

CZĘŚĆ I

RYNEK PRACY W KRAJACH UE

Patrycja Zwiech
Katedra Mikroekonomii
Uniwersytet Szczeciński
ul. Mickiewicza 64, 71-101 Szczecin
patzwie@op.pl, <http://mikro.univ.szczecin.pl/zwiech>

NIESTANDARDOWE FORMY ZATRUDNIENIA W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

Abstrakt

W państwach Unii Europejskiej dostrzega się konieczność deregulacji rynku pracy. Zwolennicy liberalizacji przepisów prawa widzą szansę na usprawnienie procesów alokacji siły roboczej i zmniejszenia bezrobocia. Przeciwnicy z kolei zwracają uwagę na zagrożenie dla bezpieczeństwa socjalnego pracowników. Uelastycznianie rynków pracy krajów o gospodarce rynkowej wydaje się jednak procesem nieuniknionym i wręcz niezbędnym w sytuacji obecnych przemian w gospodarce światowej.

Zbyt wysokie bezrobocie zmusza do poszukiwania nowych rozwiązań mogących przyczynić się do zwiększenia zatrudnienia. Jednym ze sposobów jest stosowanie elastycznych form zatrudnienia.

Wśród **elastycznych form zatrudnienia** można wyróżnić: pracę na podstawie umów terminowych, pracę pracowników wynajmowanych, pracę na wezwanie, pracę chałupniczą, oraz telepracę. Niezmiernie istotne są także **nietypowe formy czasu pracy**, w ramach których wyróżnić można: pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, ruchomy indywidualny czas pracy pracowników w ciągu dnia, tygodnia, miesiąca i roku, zmienny wymiar tygodniowego zakładowego czasu pracy, a także uelastycznienie rocznego czasu pracy oraz czasu pracy realizowanego w ciągu całego życia zawodowego.

Artykuł ma na celu przedstawić pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracę na podstawie umów terminowych jako elastyczne formy zatrudnienia występujące w krajach Unii Europejskiej, a w szczególności udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz udział zatrudnienia na czas określony wśród całego zatrudnienia w poszczególnych państwach członkowskich UE. Poza tym dodatkowo zostanie przedstawione zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w tych aspektach.

Słowa kluczowe: rynek pracy, zatrudnienie w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie na czas określony

Wprowadzenie

Elastyczność zatrudnienia oznacza zdolność przystosowywania się liczby pracowników w przedsiębiorstwach do zmieniających się warunków ekonomicznych, wywołanych postępowaniem technicznym i technologicznym oraz stwarzanych przez politykę strukturalną państwa (Kryńska, 2001). Ten rodzaj elastyczności przejawia się głównie w skłonności do stosowania przez przedsiębiorstwo tzw. elastycznych form zatrudnienia, z których najważniejsze to: praca na podstawie umów terminowych, praca pracowników wynajmowanych, praca na wezwanie, praca chałupnicza, telepraca (Hajn, 2003).

Z kolei **elastyczność czasu pracy** oznacza stosowanie w coraz szerszym zakresie tzw. nietypowych form czasu pracy, do których zalicza się:

- pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, np.
 - job-sharing (dzielenie pracy i wynagrodzenia między dwóch lub więcej pracowników);
 - skrócony dzienny wymiar czasu pracy (regularna praca na niepełnym etacie, np. dzienny czas pracy wynosi 4 godziny);
 - skrócony czas pracy o elastycznym rozkładzie w ramach poszczególnych dni (np. praca 4 dni w tygodniu, codziennie inna liczba godzin pracy), tygodni (np. 2 tygodnie pracy, 2 tygodnie wolnego), miesięcy (np. 1 miesiąc pracy, 1 miesiąc wolnego);
 - praca z uwzględnieniem długotrwałego urlopu (np. roczny urlop naukowy).
- ruchomy indywidualny czas pracy pracowników w ciągu dnia, tygodnia, miesiąca i roku;
- zmienny wymiar tygodniowego zakładowego czasu pracy, a także uelastycznienie rocznego czasu pracy oraz czasu pracy realizowanego w ciągu całego życia zawodowego (np. poprzez przechodzenie na wcześniejsze emerytury).

