ten charakteryzuje się wysokim poziomem ubezpieczeń socjalnych. W sposób systematyczny jest realizowana koncepcja państwa dobrobytu, stale rozwijając system usług społecznych oraz zapewniając ich finansowanie. Rynek pracy jest dość elastyczny, ale zwalniane osoby są obejmowane aktywną pomocą socjalną oraz wsparciem finansowym, szeroko promuje się programy szkoleniowe oraz kompleksowe programy integracyjne (aktywne środki polityki rynku pracy). W modelu Skandynawskim wielkie znaczenie ma współpraca partnerów socjalnych oraz ich wpływ na podejmowane w państwie decyzje poprzez stałą współpracę z instytucjami rządowymi. Kraje modelu Skandynawskiego mają jeden z najniższych poziomów zróżnicowania dochodów⁷.

Model Kontynentalny. Obejmuje Niemcy, Austrię, Francję, kraje Benelux. Ten model przywodzi aktywne wtrącanie się państwa do regulacji rynku pracy oraz szeroko rozumiane ubezpieczenie zatrudnienia. Z tej przyczyny rynek pracy nie zawsze jest dość elastyczny. Ubezpieczenie od bezrobocia oraz hojne świadczenia socjalne mają ujemny wpływ na tworzenie nowych miejsc pracy oraz zatrudnienie na mniej opłacalnych miejscach pracy. Wielki wpływ ma współpraca partnerów socjalnych, szeroko rozpowszechnione są branżowe umowy zbiorowe (kolektywne). Warunki zawierania umów o pracę nie są zbyt elastyczne i często są uzależnione od branżowych uzgodnień partnerów socjalnych. Ten model jest przykładem skoordynowanej polityki społeczno-ekonomicznej, w której rozwój gospodarczy w wielkim stopniu jest podporządkowany harmonizacji rozwoju społecznego kosztem redystrybucji oraz wpływu państwa.

⁷ A. Szymańska, Zróżnicowanie dochodów a efektywność rynku pracy na przykładzie wybranych krajów OECD, „Optima. Studia Ekonomiczne”, 2013, nr. 6 (66), s. 31-43.

Model Śródziemnomorski. Najbardziej rozpowszechniony we Włoszech, Hiszpanii, Grecji i Portugalii. Model ten jest podobny do Kontynentalnego, jednak jego podstawę stanowi system ubezpieczeń socjalnych i skromne finansowanie programów rynku pracy. Dlatego on nie jest odpowiednio zrównoważony i jedne grupy mieszkańców mają bardzo wysokie świadczenia socjalne (np., pracownicy państwowi), a inne (np., drobni przedsiębiorcy, samotni rodzice) nie mają prawie żadnych. W tych państwach funkcjonują systemy ubezpieczenia od bezrobocia, ale tylko nie liczna część bezrobotnych otrzymuje zasiłki. Wielkie zróżnicowanie gwarancji socjalnych sprawia, że w krajach tego modelu w większej skali występuje ubóstwo oraz wykluczenie społeczne⁸. Wysoki poziom ma bezrobocie kobiet i młodzieży. Związki zawodowe są rozbudowane, ale dialog społeczny jest słaby, dlatego wielkie znaczenie dla stosunków pracy (w tym również dla wolność zawierania umów o pracę) ma państwo poprzez odpowiednie ustawodawstwo.

