

ELASTYCZNY RYNEK PRACY A ZATRUDNIENIE PRACOWNIKÓW

WIESŁAWA ZAŁOGA

WOJSKOWA AKADEMIA TECHNICZNA
WYDZIAŁ CYBERNETYKI

Wstęp

Obecny rynek pracy w Polsce charakteryzuje się dynamiczną migracją zarobkową Polaków. Dotyczy to szczególnie ludzi młodych, którzy bardzo często posiadają wykształcenie wyższe i nie przekroczyli trzydziestego piątego roku życia. Sytuacja ta w dobie wykształconych i mobilnych pracowników łączy się niewątpliwie z efektywnym wykorzystaniem wiedzy i możliwości, które są konsekwencją zmian wynikających np. z postępu technicznego oraz zmian ekonomicznych i społecznych. W tej sytuacji indywidualizacja stosunku pracy, zarówno w rozpiętości czasowej, prawnej, jak i przestrzennej wymusza ogromną elastyczność wśród pracowników, co jednocześnie sprawia, że popyt na nietypowe formy zatrudnienia cieszy się ogromną popularnością.

Zachodzące zmiany na rynku zatrudnienia uświadamiają nam, że praca ludzi nie polega na wykonywaniu zadań według jednego niezmiennego schematu, lecz na ustanowieniu priorytetu i aktywnym, a przede wszystkim efektywnym działaniu prowadzącym do utrzymania się na rynku pracy. Odnosząc się do państw członkowskich Unii Europejskiej, jedną z kluczowych rekomendacji jest łączenie elastycznych form zatrudnienia z poziomem bezpieczeństwa socjalnego. Możliwość wykorzystania alternatywnych form zatrudnienia i niedoskonałość prawa pracy, z etycznego punktu widzenia nie gwarantuje nam zachowania odpowiednich standardów jakości pracy związanych przede wszystkim z pogłębiającym się poczuciem bezpieczeństwa.

Zdaniem wielu socjologów i ekonomistów, stały brak poczucia bezpieczeństwa powoduje dalsze negatywne konsekwencje społeczne. Najpoważniejszym problemem jest coraz późniejsze usamodzielnianie się młodych ludzi i związane z tym zjawisko „gniazdownictwa”. Zjawisko to polega na wydłużającym się pozostawaniu młodych w domu rodzinnym. Zatrudnieni na umowy śmieciowe coraz częściej są zależni ekonomicznie od rodziców. Bardzo często nie mogą uzyskać kredytu w banku, ponieważ instytucje te odnoszą się z niechęcią do osób z niestabilnym zatrudnieniem a tym samym z niestabilnym wynagrodzeniem. Muszą również konsultować z rodzicami większe wydatki, w tym zakup samochodu. Wy-

nikiem tej sytuacji jest pojawienie się nowego zjawiska zarówno ekonomicznego, jak i społecznego określanego prekariatem elastycznego zatrudnienia.

Wśród najczęściej spotykanych elastycznych form zatrudnienia możemy wyróżnić między innymi: leasing pracowniczy, samozatrudnienie, telepracę, pracę na zlecenie, pracę na umowę o dzieło. Są one powszechne w naszym społeczeństwie ze względu na korzystną perspektywę gospodarowania czasem pracy, jak również redukcji kosztów pracy w przedsiębiorstwie. Niestety, przy braku odpowiedniej kontroli prowadzić może to do sytuacji niepożądanych przez społeczeństwo. W tym przypadku mówimy o nadmiernym wykorzystywaniu elastycznych form zatrudnienia nie zawsze sprzyjającym oczekiwaniom osób szukających zatrudnienia.

1. Elastyczny rynek pracy

Pojęcie elastycznego rynku pracy należy postrzegać jako zdolność przystosowania się do nowej sytuacji lub warunków oraz adaptacji pracowników w nowych okolicznościach związanych z zatrudnieniem.

Młodzi Polacy u progu kariery zawodowej, jak wynika z rządowego raportu „Młodzi 2011”¹ między 15 a 34 rokiem życia postrzegają jako wzór do naśladowania młodzież z Zachodniej Europy. Chętnie korzystają z dobrodziejstwa dóbr konsumpcyjnych, mają niezobowiązujący stosunek do instytucji małżeństwa, pragną być indywidualistami z jednoczesną chęcią bycia potrzebnym, czy użytecznym w życiu społecznym. Są ambitni, podnoszą swoje wykształcenie, zdobywają coraz wyższe kwalifikacje, chcąc przy tym zapewnić sobie wysoki prestiż społeczny oraz odpowiednio wysokie środki finansowe, starając się zachować przy tym ciekawą pracę².

Za podstawę dobrobytu i zabezpieczenia lepszego jutra uznają pracę. Niestety, obecnie ze znalezieniem zatrudnienia i zdobyciem dobrej posady mają ciągle rosnący kłopot. Młodzi Polacy między 18 a 34 rokiem życia stanowią ponad połowę zarejestrowanych bezrobotnych, a bezrobocie wśród młodzieży jest dwukrotnie wyższe od średniej. Połowa zatrudnionych nie pracuje w wyuczonym zawodzie, a studia wyższe nie gwarantują już etatu ani dobrej pozycji społecznej. 62% młodych ludzi pracuje na umowach tymczasowych, a nowicjusze na rynku pracy zaczynają od darmowych staży, często przypominających pracę etatową. Jak pisze autorka raportu prof. Krystyna Szafrańc, „młodzi ludzie zostali złapani w pułapkę tymczasowych form zatrudnienia”³.

