

## Wstęp

Polityka rynku pracy, w tym w szczególności działania zmierzające do kreowania odpowiedzialnej polityki zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, pozostają w kompetencjach państw członkowskich<sup>2</sup>. Jednakże w wyniku procesu europeizacji i próby upatrywania szansy rozwoju gospodarczego w aspekcie konkurencyjności, w ostatnich latach można zaobserwować tendencję uniwersalizacji rozwiązań w poszczególnych państwach członkowskich. Tym samym rynek pracy i polityka zatrudnienia coraz częściej traktowane są jako element konstruktywnej polityki ogólnoeuropejskiej, odpowiadającej wprost na wyzwania gospodarcze, a w mniejszym stopniu spełniającym oczekiwania społeczne m.in. w zakresie zapewnienia odpowiedniego poziomu zatrudnienia<sup>3</sup>. Stosując definicję rozszerzającą i odwołując się do pracy Margaret May można przyznać, iż europejską politykę rynku pracy można zdefiniować jako politykę publiczną, która koncentruje się na czterech podstawowych środkach: przeciwdziałania bezrobociu, wpływanie na ogólny poziom zatrudnienia, wpływanie na efektywność i szanse zatrudnienia siły roboczej oraz regulowanie warunków pracy i zatrudnienia<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Problematyka polityki rynku pracy, przedstawiana i realizowana jako szczególny segment polityki społecznej pozostaje zagadnieniem metodologicznie niespójnym i pozostawiającym badaczom spore możliwości interpretacji wyników badań. Podstawowe dylematy badawcze przedstawia w interesującym tekście Margaret May, która zwraca uwagę m.in. na problemy związane z pomiarem tzw. szarej strefy i zatrudnienia nieformalnego. Por. M. May, *Polityka rynku pracy*, w: M. Hill (red.), *Polityka społeczna we współczesnym świecie. Analiza porównawcza*, s. 112-115.

<sup>2</sup> S. Golinowska, *Wykuwanie Europejskiego Modelu Społecznego*, w: B. Balcerzak-Paradowska, A. Rączaszek, *Międzynarodowa polityka społeczna – aspekty porównawcze*, Warszawa-Katowice 2010, s. 19.

<sup>3</sup> J. Auleytner, *Polityka społeczna w Polsce i w świecie*, Warszawa 2011, s. 187-191.

<sup>4</sup> M. May, *Polityka rynku pracy*, w: M. Hill (red.), *Polityka społeczna we współczesnym świecie. Analiza porównawcza*, s. 112-114.

Początki europejskiego prawodawstwa w obszarze polityki rynku pracy sięgają pierwszych traktatów wspólnotowych. Warto zauważyć, iż Art. 48. Traktatów Rzymskich wprost postuluje dążenie do umożliwienia swobodnego przemieszczania się pracowników w obrębie wszystkich Państw Członkowskich<sup>5</sup>. Prawom pracowniczym poświęcono stosunkowo mało miejsca; zaledwie cztery artykuły, gdzie prawom przedsiębiorców w zakresie swobody wymiany usług i kapitału siedem. Można stwierdzić, że w zakresie polityki rynku pracy pierwsze kroki legislacyjne na arenie europejskiej związane były z postępującą liberalizacją przepisów, na bazie której chciano umożliwić swobodną migrację pracowników pomiędzy poszczególnymi rynkami, co miało przyczynić się do realizacji celów gospodarczych. Dopiero w kolejnych latach, m.in. poprzez utworzenie Europejskiego Funduszu Społecznego (pierwotnie: Socjalnego), stworzono instrumenty redystrybucyjne, ale ich realny wpływ na politykę zatrudnienia w pierwszym okresie funkcjonowania był stosunkowo niewielki<sup>6</sup>.

Wraz z rozszerzeniami Wspólnot o kolejne kraje na pierwszym planie dyskusji w obszarze polityki rynku pracy w sposób zdecydowany pozostała kwestia migracji pracowników. Należy pamiętać, że pierwsze rozszerzenie (1 stycznia 1973r.), przypadło na lata kryzysu gospodarczego. Anna Hildebrandt słusznie podkreśla, iż wysiłki instytucji publicznych i przede wszystkim organizacji pracodawców, zmierzające do zniesienia barier w podejmowaniu pracy przez pracowników z innych krajów członkowskich były w przeszłości niezwykle często uzależnione od bieżącej koniunktury gospodarczej. Wraz z jej polepszaniem zwiększał się nacisk na politykę otwartości, natomiast w przypadku wystąpienia kryzysu gospodarczego ta część polityki rynku pracy przestawała odgrywać istotną rolę<sup>7</sup>.

