

Anna Berezka

Uniwersytet Szczeciński

NIETYPOWE FORMY ZATRUDNIENIA W POLSCE NA TLE WYBRANYCH KRAJÓW UNII EUROPEJSKIEJ

Streszczenie

Oczekiwania klientów i globalizacja osiągnięć w wielu dziedzinach gospodarki wpływają nieustannie na doskonalenie form zarządzania zasobami pracy w Europie. Nowe rozwiązania w zakresie zatrudnienia, zależne od rodzaju wykonywanej pracy, oprócz korzyści dla pracowników i pracodawców pozwalają na kontynuację wzrostu gospodarczego i zwiększanie konkurencyjności przedsiębiorstw. Narzędzia rynku pracy objawiające się w nowych formach kształtują politykę krajów europejskich i modyfikują model zatrudnienia, powodując dopasowanie narzędzi prawnych do systemu rynku pracy, potrzeb osób pracujących i przedsiębiorstw. Zmieniające się modele rynku wpływają na zwiększenie roli zarządzania zasobami pracowniczymi i konieczność poszukiwania nowych rozwiązań gospodarczych w sposób efektywniejszy, bezpieczniejszy i nastawiony na podwyższanie konkurencyjności. Przedstawiona charakterystyka, poziom i opis nietypowych form zatrudnienia w różnych perspektywach czasowych ma zasadniczy wpływ na określenie zależności między globalną konkurencją a potencjałem ludzkim w wymiarze publicznoprawnym. Formalnoprawne aspekty nowych form zatrudnienia moderują zmianę systemów gospodarczych w czasach gdy koniunktura nie sprzyja wzrostowi, a potrzeba stabilizacji gospodarki powoduje kreowanie nowych narzędzi zwiększających elastyczność i bezpieczeństwo na rynku pracy.

Słowa kluczowe: narzędzia zatrudnienia, konkurencyjność pracownicza, globalny rynek pracy, efektywność form pracy, formy zatrudnienia.

Wprowadzenie

Od lat 80. XX w. prowadzona jest dyskusja o kryzysie typowego zatrudnienia i stopniowym przechodzeniu ku bardziej elastycznym rozwiązaniom¹.

Przemiany zachodzące we współczesnym świecie, w tym globalizacja, rewolucja technologiczno-informacyjna i rosnąca konkurencja, determinują konieczność szybkich dostosowań rynku pracy do zmieniających się warunków. Wysokie bezrobocie, procesy segmentacji rynku pracy, rosnące koszty funkcjonowania przedsiębiorstw zmuszają do ciągłego poszukiwania nowych rozwiązań, mogących przyczynić się do wzrostu zatrudnienia. Doświadczenia wielu krajów pokazują, że zastosowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy mogą się do niego istotnie przyczynić².

W praktyce w nawiązaniu stosunków pracy coraz częściej można zauważyć odchodzenie od tradycyjnych umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony w kierunku form bardziej elastycznych. Stopniowo w społeczeństwie zmienia się stereotyp myślenia o zatrudnieniu, z pojęcia stały, niezmienny na: elastyczny, dynamiczny, zmienny, mobilny. Coraz większą szansę na konkurencyjność mają te firmy, w których pracownicy cechują się dużą elastycznością, ciągłym poszukiwaniem lepszych rozwiązań i innowacyjnością. Wydaje się pewne, że żadnemu państwu, a w nim żadnemu przedsiębiorstwu, nie uda się konkurować na arenie międzynarodowej bez wprowadzenia i upowszechnienia elastycznych form zatrudnienia. Zarządzanie w XXI w. przyjęło nową orientację i w coraz większym stopniu jest oparte na zdolności radzenia sobie z ciągłymi zmianami, a nie na stabilności.

Z tego względu celem artykułu jest określenie roli i znaczenia nietypowych form zatrudnienia we współczesnej gospodarce rynkowej oraz ukazanie rozbieżności w ich stosowaniu w wybranych krajach Unii Europejskiej. Na podstawie danych statystycznych porównano zakres występowania atypowych form zatrudnienia w Polsce oraz w Europie.

¹ H. Oschmiansky, F. Oschmiansky, *Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung?*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), September 2003, s. 1.

² A. Skórska, *Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy szansą na zwiększenie aktywności zawodowej kobiet – doświadczenie krajów UE*, w: *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, red. C. Sadowska-Snarska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2008, s. 184.

1. Istota i przesłanki stosowania nietypowych form zatrudnienia

Pojęcie „nietypowych form zatrudnienia” jest przez badaczy i teoretyków życia gospodarczego określane niejednoznacznie. W literaturze niemieckiej spotyka się określenie *atypische Beschäftigung*, w anglosaskiej *atypical employment*. Obydwa określenia w dosłownym tłumaczeniu oznaczają atypowe zatrudnienie³. Bardzo często w literaturze używa się też pojęcia „nowe formy zatrudnienia”. Spotyka się je również w literaturze polskiej. I tak A. Chobot nowymi, nietypowymi formami zatrudnienia nazywa stosunki pracy, które nie mieszczą się w ramach paradygmatu klasycznej pracy podporządkowanej⁴. Istotną cechą nietypowego zatrudnienia jest jego duża elastyczność, stąd też często określa się je mianem elastycznych form zatrudnienia.

Elastyczność we współczesnej gospodarce rynkowej odgrywa coraz większą rolę. Wynika to z kilku przesłanek, wśród których do najważniejszych zaliczyć należy:

- rosnącą konkurencję, zarówno na rynku wewnętrznym, jak i międzynarodowym, co wymusza na przedsiębiorstwach większą elastyczność we wszystkich wymiarach;
- procesy integracji gospodarczej i globalizacji, co sprzyja zwiększaniu mobilności siły roboczej;
- rewolucję technologiczną, w szczególności rozwój technologii informatycznych, które umożliwiają wprowadzanie nowych metod w zakresie świadczeń pracy (np. telepraca);
- „intelektualizacja” pracy, coraz wyższy poziom wykształcenia pracowników i zmieniające się ich oczekiwania w stosunku do firmy powodują, że przyznaje się im coraz większy zakres samodzielności i odpowiedzialności za powierzone zadania, co sprzyja stosowaniu nietypowych form zatrudnienia⁵.

