

ELASTYCZNE FORMY PRACY SZANSE I ZAGROŻENIA



Projekt jest realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.
The project is realized with contribution of funds from European Social Fund within the framework of Community Initiative EQUAL.

ELASTYCZNE FORMY PRACY SZANSE I ZAGROŻENIA

pod redakcją
Cecylii Sadowskiej-Snarskiej

WYDAWNICTWO WYŻSZEJ SZKOŁY EKONOMICZNEJ
W BIAŁYMSTOKU

Białystok 2008

RECENZJA

PROF. DR HAB. ANDRZEJ F. BOCIAN

Copyright © by Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku,
Białystok 2008

ISBN 978-83-87981-92-1

Publikacja została przygotowana w ramach realizacji projektu badawczo-wdrożeniowego „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”, finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Niniejsza publikacja może nie odzwierciedlać poglądów Unii Europejskiej lub rządu polskiego.

WYDAWNICTWO

Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku
15-732 Białystok, ul. Choroszczańska 31
www.wse.edu.pl, e-mail: wydawnictwo@wse.edu.pl

DRUK

Galkom PPHU
15-131 Białystok, ul. Stefana Batorego 4a, tel. 085 653 94 81

SPIS TREŚCI

SŁOWO WSTĘPNE.....	5
WPROWADZENIE	9

CZĘŚĆ I

UWARUNKOWANIA STOSOWANIA ELASTYCZNYCH FORM PRACY 11

LUCYNA MACHOL-ZAJDA

Rozwiązania ułatwiające godzenie pracy z życiem pozazawodowym – elastyczne formy pracy przyjazne rodzinie.....	13
---	----

JERZY WRATNY

Elastyczne formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy	24
--	----

DOROTA GŁOGOSZ

Rola reprezentacji pracowniczych w realizacji działań na rzecz równowagi praca – życie. Doświadczenia krajów UE.	34
--	----

MAŁGORZATA ALOT

Godzenie życia rodzinnego z zawodowym – rozwiązania w zakresie elastycznych form pracy (na przykładzie Niemiec).....	50
---	----

BEATA SKOWRON-MIELNIK

Zagrożenia ze strony elastycznych form zatrudnienia i organizowania pracy.....	61
--	----

BOGDAN GRZYBOWSKI

Związki zawodowe wobec elastycznych form zatrudnienia	69
---	----

ZYGMUNT MIERZEJEWSKI

Elastyczne formy zatrudnienia w obecnej sytuacji rynku pracy	74
--	----

MAGDALENA ARCZEWSKA

Uwarunkowania i możliwości wprowadzenia w Polsce polityki <i>flexicurity</i> jako koncepcji poszukiwania równowagi między elastycznością rynku pracy a bezpieczeństwem socjalnym osób zatrudnionych i bezrobotnych.....	76
---	----

HUBERT OSTAPOWICZ

Organizacje związków zawodowych jako realizatorzy europejskich projektów rynku pracy.....	88
--	----

CZĘŚĆ II

W KIERUNKU PRAKTYCZNEGO WYKORZYSTANIA ELASTYCZNYCH FORM PRACY 97

CECYLIA SADOWSKA-SNARSKA

Zainteresowanie pracobiorców opiekujących się osobami zależnymi wykonywaniem pracy w elastycznych formach	99
--	----

MAŁGORZATA MOZERYŚ

- Uwarunkowania wykonywania pracy w elastycznych formach
– doświadczenia projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” 116

PAWEŁ GAIŃSKI

- Efekty testowania elastycznych form pracy w projekcie IW EQUAL
„Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” 127

EWA SAMONEK

- Praktyczne doświadczenia w zakresie elastycznych form zatrudnienia
w przypadku osób niepełnosprawnych 134

HALINA SOBOCKA-SZCZAPA

- Praca tymczasowa w opiniach bezrobotnych. Studium przypadku
województwa podkarpackiego 140

JADWIGA JELENIEWSKA, ROBERT CHROŚCIELEWSKI, RENATA OPIEKA

- Korzyści i zagrożenia dla pracowników ze stosowania elastycznych form
zatrudnienia na bazie doświadczeń NSZZ „Solidarność” Stoczni Gdańskiej 153

ALEKSANDRA KULPA-PUCZYŃSKA

- Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy w opinii pracujących
studentów studiów stacjonarnych 167

ALEKSANDRA PIEKARSKA, EWA STROIŃSKA

- Telepraca – szansa czy zagrożenie? Refleksje nad miejscem kobiet
w społeczeństwie informacyjnym 175

ANNA SKÓRSKA

- Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy szansą na zwiększenie aktywności
zawodowej kobiet – doświadczenia krajów UE 184

MARIUSZ NYK

- Płaca jako czynnik determinujący poziom samozatrudnienia 192

JOLANTA SALA

- Narzędzia informatyczne do modelowania form zatrudnienia w gospodarce
opartej na wiedzy 202

MACIEJ DROZDOWSKI

- Podjęcie motywacyjne do oceny potencjału zawodowego przyszłego
telepracownika – na przykładzie implementacji na wortalu EFZ 215

SŁOWO WSTĘPNE

Niniejsza publikacja powstała jako element podejmowanych działań w projekcie „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”, realizowanym w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (Działanie 2) przez Wyższą Szkołę Ekonomiczną w partnerstwie z: Białostocką Fundacją Kształcenia Kadr, Izłą Przemysłowo-Handlową w Białymstoku oraz Zakładem Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku.

Projekt „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” wpisuje się w Temat G IW EQUAL – Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz działań towarzyszących. Temat G jest realizowany w ramach priorytetu 1 – zwalczanie dyskryminacji i nierówności na rynku pracy.

Projekt kierowany jest do pracujących rodziców, posiadających dzieci w wieku do 7 lat oraz kobiet ciężarnych. Zmierza do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy poprzez stworzenie warunków umożliwiających godzenie życia rodzinnego z zawodowym.

Ze względu na potrzebę uwzględnienia kompleksowego podejścia obejmuje także udział: pracodawców, placówek opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola), instytucji szkoleniowych, naukowych, mediów, związków zawodowych oraz samorządu terytorialnego jako instytucji, których odpowiednio stymulowane działania w największym stopniu mogą sprzyjać godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.

Tradycyjne postrzeganie ról kobiety i mężczyzny w rodzinie powoduje, że ciężar obowiązków domowych spoczywa przede wszystkim na kobietach. W efekcie kształtuje to ich niekorzystną pozycję na rynku pracy w stosunku do mężczyzn, o czym świadczą niskie wskaźniki zatrudnienia kobiet, wyższe wskaźniki bezrobocia oraz bierności zawodowej.

Obowiązki rodzinne stają się balastem w życiu zawodowym kobiet, zaś intensywny rozwój kariery zawodowej wyraźnie koliduje z życiem prywatnym i obowiązkami, wynikającymi z posiadania rodziny. Kobieta jest mniej cenionym pracownikiem, bowiem pracodawca nie może liczyć na ciągłość jej pracy i wysokie zaangażowanie w firmie, dlatego też kobiety otrzymują niższe wynagrodzenia, zajmują niższe stanowiska. W obecnej sytuacji zbyt małą wagę przywiązuje się do pomagania kobietom w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym, co wynika przede wszystkim z uznania takich działań za nierokujące powodzenia.

