

ROZDZIAŁ 23

WYKORZYSTANIE NIESTANDARDOWYCH FORM ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY W CELU ZWIĘKSZENIA EFEKTYWNOŚCI FUNKCJONOWANIA RYNKU PRACY W POLSCE

1. Elastyczność rynku pracy – podstawowe pojęcia

W literaturze przedmiotu coraz częściej zwraca się uwagę na elastyczność rynku pracy, jako nowego rozwiązania w obszarze zatrudnienia wykraczającego poza ramy jego tradycyjnego ujęcia. Pojęcie elastyczności pracy najczęściej definiowane jest jako zdolność do szybkich przystosowań wynikających ze zmian warunków rynkowych i technologicznych.¹ W szerszym aspekcie elastyczność rynku pracy została zaprezentowana przez Z. Wiśniewskiego, który to wyróżnił elastyczność w ujęciu makro – i mikroekonomicznym. Pierwszą z wymienionych, autor określił jako sposób osiągnięcia równowagi na rynku pracy, która w dużej mierze uzależniona jest od możliwości dostosowywania się popytu na pracę i podaży pracy oraz płacy na rynku. Natomiast z punktu widzenia mikroekonomicznego, elastyczność rynku pracy rozumiana jest jako możliwości dostosowawcze przedsiębiorstwa w zakresie realizowanej polityki personalnej oraz zaspokojenia potrzeb osób pracujących bądź aktywnie poszukujących pracy.²

Mówiąc o elastyczności rynku pracy należy zwrócić uwagę na podstawowe elementy elastyczności, do których zalicza się:

- elastyczność zatrudnienia,
- czasu pracy,
- płac,
- podaży pracy.

Przedstawione powyżej elementy mają istotne znaczenie dla elastyczności rynku pracy, gdyż np. elastyczność zatrudnienia oznacza zdolność przystosowania liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie do zmieniających się warunków gospodarowania. Na elastyczność zatrudnienia duży wpływ wywierają możliwości zastosowania nietypowych form zatrudnienia, bowiem przyczyniają się one do zwiększenia/ poprawy elastyczności zatrudnienia.

Ważnym elementem elastyczności rynku pracy jest elastyczność czasu pracy, której koncepcja w literaturze przedmiotu jest prezentowana w szerokim zakresie i dotyczy ruchomego, indywidualnego czasu pracy pracowników w ciągu np. dnia tygodnia, miesiąca a nawet roku.

Specjaliści z zakresu rynku pracy podkreślają, iż istotnym elementem elastyczności rynku pracy jest elastyczność płac, która zależy od wielu czynników, między innymi przyjętej strategii płac w przedsiębiorstwie, sytuacji występującej na rynku pracy, rentowności działania firm, czy stopnia ingerencji państwa w kształtowaniu poziomu płac (płacy minimalnej) na rynku pracy.

¹ E. Kwiatkowski, 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 2003, s. 19.

² Z. Wiśniewski, Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999, s. 41-44.

Z punktu widzenia elastyczności rynku pracy, na uwagę zasługuje również elastyczność podaży pracy, która może dotyczyć mobilności siły roboczej, czy też możliwości dostosowywania podaży pracy do zmieniającej się struktury popytu na pracę.