Niepokojący jest fakt, idąc za przykładem Francji, Hiszpanii i Grecji, że ludzie młodzi mający nadzieję na lepszą przyszłość, potracili pracę, zwiększając współczynnik bezrobocia w Europie. Zjawiskiem utraty pracy i braku perspektywy na

¹ http://www.premier.gov.pl/centrum_prasowe/wydarzenia/raport_quot_mlodzi_2011, 28.02.2012.

² <http://www.polityka.pl/swiat/analizy/1519162,1,prekariat-mlodzi-bez-perspektyw-nowa-klasa> 16.02.2012.

³ http://www.premier.gov.pl/centrum_prasowe/wydarzenia/raport_quot_mlodzi_2011, 28.02.2012.

jej zdobycie jest kryzys społeczny, a co za tym idzie manifestacje ludzi młodych objawiające się płonącymi przedmieściami Paryża, bitwami ulicznymi w centrum Aten, masowymi demonstracjami w Madrycie czy zamieszkami w Londynie.

W ujęciu podmiotowym zjawisko bezrobocia rozważa się z punktu widzenia sytuacji osób bezrobotnych „i oznacza stan beczynności zawodowej osób zdolnych do pracy i zgłaszających gotowość do jej podjęcia, dla których podstawą egzystencji są dochody z pracy”⁴. W tym rozumieniu podkreśla się społeczne znaczenie skutków bezrobocia, a bezrobocie jawi się jako problem społeczny.

Definicja socjologiczna określa bezrobocie jako „stan beczynności zawodowej jednostek zdolnych do pracy i zgłaszających gotowość jej podjęcia”⁵, przy czym należy podkreślić, iż chodzi głównie o osoby, dla których podstawą egzystencji są dochody uzyskiwane z pracy zarobkowej. Bezrobocie jest zatem sytuacją, w której osoby zdolne do pracy, skłonne ją podjąć, mają problemy z jej otrzymaniem, a więc bezrobotnym jest osoba niepracująca zarobkowo, która pragnie podjąć taką pracę, ale nie ma takiej możliwości. W definicji socjologicznej szczególny nacisk kładzie się na społeczne skutki bezrobocia.

Bezrobocie jest jednym z najważniejszych problemów ekonomicznych, społecznych, politycznych i socjologicznych nurtujących współczesny świat, a w szczególności kraje wysokorozwinięte. Jednakże nie jest czymś nowym, gdyż występowało już w XIX wieku. Z tą jednak różnicą że obecnie występuje ono na większą skalę, aniżeli w tamtym okresie. Skutki bezrobocia w pierwszej kolejności dotyczą bezrobotnego i jego rodzinę, a w dalszej całe społeczeństwo oraz gospodarkę narodową, dlatego bezrobocie znajduje się w kręgu zainteresowania racjonalnie rządzących władz państwowych oraz różnych dziedzin nauki.

Młodzi ludzie będący niejednokrotnie osobami wykształconymi, mającymi nadzieję na lepsze jutro są największymi ofiarami kryzysu gospodarczego, a co za tym idzie bezrobocia. Bez pracy jest dziś 20,4% Europejczyków między 15 a 24 rokiem życia, którzy chcieliby podjąć zatrudnienie. Ponad 5 mln młodych ludzi nie jest w stanie nawet wejść na rynek pracy, a bezrobocie w tej grupie utrzymuje się na rekordowo wysokim poziomie. Unijna średnia jest i tak optymistyczna, bo maskuje skrajne wskaźniki dla poszczególnych krajów: w Hiszpanii bez pracy jest 42% młodych, w Grecji i na Słowacji prawie 40%, w Polsce, na Węgrzech, we Włoszech i w Szwecji – ponad 20%⁶.

Znalezienie pracy w dzisiejszych czasach i warunkach, w których przyszło nam funkcjonować jest bardzo trudne. Najczęściej występujące zjawisko w Polsce na rynku pracy to forma czasowego zatrudnienia pracownika. W tej kwestii zajmujemy czołowe miejsce razem ze Słowacją, gdzie na umowach tymczasowych

⁴ K. Mlonek, *Bezrobocie*, [w:] A. Kurzynowski (red.), *Polityka społeczna*, Wyd. SGH, Warszawa 2002, s. 94.

⁵ T. Borkowski, A.S. Marcinkowski, *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej*, [w:] T. Borkowski, A.S. Marcinkowski (red.), *Socjologia bezrobocia*, Interart, Warszawa 1996, s. 18.