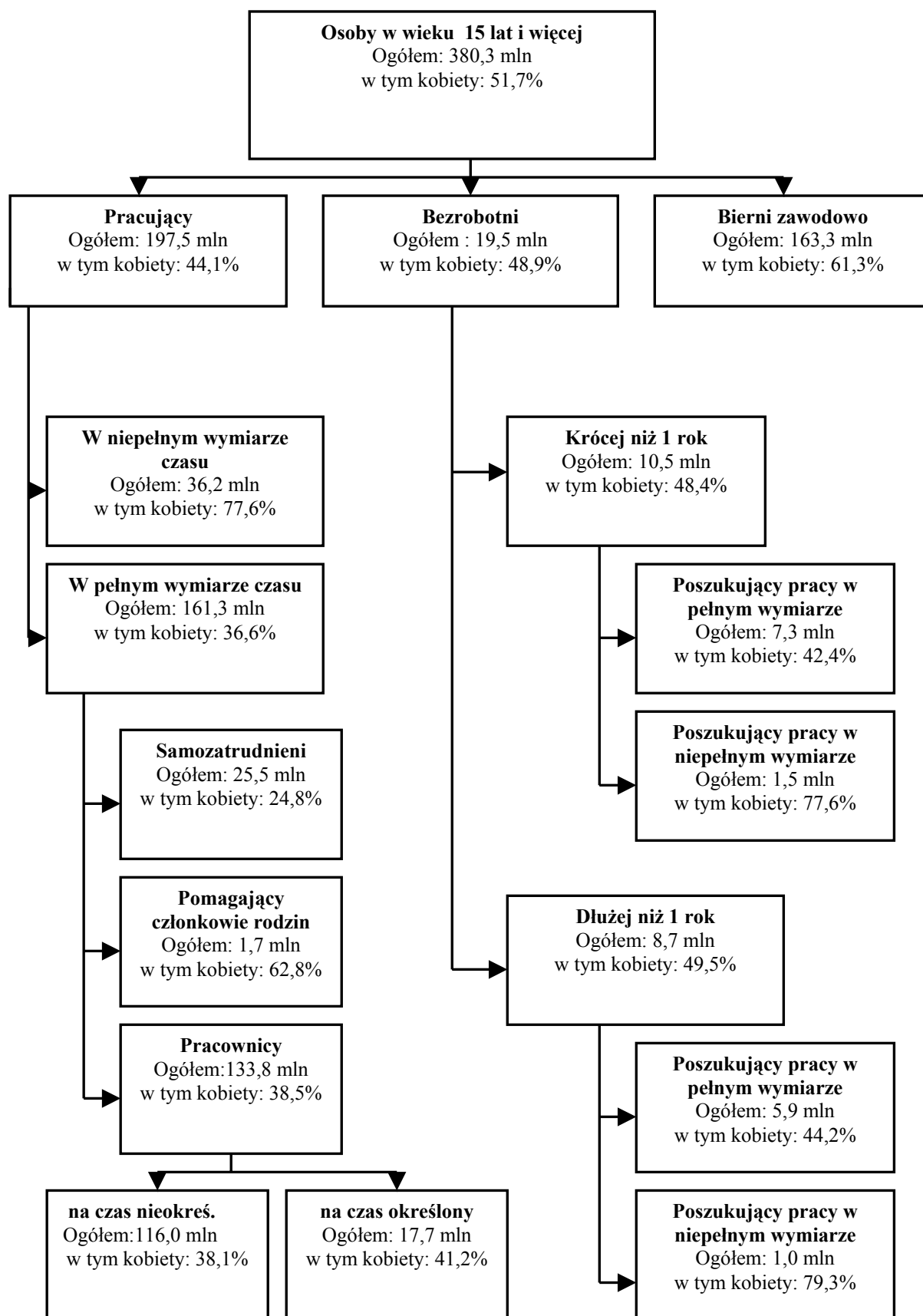
Niepełne oraz tymczasowe zatrudnienie w UE-25

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest obecnie najbardziej dynamicznie rozwijającą się formą uelastyczniania czasu pracy w krajach członkowskich UE. Zaletą nietypowej organizacji czasu pracy jest możliwość dostosowywania zatrudnienia i czasu pracy do zmieniających się potrzeb i możliwości przedsiębiorstwa bez ponoszenia przez nie dodatkowych kosztów. Poza tym taka forma zatrudnienia umożliwia aktywizację zawodową osób, które z różnych przyczyn (sytuacja rodzinna, opieka nad dziećmi, nauka) nie mogą podjąć stałej pracy na pełnym etacie.

Z drugiej strony, nie zawsze pracujący w niepełnym czasie pracy traktowani są przez pracodawców na równi z pełnozatrudnionymi. Nierzadko taka forma zatrudnienia jest podejmowana nie z wyboru, a z powodu braku możliwości podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Trudna sytuacja na rynku pracy powoduje, iż nietypowe zatrudnienie znajduje jednak coraz większą akceptację pracowników i związków zawodowych.

W Unii Europejskiej wśród 197,5 miliona pracujących, w niepełnym czasie pracy pracuje 36,2 miliona osób. Status osób w wieku 15 lat i więcej w UE-25 przedstawia rysunek 1.

Rysunek 1. Status osób w wieku 15 lat i więcej w UE-25, 2005.



Źródło: Statistic in focus. Population and Social Conditions nr 13/2006. "EU Labour Force Survey". Eurostat, 11.09.2006.