Sytuacja w krajach Międzymorza jest zróżnicowana, dlatego należą oni do różnych modeli socjalnych. Jednocześnie należy zaznaczyć, że kraje te wciąż przechodzą większą lub mniejszą transformację w różnych sferach gospodarki i życia społecznego, dlatego przydzielenie ich do któregoś z modeli w jakimś stopniu jest względne. Jednak Polskę, Czechy, Słowację i Węgry bardziej należy zaliczyć do modelu Kontynentalnego, ale po kryzysie 2008-2009 roku w krajach tych aktywnie są wdrażane zmiany, mające na celu uelastycznienie stosunków pracy i zwiększenie wolności zawierania umów o pracę. Sytuacja w Rumunii i Bułgarii bardziej się upodabnia do modelu Śródziemnomorskiego. Litwa i Łotwa budowali swoje systemy ochrony socjalnej wzorując się na modelu Skandynawskim, jednak po kryzysie 2008-2009 roku oraz w obliczu negatywnych zmian demograficznych kraje te coraz szerzej wdrażają rozwiązania modelu Anglosaskiego, zwiększając elastyczność stosunków pracy oraz odpowiedzialności obywateli za własne ubezpieczenie socjalne. Estonia od początku opowiedziała się za rozwiązaniami bardziej liberalnymi, dlatego sytuacja w tym kraju jest najbardziej zbliżona do modelu Anglosaskiego. Sytuacja na Białorusi z racji politycznych jest bardzo odmienna, jednak w kategoriach modelu socjalnego jest zbliżona do modelu Kontynentalnego, chociaż znacznie większa pozostaje rola państwa i jego wpływ na stosunki pracy. Jednak poziom życia na Białorusi jest nieco wyższy niż na Ukrainie, niższe jest bezrobocie i zróżnicowanie rozwoju regionalnego (*również przed konfliktem zbrojnym z Rosją*). W kontekście Europejskich modeli socjalnych sytuacja na Ukrainie najbardziej jest zbliżona do modelu Śródziemnomorskiego, jednak poziom świadczeń socjalnych jest bardzo

⁸ P. Zwiech, Determinanty nierówności społeczno-ekonomicznych w świetle teorii doskonałego rynku pracy, „Optima. Studia Ekonomiczne”, 2013, nr. 2 (62), s. 106-115.

niski, bardzo wielkie pozostaje zróżnicowanie dochodów i ograniczone środki zwalczania szerzącego się bezrobocia.

W obecnym okresie, po kryzysie 2008-2009 r., wspólnym dla krajów Międzymorza jest dążenie do zwiększania elastyczności stosunków pracy oraz ograniczenie wpływu państwa w zapewnieniu poziomu życia. Wyjątkiem jednak jest Białoruś, w której w latach 2012-2014 zwiększono wpływ państwa na regulację stosunków pracy⁹.

2. Transformacje ustrojowe a regulacja stosunków pracy

Państwa, które po II wojnie światowej znalazły się w strefie wpływów Związku Radzieckiego, zostały zmuszone do wprowadzenia ustroju politycznego i systemu gospodarczego według modelu sowieckiego. Główną rolę w stosunkach pracy odgrywało państwo z ustrojem nazywanym socjalistycznym lub ludowym, w którym o istotnych sprawach gospodarczych decydowała władza polityczna, głosząc realizację zasady „pełnego zatrudnienia”. Przestał istnieć rynek gospodarczy i rynek pracy, gdyż w tym celu tworzono nieproduktywne miejsca pracy, a państwo pełniło funkcję pracodawcy dla większości zatrudnionych.

Sytuacja się zmieniła po przeprowadzeniu demokratycznych zmian i zapewnieniu stosunków wolnorynkowych. Kodeksy pracy w krajach Międzymorza regulują indywidualne stosunki pracy. Zakres podmiotowy pozostał bez zmian – określa prawa i obowiązki wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie stosunków pracy. Zaś zakres przedmiotowy obejmuje indywidualne stosunki pracy oraz niektóre inne problemy prawa pracy. Polski kodeks pracy, podobnie jak Litewski, Łotewski, Węgierski i Bułgarski reguluje te problemy w szerszym zakresie, natomiast kodeksy funkcjonujące w Rumunii, Estonii, Czechach i Słowacji obejmują węższy zakres regulacji¹⁰. Głównym założeniem wprowadzanych regulacji stosunków pracy jest odejście od stosunku pracy na podstawie powołania, a zastąpienie go umową o pracę. Wzrost znaczenia umowy o pracę, jako podstawy praw i obowiązków pracownika oraz pracodawcy było możliwe dzięki wprowadzeniu pojęcia „pracodawca” w miejsce pojęcia „zakład pracy”.