Postanowienia dotyczące rynku pracy pojawiały się w kolejnych latach w każdym z traktatów europejskich oraz w dokumentach szczegółowych, wśród których warto zwrócić uwagę na:

- Program socjalny (1974);
- Karta podstawowych praw socjalnych (1989);
- Białą Księgę – Europejska Strategia Zatrudnienia (1993);
- Pakt zaufania (1996);
- Strategię Lizbońską (2000);
- Europa-2020 (2010)<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> *Traktaty Rzymskie*, [https://polskawue.gov.pl/files/polska\\_w\\_ue/prawo/traktaty/Traktaty\\_rzymskie.pdf](https://polskawue.gov.pl/files/polska_w_ue/prawo/traktaty/Traktaty_rzymskie.pdf), dostęp: 20 IX 2015.

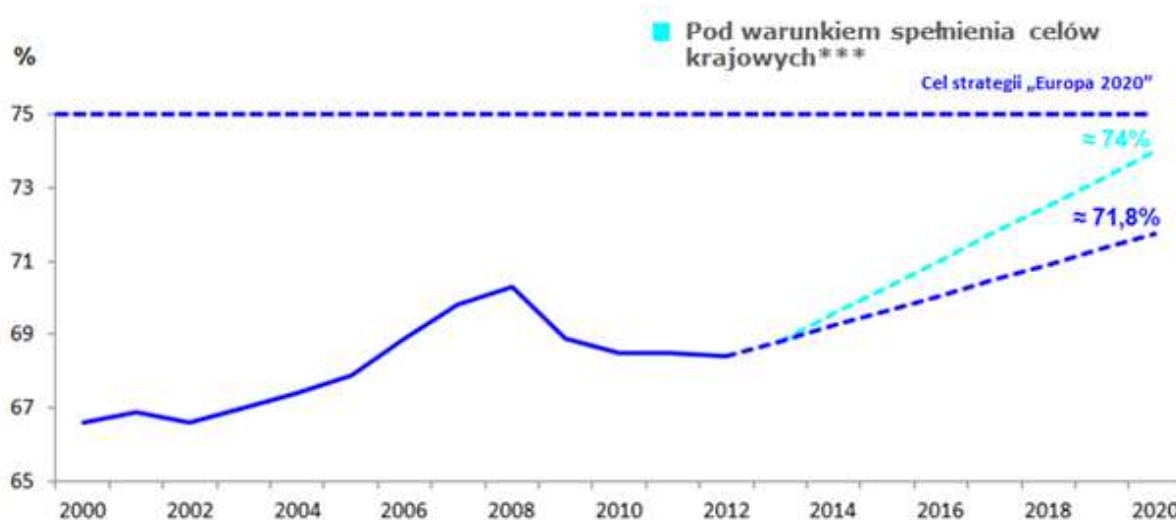
<sup>6</sup> D.K. Rosati, *Europejski Model Społeczny. Osiągnięcia, problemy i kierunki zmian*, w: D.K. Rosati (red.), *Europejski Model Społeczny. Doświadczenia i przyszłość*, Warszawa 2009, s. 24-25.

<sup>7</sup> A. Hildebrandt, *Koniec z pracą?*, Warszawa 2013, s. 107-108.

<sup>8</sup> Tamże, s. 109.

Szczególne miejsce w analizie dot. procesu europeizacji zajmują dwa ostatnie dokumenty, które bardzo dobrze przedstawiają zmianę wyzwań w zakresie rynku pracy, z którymi przyszło mierzyć się Wspólnocie Europejskiej w XXI wieku. O ile zapisy Strategii Lizbońskiej skoncentrowane są wokół kwestii konkurencyjności i wypracowania odpowiedniego modelu współpracy, który umożliwi jeszcze głębszą integrację w zakresie wzmocnienia unijnej gospodarki na arenie światowej, to *Europa-2020* koncentruje się przede wszystkim na problemach zatrudnieniowych i sposobach ich rozwiązania<sup>9</sup>. Wyraźnie zatem widać, iż w zakresie skuteczności polityki zatrudnienia niezwykle trudno jest osiągnąć zakładane cele, a czasami jest to niemożliwe ze względu na brak efektywnych działań poszczególnych państw członkowskich:

Rys. 1. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64, w latach 2000-2020.



