



## Małgorzata Gawrycka

Politechnika Gdańska  
Wydział Zarządzania i Ekonomii  
Katedra Analizy Ekonomicznej i Finansów  
mgaw@zie.pg.gda.pl

# DEREGULACJA POLSKIEGO RYNKU PRACY

**Streszczenie:** Historycznie ukształtowana regulacja rynku pracy związana jest z jego infrastrukturą organizacyjno-prawną, tzn. przepisami dotyczącymi płac, czasu pracy i ochrony stosunku pracy. W opinii zwolenników deregulacji utrudnia ona elastyczne dostosowywanie się do rozmiarów zatrudnienia w zależności od zaistniałej sytuacji gospodarczej, powodując wzrost bezrobocia strukturalnego i wzrost kosztów pracy. Deregulacja rynku pracy związana jest z rozluźnieniem istniejących ograniczeń ustawowych norm w zakresie stosunków pracy, czasu pracy, płac, realizowaną polityką zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Celem niniejszego opracowania jest zbadanie, w jaki sposób deregulacja polskiego rynku pracy po roku 2004 wpłynęła na zmiany w poziomie i formach zatrudnienia w gospodarce narodowej.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, deregulacja, elastyczne formy zatrudnienia, zatrudnienie.

## Wprowadzenie

Ingerencja państwa w funkcjonowanie rynku pracy dotyczy unormowań prawnych, które wyznaczają postępowanie podmiotów gospodarczych, zatrudniających określone zasoby pracy. Państwo jako podmiot nadrzędny ustala ramy prawne funkcjonowania rynku pracy, kontroluje, egzekwuje wykonanie prawa. Występuje również na rynku w roli pracodawcy, który zobligowany jest przestrzegać ogólnie obowiązujących norm prawa pracy. Państwo jest stroną dialogu społecznego, arbitrem, mediatorem oraz doradcą dla partnerów społecznych. Pośrednio pełni ono również rolę pracodawcy dla pracowników świadczących pracę w sektorze publicznym. Ingerencja państwa dotyczy również zagadnień związanych z kształtowaniem się sytuacji na rynku pracy w zakresie aktywizacji i/lub łagodzenia skutków negatywnych zjawiska bezrobocia. Zatem regulacje

dotyczące funkcjonowania rynku pracy wydają się niekwestionowane, zarówno przez pracobiorców, jak i pracodawców, natomiast wiele emocji budzi zakres i jej formy [Zieliński, 2008, s. 55-56].

Mając na uwadze rolę podmiotów gospodarczych funkcjonujących na rynku, które wywierają wpływ na stopień wykorzystania zasobów pracy w gospodarce narodowej, istotne wydaje się zwrócenie uwagi na deregulację rynku pracy w Polsce, której towarzyszy zwiększenie swobody decyzji przedsiębiorstw w obszarze zatrudnienia. Nie bez znaczenia wydają się działania państwa podejmowane wobec przedsiębiorstw w zakresie dążenia do ich rozwoju i umacniania ich pozycji na globalnym rynku.

Celem niniejszego opracowania jest zbadanie, w jaki sposób deregulacja polskiego rynku pracy po roku 2004 wpłynęła na zmiany w poziomie i formach zatrudnienia w gospodarce narodowej.

## 1. Regulacja i deregulacja rynku pracy w Polsce

Regulacja stanowi jeden z elementów mechanizmów życia społecznego i jest rozumiana jako sposób budowania określonego ładu społecznego [Frieske, 2003, s. 229]. Powszechna jest opinia, że rynek pracy jest systemem regulacji, w skład którego wchodzi elementy popytu na pracę i podaży pracy, normy prawne wskazujące, jakie warunki powinny być spełnione, aby nastąpiła wymiana pomiędzy świadczeniem pracy a uzyskiwanym wynagrodzeniem z punktu widzenia ochrony prawnej pracy. Regulacja rynku pracy stanowi rezultat ingerencji państwa w proces funkcjonowania rynku pracy [Gregg, Manning, 1997, s. 395]. Z. Wiśniewski wyróżnił cztery główne formy ingerencji państwa na tym rynku [1999, s. 34-39]:

1. System zabezpieczenia społecznego.
2. Kształtowanie płacy minimalnej.
3. Ustawodawstwo w zakresie ochrony stosunków pracy.
4. Uprawnienia związków zawodowych.