⁹ Białoruskie prawo pracy coraz bardziej represyjne. 2014. <http://kresy24.pl/bialoruskie-prawo-pracy-coraz-bardziej-represyjne/>

¹⁰ H. Kohl, *Wolność związkowa, prawa pracowników i dialog społeczny w Europie Środkowo-Wschodniej i na Bałkanach Zachodnich*, Friedrich-Ebert-Stiftung, ETUI, Berlin-Warszawa, 2009. <http://library.fes.de/pdf-files/id/06608.pdf>

Nie uległy żadnej zmianie przepisy określające obowiązkową treść umowy o pracę, która powinna definiować¹¹ miejsce i charakter pracy oraz wysokość wynagrodzenia pracownika (Bułgaria), rodzaj i miejsce pracy oraz termin jej rozpoczęcia (Estonia, Czechy i Słowacja), rodzaj i miejsce pracy oraz termin jej rozpoczęcia, a także wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy (Litwa, Łotwa, Polska), funkcję, miejsce pracy i wynagrodzenie (Rumunia), wynagrodzenie zasadnicze, obowiązki pracownika i jego miejsce pracy (Węgry).

Tabela 1. Okresy zawiadomienia o wypowiedzeniu pracy oraz wysokość odprawy w krajach Międzymorza¹²

Kraj	Okresy zawiadomienia o wypowiedzeniu pracy	Wysokość odprawy z racji wypowiedzenia pracy
Polska	2 tygodnie, 1 lub 3 miesiące	1, 2 lub 3 średnie płace miesięczne
Czechy	2 miesiące, licząc od pierwszego dnia następnego miesiąca	1, 2 lub 3 średnie płace miesięczne
Słowacja	1, 2 lub 3 miesiące	Nie mniej niż 1 średnia płaca miesięczna
Bułgaria	Od 30 dni do 3 miesięcy	4 płace miesięczne
Węgry	Od 30 do 90 dni. W umowie indywidualnej jest możliwe 6 miesięcy.	Od 1 do 6 średnich płac. Jeżeli do emerytury mniej niż 5 lat – plus 3 średnie płace.
Estonia	15, 30, 60 lub 90 dni	1 lub 2 średnie płace miesięczne plus zasiłek z Funduszu Ubezpieczeń od Bezrobocia
Litwa	2 miesiące. Dla osób niepełnosprawnych, przed wiekiem emerytalnym – 4 miesiące	Od 1 do 6 średnich płac
Łotwa	Od 10 dni (za wykroczenia dyscyplinarne) do 30 dni.	Od 1 do 4 średnich płac.
Rumunia	20 dni. W umowie indywidualnej może być więcej.	Odprawa w regulacji prawnej nie jest przewidziana

Źródło: Naujas socialinis modelis. Ataskaitos priedas Nr. II-1, Vilniaus universitetas, 2014-2015
<http://www.socmodelis.lt/modelis/>

Dokonane zmiany w indywidualnym prawie pracy dotyczą w kwestii umownego stosunku pracy, a więc wspomnianej regulacji zawierania umów o pracę i ich treści, jak również przepisów dotyczących wypowiedzenia tychże umów. Chodzi tu o postępowanie przed wypowiedzeniem, czyli ustalenie długości okresu wypowiedzenia, a także przyczyn uzasadniających je. Nowym rozwiązaniem było wprowadzenie przepisów określających prawo pracownika do odprawy w razie wypowiedzenia. Istotną zmianę można zauważyć w długości okresu wypowiedzenia w poszczególnych krajach (Tabela 1). Dla przykładu w Polsce, na Litwie, Łotwie, w Estonii i na Węgrzech okres ten uzależniony jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy: Polska – 2 tygodnie, 1 miesiąc i 3 miesiące; Węgry – 30 dni, przedłużany okres o 5 dni po 3 latach pracy u danego pracodawcy i stopniowo aż o 60

¹¹ Tamże

¹² W tabeli jest przedstawiona sytuacja do roku 2016.

dni po 20 latach pracy u danego pracodawcy, na Litwie - 2 miesiące i 4 miesiące, na Łotwie - 10 dni i 1 miesiąc, w Estonii – 15, 30, 60 i 90 dni. W Czechach i w Słowacji okres ten zależał od wieku pracownika, który zmieniono na 2 miesięczny okres obowiązujący obie strony umowy. W Bułgarii podstawowy 30 dniowy okres wypowiedzenia może być przedłużony przez strony do 3 miesięcy. W Rumunii okres wypowiedzenia wynoszący 15 dni roboczych został zmieniony na 20 dni kalendarzowych¹³.