Szczególnie duży udział wśród osób pracujących na niepełnym etacie odnotowano wśród subpopulacji kobiet. Kobiety stanowią 77,6% wszystkich pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie należy zauważyć, iż wśród pracujących na pełnym etacie stanowią tylko 36,6% wszystkich pracujących.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy oznacza *de facto* pracę na ½ etatu. Średnio w Unii Europejskiej kobiety pracujące na pełnym etacie pracują 39,3 godzin tygodniowo, a mężczyźni – 42,8 godziny. Osoby zatrudnione w niepełnym czasie pracy na pracę poświęcają 20,5 godzin w przypadku kobiet i 20,3 godziny w przypadku mężczyzn (zob. tabela 1).

Tabela 1. Przeciętne godziny pracy zawodowej w tygodniu w UE-25, 2005.

Wyszczególnienie	Ogółem	Pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy	Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy
Kobiety i mężczyźni	37,7	41,5	20,4
Mężczyźni	41,1	42,8	20,3
Kobiety	33,2	39,3	20,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Statistic in focus- Population and Social Conditions nr 11/2006 “Labour Market Latest Trends. 4th quarter 2005”. Eurostat, 13.07.2006.

Jednocześnie należy zauważyć, iż wśród 133,8 mln pracowników UE, 17,7 mln osób posiada pracę tymczasową. Oznacza to, iż w Unii Europejskiej 13,2% pracowników pracuje na podstawie umowy na czas określony. Kobiety są w większym stopniu narażone na umowy tymczasowe niż mężczyźni. Wśród wszystkich pracowników kobiety stanowią 38,5%, natomiast wśród osób pracujących na podstawie umów czasowych stanowią 41,2%. Poza tym wśród pracujących kobiet, 15,2% pracuje na podstawie umowy na czas określony. Dla mężczyzn ten wskaźnik jest niższy i wynosi 14,2%.

Grupą w największym stopniu narażoną na pracę na podstawie umów terminowych są osoby w wieku 15 – 24 lata. Aż 40,8% kobiet i 41,7% mężczyzn w tym wieku pracuje na podstawie takich umów, co obrazuje tabela 2.

Tabela 2. Udział pracowników zatrudnionych na czas określony wśród ogółu pracowników w zależności od wieku i płci w UE-25, 2005 (w %).

Płeć / Wiek	15+	15-24	25-54	55+
Mężczyźni	14,2	41,7	11,1	7,3
Kobiety	15,2	40,8	12,4	7,4
Kobiety i mężczyźni	14,7	41,3	11,7	7,3

Źródło: jak w tabeli 1.

Na podstawie powyższej tabeli można zauważyć, iż wraz z wiekiem maleje udział osób zatrudnionych na czas określony wśród ogółu zatrudnionych.

Analizując z kolei udział osób posiadających umowy terminowe wśród ogółu zatrudnionych w zależności od sekcji działalności można zauważyć, iż rolnictwo i rybołówstwo jest sektorem, w którym ten udział jest największy, co obrazuje tabela 3.

Tabela 3. Udział pracowników zatrudnionych na czas określony wśród ogółu pracowników w zależności od sekcji i płci w UE-25, 2005 (w %).

Sekcja PKD / Płeć	Mężczyźni	Kobiety	Kobiety i mężczyźni
Rolnictwo, łowiectwo i rybołówstwo	30,4	42,1	33,9
Przemysł, w tym energetyka	11	13,7	11,8
Budownictwo	22,9	12	21,9
Handel, transport i usługi komunikacyjne	13	16,3	14,5
Działalność biznesowa i usługi finansowe	12,4	13,1	12,8
Pozostałe usługi	14	15	14,7
Ogółem	14,2	15,2	14,7

