

MONIKA MAZURKIEWICZ

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Wydział Finansów i Bankowości
monika.mazurkiewicz6@gmail.com

Elastyczne formy zatrudnienia – poziom wiedzy, opinie oraz stopień ich wykorzystania przez pracodawców

Streszczenie. Ciągłe zmiany oraz przeobrażenia występujące na rynku pracy zmuszają pracodawców i pracowników do stosowania nietypowych, elastycznych rozwiązań w zatrudnieniu. Niniejszy artykuł skupia się na przedstawieniu obecnej sytuacji na polskim rynku pracy na tle innych państw Unii Europejskiej ze szczególnym uwzględnieniem idei *flexicurity* oraz na przedstawieniu potencjalnych szans i zagrożeń wynikających ze stosowania elastycznych form zatrudnienia. Przeprowadzone badanie ankietowe miało natomiast na celu zbadanie świadomości i poziomu wiedzy pracowników lub potencjalnych pracowników na temat elastycznych form zatrudnienia. Wyniki wskazują na nadal niewielką znajomość elastycznych form zatrudnienia dotyczącą jedynie form najczęściej stosowanych. Przedstawiają również związek pomiędzy poziomem wiedzy a gotowością do podjęcia pracy na podstawie atypowych form zatrudnienia, a także pomiędzy poziomem wykształcenia oraz posiadanym doświadczeniem zawodowym a chęcią podjęcia pracy na ich podstawie.

Słowa kluczowe: rynek pracy, atypowe formy zatrudnienia, elastyczność zatrudnienia, *flexicurity*

1. Wprowadzenie

Ciągłe zmiany oraz przeobrażenia występujące na rynku pracy zmuszają pracodawców i pracowników do stosowania nietypowych rozwiązań w zatrudnieniu. Zmiany te są wymuszone nowymi zjawiskami społecznymi, globalizacją, rozwojem nowoczesnych technologii i rewolucją technologiczno-informacyjną, rozwojem usług czy rosnącą konkurencją. Aby przedsiębiorstwo mogło odnieść sukces w takim dynamicznie zmieniającym się otoczeniu, jego działania muszą być elastyczne i szybkie. Nieuniknione jest więc powolne odchodzenie od typowego modelu pracy, gwarantującego stabilizację oraz pewność zatrudnienia.

Zwłaszcza w dobie kryzysu pracodawcy zmuszeni są często do stosowania form, które pozwolą obniżyć koszty zatrudnienia, aby zwiększyć swoją konkurencyjność na rynku. Konieczne jest więc korzystanie na rynku pracy z elastycznych, tańszych rozwiązań zatrudnienia pracownika. Duże znaczenie ma tu zagadnienie nietypowych form zatrudnienia pracowników i elastyczności organizacji czasu pracy.

Celem artykułu jest zbadanie świadomości i poziomu wiedzy pracowników lub potencjalnych pracowników na temat elastycznych form zatrudnienia, a także znalezienie możliwych zależności pomiędzy ich stanem wiedzy, wykształceniem, doświadczeniem zawodowym a chęcią podjęcia pracy na podstawie atypowych form zatrudnienia. Dodatkowo przeanalizowane zostaną również opinie na temat stosowania elastycznych rozwiązań na rynku pracy oraz potencjalne szanse i zagrożenia wynikające ze stosowania elastycznego zatrudnienia.

2. Ewolucja rynku pracy w Polsce po 1989 roku

Kształtowanie się obecnej struktury i sytuacji na rynku pracy miało swój początek po 1989 r., w okresie transformacji gospodarczej kraju, kiedy nastąpiło przejście od systemu gospodarki planowej do gospodarki rynkowej. Wolny rynek pracy dał wiele możliwości kariery zawodowej, swobodnego awansu i wysokich zarobków, jednak dla osób jej pozbawionych oznaczał pewnego rodzaju społeczne wykluczenie. Najważniejszym elementem tej transformacji stała się prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych oraz tworzenia warunków odpowiednich do rozwijania się przedsiębiorstw prywatnych. Już od 1990 r. zaobserwować można było wzrost udziału sektora prywatnego w tworzeniu produktu krajowego brutto (PKB), który obecnie wynosi ponad 50%, i w tym sektorze dostępna jest największa liczba miejsc pracy. Zmiany wynikające z transformacji widoczne były również w korelacji dochodów i wykształcenia, gdyż już w pierwszych latach transformacji zarobki osób z wykształceniem wyższym były średnio o 57% wyższe niż średnia miesięczna płaca. Pod koniec lat 90. związek pomiędzy zarobkami a wykształceniem stał się jednym z dominujących czynników na rynku pracy [Mazur-Łuczak 2010: 67-83].

Transformacja gospodarczo-ustrojowa przyniosła jednak także negatywne efekty. Zapoczątkowane w 1989 r. procesy dostosowawcze gospodarki przyniosły nowe dla polskiego społeczeństwa zjawisko jawnego bezrobocia, które w Polsce rejestrowane jest od 1990 r. W okresie PRL zjawisko to również istniało, m.in. w formie bezrobocia ukrytego, było jednak maskowane polityką tzw. pełnego zatrudnienia [Zdrojewski, Toszewska 2010: 161]. Wynikiem transformacji ustrojowej oraz restrukturyzacji gospodarki było urealnienie struktury i rozmia-

rów zatrudnienia [Zdrojewski, Toszewska 2010: 162-163]. W wyniku upadku dużych, nierentownych przedsiębiorstw państwowych duża liczba osób straciła pracę i pojawiło się dotychczas nieznanne bezrobocie, które wzrosło praktycznie od zera w 1989 r. aż do 16,4% w roku 1993 [GUS 2014: 14-15]. Początkowo liczba bezrobotnych rosła powoli, a zwalniani byli głównie chłopi – robotnicy, zatrudnieni na drugich etatach. Jednak w kolejnych kwartałach i latach przyrosty były coraz znaczniejsze [Zdrojewski, Toszewska 2010: 162-163]. Masowo zwalniani z upadających lub prywatyzowanych przedsiębiorstw zaczęli szukać pracy w firmach prywatnych, które z biegiem czasu zwiększały swój udział w zatrudnieniu i stopniowo zaczynały odgrywać znaczącą rolę na rynku pracy [Steinerowska-Streb 2009: 75-84].

Na poprawę sytuacji można było liczyć dopiero w latach 1994-1997, kiedy produkt krajowy brutto wzrósł na tyle istotnie, że nastąpił wzrost zatrudnienia i tym samym spadek bezrobocia o ponad 6 punktów procentowych. W 1997 r. poziom bezrobocia wynosił już 10,3% [GUS 2014: 14-15]. Duża konkurencja oraz nadwyżka popytu na pracę przyczyniły się jednak do rozwijającej się szarej strefy. Nieformalne zatrudnienie było dla pracodawców kuszące głównie ze względu na wysokie koszty utrzymania pracowników związane z wysokimi składkami na ubezpieczenie zdrowotne i społeczne [Steinerowska-Steib 2009: 75-84]. W raporcie z 1997 r. o sektorze małych i średnich przedsiębiorstw szacowana liczba osób zatrudnionych w szarej strefie wynosiła ok. 250 000 osób [*Raport o stanie sektora...* 1999: 31-32].

W latach 1998-2004, do czasu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, nastąpił kolejny wzrost poziomu bezrobocia głównie w wyniku spadku zatrudnienia w dużych przedsiębiorstwach. Innymi czynnikami było również spowolnienie wzrostu gospodarczego, ograniczenie interwencji państwa na rynku pracy, głównie ze względu na trudną sytuację budżetową oraz wejście na rynek pracy osób urodzonych w okresie drugiego po wojnie wyżu demograficznego [Steinerowska-Steib 2009: 75-84]. W roku 2002 stopa bezrobocia wzrosła do najwyższego dotąd notowanego poziomu 20% [GUS 2014: 14-15].