Źródło: Podsumowanie realizacji strategii „Europa 2020” na rzecz inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking\\_annex\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking_annex_pl.pdf), dostęp 5 X 2015.

Przemowny wpływ na taki stan rzeczy ma postępujący kryzys gospodarczy, ale przyczyną może być również brak jednoznacznych wytycznych dla krajów członkowskich w zakresie postulowanego modelu rynku pracy, co związane jest z faktem, iż w zasadniczej mierze polityka rynku pracy pozostała kwestią wewnętrzną państw członkowskich i skutki procesu europeizacji w praktycznym wymiarze dotychczas były niewielkie. Nawet jeżeli na początku XXI wieku niektóre z państw próbowały dopasować własne prawodawstwo do europejskich wzorców, można ocenić, iż ustalenia na poziomie krajowym pomiędzy stroną pracodawców a pracownikami były o wiele

<sup>9</sup> Warte odnotowania jest przede wszystkim uruchomienie nowych projektów pro-zatrudnieniowych, spośród których najważniejszy jest *Agenda for new skills and jobs*. Stanowi on wezwanie do osiągnięcia do 2020 roku konkretnych celów w zakresie zatrudnienia: 75% europejskiej populacji w wieku 20-64 lat ma mieć stabilne miejsca pracy. Jednocześnie Komisja Europejska wyraźnie akcentuje, iż dominującym modelem zatrudnienia powinna być koncepcja *flexicurity*. Por. *Agenda for New skills and jobs*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=958>, dostęp: 28 IX 2015.

istotniejsze. Można tutaj wspomnieć chociażby politycznym sporze w niektórych krajach Europy Zachodniej przy okazji akcesji 10 nowych państw, którego pokłosiem stało się ustanowieniu okresów ochronnych w swobodzie zatrudniania pracowników z krajów przystępujących do Unii Europejskiej po 2004 roku. Nie można zapomnieć też o kontrowersjach związanych z akceptacją zapisów Karty Praw Podstawowych, wśród których znalazły się oczywiste z punktu widzenia pracowników postulaty o zakazie pracy przymusowej (art. 5), prawo do podejmowania i wyboru pracy (art. 15), prawo pracowników do zrzeszania się i organizowania się wewnątrz przedsiębiorstw (art. 27-28) i przede wszystkim zapewnienie godnych warunków pracy (art. 31)<sup>10</sup>.

### *Właściwe opracowanie*

Obecnie, gdy Unia Europejska boryka się z problemami strukturalnego niedostosowania, jak mogliby określić najistotniejsze wyzwanie XXI wieku ekonomiści<sup>11</sup> lub niedostatkami sprawiedliwości i równości, jak mogliby rzecz społecznie uwrażliwieni socjologowie i politolodzy<sup>12</sup>. Jedni i drudzy zgadzają się natomiast co do diagnozy sytuacji, gdzie na plan pierwszy wybijają się problemy związane z zatrudnieniem młodzieży i jednocześnie pracowników powyżej 50 roku życia. Postępująca rewolucja technologiczna spowodowała odwrót od stabilnych form zatrudnienia na rzecz umów czasowych i doraźnych. Sformułowana przez Guya Standinga koncepcja prekaryzacji bardzo dobrze oddaje nie tylko realne potrzeby i oczekiwania współczesnych klas społecznych, ale również stanowi konstruktywną krytykę europeizacji tego obszaru polityki społecznej<sup>13</sup>. Jest to jednocześnie symboliczny kres oczekiwań związanych z wdrażaniem nowego modelu polityki zatrudnienia, opartego na próbie dostosowania się do wyniku gry rynkowej, wdrożenie którego nie zaowocowało realną poprawą sytuacji na rynku pracy wykluczonych grup pracowniczych. Teza Jeremego Riffkina o końcu pracy w XXI, wynikająca z przeobrażeń światowego systemu gospodarczego oraz rewolucji technologicznej w dalszym ciągu jest aktualna<sup>14</sup>.

Należy zauważyć, iż proces integracji rynków pracy można analizować w oparciu o co najmniej dwie płaszczyzny. W pierwszej z nich na skutek wymiany handlowej pomiędzy stronami ustanowiona zostaje relacja, gdzie w dłuższej perspektywie następuje również integracja czynników

---

<sup>10</sup> Analiza przebiegu procesu implementacji KPP w systemie polskiego prawodawstwa bardzo dobrze przedstawiła Anna Wyrozumska, która zwróciła uwagę na potencjalne przeszkody i możliwe do wystąpienia kolizje prawne w przypadku przyjęcia przez Polskę tzw. protokołu brytyjskiego, co jak wiemy miało miejsce. Por. A. Wyrozumska, *Karta Praw Podstawowych - polskie obiekcje*, „Sprawy międzynarodowe” 2007, nr 4, s. 59-88.