Tradycyjne postrzeganie ról społecznych i rodzinnych mężczyzn i kobiet skutkuje występowaniem trzech subiektywnych (niewynikających z norm prawnych ani ograniczeń organizacyjnych) czynników utrudniających godzenie życia zawodowego i rodzinnego:

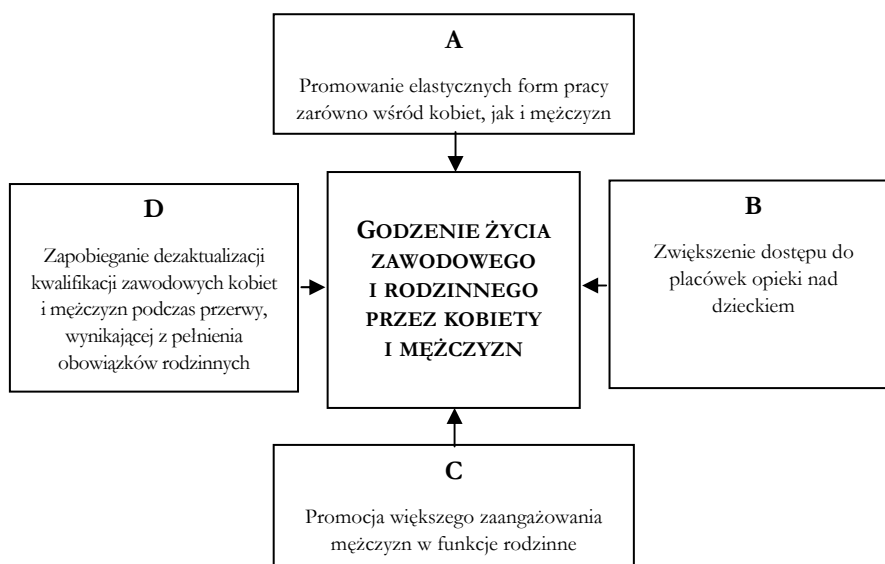
- niskiej aktywności mężczyzn w pełnieniu obowiązków rodzinnych;
- niskiego poziomu wykorzystania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy;
- niedostosowanego do potrzeb pracujących rodziców systemu opieki nad dziećmi i osobami zależnymi.

Działanie tych czynników prowadzi do dwojakiego rodzaju sytuacji społecznej kobiet: prób godzenia pracy z życiem rodzinnym bądź długotrwałego wyłączenia z życia zawodowego i poświęcenia się obowiązkom rodzinnym.

W obu przypadkach sytuacje te w aktualnych uwarunkowaniach rodzą czynniki utrudniające godzenie życia zawodowego i rodzinnego o charakterze obiektywnym w tym sensie, że wywodzą się z rzeczywistych kosztów/strat ponoszonych przez kobiety, pracodawców, rodziny.

Próby godzenia przez kobietę obowiązków zawodowych i rodzinnych odczuwa nie tylko rodzina, ale także sama kobieta oraz pracodawca, o czym świadczy niska efektywność w pracy. Natomiast długotrwale wyłączenie powoduje dezaktualizację kwalifikacji oraz trudności firmy, związane z zapewnieniem zastępstwa za pracownika nieobecnego w pracy. Oddziaływanie tych obiektywnych skutków utrwała stereotypy społeczno-kulturowe, będące podłożem kształtowania się wspomnianych wyżej subiektywnych czynników, utrudniających godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Tworzy się zatem pewien układ samowzmacniający, który powoduje wręcz nasilanie się zjawiska dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

Aby rozerwać ten zamknięty układ przyczynowo-skutkowy, nie można pozostać przy oddziaływaniu na jeden element, gdyż pozostałe czynniki będą doprowadzały do powielania się negatywnych praktyk. Niezbędne jest stworzenie kompleksowego modelu działań, który będzie jednocześnie oddziaływał na wszystkie kluczowe czynniki sprawcze, czyli na przyczyny, a nie na skutki. Oznacza to potrzebę stworzenia kompleksowego podejścia, którego celem nadrzędnym będzie przelamywanie tradycyjnego podejścia do społecznych i rodzinnych ról kobiety i mężczyzny poprzez oddziaływanie na subiektywne czynniki, utrudniające godzenie życia zawodowego i rodzinnego oraz pomoc w przelamywaniu bariery obiektywnej (bariery kwalifikacji) dla kobiet, które już podlegają wyłączeniu z pracy.



Źródło: opracowanie własne.

SCHEMAT 1. GŁÓWNE OBSZARY DZIAŁAŃ NA RZECZ GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO

W związku z tym projekt „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” zmierza do stworzenia całościowego podejścia, w ramach którego uwzględnione będą jednocześnie od-

działywania na wszystkie kluczowe czynniki sprawcze, utrudniające godzenie życia zawodowego i rodzinnego, czyli na przyczyny, a nie na skutki.

Dlatego też strategicznym celem projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” jest wypracowanie oraz przetestowanie kompleksowego modelu, sprzyjającego godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. W ramach tego modelu przewidziane działania są realizowane w czterech wzajemnie powiązanych obszarach (schemat 1):

1. Promowanie elastycznych form zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy;
2. Zwiększenie dostępu do placówek opieki nad dzieckiem (żłobków, przedszkoli);
3. Promocja większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne;
4. Zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych rodziców (matki, ojca) podczas przerwy, wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych.

W ramach realizacji celu pierwszego, jakim jest zwiększenie zakresu stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy jako instrumentu ułatwiającego godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi poprzez ich promowanie, są podejmowane następujące działania:

- przeprowadzenie badania ankietowego, dotyczącego znajomości i możliwości zastosowania elastycznych form pracy wśród pracobiorców, a zwłaszcza rodziców dzieci w wieku do lat 7 oraz oczekiwań i potrzeb pracodawców w tym zakresie;
- organizacja szkoleń, seminariów nt. elastycznych form pracy zarówno skierowanych do pracodawców, jak i pracobiorców, przedstawicieli związków zawodowych i inspektorów pracy oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy;
- przygotowanie i upowszechnienie publikacji m.in. z badań wcześniej przeprowadzonych, poradników, broszur, ulotek, promujących elastyczne formy pracy;
- utworzenie punktu konsultacyjno-informacyjnego ds. elastycznych form pracy, z usług którego mogą korzystać zarówno pracodawcy, jak i pracobiorcy (pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe i prawne);
- przeprowadzenie audytów systemów pracy, mających na celu identyfikację stanowisk do uelastycznienia w firmach;
- wybór grupy kobiet i mężczyzn, będących w trakcie urlopów macierzyńskich i wychowawczych bądź posiadających dzieci w wieku do lat 7 oraz pracodawców i przetestowanie na tej grupie telepracy – jako jednej z elastycznych form zatrudnienia;
- testowanie pozostałych elastycznych form zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwach;
- organizacja konkursu na firmę najbardziej przyjazną rodzinie.

Cel drugi, jakim jest zwiększenie dostępu do placówek opieki nad dzieckiem (żłobki, przedszkola), realizowany jest poprzez:

- badania rodziców, których dzieci uczęszczają do żłobków i przedszkoli, dotyczące ich doświadczeń i oczekiwań wobec organizacji opieki nad dziećmi, najbardziej sprzyjających godzeniu życia zawodowego i rodzinnego;
- testowanie wprowadzonej zróżnicowanej oferty przez żłobki i przedszkola, polegającej na: przedłużonych godzinach otwarcia (do 20.00–21.00), możliwości pozostawienia w placówce dziecka w sobotę;
- zwiększenie kadry przedszkoli poprzez organizację staży dla absolwentów wydziałów pedagogicznych oraz zaangażowanie wolontariuszy;
- promocję elastycznych żłobków i przedszkoli;

- organizację konkursu na najbardziej przyjazną zindywidualizowanym potrzebom rodziców placówkę opieki nad dziećmi.

W celu realizacji celu trzeciego, który zorientowany jest na ułatwienie kobietom realizacji kariery zawodowej poprzez promocję większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne, podejmowane działania są związane z:

- przeprowadzeniem badań ankietowych wśród różnych grup wiekowych mężczyzn, co pozwoli na zdiagnozowanie ich stanu świadomości o partnerskim modelu nowoczesnej rodziny oraz ich gotowości do partnerskiego dzielenia się obowiązkami rodzinnymi;
- zorganizowaniem i przeprowadzeniem kampanii społecznej, skierowanej do mężczyzn, promującej większe zaangażowanie w życie rodzinne.