Przełomowa zmiana rynku pracy miała miejsce dopiero po 2004 r., gdy Polska przystąpiła do Unii Europejskiej. Spowodowało to wzrost tempa gospodarczego i pojawienie się wielu nowych miejsc pracy głównie ze względu na napływ funduszy oraz dotacji unijnych. Wiele osób zdecydowało się również na emigrację w związku z nowymi możliwościami pracy w krajach unijnych. Miała wtedy miejsce dosyć znacząca, bo ponadmilionowa migracja zarobkowa polskich pracowników [Rollnik-Sadowska 2013: 37-46]. Wynikiem tych zmian był znaczący spadek bezrobocia do 9,5% w 2008 r. [GUS 2014: 14-15]. Istniejący od początku transformacji rynek pracodawcy zaczął zmieniać się w rynek pracownika, na którym często pracodawcy mieli trudności w znalezieniu odpowiednio wykwalifikowanych specjalistów, ci bowiem chętniej wyjeżdżali za

granicę, gdzie mieli szansę na większe zarobki. Brak odpowiedniego personelu był wtedy jedną z głównych przyczyn ograniczających rozwój przedsiębiorstw. Zmiany te przyczyniły się do znaczącej poprawy warunków pracy i poziomu wynagrodzeń [Steinerowska-Streb 2009: 75-84].

Po okresie pozytywnych zmian na polskim rynku po wstąpieniu do Unii Europejskiej rok 2007 przyniósł kryzys ekonomiczny, którego efektem był spadek popytu i pogorszenie się sytuacji na rynkach pracy krajów członkowskich. Kryzys przyczynił się do rosnącego bezrobocia, obniżenia się poziomu konsumpcji oraz ogólnego niezadowolenia społecznego w związku z prowadzeniem nieefektywnej polityki społecznej [Rollnik-Sadowska 2013: 37-46].

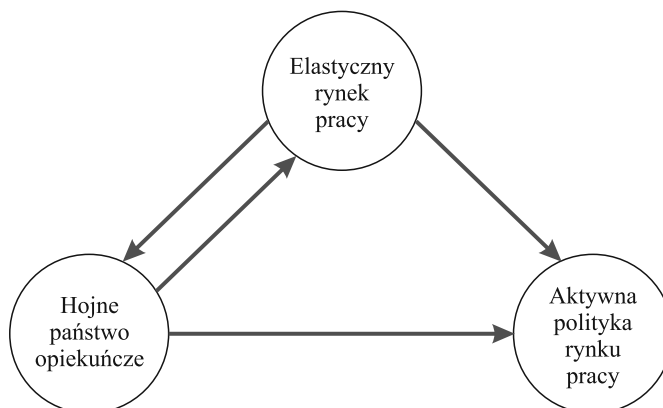
3. Wdrażanie modelu *flexicurity* na europejskim rynku pracy

Drastyczny spadek zatrudnienia wynikający z kryzysu w latach 2007-2008 nie dotyczył jednak wszystkich krajów należących do UE. Niektóre, pomimo niesprzyjających warunków ekonomiczno-gospodarczych, utrzymały stabilną sytuację na rynku pracy. Były to m.in. Wielka Brytania, Niemcy, Austria, Holandia, Finlandia czy Dania, które reprezentowały odmienne reżimy polityki społecznej, od liberalnego w Wielkiej Brytanii do socjaldemokratycznego w Holandii oraz krajach nordyckich. Stosowały one także różne rozwiązania w zakresie polityki rynku pracy. Koncepcją, która zyskała szerokie uznanie, był funkcjonujący w krajach skandynawskich model *flexicurity*, zapoczątkowany już w latach 90. w Danii w związku z pilną potrzebą zmian na tym rynku pracy [Rollnik-Sadowska 2013: 38].

Charakterystyczne dla modelu *flexicurity* są regulacje rynku pracy, zapewniające jednocześnie elastyczność i bezpieczeństwo poprzez łączenie elastycznego zatrudnienia z aktywną polityką rynku pracy i hojnym systemem socjalnym [Wysocka 2014: 83-84]. *Flexicurity* kojarzona jest z jednej strony z deregulacją rynku pracy związaną z korzyściami i interesem pracodawców, a z drugiej z ochroną socjalną korzystną dla pracowników. Istotą tej metody jest jednak dążenie do uzyskania punktu równowagi pomiędzy *flexibility* (elastycznością) a *security* (bezpieczeństwem). W Europie funkcjonują dwa różne modele polityki *flexicurity*: duński i holenderski. Dołączyła do nich także Hiszpania, dążąca do odzyskania równowagi na rynku pracy [Rymsza 2005: 12-15].

3.1. Model duński

Wdrożona w Danii koncepcja *flexicurity* stanowi przykład osiągnięcia wzrostu gospodarczego, wysokiego poziomu zatrudnienia oraz zdrowych finansów publicznych przy dobrze rozwiniętym systemie socjalnym. Duński model *flexicurity*



Rys. 1. Główne elementy duńskiego modelu tzw. złotego trójkąta

Źródło: Lang 2005.

kształtował się już w latach 90. XX w., a rozpatrując jego wdrażanie, za punkt wyjścia można przyjąć tzw. duński złoty trójkąt przedstawiony na rysunku 1.

Model duński jest unikalnym połączeniem trzech głównych elementów: elastycznego rynku pracy, aktywnej polityki rynku pracy oraz hojnego systemu socjalnego. Strzałki przedstawione na wykresie symbolizują przepływ osób pomiędzy różnymi pozycjami wewnątrz rynku pracy, systemu socjalnego i programów rynku pracy [Lang 2005]. Ryzyko utraty pracy w Danii jest dosyć wysokie, ale dobrze działający system zatrudnienia zapewnia szybkie znalezienie nowego zajęcia, natomiast osoby mające z tym trudności objęte są aktywnymi programami mającymi pomóc w ich powrocie na rynek pracy. Osoby poszukujące pracy są wspierane, ale jednocześnie wymaga się od nich podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych poprzez udział w jednej z przymusowych form aktywizacji [Skórska 2009: 116]. Cechami charakterystycznymi modelu duńskiego polityki *flexicurity* jest wysoka elastyczność numeryczna, czyli łatwość zwalniania pracowników z przyczyn ekonomicznych, wysoki poziom aktywności zawodowej oraz wysokie nakłady na wszelkie świadczenia socjalne. Jest to więc dowód na to, że aktywna polityka rynku pracy nie jest koncepcją oszczędnościową i wymaga znacznych nakładów finansowych [Rymsza 2005: 16].

3.2. Model holenderski

Holandia jest państwem, w którym istotne ustalenia regulujące życie kraju, m.in. rynek pracy czy politykę gospodarczą, są wynikiem ścisłej współpracy władz z różnymi grupami społecznymi w ramach obowiązującego modelu konsultacji i dialogu społecznego. W przypadku podejmowania decyzji doty-

czących rynku pracy funkcjonuje tam klasyczny układ w negocjacjach – rząd – związki zawodowe – pracodawcy. Model ten zapewnia równowagę stron i dbałość o interesy wszystkich bezpośrednio zainteresowanych [Witkowska, Bieńkowski 2008: 405-406]. Model holenderski idei *flexicurity* wypracowany i wprowadzony został w drugiej połowie lat 90. w wyniku współpracy partii liberalnej i socjaldemokratycznej przy wsparciu Fundacji Pracy, niezależnej instytucji, której głównym zadaniem jest szukanie jak najlepszych i najkorzystniejszych rozwiązań dla obu stron stosunku pracy. Istotą tego modelu jest rozwój zatrudnienia tymczasowego, zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu oraz jednoczesne rozszerzanie ochrony socjalnej dla wszystkich atypowych form zatrudnienia [Rymsza 2005: 17-25].

Jednym z elementów koncepcji holenderskiej jest szerokie stosowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji, wykorzystując jednocześnie aktywną politykę rynku pracy, która ukierunkowana jest przede wszystkim na osoby bezrobotne o niskim wykształceniu i kwalifikacjach zawodowych. Od wielu lat cechą charakterystyczną holenderskiego rynku pracy jest wysoki udział pracowników niepełnoetatowych w strukturze zatrudnienia. Szczególnie kobiety zainteresowane są pracą na niepełny etat, gdyż umożliwia ona łatwiejsze godzenie życia osobistego i wychowania dzieci z zatrudnieniem, przy czym wysoki ich odsetek deklaruje, że praca na niepełny etat jest ich dobrowolnym wyborem. Dosyć popularny w Holandii jest model gospodarstwa domowego „z jeden i pół dochodu”. Wysoki poziom bezpieczeństwa osiągnąć jest dzięki łatwości w szybkim znalezieniu pracy w przypadku jej utraty, wysokiemu poziomowi zasiłków dla osób bezrobotnych, dobrze rozwiniętym pracowniczym programach emerytalnych czy możliwości łączenia pracy z życiem rodzinnym [Witkowska, Bieńkowski 2008: 409].