Regulacja rynku pracy analizowana jest z punktu widzenia jego sztywności, oznaczającej brak zdolności przystosowawczej rynku pracy do zmieniających się warunków rynkowych, w tym przypadku zwraca się uwagę na sztywność płac. Uzupełnieniem tej koncepcji jest teoria powstała w tradycji neoklasycznej, związana z brakiem mobilności siły roboczej [Kwiatkowski, 2003, s. 19-27].

Przeciwnieństwem regulacji rynku pracy jest jego deregulacja, oznaczająca usuwanie ograniczeń w swobodnym działaniu rynku pracy [Gregg, Manning, 1997, s. 395], zwiększanie swobody działania podmiotów gospodarczych i zmniejsz-



szanie regulacji prawnych w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy [Wiśniewski, 1999, s. 41-44]. Regulacja i deregulacja rynku pracy dotyczą norm prawnych, które określają reguły postępowania uczestników rynku pracy, oddziałujących na elastyczność i sztywność rynku pracy.

Deregulacja rynku pracy zdaniem S. Borkowskiej stanowi dopełnienie deregulacji innych rynków i przekształceń strukturalnych na nich zachodzących. Jest ona związana z polityką wobec rynku pracy, szczególnie z aktywnymi programami przeciwdziałania bezrobociu i zabezpieczenia społecznego [Borkowska, 2003, s. 30-35].

Historycznie ukształtowana regulacja rynku pracy związana jest z jego infrastrukturą, tzn. przepisami dotyczącymi płac, czasu pracy i ochrony stosunku pracy. W opinii zwolenników deregulacji utrudnia ona elastyczne dostosowywanie się do rozmiarów zatrudnienia w zależności od zaistniałej sytuacji gospodarczej, powodując wzrost bezrobocia strukturalnego i wzrost kosztów pracy [Wiśniewski, 1999, s. 53]. Zdaniem Z. Wiśniewskiego deregulacja rynku pracy sprowadza się do rozluźnienia istniejących ograniczeń w obowiązujących ustawowo normach prawa pracy. Przyjmuje się, że większa swoboda w zakresie przyjęć i zwolnień pracowników zwiększa efektywność alokacji zasobów rynku pracy.

Specyfika cech pracy, jako przedmiotu transakcji kupna-sprzedaży oraz funkcje, jakie spełnia praca, powodują inne spojrzenie na pojęcie „deregulacji rynku pracy”, które zdaniem E. Kryńskiej należy traktować jako proces następujący po osiągnięciu granicznego stopnia jego regulacji, po przekroczeniu którego funkcjonowanie rynku pracy staje się nieefektywne (z punktu widzenia różnych kryteriów). Deregulacja rynku pracy ogranicza prawa jednej ze stron transakcji – siły roboczej, będącej podmiotem transakcji zachodzących na tym rynku, co nie znajduje akceptacji wśród pracodawców. Sztywne regulacje i instytucje rynku pracy zdaniem wielu specjalistów rynku pracy ograniczają dynamiczny rozwój gospodarki, potencjał dostosowawczy, a w efekcie cały rynek [Kryńska, 2003, s. 93, 100].

