

Agnieszka Łopatka*

Uniwersytet Szczeciński

ANALIZA WYBRANYCH ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA NA POLSKIM RYNKU PRACY W ASPEKTCIE KONCEPCJI *FLEXICURITY*

STRESZCZENIE

W artykule zaprezentowano deskrypcję koncepcji *flexicurity* oraz zarys elastycznych form zatrudnienia występujących na polskim rynku pracy. Celem opracowania jest przedstawienie modelu *flexicurity* oraz określenie udziału atypowych form zatrudnienia w ogólnym zatrudnieniu w kontekście tworzenia polskiego modelu *flexicurity*, a także przedstawienie omawianej koncepcji jako alternatywnego rozwiązania w stosunku do tradycyjnych metod prowadzącego do zmniejszenia poziomu bezrobocia. W pierwszej części artykułu zaprezentowano założenia dotyczące koncepcji *flexicurity*. Druga część opracowania zawiera opis udziału wybranych elastycznych form zatrudnienia na polskim rynku pracy.

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

Wprowadzenie

Rynek pracy stanowi jeden z podstawowych elementów gospodarki mający istotny wpływ na jej sprawne funkcjonowanie. Na przełomie XX i XXI wieku dyna-

* Adres e-mail: agnieszka.lopotka@onet.pl

mika przeobrażeń w sferze ekonomicznej, demograficznej i społecznej w zasadniczy sposób wpłynęła na przekształcenia dokonujące się w gospodarce narodowej. Podstawową cechą tych zmian jest ich globalny charakter oraz duża ekspansywność, co sprządza się do konieczności podjęcia istotnych kroków zmierzających do zwiększenia elastyczności w stosunku do wymogów szybko zmieniającego się świata.

Współczesne przedsiębiorstwa funkcjonują w zmiennym i niepewnym otoczeniu implikowanym przez szybki postęp techniczny i naukowy. Rosnąca konkurencja sprawia, że podmioty gospodarcze w coraz większym stopniu są skoncentrowane na skuteczniejszym wykorzystaniu zasobów ludzkich. W związku z tym pracodawcy coraz częściej wykorzystują różnorodne formy zatrudnienia określane jako elastyczne, stanowiące alternatywę dla tradycyjnego stosunku pracy¹.

Jednym z głównych wyzwań stojących przed gospodarkami poszczególnych państw Unii Europejskiej jest zapobieganie wciąż rosnącemu zjawisku bezrobocia poprzez tworzenie nowych miejsc pracy oraz warunków sprzyjających wzrostowi gospodarczemu. Narzędziem, które może doprowadzić do modernizacji współczesnych rynków pracy oraz zwiększy ich konkurencyjność, jest model *flexicurity*. Choć stanowi wciąż nowe spojrzenie na funkcjonowanie rynku zatrudnienia, koncepcja ta cieszy się coraz większym uznaniem w Europie, łącząc w sobie dwa pozornie sprzeczne ze sobą elementy: bezpieczeństwa socjalnego z elastycznością zatrudnienia.

Celem podjętych rozważań jest zaprezentowanie modelu *flexicurity* wraz z podkreśleniem aspektu dotyczącego elastycznych form zatrudnienia. Ponadto w artykule podjęto próbę określenia udziału elastycznych form pracy na polskim rynku zatrudnienia w kontekście tworzenia polskiego modelu *flexicurity*, a także przedstawienia omawianej koncepcji jako alternatywnego rozwiązania w stosunku do tradycyjnych metod prowadzącego do zmniejszenia poziomu bezrobocia.