Ogromne znaczenie miała również ustawa z 1999 r. The Flexibility and Security Act, która uregulowała kilka kwestii związanych z elastycznym zatrudnieniem, koncentrując się głównie na trzech elementach: ograniczeniu ilości podpisywanych umów na czas określony do trzech (kolejna automatycznie staje się umową na czas nieokreślony), eliminowaniu ograniczeń i barier w funkcjonowaniu agencji pracy tymczasowej oraz zawarciu w Kodeksie pracy uregulowań dotyczących zawieranych umów na czas określony i umów tymczasowych, w celu zapewnienia minimalnego poziomu wynagrodzenia oraz zabezpieczenia socjalnego. Rezultatem tych zmian już po kilku latach był wzrost zatrudnienia i spadek bezrobocia, które w 2006 r. utrzymywało się na poziomie 3,9% [Skórska 2009: 125-126].

Holandia pozostaje liderem w stosowaniu elastycznych form zatrudnienia i liczby osób korzystających z tych rozwiązań. Liczba osób zatrudnianych na tej podstawie w roku 2014 r. utrzymywała się na poziomie ok. 40%. Oznacza to, że niemal połowa wszystkich zatrudnionych osób wykonywała pracę na podstawie

atypowych form zatrudnienia, co niewątpliwie świadczy o wysokiej skuteczności holenderskiego modelu *flexicurity* [Skórska 2009: 125-126].

3.3. Model hiszpański

Wynikiem zmian i prób wprowadzenia modelu *flexicurity* w Hiszpanii były reformy strukturalne i gospodarcze w latach 80. i 90. XX w., które doprowadziły do deregulacji rynku pracy. W konsekwencji znacząco wzrósł poziom zatrudnienia na czas określony, jednakże nie został on zrównoważony bezpieczeństwem socjalnym pracowników. Wynikiem była dualizacja rynku i podział na dwie grupy: rynek młodych wykształconych ludzi, niebędących w stanie zintegrować się z rynkiem pracy i z czasem tracących kompetencje, oraz ludzi z dłuższym stażem pracy, zatrudnianych na podstawie umów na czas nieokreślony, ale niemogących dostosować się do nowych warunków na rynku pracy [Witkowska, Bieńkowski 2008: 396-398].

Elastyczne formy zatrudnienia pomagały więc znaleźć pracę osobom bezrobotnym, ale jednocześnie tworzyły barierę na rynku pracy, szczególnie w przypadku młodych ludzi. Rząd hiszpański i partnerzy społeczni dostrzegli problemy wynikające z dualnego charakteru rynku pracy i z początkiem drugiej połowy lat 90. rozpoczęli działania naprawcze, które przyniosły jednak jedynie ograniczone efekty, a w szczególności nie przyczyniły się do większych przepływów między zatrudnieniem terminowym i bezterminowym [Rymsza 2005: 17-30].

Przykłady Danii i Holandii oraz działania naprawcze Hiszpanii wskazują na to, że jednym z kluczowych czynników wdrażania modelu *flexicurity* jest zaangażowanie partnerów społecznych, którzy pomagają w zapewnianiu równowagi pomiędzy elastycznością i bezpieczeństwem. Ważnym elementem jest również wsparcie pracownika na każdym etapie jego kariery zawodowej, zarówno osób młodych dopiero wchodzących na rynek pracy, jak i bezrobotnych poszukujących pracy, młodych matek czy osób starszych przechodzących na emeryturę. Istotnym czynnikiem wpływającym na poziom i zakres wsparcia oferowanego przez państwo są jednak niewątpliwie odpowiednio wysokie nakłady na świadczenia socjalne, które wpływają z kolei na poziom bezpieczeństwa zatrudnienia.

4. Model *flexicurity* w Polsce

Pierwsze próby zastosowania idei *flexicurity* w Polsce można było dostrzec już w połowie lat 90. podczas transformacji w gospodarkę rynkową. Przyjęto wtedy porozumienie o redukcji zatrudnienia wspartego wysokimi osłonami socjalnymi,

które to działania określane były mianem polskiej wersji *flexicurity* tzw. okresu szokowej terapii gospodarki w Polsce. Równowaga pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem nie była jednak stabilna, a osłony socjalne traktowano jedynie jako okresowe rozwiązanie i w kolejnych latach wprowadzone zostały cięcia socjalne, gdyż w okresie niskiego poziomu zatrudnienia nie było możliwości ich finansowania. W rezultacie poziom ochrony socjalnej znacząco się obniżył, pierwszy model *flexicurity* okresu transformacji okazał się więc nieskuteczny i należało poszukać innych rozwiązań [Rymsza 2005: 17-18].

Od połowy pierwszej dekady XX w. jesteśmy świadkami starć zwłaszcza o zapisy Kodeksu pracy pomiędzy zwolennikami polityki deregulacji rynku pracy a polityki ochrony zatrudnienia. Dominować zaczęła polityka deregulacji, która nie przyczyniła się jednak do wzrostu zatrudnienia, a jedynie do zmiany organizacji pracy na bardziej elastyczną. W okresie 2001–2005 mieliśmy do czynienia ze wzrostem wpływu organizacji pracodawców. Koalicja rządowa zawiązana w 2001 r. była pierwszą po 1989 r. bez udziału związków zawodowych, więc istotny wpływ na politykę zatrudnienia miały właśnie organizacje pracodawców, czego przejawem było uelastycznianie rynku pracy i liberalizacja Kodeksu pracy. Lata 2008-2009 to czas kryzysu ekonomicznego, który wymusił zmiany w polskich przepisach prawa pracy [Sulmicka 2011: 169-190]. Największy wpływ miała na nie ustawa antykryzysowa, którą szczegółowo przedstawia Łukasz Doliński w *Raporcie dotyczącym analizy polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia* [Doliński 2013: 17-24]. Wydłużyła ona okres rozliczeniowy czasu pracy do 12 miesięcy i wprowadziła możliwość ustalania indywidualnych czasów pracy. Przedsiębiorcy, którzy mieli przejściowe trudności finansowe zyskali możliwość obniżenia pracownikom wymiaru czasu pracy z jednoczesnym proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia, z zastrzeżeniem jednak, że obniżenie czasu pracy nie mogło trwać dłużej niż przez 6 miesięcy [Doliński 2013: 19-21].

Kolejnym etapem po okresie kryzysu było wprowadzenie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014, które to działania miały na celu doprowadzenie do wzrostu poziomu zatrudnienia i ograniczenie bezrobocia. Wprowadzenie polskiego modelu polityki *flexicurity* może okazać się sporym wyzwaniem, które w obecnych warunkach panujących na rynku pracy może stać się niewykonalne, przynajmniej w takim modelu, jaki przyjął się w Holandii czy Danii. Elastyczność rynku jest chętnie wykorzystywanym narzędziem przez pracodawców, jednak nadal brakuje odpowiedniej ochrony socjalnej dla pracowników oraz aktywnej polityki rynku pracy, które poza elastycznością są dwoma pozostałymi kluczowymi elementami *flexicurity* i determinują powodzenie wdrożenia tego modelu [Rymsza 2005: 17-30].

5. Szanse i zagrożenia wynikające ze stosowania elastycznych form zatrudnienia

5.1. Elastyczne zatrudnienie z perspektywy pracodawców

Stosowanie elastycznych form zatrudnienia szczególnie pomocne okazuje się w zaspokajaniu potrzeb firm, takich jak: rozłożenie w czasie zadań, wprowadzanie dodatkowych zmian, wydłużanie czasu pracy lub potrzeb związanych z działalnością usługową. Wykorzystanie nietypowych form zatrudnienia pozwala bowiem ograniczyć koszty pracy ze względu na brak wypłacania nadgodzin oraz w przypadku niektórych krajów i form zatrudnienia brak kosztów ubezpieczenia społecznego. Obniżone są więc koszty pracy związane z obciążeniami publiczno-prawnymi oraz te ponoszone w przypadku tworzenia nowych i utrzymania istniejących stanowisk pracy. Stosowanie tych rozwiązań jest także szansą na zatrzymanie wykwalifikowanych pracowników w okresie recesji, a w okresach wzmożonej produkcji czy niedoboru rąk do pracy uzyskanie dodatkowych pracowników tymczasowych bez konieczności zatrudniania nowych osób na pełen etat [Wiśniewski 2001: 73-75].

