

**Stanisław Paszkowski, Joanna Kicińska**

*Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu*

## **FORMY ELASTYCZNEGO ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI CZASU PRACY W OPINIACH PRACOWNIKÓW**

### *THE FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT AND THE TIME WORK ORGANIZATION IN WORKERS OPINIONS*

**Słowa kluczowe: rynek pracy, elastyczne formy zatrudnienia**

*Key words: labour market, flexible forms of employment*

**Synopsis.** Elastyczność rynku pracy jest jednym z czynników warunkujących efektywność jego funkcjonowania oraz sprawność zagospodarowania zasobów ludzkich w gospodarce. W dłuższym okresie może wpływać na polepszenie sytuacji na rynku pracy. Można zaobserwować jednak obawy, związane ze społecznymi konsekwencjami wzrostu elastyczności na rynku pracy, a w szczególności ze stosowaniem elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Z badań wynika, że mogą one mieć niekorzystny wpływ na stopień ochrony rynku pracy, w tym pracowników.

### **Wstęp**

Aktualna sytuacja na rynku pracy w Polsce nie jest korzystna. Pogorszenie efektywności jego funkcjonowania, można przede wszystkim zaobserwować, analizując podstawowe wskaźniki ekonomiczne. W styczniu 2010 r., w stosunku do analogicznego okresu 2009 r. wzrosła liczba bezrobotnych z 1,63 do 2,05 mln osób oraz zwiększyła się stopa bezrobocia rejestrowanego z 10,4 do 12,7% [Miesięczna informacja... 2010]. W takiej sytuacji nadzieje na poprawę sytuacji upatruje się w elastycznych formach zatrudnienia, które nie tylko zwiększają szanse bezrobotnych na powrót do życia zawodowego, ale również umożliwiają zatrzymanie w firmie dobrych pracowników, mimo niekorzystnej koniunktury gospodarczej.

Istotne znaczenie dla sprawności działania mechanizmów na rynku pracy ma elastyczność popytu na pracę. Gdy jest ona wysoka, to szybciej dochodzi do dopasowania struktury podaży z popytem na pracę, a w rezultacie do obniżki bezrobocia równowagi (frykcyjnego i strukturalnego). W wyniku większej elastyczności popytu na pracę w przedsiębiorstwach powstają nowe miejsca pracy. Dzieje się tak, ponieważ siła robocza w przedsiębiorstwie wykorzystywana jest bardziej racjonalnie, niższe są jednostkowe koszty pracy, a przez to wyższa efektywność ekonomiczna firm. Należy jednak zwrócić uwagę na społeczny koszt wzrostu elastyczności popytu na pracę. Może prowadzić do obniżenia bezrobocia w niektórych grupach pracowniczych, ale poprzez osłabienie stopnia ochrony rynku pracy – temu należy zapobiegać [Kryńska 2003].

Elastyczność rynku pracy jest zależny m.in od elementów tworzących stosunek pracy, a mianowicie: formy zatrudnienia, czasu pracy, okresu wypowiedzenia, poziomu wynagrodzenia. Możliwość zastosowania nadgodzin lub pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, świadczy o elastyczności rynku pracy. Jednak mogą również oznaczać brak ochrony stosunku pracy [Wiśniewski 1999].

Badania OECD wskazują rosnącą presję na stosowanie elastycznych rozwiązań w stosunkach przemysłowych i wykorzystaniu zasobów pracy we wszystkich krajach świata. Wzrost zainteresowania uelastycznianiem czasu pracy wiąże się z punktu widzenia ekonomicznego z potrzebą podniesienia efektywności gospodarowania przedsiębiorstw, a w kontekście społecznym – z indywidualnymi potrzebami pracowników. W ostatnich kilku dziesięcioleciach zwiększyła się zamożność społeczeństwa, wzrósł poziom wykształcenia, dostrzeżono istotną rolę czasu wolnego w życiu człowieka. Czynniki te, w znacznym stopniu wpłynęły na zmianę stylu życia pracowników i docenienie nowych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy [Strzezińska 2002].