⁶ M. Pańków, *Elastyczność czy śmieciowość*, „Nowy obywatel”, nr 5 (56)/2012, s. 76.

pracuje ponad 60% osób zatrudnionych poniżej 25 roku życia. Niewiele lepiej jest we Francji, w Niemczech, Szwecji, Hiszpanii i Portugalii, gdzie ten odsetek przekracza 50%. Praca czasowa jest zrozumiała na początku kariery zawodowej, ale ta forma zatrudnienia staje się normą dla młodych pracowników, niezależnie od stażu. Po upływie terminu zatrudnienia jednej umowy pracodawca oferuje kolejną, wymuszając przyjęcie niskiego wynagrodzenia w zamian za obietnicę w bardzo dalekiej przyszłości stałego zatrudnienia. Przedsiębiorcy również bardzo chętnie korzystają ze staży i praktyk, które przybierają coraz dłuższy okres realizacji i są znakomitą okazją do darmowej formy pracy, wykorzystując młodych niedoświadczonych pracowników, jak również tych, którzy doświadczenie zawodowe posiadają, ale na chwilę obecną nie mają innych perspektyw zatrudnienia.

W dynamicznie zmieniających się warunkach środowiska pracy na globalizujących się rynkach dekoncentracja działalności gospodarczej oraz nowe metody organizacji pracy spowodowały wprowadzenie na rynek alternatywnych form zatrudnienia, co w konsekwencji doprowadziło do podziału rynku pracy na dwa segmenty „lepszy” i „gorszy”⁷.

Kolejnym zjawiskiem, jakie powszechnie występuje wśród zatrudnionych młodych pracowników, jest zaniżanie płac, korzystając z niedoskonałości prawa pracy. Pracodawcy podpisują z pracownikami np. dwie umowy: stałą umowę o pracę z wynagrodzeniem podstawowym najniższym średnim krajowym brutto i umowę-zlecenie, w której znajdują się premie, prowizje i nagrody. Najczęściej w tej kwestii pracownik nie ma nic do powiedzenia. Zostaje postawiony przed faktem.

Kolejne zjawisko, jakie obserwujemy, to wzrost udziału zatrudnionych czasowo lub na niepełny etat. W niepełnym wymiarze pracuje 27,6% młodych Europejczyków, gdyż nie byli w stanie znaleźć zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Wśród umów czasowych są umowy na czas określony oraz umowy cywilnoprawne. Wspólną cechą wspomnianych umów jest to, że nie gwarantują one zdolności kredytowej, a co ważniejsze można je bez trudu i obciążeń finansowych wypowiedzieć. Pracownika na czas określony można zwolnić po dwutygodniowym wypowiedzeniu i bez uzasadnienia, zatrudnionego zaś na umowie cywilnoprawnej z dnia na dzień. Ten pierwszy jest jednak w dużo lepszej sytuacji. Gdy ten tryb umowy jest objęty kodeksem pracy, przysługuje mu więc płatny urlop, ma opłacone składki na ubezpieczenia itp. Ten drugi zaś nie ma ochrony wynikającej z kodeksu pracy, a więc prawa do jakichkolwiek przywilejów, np. do urlopu płatnego czy zwolnienia lekarskiego.

Z rządowego raportu „Młodzi 2011” wynika, że umowy (kontrakty) tymczasowe doprowadziły do podwójnego, podzielonego na segmenty rynku prac. Jeden, ten lepszy, rynek pracy stale zagospodarowują pracownicy etatowi zatrudnieni na czas nieokreślony, drugi – gorszy, tzw. przejściowy, pracownicy tymczasowi (...)⁸.

⁷ Ibidem, s. 76.

⁸ http://www.premier.gov.pl/centrum_prasowe/wydarzenia/raport_quot_mlodzi_2011,28.02.2012.

W tym „gorszym” segmencie rynku pracy pracują także osoby samozatrudnione, w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracownicy tymczasowi, których zatrudniają i „wypożyczają” firmom agencje pracy tymczasowej funkcjonujące na rynku usług. Maleje liczba zatrudnionych na czas nieokreślony, a przybywa tych z umowami, tak zwanymi, „śmieciowymi”: czasowymi i cywilnoprawnymi. Właśnie w tym niestabilnym segmencie rynku w największym stopniu funkcjonuje mechanizm prekaryzacji i kształtuje się nowa klasa społeczna prekariat. Śmieciowe miejsca pracy (*junk jobs*) to wylęgarnia biednych pracujących (*working poor*) zaliczanych do prekariuszy. W Polsce jest ich zdecydowanie więcej niż w większości krajów UE (ok. 12% wobec ok. 8%). Całość omawianego problemu ujmują naukowcy w kategorii substandardowego zatrudnienia (*under-employment*).

Średni poziom stosowania umów czasowych dla Unii Europejskiej wynosi 14,4% ogółu zatrudnionych, a dla krajów „piętnastki” 14,6%. Bardzo niski udział pracowników czasowych, zaledwie do 8% odnotowały w III kwartale 2011 r. państwa nadbałtyckie, Bułgaria, Luksemburg, Malta, Rumunia, natomiast 1,8% Słowacja i Wielka Brytania⁹. Umowy czasowe poza Polską i Hiszpanią cieszą się wysoką popularnością w Portugalii 22,7%, Słowenii 19,1%, Holandii 18,6%, Szwecji 17,5% oraz Finlandii 17,4%.