Wysokie bezrobocie, segmentacja rynku i silne regionalne różnicowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz rosnące koszty funkcjonowania przedsiębiorstw, przyczyniły się do wprowadzenia w wielu krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej elastycznych rozwiązań organizacyjnych na rynku pracy. Do podstawowych kategorii niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy zmierzających do uelastycznienia rynku pracy zalicza się: kontraktowanie pracy, pracę tymczasową (dorywczą), pracę na wezwanie, telepracę, samozatrudnienie, zatrudnienie w częściowym wymiarze czasu pracy. Nowe formy pracy stały się w dużym stopniu możliwe do wykorzystania dzięki rozwojowi telekomunikacji i nowoczesnych technik informacyjnych. Zastosowanie technologii ICT (Information and Communication Technology) umożliwia odejście od tradycyjnego, stałego miejsca pracy, stwarza nowe możliwości współpracy w ramach sieci. Nowe technologie przyczyniają się do przyspieszenia przepływu informacji, ułatwiają przetwarzanie danych i prowadzą do zmian w podziale pracy w przestrzeni. Dlatego też ważną rolę przypisuje się wiedzy, która wykorzystywana w procesach produkcyjnych umożliwia szersze włączenie ludności w sferę aktywności gospodarczej i społecznej. Należy jednak pamiętać, iż tylko pracownicy posiadający odpowiednie przygotowanie zawodowe, dostosowujący swoje kwalifikacje do zmieniających się potrzeb rynku pracy, mogą sprostać wymogom stawianym przez rynek. W związku z powyższym, wręcz za warunek konieczny utrzymania zatrudnienia uznaje się ustawiczne kształcenie pracowników i zwiększenie świadomości społeczeństwa o potrzebie stałego pogłębiania wiedzy oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Jedną z metod aktywizacji zawodowej ludności jest kontraktowanie pracy, które związane jest z koncepcją zarządzania znaną jako outsourcing. Pojęcie to oznacza wykorzystywanie zasobów zewnętrznych lub też wydzielenie z jej dotychczasowej struktury organizacyjnej danego podmiotu określonej funkcji i przekazanie jej zewnętrznej jednostce gospodarczej. Istota outsourcingu polega na koncentrowaniu się danego podmiotu gospodarczego na działalności o charakterze zasadniczym, przy jednoczesnym nawiązywaniu długotrwałej współpracy pomiędzy firmami, osobami.³ Wykorzystywanie outsourcingu stanowi efekt nowego spojrzenia na funkcję zaopatrzenia oraz działalność usługową prowadzoną w przedsiębiorstwie, które mogą być wykonywane poza firmą, bez określenia dziennego limitu godzin pracy, miejsca wykonywania zadania i dyspozycyjności osoby realizującej zlecenie. Jest to system obniżający koszty pracy poprzez zwiększenie efektywności czasu pracy. Dodatkowo, wspomniana metoda pracy umożliwia zmniejszenie kontroli czasu pracy pracowników, ogranicza wydatki związane z przygotowaniem stanowiska pracy, systemu bezpieczeństwa i higieny pracy. Kontrakty mogą mieć charakter okazjonalny, wymagają jednak często specjalistycznej wiedzy i wyposażenia firmy w specjalistyczne maszyny lub urządzenia.

Warto zwrócić uwagę na samozatrudnienie pracowników, które z jednej strony może świadczyć o przedsiębiorczości, z drugiej – konieczności podejmowania pracy na własny rachunek w sytuacji, gdy nie pojawiają się inne możliwości zatrudnienia. Samozatrudnienie polega na przekazywaniu wykonywania prac prostych lub wysoko specjalistycznych przez osoby pracujące na własny rachunek. Często samozatrudnienie kojarzone jest z wydzieleniem części pracy wykonywanej dotychczas w przedsiębiorstwie do jej realizacji przez zatrudnionych, którzy dotąd posiadali status pracownika najemnego. W takim przypadku, można sądzić, iż ta forma podejmowania zatrudnienia stanowi pewną specyfiką wciąż kształtującego się rynku pracy w Polsce. Osoby te wykonują czynności na rzecz tej samej

³ E. Kryńska, Kontraktowanie pracy w: Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce, IPiSS, Warszawa 2003, s. 100-104.