Celem opracowania jest poznanie opinii i postaw pracowników, wobec elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a także ocena, czy i w jaki sposób wpływają na popularność wykorzystania niestandardowych modeli pracy (czyli przeciwstawnych do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w jednym miejscu pracy i pod nadzorem pracodawcy) w praktyce gospodarczej oraz zidentyfikowanie zalet i wad ich stosowania z punktu widzenia etyki pracy.

### Material i metodyka badań

Aby zaprezentować postawy pracowników wobec elastycznych form zatrudnienia, w kwietniu 2010 roku, w trzech miastach województwa wielkopolskiego przeprowadzono badania, z wykorzystaniem metody zogniskowanego wywiadu grupowego. Moderator przeprowadził wywiad w trzech grupach, ze wszystkimi zakwalifikowanymi do próby osobami, dobranymi zgodnie z kryteriami wynikającymi z celów projektu, według opracowanego scenariusza.

Badania zlokalizowano w trzech miastach: Czarnkowie, Pleszewie i Poznaniu (miasta zostały wybrane w sposób celowy ze względu na liczbę mieszkańców, położenie i stopę bezrobocia). Pierwsza grupa pracowników obejmowała po 6 osób z tych 3 miast. Każda sesja trwała po około 2 godziny. Na ich podstawie powstał raport pisany z przebiegu dyskusji.

Dobór próby do badań miał charakter celowy, ze względu na cechy pracowników takie jak: płeć, wiek, wykształcenie, forma zatrudnienia, miejsce zamieszkania. Grupa dyskusyjna liczyła łącznie 18 pracowników w wieku produkcyjnym, w tym: 9 kobiet w wieku od 18-60 lat oraz 9 mężczyzn w wieku od 18-65 lat. Do próby zakwalifikowano osoby, które wykonują pracę najemną, zarówno na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w tym pracujące na niepełnym etacie, a także zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz umowy o dzieło i zlecenie.

Uzyskane odpowiedzi od respondentów analizowano według kryterium statusu osoby na rynku pracy, wykształcenia i wieku.

### Podstawy prawne elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy

Do elastycznych form zatrudnienia zalicza się wszystkie umowy, poza standardową umową o pracę, którą definiuje się jako nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony i jednocześnie zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy [Dziubiński, Kowalewski 2008]. W opracowaniu przedstawiono opinie i postawy pracowników względem najczęściej stosowanych w Polsce elastycznych form zatrudnienia na rynku pracy:

- terminowych umów o pracę (głównie umowa na czas określony),
- zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- umów cywilnoprawnych (umowa zlecenie, umowa o dzieło).

Terminowe umowy o pracę, w przeciwieństwie do zatrudnienia na czas nieokreślony pozwalają pracodawcy dostosowywać poziom zatrudnienia do aktualnych lub przewidywanych potrzeb związanych z działalnością przedsiębiorstwa. Formy zatrudnienia w tej kategorii opierają swój status na przepisach Kodeksu pracy [1974]. W związku z tym strony umowy o pracę nie mogą wyłączyć stosowania przepisów prawnych, co daje gwarancję ochrony praw zatrudnionych, czyli m.in.: do urlopu wypoczynkowego, do wynagrodzenia lub zasiłku w okresie niezdolności do pracy wskutek choroby, do urlopu macierzyńskiego, do równego traktowania w zatrudnieniu oraz pełny zakres ubezpieczeń społecznych. Jednocześnie istotnie ogranicza możliwość pracodawcy, w zakresie elastycznego dostosowywania zatrudnienia do potrzeb gospodarczych swojego przedsiębiorstwa [Dziubiński, Kowalewski 2008].

Praca w niepełnym wymiarze czasu nie jest zdefiniowana przez polskie prawo. Kodeks pracy w art. 129 par. 1 podaje maksymalny wymiar czasu pracy, który nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym, który nie przekracza czterech miesięcy. W związku z tym można przyjąć, że osoba pracująca w niepełnym wymiarze czasu pracy to taka, której normalny czas pracy w tygodniu lub średni w okresie rozliczeniowym wynosi mniej niż normalny czas pracy.

Aktualne przepisy Kodeksu pracy zabraniają dyskryminowania osób zatrudnionych na niepełnym etacie. Taka forma zatrudnienia nie może powodować ustalenia warunków pracy i płacy pracownika w sposób mniej korzystny niż pracownika, który wykonuje taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą do wymiaru czasu pracy pracownika.