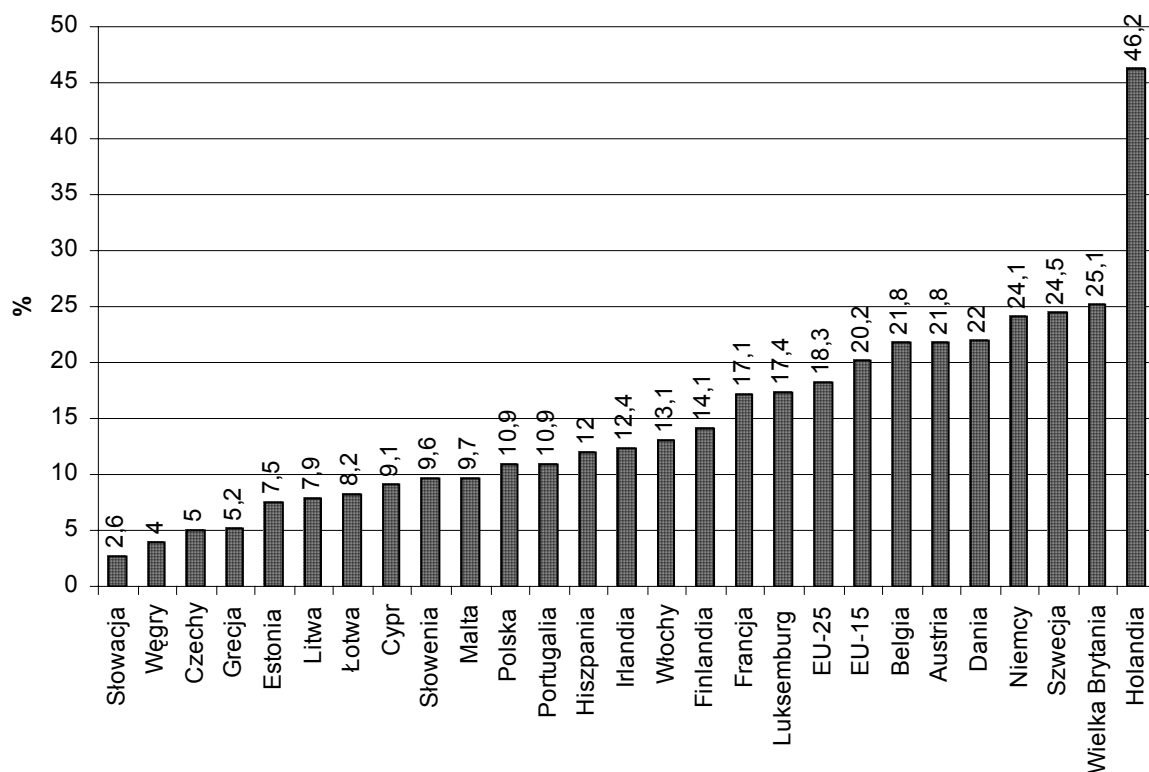
Źródło: jak w tabeli 1.

W przypadku mężczyzn wysoki jest także udział osób zatrudnionych na czas określony w sekcji: budownictwo. Najniższy z kolei udział kobiet zatrudnionych na czas określony wśród ogółu zatrudnionych kobiet odnotowano w sekcjach: budownictwo (12%) oraz działalność biznesowa i usługi finansowe (13,1%). W przypadku mężczyzn najniższe wskaźniki odnotowano dla przemysłu (11%) oraz działalności biznesowej i usług finansowych (12,4%).

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy w państwach członkowskich UE

Udział pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród ogółu pracujących jest zróżnicowany w poszczególnych krajach członkowskich Unii Europejskiej, co obrazuje wykres 1.

Wykres 1. Udział zatrudnienia na czas określony w ogólnym zatrudnieniu w poszczególnych krajach UE, 2005.

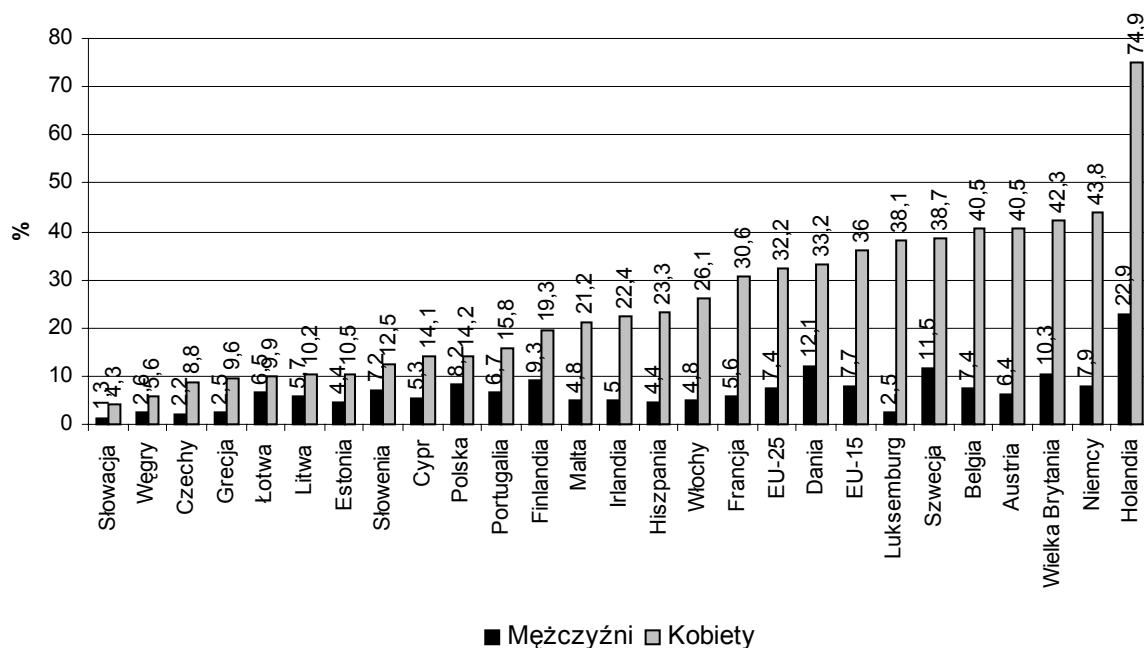


Źródło: jak w tabeli 1.