organizacji, ale już bez nadzoru przełożonego z danej firmy.⁴

Do niestandardowych form pracy zalicza się także zatrudnienie w częściowym wymiarze czasu pracy oferowane w przypadku braku zapotrzebowania na daną pracę w pełnym wymiarze czasu. Wydaje się, iż dla kobiet, szczególnie tych chcących pogodzić pracę z obowiązkami rodzinnymi, praca w niepełnym wymiarze daje takie możliwości. Należy podkreślić, że pracownicy zatrudnieni w prezentowanym systemie czasu pracy, mają takie same prawa, jak i osoby pracujące na pełny etat. Powszechnie panuje przekonanie, iż z tej formy zatrudnienia korzystają osoby pragnące uzupełnić budżet domowy. Mówiąc o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu, należy pamiętać iż warunkiem rozwoju tej formy pracy jest zasada dobrowolności przechodzenia na pełny wymiar czasu pracy lub odwrotnie – na niepełny – w sytuacji, gdy odpowiada to możliwościom i potrzebom zarówno pracowników, jak i pracodawców.⁵

Praca tymczasowa (dorywcza) należy do kategorii pracy nietypowej, co oznacza że podobnie, jak i inne wcześniej prezentowane formy zatrudnienia, polega na odejściu od paradygmatu tradycyjnego stosunku pracy, przewidzianego wykonywaniem zadań dla jednego pracodawcy. Wspomniana metoda pracy pozwala dostosować liczbę zatrudnionych do aktualnych potrzeb pracodawców, pomijając klasyczne zwalnianie i zatrudnianie. Potwierdza zatem, iż przedsiębiorcy mogą w pełni dostosować się do wymagań rynku w zakresie poziomu produkcji, sterując czasem pracy osób zatrudnionych.⁶ Istota pracy tymczasowej sprowadza się do zawarcia trójstronnego porozumienia między pracodawcami a pracownikiem/ pracownikami, przewidując występowanie agencji pracy tymczasowej, której rola ogranicza się do „wynajmowania” pracowników w celu świadczenia pracy na podstawie umowy z agencją o „oddanie” pracownika do dyspozycji innemu podmiotowi. Celem tego rodzaju pośrednictwa jest elastyczne reagowanie na potrzeby rynku pracy i może oznaczać okresowe zatrudnienie pracownika w sytuacjach wzmożonych (sezonowych) prac.

Kolejną formą zatrudnienia niestandardowego jest praca na wezwanie oraz praca na telefon umożliwiająca pracodawcy wezwanie pracownika do jej świadczenia w dowolnym momencie. Jest ona często oparta na kontrakcie określającym warunki zatrudnienia lub umowie zawierającej należności oraz zobowiązania zarówno ze strony pracownika, jak i ze strony pracodawcy. Tym samym pracownik wykonujący wspomnianą pracę pozostaje do dyspozycji pracodawcy, bowiem podejmuje ją w przypadku wezwania.

Jedną z form elastycznego zatrudnienia jest także telepraca, określana często jako e-praca. Stanowi ona metodę organizowania albo wykonywania określonej pracy, w której część realizowanych przez pracownika działań wykonywana jest poza siedzibą firmy, dzięki wykorzystywaniu technologii informacyjnej i transmisji danych. Telepraca może również obejmować pracę w domu, zamienność pracy w biurze i w domu, telepracę mobilną, czy też pracę w lokalnych centrach telepracy.⁷ Z telepracą w domu mamy do czynienia w sytuacji, gdy pracownik lub zleceniodawca pracuje w miejscu swego zamieszkania i tym samym część jego domu, mieszkania stanowi biuro wyposażone w telefon, faks czy modem. Telepraca oparta jest na systemach pełnego i częściowego wymiaru czasu pracy. Umowa z osobą wykonującą powierzone zadanie może być realizowana w formie umowy agencyjnej, kontraktu lub pracy na własny rachunek.

Z powyższej prezentacji wynika, że elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy nie są wobec siebie rozłączne, zaś zatrudnienie może przybierać cechy jednej lub więcej z

⁴ E. Kryńska, Dylematy polskiego rynku pracy, IPiSS, Warszawa 2001, s. 93-98.