Podobnie jak w kwestii długości okresu wypowiedzenia, tak i w kwestii przyczyny wypowiedzenia w przepisach obowiązujących w Polsce, na Litwie, na Łotwie i na Węgrzech musi istnieć uzasadniona przyczyna takiego wypowiedzenia. W pozostałych krajach kodeksy pracy określają katalog przyczyn, których zajście daje możliwość pracodawcy do wypowiedzenia umowy o pracę. Wspomnianym, nowym rozwiązaniem było prawo pracownika do odprawy w razie wypowiedzenia: w Polsce – od 1 do 3 średnich płac miesięcznych w zależności od stażu pracy w danym zakładzie, na Węgrzech – od 1 do 6, w Estonii – od 1 do 2, jednocześnie się wypłaca odpowiedni zasiłek z Funduszu Ubezpieczeń od Bezrobocia, na Litwie – od 1 do 6, na Łotwie – od 1 do 4, w Bułgaria – 4, w Czechach – od 1 do 3 (12 z racji przedłużającej się choroby), w Słowacji – 1 (10 po wypadku w pracy), w Rumunii – odprawa w regulacji prawnej nie jest przewidziana.

Każdy kraj określa przepisami warunki uzyskania odprawy. Przeważnie jest to czas pracy (staż) u danego pracodawcy oraz przyczyna rozwiązania stosunku pracy (*czy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, czy z przyczyn dyscyplinarnych, czy z woli pracownika*).

Tabela 2. Poziom liberalności zasad ustalania wysokości wynagrodzenia (The Global Competitiveness Index, wskaźnik 7.02)

Państwo	2014-2015	2015-2016
Estonia (EE)	1	1
Łotwa (LV)	6	2
Litwa (LT)	8	11
Wielka Brytania (UK)	10	15
Polska (PL)	29	28
Danija (DK)	107	105
Niemcy (DE)	136	132

Źródło: Global Competitiveness Report 2014-2015 / 2015-2016.

W niektórych krajach Międzymorza przepisy kodeksów pracy regulują zasady wynagradzania za pracę. Najbardziej liberalne zasady ustalania wysokości wynagrodzenia w

¹³ Naujas socialinis modelis. Ataskaitos priedas Nr. II-1, Vilniaus universitetas, 2014-2015 <http://www.socmodelis.lt/modelis/>

krajach Międzymorza są w krajach Bałtyckich, a wśród nich liderem już od wielu lat jest Estonia (Tabela 2, *patrz również The Global Competitiveness Index 2005-2018*)¹⁴.

Co do zasady, pracownik ma prawo do wynagrodzenia za pracę wykonaną, a jej wysokość określają następujące warunki¹⁵: ilość, jakość i społeczne znaczenie pracy (Czechy i Słowacja), rodzaj wykonywanej pracy i wymagane kwalifikacje, a także jej ilość i jakość (Litwa, Łotwa, Polska), kwalifikacje, znaczenie i złożoność pracy, a także uzyskane rezultaty, warunki wykonywania pracy i staż pracy (Rumunia). Ingerencją państwa w kwestię wynagrodzenia za wykonaną pracę jest ustalenie prawa pracownika do minimalnego wynagrodzenia¹⁶ ustalonego przez państwo, które powinno podlegać indeksacji. Indywidualne prawo pracy obejmuje także kwestię czasu pracy i urlopów wypoczynkowych.

3. Współczesne tendencje wzrostu elastyczności zatrudnienia i ich wpływ na regulację zawierania umów o pracę w krajach Międzymorza

Współczesne tendencje wzrostu elastyczności zatrudnienia są napędzane przez 3 podstawowe zjawiska:

- 1) rosnącą konkurencją z racji globalizacji procesów gospodarczych i dążenia firm/zakładów do zmniejszania kosztów produkcji;
- 2) rosnącą niestabilnością procesów gospodarczych i zwięzania się cykli produkcyjnych;
- 3) wzrost wartości czasu wolnego.