³ M. Moszyński, *Nietypowe formy zatrudnienia w Republice Federalnej Niemiec*, TNOiK, Toruń 2004, s. 20.

⁴ A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, PWN, Warszawa 1997, s. 130.

⁵ J. Jeleniewska, R. Chrościelewski, R. Opieka, *Korzyści i zagrożenia dla pracowników ze stosowania elastycznych form zatrudnienia na bazie doświadczeń NSZZ „Solidarność” Stoczni Gdańskiej*, w: *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, red. C. Sadowska-Snarska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok, 2008, s. 154.

Struktura przyszłościowego modelu zatrudnienia zakłada istnienie relatywnie niewielkiej grupy pracowników stałych (rdzeń załogi) i dużej grupy pracowników zasobowych i peryferyjnych, zatrudnianych w różnych elastycznych formach pracy⁶. Przesłanki takiej struktury zatrudnienia są dwojakie: ekonomiczne i społeczne. Z ekonomicznego punktu widzenia powinna ona przynieść przedsiębiorstwu racjonalizację kosztów pracy poprzez likwidację zatrudnienia niskoproduktywnego (np. w okresach zróżnicowanego nasilenia zadań, w mniej wydajnych godzinach pracy), tym samym zwiększyć jego konkurencyjność, a w skali makro przyczynić się do wzrostu konkurencyjności gospodarki czy regionu. Natomiast ze społecznego punktu widzenia elastyczne formy zatrudnienia i organizowania pracy mają służyć poprawie zatrudnialności, stwarzając warunki do podejmowania pracy na trudnych rynkach (bezrobocie) lub w trudnych sytuacjach życiowych (np. pogodzenia z życiem rodzinnym). Powinny także poprawiać jakość pracy poprzez dogodnie dla pracownika organizacyjne warunki pracy oraz wpływać na konkurencyjność przedsiębiorstwa. Powyższe kwestie znalazły swoje odzwierciedlenie w Europejskiej Strategii Zatrudnienia i są także podstawą do wdrażania w przedsiębiorstwach koncepcji elastycznej organizacji, w tym elastycznych zasobów ludzkich⁷.

2. Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy

Nietypowe (elastyczne) formy zatrudnienia są pojęciem szerokim, obejmującym różnorakie sposoby wykonywania pracy na zasadach odbiegających od modelu, który można uznać za tradycyjny, czyli spełniający następujące warunki⁸:

1. Forma zatrudnienia – umowa o pracę.
2. Rodzaj umowy – umowa na czas nieokreślony.
3. Wymiar czasu pracy – pełny etat.
4. Miejsce zatrudnienia – siedziba pracodawcy.

⁶ Z. Sekuła, *Planowanie zatrudnienia*, Oficyna Ekonomiczna Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, s. 68.

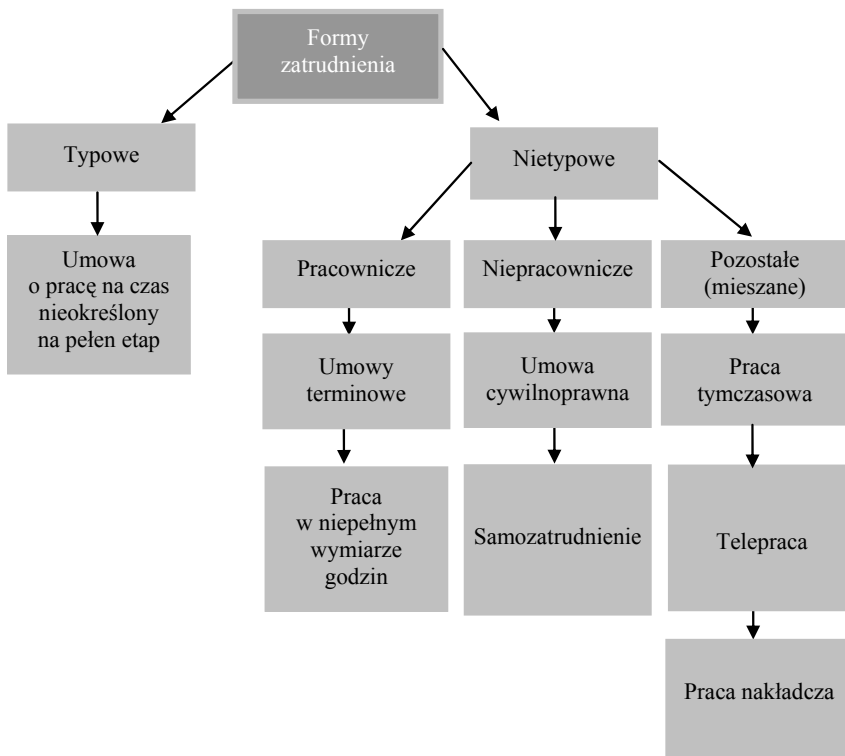
⁷ B. Skowron-Mielnik, *Zagrożenia ze strony elastycznych form zatrudniania i organizowania pracy*, w: *Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, red. D. Kotlorz, Wydawnictwo AE, Katowice 2009, s. 61.

⁸ E. Bąk, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, wyd. C.H. Beck, Warszawa, 2009, s. 10.

5. Regularność zatrudnienia – praca w określonych godzinach.
6. Długość okresu zatrudnienia – długoletnie ciągle zatrudnienie.

