

Nietypowe formy pracy w Polsce

Streszczenie

Nietypowe formy zatrudnienia stają się coraz ważniejsze w krajach uprzemysłowionych. Na europejskich rynkach pracy w ostatnich latach obserwuje się rosnące powstanie tak zwanych „bardziej elastycznych form pracy”, które odbiegają od standardowych umów o pracę. Wzrost ilości umów na czas określony, „mini-praca” – w niepełnym wymiarze czasu i zatrudnianie przez agencje pracy, potencjalnie zwiększają elastyczność zatrudnienia dla przedsiębiorstwa – a także do pewnego stopnia – dla pracowników, jednak te formy zatrudnienia są uważane za gorsze i bardziej ryzykowne w porównaniu z regularnym (tradycyjnym) zatrudnieniem, w szczególności w zakresie możliwości osiągnięcia zysków i bezpieczeństwa pracy.

Słowa kluczowe: zatrudnienie, elastyczność rynku pracy, nietypowe formy pracy, niestandardowe formy zatrudnienia

Wstęp

Niestandardowe formy zatrudnienia zwane elastycznymi czy nietypowymi, nie mają jeszcze definicji prawnej. Uznano za takie inne rozwiązania zatrudnienia, niż umowa o pracę na czas określony uwarunkowaną Kodeksem pracy, jak również inne formy zatrudnienia niepracowniczego w oparciu o umowy cywilnoprawne. Ich założeniem i głównym celem jest zwiększenie możliwości dostosowania zasobów personalnych do potrzeb pracodawców przez efektywne/elastyczne dysponowanie kadrą pracowniczą, jak również zmniejszenie ponoszonych kosztów zatrudnienia oraz zapewnienie bezpieczeństwa rynku pracy.

Zatrudnienie

Zatrudnienie oznacza szczególne i usankcjonowane wykonywanie pracy związanej z pewnym wynagrodzeniem. Początkowo słowo to oznaczało wyłącznie pracę wykonywaną pod czymś kierunkiem, której jedną z cech jest podporządkowanie wyrażające się w możliwości wydawania pracownikowi poleceń wynikających z uprawnień osoby zarządzającej. Obecnie w języku ekonomicznym termin ten oznacza każdy rodzaj odpłatnej pracy zawodowej¹. Przez zatrudnienie rozumie się więc aktywność wyrażającą się w zaangażowaniu sił i umiejętności ludzkich w procesie pracy, w wyniku której powstają dobra i usługi zaspokajające potrzeby społeczeństwa.

¹ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 1998, s. 224.

Zatrudnienie jest to ścisła zależność między pracownikiem a pracodawcą zawarta na postawie świadczenia pracy. W wyniku rozwoju prawa pracy, ukształtował się pewien model umowy o pracę, który uznaje się za klasyczny, tradycyjny i typowy. Umowa zawierana jest bezpośrednio zgodnie z rynkową zasadą popytu i podaży (mechanizmu rynkowego), między pracownikiem i pracodawcą. Treść umowy jest negocjowana przez strony, które po uzgodnieniu wszystkich postanowień nawiązują stosunek pracy. I tak typowym modelem umowy jest umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, a pracownik pozostaje z tego tytułu wyłącznie w relacji ze swoim pracodawcą, świadcząc pracę w pełnym wymiarze czasu i w pomieszczeniach pracodawcy w celu zarobkowym². Pracownikom wykonującym swoje obowiązki w ramach tej formy przysługują wszelkie świadczenia związane z wykonywaniem pracy. Pracownicy nazywani są pracownikami stałymi i zalicza się do nich pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, wyboru i mianowania³.

Dodatkowo przyjęto, że przez termin „zatrudnienie” rozumieć się będzie zarówno zatrudnienie pracownicze dokonywane głównie w oparciu o przepisy Kodeksu pracy, jak również inne formy zatrudnienia niepracowniczego, w tym także w oparciu o umowy cywilnoprawne. Z tak określonego kontekstu, z zakresu pojęcia zatrudnienie, wyłączono działalność gospodarczą prowadzoną przez osobę fizyczną, która należy do sfery prawa gospodarczego i wiąże się z ponoszeniem ryzyka ekonomicznego.

Z ekonomicznego punktu widzenia pewność zatrudnienia występuje w skali makro i mikro. W skali makro jest czynnikiem gwarantującym i zapewniającym podaż dóbr i usług na zaspokojenie potrzeb ludzkich oraz utrzymanie życia. W skali mikro pewność zatrudnienia jest zabezpieczeniem materialnego bytu zatrudnionych oraz funkcjonowania organizacji.