Tę grupę ludzi łączy niepewność jutra, która nie pozwala niczego planować, a wysokość wynagrodzenia jest tak niska, że nie stać ich na godne życie. Pisząc o niepewności jutra związanego z zatrudnieniem, należy wyjaśnić, na czym polega nowe zjawisko społeczne zwane „prekariatem”. Prekariat jest neologizmem, stopniowo adaptowanym na gruncie języka polskiego. Pochodzący od łacińskiego *precarius* (niestały, zmienny, chwilowy, ale też: z litości, wyżebrany), osiadł w języku niemieckim jako (*das prekariat*) oraz angielskim jako (*precarious labour*), stając się synonimem zatrudnienia w warunkach niepewnych, tzw. flexipracę. Termin ten ma negatywną konotację, etymologia pojęcia odwołuje się bowiem nie tylko do tymczasowości, ale także do upokorzenia związanego z pozostawaniem na cudzej łasce. Stąd trzeci, obok ekonomicznego i społecznego, psychiczny wymiar stanu napięcia związanego z niepewnością zatrudnienia. Formalnie rzecz biorąc, pod pojęciem prekariatu kryją się takie cechy wskazujące na niestabilność zatrudnienia, jak: ograniczenie wymiaru i uprawnień do świadczeń socjalnych, niepewność zatrudnienia, niskie zarobki oraz ryzyko negatywnego wpływu tych warunków na ochronę zdrowia. Są to głównie konsekwencje statusu zatrudnienia (wymuszonego samozatrudnienia lub zatrudnienia u pracodawcy), formy zatrudnienia (tymczasowej lub stałej, na część etatu lub całość) oraz umiejscowienia w sieci relacji społecznych ze względu na posiadane cechy (płeć, rasa, pochodzenie społeczne)¹⁰. *Precaarius* znaczy po łacinie „zdany na prośbę, łaskę”, a prekariusz to w dzisiejszej socjologii

⁹ M. Pańków, op. cit., s. 76.

¹⁰ L.F. Vosko, *Precaarius employment: towards an improved understanding of labour market insecurity*, [w:] L.F. Vosko, McGill-Queen's (red.), *Precaarius employment: understanding labour market insecurity in Canada*, University Press, Montreal, 2006, s. 3-4.

człowiek zawieszony między dobrobytem a biedą, pozbawiony bezpieczeństwa materialnego i stale zagrożony upadkiem społecznym.

Prekariat nie jest zjawiskiem nowym w naszym społeczeństwie. Na przełomie XIX i XX wieku odnosił się przede wszystkim do ludności napływowej oraz imigrantów, z jednej strony potrzebnych jako siła robocza dla rozwijającego się przemysłu i sektora usługowego, z drugiej stanowiących zagrożenie dla lokalnej zorganizowanej siły roboczej, będących elementem obcym a tym samym niechcianym¹¹.

Niski poziom zatrudnienia odnoszący się do jakości rynku pracy powoduje dyskomfort psychiczny spowodowany społecznym napiętnowaniem. W dzisiejszych warunkach panujących na rynku pracy w Polsce związanych z elastycznością form zatrudnienia zdecydowanie można powiedzieć, że zatrudnienie pracowników, szczególnie młodych, obarczone jest wysokim ryzykiem braku stabilności. Ryzyko to podyktowane jest zdestandaryzowaniem się typowych form zatrudnienia. Zatrudnienie jest coraz bardziej nietypowe w oczach społeczności. Mówiąc o wysokim ryzyku braku stabilności zatrudnienia, coraz częściej mamy na myśli zatrudnienie okazjonalne, epizodyczne, tymczasowe obarczone zwiększonym ryzykiem społecznego wykluczenia. Posiadanie pracy tymczasowej jest obecnie silnym wskaźnikiem swego rodzaju prekarność. Dla młodych pracowników może to być pierwszy szczebel kariery, jednak dla wielu osób często z dużym doświadczeniem zawodowym może okazać się krokiem wstecz ku gorszej sytuacji finansowej. Zalecane przez wielu ustawodawców podjęcie tymczasowego zajęcia po okresie bezrobocia może skutkować niższymi zarobkami przez wiele kolejnych lat. Po podjęciu raz pracy niższego szczebla, prawdopodobieństwo awansu społecznego lub osiągnięcia wysokiego dochodu maleje. Przyjęcie pracy tymczasowej dla wielu może być koniecznością, jednak jest mało prawdopodobne, by sprzyjało społecznej mobilności.

Klasyfikacji form zatrudnienia można dokonać na podstawie analizy pewności i kontynuacji zatrudnienia¹². Różnorodność perspektyw daje możliwość oszacowania stopnia prekaryzacji różnych form alternatywnego zatrudnienia: pracy tymczasowej, samozatrudnienia, różnych postaci umów cywilnoprawnych. Nie należy zapominać o bardzo istotnym elemencie z punktu widzenia pracodawców towarzyszącym alternatywnym formom zatrudnienia, jakim są koszty pracy. Bardzo często to właśnie wnikliwa analiza kosztów pracy prowadzona przez pracodawców jest powodem wykorzystywania dostępnych alternatywnych form zatrudnienia.