Z kolei cel czwarty, zorientowany na zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych rodziców podczas przerwy, wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych, jest realizowany poprzez:

- wypracowanie mechanizmów utrzymania aktywności zawodowej w przerwie w wykonywaniu zawodu poprzez organizację szkoleń;
- zainteresowanie pracodawców i pokazanie im korzyści płynących z aktywności pracowników podczas przerwy w wykonywaniu zawodu, spowodowanej urlopami rodzicielskimi;
- organizację opieki nad dziećmi w czasie trwania szkoleń;
- poradnictwo zawodowe dla kobiet i mężczyzn – planowanie indywidualnych ścieżek kariery, uwzględniających łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

W okresie od stycznia 2007 do marca 2008 r. w ramach projektu zostały podjęte działania związane z upowszechnieniem tych wszystkich wypracowanych rezultatów, które okazały się, po przetestowaniu, najbardziej skuteczne w kwestii godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

dr Cecylia Sadowska-Snarska

Kierownik Projektu

„Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”

WPROWADZENIE

W warunkach współczesnej gospodarki mamy do czynienia z rosnącymi trudnościami w łączeniu życia osobistego, zwłaszcza rodzinnego, z życiem zawodowym.

Od pracowników oczekuje się coraz częściej ciągłego zdobywania nowych umiejętności, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zaangażowania i dyspozycyjności. Nic więc dziwnego, że osoby przerywające pracę z powodu urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego mają ogromne problemy z ponownym wejściem na rynek pracy. W przypadku łączenia obowiązków pracownika z obowiązkami rodzica, koncentracja na karierze zawodowej często wpływa negatywnie na wypełnianie ról rodzinnych. Podobne trudności dotyczą także osób sprawujących opiekę nad osobami niepełnosprawnymi bądź starszymi. Konsekwencje braku równowagi między życiem rodzinnym a pracą to m.in.: stres, frustracja, niższa jakość świadczonej pracy, konflikty, brak satysfakcji z pracy, przesuwanie w czasie urodzin pierwszego dziecka, które odczuwają zarówno pracownicy, jak i pracodawcy.

Zwiększony zakres obowiązków opiekuńczych, ciąża czy opieka nad dzieckiem nie muszą wcale oznaczać obniżenia kwalifikacji zawodowych, zmniejszenia dyspozycyjności lub w ogóle wyłączenia z życia zawodowego. W dobie komputeryzacji i dzięki Internetowi miejsce pracy może obecnie „wędrować” z pracownikiem. Sytuacja taka nie dotyczy, oczywiście, wszystkich rodzajów stanowisk pracy. Jednak w przypadku większości z nich można zastosować uelastycznienie czasu czy organizacji pracy, które umożliwi połączenie pracy z wykonywaniem innych obowiązków, np. nauką, opieką nad dziećmi, pracami domowymi.

Wychodzimy z założenia, że upowszechnianie elastycznych form zatrudnienia oraz czasu pracy może w poważnym stopniu przyczynić się do stworzenia korzystniejszych warunków godzenia życia rodzinnego z życiem zawodowym w Polsce. Przy czym należy pamiętać, że każda z niestandardowych, w tym elastycznych, form zatrudnienia i czasu pracy ma zarówno swoje zalety, jak i wady, stąd też rozszerzenie ich stosowania w Polsce wywoleje ciągłą ożywioną dyskusję wśród pracodawców, pracobiorców, a także związków zawodowych.

Niniejsza publikacja składa się z dwóch części.

W części pierwszej (*Uwarunkowania stosowania elastycznych form pracy*) zostały przedstawione przesłanki upowszechniania elastycznych form pracy, w nawiązaniu do doświadczeń krajów wysoko rozwiniętych. Szczególną uwagę zwracamy na społeczne potrzeby wykonywania pracy w elastycznych formach i czasie pracy, dopatrując się w nich szansy na ułatwienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym, a także na zagrożenia, jakie niesie ze sobą zwiększenie elastyczności rynku pracy w Polsce. Antidotum na te zagrożenia może być odpowiednio wdrożona polityka *flexicurity*, jako koncepcja poszukiwania równowagi między elastycznością rynku pracy a bezpieczeństwem socjalnym osób zatrudnionych i bezrobotnych.

W części drugiej opracowania (*W kierunku praktycznego wykorzystania elastycznych form pracy*) przedstawiamy praktyczne aspekty związane ze stosowaniem elastycznych form pracy wobec określonych grup społecznych i zawodowych takich, jak: opiekunowie osób zależnych, w tym małych dzieci, osób niepełnosprawnych, studentów, kobiet, czy też w przemyśle stoczniowym.

Na zakończenie zostały zaprezentowane narzędzia informatyczne do modelowania form zatrudnienia w gospodarce opartej na wiedzy oraz do oceny potencjału zawodowego przyszłego telepracownika – na przykładzie implementacji na wortalu EFZ.

dr Cecylia Sadowska-Snarska

CZEŚĆ I

UWARUNKOWANIA STOSOWANIA ELASTYCZNYCH FORM PRACY

Lucyna Machol-Zajda*

*Istotą szacunku dla ludzi
i zaufania do nich jest
elastyczny czas pracy*

David Packard

ROZWIĄZANIA UŁATWIAJĄCE GODZENIE PRACY Z ŻYCIEM POZAZAWODOWYM – ELASTYCZNE FORMY PRACY PRZYJAZNE RODZINIE

1. WPROWADZENIE

Waga problemów i wyzwań w dążeniu do kształtowania właściwych relacji między pracą a życiem pozazawodowym z jednej strony rośnie w warunkach globalizacji, rozwoju technologii informacyjnych i komunikacyjnych, nasilania się presji konkurencyjnej oraz w konsekwencji zwiększonych wymagań i oczekiwań pracodawców wobec pracowników. Z drugiej strony ewolucji ulega rodzina i warunki jej funkcjonowania. Coraz częściej pracownicy narażeni są na przeciążenia różnymi spoczywającymi na nich obowiązkami, związanymi zarówno z pracą zawodową, jak i życiem osobistym. „Utrata kontroli nad równowagą między życiem zawodowym a osobistym to proces powolny, ale zdradliwy, a zahamowanie go wcale nie jest łatwe” (Clutterbuck 2005). Dotkliwie konflikt praca – życie odczuwają osoby, których pozazawodowe obowiązki ograniczają możliwości dostosowania się do zmiennych oczekiwań pracodawców.

2. ELASTYCZNOŚĆ SZANSĄ NA RÓWNOWAŻENIE PRACY I ŻYCIA POZAZAWODOWEGO

Pierwszy europejski *survey* na temat jakości życia (badania zrealizowano w 2003 r., obejmując 26 tys. respondentów w 28 krajach Europy) pokazał jak istotne znaczenie dla oceny jakości pracy i życia mają właściwe relacje między pracą a życiem pozazawodowym. Pojęcie jakości życia potraktowano w cytowanych badaniach holistycznie, uwzględniając powiązanie między dobrobytem jednostki a jakością społeczeństwa (oceną usług społecznych i publicznych, solidarnością, zaufaniem, konfliktami i napięciami) (*First European Quality of Life Survey...* 2005). Możliwość oddzielenia życia zawodowego od pozazawodowego jest coraz mniejsza. Siły przepływu, i to zazwyczaj jednokierunkowego, są coraz większe,

* Dr Lucyna Machol-Zajda – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie

a praca coraz częściej wkracza w strefę życia prywatnego i zakłóca jego funkcjonowanie. Pojawia się konflikt. Pracodawcy oczekują często nie tylko zaangażowania pracownika, ale również daleko idącej dyspozycyjności czasowej, co klóci się wyraźnie z przeciwnym dążeniem pracowników do jak najszerszej skali suwerenności czasowej, czyli możliwości oddziaływania na długość i rozkład czasu pracy. Głębokie i długotrwałe zakłócenie równowagi praca – życie osobiste pracownika powoduje niepokojące zjawiska takie, jak: wypalenie zawodowe, pracoholizm, brak satysfakcji z pracy, niższa efektywność i wydajność, popełnianie błędów i pomyłek.