Ekonomiczny wymiar pewności zatrudnienia dla pracobiorcy wyraża gwarancję utrzymania dopływu środków finansowych na zaspokojenie rosnących i rozwijanych potrzeb własnych i rodziny. Poprzez pracę człowiek zdobywa środki materialne i przekształca je w inne dobra, których znaczenie jest ważne nie tylko dla niego samego.

Społeczna rola zatrudnienia umożliwia poprawę warunków materialnych społeczności, przyczynia się do jej rozwoju, realizuje postulat solidarności ludzkiej i sprawiedliwości społecznej. W wymiarze indywidualnym zatrudnienie, oprócz korzyści materialnych, służy rozwojowi osobowości człowieka. Brak pracy stanowi zagrożenie dla tych wartości, stąd też zatrudnienie jest przedmiotem ingerencji ze strony państwa, co odbywa się głównie poprzez tworzenie przepisów prawa. Jest to jednak trudny proces, wymagający uwzględnienia interesów pracodawców, potrzeby ochrony pracowników, zasady wolności gospodarczej i wolnej konkurencji, wydolności systemu ubezpieczeń oraz wielu innych problemów społecznych, a często również politycznych. Zatrudnienie kreuje społeczną użyteczność, poprzez pracę, następuje też rozwój człowieka oraz formowanie określonych więzi społecznych. Chęć i potrzeba wykonywania pracy dla siebie jak i dla innych ma miejsce, gdyż praca jest środkiem do podtrzymania własnej, ale nie tylko, egzystencji – wykonuje się pracę, by za otrzymaną gratyfikację nabyć po-

² E. Kryńska, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPISS Warszawa 2003, s. 14.

³ *Ibidem*, s. 123.

trzebne dobra czy usługi. W ten sposób zaspokajane są potrzeby nas samych i najbliższych, co jest przejawem troski o rodzinę, jej byt i przyszłość.

Zatrudnienie zapewnia niezależność ekonomiczną, ale także wiąże się z poczuciem samodzielnego zarabiania i dysponowania pieniędzmi, niezależności od jakiegokolwiek „dawcy”. Zapracowanie na swoje wynagrodzenie jest sprawą osobistej godności. W sensie psychicznym pewność zatrudnienia wyraża utrwalenie wewnętrznego przekonania, że te wartości, które w świadomości wypełnia praca autokreatywna, satysfakcjonująca, stwarzająca poczucie bezpieczeństwa socjalnego, kontaktów międzyludzkich mają rację bytu, utrwalają znaleziony sens życia⁴.

Innowacje techniczne nie pozostają obojętne dla pracowników – wymuszają ciągle aktualizowanie, zmiany kwalifikacji zawodowych i zachowań pracowników w procesie pracy. Rozwój nowej gospodarki podnosi też znaczenie tzw. miękkich kwalifikacji, takich jak kreatywność, innowacyjność, współpraca w grupie, komunikowanie się i inne. Sugeruje to potrzebę intensywnego rozwoju kształcenia ustawicznego tworzenia warunków mu sprzyjających, jak też zmiany programów kształcenia, tak aby umożliwiły nabycie również kwalifikacji miękkich (behawioralnych)⁵. Przykładem może być obserwowany spadek zatrudnienia na tradycyjnie rozumianych stanowiskach robotniczych, co prowadzi do zmniejszania się warstwy robotników przemysłowych i kształtowania się robotnika nowego typu, którego dominującą cechą jest wysoki poziom wiedzy. Zmieniające się wymogi stanowisk pracy powodują potrzebę rozwijania określonych elementów kompetencji pracowników⁶.

Udział w życiu społecznym poprzez miejsce pracy jest ważny, gdyż tworzy środowisko relacji międzyludzkich. Zdobywanie uznania społecznego, pytanie kogoś o to, co robi i otrzymanie informacji o wykonywanym zawodzie czy miejscu pracy, odpowiada statusowi społecznemu i z tego punktu widzenia uznanie ekonomiczne ma duże znaczenie. Odpowiedzialność i kreatywność lub nawet warunki pracy są często dalekie od ideału, zdarza się brak poszanowania pracownika i jego pracy, dlatego można stwierdzić, że zatrudnienie (a przede wszystkim nietypowe) wiąże się więc z wieloma frustracjami, ale frustracje te i trudności, z ludzkiego i społecznego punktu widzenia, są mniej destruktywne niż bezrobocie, zwłaszcza długotrwałe.