Ogólną klasyfikację form zatrudnienia przedstawia rysunek 1. Niektóre prezentowane tu formy uważane są powszechnie za nietypowe, np. telepraca, *job-sharing*, i mogą być stosowane zarówno na podstawie umów cywilnoprawnych, jak i poprzez zatrudnienie na podstawie stosunku pracy. Praca nakładcza zaś, choć nie jest zatrudnieniem pracowniczym (nie podlega regulacjom Kodeksu pracy), to posiada wiele cech takiego zatrudnienia.

Rysunek 1. Ogólna klasyfikacja form zatrudnienia



Źródło: E. Bąk, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, wyd. C.H. Bek, Warszawa, 2009, s. 11.

Większość elastycznych form zatrudnienia może być stosowana w ramach obydwu rodzajów zatrudnienia, tj. pracowniczego i niepracowniczego. Przykładem zatrudnienia pracowniczego są umowy terminowe, zatrudnienie w niepeł-

nym wymiarze, leasing pracowniczy, wypożyczanie pracowników, praca na wezwanie i na telefon, *job-sharing* czy nawet telepraca. Inne, jak na przykład umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowa agencyjna czy samozatrudnienie, są możliwe do zrealizowania tylko poprzez zatrudnienie niepracownicze.

3. Zastosowanie nietypowych form zatrudnienia na rynkach pracy krajów UE

Z trudną sytuacją ekonomiczną oraz wzrostem stopy bezrobocia mierzą się wszystkie kraje Unii Europejskiej. Jednak analiza struktury zatrudnienia krajów unijnych pokazuje, że rozwiązania w postaci elastycznych form zatrudnienia mogą być źródłem dobrych praktyk i pozytywnie wpływać na aktywizację zatrudnienia.

Najczęściej stosowaną formą elastycznego zatrudnienia jest praca w niepełnym wymiarze godzin. Zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy jest pracownik, którego normalny czas pracy skalkulowany na podstawie okresu rozliczeniowego tygodniowego lub średniego z okresu do 1 roku jest mniejszy niż normalny czas pracy porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy⁹. Zainteresowanie pracą w niepełnym wymiarze wynika m.in. z szerokiej możliwości, jakie ta forma stwarza pracownikom. Zatrudnienie niepełnowymiarowe pozwala na dostosowanie czasu pracy do indywidualnych potrzeb, umożliwia lepsze łączenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym, doskonaleniem zawodowym, hobby czy też funkcjami społecznymi. Praca taka może ułatwić absolwentom szkół wchodzenie na rynek pracy, a pod koniec kariery zawodowej umożliwia płynne przejście na emeryturę. Szczególnym zainteresowaniem forma ta cieszy się wśród kobiet wychowujących dzieci oraz osób w starszym wieku¹⁰.

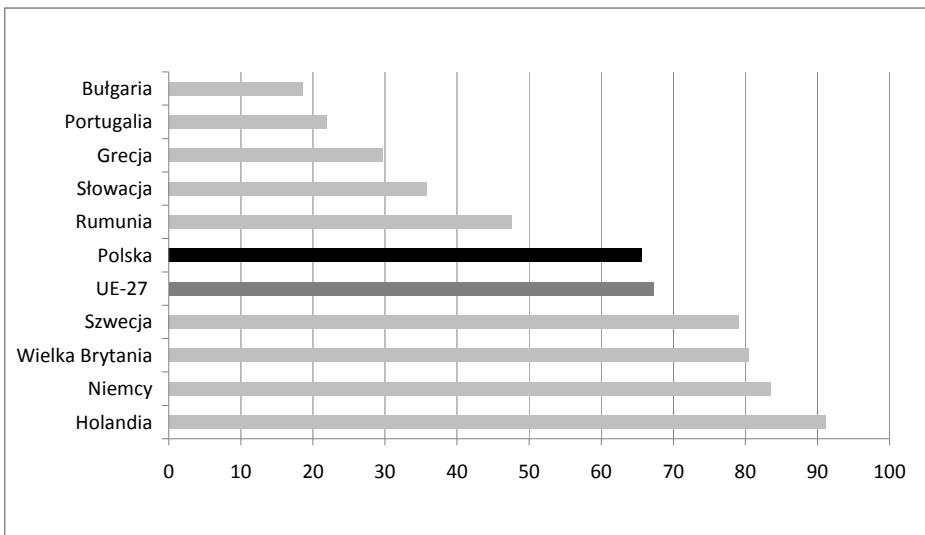
Do korzyści zatrudnienia w niepełnym wymiarze należy ściślejsze dostosowanie liczby personelu i godzin pracy do potrzeb przedsiębiorstwa. Pozwala ono także na większą swobodę w ustalaniu czasu pracy w porównaniu z umowami standardowymi. Wyniki Europejskiego Badania Przedsiębiorstw z 2009 roku pokazują, że pod względem wykorzystania umów niepełnowymiarowych

⁹ Definicja podana w raporcie: *Part-time work in Europe*, dla: *European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions*, 2003, www.eurofound.eu.int. (20.02.2012).

¹⁰ E. Bąk, *op.cit.*, s. 41.

w przedsiębiorstwach Polska nie odbiega od europejskiej średniej. W UE około 67% firm zatrudniało przynajmniej 1 pracownika na część etatu. W Polsce ten odsetek ukształtował się na poziomie około 66%¹¹.

Wykres 1. Odsetek firm zatrudniających w 2009 roku pracowników w niepełnym wymiarze godzin w wybranych krajach UE (%)



Źródło: *Elastyczny czas pracy w firmach – Polska na tle Europy*, Europejskie Badanie Firm (ECS) 2009 – www.rynekpracy.pl/artukul.php (25.01.2012).

Najczęściej zatrudnianie w niepełnym wymiarze (wykres 1) praktykują firmy w Holandii (91,1%), Niemczech (83,5%) i Wielkiej Brytanii (80,4%). Najrzadziej w Europie spotykane jest w Bułgarii, w której jedynie 18,6% przedsiębiorstw zatrudnia pracowników na niepełny etat. Niski wskaźnik wykorzystania tej formy pracy charakteryzuje także Portugalię (21,9%) oraz Grecję (29,6%). Jednak to w krajach południowej Europy w ostatnich latach nastąpił największy wzrost odsetka firm korzystających z osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin.