Ekspertki wskazują, że strategia pracodawców, w sytuacji gdy utrzymanie pracownika na umowie stałej kosztuje ich dużo więcej niż na czasowej, jest z ich punktu widzenia racjonalna. Jednak wyeliminowanie bądź co najmniej ograniczenie umów śmieciowych to pierwszy niezbędny krok blokujący tak dużą częstotliwość występowania alternatywnych form zatrudnienia. A to, najkrócej mówiąc, oprócz

¹¹ Ibidem, s. 5.

¹² Ibidem, s. 15.

innych działań, wymaga jednakowego opodatkowania i obciążenia składkami pracy, niezależnie od rodzaju umowy. Jednym słowem, należy wprowadzić ograniczenia, które zahamują proces wyboru alternatywnych form zatrudniania pracowników na umowy śmieciowe, biorąc pod uwagę wyłącznie dobro organizacji, a nie pracownika.

Mówiąc o ograniczeniach M. Crozier i E. Friedberg, twierdzili, że należy wziąć pod uwagę specyfikę organizacji oraz warunki, w jakich funkcjonuje. Dopiero na tej podstawie można zrozumieć, dlaczego tworzenie dodatkowego systemu reguł i przepisów w tego typu organizacjach jest jak najbardziej celowe i naturalne. Organizacje sformalizowane cenią sobie przewidywalność, ustrukturalizowanie i stabilizację. Tworzenie nowych uregulowań i działanie wg przyjętych procedur pozwala im na ograniczanie marginesu swobody, zarówno członków takich organizacji, jak i otoczenia zewnętrznego¹³.

Prof. Jerzy Buzek, przewodniczący Parlamentu Europejskiego, uważa, że w ciągu dwóch, może trzech, lat problem umów „śmieciowych” w sposób prawny powinien zostać rozwiązany, to znaczy w znacznej mierze ograniczony na szczeblu Unii Europejskiej. Gdy ludzie są wykluczeni poprzez specyficzne umowy, które nie dają świadczeń i szansy na przyszłość, to państwa narodowe muszą stworzyć przesłanki do rozwiązania problemu i zmiany relacji pracodawca – pracownik. Prof. Buzek przekonuje, że obecny kryzys finansowy nie zostanie w pełni przezwyciężony, jeśli nie zmieni się podejście kapitału do pracowników.

2. Elastyczne formy zatrudnienia

Wyróżnikiem elastycznych form zatrudnienia jest podstawa prawna regulująca status zatrudnionych pracowników oraz zakres uprawnień gwarantujących zaplecze socjalne pracowników. Obserwując rzeczywistość w naszym kraju, możemy powiedzieć, że alternatywne formy zatrudnienia bez zabezpieczenia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa socjalnego stały się przyczyną powstania kategorii „ubogiej pracy”.

Przyczyną takiej sytuacji jest kilka obszarów, które przyczyniły się do obecnego zjawiska społecznego. Jednym z nich jest bardzo niskie wynagrodzenie za pracę, co powoduje, że dochody z pracy znacznej części naszego społeczeństwa ulokowały ich w statusie społecznym na granicy ubóstwa. Prawo do dochodów pozwalających na godne życie oraz zachowanie standardów socjalnych gwarantowane jest przez liczne dokumenty, ratyfikowane także przez Polskę¹⁴.

¹³ M. Crozier, E. Friedberg, *Człowiek i system. Organizacja działania zespołowego*, PWE, Warszawa 1982, s. 70.

¹⁴ Na przykład Deklaracja Praw Człowieka i Obywatela ONZ ustala je art. 23 ust. 2 i 3; w podobnym tonie o sprawiedliwych warunkach pracy, godziwych zarobkach gwarantujących zadowalające warunki życia oraz równym wynagrodzeniu za równą pracę wypowiedzają się Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (cz. III, art. 7) oraz Europejska Karta Socjalna (cz. I).

Kolejnym bardzo istotnym problemem jest ograniczenie uprawnień do korzystania z systemu zabezpieczenia społecznego. Świadczeń zależnych od realizowania obowiązku składkowego, kryterium dochodowego bądź innych kryteriów specjalnych. Alternatywne formy zatrudnienia w warunkach polskich zostały włączone w system ubezpieczeń społecznych w okrojonym stopniu. Stało się tak, ponieważ osoba zatrudniona na podstawie alternatywnych form zatrudnienia nie spełnia warunków statusu pracownika¹⁵.