Krajem charakteryzującym się największym udziałem osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród wszystkich pracujących jest Holandia. Aż 46,2% wszystkich pracujących Holendrów pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponad dwudziestoprocentowy udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy odnotowano także w Wielkiej Brytanii, Szwecji, Niemczech, Danii, Austrii i Belgii. Z kolei najniższy udział (nie przekraczający 5%) odnotowano na Słowacji, Węgrzech i w Republice Czeskiej.

Dodatkowo należy zauważyć, iż duże zróżnicowanie występuje nie tylko między poszczególnymi krajami, ale także między płciami w poszczególnych krajach, co obrazuje wykres 2.

Wykres 2. Udział zatrudnienia na czas określony w ogólnym zatrudnieniu w poszczególnych krajach UE w zależności od płci, 2005.



Źródło: jak w tabeli 1.

We wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej kobiety charakteryzują się wyższym udziałem wśród pracujących w niepełnym czasie pracy niż mężczyźni. Najwyższy udział pracujących w niepełnym czasie pracy wśród subpopulacji kobiet odnotowano w Holandii, gdzie aż $\frac{3}{4}$ kobiet pracowało w takim wymiarze czasu. Ponad czterdziestoprocentowy udział odnotowano także w Niemczech, Wielkiej Brytanii, Austrii i Belgii. Najniższy udział (mniejszy niż 10%) zarejestrowano w Słowacji, na Węgrzech, w Czechach, Grecji i Łotwie.

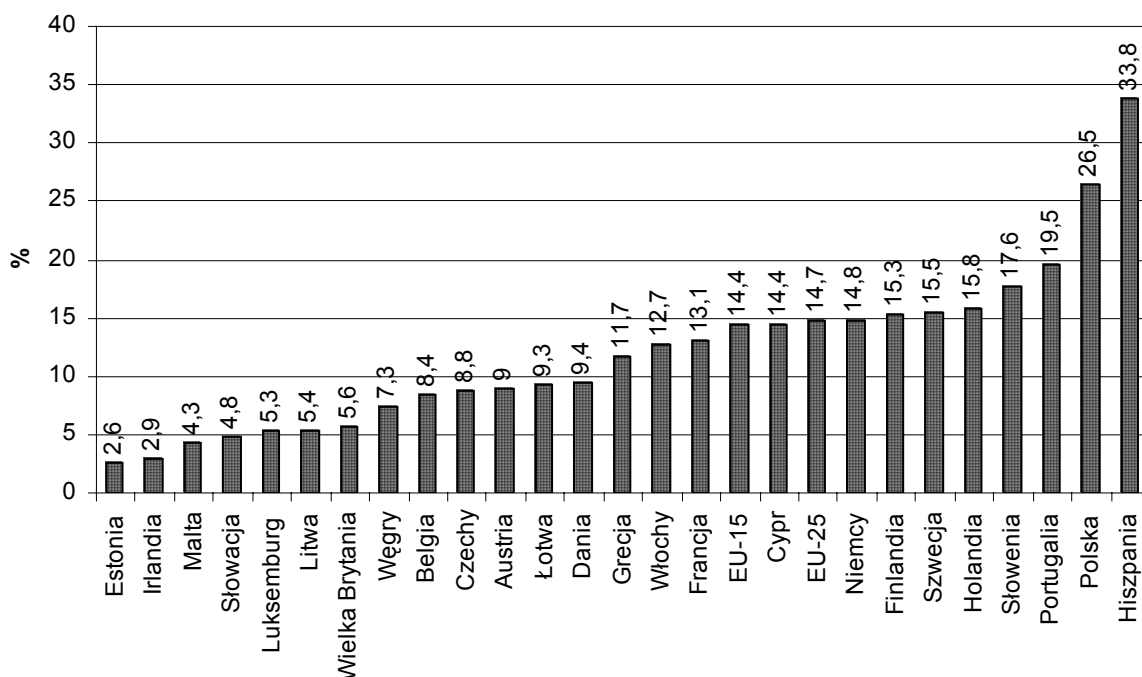
W przypadku mężczyzn najwyższy udział pracujących w niepełnym czasie pracy wśród ogółu pracujących odnotowano w Holandii (22,9%), Danii (12,1%), Szwecji (11,5%) oraz Wielkiej Brytanii (10,3%). Najniższy natomiast na Słowacji (1,3%), w Czechach, Grecji, Luksemburgu i Węgrzech (między 2% i 3%).