To praca pozwala pomnażać kapitał w jego pierwotnym sensie, oczywiście odpowiednio go wykorzystując, a zarazem jest specjalnym zwrotnikiem między kapitałem ludzkim a kapitałem społecznym. Równocześnie, bez efektów pracy, bez poczucia niezależności i społecznej integracji, jakie niesie praca, nie byłoby rozwoju więzi międzyludzkich, wzrostu zaufania społecznego budowy instytucji życia publicznego, nie byłoby po prostu kapitału społecznego⁷.

Funkcja dochodowa jest związana z zapewnieniem uczestnictwa ludzi w tworzeniu i podziale dochodu narodowego. Jest istotna przede wszystkim dla pracownika, choć ma też znaczenie dla pracodawcy. Płaca stanowi główne, a bardzo często jedyne źródło do-

⁴ H. Jastrzębska - Smolaga, D. Witzczak-Roszkowska, *Pewność pracy a fluktuacje zatrudnienia*, Politechnika Świętokrzyska w Kielcach, Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu, Kielce-Radom 2002, s. 31.

⁵ S. Borkowska, *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002, s. 69.

⁶ A. Poczowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 47.

⁷ S. Golinowska, M. Boni, *Nowe dylematy polityki społecznej*, CASE, Warszawa 2006, s. 104.

chodu pracownika i jego rodziny. Wielkość tego dochodu, jakim rozporządza pracownik na rynku, służy do zaspokajania potrzeb materialnych i niematerialnych jego oraz rodziny. Inaczej mówiąc, ich wielkość determinuje stopień zaspokojenia potrzeb osobistych. Płaca rozpatrywana jako dochód powinna zapewnić pracownikowi co najmniej zaspokojenie potrzeb bytowych oraz zagwarantować odtworzenie zdolności do pracy i rozwój osobowości.

Dla większości pracowników zatrudnienie, które daje wynagrodzenie stanowi podstawowy lub wręcz jedyny rodzaj uzyskiwanych dochodów, które decydują o możliwościach nabywania pożądaných dóbr służących do zaspokajania różnych potrzeb. Ten aspekt zatrudnienia ma podstawowe znaczenie, z niego bowiem wypływają inne funkcje. Możliwość i realność zwiększenia dochodów własnych uruchamia mechanizm bodźcowy, pracownik odczuwający określone potrzeby i mający możliwość zwiększenia tych dochodów mobilizuje się, by lepiej pracować. Funkcja dochodowa ma też duże znaczenie z punktu widzenia pracodawcy. Jeżeli nie jest on w stanie zapewnić w miarę wysokich płac (w porównaniu do lokalnego rynku pracy czy średniego wynagrodzenia w gospodarce), może stracić najbardziej kompetentnych pracowników, których będą zachęcać do odejścia wyższe oferty płacowe z rynku pracy. Dlatego tylko efektywne wydatkowanie środków daje gwarancję uzyskania wysokich rezultatów przy określonym koszcie, co z kolei stanowi podstawę zwiększenia płac i wzrostu wynagrodzeń pracowników.

Zatrudnienie tradycyjne a nietypowe formy pracy

W Polsce forma zatrudnienia klasycznego (typowego) jest kojarzona z poczuciem bezpieczeństwa, gdyż praca jest podstawą życia i rozwoju człowieka, lecz nowa sytuacja na rynku pracy wymusiła i wymusza zapotrzebowanie na nowy rodzaj pracowników – bardziej elastycznych i zdolnych do adaptacji w ciągle mobilnym, niestałym środowisku pracy. Stopniowo w społeczeństwie zaczyna się zmieniać stereotyp myślenia na temat zatrudnienia: z definicji „stały, niezmienny” na „elastyczny, dynamiczny, zmienny, mobilny i nietypowy”. Coraz częściej pracownicy, obserwując zachodzące na świecie zmiany, starają się je zrozumieć pod kątem nowych form i warunków zatrudnienia. Na dynamicznie zmieniającym się i dostosowującym do wymogów konkurencyjności rynku pracy rośnie znaczenie pracowników zatrudnianych krótkotrwale, rotacyjnie, doraźnie⁸.

Prawna ochrona zatrudnienia ma wpływ na mniejszą elastyczność zatrudnienia względem kosztów pracy i mniejszą zdolność firm do tworzenia miejsc pracy⁹. Elastyczność zatrudnienia powinna zapewniać bezpieczeństwo zatrudnienia, ale problemu nie można ujmować tylko wyłącznie w kontekście ochrony miejsc pracy. Nietypowe formy zatrudnienia stają się potrzebą gospodarki, dlatego trzeba szukać możliwości działania służb zatrudnienia, regulacji przepisów zatrudnienia i rynku pracy, zmiany mentalności pracodawców i pracobiorców.

⁸ Ibidem, s. 114.