Umowy cywilnoprawne obarczone są pełnym obowiązkiem ubezpieczeniowym tylko w sytuacji pozostawania w równoczesnym stosunku pracy z tym samym pracodawcą. W przypadku gdy umowa cywilnoprawna zawarta jest z innym niż pracodawca zlecającym, opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu tej umowy nie jest obowiązkowe. Rygor obowiązku ubezpieczeniowego zależy więc od równoległego zatrudnienia standardowego (umowy o pracę). W odniesieniu do umów cywilnoprawnych zawartych po 13 stycznia 2010 r. (z wyłączeniem umowy o dzieło, samoistnie niepodlegającej ubezpieczeniom społecznym¹⁶) ubezpieczenie emerytalne i rentowe jest obowiązkowe¹⁷. Opłacanie składki chorobowej zależy od dobrej woli płatnika (zleceniobiorcy), natomiast od dnia 1 stycznia 2010 r. upowszechnił się obowiązek pokrywania kosztów ubezpieczenia wypadkowego (płatnikiem jest zleceniodawca, z wyjątkiem pracy nakładczej) dla następujących umów: zlecenia, agencyjnej, innej umowy o świadczenie usług¹⁸. Wyjątki od tych ustaleń uprawomocniają: status ucznia, studenta, rencisty, emeryta, odbywanie służby zastępczej, specjalne uprawnienia grup zawodowych. O atrakcyjności atypowych form zatrudnienia przesądza spadek kosztów pozapłacowych pracy, co przede wszystkim jest korzystne dla pracodawców oraz osób młodych, nastawionych na tymczasowe zatrudnienie. W przypadku prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej (samozatrudnienie), całkowite koszty ubezpieczenia zostają przerzucane na podnajmowanego wykonawcę.

¹⁵ Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, ustalania podstawy wymiaru oraz rozliczania i opłacania składek na te ubezpieczenia oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011, <http://www.zus.pl/pliki/poradniki/porad1.pdf>, s. 17; Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011, <http://www.zus.pl/pliki/poradniki/porad23.pdf>, s. 10, 54, 12.01.2012.

¹⁶ Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011, <http://www.zus.pl/pliki/poradniki/porad23.pdf>, s. 55, 12.01.2012.

¹⁷ Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011, <http://www.zus.pl/pliki/poradniki/porad23.pdf>, s. 19; Ustawa z dnia 23 grudnia 1999 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 1999 r., nr 110, poz. 1256), 12.01.2012.

¹⁸ Ubezpieczenia społeczne..., s. 20, 12.01.2012.

Jak wynika z powyższego, istotny wpływ na wybór podstawy zatrudnienia mają związane z nią zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym, wpływające w znaczący sposób na koszty zatrudnienia. Podmiot zatrudniający, będący płatnikiem składek, składki te opłaca, w całości lub części, z własnych środków. Pod tym względem najdroższą formą zatrudnienia jest umowa o pracę. Z punktu widzenia pracodawcy jest to dość kosztowny sposób zatrudnienia, gdyż zakłada jego udział w ponoszeniu kosztów rekrutacji oraz selekcji pracowników, kosztów i strat, które pojawiają się z powodu wzrostów i spadków wydajności pracy ze względu na koniunkturę. Etatowość oznacza też pewne wydatki na szkolenia, świadczenia socjalne, ponoszenie kosztów zwalniania pracownika – w przypadku gdy za przyczyny zwolnienia odpowiada pracodawca¹⁹. Bez znaczenia pozostaje przy tym fakt, czy umowa o pracę została podpisana ze studentem, emerytem, czy też osobą prowadzącą działalność, bowiem stosunek pracy zawsze stanowi podstawę do obowiązkowych ubezpieczeń.

Praca na etat jest także postrzegana jako charakterystyczna dla sektora państwowego, w przeciwieństwie do sektora niepublicznego, który jest silnie warunkowany mechanizmami rynku²⁰. Równie wysokie koszty zatrudnienia występują w przypadku zawarcia umowy-zlecenia z osobą, która nie pozostaje równolegle w stosunku pracy z innym pracodawcą. W takiej sytuacji podlega się obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym.

W polskim i europejskim prawie pracy za typowe zatrudnienie uważa się świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę, na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozostałe formy zatrudnienia określane są jako nietypowe lub szczególne. Z każdym jednak rokiem ich popularność się zwiększa, a ponadto pracodawcy coraz częściej rezygnują z tradycyjnych form zatrudnienia, takich jak umowa o pracę na rzecz samozatrudnienia, telepracy, pracy na wezwanie, leasingu pracowniczego, czy pracy na zlecenie. Umożliwiają one bowiem lepszą organizację pracy, właściwy dobór pracowników do realizacji zadań przedsiębiorstwa i ograniczenie kosztów. Dla pracownika oznacza to większą swobodę w działaniu ze względu na godzenie pracy i innych obowiązków.

Biorąc pod uwagę wiodący w każdej organizacji wynik finansowy związany z kosztami pracy, atrakcyjność rachunku ekonomicznego alternatywnych form zatrudnienia powoduje nadużywanie umów cywilnoprawnych, zwłaszcza w sytuacji towarzyszącego przy tym kryzysu gospodarczego. Przymusem ekonomicznym może być objęty również sam pracownik. Ponadto podpisywaniu tego rodzaju umów przez pracowników towarzyszy również brak wiedzy związany ze skutkami prawnymi. Spotykamy się także z sytuacjami samozatrudnienia, które może być wymuszone przez procesy rekrutacyjne. Inne znane nam formy aktywizacji zawodowej to np.

¹⁹ E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, C.H. Beck, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2006, s. 24.