<sup>11</sup> G.W. Kołodko, *Droga do teraz*, Warszawa 2014, s. 122-123.

<sup>12</sup> J. Urbański, *Prekariat i nowa walka klas*, Warszawa 2014, s. 193; R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa 2006, s. 13-22.

<sup>13</sup> G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa 2014.

<sup>14</sup> J. Riffkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wrocław 2001, s. 8-14.

produkcji. W tym przypadku rynek pracy może ulec konsolidacji u wszystkich partnerów gospodarczych i społecznych, dzięki współwystępującym procesom. Jednakże równie istotna jest druga płaszczyzna tzn. analiza zmian zachodzących na skutek migracji samych pracowników<sup>15</sup>. W oparciu o ten model możemy wyciągać wnioski dotyczących zmian demograficznych w obrębie danych systemów. Jest to o tyle istotne, iż proces europeizacji stanowić może zarówno wytłumaczenie przyczyn, jak też skutków owych zmian. Kluczową kwestią w uchwyceniu odpowiedniej rangi zależności jest odniesienie się do konkretnych przykładów, które będą stanowiły punkt wyjścia do dalszych wniosków.

Obserwacja raportów z badań opinii społecznej, dotyczących sytuacji na rynku pracy pozwala nam uzyskać odpowiedź na pytanie o skale obaw i jednocześnie poziom bezpieczeństwa socjalnego w danym państwie. W przypadku polskiego rynku pracy warto odnieść się do projektu sondażowego realizowanego przez CBOS, ze względu na jego znaczny horyzont czasowy:

Tabela 1. *Ocena sytuacji na polskim rynku pracy w latach 2006-2014.*

Jak Pan(i) ogólnie ocenia obecną sytuację na rynku pracy w Polsce? Czy jest ona:	IV 2006	III 2007	IV 2008	III 2009	XII 2009	III 2010	III 2011	III 2012	III 2013	III 2014
	w procentach									
- bardzo dobra	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
- dobra	4	11	30	7	7	5	6	4	2	4
- ani dobra, ani zła	15	23	31	21	21	23	16	18	10	16
- zła	46	46	27	51	50	50	54	50	51	50
- bardzo zła	32	15	5	18	17	17	21	24	33	26
- trudno powiedzieć	3	5	6	3	5	5	3	4	4	4

Źródło: CBOS, *Oceny sytuacji na rynku pracy i poczucie zagrożenia bezrobociem*, [http://cbos.pl/SPISKOM.POL/2014/K\\_043\\_14.PDF](http://cbos.pl/SPISKOM.POL/2014/K_043_14.PDF), dostęp: 3 X 2015.

Wyraźnie widać, iż pozytywna tendencja (wskazania na przestrzeni lat 2006-2008) została w kolejnych latach wyhamowana i na skutek osobistych doświadczeń poszczególnych respondentów i ich obaw o sytuację na rynku pracy tworzy jego jednoznacznie negatywny obraz. Warto zatem odnieść sposób postrzegania sytuacji na rynku pracy z jego realnym stanem, uwidocznionym w rejestrach Głównego Urzędu Statystycznego i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej:

<sup>15</sup> A. Hildebrandt, *Koniec z pracą?*, Warszawa 2013, s. 93-95.

Tabela 2. Bezrobocie rejestrowane w Polsce w latach 2006-2015.

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2015	12,0	12,0	11,7	11,2	10,8	10,3	10,1	10,0				
2014	13,9	13,9	13,5	13,0	12,5	12,0	11,8	11,7	11,5	11,3	11,4	11,5
2013	14,2	14,4	14,3	14,0	13,6	13,2	13,1	13,0	13,0	13,0	13,2	13,4
2012	13,2	13,4	13,3	12,9	12,6	12,3	12,3	12,4	12,4	12,5	12,9	13,4
2011	13,1	13,4	13,3	12,8	12,4	11,9	11,8	11,8	11,8	11,8	12,1	12,5
2010	12,9	13,2	13,0	12,4	12,1	11,7	11,5	11,4	11,5	11,5	11,7	12,4
2009	10,4	10,9	11,1	10,9	10,7	10,6	10,7	10,8	10,9	11,1	11,4	12,1
2008	11,5	11,3	10,9	10,3	9,8	9,4	9,2	9,1	8,9	8,8	9,1	9,5
2007	15,1	14,8	14,3	13,6	12,9	12,3	12,1	11,9	11,6	11,3	11,2	11,2
2006	18,0	18,0	17,8	17,2	16,5	15,9	15,7	15,5	15,2	14,9	14,8	14,8