¹¹ http://www.eurofund.europa.eu/publications/htmfiles/ef0997_pl.htm - *Europejskie badania przedsiębiorstw – pierwsze wnioski* (29.02.2012).

O ile odsetek przedsiębiorstw korzystających z osób pracujących na część etatu w Polsce jest zbliżony do europejskiej średniej, to liczba pracowników objętych tą formą zatrudnienia jest już znacznie mniejsza. W 2010 roku w państwach UE zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin stanowili 19,2% wszystkich pracujących. Największy udział notowano w Holandii, gdzie prawie połowa osób aktywnych na rynku pracowała w mniejszym niż pełnoetatowy wymiarze czasu pracy. W Niemczech, Szwecji czy Wielkiej Brytanii takimi umowami objęty był co czwarty pracownik. W Polsce ten wskaźnik wynosił 8,3%. Warto zaznaczyć, że w ostatnich latach niemal we wszystkich krajach europejskich zanotowano wzrost znaczenia takich umów. Polska należała do wyjątków. Pomiedzy 2004 a 2010 rokiem udział zatrudnionych na niepełny etat w całkowitych zasobach pracowniczych zmniejszył się o ponad 2 punkty procentowe (tabela 1).

Tabela 1. Osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin w wybranych krajach UE w latach 2004–2010 (% całkowitego zatrudnienia)

Kraj	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
UE-27	17,2	17,8	18,1	18,2	18,2	18,8	19,2
Bułgaria	2,4	2,1	2,0	1,7	2,3	2,3	2,4
Czechy	4,9	4,9	5,0	5,0	4,9	5,5	5,9
Francja	16,8	17,2	17,3	17,4	17,0	17,4	17,8
Grecja	4,6	5,0	5,7	5,6	5,6	6,0	6,4
Hiszpania	8,7	12,4	12,0	11,8	12,0	12,8	13,3
Holandia	45,5	46,1	46,2	46,8	47,3	48,3	48,9
Niemcy	22,3	24,0	25,8	26,1	25,9	26,1	26,2
Polska	10,8	10,8	9,8	9,2	8,5	8,4	8,3
Portugalia	11,3	11,2	11,3	12,1	11,9	11,6	11,6
Rumunia	10,6	10,2	9,7	9,7	9,9	9,8	11,0
Słowacja	2,7	2,5	2,8	2,6	2,7	3,6	3,9
Szwecja	23,6	24,7	25,1	25,0	26,6	27,0	26,4
Wielka Brytania	25,7	25,2	25,3	25,2	25,3	26,1	26,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat- [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm.table.do?tab=tabl- Persons employed part-time \(20.01.2012\)](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm.table.do?tab=tabl- Persons employed part-time (20.01.2012)).

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy czy też praca na niepełny etat pozwala stronom na swobodne określenie czasu pracy. Restrykcyjne przepisy dotyczące zmiany wymiaru etatu powodują, że nie jest to łatwe narzędzie regulacji poziomu zatrudnienia. Dla pracowników niewątpliwą wadą jest ograniczo-

ne wynagrodzenie. Jak zauważa M. Kabaj¹², praca w niepełnym wymiarze cieszy się popularnością w krajach, gdzie wynagrodzenia są wysokie, zatem przejście na część etatu nie jest aż tak odczuwalne (Niemcy, Holandia, Dania). W krajach takich jak Polska, gdzie podstawowe wynagrodzenia są niskie, praca w niepełnym wymiarze i uzyskiwane za nią wynagrodzenie jest ekonomicznie niesatysfakcjonujące. Jest to forma zatrudnienia regulowana przepisami Kodeksu pracy.

Kolejną formą zatrudnienia na rynku pracy jest tzw. leasing pracowniczy, czyli praca tymczasowa. Rynek pracy tymczasowej zaczął się rozwijać dynamicznie od początku lat 90. ubiegłego wieku w krajach Europy Zachodniej. W 1997 roku MOP usankcjonowała funkcjonowanie prywatnych agencji zatrudnienia, w tym agencji pracy tymczasowej¹³. We Włoszech pracę tymczasową wprowadzono do systemu prawnego dopiero w 1997 roku, a w Grecji w 2001. Obecnie zatrudnienie tymczasowe stało się stałym elementem europejskiego rynku pracy, gdyż wszystkie kraje Wspólnoty dopuszczają możliwość korzystania z tej formy zatrudnienia.

W Polskim systemie prawnym zatrudnienie tymczasowe jest stosunkowo nową formą. Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych została uchwalona w 2003 roku. Przepisy precyzyjnie określają warunki, jakie muszą być spełnione, by można było skorzystać z usług agencji pracy tymczasowej¹⁴. Jest to forma zatrudnienia pracowniczego, ponieważ pomiędzy pracobiorcą i agencją pracy tymczasowej musi być zawarta umowa o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy. Ta forma zatrudnienia charakteryzuje się szczególną elastycznością. Tzw. pracodawca-użytkownik, po zapłaconiu wynagrodzenia agencji, zwolniony jest z ponoszenia kosztów transakcyjnych. Agencja dostarcza mu zgodnie z zamówieniem pracownika o określonych kwalifikacjach. Nie obciążają go również koszty wynagrodzenia, gdyż do ich pokrywania obowiązana jest agencja, będąca (głównym) pracodawcą pracownika tymczasowego. Pracodawcy-użytkownikowi przysługują zaś uprawnienia

¹² M. Kabaj, *Modele niestandardowych form zatrudnienia*, w: *Badania czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce*, red. Z. Dziubiński, M. Kowalewski, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania Personalem, Warszawa 2008, s. 374.