²⁰ Ibidem, s. 25.

bezpłatne staże lub praktyki będące początkiem obietnicy stałego zatrudnienia w bliżej nieokreślonej przyszłości.

Wobec braku gwarancji wpływów zapewniających realizację egzystencji człowieka, jak również zaplecza socjalnego, pojawia się bieda i niedostatek. W sytuacjach trudnych zaangażowane jest państwo w postaci pomocy społecznej. Warto jednak pamiętać, że stosowane wówczas kryterium dochodowe jest niskie²¹. Przyznawane świadczenia mają charakter uznaniowy, a zasoby budżetów lokalnych wobec redystrybucji środków zgodnych z potrzebami klientów w danym regionie są w znacznym stopniu ograniczone. Mimo tak wielu wad alternatywnych form zatrudnienia, należy również wspomnieć o zaletach. Z punktu widzenia zatrudnionych w sytuacji, kiedy jest możliwy wybór formy zatrudnienia, pracownicy podczas prowadzonych badań dokonali oceny atrakcyjności w aspekcie godzenia pracy z innymi obowiązkami. Największym zainteresowaniem wśród respondentów cieszy się elastyczna organizacja czasu pracy, praca w domu, praca na umowę-zlecenie i o dzieło, niepełny wymiar czasu pracy oraz telepraca.

Odnosząc się do alternatywnych form zatrudnienia, należy wspomnieć o korzyściach dla przedsiębiorstw, jakie wynikają z ich stosowania. Wśród głównych korzyści wynikających z formy zatrudnienia pracownika, jakie wskazali respondenci, na pierwszym miejscu znalazły się: obniżenie kosztów pracy w przedsiębiorstwie oraz godzenie obowiązków, na drugim miejscu: alternatywna forma zatrudnienia pozwala na uniknięcie wysokich kosztów związanych ze zwolnieniem lub zatrudnieniem pracownika oraz pozwala na dopasowanie poziomu zatrudnienia do bieżących potrzeb firmy. Z punktu widzenia pracodawców jest to bardzo istotny element ze względu na dużą dynamikę zmieniającego się rynku w krajach Unii Europejskiej, jak również rynku światowego. Ponadto w znacznym stopniu pozwalają uniknąć wysokich kosztów pracy związanych z pakietem socjalnym.

Odnosząc się do korzyści czerpanych przez przedsiębiorstwo, wynikających z alternatywnych form zatrudnienia, czego wynikiem jest obniżenie kosztów pracy, niewątpliwie musimy wspomnieć o słabych stronach tego zjawiska. Takim zjawiskiem bardzo istotnym z punktu widzenia pracownika, osoby zatrudnianej, jest sezonowość.

Jak pisze w swym artykule M. Pańków, okazuje się, że nawet niepełny wymiar czasu pracy, atrakcyjny dla różnych grup społeczno-zawodowych częściej przez rozmówców kojarzony był z możliwymi nadużyciami związanymi z możliwością zaniżania wymiaru składek ubezpieczeniowych i wypłacaniem części wynagrodzenia, nie uwzględniając jej w dokumentacji płacowo-kadrowej, niż z rozwiązaniami typu job-sharing²². Natomiast z punktu widzenia pracodawcy ogromne utrudnienie stanowi np. ruchomy czas pracy.

Wśród niestandardowych form zatrudniania wyróżnia się takie, jak: praca w niepełnym wymiarze godzin, praca na czas określony, praca kontraktowa, czy praca kontraktowa. Jednak do tych form zatrudnienia należy doliczyć także pracę przerywaną,

²¹ Reguluje je Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 7 października 2005 r. w sprawie progu interwencji socjalnej (Dz.U. z 2005 r., nr 211, poz. 1762).

²² M. Pańków, *Elastyczność czy śmieciowość...*, op. cit., s. 80.

którą cechuje przeplatanie okresów świadczenia pracy i niewykonywania jej; dzielenie stanowiska pracy i czynności między kilku pracowników, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu (*job-sharing*); podział czynności między pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy za zmniejszone wynagrodzenie (*work-sharing*); zatrudnienie, w którym pracownicy otrzymują zadania na różnych stanowiskach i wykonują pracę zamiennie (*job-rotation*); pracę na wezwanie; na umowę-zlecenie i o dzieło; pracę z ruchomym czasem; pracę na zastępstwo; dorywczą; pracę wykonywaną w domu (praca nakładcza lub chałupnictwo) lub telepracę (telecommuting), samozatrudnienie, a także zatrudnianie poprzez agencje pracy tymczasowej²³.

Podsumowanie

Bezrobocie pojawia się w momencie utraty pracy przez osobę zatrudnioną. Praca i bezrobocie są zatem nierozzerwalnie ze sobą połączone. Praca jest nieodłączną częścią życia każdego człowieka, podejmowaną dla zaspokojenia określonych potrzeb materialnych i niematerialnych. W pierwszej kolejności praca zapewnia człowiekowi godziwą i uczciwą egzystencję. Praca jest swego rodzaju regulatorem trybu życia każdego człowieka, to od niej zależy, kiedy wstajemy, jemy, mamy wolny czas na odpoczynek itp. Zapewnia ona również rozległe kontakty społeczne oraz przyczynia się do rozwoju osobistego każdego z nas. W dalszej kolejności praca służy przekształcaniu otaczającej nas rzeczywistości. Z tego też punktu widzenia uważam, że posiadanie pracy jest prawem, które należy się każdemu człowiekowi. A zadaniem państwa jest dbanie o to, aby każdy obywatel posiadał pracę.