Praca w niepełnym wymiarze pracy umożliwia dostosowanie długości czasu pracy do osobistych potrzeb i preferencji, ułatwia godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, zwiększa szanse rozpoczęcia pracy, powrotu do pracy lub jej utrzymania, jest instrumentem stopniowego wycofywania się z życia zawodowego [Dziubiński, Kowalewski 2008, WUP 2007].

Umowy cywilnoprawne reguluje Kodeks cywilny [1964]. Najbardziej popularnymi umowami w tej kategorii są: umowa zlecenie oraz umowa o dzieło, które odznaczają się większą swobodą dotyczącą kształtowania treści. Charakterystyczną ich cechą jest brak podporządkowania wykonawcy (zleceniobiorcy) swojemu zleceniodawcy. Pracownicy wykonujący pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej nie mają zapewnionej ochrony i uprawnień pracowniczych, jakie wynikają dla pracowników z Kodeksu pracy, np. dotyczących urlopów wypoczynkowych i macierzyńskich, wynagrodzenia minimalnego, okresów wypowiedzenia. Chyba, że umowa stanowi inaczej [Elastyczne formy... 2007].

Umowa zlecenia wiąże się z obowiązkiem opłacania składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (wyjątkiem jest zleceniobiorca, który opłaca składki z innego tytułu, np. student, który nie ukończył 26 roku życia). Natomiast umowa o dzieło nie stanowi tytułu ubezpieczeniowego (z wyjątkiem sytuacji, gdy wykonawca dzieła świadczy pracę na rzecz swojego pracodawcy).

### **Ocena zalet i wad elastycznych form zatrudnienia w opiniach pracowników**

Korzystanie z możliwości zatrudnienia w elastycznych formach wiąże się zarówno z zaletami, jak również z wadami. W przeprowadzonym badaniu pracownicy zostali poproszeni o wymienienie i ocenę głównych pozytywnych oraz negatywnych cech pracy na podstawie wybranych w sposób celowy ze względu na popularność stosowania następujących form zatrudniania w Polsce: terminowych umów o pracę, zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz umów cywilnoprawnych.

Do najistotniejszych zalet, wynikających z podjęcia terminowej umowy o pracę badani zaliczyli: korzyść związaną z możliwością pozyskania dochodu (40%), zdobycia doświadczenia (32%) oraz możliwość pozyskania w przyszłości zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, na czas nieokreślony (20%).

Możliwość zdobycia doświadczenia przez pracę na podstawie terminowej umowy o pracę najczęściej podkreślali pracownicy zatrudnieni w przedziale wiekowym od 18 do 34 roku życia. Natomiast badani pracownicy w wieku 35-54 lat częściej wskazywali, że pozwala ona na znalezienie pracy przez osoby bezrobotne.

Terminowe umowy o pracę oceniono, w porównaniu z innymi badanymi elastycznymi formami zatrudnienia najkorzystniej, przede wszystkim z powodu, iż w ich ramach pracownikom przysługują prawa pracownicze i inne świadczenia, np. prawo do urlopu. Jednocześnie badania wykazały że pracownik zatrudniony na podstawie tej elastycznej formy ma zdecydowanie mniejsze prawa niż pracownik etatowy.

Badani pracownicy wskazali również negatywne cechy pracy na podstawie umowy na czas określony. Najczęściej za wadę takiego zatrudnienia podawali: brak poczucia bezpieczeństwa (36%), brak stałego zatrudnienia (29%) oraz łatwą możliwość zwolnienia przez pracodawcę (23%). Mniej, bo 8% badanych pracowników przyznało, że wadą tej umowy jest możliwość nadużyć wobec pracowników, np. przez nieprzedłużenie zatrudnienia na kolejną umowę, mniejszą możliwość awansu i rozwoju oraz mniejsze przywileje np. w postaci szkoleń.

Brak poczucia bezpieczeństwa częściej jest wadą dla zatrudnionych kobiet oraz osób w wieku 25-34 lata niż dla mężczyzn i osób w starszym wieku. Natomiast brak stałego zatrudnienia jest bardziej dotkliwy dla osób od 35 roku wwyż.