¹³ D. Storrie, *Temporary agency work in the European Union – economic rationale and equal treatment*, European Commission DG Employment and Social Affairs, 2004.

¹⁴ Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, DzU nr 166, poz. 1608 z późn. zm.

kierownicze wobec skierowanego pracownika. Może on ponadto w dowolnym czasie przerwać zatrudnienie i odesłać pracownika do agencji. W istocie mamy tu do czynienia z pewną formą pośrednictwa pracy, którego celem jest elastyczne reagowanie na potrzeby rynku. Ta forma pracy nietypowej wiąże się z zatrudnieniem okresowym. Po upływie czasu wynajęcia pracownik wraca do stanu oczekiwania. Nietypowość tej formy zatrudnienia jest daleko posunięta. Odchodzi się bowiem od dwustronnej konstrukcji stosunku pracy jako więzi między pracownikiem a pracodawcą, dla którego wykonuje on pracę. Pojawia się natomiast układ trójstronny, w ramach którego następuje rozdzielenie funkcji pracodawcy od podmiotu spożytkowującego pracę pracownika.

Praca tymczasowa jest zjawiskiem rozpowszechnionym w Europie, zwłaszcza w krajach starej UE. Największy rozwój tej formy zatrudnienia nastąpił w latach 90. XX wieku, gdy liczba zatrudnionych poprzez agencje pracy tymczasowej wzrastała o około 10% rocznie¹⁵.

Tabela 2. Zatrudnienie poprzez agencje pracy tymczasowej w wybranych krajach europejskich w latach 2004–2010 (% całkowitego zatrudnienia)

Kraj	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
UE-27	1,4	1,4	1,6	1,7	1,7	1,4	1,7
Bułgaria	–	–	–	–	0,1	0,2	–
Czechy	–	–	–	–	0,7	0,7	0,7
Francja	2,3	2,3	2,4	2,5	2,3	1,7	2,0
Grecja	–	–	–	0,2	0,0	0,1	0,1
Hiszpania	0,7	0,7	0,7	0,8	0,6	0,4	0,5
Holandia	1,9	2,2	2,5	2,8	2,9	2,4	2,4
Niemcy	0,5	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	–
Polska	0,2	0,2	0,2	0,4	0,5	0,5	0,7
Portugalia	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	–
Rumunia	–	–	–	–	0,3	0,3	–
Słowacja	–	–	–	–	0,6	0,6	–
Szwecja	0,7	0,7	0,8	1,3	1,3	1,0	1,3
Wielka Brytania	4,1	4,2	4,3	4,7	4,1	3,7	3,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie www.ciett.org – CIETT Międzynarodowe Stowarzyszenie Agencji Pracy Tymczasowej (20.01.2012).

Obecnie rocznie na terenie Unii Europejskiej w ramach leasingu pracowniczego zatrudnionych jest łącznie około 4 milionów osób. Należy dodać, że wiele państw posiada listę sektorów, w których praca czasowa jest zabroniona

¹⁵ www.workservice.pl (20.01.2012).

(np. we Francji jest to sektor administracji państwowej). Największy odsetek pracowników tymczasowych występuje w Wielkiej Brytanii (3%) i Holandii (2,4%), najniższy jest w Grecji (0,1%), ale tam zakaz pracy czasowej zniesiono dopiero w 1999 roku¹⁶.

Według danych CIETT, w zależności od kraju, średnio 29–53% pracowników czasowych znajduje stałe zatrudnienie w następnym roku po zatrudnieniu się w agencji leasingu pracowniczego. W Polsce wskaźnik udziału pracowników tymczasowych w ogólnej liczbie zatrudnionych (0,2 % w 2004 roku do 0,7% w 2010), znacznie odbiega od średniej Unii Europejskiej wynoszącej 1,7% (tabela 2). Jednak ostatnie dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej napawają optymizmem. W 2010 roku liczba pracowników tymczasowych w Polsce wyniosła 433 102, co oznacza 14-procentowy wzrost w stosunku do roku poprzedniego. Natomiast liczba firm korzystających z usług agencji pracy tymczasowej wzrosła nieznacznie o 138 podmiotów i wyniosła 10 964¹⁷.

Kolejna forma zatrudnienia to dzielenie pracy (job-sharing), które jest często stosowanym na świecie sposobem uniknięcia zwolnień, szansą dla kobiet wychowujących dzieci, możliwością wprowadzenia w obowiązki zawodowe nowych pracowników przez osoby odchodzące na emeryturę. Dzielenie pracy umożliwia wykonywanie pracy wszystkim osobom, które z osobistych przyczyn nie mogą pracować w pełnym wymiarze godzin. Job-sharing został zapoczątkowany w Wielkiej Brytanii, w krótkim czasie znajdując zastosowanie w Niemczech, Włoszech i Hiszpanii. W 2000 roku zaledwie około 1% zatrudnionych w Wielkiej Brytanii korzystało z job-sharingu, w ciągu kolejnych lat 1/4 pracujących rodziców z małymi dziećmi prosiła o możliwość podjęcia zatrudnienia w tej formie¹⁸. W Polsce większość zatrudnionych w tym systemie stanowią kobiety, m.in. w sekretariatach, gdzie ponadstandardowy czas pracy można podzielić pomiędzy dwie osoby pracujące np. po 5–6 godzin. Uregulowania prawne odnoszące się do stosowania job-sharingu są zróżnicowane. W Irlandii wprowadzone w urzędach publicznych zasady stały się wzorem do naśladowania dla innych przedsiębiorstw. W Hiszpanii, gdzie job-sharing jest stosowany jako metoda ograniczania bezrobocia wśród młodych ludzi poprzez wspólne

¹⁶ E. Bąk, *op.cit.*, s. 41.

¹⁷ <http://gazetapraca.pl> - Praca tymczasowa – dane MPiPS potwierdzają wzrost w 2010 r. (02.04.2012).