Deregulację rynku pracy należy traktować jako czynnik usprawniający funkcjonowanie rynku pracy. E. Kwiatkowski zwraca uwagę na argumenty przemawiające za wprowadzeniem deregulacji rynku pracy, co oznaczałoby korzyści dla funkcjonowania tego rynku. Do najważniejszych z nich można zaliczyć [Kwiatkowski, 2003, s. 19]:

- wzrost roli mechanizmów rynkowych, dzięki czemu rynek pracy funkcjonuje efektywniej,

- obniżenie kosztów pracy, co skutkuje zmniejszeniem bezrobocia, gdyż powstają nowe miejsca pracy,
- poprawę elastyczności zatrudnienia w przedsiębiorstwach (efektywne wykorzystanie zasobów pracy),
- ograniczanie bezrobocia długookresowego, bowiem następuje zmniejszenie ochrony stosunku pracy, co przyczynia się do swobodniejszego przepływu pomiędzy zasobami bezrobocia i zatrudnienia.

W literaturze przedmiotu można znaleźć także argumenty przeciwko deregulacji rynku pracy [Kwiatkowski, 2003, s. 19], są to:

- wzmocnienie pozycji pracodawców na rynku pracy,
- ograniczenie przywilejów pracowników,
- brak stabilności zatrudnienia.

Nie można ocenić w sposób jednoznaczny, jaki jest właściwy stopień deregulacji rynku pracy. Oznacza to, że stopień ingerencji państwa powinien w dużej mierze wynikać z etapu rozwoju danego rynku pracy i przyjętej wobec niego polityki. Pojawiają się opinie ekspertów potwierdzające potrzebę większej deregulacji rynku pracy oraz te, które zwracają uwagę na istotne, negatywne konsekwencje społeczne wynikające ze zbyt dużej liberalizacji przepisów prawa pracy. W Polsce w ciągu ostatnich 25 lat zaszły duże zmiany w zakresie regulacji rynku pracy, co przyczyniło się do większej liberalizacji prawa pracy.

## 2. Prawo pracy – regulacje rynku pracy w Polsce

Instrumentem prawnym, określającym zadania państwa w zakresie polityki zatrudnienia jest Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. nr 99, poz. 1001 z późn. zm., 2004). Stanowi ona podstawę regulacji funkcjonowania polskiego rynku pracy<sup>1</sup>. Ustawa ta zmodyfikowała zasady funkcjonowania instytucji rynku pracy obejmujących – oprócz publicznych służb zatrudnienia – również agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, Ochotnicze Hufce Pracy oraz instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego.

W Polsce wprowadzono liczne regulacje w prawie pracy, zmierzające do prawnego uregulowania niestandardowych form zatrudnienia pracowników. Jak

---

<sup>1</sup> Ważnymi dokumentami są rozporządzenia Rady Ministrów regulujące wysokość minimalnego wynagrodzenia. Jednak w tym przypadku odnoszą się one do regulacji rynku pracy. Na przykład Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2015 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. [www 2] oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku 2017 [www 3].



wynika z ocen ekspertów prawa pracy, nowe regulacje prawne uwzględniają potrzeby pracowników (m.in. zwracają uwagę na łączenie obowiązków zawodowych z obowiązkami prywatnymi, rodzinnymi) oraz przedsiębiorców (w tym przypadku zwracano uwagę na zmniejszenie obciążeń związanych z kosztami pracy, podatkami i koniecznością szybkiego dostosowywania się pracodawców do nowych wyzwań). Najistotniejsze rozwiązania zostały zawarte w następujących ustawach:

- **z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy** – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U., nr 153, poz. 1146),
- **z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy** – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U., nr 213, poz. 2081),
- **z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych** (Dz.U., nr 166, poz. 1608),
- **z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników** (Dz.U., nr 90, poz. 844),
- **z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy** – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U., nr 181, poz. 1288),
- **z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy** – Kodeks pracy (Dz.U., nr 223, poz. 1460),
- **z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy** – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U., nr 237, poz. 1154),
- **z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy** – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U., nr 237, poz. 1654),
- **z dnia 5 stycznia 2011 r. o zmianie ustawy** – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U., nr 36, poz. 181),
- **z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy** – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U., 2013, poz. 896),
- **z dnia 17 września 2014 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy** Kodeks pracy (Dz.U., 2014, poz. 1502),
- **z dnia 21 sierpnia 2015 r. o zmianie ustawy** – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U., 2015, poz. 1220).