1. Istota koncepcji *flexicurity*

Pojęcie *flexicurity* powstało w wyniku połączenia dwóch słów pochodzących z języka angielskiego: *flexibility* (elastyczność) i *security* (bezpieczeństwo). W ję-

¹ A. Staroń, M. Matejun, *Zakres wykorzystania elastycznych form zatrudnienia w sektorze MSP*, w: S. Lachiewicz, M. Matejun (red.), *Problemy współczesnej praktyki zarządzania*, t. 1, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2007, s. 343–344.

zyku polskim termin ten nie ma jednak miarodajnego odpowiednika. Koncepcja została zapoczątkowana w Danii w latach 90. XX wieku, a z upływem czasu jest wdrażana w różnych formach i ze zmiennym natężeniem w wybranych państwach Unii Europejskiej (UE). Idea ta jest tematem dyskusji i rozważań w Europie od początku lat 90., w Polsce zaś obecnie prowadzi się prace badawcze zmierzające do identyfikacji determinant rozwoju *flexicurity* w gospodarce oraz docelowego określenia polskiego modelu omawianej koncepcji². Na poziomie UE zakłada się, że wdrożenie tej inicjatywy ma przyczynić się do osiągnięcia celów strategii lizbońskiej w zakresie zwiększonej liczby pożądaných miejsc pracy. Ponadto idea jest postrzegana jako odpowiedź UE na wyzwania stojące przed rynkami pracy, m.in. w aspekcie wspierania konkurencyjności oraz wzrostu zatrudnienia, w wyniku zachowania równowagi pomiędzy elastycznością i bezpieczeństwem³. W 2007 roku Rada Unii Europejskiej ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Spraw Konsumenckich przyjęła osiem wspólnych zasad dotyczących omawianej koncepcji⁴:

- usprawnienie wdrożenia strategii UE na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia oraz wzmocnienie europejskiego modelu socjalnego;
- przygotowanie modelu *flexicurity* do zróżnicowanych potrzeb i wyzwań w aspekcie poszczególnych państw członkowskich;
- zrównoważenie praw i obowiązków;
- ograniczenie dysproporcji pomiędzy osobami niemającymi stabilnego zatrudnienia, a pracującymi na pełnych etatach;
- rozwój *flexicurity* zarówno w wymiarze wewnętrznym w kontekście ułatwienia pracownikom zdobywania awansu zawodowego, jak i zewnętrznym poprzez udzielenie pomocy w znalezieniu pracy;
- wspieranie równości płci i promowanie równych szans dla wszystkich;

² L. Arendt, I. Kukulak-Dolata, *Flexicurity w praktyce – ujęcie mikroekonomiczne*, w: A. Tołmanek (red.), *Flexicurity jako recepta na wyzwania współczesnego rynku pracy*, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Białystok 2010, s. 65.

³ E. Kryńska, *Równowaga między elastycznością i bezpieczeństwem na polskim rynku pracy. Jak osiągnąć flexicurity?*, w: *Flexicurity – między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 7–21.

⁴ *Flexicurity: getting more people into good jobs*, 27.06.2007, www.europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/919& (dostęp 28.03.2014).

- dążenie do stworzenia zrównoważonych rozwiązań politycznych w celu zbudowania warunków współpracy pomiędzy partnerami społecznymi, organami politycznymi oraz pozostałymi zaangażowanymi podmiotami;
- zapewnienie sprawiedliwego podziału kosztów i korzyści wynikających z koncepcji *flexicurity* oraz przyczynienie się do finansowej trwałości polityki budżetowej.

Flexicurity to zintegrowana strategia symultanicznego zwiększania elastyczności – pożądanego przez przedsiębiorców i bezpieczeństwa rynku pracy – postulowanego przez pracowników oraz związki zawodowe, w rezultacie zarówno przedsiębiorstwa, jak i pracownicy czerpią korzyści między innymi poprzez lepszą organizację pracy, a także możliwości awansu wynikające z poprawy kwalifikacji i inwestycji w szkolenia ułatwiające pracownikom dostosowywanie się do zmian występujących na rynku zatrudnienia⁵. Elastyczność zatrudnienia może przejawiać się w dwóch aspektach⁶:

- jako uelastycznienie tradycyjnego stosunku pracy w wyniku uelastycznienia czasu pracy lub miejsca pracy;
- jako zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy.