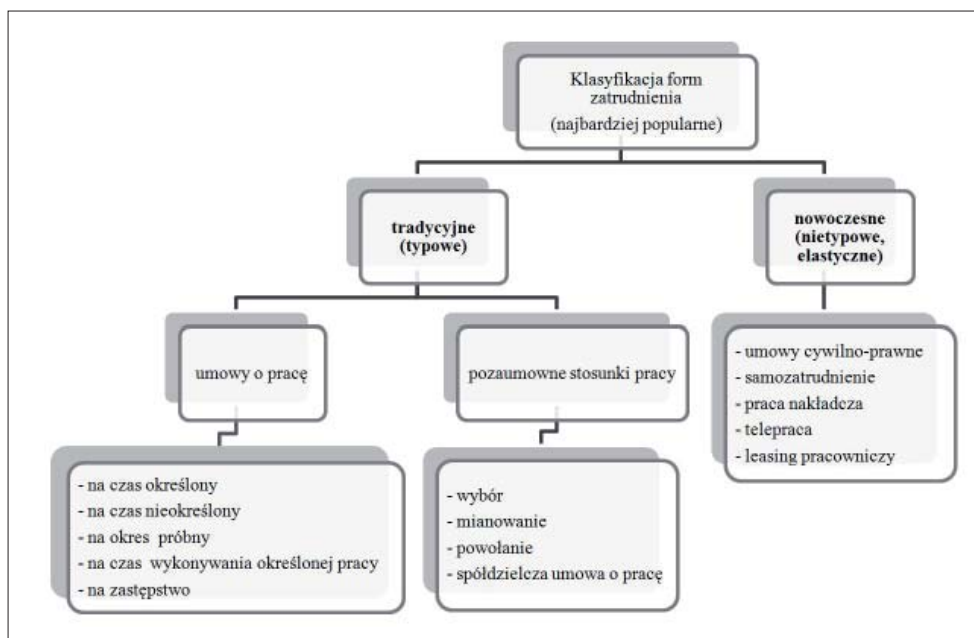
⁹ Ibidem, s. 93.

Większość elastycznych form zatrudniania (nietypowych form pracy) może być stosowana w ramach pracowniczego i niepracowniczego zatrudnienia. Najbardziej popularne formy zatrudnienia (typowe i nietypowe) przedstawione zostały na rysunku 1.

Przykładem zatrudnienia pracowniczego są: umowy terminowe, zatrudnianie w niepełnym wymiarze, leasing pracowniczy, wypożyczanie pracowników, praca na wezwania i na telefon, job-sharing czy telepraca, natomiast niepracowniczy charakter mają umowy: o dzieło, zlecenia, o pracę nakładczą, agencyjna. Czasem zalicza się do niepracowniczych job rotation, outsourcing czy samozatrudnienie. Cechą pracownicznych form zatrudnienia jest świadczenie pracy w ramach stosunku pracy zdefiniowanego w art. 22 Kodeksu pracy¹⁰ co oznacza że, pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonej pracy na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem, za co otrzymuje wynagrodzenie.

W oparciu o tę definicję i inne przepisy prawa pracy, w doktrynie prawa i orzecznictwie ustalono typowe cechy stosunku pracy, zaliczając do nich: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy przez pracownika, odpłatność pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy w zakresie wykonywania pracy, świadczenie pracy na rzecz pracodawcy, świadczenie pracy na ryzyko pracodawcy, ciągłość świadczenia pracy jej skooperowany charakter. Cechy te pozwalają odróżnić umowę o pracę od innych umów o świadczenie usług. Jeżeli cechy właściwe stosunkowi pracy przeważają, to jest ona umową o pracę¹¹.

Rysunek 1. Najbardziej popularne formy zatrudnienia



Źródło: K. Dreła, A. Sokół, *Formy zatrudnienia małych i średnich przedsiębiorstwach. Jak zatrudniać pracowników*, CeDeWu, Warszawa 2011, s. 12.

¹⁰ Kodeks pracy, Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz. U. 1998.21.94 z późn. zm.

¹¹ E. Kryńska, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji...*, op. cit., s. 59.

Na rysunku 1 przedstawiono klasyfikację form zatrudnienia z podziałem na zatrudnienie na podstawie przepisów Kodeksu pracy, który gwarantuje pracownikom ochronę, prawo do płatnego urlopu i opłacone składki ubezpieczenia społecznego, jak również podział na inne formy zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, które charakteryzują się brakiem podporządkowania zleceniodawcy i wykonywania pracy pod jego kierownictwem. Natomiast na rysunku 2 zaprezentowano niestandardowe formy zatrudnienia.