⁵ E. Kryńska, Elastyczność zatrudnienia w Polsce i w Unii Europejskiej, Gospodarka Narodowa 2001, nr 1-2.

⁶ M. Moszczyński, Praca tymczasowa – aspekty ekonomiczne i zatrudnieniowe, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2004, nr 10.

⁷ M. Bednarski, L. Machol – Zajda, Telepraca w: Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce, IPiSS, Warszawa 2003, s. 148-154

nich. W związku z powyższym należy zastanowić się, które z prezentowanych rozwiązań można zastosować w warunkach polskich w celu lepszego wykorzystania zasobów pracy i zwiększenia efektywności funkcjonowania rynku pracy w Polsce.

2. Zastosowanie nietypowych form zatrudnienia

Analiza wdrażania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy w Polsce jest ograniczona ze względu na brak szczegółowych danych pochodzących z ich badań. Wykorzystując materiały GUS można przeprowadzić analizę związaną z możliwościami zastosowania elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy w Polsce w okresie transformacji oraz prześledzić tendencje zachodzących zmian. Dlatego też w dalszej części niniejszego opracowania zostaną zaprezentowane wybrane formy nietypowego zatrudnienia.

Przemiany systemowe zapoczątkowane w latach 90-tych w gospodarce polskiej, przyczyniły się do pojawienia się zmian w poziomie i strukturze zatrudnienia. Potwierdzają to dane GUS, z których wynika, że w roku 2003 liczba pracujących w gospodarce narodowej zmniejszyła się o ponad 3,5 mln osób w porównaniu z rokiem 1990. Oznacza to, iż ponad 20% cywilnej ludności aktywnej zawodowo w wyniku procesów restrukturyzacyjnych, prywatyzacyjnych straciło dotychczasowe miejsce pracy (tabela 1). Na uwagę zasługują także zmiany jakie nastąpiły w strukturze pracujących z uwzględnieniem statusu zatrudnienia (wykres 1).

Tabela 1

Liczba pracujących w Polsce z uwzględnieniem statusu zatrudnienia*

Wyszczególnienie	1990	1995	2000	2002	2003
Pracujący ogółem	16474,0	15415,2	15436,7	14873,3	12593,5
Z liczby ogółem					
a) zatrudnieni na podstawie stosunku pracy	10800,4	10114,1	9834,3	9366,8	9236,1
b) pracodawcy i pracujący na własny rachunek	5341,4	5261,5	5578,6	5495,1	3347,2
w tym poza rolnictwem	1307,5	1372,1	1505,0	1421,5	1380,2
c) osoby wykonujące pracę nakładczą	55,7	9,6	4,5	3,5	3,4
d) pozostali	276,5				
w tym agenci	125,7	30,0	19,3	7,9	6,8

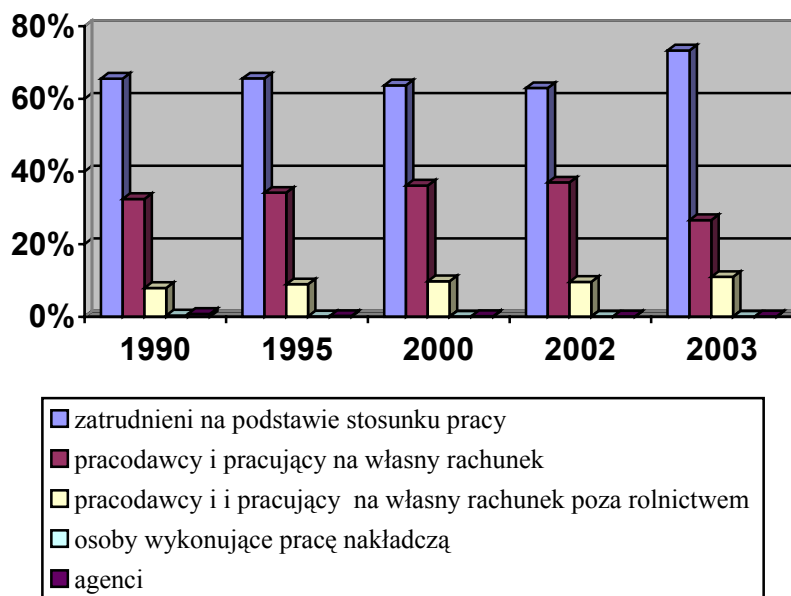
*stan na 31.12. w tys. osób ludności cywilnej