Poprzez stosowanie elastycznego zatrudnienia pracodawcy mają szansę na współpracę z wykwalifikowanymi w różnych dziedzinach specjalistami z całego kraju lub nawet zagranicą, na zwiększenie produktywności zatrudnienia, utrzymanie lub zwiększenie jakości pracy i lepsze wykorzystanie potencjału zatrudnionego personelu. Dużą zaletą może być także łatwość rozwiązywania stosunków pracy, a co za tym idzie dużej rotacji personelu, która z kolei daje możliwość dostosowywania czasu pracy do indywidualnych potrzeb przedsiębiorstwa oraz dostosowywania liczby zatrudnionych do zmieniających się warunków ekonomicznych [*Elastyczne formy zatrudnienia...* 2010].

Nie wszystkie firmy jednak są skłonne do stosowania tego typu rozwiązań. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu może bowiem powodować konflikty pomiędzy pracownikami pełnoetatowymi a niepełnoetatowymi oraz może stwarzać problemy w przypadku jakości i ciągłości produkcji. Konieczne są także ciągłe szkolenia związane z wdrażaniem nowych pracowników oraz częsta ich fluktuacja. W wielu przypadkach pracodawca ma także mniejsze zaufanie do pracowników wykonujących pracę poza siedzibą firmy lub pracowników zupełnie nowych, którzy nie będą mieć okazji na przywiązanie się do firmy, w przypadku których nie wystąpi więc żadna lub jedynie niewielka więź z miejscem pracy [*Elastyczne formy zatrudnienia...* 2010: 9]. Brak więzi może znacząco wpłynąć także na jakość i poziom współpracy pomiędzy pracownikami firmy, szczególnie w przypadku konieczności pracy w zespole.

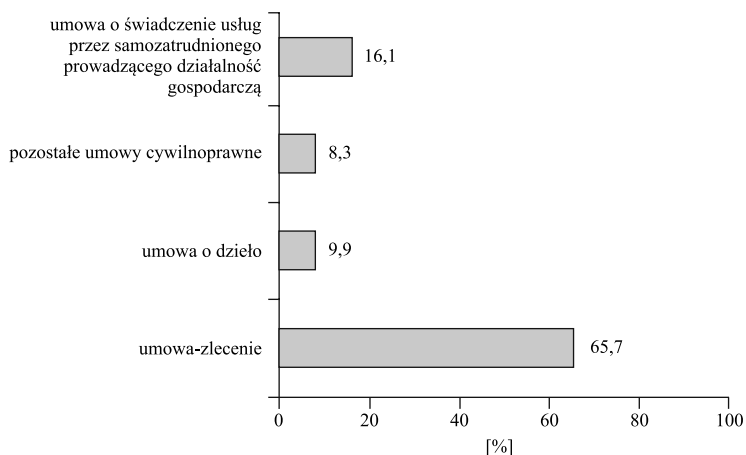
5.2. Elastyczne zatrudnienie z perspektywy pracowników

Pośród zalet stosowania elastycznych form zatrudnienia dla pracowników najczęściej wymienia się możliwość pogodzenia życia zawodowego z osobistym, m.in. z wychowywaniem dzieci, co w większości przypadków dotyczy głównie kobiet, a także możliwość łączenia pracy ze zdobywaniem wykształcenia i doszkalać zawodowym. Innymi zaletami może być również umożliwienie pracy osobom niepełnosprawnym czy osobom z problemami zdrowotnymi, uniknięcie zwolnień w czasie wahań koniunkturalnych, zwiększenie czasu wolnego czy stopniowego przechodzenia na emeryturę [Wiśniewski 2001: 14-16]. Jest to więc często szansa na uzyskanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym. W przypadku osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu niewątpliwym plusem jest posiadanie wszelkich praw i obowiązków pracowniczych wynikających z Kodeksu pracy czy innych przepisów. Elastyczne formy zatrudnienia dają również dużą swobodę w wyborze rodzaju i miejsca wykonywania pracy oraz możliwość pracy dla kilku pracodawców, dostosowując czas pracy do swoich indywidualnych potrzeb. Dla młodych osób często jest to szansa na zdobycie doświadczenia i nowych umiejętności oraz łatwiejsze wejście na rynek pracy. Natomiast dla osób bezrobotnych, niepełnosprawnych czy starszych jest to idealna szansa na aktywizację zawodową [*Elastyczne formy zatrudnienia...* 2010: 14-15].

Elastyczne formy zatrudnienia mają także wady i potencjalne zagrożenia, takie jak m.in. niższe zarobki wynikające najczęściej z niepełnego wymiaru czasu pracy, które z kolei wpływają na poziom emerytur oraz ograniczone możliwości awansu. W niektórych krajach oraz przypadkach osoby te są także gorzej traktowane pod względem ochrony prawnej oraz praw pracowniczych niż pracownicy zatrudnieni na podstawie standardowej umowy o pracę. Zatrudnienie niepełne wiąże się także z brakiem bezpieczeństwa trwałości pracy i pewności zatrudnienia oraz brakiem ochrony prawnej i stałości wynagrodzenia [Wiśniewski 2001: 73-75].

6. Poziom wiedzy oraz opinie i wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia – badania własne

Punktem wyjścia do postawienia hipotez badawczych oraz przeprowadzenia badania były wyniki analizy aktywności zawodowej Polaków w roku 2014 przeprowadzonej przez Główny Urząd Statystyczny. Według wyników tego badania jedynie niecałe 7% ogółu wszystkich pracujących w roku 2014 zatrudnionych było na podstawie nietypowych form zatrudnienia. Wśród tych osób, jak przed-



Rys. 2. Struktura pracujących w nietypowych formach zatrudnienia w ramach pracy głównej według rodzaju umowy

Źródło: http://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/11/1/1/notatka_nietypowe_formy_zatrudnienia_2016_01_27.pdf [dostęp: 6.05.2016].

stawia rysunek 2, większość (ok. 83%) zatrudniona była na podstawie umów cywilnoprawnych, ze znaczną przewagą (65%) umowy-zlecenia. Pozostałe 16% były to osoby prowadzące własną działalność świadczące pracę na podstawie samozatrudnienia. Badanie zwraca także uwagę na to, że aż 80% osób podejmujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych nie podjęło tej decyzji z własnego wyboru. W przypadku osób samozatrudnionych ten odsetek był niższy i wynosił 50% [GUS 2016: 1-5].

6.1. Przedmiot i cel badań

Głównym celem przeprowadzonego badania dotyczącego elastyczności rynku pracy było zbadanie świadomości oraz uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy i w jakim stopniu zagadnienie elastycznych form zatrudnienia znane jest osobom zatrudnionym lub potencjalnym przyszłym pracownikom. Miało ono na celu również zbadanie poziomu wykorzystania ich przez pracodawców. Przedmiotem badania była grupa osób zarówno aktywnych zawodowo, jak i tych dopiero wchodzących na rynek pracy lub kończących karierę zawodową.

Na podstawie przedstawionych powyżej danych na temat wykorzystania elastycznych form zatrudnienia oraz założeń wynikających z obserwacji obecnej sytuacji na rynku pracy postawione zostały następujące szczegółowe hipotezy badawcze:

1. Poziom świadomości oraz znajomość elastycznych form zatrudnienia przez pracowników jest nadal niewielka.

2. Wyższy poziom świadomości oraz lepsza znajomość elastycznych form zatrudnienia wpływają na większą chęć podjęcia pracy na podstawie takich umów.

3. Niski poziom wiedzy na temat elastyczności zatrudnienia i jego form skutkuje niechęcią do podjęcia pracy na podstawie takich form.

4. Wśród negatywnych opinii na temat elastycznego zatrudnienia przeważa identyfikowanie ich z brakiem stałości zatrudnienia oraz brakiem bezpieczeństwa i odpowiedniej opieki socjalnej. Są one również postrzegane jako formy przynoszące korzyści i oszczędności pracodawcom, często kosztem ochrony praw pracowników.

5. Elastyczne formy zatrudnienia postrzegane są jako szansa na powrót lub wejście na rynek pracy. W opinii pracowników są one także potencjalnym źródłem większych dochodów oraz możliwością na godzenie pracy zawodowej z życiem osobistym.