Źródło: *Stopa bezrobocia w latach 1990-2015*, [http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-w-latach-1990-2015\\_4,1.html](http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-w-latach-1990-2015_4,1.html), dostęp: 3 X 2015.

Niekompatybilność danych z rynku pracy w porównaniu z osobistymi poglądami respondentów w ostatnich latach, kiedy bezrobocie rejestrowane zdecydowanie spada powinno być analizowane w kontekście zewnętrznych uwarunkowań m.in. w oparciu o lukę migracyjną, która w przypadku Polski z każdym kolejnym rokiem powiększa się<sup>16</sup>. Pytanie zasadnicze może brzmieć: dlaczego mimo tak znacznego ubytku siły roboczej na polskim rynku pracy w dalszym ciągu mamy do czynienia z nieproporcjonalnym wzrostem wynagrodzeń pracowników oraz stosunkowo niskim poziomem zabezpieczeń społecznych? Przyjęta przez Radę Ministrów w 2013 roku *Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju. Polska 2020*, będąca rozwinięciem wcześniejszych opracowań powstałych pod kierownictwem Michała Boniego, zakłada dalsze rozwijanie konkurencyjności polskiej gospodarki, przy mocniejszym zaakcentowaniu potrzeby innowacyjności<sup>17</sup>. Skupienie się przede wszystkim na tym aspekcie ludzkiej produktywności i nieustanne nawiązywanie do wzrostu wydajności w powiązaniu z dążeniem do wzrostu podstawowych wskaźników makroekonomicznych wydaje się wskazywać, iż polityka rynku pracy będzie skoncentrowana wokół priorytetów gospodarczych, a nie społecznych<sup>18</sup>.

Model *flexicurity*, będący podstawowym europejskim wzorcem zmienia się w polskich warunkach w model *workfare*, jakże daleki od pierwowzoru. Jest to jednocześnie ciekawe wykorzystanie procesu europeizacji do realizacji przez jedną z grup interesu własnych celów.

<sup>16</sup> Wg Głównego Urzędu Statystycznego liczba polskich emigrantów, którzy opuścili kraj na tzw. pobyt czasowy na koniec 2014 roku wyniosła już 2,3 mln, gdy w 2004 roku był to ok. 1 mln osób. Por. GUS, *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004 – 2014*, [http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5471/11/1/1/szacunek\\_emigracji\\_z\\_polski\\_w\\_latach\\_2004-2014.pdf](http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5471/11/1/1/szacunek_emigracji_z_polski_w_latach_2004-2014.pdf), dostęp: 5 X 2015.

<sup>17</sup> *Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju. Polska 2020*, <https://mac.gov.pl/files/wp-content/uploads/2013/02/Strategia-DSRK-PL2030-RM.pdf>, dostęp 5 X 2015.

<sup>18</sup> Wart odnotowania jest fakt, iż słowo *konkurencyjność* (w różnych odmianach) pada w dokumencie rządowym aż 64 razy.