Świadomość istnienia sprzężenia zwrotnego pomiędzy sferą pracy i życia osobistego stała się przedmiotem zainteresowania Unii Europejskiej i znalazła się wśród priorytetów przyjętej polityki zatrudnienia i polityki społecznej. Dziś jest coraz częściej podstawą promowania i wspierania działań i rozwiązań, ułatwiających integrację omawianych dwóch obszarów naszego życia. Aby zapewnić równowagę i stworzyć możliwości wyboru rozwiązań, niezbędne są działania w wielu dziedzinach, w tym w: polityce zatrudnienia, polityce równych szans, edukacji, ubezpieczeniach społecznych, opodatkowaniu i mieszkalnictwie.

W ramach europejskiego dialogu społecznego w marcu 2005 r. partnerzy społeczni przyjęli „Ramowy program działań na rzecz równości płci”, podkreślając konieczność wsparcia działań na rzecz równowagi między pracą a życiem prywatnym. Realizacja idei *work-life balance* (WLB) stała się także jednym z priorytetowych kierunków działania związków zawodowych sektora publicznego Unison¹. Związek Unison zwalcza wiele błędnych przekonań co do WLB, a zwłaszcza co do wdrażanych programów rzekomo odnoszących się przede wszystkim do kobiet, matek z małymi dziećmi, ewentualnie rodziców, a także jedynie do absolwentów i wysoko wykwalifikowanych pracowników, obawiających się korzystania z urlopów ze względu na swoją karierę zawodową. *Work-life balance* nie jest szansą na dłuższy urlop i krótszy czas pracy. Idea programów skupia się na rezultatach pracy i najlepszym sposobie jej organizacji. Nie powinna służyć także jako „przykrywa” dla kontrowersyjnych zmian organizacyjnych, ale powinna stać się podstawą do tworzenia rzeczywistego partnerstwa w zakładach pracy.

Wśród wielu różnych przedsięwzięć, podejmowanych w ramach polityki rynku pracy, ukierunkowanych na godzenie pracy i życia pozazawodowego, coraz częściej podkreśla się możliwość wykorzystania elastycznych form pracy. Kluczowym elementem debaty na temat unowocześnienia organizacji pracy i zatrudnienia stał się elastyczny czas pracy. W dokumencie Green Paper „Partnerstwo na rzecz nowej organizacji pracy” (The European Commission 1998) zgodnie uznano, że elastyczne zarządzanie czasem pracy może być korzystne zarówno dla pracodawców, jak i pracowników pod warunkiem negocyjnego trybu wprowadzania zmian. Europejskie związki zawodowe już wtedy zwróciły uwagę na elastyczność „pozytywną” i „negatywną”. Silny wzrost zatrudnienia prekaryjnego, zdaniem związkowców, świadczył o większym nacisku kładzionym na elastyczność zewnętrzną i ilościową niż na zmiany organizacyjne i elastyczność wewnętrzną funkcjonalną.

Związki zawodowe, generalnie biorąc, występują na rzecz ustawowego albo w drodze porozumień zbiorowych regulowania czasu pracy, z rezerwą podchodząc do jego uelastycznienia. Obawiają się, że promowanie atypowych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy może podważyć istniejące warunki zatrudnienia. Podejrzewają, że atypowe umowy zatrud-

¹ Związki zawodowe Unison zrzeszają prawie półtora miliona członków pracujących w sektorze publicznym i u prywatnych przedsiębiorców, którzy działają w sferze użyteczności publicznej. Dwanaście oddziałów związków Unison znajduje się na terenie Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej.

nieniowe nie zawsze są wyrazem swobody wyboru pracowników, zwłaszcza w sektorze prywatnych usług. W prawie wszystkich krajach UE związki zawodowe popierają skracanie czasu pracy, ograniczanie godzin nadliczbowych, elastyczne przechodzenie na emeryturę i wszystkie systemy elastyczne, umożliwiające godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi i opiekuńczymi oraz pozazawodowymi. We Włoszech proponuje się upowszechnienie na szczeblu lokalnym dialogu i konsultacji na temat kształtowania „czasu miejskiego”, dążąc do osiągnięcia lepszej równowagi między rozkładami czasu pracy w zakładach a godzinami dostępności placówek usługowych i działania systemów infrastrukturalnych.

W ostatnich latach na płaszczyźnie negocjacji nastąpiły pewne zmiany. Wystąpiły żądania większej elastyczności dostosowanej zarówno do potrzeb pracodawców, jak i pracowników, szczególnie rozwiązań przyjaznych dla rodziny, co jest w dużym stopniu wywołane zwiększającą się rolą kobiet na rynku pracy. Pierwszorzędnym przykładem narodowego dialogu o równowadze pracy i życia pozazawodowego jest porozumienie zawarte w Belgii przez Narodową Radę Pracy. Od stycznia 2002 r. wprowadziło ono rozwiązanie tzw. „kredytu czasowego”, pozwalające na urlop długoterminowy albo pracę w połowie wymiaru czasowego, a także ograniczenie czasu pracy pracownika o 1/5 w okresie do 50 lat, a dla pracowników powyżej 50. roku życia pracę w połowie wymiaru czasowego.

Postulat lepszej równowagi pomiędzy pracą a życiem pozazawodowym wiąże się ze zmianami społecznymi takimi, jak: rosnąca liczba rodzin, w których dwie osoby pracują zawodowo, znaczna liczba pracujących samotnych rodziców oraz coraz większy zakres niezbędnej pomocy dla osób starszych w warunkach starzejących się demograficznie społeczeństw. Nie bez znaczenia są również zmiany w zakresie zatrudnienia, a w szczególności: potrzeba zachowania „zatrudnialności” na coraz bardziej niepewnym rynku pracy, wykorzystywanie elastycznych rozwiązań dla rekrutowania, utrzymania i motywowania personelu, a także redukcji stresu w pracy. W kontekście wskazanych zmian coraz większego znaczenia nabrała kwestia jakości pracy i jej warunków. Promowanie jakości pracy i zatrudnienia oznacza: zapewnienie możliwości awansu, promowanie zdrowia i dobrego samopoczucia pracowników, podnoszenie kwalifikacji i umiejętności oraz ułatwienie godzenia pracy z życiem pozazawodowym.

Wielką rolę w kształtowaniu równowagi między pracą a życiem pozazawodowym przypadają zakładom pracy zarówno publicznym, jak i prywatnym poprzez kształtowanie organizacji pracy i organizacji czasu pracy.

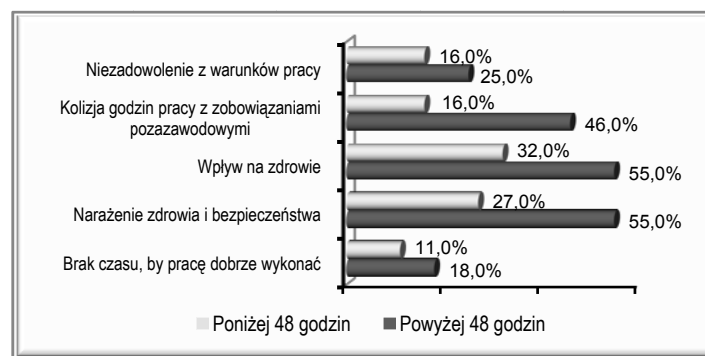
Integracja czynności zawodowych i pozazawodowych wymaga także gruntownej zmiany postawy i przyznania, że oba te obszary mogą i powinny się uzupełniać i wspierać. Aby poziom integracji różnych strumieni życia był optymalny, musimy z indywidualnego punktu widzenia skupić uwagę na kilku ważnych kwestiach (Clutterbuck 2005):

- zrozumieniu różnych wymagań, angażujących czas oraz energię umysłową i emocjonalną;
- zarządzaniu oczekiwaniami i akceptowaniu skutków własnych wyborów;
- wzmocnieniu odporności i zdolności trwania przy dokonanych wyborach;
- jasno określać priorytety;
- przeznaczyć czas na refleksję, pozwalającą znaleźć efektywniejsze sposoby pracy i odpoczynku.