Jednak bezpieczeństwo socjalne jest rozumiane jako realna gwarancja zaspokojenia potrzeb socjalnych jednostek i rodzin oraz ochrona przed niedostatkiem bądź obniżaniem poziomu życia spowodowanym głównie tzw. ryzykiem socjalnym lub innymi zdarzeniami losowymi⁷. Warto jednocześnie podkreślić, że idea elastyczności i ochrony socjalnej wzajemnie ze sobą korelują, ponieważ koncepcja ta nie postrzega elastyczności wyłącznie przez pryzmat korzyści płynących dla pracodawcy, a bezpieczeństwa socjalnego jako wartości istotnej jedynie dla pracowników, lecz wskazuje na obopólne korzyści płynące z obu tych wymiarów.

U podstaw koncepcji *flexicurity* leży zapewnienie społeczeństwu wysokiego poziomu ochrony zatrudnienia, możliwości swobodnego znalezienia pracy niezależnie od wieku i płci, a także możliwość rozwoju zawodowego przy uwzględnieniu nieustannie zmieniającego się otoczenia gospodarczego. Model ten ułatwia wykorzy-

⁵ *Flexicurity. Elastyczność i bezpieczeństwo*, Opracowanie wydane w ramach projektu *Pomorskie partnerstwo na rzecz Flexicurity*, Gdańsk 2011, s. 23.

⁶ *Elastyczne formy zatrudnienia*, www.elastyczni.wup.lodz.pl/index.php/home (dostęp 28.03.2014).

⁷ *Bezpieczeństwo socjalne*, www.biznes.pwn.pl/index.php?module=haslo&id=3876792 (dostęp 28.03.2014).

stanie zarówno przez pracowników, jak i pracodawców możliwości, jakie stwarza globalizacja⁸, i składa się z następujących elementów:

- aktywna polityka rynku pracy przejawiająca się bezpośrednimi działaniami na rynku zatrudnienia, których celem jest nie tylko tworzenie nowych miejsc pracy, lecz także zapewnienie pracownikom możliwości przekwalifikowania, doradztwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy;
- elastyczność prawna i organizacyjna w postaci dostosowywania czasu i formy zatrudnienia pracowników do sytuacji aktualnie panującej na rynku;
- kształcenie ustawiczne umożliwiające szybkie przekwalifikowanie pracowników oraz podnoszenie ich poziomu wykształcenia;
- system zabezpieczenia społecznego pracowników w postaci ubezpieczeń od bezrobocia lub wysokich świadczeń do czasu znalezienia nowej pracy⁹.

Wskazane komponenty poprzez wzajemną korelację powinny zmierzać do poprawy wskaźników związanych ze stopą zatrudnienia oraz indyktorów zagrożenia ubóstwem i kapitału ludzkiego.

Należy podkreślić, że nie jest możliwe stworzenie jednej uniwersalnej polityki zatrudnienia dla wszystkich państw UE. Każde państwo członkowskie charakteryzuje się odmienną specyfiką rynku pracy i w związku z tym niezbędne jest zastosowanie odmiennych rozwiązań w takich aspektach, jak dążenie do podnoszenia kwalifikacji wśród nisko wykwalifikowanej części społeczeństwa, pomoc osobom zatrudnionym na czarno lub żyjącym ze świadczeń socjalnych oraz wspieranie rozwoju elastycznych form zatrudnienia.

2. Analiza wybranych elastycznych form zatrudnienia w Polsce

W następstwie dynamicznych zmian ekonomicznych i technologicznych dokonujących się na polskim rynku pracy oraz migracji zarobkowej rosnącego znaczenia nabierają nietypowe formy zatrudnienia oraz usługi świadczone przez pracowników zatrudnianych tymczasowo. W wyniku dynamicznego wzrostu obrotów handlu zagranicznego i tym samym wzmoczonej konkurencji pomiędzy przedsiębiorstwami,

⁸ R. Pyrek, *Flexicurity – nowa koncepcja rynku pracy*, Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, t. 20, nr 1, Tarnów 2012, s. 3.

⁹ *Jak stać się firmą spełniającą założenia idei flexicurity?*, www.flexicurityirpoznan.pl/ed/stro-na.php?mi=105&lang (dostęp 28.03.2014).

prowadzącej do nieustannego rozwoju i aprecjacji produktywności widać wyraźną rywalizację o optymalne wykorzystanie kapitału, co pociąga za sobą większą elastyczność zarówno ze strony pracodawców, pracowników, jak i rządu¹⁰.