Wystarczy przypomnieć wypowiedź Jeremiego Mordasiewicza, który stwierdził, iż polscy pracownicy cały czas są mniej wydajni od niemieckich konkurentów, co musi skutkować zwiększeniem obciążeń czasu pracy, jeżeli Polska ma w przewidywalnej przyszłości „dogonić” kraje Europy Zachodniej<sup>19</sup>. W podobnym tonie wypowiadała się m.in. Henryka Bochniarz, dla której model *flexicurity* związany jest przede wszystkim z odejściem etatowego zatrudnienia: „Odsuwamy od siebie wszystkie nowoczesne rozwiązania, które mogłyby przynieść pracownikom bezpieczeństwo i większą stabilność, np. flexicurity z krajów skandynawskich. Większość polskiego PKB jest tworzona w firmach usługowych, które mają bardzo duże wahania zamówień. To nie jest przykręcanie śrubek, gdzie można dać etaty i zrobić zmianę od 8 do 16. To nieustanne wychodzenie do klientów, kontakt z nimi. Etaty powodują, że jest sztywno. Pracodawca nie ma pola manewru, jeśli pojawią się przejściowe kłopoty<sup>20</sup>”. Wyraźnie widać, że przedstawiciele polskich pracodawców akcentują przede wszystkim nieustanne dostosowywanie się do konkurencji w obszarze europejskiego i globalnego rynku, co w zakresie polityki rynku pracy ma oznaczać większą elastyczność zatrudnienia. Należy jednakże pamiętać, iż pierwotna koncepcja flexicurity ściśle wiązała osiągnięcie celów gospodarczych w oparciu o konkretną i bardzo jasno sprecyzowaną bazę społeczną. Sprawiedliwy system zabezpieczeń społecznych, powstały w oparciu o niezwykle mocną pogłębioną sferę redystrybucji państwa miał umożliwić Danii, a w późniejszym okresie również innym państwom skandynawskim wejście w nową erę rozwoju<sup>21</sup>. Wyraźnie widać, iż próby wdrażania tego modelu w Polsce koncentrują się przede wszystkim w obszarze elastyczności zatrudnienia, bez zwracania większej uwagi na społeczne uwarunkowania<sup>22</sup>.

Również poddając analizie konkretne przypadki pracy nad aktami prawnymi można zauważyć daleko idące rozejście się sfery realnych i pożądaných interesów od postulowanych rozwiązań. Przykładem może być opracowanie i przyjęcie przez Parlament Europejski *Dyrektywy wdrożeniowej w zakresie delegowania pracowników (2014/67/UE)*, która miała jednoznacznie uregulować status prawny pracowników zatrudnionych w jednym kraju członkowskim, lecz świadczącym pracę na zasadzie usług i w formie tymczasowej poza granicami<sup>23</sup>. Co istotne, pracownik wykonuje pracę w kraju, gdzie świadczy rzeczywiste usługi, ale podlega systemowi zabezpieczenia macierzystego państwa, zatem może się okazać, iż delegowanie pracy jest dla przedsiębiorców realnym sposobem

<sup>19</sup> Wywiad z Jeremim Mordasiewiczem z 2 czerwca 2015r., <http://www.polskieradio.pl/13/1691/Artykul/1454687,Mordasewicz-Polacy-pracuja-mniej-wydajnie-niz-Niemcy>, dostęp: 22 IX 2015.

<sup>20</sup> H. Bochniarz, *Etatów nie będzie*, „Gazeta Wyborcza. Duży Format” 2015, nr 7, s. 10.

<sup>21</sup> W. Anioł, *Szlak Norden. Modernizacja po skandynawsku*, Warszawa 2013, s. 82-86.

<sup>22</sup> Krytykę jednostronnego wdrażania modelu flexicurity w Polsce przedstawia w swoich tekstach Rafał Woś, który po wielokroć przedstawiał zagrożenia wynikające z dalszego przeobrażania się polskiego rynku pracy. Warto zwrócić uwagę na lekceważenie zagrożeń i obaw pracowników zarówno przez przedstawicieli pracodawców, jak też przedstawicieli świata mediów. Por. R. Woś, *Jacy prekariusze? Zwyczajni nieudacznicy!*, udostępniono 15 wrzesień 2015 na <http://wiadomosci.wp.pl/kat,141202,title,Rafal-Wos-jacy-prekariusze-Zwykli-nieudacznicy,wid,17841929,wiadomosc.html>, dostęp: 22 IX 2015.

<sup>23</sup> *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0067&from=EN>, dostęp: 29 IX 2015.

obniżenia kosztów. Dla samych pracowników, szczególnie z sektora budowlanego, opieki medycznej, czy transportowej może stanowić element wyzysku. W tekście dyrektywy znalazły się zapisy, które mogą temu przeciwdziałać (m.in. art. 10, dotyczący kontroli, czy art. 12, określający odpowiedzialność łączną wykonawcy i wszystkich podwykonawców). Nie można jednakże zapominać o politycznym sporze, który toczył się przy okazji przygotowywania tego aktu prawnego, a obecnie znajduje asumpt w kolejnej próbie zmiany dyrektywy. O ile prace w latach 2012-2014 miały na celu uelastycznienie przepisów delegacyjnych, o tyle w 2015 roku ministrowie pracy i polityki społecznej Austrii, Belgii, Francji, Holandii, Luksemburga, Niemiec i Szwecji wystąpili do Komisji Europejskiej z postulatem zmiany przyjętej rok wcześniej dyrektywy. Podnoszą argument, iż delegowanie pracowników w rzeczywistości przyczynia się do narastania problemu *dumpingu* cenowego i sprzyja przedmiotowemu traktowaniu ludzi delegowanych<sup>24</sup>.