Współcześnie dla tworzenia nowych miejsc pracy istotne jest wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Dla rozwoju nietypowych form zatrudnienia najistotniejsze wydają się regulacje odnoszące się do umów zawieranych na czas określony oraz umów regulujących niestandardowy wymiar lub rozkład czasu pracy. Do najważniejszych, w ramach stosunku pracy, elastycznych form zatrudnienia zaliczyć można zatrudnienie tym-

czasowe oraz wszelkiego rodzaju umowy o pracę na czas określony, ograniczone normą 25 Kodeksu pracy [Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r., art. 25] oraz umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy [Ustawa z dnia 12 lipca 2013 r.; Ustawa z dnia 21 sierpnia 2015 r.].

Wykorzystanie regulacji prawnych w zakresie elastycznych form zatrudnienia powinno być połączone z wykorzystaniem niestandardowych metod organizacji czasu pracy, do których zgodnie ze znowelizowaną ustawą zalicza się [Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013, s. 14-17, 37, 42; Ustawa z dnia z dnia 12 lipca 2013 r.]:

- zadaniowy czas pracy,
- równoważny czas pracy,
- przerywany czas pracy,
- prace w ruchu ciągłym,
- ruchomy czas pracy.

Powyższe regulacje są zgodne z przepisami obowiązującymi w krajach UE, będących przedmiotem regulacji wielu rozporządzeń, dyrektyw UE, do których zalicza się m.in. [Matey-Tyrowicz, 2003, s. 154-155]:

1. Dyrektywę 97/81/WE dotyczącą Ramowego Porozumienia w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy z zachowaniem równości traktowania pracowników w zakresie warunków pracy, wynagrodzenia, urlopu wypoczynkowego itp.
2. Dyrektywę 91/383/EWG w sprawie środków sprzyjających poprawie warunków pracy i zdrowia w miejscach pracy pracowników zatrudnionych na czas określony oraz pracowników czasowych.
3. Dyrektywę 99/70/WE dotyczącą Ramowego Porozumienia w sprawie pracy terminowej, poprawy jakości pracy terminowej poprzez zapewnienie stosowania zasady niedyskryminacji oraz ustanowienia systemu zapobiegania nadużyciom związanym ze stosowaniem kolejnych umów.

Ze względu na zmieniającą się strukturę organizacyjną wielu przedsiębiorstw niezbędne jest promowanie oraz wykorzystywanie, zarówno istniejących już rozwiązań prawnych, jak i nowych, które dotyczą m.in. regulacji zatrudnienia na odległość, tj. w formie telepracy. Regulacje prawne w zakresie stosowania telepracy, praw i obowiązków stron zawartej umowy określa szczegółowo art. 67 ustawy z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

Przesłanką do ekspansji nowych form pracy są zmiany zachodzące w poszczególnych gospodarkach świata, w tym i UE, rozwój sektora usług, rosnąca konkurencja na rynku oraz pojawiająca się tendencja do humanizowania pracy,



związana z dostosowywaniem jej do potrzeb pracownika, wynikających z jego sytuacji osobistej [Wratny, 2003, s. 118-125]. Regulacje prawne w zakresie stosowania niestandardowych form zatrudnienia w Polsce w ostatnich latach zostały w dużej mierze zmienione i dostosowane do obowiązujących przepisów w UE. Wszelkie zmiany wynikały nie tylko ze zmian strukturalnych, potrzeby zmniejszenia kosztów pracy, ale także z poprawy sytuacji na lokalnych rynkach pracy, poprzez aktywizację zawodową osób bezrobotnych, gotowych do podjęcia zatrudnienia w niestandardowej formie.