Na współczesnym rynku pracy, na którym znaczenia nabiera wydajność w stosunku do wykonywanych zadań, istotnym czynnikiem wpływającym na upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia jest konieczność podnoszenia efektywności pracowniczej, której wzrost można uzyskać m.in. przez umożliwienie pracownikom indywidualnej organizacji dnia pracy, co stwarza warunki do jednostkowego podejścia do zadań oraz godzenia życia zawodowego z prywatnym¹¹. Pracodawcy mają większą możliwość zatrudniania odpowiednio wykwalifikowanej kadry pracowniczej.

W Polsce uelastycznienie czasu pracy i zatrudnienia stanowi powszechny temat dyskusji i analiz, szczególnie w odniesieniu do zmian proponowanych w nowelizacjach kodeksu pracy. Ponadto stosowanie tego typu rozwiązań ma pozytywny wpływ na zwalczanie negatywnego zjawiska, jakim jest bezrobocie. Dotychczas stosowane metody okazały się nieskuteczne, w związku z tym zaczęto poszukiwać nowych rozwiązań, których celem jest ochrona osób zatrudnionych na podstawie atypowych form pracy.

Do elastycznych form zatrudnienia na polskim rynku pracy zalicza się:

- pracę na czas określony,
- kontraktowanie pracy,
- pracę dorywczą,
- pracę na wezwanie,
- umowy cywilnoprawne (o dzieło i zlecenia),
- samozatrudnienie,
- telepracę,
- pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- pracę na zastępstwo,
- pracę tymczasową,
- pracę w domu,
- dzielenie pracy¹².

¹⁰ *Elastyczne formy zatrudnienia*, Informator Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, Warszawa 2011, s. 5.

¹¹ Tamże, s. 5–6.

¹² E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003, s. 13.

Jeśli chodzi o elastyczne formy organizacji czasu pracy, to wśród nich można wyróżnić:

- zadaniowy czas pracy,
- równoważny czas pracy,
- przerywany czas pracy,
- ruchomy czas pracy,
- zmienne godziny rozpoczynania pracy,
- indywidualny rozkład czasu pracy,
- system skróconego tygodnia pracy,
- pracę w systemie weekendowym,
- zmniejszenie wymiaru czasu pracy w zamian za rezygnację z urlopu wychowawczego,
- indywidualne konta czasu pracy¹³.

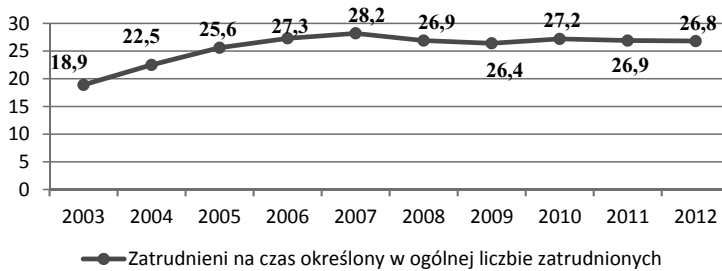
Jedną z najpopularniejszych wśród elastycznych form zatrudnienia na polskim rynku pracy jest umowa na czas określony świadczona na podstawie terminowej umowy o pracę. Jej znacząca partycypacja wynika przede wszystkim z korzyści, jakie niesie dla pracodawcy, wynikających z niewielkich kosztów związanych ze zwolnieniem pracownika oraz większej elastyczności w doborze odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej. Kształtowanie się udziału pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony na rynku pracy w Polsce przedstawiono na wykresie 1.