Gdy myślimy o elastycznych rozwiązaniach, mogących ułatwić godzenie pracy z życiem osobistym pracowników, musimy przede wszystkim uściślić pojęcie elastyczności i dokonać rozróżnienia między elastycznością pozytywną i negatywną. Elastyczność pozy-

tywna daje jednostce szansę wyboru i stwarza możliwość dostosowania godzin pracy do potrzeb osobistych i rodzinnych.

Elastyczność negatywna odnosi się do sytuacji, gdy czas pracy określany jest przez kierownika, zadania i obowiązki pracownicze. W praktyce oznacza to często pracę w wydłużonych i niedogodnych godzinach bez możliwości sprzeciwu ze strony pracownika. Formą negatywnej elastyczności jest często praca w godzinach nadliczbowych kompensowana i niekompensowana finansowo albo czasowo oraz nieprzewidywane zmiany w rozkładzie czasu pracy. Praktyka długiego czasu pracy ma niewątpliwie, znaczący i negatywny, wpływ na równowagę życia zawodowego i pozazawodowego oraz ocenę jakości pracy i życia. W świetle ostatniego Czwartego Europejskiego Przeglądu Warunków Pracy (*Fourth European Working Conditions Survey 2007*) pracownicy pracujący w tzw. wydłużonych godzinach² trzykrotnie częściej niż inni odczuwają kolizję godzin pracy z życiem prywatnym (45% pracujących w wydłużonych godzinach zgłasza niezadowolenie ze swojej równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym). Średnio około 15% pracowników jest zmuszonych do regularnej ponad dziesięciogodzinnej pracy w ciągu dnia, dotyczy to głównie mężczyzn (20%) oraz pracowników samozatrudnionych (44%).



Źródło: *Fourth European Working Conditions Survey (2007)*.

RYSUNEK 1. WPŁYW I EFEKTY DŁUGICH GODZIN PRACY (EU 27 %)

Wyniki badań – uzyskane w czterech europejskich przeglądach warunków pracy (1991, 1996, 2000, 2005) *European Working Conditions Surveys*, jak i innych badaniach stanu zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w krajach UE – pokazały, że długie godziny pracy, jej intensyfikacja, a przede wszystkim ograniczanie przerw przy redukcji czasu pracy stały się ważnym czynnikiem wzrostu stopnia ryzyka i zagrożenia zdrowia, a także bezpieczeństwa pracowników.

Zachowanie zdrowia jest najistotniejszym elementem jakości życia i pracy. Światowa Organizacja Zdrowia definiuje zdrowie jako „dobrostan fizyczny, psychiczny i socjalny” (Koradecka 2007). Choć ogólnie pracownicy europejscy są zadowoleni z warunków swojej pracy, to zdecydowanie niższy poziom zadowolenia deklarują przede wszystkim osoby pracujące w wydłużonych, niestandardowych godzinach, o wysokiej intensywności pracy i małym wpływie na jej przebieg. Wydłużanie czasu pracy, w świetle badań zarówno europej-

² Pojęcie wydłużonych godzin pracy w kontekście czwartego europejskiego badania warunków pracy odnosi się do tygodnia pracy trwającego 48 godzin i więcej.

skich, jak i amerykańskich, nie przekłada się na większą satysfakcję ani w pracy, ani w domu. Przepracowanie, związane najczęściej z wydłużonymi godzinami pracy, „niszczy to czego rodzina najbardziej potrzebuje – czas”. Zarówno pracownicy amerykańscy – 62% pracowników (*Not Married to the Job...* 2006), jak i europejscy (stres związany z pracą dotyczy 1/3 zatrudnionych) są coraz bardziej zestresowani i natrafiają na coraz większe trudności w godzeniu pracy z życiem pozazawodowym. Stres jest stanem, któremu towarzyszą dolegliwości lub dysfunkcje fizyczne, psychologiczne, społeczne. Pojawia się u jednostki, która czuje się niezdolna sprostać wymaganiom lub oczekiwaniom jej stawianym³.

Źródłem stresu w pracy mogą być więc zarówno bodźce fizyczne, jak i psychospołeczne. R. J. Burke (1988) wymienia wśród ośmiu stresorów w pracy m.in. strukturę organizacyjną, stosunki międzyludzkie oraz konflikt praca – rodzina.

Na wysoki poziom zadowolenia z pracy wpływają natomiast m.in. poczucie „przynależności” do firmy, większa autonomia i kontrola nad własną pracą, ogólne zadowolenie z równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym oraz poczucie, że jest się dobrze wynagradzanym (*Fourth European Working Conditions Survey...* 2007).

W Polsce, zgodnie z ostatnimi badaniami⁴, 85% aktywnych zawodowo odczuwa stres w pracy. Polacy najczęściej skarżą się na przemęczenie spowodowane nadmiarem obowiązków (55% ankietowanych). Wielu pracowników cierpi również z powodu niekomfortowych warunków pracy – uciążliwego hałasu, czy też zbyt wysokich lub zbyt niskich temperatur (43%). U 25% respondentów stres jest wywołany koniecznością zostawania w pracy po godzinach. Praca w godzinach nadliczbowych zgodnie z art. 151 k.p. jest dopuszczalna tylko w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia i zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz szczególnych potrzeb pracodawcy. W wielu przypadkach mamy do czynienia z pozostawaniem w pracy po godzinach nie wskutek polecenia pracodawcy, ale niemożności wykonania swych zadań w obowiązujących godzinach pracy. Intensywność pracy rośnie i jednocześnie coraz więcej osób pracuje z dużą szybkością i w napiętych terminach.

Wydłużone godziny pracy zarówno kompensowane finansowo albo czasowo, jak i niekompensowane można uważać za jedną z form negatywnej elastyczności. Praca w godzinach przekraczających obowiązujący wymiar, zwłaszcza gdy ma charakter ciągły, pociąga za sobą wiele negatywnych skutków o charakterze fizycznym i psychicznym, a także oddziałuje negatywnie na równowagę praca – życie pozazawodowe.

Tak więc z punktu widzenia poszczególnego pracownika elastyczność może oznaczać pożądaną albo niepożądaną rozkład czasu pracy. W najlepszym przypadku elastyczność może stwarzać pracownikowi możliwość dostosowania swoich godzin pracy do potrzeb osobistych i rodzinnych. W najgorszym przypadku bycie elastycznym oznacza pracę cięższą, dłuższą i często w niedogodnych porach, aby sprostać oczekiwaniom pracodawcy.