Liberalizacja stosunków pracy często się spotyka ze sprzeciwem społecznym, ponieważ w większym lub mniejszym stopniu są ograniczane gwarancje socjalne pracowników, a poziom życia obywateli coraz bardziej jest uzależniony od zatrudnienia¹⁷. Istnieje wiele form, które odpowiadają idei elastyczności pracy. Należą do nich między innymi: terminowe umowy o pracę, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (*np. umowa zlecenie, umowa o dzieło, kontrakty menedżerskie*), praca na zastępstwo, praca tymczasowa, wypożyczanie pracowników, telepraca. Elastyczność może przejawiać się także w systemach i rozkładach czasu pracy. Przykładowo będą to:

¹⁴ The Global Competitiveness Report 2017–2018 <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2017-2018>

¹⁵ J. Wratny, *Prawo do wynagrodzenia za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, sectio G (Ius), 2015, Vol 62, No 2, s. 297-315.

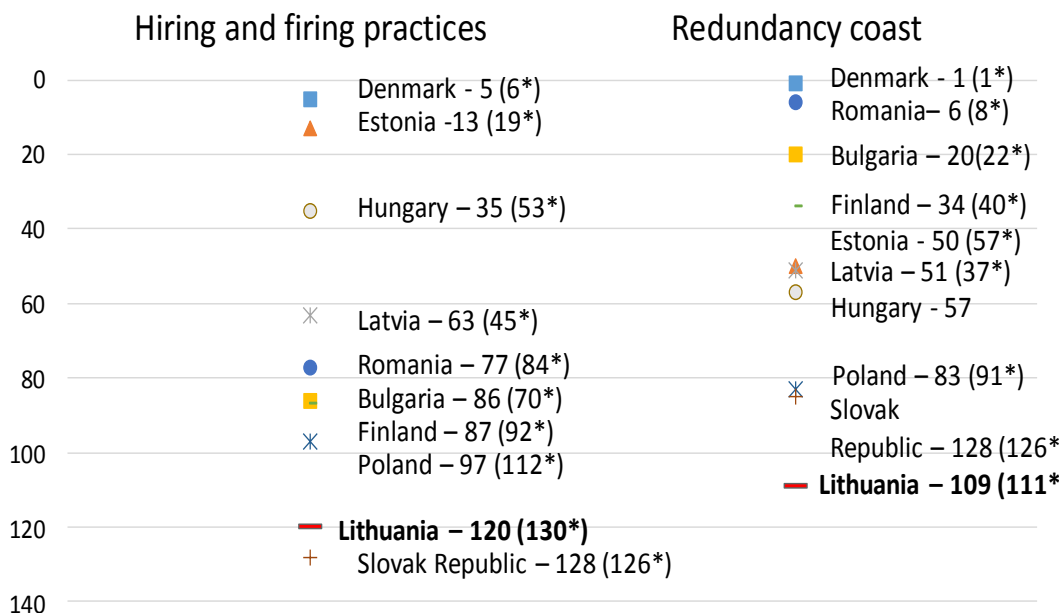
¹⁶ Z. Jacukowicz, *Praca i płace w warunkach przemian gospodarczych i globalizacji*, w: *Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPiSS, Warszawa, 2003, s. 172-189.

¹⁷ B. Gruzevskis, V. Grazulis, I. Tucinska, *Lithuanian Labour Market – Policy Priorities in the Context of the European Union*, Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, 2017, nr. 14, s. 111-131. Patrz również – B. Gruzevskis, R. Braziene, *Nesaugus uzimtumas ir jo pokyciu tendencijos*, w: *Lietuvos socialine raida. Darbo rinkos pokyciai: problemos ir galimybes*, red. B. Gruzevskis, LSTC, Vilnius, 2017, s. 170-193.

ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, system pracy „weekendowej”, system „skróconego tygodnia pracy” i inne.

Porównując różne kraje pod względem elastyczności stosunków pracy, najczęściej się używa metodologii Banku Światowego „Doing business”¹⁸, w której ocenione są: procedura zawierania umów o pracę, regulacja czasu pracy, ograniczenia wypowiedzenia pracy, koszty rozwiązania umowy o pracę. Innym źródłem jest już wspomniany „Global Competitiveness Index” przedstawiony przez Światowe Forum Ekonomiczne. Z odpowiednich statystyk wynika, że sytuacja w krajach Międzymorza jest dość zróżnicowana, jednak pod względem elastyczności zawierania umów należą one do grupy krajów mniej elastycznych (Tabela 3), za wyjątkiem Estonii i Węgier, które to zrobiły wielki skok w latach 2014-2015. Litwa, Polska oraz Słowacja wypadają w tych rankingach gorzej.