Średnio w UE-25 kobiety 4,4 razy częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy niż mężczyźni. Największe zróżnicowanie między kobietami i mężczyznami występowało w Luksemburgu, gdzie udział pracujących kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy w odniesieniu do ogółu pracujących kobiet w stosunku do takiego udziału mężczyzn był 15-krotnie większy.

Zatrudnienie na czas określony w krajach członkowskich Unii Europejskiej

Zastanawiającą także wydawała się odpowiedź na pytanie o stopień zróżnicowania zatrudnienia na czas określony w poszczególnych krajach Unii Europejskiej. Udział pracowników pracujących w oparciu o umowy terminowe wśród ogółu zatrudnionych jest zróżnicowany w poszczególnych krajach członkowskich Unii Europejskiej, co obrazuje wykres 3.

Wykres 3. Udział osób zatrudnionych na podstawie umów terminowych w ogóle zatrudnionych w poszczególnych krajach UE, 2005.

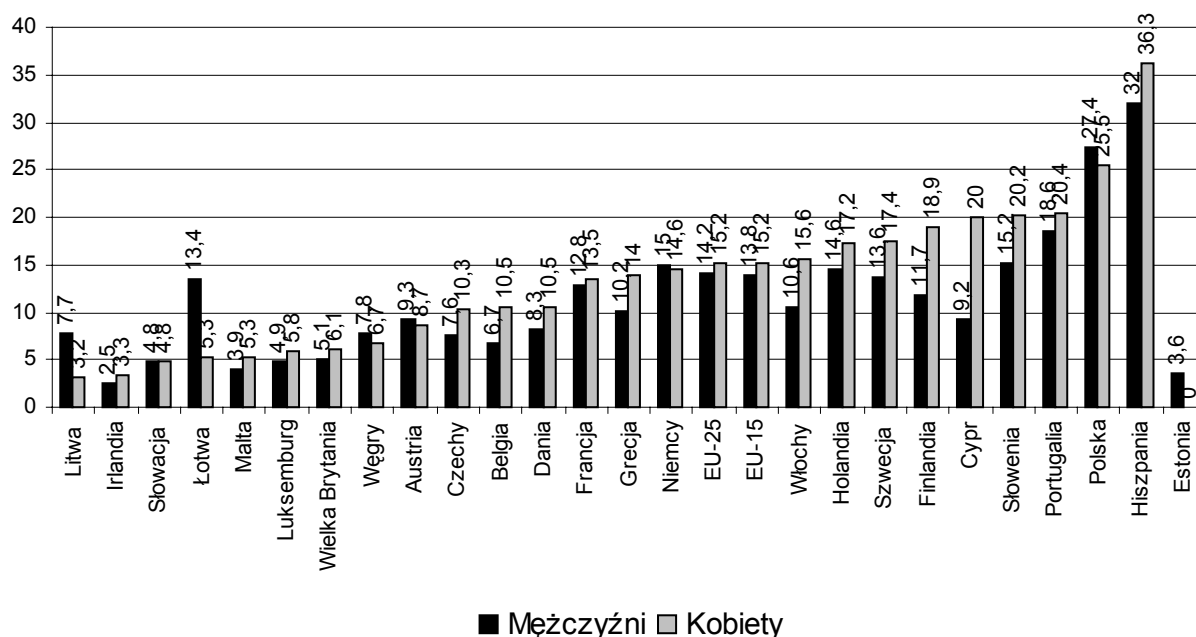


Źródło: jak w tabeli 1.

Największy udział pracowników zatrudnionych w oparciu o umowy terminowe występował w Hiszpanii. Aż 33,8% Hiszpanów to pracownicy tymczasowi. Wysoki wskaźnik odnotowano także w Polsce (26,5%), Portugalii (19,5%) i Słowenii (17,6%). Najmniejszy udział takich pracowników występuje w Estonii (jedynie 2,6%), w Irlandii (2,9%), na Malcie (4,3%) i w Słowacji (4,8%). Średnio w Unii Europejskiej 14,7% pracowników jest zatrudnionych w oparciu o kontrakty lub umowy terminowe.

Dodatkowo należy zauważyć, iż duże zróżnicowanie występuje nie tylko między poszczególnymi krajami, ale także między płciami w poszczególnych krajach, co obrazuje wykres 4.

Wykres 4. Udział osób zatrudnionych na podstawie umów terminowych w ogóle zatrudnionych w poszczególnych krajach UE w zależności od płci, 2005.



Uwagi: Estonia - brak danych dla kobiet

Źródło: jak w tabeli 1.