Na podstawie wykresu 1 można zaobserwować, że począwszy od 2005 roku, udział osób zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony w ogólnej liczbie pracujących utrzymuje się na relatywnie stałym poziomie. W Polsce forma ta cieszy się dużą popularnością. Bardzo często pracodawcy stosują tego typu konwencje w celu sprawdzenia kwalifikacji i umiejętności nowego pracownika, co może mieć znaczenie dla konstrukcji modelu *flexicurity*¹⁴, szczególnie że tego rodzaju umowa ulega rozwiązaniu po upływie okresu, na który została zawarta. Umowy takie są stosowane również w przypadku konieczności zatrudnienia pracownika na zastępstwo.

¹³ Tamże.

¹⁴ *Flexicurity w Polsce diagnoza i rekomendacje*, Raport Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009, s. 137–138.

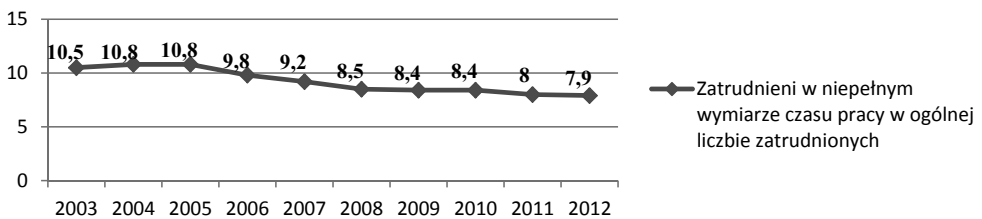
Wykres 1. Udział pracowników zatrudnionych na czas określony w ogólnej liczbie pracowników w Polsce w latach 2003–2012 (%)



Źródło: Ł. Komuda, *Umowy o pracę na czas określony*, 9.05.2013, www.praca-enter.pl/czytelnia/2332/umowy-o-prace-na-czas-określony (dostęp 29.03.2014).

Kolejną elastyczną formą pracy stosowaną w Polsce jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Niemniej jednak należy zauważyć, że jest to pojęcie niedostatecznie uściślone, ponieważ w przypadku niektórych zawodów podstawowy wymiar czasu pracy jest krótszy niż przyjęte w polskim prawodawstwie 40 godzin tygodniowo. Zatem uznaje się, że taki rodzaj zatrudnienia dotyczy pracowników, których wymiar czasu pracy jest mniejszy od obowiązującego dla danej grupy zawodowej¹⁵. Kształtowanie się odsetka osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce zaprezentowano na wykresie 2.

Wykres 2. Udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce (%)



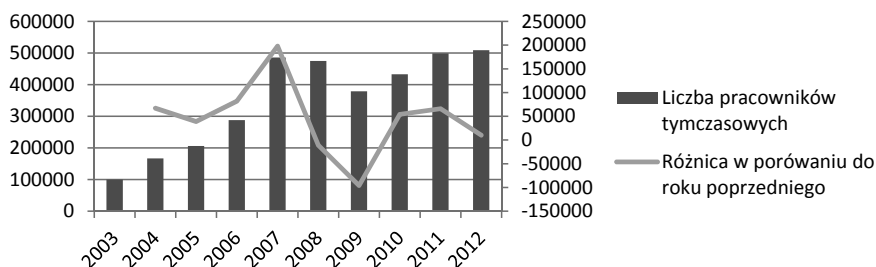
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu: www.epp.eurostat.ec.europa.eu (dostęp 29.03.2014).

¹⁵ *Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracowników*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007, s. 133.

Wbrew powszechnie panującej opinii, że praca w niepełnym wymiarze czasowym jest jedną z najpopularniejszych wśród elastycznych form zatrudnienia, na podstawie wykresu 2 można zaobserwować, że w badanym okresie charakteryzuje się ona tendencją spadkową i o niewielkim udziale w ogólnej liczbie zatrudnionych. Taki charakter zatrudnienia jest szczególnie korzystny dla pracodawców, ponieważ pozwala obniżyć koszty zatrudnienia i rekrutacji, lecz od strony pracownika ta forma wydaje się mało korzystna ze względu na niski poziom płac.