Od lat rozwój pracy w atypowych godzinach cieszył się zainteresowaniem pracodawców, którzy widzieli w niej sposób na bardziej elastyczne i efektywne ekonomicznie zatrud-

³ Europejskie Porozumienie Ramowe, dotyczące stresu związanego z pracą 8.10.2004 r. W świetle artykułu 139 traktatu, europejskie dobrowolne porozumienie ramowe zobowiązuje członków UNICE/UEAPME, CEEP i ETUC (oraz komitet łącznikowy EUROCADRES/CEC) do wdrożenia jego postanowień, zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla strony pracodawców i strony pracobiorców w państwach członkowskich i krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

⁴ Badanie przeprowadzono w czerwcu 2007 r. przez Pentor Research International, Omnibus (CAPI), N=475, Polacy w wieku 18 lat lub więcej, aktywni zawodowo.

nienie pracowników. Z kolei pracownicy, a także związki zawodowe wyrażały obawy o nadużywanie atypowych form w celu uniknięcia zobowiązań i chęci obniżania kosztów pracy. W organizacji pracy, praca w atypowych godzinach i praca zmianowa zajmują szczególne miejsce ze względu na zakłócenie naturalnego rytmu biologicznego pracowników. Przeciwdziałanie zdrowotnym skutkom pracy zmianowej i pracy w atypowych godzinach musi być oparte na wiedzy o interakcji między oferowanymi pracownikom rozkładami czasu pracy a czynnikami osobowościowymi i społecznymi. Wiedza taka jest niezbędna do podejmowania działań prewencyjnych i planowania rozkładów czasu pracy, dostosowanych do możliwości psychofizycznych pracowników w różnych porach doby.

Dziś wielu badaczy elastyczne zatrudnienie przeciwstawia klasycznemu tradycyjnemu modelowi wykonywania pracy: pracy najemnej, podporządkowanej i zależnej, nawiązanej na podstawie bezterminowej umowy o pracę, wykonywanej w pełnym wymiarze czasowym. Rozwiązania odbiegające od tego klasycznego modelu określają jako atypowe, niestandardowe, a także coraz częściej elastyczne. Słowo elastyczność (*flexibility*) pojawiło się w języku angielskim w XV w. i określało zdolność drzew do ustępowania przed siłą wiatru, a także powracania do stanu wcześniejszego. Dziś termin elastyczność (zob. słownik HR) oznacza również umiejętność dostosowania się do zmiennych warunków otoczenia, która traktowana jest jako cecha coraz częściej pożądana i odnosi się do zakresu wykonywanych obowiązków (gotowości podejmowania nowych, nie związanych z dotychczasowymi, zadań), czasu pracy (jest często traktowana jako synonim dyspozycyjności) oraz formy umowy podpisanej z pracodawcą. Takie podejście do elastyczności sprawia, że mamy trudność w odróżnieniu elastyczności pozytywnej od negatywnej, rozwiązań atypowych od rozwiązań elastycznych, zwłaszcza tych, które mogłyby sprzyjać równoważeniu pracy z życiem pozazawodowym pracowników.

Sekretarz Stanu do Spraw Zatrudnienia USA, R. Reich (1994), mówiąc o elastyczności rynku pracy, podkreślił dużą pojemność słowa elastyczność i małą jego klarowność. „Nie wiem, co oznacza słowo »elastyczność« (*flexibility*). Rzadko w dyskusjach międzynarodowych sens pojęcia przechodzi tak bezpośrednio od niejasności do braku wszelkiej treści (...). Niektórzy ludzie, gdy mówią o elastyczności rynku pracy, mówią o swobodzie pracodawców w zwalnianiu pracowników, o wolności w redukowaniu wynagrodzeń. Jednak ten rodzaj swobody nie prowadzi do wyższego poziomu życia w żadnym z naszych krajów”.

Obok długości i rozkładów czasu pracy istotne znaczenie ma dla pracowników ich przewidywalność. Nagle, narzucone zmiany w rozkładzie czasu pracy dezorganizują rytm życia prywatnego, dlatego duże znaczenie dla pracownika ma odpowiednio wczesne poinformowanie go o wprowadzanych zmianach. Przewidywalne zmiany są łatwiejsze do zaakceptowania, gdyż umożliwiają pracownikowi dostosowanie życia pozazawodowego do powierzonych mu zadań i lepsze utrzymanie równowagi praca – życie.

Narzucona i niekorzystna dla pracownika elastyczność jest odbierana jako rozwiązanie negatywne, utrudniające godzenie pracy i życia pozazawodowego. Pracownicy preferują w takim przypadku regularne godziny pracy, traktując je jako zabezpieczenie (ochronę) przed niedogodnymi i nieprzewidywalnymi godzinami pracy.

Niezmiernie ważnym wymiarem elastyczności jest wpływ pracowników na godziny rozpoczęcia i końca pracy oraz możliwość decydowania o jego długości. Zdaniem pracowników, w świetle badań europejskich (*Fourth European Working Conditions Survey...* 2007) i amerykańskich (*Not Married to the Job...* 2006), tak pojmowana elastyczność mogłaby kompensować wydłużone godziny pracy i ułatwiać godzenie pracy z życiem pozazawodowym.

Zbyt duża autonomia pracownika w zakresie ustalania zwłaszcza długości czasu pracy może z kolei bardzo negatywnie wpływać na równowagę praca – życie. Zaangażowany pracownik, mający duże poczucie odpowiedzialności, może wydłużać czas pracy ponad rozsądne granice, szkodząc swojemu bezpieczeństwu, zdrowiu i WLB. Często rodzi się pytanie: Gdzie kończy się zaangażowanie w pracę a zaczyna uzależnienie od niej?

Permanentne dążenie do sukcesów i osiągnięcie ich stanowić może nie tylko źródło satysfakcji i zadowolenia z siebie, lecz także niebezpieczeństwo wpadnięcia w pułapkę zwaną pracoholizmem. Pracoholizm to zachowanie patologiczne i zaburzenie równowagi pomiędzy pracą a innymi ważnymi elementami życia, brak harmonii – racjonalnych proporcji pomiędzy sprawami zawodowymi a pozazawodowymi.

Przypomnijmy, że w opinii związków zawodowych Unison idea równoważenia pracy z życiem pozazawodowym powinna skupić się na rezultatach pracy i najlepszym sposobie jej organizacji. Nie może sprzyjać upowszechnianiu negatywnej elastyczności i powstaniu dwubiegowego rynku pracy, podzielonego na zatrudnionych na stałe „pracowników wewnętrznych” i na „pracowników zewnętrznych”, włącznie z osobami bezrobotnymi i wykluczonymi z rynku pracy oraz osobami, których zatrudnienie jest niepewne i nieformalne (*Jobs, Jobs, Jobs...* 2003).

Idea WLB powinna, zdaniem związkowców, stać się podstawą do tworzenia rzeczywistego partnerstwa w zakładach pracy. Poszukiwanie optymalnych rozwiązań, korzystnych dla pracowników i pracodawców, powinno opierać się na negocjacjach partnerów społecznych. Atrakcyjność programów praca – życie ma coraz większe znaczenie. Wiele badań pokazało, że dla potencjalnych pracowników, często utalentowanych, o wysokich kwalifikacjach, możliwość pracy w elastycznych systemach jest najważniejszym czynnikiem wpływającym na wybór pracodawcy. Pamiętajmy, że warunkiem skutecznego wykorzystania elastycznych rozwiązań jest przede wszystkim odpowiedni sposób ich wprowadzania i wykonywania.

Ze względu na zmieniającą się rolę i zadania firm i instytucji, a także zmieniającą się świadomość, postawy i oczekiwania społeczne, niezbędne staje się poszukiwanie takich rozwiązań, które będą możliwe do zaakceptowania w konkretnych warunkach zarówno przez pracodawców, jak i pracowników. Dokonując wyboru i rozważając zasadność wdrożenia wybranej elastycznej formy pracy, musimy zawsze stosować zasadę „win-win” (obopólnej korzyści), a także od samego początku przestrzegać zasad warunkujących efektywne wdrożenie zmian. Rozwiązania, które będą skoncentrowane jedynie na większych wymaganiach i naciskach, bez stworzenia jednocześnie pracownikom możliwości wpływu na swoją pracę (autonomia, partycypacja w procesach decyzyjnych, lepsza komunikacja), mogą jedynie pogorszyć warunki pracy.

W proces przygotowywania zmian należy przede wszystkim zaangażować: kierownictwo firmy, personel zarządzający, pracowników oraz przedstawicielstwa pracownicze: związki zawodowe, rady pracownicze lub inne przedstawicielstwa.