¹⁸ A. Malinowska, Praca nr 21, dodatek do „Gazety Wyborczej”, wydanie z dnia 22.05.2006 r., s. 3.

zatrudnienie z osobą odchodzącą na emeryturę, wprowadzono specjalne regulacje prawne. Przykładem kraju, w którym wprowadzenie do praktyki job-sharingu odbyło się bez równoczesnego wprowadzania specjalnych rozwiązań legislacyjnych, są Włochy. Minister pracy wydał tam specjalne zalecenia i wskazania, jak tego typu kontrakty powinny wyglądać i na co powinno się zwracać w nich uwagę¹⁹. Wadą takiego zatrudnienia jest proporcjonalne do wykonywanej pracy zmniejszenie wynagrodzenia. Do zalet należy zaś możliwość zatrudnienia osób, które nie dysponują czasem na pełen etat (studenci, osoby wychowujące dzieci). Ta forma organizacji pracy nie jest w Polsce regulowana odrębnymi przepisami.

O atypowym zatrudnieniu można mówić także wtedy, gdy ma ono miejsce na podstawach cywilnoprawnych, tzw. zatrudnienie cywilnoprawne. Występuje wówczas, gdy podmiot zatrudniający nawiązuje z osobą fizyczną stosunek prawny, regulowany przepisami Kodeksu cywilnego, a więc stosunek prawny, wynikający z umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Zasadniczą cechą odróżniającą te umowy od umów o pracę jest brak podporządkowania wykonawcy (pracownika) swojemu zleceniodawcy. Jednocześnie wykonawcy umów cywilnoprawnych pozbawieni są ochrony i uprawnień pracowniczych, jakie pracownikom zapewnia Kodeks pracy. W ostatnim czasie obserwuje się prawdziwą ekspansję zatrudnienia cywilnoprawnego. W Polsce odsetek zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, wynoszący ponad 20%, jest najwyższy wśród krajów UE²⁰.

Jedną z najnowszych elastycznych form zatrudnienia jest telepraca. Do jej powstania przyczyniło się upowszechnienie komputerów, internetu, telefonii komórkowej, znajdujących coraz szersze zastosowanie we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego i społecznego. Rozwój nowych technologii teleinformatycznych pozwolił na oderwanie pracowników od stałego, tradycyjnego miejsca pracy. Według polskiego ustawodawcy jest to praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy. Nieco przystępniej definiuje ją S. Ciupa: telepraca to nowa forma organizacji i wykonywania pracy, w której charakter, miejsce i czas pracy, sposób i warunki jej wykonywania, porządek i organizacja mogą

¹⁹ Analiza możliwości wdrożenia elastycznych form zatrudnienia w kontekście istniejących prawnych i technologicznych wraz z rekomendacjami, Fundacja Rozwoju Demokracji Ludowej, s. 9–14, www.rodzic-pracownik.pl (12.06.2008).

²⁰ G. Orłowski, *Kodeks pracy z komentarzem*, „Rzeczpospolita” Dodatek D, 14.11.2008, nr 11.

być kształtowane poprzez użycie zaawansowanych technologii informatyczno-komunikacyjnych²¹. Telepraca została wprowadzona do Kodeksu pracy dopiero w sierpniu 2007 roku, dlatego należy liczyć się z rozwojem tego typu zatrudnienia.

Stopień upowszechnienia telepracy w krajach Unii Europejskiej jest dość zróżnicowany. Najwyższy wskaźnik udziału telepracowników w ogólnej liczbie pracujących odnotowuje się w Finlandii (29,4%) i Szwecji (24,3%), stosunkowo niewielkie zainteresowanie tą formą zatrudnienia jest we Francji (4,8%), Hiszpanii (5,4%) oraz wśród nowych krajów członkowskich UE²². Z danych PKPP „Lewiatan”, a także badania Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorstw wynika, że w Polsce zarówno wśród właścicieli firm, jak i pracowników rośnie popularność tej formy zatrudnienia. O ile w 2007 roku pracę w domu zlecało swoim pracownikom tylko 2% przedsiębiorstw, to w roku 2011 było ich już 8,8%, a w sektorze małych i średnich firm nawet 11%²³.

W większości krajów europejskich brak jest odrębnych uregulowań prawnych dotyczących telepracy. Do wyjątków należą m.in. Włochy, które 16 czerwca 1998 roku ustanowiły tzw. Prawo Bassaniniego dotyczące jednak tylko telepracy w służbie cywilnej²⁴. W Irlandii istnieją specjalne zalecenia opracowane przez krajowy komitet telepracy, ustanowiony w 1998 roku przez Ministerstwo Nauki i Techniki oraz liczne zbiorowe umowy pracownicze uzgadniane w porozumieniu ze związkami zawodowymi. W Belgii od 1997 roku obowiązuje ustawa regulująca tzw. homeworking. Według niej pracownicy pracujący w domu lub innym wybranym przez nich miejscu podlegają ogólnym przepisom prawa pracy²⁵.

W Holandii od początku 1998 roku obowiązuje przepis dotyczący pracy na odległość, w myśl którego firmy mogą odpisywać sobie od podatku wydatki na zakup sprzętu i umeblowania biurowego dla zatrudnionych w formie telepracy

²¹ S. Ciupa, *Zatrudnienie pracowników w formie telepracy według Kodeksu Pracy*, w: „Monitor Prawa Pracy”, 2007, nr 12.

²² A. Skórska, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a równoważenie rynku pracy*, w: *Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, red. D. Kotlorz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2009, s. 75.

²³ E. Wesołowska, *Telepraca coraz bardziej popularna*, Dziennik „Gazeta Prawna”, 06.02.2012, nr 25.

²⁴ http://Europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/Jul/145_de.html.

²⁵ E. Bąk, *op.cit.*, s. 115.

na co najmniej jeden dzień roboczy tygodniowo. Podobne przepisy istnieją w Danii²⁶.