6. Osoby młode, wchodzące na rynek pracy są bardziej skłonne do podjęcia pracy na podstawie elastycznych form zatrudnienia niż osoby mające już kilku- lub kilkunastoletnie doświadczenie zawodowe.

7. Osoby z wyższym wykształceniem są bardziej chętne do podjęcia pracy na podstawie atypowych form zatrudnienia niż osoby o niższym poziomie wykształcenia.

6.2. Metoda badania i narzędzie badawcze

Badanie przeprowadzone zostało metodą CAWI (Computer Assisted Web Interviews) za pomocą udostępnienia respondentowi kwestionariusza internetowego. Ankieta adresowana była do wybranych grup docelowych zarówno osób aktywnych, jak i nieaktywnych zawodowo w przedziałach wiekowych do 25 lat, 25-40 lat oraz powyżej 40 lat. Kwestionariusz ankietowy składał się z dziewięciu pytań, z czego osiem miało formę zamkniętą, a tylko jedno otwartą. Dodatkowo zawarte zostały także pytania o cechy charakteryzujące respondenta pod względem wieku, poziomu wykształcenia, statusu oraz formy zatrudnienia.

Pytanie otwarte pojawiło się na samym początku kwestionariusza w celu poznania stanu wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia konkretnego respondenta. Ze względu na brak powszechnie obowiązującego pełnego katalogu elastycznych form zatrudnienia, obok zaproponowanych kategorii, przy każdym pytaniu, w którym wymienione były owe formy, istniała również możliwość udzielenia własnej odpowiedzi. Wśród wybranych na potrzeby badania form atypowego zatrudnienia znalazły się: umowa w niepełnym wymiarze czasu,

umowa-zlecenie, umowa o dzieło, umowa agencyjna, leasing pracowniczy, praca nakładcza, telepraca, outsourcing, job-sharing, job-rotation oraz samozatrudnienie. Poza powszechnie stosowanymi i dobrze znanymi wielu pracownikom umowami cywilnoprawnymi znalazło się w badaniu również kilka stosunkowo nowych w polskim systemie prawa pracy form zatrudnienia, takich jak: praca nakładcza, telepraca, outsourcing, job-rotation oraz job-sharing.

Praca nakładcza potocznie nazywana pracą chałupniczą jest wykonywana odpłatnie przez osobę zwaną wykonawcą na rzecz osoby zlecającej pracę zwanej nakładcą. Praca ta jest powiązana z czynnościami o charakterze manualnym i polega na wytwarzaniu, przerabianiu lub wykańczaniu przez wykonawcę przedmiotów z powierzonego przez nakładcę materiału lub świadczeniu usług na polecenie i rachunek zlecającego [Doliński 2013: 61]. Telepraca zgodnie z art. 67 Kodeksu pracy definiowana jest jako praca, która może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy (w domu lub innym wybranym przez pracownika miejscu), z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Outsourcing z kolei polega na przekazaniu określonych zadań poza firmę macierzystą do wykonania ich przez wyspecjalizowane podmioty przy wykorzystaniu zasobów zewnętrznych. W ramach pracy w niepełnym wymiarze godzinowym istnieje natomiast możliwość wprowadzenia takich rozwiązań, jak job-rotation oraz job-sharing. W ramach job-rotation zatrudniona osoba może być przesuwana do różnych działów w organizacji i podejmować w nich pracę na stanowiskach podobnych lub innych do dotychczas zajmowanego. Dzięki rotacji pracownik poznaje kolejne działy w organizacji, ich specyfikę i sposób funkcjonowania. Job-sharing (tzw. dzielenie etatu) jest to rozwiązanie, w ramach którego dwie osoby podejmują łączną odpowiedzialność za jeden etat w pełnym wymiarze czasowym. Osoby zatrudnione w tym systemie dzielą czas pracy w uzgodnionych między sobą i pracodawcą proporcjach [Doliński 2013: 64].

W zamierzeniu związek pomiędzy odpowiedziami udzielonymi na pytania merytoryczne oraz te pochodzące z charakterystyki respondentów miał pozwolić na analizę stopnia znajomości i stosowania elastycznych form zatrudnienia w powiązaniu z wykształceniem, wiekiem oraz statusem i formą zatrudnienia respondenta.

6.3. Charakterystyka badanej grupy

W badaniu wzięło udział 100 respondentów: 65 kobiet oraz 35 mężczyzn z różnych grup wiekowych. 31 osób spośród badanej grupy miało mniej niż 25 lat, 52 z nich mieściły się w przedziale wiekowym 25-40 lat, a 17 miało powyżej 40 lat. Ponad połowa badanych to osoby w wieku 25-40 lat, a więc te najbardziej

aktywne zawodowo, które dopiero wchodzą na rynek pracy lub są na nim od zaledwie kilku czy kilkunastu lat. Należą one do przedziału wiekowego osób, których doświadczenia z elastycznymi formami zatrudnienia stanowią największe zainteresowanie w przeprowadzonym badaniu.

Znacząca większość, bo aż 63 osoby, zadeklarowała posiadanie wykształcenia wyższego, 36 miało wykształcenie średnie zawodowe, a tylko jedna średnie ogólnokształcące. W pytaniu o status zawodowy aż 83 na 100 respondentów zadeklarowało, że w momencie wypełniania ankiety byli zatrudnieni. Spośród pozostałej liczby badanych 9 osób zadeklarowało prowadzenie własnej działalności gospodarczej, a 11 ankietowanych to uczniowie lub studenci obecnie niepracujący. Natomiast 8 ze 100 badanych pozostawało bezrobotnymi w momencie udziału w badaniu. Warto zauważyć, że aż 32% zatrudnionych zadeklarowało, że jednocześnie pracują oraz studiuje.

Wśród wszystkich osób zatrudnionych (83 respondentów) przeważającymi formami zatrudnienia była umowa o pracę na czas nieokreślony (28%) oraz na czas określony – aż 53% respondentów. Pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej wykonywało 8% zatrudnionych, natomiast pozostałe 11% zadeklarowało prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Żadna z badanych osób w momencie badania nie była zatrudniona w ramach pracy nakładczej, telepracy, outsourcingu, pracy tymczasowej, job-sharing oraz job-rotation.

6.4. Analiza wyników badań własnych

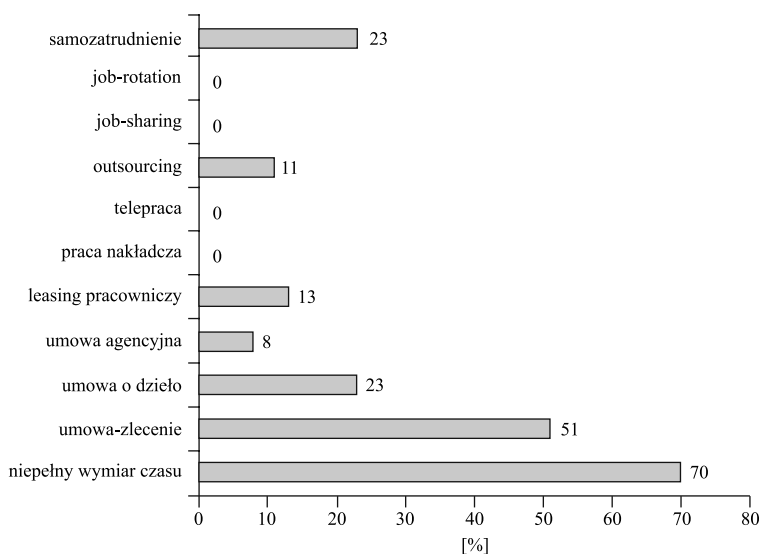
6.4.1. Stosowanie elastycznych form zatrudnienia przez pracodawców

Na podstawie odpowiedzi uzyskanych od respondentów wypełniających kwestionariusz sporządzony został wykres przedstawiający poziom wykorzystania elastycznych form zatrudnienia przez pracodawców w firmach, w których zatrudnieni byli respondenci w momencie wypełniania kwestionariusza. Wykres na rysunku 3 przedstawia procentowo liczbę pracodawców, którzy w swoich firmach wykorzystują dany rodzaj atypowej formy zatrudnienia. Przykładowo, aż 70% pracodawców wykorzystuje zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu jako jedną z form elastycznego zatrudnienia. Innymi chętnie stosowanymi przez pracodawców formami zatrudnienia są również umowy cywilnoprawne oraz samozatrudnienie. Mniej popularne formy, takie jak job-sharing, job-rotation czy praca nakładcza nie są w ogóle stosowane w firmach, w których pracowali respondenci. Co ciekawe, coraz bardziej popularna telepraca także nie jest wykorzystywana w tych firmach lub pracownicy nie wiedzą o możliwości podjęcia pracy w takiej formie w firmach, w których pracują.