Wśród elastycznych form zatrudnienia stosowanych na polskim rynku pracy coraz większą popularnością cieszy się zatrudnienie tymczasowe, będące stosunkiem pracy pomiędzy pracownikiem, agencją pracy tymczasowej a pracodawcą. Ten rodzaj zatrudnienia bardzo często utożsamia się z pracami sezonowymi w sytuacjach intensywnego wzrostu popytu na produkty bądź usługi danego przedsiębiorstwa lub w przypadku pojawienia się nieplanowanych zamówień, których zrealizowanie nie jest możliwe przez stałych pracowników¹⁶. Bardzo częstym zjawiskiem jest także stosowanie przez pracodawców tego rodzaju zatrudnienia w celach rekrutacyjnych. Liczbę osób zatrudnionych na podstawie umowy tymczasowej w Polsce przedstawiono na wykresie 3.

Wykres 3. Liczba pracowników tymczasowych w Polsce w latach 2003–2012



Źródło: *Udział Polskiego Forum HR w całym rynku agencji pracy tymczasowej na podstawie danych MpiPS*, www.polskieforumhr.pl/blog/materialy-dla-prasy/udzial-polskiego-forum-hr-w-calym-ryнку-agencji-pracy-tymczasowej-na-podstawie-danych-mpips (dostęp 12.07.2014).

¹⁶ *Flexicurity w Polsce...*, s. 141.

Na podstawie wykresu 3 można zauważyć, że w badanym okresie liczba osób zatrudnionych na podstawie umów tymczasowych ulegała pewnym wahaniom. W latach 2003–2007 rynek pracy tymczasowej rozwijał się dynamicznie, odnotowując zdecydowany wzrost w 2007 roku. Rozwój był związany m.in. z powstającymi w Polsce przedsiębiorstwami zagranicznymi zgłaszającymi zapotrzebowanie na pracowników zatrudnionych na podstawie tej formy¹⁷. Jednak kryzys gospodarczy doprowadził do wyhamowania tendencji wzrostowych, co przyczyniło się do zdecydowanego spadku w latach 2008–2009, lecz od 2010 roku jest widoczny ponowny wzrost liczby osób zatrudnionych w charakterze pracowników tymczasowych. Ponadto należy zauważyć, że znaczący udział tej formy zatrudnienia na polskim rynku pracy może w istotnym stopniu przyczynić się do tworzenia polskiego modelu *flexicurity*.

Do współczesnych rozwiązań stosowanych na rynku pracy w aspekcie koncepcji *flexicurity* zalicza się także telepracę. Jej rozwój jest związany z upowszechnieniem technologii telekomunikacyjnej i systemów informatycznych. Polega na świadczeniu pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa, w związku z tym umożliwia pracownikowi większą swobodę działania oraz daje możliwość pracy w kilku przedsiębiorstwach w tym samym czasie. Z zastosowania tej formy zatrudnienia płyną także korzyści dla pracodawcy, gdyż nie ponosi kosztów związanych z najmem lokali i ich eksploatacją¹⁸. Według badań Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w ostatnich kilku latach około 10% polskich przedsiębiorstw zatrudniało pracowników w systemie telepracy, a jedynie około 3% zatrudniało pracowników tylko na podstawie tej formy zatrudnienia¹⁹. Niemniej jednak pośród wielu badań prowadzonych na temat elastycznych form zatrudnienia brakuje dokładnych statystyk dotyczących udziału tej formy zatrudnienia w ogólnej liczbie zatrudnionych.

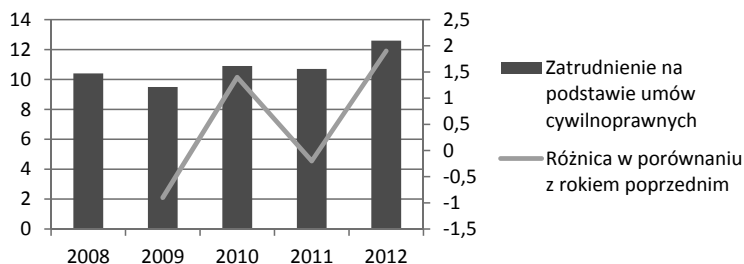
Pośród elastycznych form zatrudnienia zaraz po zatrudnieniu na czas określony największym uznaniem wśród pracodawców cieszą się jednak formy niepracownicze w postaci umów cywilnoprawnych, do których zalicza się m.in. umowę zlecenie i umowę o dzieło. Kształtowanie się odsetka osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych w Polsce zaprezentowano na wykresie 4.