Zaangażowana współpraca umożliwi nie tylko konstruktywne wprowadzanie w życie nowego rozwiązania, ale równocześnie zwiększy stopień akceptacji dla zmian organizacyjnych i nowych regulacji czasu pracy. Przystępując do wdrożenia wybranego elastycznego rozwiązania oraz podczas całego procesu implementacji, musimy pamiętać o najczęściej pojawiających się argumentach za i przeciw.

Kolejne kroki powinny być podejmowane w firmie wspólnie, wspólnie też powinno się definiować niezbędne do osiągnięcia cele, np. wzrost konkurencyjności firmy, stworzenie

możliwości lepszego godzenia pracy z życiem pozazawodowym pracowników, zachowanie wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników, przyciąganie najlepszych kadr itd.

3. ELASTYCZNOŚĆ NA POLSKIM RYNKU PRACY

W głównym nurcie rozważań na temat elastyczności polskiego rynku pracy formułuje się często dwie tezy: jedna mówi o sztywnym rynku pracy, winiąc za to wysokie koszty pracy i małą elastyczność polskiego prawa, druga wskazuje na funkcjonowanie elastycznych form zatrudnienia na obrzeżach umowy o pracę i poza zakresem legislacyjnym Kodeksu pracy.

Rozważania dotyczące pojęcia i poziomów elastyczności dotyczą głównie: elastyczności rynku pracy, utożsamianej często z działaniami na rzecz deregulacji rynku pracy, sprzyjającymi sprawnej realokacji siły roboczej w gospodarce (Mijał, Tchorek 2005), elastyczności zatrudnienia, oznaczającej zdolność przystosowawczą firm do zmieniających się warunków oraz mobilności zawodowej, kwalifikacyjnej i przestrzennej. Pomiar elastyczności rynku pracy okazał się niezwykle trudny ze względu na wieloaspektowość samego pojęcia, a także jego aspekty ilościowe i jakościowe. W roku 2004 eksperci OECD opracowali syntetyczny indeks regulacji rynku pracy EPL (*Employment Protection Level*), w którym znajdujemy trzy komponenty: 1) regulacje dotyczące indywidualnej ochrony pracownika przed zwolnieniem; 2) dodatkowe uregulowania zabezpieczające pracownika przed zwolnieniami (dotyczące tzw. zwolnień grupowych); 3) regulacje dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Porównanie wartości indeksu EPL i innych indeksów cząstkowych, a także analizy Banku Światowego pokazały, że rynek pracy w Polsce jest w znacznym stopniu zliberalizowany. Zmiany w przepisach prawnych, dotyczących zatrudnienia, znalazły odzwierciedlenie głównie w rozwoju niestandardowych form zatrudnienia. Przypomnijmy, że standardowe zatrudnienie definiowane jest jako praca najemna, podporządkowana, zależna, nawiązana na podstawie bezterminowej umowy o pracę, wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy, w stałych godzinach i w określonym miejscu pracy, z reguły w siedzibie pracodawcy (Wrątny 2007). Wprawdzie uznano, że nazywanie wszystkich niestandardowych form zatrudnienia elastycznymi jest dużym uproszczeniem, ale dość powszechnie używa się zamiennie tych dwóch określeń. Terminowi elastyczność nadaje się więc często odmienne treści, co sprawia, że mieszamy różne rodzaje nietypowości i elastyczności, a w konsekwencji trudno zainteresować nimi jednocześnie pracodawców i pracowników.

W przyjętej w prawie europejskim konwencji wyróżnia się cztery rodzaje nietypowych umów o pracę: umowy terminowe, umowy o pracę w niepełnym wymiarze, umowy będące podstawą „wynajmowania” pracy (tzw. praca tymczasowa) oraz umowy o pracę na odległość (telepraca). Formy te określane są zbiorczo jako praca atypowa (Florek 2007). Gdy rozważamy kwestie typowości, nietypowości oraz elastyczności, musimy jeszcze przywołać: Kartę Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników, Kartę Praw Podstawowych, Dyrektywę 2003/88/WE, dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dyrektywę 1997/81/WE w sprawie porozumienia ramowego, dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze, Rezolucję Rady Europy o równoważeniu udziału kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym i zawodowym oraz Europejską Strategię Zatrudnienia, zasady *flexicurity*, Strategię Polityki Społecznej.

We wszystkich tych dokumentach zwraca się uwagę na elastyczne sposoby organizacji pracy i czasu pracy, widząc w nich szansę na poprawę jakości pracy, wzrost zatrudnienia, poprawę konkurencyjności, łatwiejsze godzenie pracy z życiem pozazawodowym pracowników. Elastyczne formy pracy postrzegane są coraz częściej jako pożądana forma reakcji na aktualne wyzwania rynku pracy.

Podstawowym i nadrzędnym dokumentem strategicznym, określającym cele i priorytety rozwoju społeczno-gospodarczego Polski oraz warunki, które powinny ten rozwój zapewnić, jest Strategia Rozwoju Kraju 2007–2015. Strategia wyznacza cele oraz identyfikuje obszary uznane za najważniejsze z punktu widzenia osiągnięcia tych celów, na których skoncentrowane będą działania państwa. Przyjęte w strategii priorytety określają najważniejsze kierunki i główne działania, dzięki którym możliwe będzie osiągnięcie celu głównego. W priorytecie nr 3: wzrost zatrudnienia i podniesienie jakości życia, wyraźnie zaakcentowano konieczność promocji i zastosowania na większą skalę elastycznych i alternatywnych form zatrudnienia oraz organizacji czasu i warunków pracy.

Przywołując prawne uregulowania elastycznego kształtowania np. czasu pracy w Polsce, należy się zastanowić, które z obecnych regulacji służą interesom obu stron stosunków pracy, pozostawiając niezbędny zakres swobody, a które tę swobodę ograniczają. I tak możliwość elastycznego kształtowania czasu pracy opiera się przede wszystkim na przeciętnej tygodniowej normie czasu pracy i zróżnicowanych normach dobowych. Elastyczne organizowanie czasu pracy ułatwiają uregulowania Kodeksu pracy, traktujące również 5-dniową normę czasu jako normę przeciętną. Norma ta została wprowadzona ustawą nowelizującą Kodeks pracy z 1.03.2001 r. (Rycak 2008).

Natomiast jedną z najpoważniejszych prawnych przeszkód w bardziej elastycznym organizowaniu rozkładów czasu pracy jest przyjęte w polskim ustawodawstwie pojęcie doby pracowniczej. Zgodnie z art. 128 § 3 pkt 1 k.p., przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę, według obowiązującego go rozkładu czasu pracy. Wprowadzenie ustawowej definicji doby pracowniczej pozbawiło więc pracowników możliwości wyboru dogodnego dla siebie rozkładu czasu pracy. Warto tu wspomnieć, że Dyrektywa 2003/88/WE (wspomniana wyżej) nie wprowadza definicji doby pracowniczej ani się też tym pojęciem nie posługuje. Na państwa członkowskie został nałożony jedynie obowiązek podjęcia niezbędnych kroków w celu zapewnienia minimalnego dziennego okresu wypoczynku w liczbie 11 nieprzerwanych godzin w okresie obejmującym 24 godziny.

Obowiązujące w naszym ustawodawstwie przepisy powodują, że mamy niesłychanie sztywną organizację pracy i czasu pracy. Zgodnie z wynikami badania modułowego (GUS 2005), spośród 10.056 pracowników najemnych 90,5% miało ustaloną z pracodawcą stałą liczbę godzin pracy w ciągu dnia, a 82,1% również określoną godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy. Podobnie – choć praca w skróconym wymiarze czasu pracy daje więcej możliwości jego uelastycznienia – pracownicy, zatrudnieni w niepełnym wymiarze, pracowali w sztywnych ramach, bez możliwości decydowania o rozkładzie pracy oraz godzinie jej rozpoczęcia i zakończenia.