W 6 krajach członkowskich Unii Europejskiej udział mężczyzn pracujących na podstawie umów terminowych był wyższy niż udział kobiet. Były to: Litwa, Łotwa, Węgry, Austria, Niemcy i Polska. W pozostałych krajach udział kobiet zatrudnionych na podstawie umów terminowych wśród ogółu pracujących kobiet był wyższy niż analogiczny wskaźnik dla mężczyzn. Najwyższy wskaźnik dla kobiet odnotowano w Hiszpanii, gdzie 36,3% kobiet pracowało na podstawie umów terminowych. Wysoki wskaźnik dla kobiet odnotowano także dla Polski (25,5%), Portugalii (20,4%), Słowenii (20,2%) oraz Cypru (20%). Najniższy natomiast dla Litwy (3,2%), Irlandii (3,3%), Słowacji (4,8%) oraz Łotwy i Malty (5,3%).

W przypadku mężczyzn najwyższy wskaźnik odnotowano dla Hiszpanii (32%), Polski (27,4%), Portugalii (18,6%) i Słowenii (15,2%). Najniższy natomiast dla Irlandii (2,5%), Estonii (3,6%), Malty (3,9%), Słowacji (4,8%) i Luksemburga (4,9%).

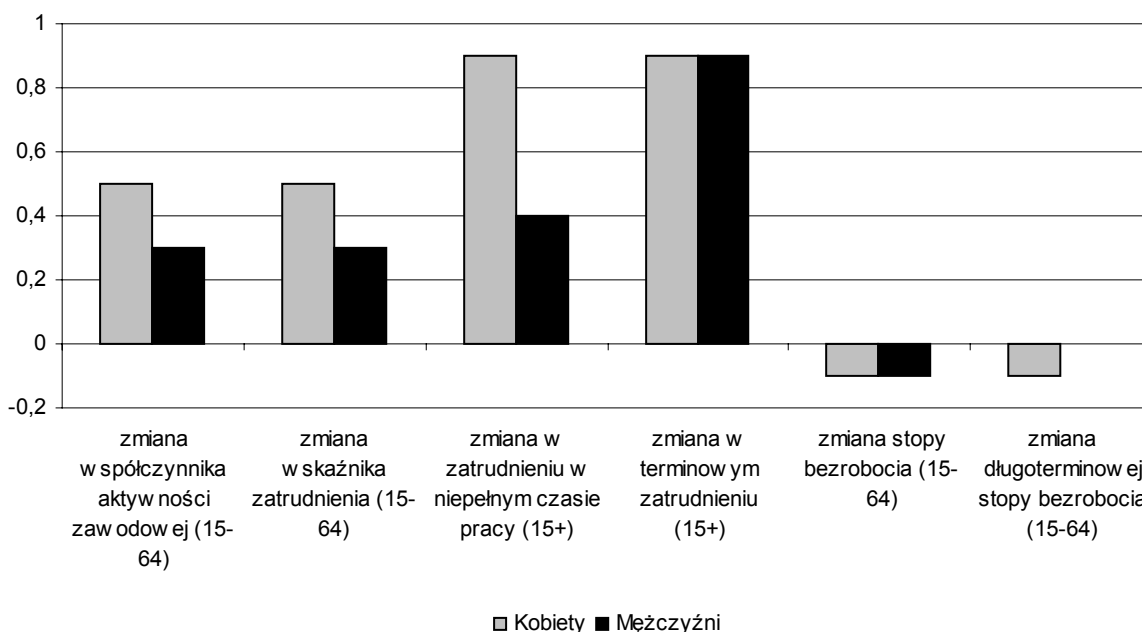
Średnio w UE-25 kobiety 1,1 razy częściej pracują w oparciu o umowy terminowe niż mężczyźni. Największe zróżnicowanie między kobietami i mężczyznami występowało na Cyprze, gdzie udział kobiet pracujących na podstawie umów terminowych był ponad dwukrotnie większy niż udział mężczyzn. Duże zróżnicowanie występowało także w Belgii i Finlandii, gdzie wskaźnik dla kobiet był o 60% większy niż dla mężczyzn. Najniższe wskaźniki odnotowano na Łotwie i Litwie (0,4), gdzie udział kobiet pracujących na podstawie umów terminowych był znacząco mniejszy od udziału analogicznej subpopulacji mężczyzn.

Zakończenie

Umowy na czas określony nabierają coraz większego znaczenia w świecie. Ustawowe ograniczenia ich powtarzalności lub okresu, na który mogą być zawierane, wskazują, iż są one dogodną i chętnie stosowaną przez pracodawców formą zatrudnienia pracowników. W porównaniu do 2004 roku, udział osób pracujących na podstawie umów terminowych wzrósł

o 0,9 punktu procentowego, zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Wzrost ten był większy niż wzrost wskaźnika zatrudnienia oraz wzrost współczynnika aktywności zawodowej, co obrazuje wykres 5.

Wykres 5. Zmiany we wskaźnikach dotyczących rynku pracy w UE-25 (4 kwartał 2005r. w porównaniu do 4 kwartału 2004r.; w punktach procentowych).



Źródło: jak w tabeli 1.