Tabela 3. Poziom regulacji stosunków pracy (przyjęcie do pracy oraz koszty rozwiązania stosunków pracy), 2015-2016 r.



Źródło: Global Competitiveness Report 2015-2016.

* Global Competitiveness Index 2013-2014.

Dążąc do zwiększenia elastyczności stosunków pracy:

- zmniejsza się obowiązki pracodawcy do formalizacji zawierania umów o pracę, ich zmianę, rozwiązanie i powiadomienie pracownika;
- usuwa się ograniczenia regulacji czasu pracy; elastycznie ustalając czas pracy, nie przekraczając ustalonych norm;
- rozszerza się różnorodność form umów o pracę.

¹⁸ Doing Business Report, 2017 <http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2017>

Zmniejszając obowiązki pracodawcy do formalizacji zawierania umów o pracę – uprawnia się ustne zawieranie umów; uprawnia się prawo pracodawcy do wypowiedzenia pracy bez podania przyczyny; skraca się okres zawiadomienia o wypowiedzeniu; zmniejsza się koszty rozwiązania umowy o pracę. Usuwając ograniczenia regulacji pracy – rozszerza się możliwości zawierania umów terminowych, umów zleceń oraz kontraktów menedżerskich; upowszechnia się wypożyczanie pracowników oraz ruchomy czas pracy. Coraz powszechniej do ustawodawstwa krajów Międzymorza wdrażane są nowe, bardziej elastyczne formy zatrudnienia, które są rozpowszechnione przeważnie w krajach modelu Anglosaskiego.

Job-sharing – forma zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu, gdy kilku pracowników dzieli się jednym miejscem pracy. Pracownicy mogą samodzielnie uzgodnić rozkład pracy.

Employee sharing – forma zatrudnienia, gdy stosunki pracy jednocześnie powstają z kilkoma pracodawcami.

Różne formy telepracy – telepraca w domu, praca zmienna, praca w telecentrach i inne. Telepraca jest formą organizacji pracy, nie zaś formą stosunków pracy.

Zero-hour work – forma umowy o pracę, w której się nie ustala ani czas pracy, ani wynagrodzenie za pracę, a pracownik jest zobowiązany do podjęcia pracy na wezwanie pracodawcy.

Min-max contract – forma umowy o pracę, w której pracownik zobowiązuje się pracować maksymalną ilość godzin, a pracodawca zobowiązuje się zapewnić i opłacić minimalną ilość godzin pracy.

Umowa delegacyjna (*Secondment*) – forma zatrudnienia, gdy miejsce zatrudnienia jest inne niż miejsce rezydowania pracodawcy (*może być nawet inny kraj*).

Należy również zauważyć, że wolność zawierania umów o pracę jest uzależniona od aktywności związków zawodowych¹⁹ oraz od praw pracowników do udziału w zarządzaniu zakładami. Pod tym względem kraje Międzymorza są podzielone na 3 grupy. Czechy, Słowacja i Węgry należą do krajów, w których pracownicy mają szerokie uprawnienia w zarządzaniu zakładami i mogą mieć wpływ na zawieranie indywidualnych umów o pracę. Polska należy do krajów, w których pracownicy mają takie uprawnienia, ale są one ograniczone i głównie się rozpowszechniają na sektor państwowy i wielkie zakłady. W pozostałych krajach Międzymorza pracownicy takich uprawnień nie posiadają.