Kolejną formą zatrudnienia niepracowniczego jest samozatrudnienie. Oparta jest na umowie cywilnoprawnej, w której samozatrudniony (samodzielny podmiot gospodarczy) zobowiązuje się do świadczenia usług na rzecz drugiej strony umowy. Ponieważ jest to umowa prawa cywilnego, w przypadku ewentualnych sporów zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego, a nie Kodeksu pracy. Od niedawna obserwuje się w Polsce, tak jak i w Europie, nową tendencję w relacji pracownik – pracodawca, przejawiającą się w przechodzeniu przez pracowników z wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę na świadczenie usług w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, czyli tzw. samozatrudnienie. W obecnym stanie prawnym nie istnieje definicja samozatrudnienia, pojawiają się jednak próby zdefiniowania tego zjawiska. Samozatrudnienie określane jest jako świadczenie usług, głównie dla jednego przedsiębiorcy, w ramach prowadzonej przez świadczącego usługi działalności gospodarczej²⁷. W przeważającej większości przypadków w Polsce samozatrudnieni są tylko pozornymi przedsiębiorcami, gdyż za namową czy też pod presją dotychczasowego pracodawcy podejmują działalność gospodarczą, której przedmiotem są ich dotychczasowe obowiązki pracownicze. „Spychanie” pracowników dotychczas zatrudnionych na umowę o pracę do roli mikroprzedsiębiorców nie miałoby miejsca, gdyby nie wysokie pozapłacowe koszty pracy²⁸. Jednocześnie należy pamiętać o art. 22 Kodeksu pracy, zgodnie z którym zatrudnienie spełniające cechy stosunku pracy jest zatrudnieniem stosunku pracy bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy.

Kolejnym udogodnieniem odpowiadającym na wyzwania współczesnej gospodarki jest stosowanie elastycznej organizacji czasu pracy. Należy do niej ruchomy czas pracy. Jest to specyficzny rozkład godzin rozpoczynania i kończenia pracy. Pracownikowi przysługuje prawo przychodzenia do pracy o wybranej przez niego godzinie. Nie ma natomiast możliwości skracania bądź wydłużania dobowego wymiaru czasu pracy. Chociaż polskie przepisy nie wyróżniają ruchomego czasu pracy jako osobnego pojęcia, to jednak jest on stosowa-

²⁶ Z. Sadowski, *Telepraca – stan obecny i warunki dalszego rozwoju*, „Rynek Pracy”, luty 2004, s. 94.

²⁷ K. Lis, *Samozatrudnienie i inne formy minimalizacji kosztów pracy*, ODDK, Gdańsk 2003, s. 9.

²⁸ E. Bąk, *op.cit.*, s. 87.

ny w przedsiębiorstwach. W 2009 roku korzystało z niego 17% firm w Polsce. Średni wskaźnik dla Unii Europejskiej to 19%, największe możliwości różnicowania momentu rozpoczęcia i zakończenia pracy stwarzały przedsiębiorstwa w Wielkiej Brytanii oraz Irlandii – 31%²⁹.

Podsumowanie

Tradycyjny model zatrudnienia, oparty na umowie o pracę na czas nieokreślony, cechują wysokie koszty: rekrutacji, szkoleń, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, urlopów oraz ewentualnych odpraw i odszkodowań po ustaniu stosunku pracy. Dlatego też pracodawcy odchodzą od sposobów zatrudnienia opartych na tradycyjnych pracowniczych stosunkach pracy w kierunku modeli tańszych i bardziej elastycznych. Rozwój elastycznych form zatrudnienia należy traktować jako proces nieodwracalny, kształtujący w coraz szerszym zakresie zarówno współcześnie, jak i w przyszłości oblicze stosunków pracy. Elastyczne formy zatrudnienia muszą być, ze względu na wymierne korzyści, propagowane i coraz częściej stosowane w zakładach pracy. Z punktu widzenia pracodawcy stosowanie elastycznych form zatrudnienia przyczynia się m.in. do:

- obniżenia kosztów pracy;
- optymalizacji stanu i struktury zatrudnienia;
- lepszego dostosowania wielkości zasobów pracy do bieżących potrzeb produkcyjnych;
- zwiększenia wydajności pracy i konkurencyjności przedsiębiorstwa;
- elastycznej adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych;
- łatwiejszego dostępu do pracowników o pożądanym kwalifikacjach i kompetencjach;
- łatwości rozwiązywania problemu zwolnień pracowników;
- ograniczenia kosztów i nakładów na: szkolenia, rekrutację, selekcję i dobór pracowników;
- możliwości wykonania nietypowych sporadycznych prac;
- ograniczenia rozmiaru świadczeń pracowniczych;
- oszczędności środków finansowych i nakładów ponoszonych na tworzenie stanowisk pracy;

²⁹ www.rynekpracy.pl- *Ruchomy czas pracy – sam decyduj, o której zaczynasz* (25.01.2012).

- ułatwionej weryfikacji umiejętności pracownika przed ostatecznym podjęciem decyzji o zatrudnieniu na stałe;
- możliwości regularnego uzupełniania stałego trzonu załogi.

Z kolei wśród korzyści dla pracownika, wynikających z zatrudnienia w ramach elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, wyróżnić można:

- wzrost możliwości zatrudnienia;
- aktywizację kobiet (możliwość godzenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym);
- podnoszenie kwalifikacji;
- możliwości aktywizacji zawodowych osób z grup szczególnego zagrożenia bezrobociem (np. niepełnosprawni);
- wejście lub powrót na rynek pracy po dłuższej nieobecności;
- możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia;
- większe możliwości w zakresie zmiany pracodawcy;
- dla osób młodych – sposób na zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych;
- poznanie warunków pracy w różnych firmach i na różnych stanowiskach;
- wzrost szansy zatrudnienia w regionach wiejskich i o wysokiej stopie bezrobocia;
- większą swobodę w zakresie kształtowania czasu pracy;
- większą samodzielność w zakresie wykonywania zadań.