Niewielki poziom bezrobocia na rynku jest zjawiskiem naturalnym, można by powiedzieć, że pożądanym, gdyż pozytywnie wpływa na sytuację na rynku pracy. Jednakże, gdy nadmiernie wzrośnie, wywołuje znacznie więcej negatywnych aniżeli pozytywnych skutków, z których jednym jest zjawisko prekariatu. Przede wszystkim dotyka samego bezrobotnego i jego rodzinę, odbiera mu podstawowe źródło utrzymania, dotychczasowe kontakty towarzyskie, poczucie godności oraz powoduje uzależnienie od innych osób. Bezrobocie wywołuje również wiele społecznych skutków, z których najbardziej powszechne to ubożenie społeczeństwa czy pojawianie się patologii społecznych. Bezrobocie wpływa także negatywnie na budżet danego państwa. Zmniejszają się jego przychody z tytułu podatków uzyskiwanych od osób pracujących, a zwiększają wydatki państwa na walkę z bezrobociem oraz łagodzenie jego skutków.

Mimo że nie jesteśmy w stanie przytoczyć dokładnych liczb z uwagi na ruchomą stopę bezrobocia, chociażby ze względu na bezrobocie ukryte czy sezonowość prac, możemy powiedzieć, że obecnie w Polsce przynajmniej jedna czwarta dorosłej populacji żyje w prekariacie. To nie tylko kwestia niepewności zatrudnienia, umów terminowych i minimalnej ochrony pracy, chociaż wszystko to jest szeroko

²³ D. Śledź, *Analiza struktury, kierunków i typów alternatywnych form zatrudnienia*, Wyd. Instytut Badań i Analiz GOSB, Olsztyn 2007, s. 8.

rozpowszechnione. To również stan, który nie oferuje poczucia rozwijania kariery czy bezpiecznej tożsamości zawodowej, uprawniającej do nielicznych przywilejów państwowych i firmowych.

W publikacji wykorzystano treści rozdziału pracy zbiorowej pod red. W. Kieżuna, J. Wołęjszo, S. Sirko, *Problemy funkcjonowania organizacji publicznych*, W. Załoga, *Alternatywne formy zatrudnienia a prekariat*, Wyd. Akademii Obrony Narodowej, Warszawa 2012, s. 299-320.

FLEXIBLE LABOUR MARKET AND EMPLOYMENT OF WORKERS

Summary: This article presents the possibility to use alternative forms of employment in the labor market. Flexible employment employees is often driven by the financial condition of a company that occupies a very important position in the economic life of any organization. It has a decisive influence on the amount of remuneration as well as the size of employment in the company.

Keywords: labor market, alternative forms of employment, work, unemployment.

LITERATURA

- [1] BĄK E., *Elastyczne formy zatrudnienia*, C.H. Beck, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2006.
- [2] BORKOWSKI T., MARCINKOWSKI A.S., *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej*, [w:] Borkowski T., Marcinkowski A.S. (red.), *Socjologia bezrobocia*, Interart, Warszawa 1996.
- [3] CROZIER M., FRIEDBERG E., *Człowiek i system. Organizacja działania zespołowego*, PWE, Warszawa 1982.
- [4] MLONEK M., *Bezrobocie*, [w:] Kurzynowski A. (red.), *Polityka społeczna*, Wyd. SGH, Warszawa 2002.
- [5] PAŃKÓW M., *Elastyczność czy śmieciowość*, „Nowy obywatel”, nr 5(56)/2012.
- [6] Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 7 października 2005 r. w sprawie prognozy interwencji socjalnej (Dz.U. z 2005 r., nr 211, poz. 1762).
- [7] ŚLEDŹ D., *Analiza struktury, kierunków i typów alternatywnych form zatrudnienia*, Wyd. Instytut Badań i Analiz GOSB, Olsztyn 2007.
- [8] Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnoprawnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011, <http://www.zus.pl/pliki/poradniki/porad23.pdf>, 12.01.2012.
- [9] VOSKO L.F., *Precarious employment: towards an improved understanding of labour market insecurity*, [w:] Vosko L.F., McGill-Queen's (red.) *Precarious employment: understanding labour market insecurity in Canada*, University Press, Montreal 2006.
- [10] Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, ustalania podstawy wymiaru oraz rozliczania i opłacania składek na te ubezpieczenia oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011, <http://www.zus.pl/pliki/poradniki/porad1.pdf>, 12.01.2012.
- [11] http://www.premier.gov.pl/centrum_prasowe/wydarzenia/raport_quot_mlodzi_2011, 28.02.2012.
- [12] <http://www.polityka.pl/swiat/analizy/1519162,1,prekariat-mlodzi-bez-perspektyw-nowa-klasa> 16.02.2012.