6.4.2. Znajomość elastycznych form zatrudnienia przez pracowników

W ramach ankiety respondenci odpowiadali na pytanie dotyczące ich znajomości wybranych atypowych form zatrudnienia. Poziom swojej wiedzy szacowali w 4-stopniowej skali, oddzielnie dla każdej z podanych form. Tabela 1 przedstawia procentowo liczbę osób, które zadeklarowały wybrany poziom znajomości dla danej formy zatrudnienia. Przykładowo, wszyscy respondenci zadeklarowali dobrą (44%) lub bardzo dobrą (56%) znajomość warunków zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu. Natomiast w przypadku takich form, jak job-rotation czy job-sharing jedynie kilka procent badanych zadeklarowało dobrą ich znajomość, a więcej niż 70% nigdy nie słyszało o takich rozwiązaniach na rynku pracy.

Jak wynika z tabeli 1, jedynie cztery najbardziej popularne i najczęściej stosowane atypowe formy zatrudnienia są dobrze znane obecnym lub przyszłym pracownikom. Są to umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie oraz praca w niepełnym wymiarze czasu. W przypadku takich form, jak job-rotation, job-sharing czy praca nakładcza większość osób zadeklarowała brak lub bardzo ograniczoną ich znajomość. Warto zauważyć, że poziom znajomości może być uzależniony od tego, na podstawie jakich form zatrudnieni byli respondenci w momencie brania udziału w badaniu. Spośród badanych znacząca większość zadeklarowała zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych oraz w ramach niepełnego wymiaru czasu, natomiast żaden z respondentów nie podał pracy nakładczej,



Rys. 3. Stosowanie elastycznych form zatrudnienia przez pracodawców

Źródło: badanie własne.

Tabela 1. Poziom znajomości elastycznych form zatrudnienia (wartości w %)

Formy zatrudnienia	Nigdy nie słyszałem(a)m o takiej formie zatrudnienia i nie wiem, na czym polega	Słyszałem(a)m o takiej formie zatrudnienia, ale zupełnie nie wiem, na czym polega	Słyszałem(a)m o takiej formie zatrudnienia i mniej więcej wiem, na czym polega	Słyszałem(a)m o takiej formie zatrudnienia i dołącznie wiem, na czym polega
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu	0	0	44	56
Umowa-zlecenie	0	11	29	60
Umowa o dzieło	0	14	40	46
Umowa agencyjna	24	45	18	13
Leasing pracowniczy	35	34	26	5
Praca nakładcza	43	45	12	0
Telepraca	16	25	39	20
Outsourcing	40	12	31	17
Job-sharing	79	18	3	0
Job-rotation	71	22	7	0
Samozatrudnienie	0	8	31	61

Źródło: badania własne.

job-rotation czy job-sharing jako formy, na podstawie której byłby zatrudniony. Powyższa zależność ilustruje zasadność postawionej tezy mówiącej o tym, że znajomość atypowych form zatrudnienia wśród pracowników jest nadal niewielka, gdyż dotyczy jedynie form bezpośrednio związanych z zawodowym życiem danego pracownika. Większość pozostałych form, z którymi nie mieli bezpośredniej styczności, jest zupełnie nieznana pracownikom lub znana jedynie w niewielkim stopniu.

Analizując wyniki ankiety, można było dostrzec także zależność pomiędzy poziomem świadomości pracowników a ich chęcią do podjęcia pracy na podstawie wybranych atypowych form zatrudnienia. Można więc dostrzec związek pomiędzy poziomem wiedzy a skłonnością do podjęcia zatrudnienia. Poziom znajomości poszczególnych form zatrudnienia przedstawiany był na 4-stopniowej skali o wartości najniższej 1 i najwyższej 4, natomiast chęć podjęcia pracy na 5-stopniowej skali o wartości najniższej 1 i najwyższej 5. Na podstawie udzielonych odpowiedzi wyciągnięta została średnia poziomu znajomości oraz chęci podjęcia pracy na podstawie atypowych form zatrudnienia dla każdego z respondentów. Średnie te znajdowały się w przedziale 1,91-3,36 w przypadku znajomości tych form oraz 1,45-3,55 w przypadku chęci podjęcia pracy na ich podstawie. Następnie z uzyskanych średnich wyciągnięta została mediana, bę-

dająca wartością przeciętną i wynosząca odpowiednio 2,36 oraz 3,18. Odpowiedzi wszystkich respondentów, których średnia znajomość była wyższa od mediany, zostały następnie porównane z ich odpowiedziami dotyczącymi chęci zatrudnienia na podstawie elastycznych form. Porównanie to wskazało współzależność pomiędzy tymi dwiema zmiennymi. Ponad 2/3 ankietowanych deklarujących świadomość wyższą niż mediana wykazało także wyższą chęć do podjęcia pracy na podstawie tych form. W przypadku osób posiadających wiedzę niższą niż przeciętna zależność ta nie była już tak znacząca, ale nadal ponad 50% tych respondentów wykazywało także niższą niż przeciętna chęć do podjęcia pracy na podstawie wskazanych form.

6.4.3. Opinie pracowników na temat elastycznych form zatrudnienia

Ostatnie z pytań zawartych w kwestionariuszu dotyczyło opinii pracowników na temat elastycznych form zatrudnienia. Przedstawionych zostało tam kilka najbardziej popularnych i najczęściej spotykanych opinii zarówno pozytywnych, jak i negatywnych. Wśród negatywnych znalazły się m.in.: brak stałości dochodów, niepewność zatrudnienia, brak wystarczającej opieki socjalnej czy korzyści dla pracodawców, często zdobywane kosztem pracownika. Natomiast pośród pozytywnych znalazły się takie opinie, jak: godzenie życia zawodowego z osobistym, zdobywanie doświadczenia zawodowego i wchodzenie na rynek pracy absolwentów czy powrót kobiet na rynek pracy. Respondenci odpowiadali na każde z nich, wybierając jedną z odpowiedzi w 5-stopniowej skali, począwszy od 1 oznaczającej, że zdecydowanie się z nią nie zgadzają, poprzez 3 jako wyrażenie braku zdania, aż do 5 przedstawiającej, że zdecydowanie zgadzają się z daną opinią. Wyniki przedstawiono w tabeli 2.

Analiza wyników nie wskazała na wyższy odsetek żadnego z dwóch stanowisk: skrajnie negatywnych czy skrajnie pozytywnych. Osoby, które zdecydowanie zgadzały się z zaproponowanymi opiniami negatywnymi, w dużej mierze jednocześnie przyznawały słuszość także tym pozytywnym. W przypadku opinii pozytywnych, spośród 5 najbardziej popularnych stwierdzeń na temat elastycznych form zatrudnienia przedstawionych w kwestionariuszu aż z 4 z nich zgodziła się większość respondentów. Średnio ok. 70% respondentów deklarowało, że zdecydowanie lub raczej zgadzają się z daną opinią. Najwięcej, bo aż 84% z wszystkich osób biorących udział w badaniu uznało, że elastyczne zatrudnienie umożliwia godzenie pracy z życiem osobistym. Natomiast odpowiednio 77% i 72% uznało atypowe formy zatrudnienia za zapewniające możliwość posiadania kilku źródeł dochodu jednocześnie oraz ułatwiające wejście na rynek pracy absolwentom. Pośród respondentów nie było osób, które kategorycznie nie zgadzałyby

Tabela 2. Opinie pracowników na temat elastycznych form zatrudnienia (wartości w %)

Opinia	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam
Elastyczne formy zatrudnienia ułatwiają godzenie pracy zawodowej z obowiązkami pozazawodowymi	0	3	13	53	31
Elastyczne formy zatrudnienia ułatwiają zdobywanie doświadczenia zawodowego	0	3	37	37	23
Elastyczne formy zatrudnienia ułatwiają wejście na rynek pracy absolwentom	0	4	34	26	36
Elastyczne formy zatrudnienia ułatwiają kobietom powrót na rynek pracy	0	12	49	19	20
Elastyczne formy zatrudnienia dają możliwość posiadania kilku źródeł dochodu jednocześnie	0	0	23	48	29
Elastyczne formy zatrudnienia są jednoznaczne z łatwym procesem zatrudniania i zwalniania pracowników	0	10	22	38	30
Elastyczność zatrudnienia jest równoznaczna z brakiem stałości dochodów	17	17	12	15	39
Elastyczność zatrudnienia oznacza niepewność zatrudnienia	6	14	5	30	45
Elastyczne formy zatrudnienia są jednoznaczne z brakiem wystarczającej opieki socjalnej	12	10	5	27	46
Elastyczne formy zatrudnienia to forma wycisku pracowników przez pracodawców	16	17	13	20	34

Źródło: badania własne.

się z postawionymi tezami, a 13-37% pozostawało neutralnymi, odpowiadając na przedstawione opinie, nie wyrażając jednoznacznego zdania na ich temat.