Podstawę prawną zatrudnienia pracowniczego może stanowić: umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór lub spółdzielcza umowa o pracę szerzej opisane w pierwszym rozdziale pracy. Kodeks pracy¹² w art. 29 pozwala stronom umowy o pracę na swobodny wybór miejsca wykonywania pracy i obejmuje zatrudnienie terminowe. Wspomniana umowa terminowa zawierana jest w celu wykonania zadań ograniczonych w czasie. Kodeks pracy¹³ w art. 25, wyróżnia następujące rodzaje umów terminowych:

- umowę na czas określony,
- umowę na czas wykonywania określonej pracy,
- umowę na okres próbny, która może poprzedzać każdą z umów wymienionych powyżej¹⁴.

Rysunek 2 prezentuje niestandardowe formy zatrudnienia z podziałem na te, których stosowanie opiera się na Kodeksie pracy, Kodeksie cywilnym lub nie jest nigdzie regulowane.

Nowelizacja kodeksu z dnia 26.07.2002 r. wprowadziła dodatkowo szczególny rodzaj umowy na czas określony, a mianowicie umowę o pracę na czas zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy¹⁵.

Stereotypem, do którego przyzwyczajono się, jest to, że pracownik wykonuje pracę u swojego pracodawcy w jego pomieszczeniach. Niektóre formy zatrudnienia wyłamują się jednak spod opisanego kanonu i to czasami tak dalece, że świadczy o tym nawet nazwa, jaką przyjęto do nich stosować. Tak też jest w przypadku zatrudnienia, które określa się mianem pracy w domu. Przez to pojęcie rozumie się aktualnie dwie formy zatrudnienia: jedna to znana od dawna i mająca szerokie zastosowanie praca nakładczą (chałupnicza), druga natomiast to telepraca, niezwykle interesująca i dynamicznie rozwijająca się w ostatnich latach¹⁶. Zastosowanie nowoczesnych technologii informatycznych powoduje zasadnicze zmiany nie tylko w najbardziej technologicznie zaawansowanych dziedzinach gospodarki, ale także przekształca w różnym stopniu wszystkie jej sektory. Umiejętności wykorzystywania ICT stają się coraz bardziej istotne dla szans zatrudnienia i adaptacyjności pracowników. Technologie te przyspieszają przekazywanie informacji, ułatwiają wykorzystywanie danych i podejmowanie decyzji oraz prowadzą do przekształcania organizacji pracy i nowego podziału pracy w przestrzeni. Coraz większa część pracowników dostrzega znaczenie umiejętności informatycznych dla zdobywania i utrzymania miejsca pracy¹⁷.

¹² Kodeks pracy, Ustawa..., op. cit., passim.

¹³ Ibidem.

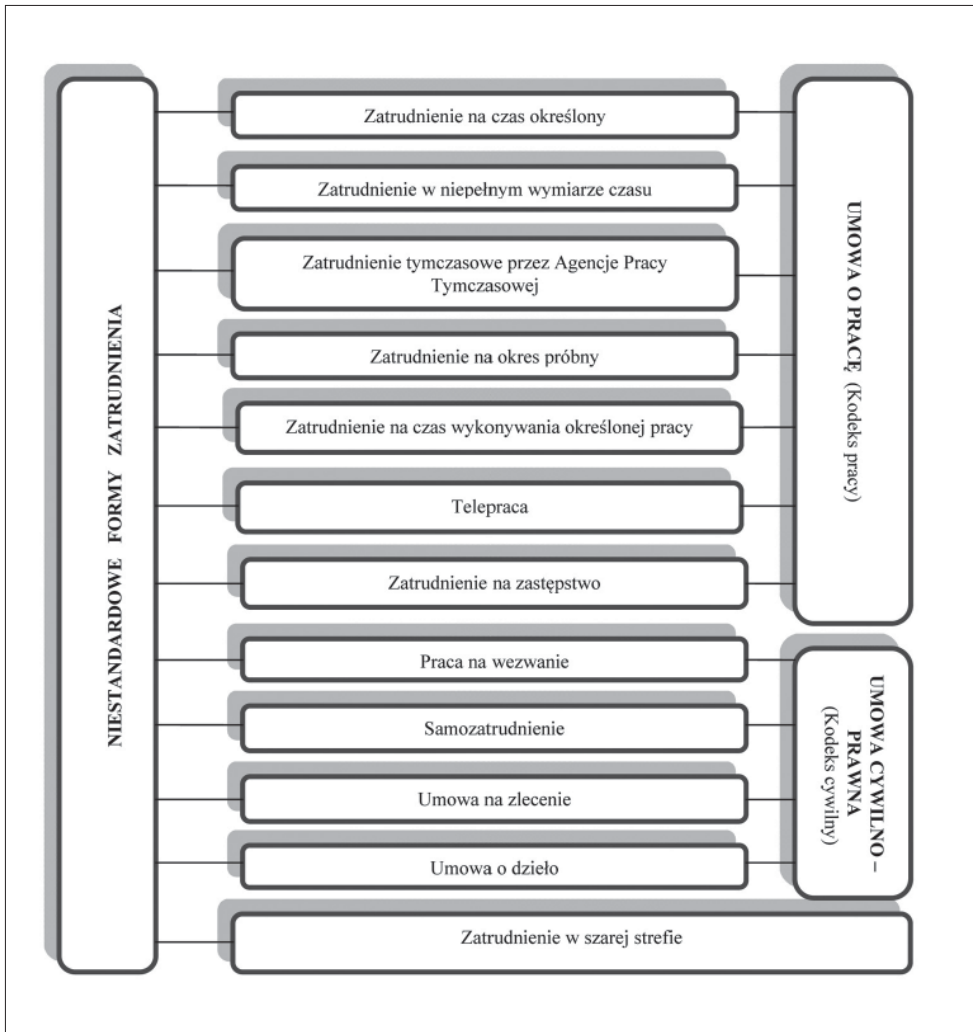
¹⁴ E. Bąk, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 28.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ D. Makowski, *Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia*, Difin, Warszawa 2006, s. 30.