Źródło: opracowanie własne na podstawie Roczników Statystycznych GUS.

Trudna sytuacja wielu przedsiębiorstw, wahania koniunkturalne zaobserwowane w gospodarce narodowej spowodowały, iż zatrudnienie pracowników na podstawie umów o pracę znacznie się obniżyło, w roku 2003 zatrudnionych na podstawie stosunku pracy było niewiele ponad 9 mln osób. Oznacza to, że w analizowanym roku było o prawie 15% mniej osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę aniżeli na początku lat 90-tych. Biorąc pod uwagę udział prezentowanej grupy pracowników w strukturze pracujących ogółem, wyraźnie

widać, iż jest to forma zatrudnienia dominująca w gospodarce polskiej. Pomimo występowania tendencji spadkowej w latach 1990 – 1995, osoby posiadające status zatrudnienia w ramach stosunku pracy stanowiły najbardziej liczną grupę zatrudnionych w Polsce. Zaobserwowane, niekorzystne tendencje zostały odwrócone, w roku 2003 osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę stanowiły prawie 74% ogółu zatrudnionych, co oznacza, iż osób tych było prawie o 8 pkt % więcej w porównaniu z rokiem 1990.

Można wnioskować, iż przyjęte programy aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w ramach realizowanych programów wobec rynku pracy oraz poprawa koniunktury gospodarczej przyczyniły się do powstania miejsc pracy, które stworzyły możliwości uzyskania statusu zatrudnionego w ramach stosunku pracy.



Wykres 1. Struktura pracujących w Polsce według statusu zatrudnienia
Źródło: opracowanie własne na podstawie Roczników Statystycznych GUS.

Ważną grupę w strukturze zatrudnionych w Polsce stanowią pracodawcy i pracujący na własny rachunek. Biorąc pod uwagę analizowaną grupę z wyłączeniem gospodarstw indywidualnych w rolnictwie, można powiedzieć, iż w latach 1990 – 2003 udział wspomnianej grupy osób wykazywał tendencje wzrostowe. Wyjątkiem był rok 2002, kiedy to zaobserwowano niewielki spadek w porównaniu z rokiem poprzednim, o zaledwie 0,19 pkt %. W roku 2003 udział pracodawców i pracujących na własny rachunek z wyłączeniem rolnictwa w strukturze zatrudnienia sięgał prawie 11%, co oznacza, że w porównaniu z rokiem 1990 nastąpił wzrost udziału analizowanej grupy o ponad 3 pkt %. Można wnioskować, iż pogarszająca się sytuacja na rynku pracy stanowiła pewien bodziec do podejmowania pracy na własny rachunek. Ponadto, realizacja specjalnych programów na rynku pracy skierowanych do osób bezrobotnych mogła przyczynić się do zaktywizowania części społeczeństwa, która podjęła się próby samozatrudnienia. W krajach UE udział zatrudnionych na własny rachunek wśród ogółu zatrudnionych jest zróżnicowany. Są bowiem takie kraje, jak Portugalia i Włochy, w których to wspomniana grupa stanowi ponad 25% w strukturze ogółem oraz kraje takie jak Szwecja i Dania, gdzie pracujący na własny rachunek stanowią zaledwie 5-7% ogółu pracujących. Udział samozatrudnienia poza rolnictwem w Polsce kształtuje się podobnie jak w Niemczech, Wielkiej Brytanii i Francji, sięga 10-11% ogółu zatrudnionych.⁸ W wielu krajach UE wprowadzono elastyczne rozwiązania