Warto zwrócić uwagę na opinię ankietowanych na temat tego, że elastyczne formy zatrudnienia pozwalają kobietom na łatwiejszy powrót na rynek pracy po urlopie macierzyńskim czy wychowawczym. W tym przypadku jedynie 22% odpowiedzi wskazywało na zgadzanie się respondentów z tą opinią, natomiast aż 49% pozostało neutralnymi, nie mając konkretnego zdania na ten temat, a 12% nie zgodziło się z postawioną opinią. Może to wynikać z faktu, iż wielu respondentów nie doświadczyło bezpośrednio takiej sytuacji lub nie mają odpowiedniej wiedzy na ten temat. Mimo wszystko, biorąc pod uwagę ich obecną wiedzę, własną obserwację rynku pracy oraz sytuacji kobiet na nim, możemy

wnioskować, że polityka rynku pracy nie jest jednoznacznie proaktywna w stosunku do młodych matek.

Następnie przeanalizowane zostały odpowiedzi respondentów na temat negatywnych opinii dotyczących stosowania atypowych form zatrudnienia. W tym przypadku również większość respondentów, średnio ok. 60% z nich, zgadzało się z postawionymi tezami. Najwięcej, bo aż 75% badanych uznało, że elastyczne zatrudnienie wiąże się z niepewnością zatrudnienia, a 73% uznało je za jednoznaczne z brakiem wystarczającej opieki socjalnej. Mniej, bo ok. 54% osób, postrzega atypowe formy zatrudnienia jako jednoznaczne z brakiem stałych dochodów oraz formę przynoszącą korzyści głównie pracodawcom, często kosztem pracowników. Jedynie niewielka liczba pozostawała neutralna na postawione tezy, średnio 7-8% badanych nie miało zdania odnośnie do przedstawionych opinii. Pośród respondentów niezgadających się z postawionymi tezami największa ilość, bo aż 34% nie zgodziła się, że elastyczność zatrudnienia równoznaczna jest z brakiem stałości dochodów oraz z wykorzystywaniem pracowników przez pracowników. Świadczy to o negatywnych opiniach na temat elastycznego zatrudnienia, jeżeli chodzi o sferę opieki socjalnej i zapewniania bezpieczeństwa i stałości stosunku pracy. Dla większości osób właśnie te dwa elementy są głównymi zagrożeniami ze strony elastycznego rynku pracy.

Pozostałe dwie hipotezy badawcze dotyczyły zależności pomiędzy stażem pracy oraz wykształceniem a chęcią podjęcia pracy na podstawie elastycznych form zatrudnienia. Kwestionariusz przygotowany na potrzeby niniejszego artykułu nie uwzględniał pytania dotyczącego długości stażu zawodowego respondentów. Aby przeprowadzić analizę, poczynione zostały więc założenia, że w grupie osób do 25. roku życia znajdują się głównie uczniowie i studenci, którzy nie są jeszcze aktywni na rynku pracy lub ich aktywność dotyczy jedynie prac dorywczych czy wakacyjnych, a więc są to osoby nieposiadające znaczącego doświadczenia na rynku pracy, które wliczałoby się do ich stażu pracy. Grupa między 25. a 40. rokiem życia to z założenia osoby, które właśnie wchodzi na rynek pracy lub są na nim już od kilku czy kilkunastu lat, a więc mają już spore lub przynajmniej częściowe doświadczenie związane z rynkiem pracy i oferowanymi formami zatrudnienia. Natomiast grupa wiekowa powyżej 40 lat to osoby pracujące już od kilkunastu lub nawet kilkudziesięciu lat. Spośród znajdujących się w ostatniej grupie wiekowej, jedynie nieliczne, pojedyncze osoby wyraziły chęć do podjęcia pracy na podstawie elastycznych form zatrudnienia wyższą niż mediana. Możemy więc przypuszczać, że posiadający długoletnie doświadczenie zawodowe nie są skłonni do zmiany lub podjęcia pracy innej niż ta na podstawie standardowej umowy o pracę zapewniającej największe bezpieczeństwo socjalne oraz pewność i ciągłość zatrudnienia. W grupie wiekowej 25-40 lat chęć do podjęcia atypowych form zatrudnienia była już dużo większa, około 2/3 z tych osób wyraziło znaczącą lub wyższą niż średnia chęć do podjęcia pracy na podstawie

umowy innej niż standardowa umowa o pracę. Natomiast w ramach ostatniej grupy wiekowej, osób poniżej 25. roku życia, ponad 90% respondentów wyraziło chęć podjęcia zatrudnienia na podstawie elastycznych form zatrudnienia. Na podstawie przedstawionych powyżej wyników możemy wnioskować, że osoby młode rozpoczynające karierę zawodową lub mające niewielkie doświadczenie są bardziej skłonne do podejmowania elastycznego zatrudnienia niż osoby starsze z większym stażem zawodowym.

Pośród biorących udział w badaniu 63 zadeklarowało posiadanie wykształcenia wyższego, natomiast pozostałe 37 miało wykształcenie średnie zawodowe lub ogólnokształcące. Przeanalizowane zostały ich odpowiedzi na pytania dotyczące chęci podjęcia zatrudnienia na podstawie jednej z wymienionych atypowych form zatrudnienia. Wśród respondentów z wyższym wykształceniem aż 49 osób, czyli 78%, wyraziło chęć podjęcia zatrudnienia na ich podstawie wyższą niż mediana. Jako formy zatrudnienia, które najchętniej by preferowali, podawali pracę w niepełnym wymiarze czasu, aż 90% osób chętnie lub bardzo chętnie by z niej skorzystało, oraz samozatrudnienie, również 90% deklaruowało wysoką chęć podjęcia pracy na podstawie tej formy. Równie chętnie podjęliby oni pracę na podstawie outsourcingu oraz umów cywilnoprawnych. Najniższym zainteresowaniem cieszyła się praca nakładcza, telepraca oraz job-sharing i job-rotation. W przypadku dwóch ostatnich form jedynie nieliczne osoby wyraziły zdecydowaną chęć lub niechęć do podjęcia pracy na tych zasadach, większość, bo aż ponad 90% badanych, pozostała neutralna, zaznaczając, że nie mają zdania na ten temat. Ciekawym elementem były odpowiedzi dotyczące telepracy, gdzie ponad połowa wyraziła stanowczą niechęć do zatrudnienia na jej podstawie. Jest to zaskakujące, zwłaszcza biorąc pod uwagę, iż w obecnej dobie rozwijających się technologii informacyjnych i komunikacyjnych telepraca wydawałaby się jednym z korzystniejszych rozwiązań dla osób, które nie są w stanie przyjeżdżać lub mają utrudniony dojazd od miejsca pracy czy też chciałyby zwiększyć szansę na godzenie życia zawodowego z osobistym. W przypadku ankietowanych z wykształceniem średnim zawodowym lub ogólnokształcącym ponad 2/3 wyraziło niższą niż średnia chęć do podjęcia pracy na ich podstawie.