Badani pracownicy zostali również poproszeni o wskazanie zalet i wad, pracy na niepełnym etacie. Blisko połowa badanych stwierdziła, że główną korzyścią jest przede wszystkim posiadanie więcej wolnego czasu na prywatne zajęcia (45%) oraz możliwość pogodzenia pracy z życiem osobistym (41%). Wysoko oceniono również swobodę ustalania czasu pracy (30%), możliwość podjęcia dodatkowej pracy (25%).

Możliwość pogodzenia wolnego czasu z życiem osobistym oraz więcej czasu wolnego, bardziej docenili pracownicy z przedziału wiekowego od 18 do 34 lat oraz kobiety. Natomiast fakt, że omawiana forma zatrudnienia jest niewątpliwie umową o pracę, a w związku z tym obejmuje świadczenia i prawa pracownicze, najczęściej uznali za korzyść badani w wieku powyżej 35 lat.

Za główną wadę pracy na niepełnym etacie badani (55%) uznali niskie zarobki. Aż 32% respondentów stwierdziło, że taki rodzaj zatrudnienia nie daje korzyści pracownikom. Tymczasem 10% z nich wskazało, że umowa daje mniejsze poczucie bezpieczeństwa, a 8%, że jest to praca tylko dla osób dobrze zorganizowanych.

Do elastycznych form zatrudnienia zalicza się również umowy cywilnoprawne, do których należą, m.in. umowa o dzieło i umowa zlecenie. Badani ocenili, że dają one pracownikom przede wszystkim szansę na uzyskanie wyższych korzyści finansowych (30%) lub dodatkowego źródła dochodu (27%). 19% respondentów uważa, że taka forma zatrudnienia umożliwi elastyczną organizację czasu pracy. Możliwość dodatkowego dochodu, częściej była zaletą dla pracowników nie mających wykształcenia wyższego, a samodzielność organizacji pracy bardziej doceniły osoby w wieku od 18 do 25 lat. W przypadku oceny wad, wynikających z pracy na podstawie umowy o dzieło lub zlecenie, za najistotniejsze respondenci uznali brak świadczeń i praw pracowniczych (30%), brak stałego zatrudnienia (22%) oraz brak poczucia bezpieczeństwa (16%). Aż 14% badanych pracowników wskazało, że z umowami cywilnoprawnymi wiąże się niskie zarobki, a 11% stwierdziło, że nieregularnie otrzymywane wynagrodzenie.

Brak świadczeń i praw pracowniczych częściej był wadą dla kobiet i osób najmłodszych wiekiem. Natomiast nieregularność dochodów niekorzystnie oceniały osoby z wykształceniem wyższym.

### Opinie i postawy pracowników wobec elastycznych form zatrudnienia

Stosunek badanych pracowników do elastycznych form zatrudnienia był wyraźnie mniej korzystny, niż do umowy o pracę na czas nieokreślony. Respondenci uważają, że wszystkie inne umowy poza standardową, są sposobem wykorzystania osób zatrudnionych i ograniczenia ich świadczeń oraz praw pracowniczych, a tylko w określonych warunkach mają pewne zalety.

Według badanych pracowników relacja między pracownikiem a pracodawcą kształtuje się różnie, w zależności od konkretnej sytuacji. Jednak w ogólnym rozrachunku w ich opinii, to pracodawcy są w korzystniejszej sytuacji. Respondenci argumentowali swoje zdanie w następujących wypowiedziach:

- prawo stoi po stronie pracodawców, to oni decydują na jakich warunkach podpiszą umowę z pracownikiem, kiedy wypłacą wynagrodzenie, bez konsekwencji karnych,
- pracodawcy w nieskończoność przedłużają elastyczne formy zatrudnienia, aby nie zagwarantować stałej pracy i płynących z tego tytułu praw pracowniczych,
- nieliczni pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo wiedzą, że nie jest łatwo znaleźć nową przeszkoloną i odpowiedzialną osobę i z tym wiąże się dodatkowe koszty,
- pracują na niepełnym etacie, a pracodawca ma takie same wymagania wobec mnie jak wobec pozostałych pracowników na etacie i nie płaci mi za nadgodziny.