⁸ European Commission 2002, Employment in Europe, Luxembourg.

organizacyjne na rynku pracy na początku lat 90-tych, kiedy to bezrobocie było wysokie, pojawiło się silne regionalne zróżnicowanie sytuacji na lokalnych rynkach i w szybkim tempie wzrastały koszty pracy. Większość rządów krajów UE wprowadziła programy pomagające osobom bezrobotnym podejmować pracę na własny rachunek, dodatkowo we wspomnianych krajach opracowano i rozpoczęto wdrażanie programów skierowanych do osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, tzn. kobiet i ludzi młodych. Brak jednorodnych systemów oceniania efektywności realizowanych przedsięwzięć ze strony państwa w ramach prowadzonej polityki wobec rynku pracy, nie pozwalają jednoznacznie ocenić proponowanych rozwiązań. Jednak można twierdzić, iż programy te mogą być realizowane wśród osób posiadających pewne predyspozycje i odpowiednie przygotowanie zawodowe.

Jak już wspomniano, możliwości rozpoznania skali niestandardowego zatrudnienia w Polsce jest nieco ograniczona, gdyż dostępne źródła GUS pozwalają w ogólnym stopniu określić wielkość zbiorowości wykonującej pracę nakładczą przez osoby, z którymi zawarto umowę na realizację określonych czynności na rzecz jednostki zlecającej pracę poza swoim terenem. Z wykresu 1 wynika, że udział osób wykonujących pracę nakładczą w Polsce w analizowanych latach był niewielki i wykazywał tendencję malejącą. Na początku okresu transformacji, osoby wykonujące pracę zarobkową w domu stanowiły zaledwie 0,34% ogółu pracujących, natomiast w roku 2002 - tylko 0,02%. Tak niewielki udział nie może stanowić potwierdzenia pojawienia się jakiegokolwiek tendencji. Jedynie można sądzić, iż telepraca będąca formą wykonywania pracy na odległość za pośrednictwem komputera, w Polsce jest słabo rozwinięta, w związku z tym nie wywiera istotnego wpływu na lokalne rynki pracy. Niemniej obserwując kraje UE będące członkami tego ugrupowania od wielu lat i postępujący rozwój telepracy można oczekiwać, iż ta forma pracy w naszym kraju rozwinię się w większej skali, a tym samym część osób legitymujących się odpowiednimi kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi, znajdzie zatrudnienia, opuszczając tym samym zasoby bezrobocia. Jak wynika z przeprowadzonych szacunków przez Komisję Europejską, w roku 2001 w krajach UE ogółem 10 mln osób wykonywało telepracę. Najwyższy udział telepracowników w strukturze zatrudnienia posiadały kraje skandynawskie i Holandia, tym samym powszechnie uznaje się, iż kraje te posiadają największe doświadczenie w wykorzystaniu telepracy jako nowej formy zatrudnienia.⁹ Można sądzić, że rozwój technologii informacyjnych staje się siłą napędową wzrostu zatrudnienia w niektórych krajach UE, gdyż co 4 nowe miejsce pracy powstało dzięki rozwojowi technologii informacyjnych.¹⁰

Analizując strukturę zatrudnienia w Polsce nie można pominąć agentów, którzy zgodnie z przyjętą definicją GUS, stanowią grupę osób, z którymi zawarto umowę agencyjną lub umowę na warunkach zlecenia o prowadzenie placówek. Dlatego też można powiedzieć, że jest to grupa osób zatrudniona w sposób odbiegający od tradycyjnego stosunku o pracę. Jak wynika ze źródeł GUS, udział agentów w strukturze zatrudnienia był niewielki, potwierdza to wykres 1. W roku 1990 agenci stanowili 0,76% ogółu zatrudnionych. Jednak z roku na rok ich udział ulegał zmniejszeniu, w roku 2002 wynosił zaledwie 0,02%, co potwierdza, iż nie jest to znacząca forma zatrudnienia w gospodarce polskiej.