### 3. Poziom i formy zatrudnienia w latach 2004-2015

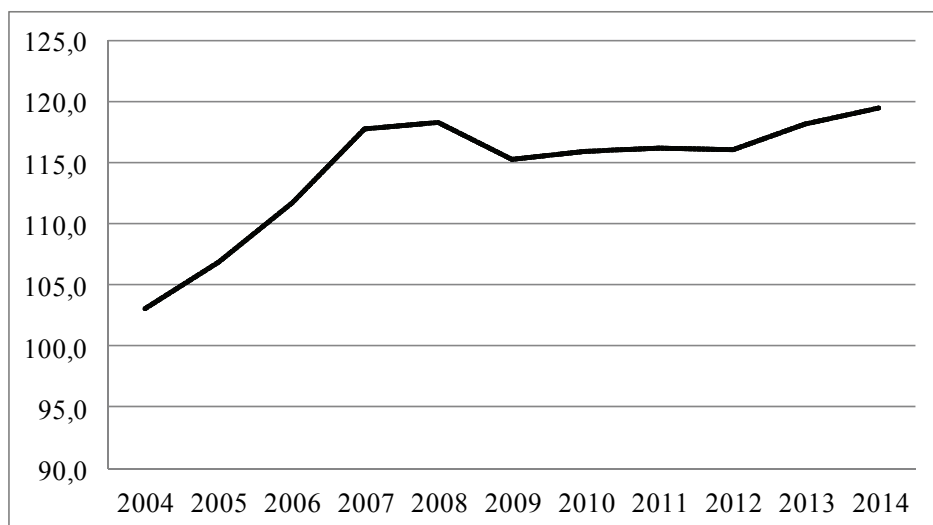
Zmiany wynikające z zapisów w Kodeksie pracy mają wpływ m.in. na decyzje przedsiębiorstw związane z poziomem zatrudnienia. Poza tym oddziałują na możliwości zastosowania różnych form zatrudnienia, które mają wpływ na funkcjonowanie podmiotów gospodarczych i ich pozycję konkurencyjną na rynku.

W latach 2004-2015 poziom zatrudnienia w gospodarce narodowej ulegał pewnym wahaniom, co potwierdza przedstawiona na rys. 1 dynamika zmian. Badania rozpoczęto od roku 2004, tj. wstąpienia Polski do struktur UE, potwierdzającego wdrożenia licznych zmian w gospodarce narodowej wprowadzających nasz kraj do grupy państw o względnie ustabilizowanej sytuacji makroekonomicznej. W roku 2004, przyjętym jako rok bazowy, liczba pracujących sięgała niespełna 13,5 mln osób. Do roku 2008 następował systematyczny wzrost liczby pracujących. W latach 2004-2009 liczba pracujących w gospodarce polskiej wzrosła o prawie 20%, a w latach 2010-2014 przekroczyła ponad 15 mln.

W roku 2015 zanotowano najwyższy poziom zatrudnienia, co należy ocenić pozytywnie, gdyż po raz pierwszy od rozpoczęcia reform systemowych w Polsce liczba pracujących przekroczyła 16 mln osób.

Biorąc pod uwagę zmiany w Kodeksie pracy, warto zwrócić uwagę na formy zatrudnienia. Trudna sytuacja na rynku pracy w latach 90. XX w. (bezrobocie sięgające ponad 15%) i zmiany regulacji w ustawie o promocji zatrudnienia z roku 2004 zachęcały wiele osób do podjęcia decyzji o samozatrudnieniu. Jak wskazują dane statystyczne, liczba samozatrudnionych w latach 2004-2015 w Polsce była stabilna, tj. utrzymywała się na poziomie nieprzekraczającym 3 mln osób.





**Rys. 1.** Dynamika zmian liczby osób pracujących ogółem w gospodarce narodowej w latach 2004-2015 (w %, rok 2004 = 100)

Źródło: Na podstawie danych Eurostat [www 1].