¹⁹ H. Kohl, *Wolność związkowa, prawa pracowników i dialog społeczny w Europie Środkowo-Wschodniej i na Bałkanach Zachodnich*, Friedrich-Ebert-Stiftung, ETUI, Berlin-Warszawa, 2009. <http://library.fes.de/pdf-files/id/06608.pdf>

Wzrost elastyczności stosunków pracy obserwuje się również na Ukrainie i Białorusi. Jednak w warunkach niedostatecznie rozwiniętych mechanizmów wolnorynkowych, słabego rozwoju instytucji państwa obywatelskiego oraz dominacji grup oligarchicznych i państwa (w przypadku Białorusi), liberalizacja stosunków pracy w tych krajach jest często postrzegana jako zwiększanie wyzysku osób pracujących i ograniczanie praw obywatelskich. Nowy Kodeks pracy na Ukrainie został opracowany w 2012 r. Był on niezbędny w nowych warunkach gospodarczych, ponieważ w wielu wypadkach obowiązywały normy prawne ustalone jeszcze w 1971 r. (mimo licznych nowelizacji). Zdaniem jego autorów, miał on pozytywnie wpłynąć na poprawę sytuacji ukraińskich pracowników, a główną jego zasadą jest optymalne zrównoważenie interesów pracodawców i pracowników oraz implementacja przez Ukrainę rozwiązań stosowanych w krajach Unii Europejskiej. Zwraca się uwagę, że po raz pierwszy ustanowiono obowiązek respektowania przez pracodawcę czci i godności pracownika. W razie naruszenia tego obowiązku, zatrudniony ma prawo do odszkodowania za szkody moralne. Krytycy projektu mają odmienną opinię. Ich zdaniem, nowy Kodeks pracy na Ukrainie, to dzieło oligarchów mające zapewnić im pełną swobodę działania i pozbawić pracowników realnej ochrony na miejscu pracy²⁰. Zdaniem Antoniny Nagornej z Instytutu Medycyny Pracy, niektóre z proponowanych zmian naruszają procesy odnowy organizmu (np., nie odpowiednie wydłużenie czasu pracy) i mogą doprowadzić do zwiększenia liczby osób cierpiących na choroby zawodowe. Tymczasem już dziś co trzeci Ukraińiec nie dożywa wieku emerytalnego. Nowością jest wprowadzenie pojęcia „normatywny akt pracodawcy”, który jest wydawany przez niego samodzielnie. Takie akty mają mieć decydujące znaczenie, gdy nie zawarto układu zbiorowego. Wydarzenia polityczne powstrzymały radykalne zmiany w Kodeksie pracy Ukrainy, jednak opracowany projekt pozostaje podstawowym dokumentem dla doskonalenia stosunków pracy w tym kraju.

Białoruś również na swój sposób liberalizuje stosunki pracy, jednak proponowane rozwiązania znacznie odbiegają od tradycji wolnorynkowych. W końcu 2014 roku został podpisany przez Prezydenta dekret Nr. 5 „O wzmocnieniu wymogów wobec kadr kierowniczych i pracowników organizacji”. Teoretycznie dokument ma na celu wyeliminowanie niegospodarności, wzmocnienie dyscypliny pracy, a także niedopuszczenie do przypadków zatrudnienia osób nieuczciwych, oraz nie spełniających kryteriów na określone stanowisko menadżerskie. Zgodnie z dekretem, okres uprzedzenia pracownika o zmianach w jego zatrudnieniu lub zwolnieniu został skrócony do 7 dni (było 30 dni). Szef

²⁰ Kozak M. Nowy Kodeks pracy na Ukrainie pod dyktando pracodawców. 2012. <https://www.obserwatorfinansowy.pl/forma/rotator/nowy-kodeks-pracy-na-ukrainie-pod-dyktando-pracodawcow>

może potrącić z pensji pracownika – tytułem rekompensaty za poniesione szkody, do trzech jego średnich pensji, bez kierowania sprawy do sądu. Według nowych ustaleń prawnych, za wykroczenia dyscyplinarne umowa o pracę może być rozwiązana z każdym pracownikiem w tym samym dniu (na przykład, jeżeli bez poważnych powodów będzie on nieobecny w pracy w ciągu 3 godzin, będzie w stanie zamroczenia alkoholowego, etc.). Dekret wprowadza osobistą odpowiedzialność szefa zakładu za przestrzeganie dyscypliny (produkcyjno-technologicznej, wykonawczej i dyscypliny pracy), za właściwe utrzymanie budynków, obiektów i stanowisk pracy. Za nieprzestrzeganie tych wymogów szefowie będą pociągani do odpowiedzialności, włącznie ze zwolnieniem z pracy²¹. Wprowadzanie takich norm do prawodawstwa odzwierciedla sposób myślenia rządzącej elity, który bardzo przypomina sposób zarządzania za czasów sowieckich.