Warto zwrócić uwagę, jak kształtowały się udziały pracujących w zbiorowości pełno – i niepełnozatrudnionych w Polsce w latach objętych analizą. Ogólnie liczba niepełnozatrudnionych w latach 1990 – 2002 wykazywała tendencję spadkową, co potwierdzają dane GUS, gdyż w roku 2002 osób niepełnozatrudnionych było o prawie 30% mniej aniżeli w roku 1990. Jednak w roku 2003 nastąpiło odwrócenie wcześniej zaobserwowanej tendencji. Liczba niepełnozatrudnionych w prezentowanym roku wzrosła,

⁹ M. Bednarski, L. Machol – Zajda, *Telepraca w: Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa 2003, s. 148-154.

¹⁰ E. Kryńska, *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2001, s.111-112

aczkolwiek wzrost ten był niewielki w stosunku do roku poprzedniego wynosił niecałe 2,5%. W roku 2003 niepełnozatrudnionych pracowników było mniej o ponad 25 % w porównaniu z rokiem 1990. Udział niepełnozatrudnionych w strukturze ogółem w porównywanych latach mieścił się w przedziale 8,1 – 9,5%. Po roku 1990 zaobserwować można spadek udziału badanej grupy w strukturze zatrudnionych. W roku 2002 osiągnięto 9,5% udział niepełnozatrudnionych w ogólnej liczbie zatrudnionych. Kolejny prezentowany rok – 2002 wykazywał tendencję malejącą. Warto podkreślić, iż ponownie w roku 2003 udział niepełnozatrudnionych wzrósł niewiele, zaledwie o 0,3 pkt %. Na podstawie powyższych informacji można sądzić, iż w podmiotach zatrudniających powyżej 9 osób w Polsce, udział niepełnozatrudnionych w zbiorowości pełno – i niepełnozatrudnionych należy ocenić jako bardzo niski. Na uwagę zasługuje fakt, że pojawiają się pewne symptomy podejmowanych prób uelastycznienia zatrudnienia poprzez zmianę liczby niepełnozatrudnionych.

Wykorzystanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jest formą uelastycznienia rynku pracy stosowaną w wielu krajach UE. Firmy dążąc do uzyskania zwiększenia swobody w zakresie angażowania i zwalniania pewnych grup pracowników wykorzystują formę zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dla porównania można zaprezentować wielkości charakterystyczne dla krajów UE, w których to udział pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy kształtował się w roku 2001 na poziomie nie przekraczającym 18%. Przy czym rozpiętość wśród państw członkowskich była dość znaczna, np udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w Holandii w roku 2001 wynosił 42,2% wszystkich pracowników, w Szwecji i Wielkiej Brytanii ponad 24%, z kolei we Włoszech i Hiszpanii niewiele ponad 8%.¹¹ Jak wynika z badań przeprowadzonych w Polsce w roku 2001, osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas podejmowania decyzji o zatrudnieniu kierowały się głównie motywami pozaekonomicznymi, gdyż większość respondentów podejmowała taką pracę w związku ze stwierdzeniem pewnego poziomu niepełnosprawności, nauki i niewiele ponad 5% badanych świadczyła pracę w niepełnym wymiarze z przyczyn rodzinnych.

Tabela 2

Pełnozatrudnieni i niepełnozatrudnieni w Polsce*

Wyszczególnienie	1990	1995	2000	2002	2003
Ogółem w tys. osób	9741,0	8923,4	8052,6	7577,3	7474,4
w tym					
a) pełnozatrudnieni	8878,3	8149,1	7291,9	6968,9	6850,8
b) niepełnozatrudnieni	862,7	774,3	760,7	608,4	623,6

*W tabeli 2 prezentowane dane dotyczą ludności cywilnej zgodnie ze stanem na 31.12., w roku 1990 – bez jednostek małych, w latach 1995 – 2003 bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Roczników Statystycznych GUS.