Wizerunek pracodawcy w oczach pracownika nie jest korzystny. Badani pracownicy uważają, że elastyczne formy zatrudnienia dają mu większe możliwości nie respektowania praw pracownika. Respondenci uważają, że pracodawcy nie dotrzymują warunków umów i zobowiązań, a nawet nie przestrzegają przepisów prawnych. Dzieje się tak dlatego, że pracodawca niekiedy za wszelką cenę chce osiągnąć zysk, a nieprzestrzeganie zasad umożliwia mu obniżkę kosztów własnej działalności gospodarczej.

Zatrudnienie na podstawie elastycznych form nie daje stałości pracy i wiąże się ze strachem o przyszłość pracownika i jego najbliższych. Ich zdaniem, wina za taką sytuację leży po stronie złych, niekompletnych przepisów prawa, za których naruszenie nie ma żadnych, bądź istotnych konsekwencji.

### Podsumowanie

Głównym wnioskiem płynącym z przeprowadzonych badań jest twierdzenie, że istotną barierą stosowania elastycznych form zatrudnienia jest sfera relacji między pracodawcą a pracownikami. Czują oni brak stabilizacji oraz obawę, że zostaną wykorzystani lub nienależycie wynagrodzeni za podjęte i zrealizowane zobowiązania.

Pracodawcy dążą do obniżenia kosztów działalności gospodarczej, stąd nie zawsze wywiązują się ze swoich zobowiązań i w ten sposób uzasadniają swoje nieetyczne postępowanie. Według pracowników, najczęstszym przejawem łamania ich praw w przypadku stosowania elastycznych form zatrudnienia jest nieterminowość i nieprawidłowość przy wypłacaniu wynagrodzeń za pracę, niezapewnienie należytych warunków pracy, brak szacunku ze strony pracodawcy.

Respondenci podkreślali, że praca na podstawie elastycznych form zatrudnienia jest korzystna dla osób, które chcą zdobyć doświadczenie na rynku pracy. Daje również szansę na podjęcie zatrudnienia osobom z grup defaworyzowanych, czyli np. matkom, osobom starszym, niepełnosprawnym, a także spełnia oczekiwania osób, które cenią sobie niezależność, więcej wolnego czasu, czy brak podporządkowania.

### Literatura

- Dziubiński Z., Kowalewski M.** 2008: Badanie czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce. Wyższa Szkoła Zarządzania Personalem, Warszawa, s. 7, 14, 81.
- Elastyczne formy zatrudnienia. 2007: Wojewódzki Urząd Pracy. *Informator*, Warszawa, s. 13-14, 19.
- Kodeks pracy. Ustawa z dnia 26.06.1974 r. (tekst jednolity). Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94.
- Kodeks cywilny ustawa z dnia 23.04.1964 r. (tekst jednolity). Dz.U. z 1964 r., Nr 16, poz. 93.
- Kryńska E.** 2003: Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy a popyt na pracę w Polsce. IPiSS, Warszawa, s. 45.
- Miesięczna informacja o bezrobociu w Polsce w styczniu 2010 r. 2010: GUS, Warszawa.
- Strzezińska H.** 2002: Czas pracy w przedsiębiorstwie. IPiSS, s. 21-49.
- Wiśniewski Z.** 1999: Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej. Wyd. Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń, s. 42-43.

### Summary

*The flexible market of labour can significantly increase the competitiveness of ones country economy. The flexible forms of employment actually became more and more popular in the population of workers, as well within their employers. The discussed forms make many unemployed possible return to a position of employed persons, as well make possible them to work in accordance with their needs, and help entrepreneurs increase the efficiency of their business activity, due to the labour cost engagement cutting, as well support adjusting the engagement structure to actual needs of a business. The flexible forms of employment have also a numerous weakness, coming above all from the lack or not existing adequate legal regulations.*

*The interviewed persons have stated that the assessed flexible forms of employment are less advantageous to workers, because do not guarantee them the same rights, which have persons engaged on contract of work on not limited and full time of work.*

### Adres do korespondencji:

prof. nadzw. dr hab. Stanisław Paszkowski  
mgr Joanna Kicińska  
Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu  
Katedra Ekonomii i Polityki Gospodarczej w Agrobiznesie  
ul. Wojska Polskiego 28  
60-637 Poznań  
tel. (61) 848 71 12  
e-mail: sp@up.poznan.pl  
e-mail: kicinska@up.poznan.pl