**Tabela 1.** Samozatrudnienie w Polsce w latach 2004-2015

Lata	Liczba samozatrudnionych (w tys.)	Dynamika (w %)
2004	2778,4	100,0
2005	2760,5	99,4
2006	2777,4	100,6
2007	2809,8	101,2
2008	2854,3	101,6
2009	2862,8	100,3
2010	2842,3	99,3
2011	2863,6	100,7
2012	2829,5	98,8
2013	2774,6	98,1
2014	2786,8	100,4
2015	2832,2	101,6

Źródło: Na podstawie danych Eurostat [www 1].

W Polsce, w roku 2009 ponad 2 800 osób wykonywało pracę w ramach samozatrudnienia. Można przypuszczać, iż duże zainteresowanie badaną formą zatrudnienia w tym okresie było efektem obaw wynikających z pojawienia się pierwszych oznak kryzysu finansowego w roku 2007 w USA, co w kolejnych latach miało wpływ na gospodarki europejskie. Niepewność, co do rozwoju sytuacji w gospodarce światowej i konsekwencji dla krajowego rynku mogła mieć wpływ na większe zainteresowanie ze strony pracodawców nietypowymi





formami zatrudnienia. Z kolei samozatrudnienie dla wielu pracobiorców dawało szansę pozostania w zasobach aktywnych zawodowo na rynku pracy.

Zmiany w Kodeksie pracy, szczególnie te wprowadzane po roku 2007 i powszechne stosowanie elastycznych form zatrudnienia wśród pracodawców przyczyniły się do zwiększenia tej formy zatrudnienia w Polsce. Przykładem niestandardowej formy zatrudnienia mogą być zatrudnienia pracowników tymczasowych (tab. 2).

**Tabela 2.** Pracownicy tymczasowi w Polsce w latach 2004-2015

Lata	Pracownicy tymczasowi (w tys.)	Dynamika (w %)
2004	2248,4	100,0
2005	2664,9	118,5
2006	2988,0	112,1
2007	3266,8	109,3
2008	3251,6	99,5
2009	3212,8	98,8
2010	3218,7	100,2
2011	3193,4	99,2
2012	3209,7	100,5
2013	3227,8	100,6
2014	3490,3	108,1
2015	3506,6	100,5

Źródło: Na podstawie danych Eurostat [www 1].

W latach 2004-2015 liczba pracowników tymczasowych wzrosła o ponad 50%. W roku 2015 liczba pracowników zatrudnionych na czas określony wzrosła do ponad 3 mln. Zatrudnienie pracowników w ramach różnego rodzaju form elastycznego zatrudnienia ma wady i zalety, zarówno z punktu widzenia pracodawców, jak i pracobiorców. Do wad, z punktu widzenia pracobiorców, można zaliczyć m.in. brak stabilizacji zatrudnienia, gwarancji stałego dochodu, brak prawa do płatnego urlopu. Zalety to m.in. dostosowanie czasu pracy do potrzeb wynikających z łączenia obowiązków rodzinnych i pracy, opieki nad osobami chorymi, dziećmi itp. Natomiast z punktu widzenia pracodawców do zalet można zaliczyć ograniczenia kosztów pracy, dostosowywania poziomu zatrudnienia do aktualnych potrzeb. Wadą niewątpliwie są brak identyfikacji pracownika z przedsiębiorstwem, ograniczenie w dostępie czasowym do zasobów pracy o określonych kwalifikacjach.

### Podsumowanie

Polityce wobec rynku pracy poświęcono w literaturze wiele miejsca. Wynika to ze specyfiki zasobu, który występuje na tym rynku. Uregulowania prawne w zakresie polskiego rynku pracy ulegały przeobrażeniom i dostosowywane



były do kształtujących się warunków na wewnętrznym rynku pracy. Dodatkowo uwzględniały one pojawiające się zmiany w związku z nasilaniem się procesów globalizacji i integracji ze strukturami UE.