Nie jest to oczywiście jedyna i najważniejsza oś sporu pomiędzy poszczególnymi państwami członkowskimi w obszarze polityki zatrudnienia<sup>25</sup>, ale bardzo dobrze obrazuje występowanie mechanizmu europeizacyjnego, którego aktywnym graczem może stać się Polska, nawet jeżeli interes jednego sektora rynku pracy (w tym przypadku: agencji pracy tymczasowej) przedstawiane są jako odpowiedź na postulaty wszystkich podmiotów.

---

<sup>24</sup> Wniosek ministrów 7 państw UE ws. przyszłości delegowania, <http://www.jazlowiecka.pl/1138/wniosek-ministrow-7-panstw-ue-ws-przyszlosci-delegowania.html>, dostęp: 29 IX 2015.

<sup>25</sup> Można również wspomnieć spór o respektowanie zapisów o godzinowej płacy minimalnej, której mieliby podlegać wszyscy pracownicy, świadczący usługi na terytorium Niemiec. Por. *Tymczasowe zawieszenie kontroli przestrzegania przepisów o płacy minimalnej w tranzycie*, <http://www.polen.diplo.de/Vertretung/polen/pl/13-arbeit-soziales/01-aktuelles/mindestlohn-transit.html>, dostęp: 28 IX 2015.



## Podsumowanie

Analizowany w rozdziale temat polityki rynku pracy pozwala dostrzec mechanizmy i relacje, które w znacznym stopniu umożliwiają zaprezentowanie tematu głównego, czyli procesu europeizacji. Rafał Riedel zwrócił uwagę, iż owe relacje coraz częściej przyjmują charakter sieciowy, nie ze względu na niezależnie funkcjonujące uwarunkowania, lecz jako świadoma decyzja podmiotów współuczestniczących w kształtowaniu ram i bieżących wyzwań danej polityki sektorowej. Wydaje się, że w przyszłości warto kontynuować próby analizowania tego procesu ze względu na jego istotną rolę w kształtowaniu oblicza poszczególnych polityki publicznych.

Wydaje się, że proces europeizacji w sektorze polityki rynku pracy będzie przyjmował dwa oblicza, bezpośrednio wynikające z uwarunkowań gospodarczo-społecznych. Można podejrzewać, że podmioty zinstytucjonalizowane będą reagować na sygnały z otoczenia społecznego, a ich działalność kreacyjna, chociażby w postaci paneuropejskich rozwiązań legislacyjnych, będzie stosunkowo niewielka. Sytuację może zmienić jedynie nasilenie protestów społecznych, na zdecydowanie większą skalę, aniżeli oddolny ruch sprzeciwu występujący w różnych krajach w latach 2011-2012. Z drugiej strony globalne uwarunkowania, w tym przede wszystkim przeobrażenia sektorowe w gronie najważniejszych partnerów i rywali gospodarczych Unii Europejskiej, w tym Stanów Zjednoczonych i Chin, mogą doprowadzić do jeszcze większej presji na element konkurencyjno-dostosowawczy w globalnym systemie gospodarczym<sup>26</sup>.

Anna Hilbrandt słusznie podkreśla, iż w wymiarze polityki rynku pracy Unia Europejska dąży przede wszystkim do wypracowania mechanizmów harmonizacji współpracy, co wynika z bezpośredniego założenia, iż w tym obszarze polityki społecznej kwestia ta pozostaje praktycznie w gestii państw członkowskich<sup>27</sup>. Wydaje się zatem zasadne przypuszczenie, iż w przyszłości podjęte zostaną kolejne wysiłki na rzecz opracowywania wskazań i zaleceń przez Komisję Europejską oraz Radę Unii Europejskiej, które jednakże nie staną się podstawą do wypracowania paneuropejskiego modelu polityki rynku pracy, służącego realizacji celów wszystkich zainteresowanych podmiotów.