Niemożliwość znalezienia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie była główną przyczyną do podejmowania pracy w niepełnym wymiarze. Niezależnie od motywów zatrudnienia pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, forma ta jest istotnym instrumentem uelastycznienia popytu na pracę. Powszechnie uważa się, iż kobiety z racji realizowanych przez siebie funkcji pozazawodowych są szczególnie skłonne do

¹¹ European Commission 2002, Employment in Europe, Luxembourg.

podejmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dlatego też wydaje się, że tę formę zatrudnienia można wykorzystać w celu zwiększenia zatrudnienia kobiet i osób młodych nie posiadających doświadczenia zawodowego.

3. Podsumowanie

Elastyczność pracy może być traktowana jako jedna z metod ograniczania nierównowagi pojawiającej się na lokalnych rynkach pracy oraz sposobem na dostosowanie się przez pracodawców do wahań koniunkturalnych, które w znacznym stopniu wpływają na zmiany w poziomie i strukturze zatrudnienia. Należy jednak pamiętać, iż potrzeba stosowania elastycznych form zatrudnienia jest determinowana z jednej strony ekonomicznie, ze względu na intensywność dokonujących się zmian w gospodarce, z drugiej strony – efekt przekonania społeczeństwa o konieczności wprowadzania zmian uwzględniających zróżnicowane potrzeby pracowników.

Główną korzyścią wynikającą ze stosowania elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy jest zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw, którą firmy osiągają dzięki obniżce kosztów pracy, wzrostu wydajności pracy oraz ułatwieniu dostosowywania działalności firmy do zmieniającego się popytu. Elastyczność pracy umożliwia zatem nie tylko dopasowywanie się do nowych warunków ekonomicznych, ale także społecznych, technologicznych danej organizacji gospodarczej i potrzeb jej pracowników. Dlatego też uelastycznienie pracy można traktować jako zmienność, indywidualizację rozwiązań w sferze kształtowania pracy, o której decydują sami pracodawcy i pracownicy.

Pomimo faktu, iż prezentowane nietypowe formy zatrudnienia nie są wolne od wad powszechnie uznaje się, że zwiększają one szanse podjęcia pracy dla grup szczególnego zagrożenia bezrobociem, w tym także osobom zamieszkującym z dala od dużych ośrodków miejskich, gdzie możliwości znalezienia pracy są bardzo małe. Upowszechnienie niektórych form elastycznego zatrudnienia może również stanowić szansę na rozwój sektora usług w Polsce. Oczywiście możliwości zwiększenia zatrudnienia wymagają pokonania pewnych barier, do których przede wszystkim zalicza się: brak kapitału, często nieodpowiednie przygotowanie zawodowe, brak umiejętności utworzenia lub prowadzenia własnej firmy, czy też mentalność polskiego społeczeństwa.

SPIS LITERATURY:

1. Bednarski M., Machol – Zajda L., Telepraca w: Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce, IPiSS, Warszawa 2003
2. European Commission 2002, Employment in Europe, Luxembourg
3. Kryńska E., Dylematy polskiego rynku pracy, IPiSS, Warszawa 2001
4. Kryńska E., Elastyczność zatrudnienia w Polsce i w Unii Europejskiej, Gospodarka Narodowa 2001, nr 1-2
5. Kryńska E., Kontraktowanie pracy w: Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce, IPiSS, Warszawa 2003
6. Kwiatkowski E., 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 2003
7. Moszczyński M., Praca tymczasowa – aspekty ekonomiczne i zatrudnieniowe, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2004, nr 10
8. Roczniki Statystyczne za lata 1990 – 2004, GUS, Warszawa
9. Wiśniewski Z., Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999