Wnioski

Transformacje ustrojowe ostatniego stulecia w krajach Międzymorza miały bezpośredni wpływ na regulację stosunków pracy w krajach tego regionu Europy. Stosunki pracy w znacznym stopniu są uzależnione od ustroju politycznego, sytuacji ekonomicznej i społecznej oraz układu stosunków pomiędzy pracownikami, pracodawcami oraz państwem. W okresie 1918-2018 r. wszystkie te elementy w krajach Międzymorza doznały fundamentalnych zmian, co odpowiednio miało wpływ na normy prawa pracy.

Obecnie sytuacja w sferze regulacji stosunków pracy w krajach Międzymorza jest dość zróżnicowana, dlatego należą oni do różnych Europejskich modeli socjalnych, jednak zmiany zachodzące w prawie pracy tych krajów od początku XXI w. są podobne. Umiędzynarodowienie działalności przedsiębiorstw, otwieranie się narodowych rynków na zewnętrzną konkurencję oraz wprowadzanie nowych technologii, wymuszają potrzebę większej elastyczności stosunków pracy i większego stopnia adaptacji do zachodzących zmian. W takich warunkach, wspólnym dla krajów Międzymorza jest dążenie do zwiększania elastyczności stosunków pracy oraz ograniczenie wpływu państwa w zapewnieniu poziomu życia. Wyjątkiem jest Białoruś, w której wpływ państwa na regulację stosunków pracy się nie zmniejsza, a równocześnie się poszukuje mechanizmów bardziej elastycznych form zatrudnienia. Na Ukrainie są zapewnione warunki wolnorynkowe, a regulacja stosunków pracy jest zbliżona do modelu Śródziemnomorskiego, jednak dialog socjalny i poziom

²¹ Białoruskie prawo pracy coraz bardziej represyjne. 2014. <http://kresy24.pl/bialoruskie-prawo-pracy-coraz-bardziej-represyjne/>

świadczeń socjalnych jest na bardzo niskim poziomie, wielkie pozostaje zróżnicowanie dochodów i poziomu życia mieszkańców.

Transformacje ustrojowe, przystąpienie wielu krajów Międzymorza do UE oraz procesy globalizacji gospodarki światowej sprawiają, że regulacja stosunków pracy w krajach danego regionu coraz bardziej do siebie się upodabnia. Jednak obawy budzi rosnące zróżnicowanie poziomu życia w krajach Międzymorza oraz wysoka skala ubóstwa i wykluczenia socjalnego (z wyjątkiem Czech). Nie budzi wątpliwości, że zwiększanie elastyczności stosunków pracy zwiększa efektywność funkcjonowania przedsiębiorstw i przyspiesza rozwój gospodarczy, ale warto się zastanowić czy na dalszą metę społecznie bezpiecznym jest zwiększanie przyspieszenia rozwoju gospodarczego, jeżeli równoległe prowadzi to do wzrostu społecznej niestabilności (w postaci wzrostu zróżnicowania dochodów oraz poziomu życia).

Streszczenie

Stosunki pracy, jak i prawo pracy, ulegają ciągłym zmianom, a decydujący wpływ na ich ewolucję ma ustroj polityczny, sytuacja ekonomiczna i społeczna w kraju oraz układ stosunków między pracownikami, których przeważnie reprezentują związki zawodowe, pracodawcami i ich organizacjami oraz państwem. Pod tym względem sytuacja w krajach Międzymorza jest zróżnicowana, dlatego należą oni do różnych Europejskich modeli socjalnych. W obecnym okresie, po kryzysie 2008-2009 r., wspólnym dla krajów Międzymorza jest dążenie do zwiększania elastyczności stosunków pracy oraz ograniczenie wpływu państwa w zapewnieniu zatrudnienia oraz poziomu życia. Wyjątkiem jednak jest Białoruś, w której w latach 2012-2014 zwiększono wpływ państwa na regulację stosunków pracy.

Słowa kluczowe: regulacja, stosunki pracy, zatrudnienie, rynek pracy, kraje Międzymorza