¹⁷ M. Affeltowicz, *Czasownik z certyfikatem*, „Personel i Zarządzanie” 2010, nr 6, s. 74.

¹⁸ *Flexicurity – nowa koncepcja rynku pracy...*, s. 133.

¹⁹ *Telepraca w polskich firmach*, 12.12.2011, www.kadry.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/telepraca-w-polskich-firmach (dostęp 12.07.2014).

Wykres 4. Odsetek osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych w Polsce w latach 2008–2012 (%)



Źródło: J.K. Kowalski, *Umowy śmieciowe w Polsce: Umowy cywilnoprawne coraz bardziej powszechne*, 23.04.2013, www.forsal.pl/galerie/699684 (dostęp 12.07.2014).

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego pod koniec 2012 roku udział osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło w ogólnej liczbie zatrudnionych stanowił około 13%²⁰. Ich popularność wynika przede wszystkim ze względów ekonomicznych w postaci braku lub występujących w ograniczonym zakresie świadczeń pracowniczych, w tym świadczeń socjalnych i urlopów. W badanym okresie widać wyraźne wahania w poziomie odsetka osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, jednak za wyjątkiem 2009 roku wartości te przekraczają poziom 10%. W odniesieniu do koncepcji *flexicurity* w przypadku umów cywilnoprawnych należy zwrócić większą uwagę na kwestie związane z bezpieczeństwem socjalnym.

Jeśli chodzi o zagadnienie związane z elastycznymi formami czasu pracy, to wśród polskich podmiotów gospodarczych największą popularnością cieszą się zmienne godziny rozpoczęcia pracy oraz ruchomy czas pracy, a pozostałe formy wykorzystuje się znacznie rzadziej²¹.

Podsumowanie

Zastosowanie elastycznych form zatrudnienia stanowi odpowiedź na zmienne i nieprzewidywalne warunki, w jakich funkcjonuje współczesna gospodarka. Ich

²⁰ *Monitoring rynku pracy*, www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_monitoring_ryнку_pracy_notatka_2012.pdf (dostęp 29.03.2014).

²¹ L. Arendt, I. Kukulak-Dolata, *Flexicurity w praktyce...*, s. 10.

wprowadzenie nieodzownie wiąże się z odchodzeniem od tradycyjnych form współpracy opartych na przepisach kodeksu pracy w celu zwiększenia autonomii i możliwości wprowadzania zmian w przedsiębiorstwach. Dzięki atypowym formom pracy podmioty gospodarcze mogą obniżyć ponoszone koszty, a także efektywniej kształtować wielkość i strukturę zasobów ludzkich. Ponadto przedsiębiorstwom stwarzają większe możliwości w dostosowywaniu się do wymagań turbulentnego otoczenia rynkowego²².

Pogarszająca się sytuacja na rynkach pracy doprowadziła do konieczności znalezienia optymalnego rozwiązania zmierzającego do podwyższenia aktywności gospodarczej krajów Unii Europejskiej. Jednym ze sposobów modernizacji rynku zatrudnienia oraz zwiększenia konkurencyjności jest koncepcja *flexicurity* stanowiąca idee zmierzającą do poprawy sytuacji gospodarczej w aspekcie rynku zatrudnienia.

Dokonując syntetycznego podsumowania przedstawionych rozważań, należy wskazać, że zastosowanie elastycznych form zatrudnienia może w dużym stopniu wpłynąć na ograniczenia bezrobocia oraz pracy w szarej strefie, a także przyczynić się do wzrostu mobilności i aktywności na rynku pracy. Ponadto dodatkową kwestią przemawiającą za stworzeniem polskiego modelu *flexicurity* jest wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw, jak również odciążenia budżetu państwa przez ograniczenie wydatków publicznych na świadczenia dla osób bezrobotnych.