¹⁷ Ibidem, s. 149.

Rysunek 2. Niestandardowe formy zatrudnienia



Źródło: M. Kabaj, *Modele niestandardowych form zatrudniania*, www.wszp.edu.pl, z dnia 20.10.2012 r.

Elastyczność czasu pracy jako forma elastyczności wewnętrznej, pozwala pracodawcy dostosować czas pracy do potrzeb przedsiębiorstwa z zachowaniem określonej liczby pracowników i właśnie z tego względu, jest niezwykle istotna dla pracodawcy. Pozwala lepiej zorganizować pracę, tym samym realizować więcej zadań przedsiębiorstwa, dysponując taką samą liczbą pracowników. Może być zatem środkiem obniżania kosztów. Dodatkowo odpowiednie zastosowanie elastyczności, umożliwia wydłużenie zakładowego czasu pracy, co zwiększa adopcyjność względem potrzeb rynku¹⁸. Element nietypowości w tego rodzaju umowach polega na tym, że strony ograniczają w czasie trwanie stosunku pracy. Okres obowiązywania umowy o pracę pozostaje w ścisłym związku z występowa-

¹⁸ K. Kalinowski, *Elastyczne zatrudnienie w koncepcji flexicurity*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie, społecznieodpowiedzialni.pl, z dnia 16.10.2012 r.

niem pewnego zdarzenia, określonego przez strony z większą lub mniejszą dokładnością i kładącego kres stosunkowi pracy. Zdarzenie to wyznacza zatem termin, do jakiego umowa o pracę będzie obowiązywać. I tak, czas trwania umowy o pracę może być ograniczony poprzez wskazanie daty kalendarzowej, poprzez opisanie pewnej sytuacji, mającej nastąpić w przyszłości (powrót do pracy nieobecnego pracownika) lub poprzez wskazanie czasu trwania określonych prac, na jaki pracodawca zatrudnia pracowników. Ograniczony czas obowiązywania takich umów pozwala je zaliczyć do grupy terminowych umów o pracę¹⁹. Wśród terminowych umów o pracę są umowy, które mają ograniczony czas obowiązywania – wynika to z właściwości danej pracy. Takie formy zatrudnienia pozwalają, z jednej strony, dostosować liczbę godzin zatrudnianego pracownika do rzeczywistych potrzeb pracodawcy, z drugiej zaś pozwalają także dostosować ją do możliwości pracownika. Z tego drugiego względu, są to formy przyjazne dla niektórych kategorii pracowników, np. dla matek opiekujących się małymi dziećmi. Elastyczność przejawia się w nieskończonych możliwościach dzielenia pełnego „etatu” oraz w możliwości kojarzenia zatrudnienia częściowego ze szczególnymi rozwiązaniami z zakresu czasu pracy. Zatrudnienie w tej formie uznawane jest za użyteczny środek ograniczania bezrobocia²⁰.