7. Podsumowanie

Celem przeprowadzonych badań była próba weryfikacji postawionych hipotez badawczych dotyczących głównie znajomości oraz poziomu wiedzy pracowników dotyczącej atypowych form zatrudnienia oraz poznanie opinii pracowników na temat uelastyczniania rynku pracy. Na podstawie opinii oraz informacji uzyskanych od respondentów wnioskować można, iż poziom wiedzy oraz znajomość

elastycznych form zatrudnienia przez pracowników są nadal niewielkie i dotyczą jedynie form najczęściej stosowanych. Istnieje również związek pomiędzy poziomem wiedzy a gotowością do podjęcia pracy na podstawie atypowych form zatrudnienia, a także pomiędzy poziomem wykształcenia oraz posiadanym doświadczeniem zawodowym a chęcią podjęcia pracy na podstawie nietypowych stosunków pracy. Opinie pracowników na temat tego typu możliwości zatrudnienia pozwoliły na stwierdzenie, że pomimo wielu zalet dostrzeganych w ich stosowaniu nadal jest wiele elementów, które wymagają zmiany, gdyż zniechęcają potencjalnych pracowników do ich zaakceptowania.

Badanie to jednak przeprowadzone zostało jedynie na niewielką skalę, a wnioski przedstawiono na podstawie analizy odpowiedzi wybranych osób spośród stuosobowej grupy respondentów. Nie można więc zakładać, że wnioski te dotyczą ogółu mieszkańców kraju i pracowników wszystkich grup społecznych oraz wiekowych. Mogą być one jedynie punktem wyjścia do szerszych, przeprowadzonych na większą skalę badań, które pozwoliłyby bardziej szczegółowo zbadać obecną sytuację oraz opinie i przekonania pracowników charakterystyczne dla wybranych atypowych form zatrudnienia. Wyniki takiego badania mogłyby stać się podstawą do podjęcia odpowiednich kroków, dopasowanych do indywidualnych wymagań oraz rzeczywistych potrzeb pracowników, mogących przyczynić się do podjęcia kolejnych działań w kierunku upowszechnienia idei *flexicurity* w Polsce oraz podjęcia starań i działań, które skupiłyby się szczególnie na pracownikach i poprawie ich sytuacji.

Nie można jednak jednoznacznie określić, czy elastyczność zatrudnienia może być lekarstwem na wszystkie problemy spotykane obecnie na rynku pracy. Pomimo wielu niewątpliwych zalet, dostrzec możemy w nich także wiele zagrożeń i elementów, które wymagają dopracowania, aby mogły skutecznie stać się jednym z głównych narzędzi proaktywnej polityki rynku pracy. Powszechna bowiem obecnie idea *flexicurity*, przedstawiana jako złoty środek na poprawę sytuacji i poparta modelowymi przykładami wykorzystania w krajach europejskich, niekoniecznie może sprawdzać się w każdych warunkach i w każdej gospodarce. Odniosła ona sukces szczególnie w krajach wysoko rozwiniętych, które miały dostateczne środki do wspierania jej rozwoju i wprowadzania na rynku pracy. Jednak w przypadku krajów, które nadal dosyć intensywnie się rozwijają i nie są w stanie zapewnić odpowiedniego wsparcia do jej rozwoju, może okazać się nieskutecznym sposobem na wyjście z kryzysu. Kopiowanie modeli wykorzystywanych w Europie Zachodniej może więc nie przynieść oczekiwanych rezultatów. Warto zwrócić także uwagę na to, że model *flexicurity* nie był jedynym czynnikiem przyczyniającym się do sytuacji na rynku pracy w przedstawionych w artykule państwach Europy Zachodniej. Nie powinna więc być ona rozpatrywana w oderwaniu od takich czynników, jak struktura demograficzna ludności czy mentalność społeczeństwa.

Dlatego warto byłoby skupić się również na zbadaniu potencjalnych możliwości poprawy sytuacji na polskim rynku pracy innych niż wspomniana idea *flexicurity*. Elastyczność rynku pracy nie musi być kojarzona jedynie z atypowymi formami zatrudnienia czy z tzw. umowami śmieciowymi, może to być ogólne elastyczne podejście pracodawców także w ramach tradycyjnej umowy o pracę, będącej w większości przypadków rozwiązaniem najbardziej preferowanym przez pracowników, bo przynoszącym stałe dochody i zapewniającym bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia. Właściwym rozwiązaniem mogłoby być skupienie się na odpowiednim dostosowaniu rozwiązań, które są już stosowane i dopasowaniu ich do zmieniających się warunków gospodarczych i ekonomicznych. Każdy kraj wymaga unikalnych rozwiązań odpowiadających jego potrzebom i możliwościom i choć idea elastycznego zatrudnienia dopasowanego do indywidualnych potrzeb brzmi jak idealne rozwiązanie, może nie być jedynym i najlepszym wyjściem. Warto byłoby więc zbadać inne alternatywne rozwiązania, mogące przyczynić się do poprawy obecnej sytuacji na rynku pracy.

Literatura

- Doliński Ł., 2013, *Raport dotyczący analizy polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia. Projekt: PI – Innowacyjny model „godzenie przez kobiety życia zawodowego i rodzinnego” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*, Warszawa: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym.
- „Elastyczne formy zatrudnienia”. *Zapewnienie odpowiednich kompetencji konsultantów Punktów Konsultacyjnych Krajowego Systemu Usług (PK KSU) – szkolenia i działania pomocnicze*, 2010, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Główny Urząd Statystyczny, 2014, *Polska 1989-2014*, Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- http://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/11/1/1/notatka_nietypowe_formy_zatrudnienia_2016_01_27.pdf [dostęp: 6.05.2016].
- Lang D., 2005, Duński model elastycznego bezpieczeństwa (*flexicurity*). Wzór do naśladowania?, *Problemy Polityki Społecznej*, nr 8.
- Mazur-Luczak J., 2010, *Kobiety na rynku pracy*, Poznań: Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa.
- Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 1997-1998*, 1999 Warszawa: USAID GEMINI Small Business Project.
- Rollnik-Sadowska E., 2013, Zastosowanie modelu *flexicurity* w polityce zatrudnienia Unii Europejskiej (ze szczególnym uwzględnieniem Polski), *Optimum. Studia Ekonomiczne*, nr 4(64).
- Rymsza M., 2005, W poszukiwaniu równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do *flexicurity*, w: M. Rymsza (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Skórska A., 2009, *Strategia flexicurity jako przykład deregulacji i uelastyczniania rynku pracy*, w: D. Kotlorz (red.), *Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego.

- Steinerowska-Streb I., 2009, Rynek pracy w gospodarce transformującej się – przykład Polski, w: S. Pnagasy-Kania, G. Szczodrowski (red.), *Gospodarka polska po 20 latach transformacji: osiągnięcia, problemy i wyzwania*, Warszawa: Instytut Wiedzy i Innowacji.
- Sulmicka M., 2011, Strategia „Europa 2020” – postlizbońska polityka rozwoju Unii Europejskiej, *Polityka Gospodarcza w Świetle Kryzysowych Doświadczeń*, nr 85.
- Wiśniewski Z., 2001, *Deregulacja rynku pracy. Wybrane rozwiązania europejskie*, Poznań–Wrocław: Wydawnictwo Forum Naukowe.
- Witkowska B., Bieńkowski S., 2008, Hiszpania, Holandia – analiza stosowania niestandardowych form zatrudnienia, w: Z. Dziubiński, M. Kowalewski (red.), *Badanie czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce*, Warszawa: Wyższa Szkoła Zarządzania Personelem.
- Wysocka M., 2014, Innowacyjne formy pracy, w: A. Organiściak-Krzykowska, R. Walkowiak, K. Nyklewicz (red.), *Innowacyjne formy pracy*, Olsztyn: Uniwersytet Warmińsko-Mazurski.
- Zdrojewski E., Toszewska W., 2010, Analiza rozmiarów bezrobocia w Polsce, *Zeszyty Naukowe Instytutu Ekonomii i Zarządzania*, nr 14.

Flexible forms of employment – what employers know and think about them and to what extent use them

Abstract. Faced with changing conditions in the labour market, employers and employees have to resort to non-standard, flexible forms of employment. This article compares the current situation in the Polish labour market with that in other EU countries, with special emphasis on the idea of flexicurity. It also presents potential opportunities and challenges associated with flexible employment. The study described in the article is based on a questionnaire survey designed to check employees' or potential employees' level of knowledge in this area. The results indicate insufficient familiarity with flexible employment, often limited to its most popular forms. The findings also reveal a correlation between respondents' willingness to be employed under non-standard contracts and their knowledge, level of education or professional experience.

Keywords: labour market, non-standard forms of employment, flexible employment, flexicurity