Na podstawie przeprowadzonych obserwacji można sformułować wniosek, że potrzeba bezpieczeństwa zatrudnienia i elastyczności pracy odnosi się zarówno do pracodawcy, jak i pracobiorcy, w związku z tym istotne wydaje się stopniowe zwiększanie udziału atypowych form zatrudnienia na polskim rynku pracy w celu sukcesywnego tworzenia polskiego modelu *flexicurity* będącego lukratywnym rozwiązaniem dla polskiej gospodarki.

Literatura

- Affeltowicz M., *Czasownik z certyfikatem*, „Personel i Zarządzanie” 2010, nr 6.
Arendt Ł., Kukulak-Dolata I., *Flexicurity w praktyce – ujęcie mikroekonomiczne*, w: A. Tomanek (red.), *Flexicurity jako recepta na wyzwania współczesnego rynku pracy*, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Białystok 2010.

²² A. Staroń, M. Matejun, *Zakres wykorzystania elastycznych form zatrudnienia...*, s. 352.

- Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracowników*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007.
- Elastyczne formy zatrudnienia*, Informator Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, Warszawa 2011.
- Elastyczne formy zatrudnienia*, www.elastyczni.wup.lodz.pl/index.php/home
- Flexicurity w Polsce diagnoza i rekomendacje*, Raport Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009.
- Flexicurity. Elastyczność i bezpieczeństwo*, Opracowanie wydane w ramach projektu *Pomorskie partnerstwo na rzecz flexicurity*, Gdańsk 2011.
- Flexicurity: getting more people into good jobs*, 27.06.2007, www.europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/919&
- Jak stać się firmą spełniającą założenia idei flexicurity?*, www.flexicurityirpoznan.pl/ed/strona.php?mi=105&lang
- Komuda Ł., *Umowy o pracę na czas określony*, 9.05.2013, www.praca-enter.pl/czytelnia/2332/umowy-o-prace-na-czas-okreslony.
- Kowalski J.K., *Umowy śmieciowe w Polsce: umowy cywilnoprawne coraz bardziej powszechne*, 23.04.2013, http://forsal.pl/artykuly/699684,umowy_smieciowe_w_polsce_umowy_cywilnoprawne_coraz_bardziej_powszechne.html
- Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003.
- Kryńska E., *Równowaga między elastycznością i bezpieczeństwem na polskim rynku pracy. Jak osiągnąć flexicurity?*, w: *Flexicurity – między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2008.
- Pyrek R., *Flexicurity – nowa koncepcja rynku pracy*, *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, t. 20, nr 1, Tarnów 2012.
- Staroń A., Matejun M., *Zakres wykorzystania elastycznych form zatrudnienia w sektorze MSP*, w: S. Lachiewicz, M. Matejun (red.), *Problemy współczesnej praktyki zarządzania*, t. 1, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2007.
- Telepraca w polskich firmach*, 12.12.2011, www.kadry.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/telepraca-w-polskich-firmach.
- Udział Polskiego Forum HR w całym rynku agencji pracy tymczasowej na podstawie danych MpiPS*, www.polskieforumhr.pl/blog/materialy-dla-prasy/udzial-polskiego-forum-hr-w-caly-m-ryнку-agencji-pracy-tymczasowej-na-podstawie-danych-mpips

ANALISYS OF SELECTED FLEXIBLE EMPLOYMENT IN POLISH THE LABOUR MARKET IN THE CONTEXT OF CONCEPT *FLEXICURITY*

Abstract

The article presents the characteristics of the concept of flexicurity and the outline of flexible forms of employment occurring on the Polish labor market. The aim of this paper is to present a model of flexicurity, and to determine the share of flexible forms of employment in the Polish labor market in the context of creating Polish flexicurity and to present this concept as an alternative to traditional methods leading to a reduction in the level of unemployment. In the first part of the article presents the assumptions regarding the concept of flexicurity. The second part of the paper contains a description of the participation of some flexible forms of employment in the Polish labor market.

Translated by Agnieszka Łopatka

Keywords: flexicurity, labor market, flexible forms of employment

JEL Code: E24