Natomiast zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest obecnie najbardziej dynamicznie rozwijającą się formą uelastyczniania czasu pracy w krajach członkowskich UE. Udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wzrósł w ciągu ostatniego roku w UE-25 w przypadku kobiet o 0,9 punktu procentowego, a w przypadku mężczyzn o 0,4 punktu procentowego.

Wzrost liczby pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy był większy niż wzrost ogólnej liczby pracujących. Oznacza to, iż zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest coraz częściej wybieraną formą zatrudnienia w krajach UE.

Stopniowe odchodzenie od tradycyjnego modelu pracy spowodowane jest globalizacją procesów gospodarczych, rozwojem technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych oraz ekspansją sektora usług. Dynamika tych zjawisk oraz rosnąca konkurencja zmuszają przedsiębiorstwa do elastyczności przy wyborze form zatrudnienia. Wybór formy zależy od rodzaju firmy i jej działalności, w szczególności zaś od grup pracowników i rodzaju wykonywanej przez nich pracy.

Firmy muszą czynić wszystko, aby osiągnąć wysoki poziom jakości i nowoczesności wyrobów oraz usług i nie dać się prześcignąć konkurentom. Wymaga to zdolności do szybkiego reagowania na zmiany, co wiąże się z kształtowaniem elastycznych zasobów pracy. Coraz większą uwagę należy przy tym zwracać na zatrudnienie produktywne, czyli takie, które jest firmie potrzebne i w pełni przez nią wykorzystywane.

Jednocześnie należy zauważyć, iż stosowanie niestandardowych form zatrudnienia powinno być zawsze uzasadnione względami racjonalnymi. Nie powinny być one nadużywane przez pracodawców w celu redukcji ich zobowiązań. Umowy te bowiem często wiążą się z mniejszą prawną ochroną pracy, ze względu np. na krótsze okresy wypowiedzeń,

niższe odprawy – co może powodować frustrację pracowników, mniejszą identyfikację z celami firmy, mniejsze zaangażowanie w jej rozwój. Nierzadko wiążą się także z niższymi płacami. Nie zapewniają też poczucia stabilizacji zawodowej oraz możliwości doksztalcania i awansu zawodowego. Pomimo jednak faktu, iż niestandardowe formy zatrudnienia nie są wolne od wad, często zwiększają szanse podjęcia pracy dla grup szczególnego zagrożenia bezrobociem.

BIBLIOGRAFIA:

1. Borkowska S., (2003), Regulacja rynku pracy w Polsce a polityka gospodarcza, w: Deregulacja polskiego rynku pracy, red. K. Frieske, IPISS, Warszawa.
2. Eurostat (2006), Statistic in focus- Population and Social Conditions no 11/2006, Labour Market Latest Trends. 4th quarter 2005, 13.07.2006.
3. Eurostat (2006), Statistic in focus - Population and Social Conditions no 13/2006. EU Labour Force Survey. 11.09.2006.
4. Hajn Z., (2004), Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne, w: Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce, red. E. Kryńska, IPISS, Warszawa.
5. Jerzak M., (2004), Deregulacja rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej, Narodowy Bank Polski – Materiały i Studia, Warszawa.
6. Kryńska E., (2001), Dylematy polskiego rynku pracy, IPISS, Warszawa.
7. Kwiatkowski E., (2003), Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy, w: Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce, red. E. Kryńska, IPISS, Warszawa.
8. Nilles J., (2003), Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą, Wydawnictwo Naukowo – Techniczne, Warszawa.
9. Sobocka-Szczapa H., (2003), Nietypowe formy zatrudnienia pracowniczego, w: Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce, red. E. Kryńska, IPISS, Warszawa.
10. Wiśniewski Z., (1999), Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
11. Wrątny J., (2001), Instrumenty prawa pracy, w: Stymulacja ruchliwości pracowniczey. Metody i instrumenty, red. Kryńska E., IPISS, Warszawa.
12. Zwiech P., (2006), Czas pracy kobiet i mężczyzn – czy kobiety krócej pracują niż mężczyźni, w: Wybory podmiotów decyzyjnych w gospodarce polskiej, red. D. Kopycińska, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 408, Szczecin.
13. Zwiech P., (2006), Aktywność ekonomiczna kobiet i mężczyzn w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej, w: Regulacyjna rola państwa we współczesnej gospodarce, red. D. Kopycińska, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
14. Zwiech P., Korpysa J., (2006), Time spend on housework as a determinant of women's economic activity in the Member States, w: Determinants of attitudes and behaviour of the decision-making entities, red. D.Kopycińska, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
15. Zwiech P., Bernat T., Korpysa J., Włodarczyk – Śpiewak K., (2003), Strategia Lizbońska. Fakty, mity, rzeczywistość, Wydawnictwo Printshop, Szczecin.
16. Zwiech P., (2003), Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy, w: Kapitał ludzki w gospodarce, red. Danuta Kopycińska, PTE, Szczecin.
17. Sources by Eurostat.