W klasycznym modelu umowa o pracę zawierana jest bezpośrednio, zgodnie z rynkową zasadą popytu i podaży między pracownikiem i pracodawcą. Treść umowy o pracę jest negocjowana przez strony, które po uzgodnieniu wszystkich postanowień nawiązują stosunek pracy. Zatrudnienie nie zawsze jednak musi być realizowane wg wskazanego dwustronnego kanonu²¹. Przykładem może być zatrudnienie na podstawie umowy zawartej między pracodawcą a agencją pracy tymczasowej, która zawiera umowę także z pracobiorcą. Praca ta daje gwarancje zabezpieczenia społecznego, dzięki odprowadzanej składce emerytalnej oraz zdrowotnej. Forma ta powinna dotyczyć w głównej mierze wyspecjalizowanych profesjonalistów i techników. Można ją ocenić jako ważną formę zatrudnienia nietypowego, zindywidualizowane umowy bowiem mogą być dostosowywane do potrzeb firmy i jej możliwości²².

Charakter nietypowych form pracy

Chociaż częstotliwość występowania nietypowych form pracy ma tendencję wzrostową, wysoki stopień różnorodności widoczny jest w całej Europie w zakresie korzystania z każdego rodzaju nietypowych umów. Najczęściej formy te stosuje się z ekonomicznych korzyści (np. dla pracodawcy). Ponadto, ze względu na brak spójnych danych, trudno jest określić dokładną wielkość występowania pracy nietypowej. Niemniej jednak, pewne tendencje są oczywiste. Na przykład, typy pracowników zaangażowanych w nietypowe formy pracy wydają się być bardzo zróżnicowane, od tych z bardzo niskimi kwalifikacjami – pracownicy sezonowi, do umów z wysoko wykwalifikowanymi specjalistami zatrudnionymi na czasowych – krótkich – kontraktach dotyczących zadań ukierunkowanych.

¹⁹ D. Makowski, *Praca tymczasowa...*, op. cit., s. 23.

²⁰ C. Sadowska-Snarska, *Elastyczne formy pracy szanse i zagrożenia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008, s. 25.

²¹ D. Makowski, *Praca tymczasowa...*, op. cit., s. 33.

²² E. Kryńska, *Elastyczne...*, op. cit., s. 130.

Sytuacja w pracy osób z tych dwóch kategorii różni się radykalnie. Niektóre cechy sektorowe widoczne są także na przykład w pracy sezonowej, charakteryzującej się krótkimi umowami na czas określony, będące powszechnymi w takich sektorach, jak rolnictwo lub turystyka (np. hotele), nie powszechnymi w sektorze sprzedaży detalicznej oraz w niektórych sferach sektora publicznego i opieki.

Jakość zatrudnienia osób pracujących w nietypowych formach pracy, w obliczu szczególnych wyzwań – na przykład, w odniesieniu do uczuć, związana jest z mniejszym bezpieczeństwem pracy, brakiem stałego planu kariery, mniejszej ilości szkoleń i możliwości rozwoju zawodowego, a związany jest z większą trudnością w pogodzeniu pracy i życia zawodowego bez względu na charakterystykę pracy nietypowej.

Pod względem dochodu, niestandardowe formy zatrudnienia najczęściej są związane z niskimi dochodami. Są jednak wyjątki, np. w odniesieniu do samozatrudnionych freelancerów, których uposażenie jest porównywalne lub nawet wyższe, niż koszty zatrudnienia ich odpowiedników. Na ogół jednak, niestandardowe zatrudnienie bywają związane z niższymi stawkami wynagrodzenia, ponieważ wielu pracowników w tej kategorii pracy jest stosunkowo nisko wykwalifikowanych. Takie formy pracy mogą również wpłynąć negatywnie na otrzymanie premii lub zabezpieczenia społecznego pracowników i różnego rodzaju socjalnych uprawnień.

Jeżeli rozpatrywać zdrowie i bezpieczeństwo, niektóre dane wskazują, że pracownicy zatrudnieni na podstawie umów bardzo nietypowych, mają tendencję do pracy w bardziej niebezpiecznych miejscach pracy lub warunkach, niż ich koledzy na kontraktach bardziej standardowych. W pewnych krajach ryzyko wypadków przy pracy i urazów wydaje się być wyższe dla poszczególnych typów pracowników nietypowych, szczególnie tych zatrudnianych na podstawie umów na czas określony lub dla niektórych sektorów, takich jak rolnictwo i budownictwo. W tym samym czasie, specyficzne cechy bardzo nietypowych warunków umów – takich jak bardzo krótki czas i poczucie większej niepewności – mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie pracowników.