Nie można w jednoznaczny sposób stwierdzić, w jakim stopniu deregulacja polskiego rynku pracy wpłynęła na zmiany w poziomie oraz formach zatrudnienia. Zjawisko to jest złożone i wymagałoby prowadzenia pogłębionych badań. Istnieje szereg czynników przesądzających o liczbie pracujących w gospodarce narodowej. Z przeprowadzonych badań wynika, że sytuacja na rynku pracy w latach 2004-2016 uległa poprawie, czego potwierdzeniem jest wzrost liczby pracujących w gospodarce narodowej do 16 mln osób. W badanym okresie nie zaobserwowano większych zmian w liczbie samozatrudnionych, w tym przypadku stanowili oni grupę nieprzekraczającą 3 mln osób. Biorąc pod uwagę formy zatrudnienia świadczące o deregulacji rynku pracy, które zostały prawnie uregulowane w polskim ustawodawstwie, liczba pracowników tymczasowych w latach 2004-2016 wzrosła o 50%.

Ingerencja państwa w obszarze prawa pracy jest niekwestionowana, gdyż daje ona gwarancję ochrony dla osób świadczących pracę. Jednak rolą państwa jest wdrażanie takich przepisów, zmian, które będą również chroniły pracodawców i stwarzały odpowiednie warunki do inwestowania, wdrażania nowych rozwiązań technicznych, technologicznych i organizacyjnych, które umożliwiają tworzenie nowych miejsc pracy w gospodarce.

## Literatura

- Borkowska S. (2003), *Regulacja rynku pracy w Polsce a polityka gospodarcza* [w:] K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Frieske K.W. (red.) (2003), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013 (2005), Ministerstwo Gospodarki, Warszawa.
- Kryńska E. (2003), *Deregulacja a segmentacja rynku pracy* [w:] K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Kwiatkowski E. (2003), *Problem regulacji rynku pracy w alternatywnych opisach gospodarki* [w:] K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Matey-Tyrowicz M. (2003), *Nietypowe formy zatrudnienia – dyrektywy i praktyka UE* [w:] K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

- Ustawa z dnia 26 lipca 2002 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw Dz.U. nr 153, poz. 1146.
- Ustawa z dnia 14 listopada 2003 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw Dz.U. nr 213, poz. 2081.
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych Dz.U. nr 166, poz. 1608.
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Dz.U. nr 90, poz. 844.
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw Dz.U. nr 181, poz. 1288.
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy Dz.U. nr 223, poz. 1460.
- Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw Dz.U. nr 237, poz. 1154 oraz Dz.U. nr 237, poz. 1654.
- Ustawa z dnia 5 stycznia 2011 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw Dz.U. nr 36, poz. 181.
- Ustawa z dnia 12 lipca 2013 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw Dz.U. 2013, poz. 896.
- Ustawa z dnia 17 września 2014 roku w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy Kodeks pracy Dz.U. 2014, poz. 1502.
- Ustawa z dnia 21 sierpnia 2015 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw Dz.U. 2015, poz. 1220.
- Wiśniewski Z. (1999), *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Wrątny J. (2003), *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy* [w:] K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Zieliński M. (2008), *Wpływ państwa na rynek pracy i decyzje zatrudnieniowe przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice.
- [www 1] <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (dostęp: 17.07.2016).
- [www 2] <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20150001385> (dostęp: 29.12.2016).
- [www 3] <http://dziennikustaw.gov.pl/du/2016/1456/1> (dostęp: 29.12.2016).

## DEREGULATION POLISH LABOUR MARKET

**Summary:** Historically shaped labour market regulation is determined by its administrative and legal infrastructure – regulations on wages, working time and protection of employment. Supporters of labour market deregulation, however, consider this structure to hinder market's elastic adjustment to the level of employment in the prevailing economic situation, causing structural unemployment and labour costs to increase. Labour

market deregulation involves loosening of the existing statutory standards for the course of employment, working time, wages and employment policy. In light of these developments, this study aims to investigate the effect of Polish labour market deregulation after 2004 on the level and form of employment in the national economy.

**Keywords:** labour market, deregulation of the labour market, flexible forms of employment, employment.