---

<sup>26</sup> Bardzo dobrze owe tendencje przedstawił Martin Schulz, przewodniczący Parlamentu Europejskiego, który stwierdził, iż „tylko wspólnie 500 milionów Europejczyków w XXI w. ma szansę na to, żeby ich głos był słyszalny. Stoimy przed alternatywą: możemy spróbować przetrwać jako państwo narodowe i mieć nadzieję, że przyszłe mocarstwa gospodarcze dopuszczą nas przynajmniej do spotkań G20, albo możliwie szybko wyciągnąć właściwe wnioski z przewidywalnej tendencji i jako połączona potęga gospodarcza Europa nadal zajmować stałe miejsce na spotkaniach G8”. Por. M. Schulz, *Skrepowany olbrzym. Ostatnia szansa Europy*, Warszawa 2014, s. 140.

<sup>27</sup> A. Hildebrandt, *Koniec z pracą?*, Warszawa 2013, s. 126.

## Bibliografia

1. *Agenda for New skills and jobs*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=958>, dostęp: 28 IX 2015.
2. Anioł W., *Szlak Norden. Modernizacja po skandynawsku*, Warszawa 2013.
3. Auleytnier J., *Polityka społeczna w Polsce i w świecie*, Warszawa 2011.
4. Bochniarz H., *Etatów nie będzie*, „Gazeta Wyborcza. Duży Format” 2015, nr 7..
5. *Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju. Polska 2020*, <https://mac.gov.pl/files/wp-content/uploads/2013/02/Strategia-DSRK-PL2030-RM.pdf>, dostęp 5 X 2015.
6. *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0067&from=EN>, dostęp 29 IX 2015.
7. Golinowska S., *Wykuwanie Europejskiego Modelu Społecznego*, w: B. Balcerzak-Paradowska, A. Rączaszek, *Międzynarodowa polityka społeczna – aspekty porównawcze*, Warszawa-Katowice 2010.
8. GUS, *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004 – 2014*, [http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5471/11/1/1/szacunek\\_emigracji\\_z\\_polski\\_w\\_latach\\_2004-2014.pdf](http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5471/11/1/1/szacunek_emigracji_z_polski_w_latach_2004-2014.pdf), dostęp: 5 X 2015.
9. Hildebrandt A., *Koniec z pracą?*, Warszawa 2013.
10. Kołodko G.W., *Droga do teraz*, Warszawa 2014.
11. May M., *Polityka rynku pracy*, w: M. Hill (red.), *Polityka społeczna we współczesnym świecie. Analiza porównawcza*.
12. Riffkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wrocław 2001.
13. Rosati D.K., *Europejski Model Społeczny. Osiągnięcia, problemy i kierunki zmian*, w: D.K. Rosati (red.), *Europejski Model Społeczny. Doświadczenia i przyszłość*, Warszawa 2009.
14. Schulz M., *Skępowany olbrzym. Ostatnia szansa Europy*, Warszawa 2014.
15. Standing G., *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa 2014.
16. *Traktaty Rzymskie*, [https://polskawue.gov.pl/files/polska\\_w\\_ue/prawo/traktaty/Traktaty\\_rzymskie.pdf](https://polskawue.gov.pl/files/polska_w_ue/prawo/traktaty/Traktaty_rzymskie.pdf), dostęp: 20 IX 2015.
17. *Tymczasowe zawieszenie kontroli przestrzegania przepisów o płacy minimalnej w tranzycie*, <http://www.polen.diplo.de/Vertretung/polen/pl/13-arbeit-soziales/01-aktuelles/mindestlohn-transit.html>, dostęp: 28 IX 2015.
18. Urbański J., *Prekariat i nowa walka klas*, Warszawa 2014, s. 193; R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa 2006.
19. *Wniosek ministrów 7 państw UE ws. przyszłości delegowania*, <http://www.jazlowiecka.pl/1138/wniosek-ministrow-7-panstw-ue-ws-przyszlosci-delegowania.html>, dostęp: 29 IX 2015.
20. Woś R., *Jacy prekariusze? Zwykli nieudacznicy!*, udostępniono 15 wrzesień 2015 na <http://wiadomosci.wp.pl/kat.141202,title,Rafal-Wos-jacy-prekariusze-Zwykli-nieudacznicy,wid.17841929,wiadomosc.html>, dostęp: 22 IX 2015.
21. Wyrozumska A., *Karta Praw Podstawowych - polskie obiekcje*, „Sprawy międzynarodowe”, nr 4/2007.
22. *Wywiad z Jeremim Mordasiewiczem z 2 czerwca 2015r.*, <http://www.polskieradio.pl/13/1691/Artykul/1454687,Mordasewicz-Polacy-pracuja-mniej-wydajnie-niz-Niemcy>, dostęp: 22 IX 2015.