Poglądy społeczne i działania partnerskie związane z nietypowym zatrudnianiem w UE

Pracodawcy zazwyczaj zwracają uwagę na większą elastyczność, natomiast związki zawodowe mają skłonność do szukania większej ochrony narażonych pracowników, jak również ograniczenia dotyczących niektórych niestandardowych form zatrudnienia. Rządy na ogół starają się równoważyć poglądy i oczekiwania pracodawców oraz związków zawodowych w tej sprawie.

W ostatnich latach w Unii Europejskiej związki zawodowe i politycy podjęli szereg działań, aby spróbować poprawić prawa pracowników wykonujących pracę niestandardową, np. zmiany regulacyjne lub kampanie związkowe wobec pewnych form lub praktyk związanych z niestandardowym zatrudnieniem. Pracodawcy podjęli jednak mniejsze działania, choć wiele wspólnych zachowań zostało omówionych i opracowanych na podstawie trójstronnych umów z udziałem przedstawicieli pracodawców.

W zakresie regulacji pracy niestandardowej, w ustawodawstwie i/lub układach zbiorowych zostały przyjęte regulacje dotyczące różnych nietypowych form pracy, w zależności od regulacji państw, instytucji i zachodzących procesów. W niektórych krajach układy zbiorowe i przepisy stanowią jedność (są jeszcze połączone), podczas gdy w innych układy zbiorowe na szczeblu trójstronnym regulują złożone kwestie dotyczące niestandardowego zatrudnienia.

W odpowiedzi na potrzebę elastyczności, z jednej strony, oraz większą ochronę pracowników, z drugiej, zostały opracowane regulacje bardziej ogólne z myślą o niestandardowej pracy, natomiast specyficzne regulacje dotyczące bardzo nietypowych form pracy są wciąż rzadkością. W Polsce regulacje zyskała tylko telepraca.

Podsumowanie

Niestandardowe formy zatrudnienia w obecnej sytuacji rynku pracy, na którym panuje duże bezrobocie, defaworyzowanie osób w wieku starszym, młodzieży, niepełnosprawnych osób i kobiet wychowujących dzieci są rozwiązaniem dla tworzenia zatrudnienia. Formy te mogą być korzystne dla pracowników, gdy akceptują je dobrowolnie i umożliwiają pełnienie funkcji rodzinnych i społecznych. Dla ludzi młodych chcących kontynuować naukę, pozwalają na wygospodarowanie czasu na naukę i zdobycie zabezpieczenia finansowego, a co najważniejsze, zdobywanie doświadczenia zawodowego. Są dogodną formą dla zawodów mobilnych, niezależnych specjalistów, którzy wiążą się na określony czas z daną firmą. Na poczucie zadowolenia z własnej pracy w ramach elastycznego zatrudnienia ma również możliwość samodzielnego decydowania o wykonywanych obowiązkach zawodowych. Elastyczne godziny pracy rozumiane jako możliwość samodzielnego regulowania godzin pracy, a nie odgórnie narzucanie ich przez pracodawcę, stanowią formę najbardziej atrakcyjną.

Biorąc pod uwagę przemijający i zróżnicowany charakter bardzo nietypowej pracy, bardziej wymagana jest skoordynowanie rozwiązań w taki sposób, aby wspólnie zaspokajać potrzeby zarówno pracowników, jak i pracodawców.

Działania zapobiegawcze muszą zostać podjęte w odniesieniu do zdrowia i bezpieczeństwa pracowników nietypowych, do podnoszenia świadomości wszystkich zainteresowanych stron o konieczność ukierunkowanego podejścia do tych form zatrudnienia.

Ważne jest, aby podkreślić potencjalnie większe ryzyko ubóstwa wśród osób zatrudnionych w niestandardowych formach pracy, które wydaje się być związane z niską płacą pracą wykonywaną przez pracowników o niskich kwalifikacjach.

Decydenci powinni wziąć pod uwagę fakt, że problem pracy nierejestrowanej jest problemem w wielu krajach, a gospodarka nieformalna leży na pograniczu nietypowych form pracy. Prowadzenie polityki flexicurity może być możliwym rozwiązaniem w tym zakresie, a partnerzy społeczni mają do odegrania kluczową rolę w ocenie i opracowywaniu właściwej równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem pracowników zatrudnianych w niestandardowych formach pracy.

Flexible forms of employment

Summary

Atypical forms of employment are becoming increasingly important in industrialised countries. In European labour markets in recent years, there has been a growing emergence of so-called 'more flexible forms of work', which deviate from standard employment contracts. The growth of fixed-term contracts, mini-jobs, part-time working and agency work potentially increases flexibility for companies – and also to some extent for employees – but these forms of employment are generally regarded as inferior and more risky compared with regular employment, particularly in terms of earning potential and job security.