Należy jednak pamiętać, że zwiększenie elastyczności w zatrudnieniu stwarza też zagrożenia, których nie zawsze są świadomi uczestnicy rynku pracy.

Z punktu widzenia pracodawcy mamy do czynienia z:

- brakiem identyfikacji z firmą pracowników wykonujących pracę w ramach elastycznych form zatrudnienia;
- możliwością nadużyć;
- napięciami pomiędzy pracownikami stałymi a elastycznymi;
- oporem ze strony związków zawodowych;
- deficytem pożądanых pracowników w okresie wzmożonego zapotrzebowania na pracę.

Pracownicy zaś narażeni są na:

- obniżone standardy bezpieczeństwa socjalnego;
- ograniczone możliwości awansu zawodowego;
- gorsze warunki płacowe;

- niższy zakres i poziom zabezpieczenia społecznego;
- niepewność zatrudnienia, brak stabilizacji zawodowej;
- ryzyko braku ciągłości pracy, a w związku z tym dochodów z pracy;
- brak identyfikacji z firmą, odizolowanie od środowiska pracy;
- nieznajomość uregulowań prawnych w zakresie poszczególnych form zatrudnienia;
- nadmierne obciążenie pracą, spowodowane chęcią uzyskania wyższych dochodów;
- ograniczoną możliwością organizowania się pracowników i domagania się pełnych uprawnień.

Mimo że formy te nie są pozbawione wad, należy zwrócić uwagę, iż zwiększają one możliwości podjęcia zatrudnienia przez osoby z grup szczególnie zagrożonych bezrobociem.

Przedsiębiorstwa polskie pod względem wprowadzania elastycznych form zatrudnienia są bardzo konserwatywne, ostrożne i zachowawcze, mimo że mogłyby uzyskać z tego tytułu realne korzyści. Innowacje w sferze zatrudnienia są bardzo ograniczone i sięga się po nie w niewielkim zakresie. Wykorzystywane są wzorce dobrze sprawdzone i niełącznie się z oporem ze strony pracownika.

Literatura

- Bąk E., *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, wyd. C.H. Beck, Warszawa 2009.
- Chobot A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, PWN, Warszawa 1997.
- Ciupa S., *Zatrudnienie pracowników w formie telepracy według Kodeksu Pracy*, w: „Monitor Prawa Pracy”, nr 12, 2007.
- Jeleniewska J., Chrościelewski R., Opieka R., *Korzyści i zagrożenia dla pracowników ze stosowania elastycznych form zatrudnienia na bazie doświadczeń NSZZ „Solidarność” Stoczni Gdańskiej*; w: *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, red. C. Sadowska-Snarska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2008.
- Kabaj M., *Modele niestandardowych form zatrudnienia*, w: Z. Dziubiński, M. Kowalewski, *Badania czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania Personalem, Warszawa 2008.

- Lis K., *Samozatrudnienie i inne formy minimalizacji kosztów pracy*, ODDK, Gdańsk 2003.
- Malinowska A., Praca nr 21, dodatek do „Gazety Wyborczej”, wydanie z dnia 22.05.2006.
- Moszyński M., *Nietypowe formy zatrudnienia w Republice Federalnej Niemiec*, TNOiK, Toruń 2004.
- Orłowski G., *Kodeks pracy z komentarzem*, „Rzeczpospolita” Dodatek D, 2008, styczeń.
- Oschmiansky H., Oschmiansky F., *Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung?*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), September 2003.
- Sadowski Z., *Telepraca – stan obecny i warunki dalszego rozwoju*, „Rynek Pracy”, luty 2004, s. 94.
- Sekuła Z., *Planowanie zatrudnienia*, Oficyna Ekonomiczna – Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.
- Skowron-Mielnik B., *Zagrożenia ze strony elastycznych form zatrudniania i organizowania pracy*, w: D. Kotlorz, *Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, Wydawnictwo AE, Katowice 2009.
- Skórska A., *Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy szansą na zwiększenie aktywności zawodowej kobiet – doświadczenie krajów UE*, w: *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, red. C. Sadowska-Snarska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2008.
- Storrie D., *Temporary agency work in the European Union – economic rationale and equal treatment*, European Commission DG Employment and Social Affairs, 2004.
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, DzU nr 166, poz. 1608.

Strony www

www.eurofound.eu.int.

www.gazetaprawna.pl.

www.gazetapraca.pl.

www.workservice.pl.

www.rodzic-pracownik.pl.

www.europa.eu.int.

www.rynekpracy.pl.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm.table.do?tab=tabl_

UNUSUAL FORMS OF EMPLOYMENT IN POLAND AS COMPARED WITH SELECTED EUROPEAN UNION STATES

Summary

The expectations on the part of customers and globalization of achievements in many fields of economy exert an incessant influence on an improvement of the forms of management of labour resources in entire Europe. The existence of new solutions of employment that are dependent on the type of work performed, apart from benefits for employees and employers, allows the continuation of an economic growth and an increase of the competitiveness of enterprises. Those tools of labour market that appear in new forms exert an influence in a new fashion on the formation of the policy of European states; they modify the model of employment by adjusting legal tools to the system of labour market, the needs of working people and of enterprises. The changing models of the market have an impact on an increased role of the management of labour resources and on the necessity to seek new economic solutions in a more effective and safe manner, one oriented on an increase of the competitiveness. The characterization, level and description of unusual forms of employment presented in various time perspectives have a fundamental influence on the definition of the dependence between the global competitiveness and the human potential in public and legal dimensions. The formal and legal aspects of the new forms of employment moderate the change of economic systems those days when the economic situation does not support any growth, and the need of a stabilization of the economy causes the creation of new tools to increase the flexibility and safety on the labour market.

Keywords: tools of employment, workers' competitiveness, global labour market, effectiveness of the forms of labour, forms of employment.

Translated by Piotr Trojanek