Ustawowe definiowanie doby pracowniczej stanowi dość poważną prawną przeszkodę w stosowaniu w wielu zakładach pracy tzw. ruchomego czasu pracy i zmiennych godzin jej rozpoczęcia. Systemy te umożliwiają rozpoczęcie i zakończenie pracy w określonych przedziałach czasowych i swoboda wyboru przez pracownika godziny rozpoczęcia pracy w tej samej dobie pracowniczej jest uznawana za planowanie pracy w godzinach nadliczbowych. Choć ruchomy czas pracy należy do najstarszych elastycznych form organizacji pracy

i czasu pracy, i spełnia kryterium „win-win”, to przepis o dobie pracowniczej skutecznie ogranicza systemowe wprowadzenie tego systemu w polskich firmach. Nie można w tym miejscu nie wspomnieć, że pierwsze udane eksperymenty, potwierdzone materialem empirycznym, testujące przydatność ruchomego czasu pracy w Polsce, sięgają lat 70. ubiegłego stulecia. Polskie doświadczenia potwierdziły zalety tego elastycznego rozwiązania i byłoby śmiało zapewne nadal wzorem dla innych państw europejskich, gdyby nie opór urzędników i sztywny przepis o 8-godzinnym dniu pracy. Dziś często nie znamy ani prawidłowej definicji ruchomego czasu pracy, ani zasad jego funkcjonowania, nie wspominając o plusach i minusach tego rozwiązania.

Kolejne prawne utrudnienie w praktyce działania wielu pracodawców, zwłaszcza tych, u których popyt na produkty i usługi jest bardzo zróżnicowany i zależny od wielu czynników, stanowi brak jasnych uregulowań prawnych, na jaki okres z góry powinien być ustalony rozkład czasu pracy, a także w jaki sposób pracodawca może go zmienić po jego podaniu do wiadomości pracowników (Rycak 2008). Problemem związanym z ustalaniem rozkładów czasu pracy jest także kwestia zmiany obowiązującego rozkładu. Zmiana zastrzeżonego w umowie o pracę indywidualnego rozkładu czasu pracy wymaga porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego⁵.

Badania dotyczące niestandardowych form zatrudnienia w Polsce pokazały, że istnieje wiele stereotypowych opinii, wynikających często ze złych doświadczeń sprawiających, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy podchodzą do nowych rozwiązań dość nieufnie (*Badanie czynników...* 2008). Ponieważ wszystkie atypowe rozwiązania nazywamy elastycznymi, ta nieufność przenoszona jest także na te rozwiązania, które są np. elementem składowym programów WLB i wykorzystywane są często dla równoważenia zachwianej równowagi praca – życie. Wiele badań przeprowadzonych w ostatnim okresie potwierdza również, że elastyczne rozwiązania, spełniające kryterium „win-win” większości polskich pracodawców i pracowników, nie są w ogóle znane.

Gdy rozważamy kwestie elastyczności, bez ścisłego sprecyzowania o jakiej elastyczności i o jakich formach mówimy, wtedy zarówno krytycy elastyczności, jak i jej zwolennicy mogą mieć rację. Dopiero uściślenie pojęcia elastyczność albo wskazanie konkretnego rozwiązania w danych warunkach pozwala ocenić przydatność, dopuszczalność, wady i zalety konkretnych rozwiązań. Dostępność i możliwość wyboru elastycznych sposobów organizacji pracy i czasu pracy, jak pokazują doświadczenia innych państw i nasze własne, ma pozytywny wpływ na równoważenie przez pracowników pracy i życia poza nią, a także przysparza korzyści przedsiębiorstwom, prowadząc do uzyskania przez pracowników większej satysfakcji z pracy. Powodzenie podejmowanych działań i skuteczne wykorzystanie elastycznych rozwiązań zależeć będzie w dużym stopniu od przekonania pracodawców i pracowników o ich celowości i korzystności.

LITERATURA

- Badanie czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce* (2008), Wyższa Szkoła Zarządzania Personalem, Warszawa.
- Burke R. J. (1988), *Sources of managerial and professional stress in large organizations*, [w:] Cooper C. L., Payne R. (ed.), *Causes, coping and consequences of stress at work*, Chichester, Wiley.
- Clutterbuck D. (2005), *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.

⁵ Zob. wyrok SN z 25.03.1977 r., I PRN 5/77, OSPiKA 1987, nr 12, poz. 218.

- European Working Conditions Surveys* (EWCS). Tryb dostępu: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>.
- First European Quality of Life Survey. Income inequalities and deprivation* (2005), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin. Tryb dostępu: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/93/en/1/ef0593en.pdf>.
- Florek L. (2007), *Europejskie prawo pracy*, Warszawa.
- Fourth European Working Conditions Survey* (2007), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- GUS (2005), *Typowe i nietypowe formy zatrudnienia w Polsce w 2004 r.*, Warszawa.
- Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe* (2003), Sprawozdanie grupy specjalnej do spraw zatrudnienia, listopad.
- Koradecka D. (2007), *Środowisko pracy. Czynniki ryzyka zawodowego a bezpieczeństwo*, [w:] *Dostosowanie warunków pracy w Polsce do standardów UE*, „Gazeta Wyborcza. Dodatek informacyjno-promocyjny”, 17 grudnia.
- Mijał M., Tchorek G. (2005), *Uwarunkowania efektywności polskiego rynku pracy w obliczu wejścia do Unii Europejskiej*, „Problemy Zarządzania”, nr 3.
- Not Married to the Job. Annual Report on the American Workplace. Alliance for Marriage* (2006). Tryb dostępu: www.afmusa.org.
- Reich R. (1994), *Wystąpienie na Międzynarodowej Konferencji Pracy w Genewie*. Cyt. za: Kabaj M., *Czy rynek pracy w Polsce jest mało elastyczny?* Tryb dostępu: www.mg.gov.pl.
- Rycak M. (2008), *Prawne uwarunkowania elastycznego kształtowania czasu pracy w Polsce – propozycje zmian*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 1.
- The European Commission (1998), *Green Paper: „Partnership for a new organization of work”. Case Studies*.
- Wratny J. (2007), *Problemy ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7.

ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA W PERSPEKTYWIE POLSKIEGO PRAWA PRACY

1. Pojęcie form elastycznych wiąże się z pojęciem nietypowości w zatrudnieniu pracowniczym. Pojęcia te nie są rozumiane jednolicie. Niektóre formy zatrudnienia mogą tylko nieznacznie różnić się od modelu typowego i może być trudno orzec, czy spełniają kryteria nietypowości. Przykładowo, typowym rozwiązaniem jest zatrudnianie pracowników w ramach podstawowych norm czasu pracy. Ale jeżeli zastosuje się wobec nich długie okresy rozliczeniowe, wynoszące np. 12 miesięcy, to wówczas będziemy już mieli do czynienia z nietypową formą ich zatrudniania. Za przykłady nietypowości można uznawać wiele różnych odmian stosunku pracy, związanych ze sposobem jego powstania, kategoriami zatrudnionych pracowników, realizacją programów rynku pracy (tzw. zatrudnienie subsydiowane) itp. Chcąc uniknąć drobiazgowych i niecelowych, z punktu widzenia zasadniczego tematu, dystynkcji – które można wiązać z szerszym zagadnieniem dyferencjacji prawa pracy – należy odwołać się do przyjętej w prawie europejskim konwencji, zgodnie z którą wyróżnia się i reguluje cztery rodzaje nietypowych umów o pracę: umowy terminowe, umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu, umowy będące podstawą „wynajmowania” pracy (tzw. praca tymczasowa) oraz umowy o pracę na odległość (telepraca). Formy te określane są zbiorczo jako praca atypowa (Florek 2007, s. 100).

2. Do nietypowych umów o pracę zalicza się przede wszystkim **zatrudnienie terminowe** (okresowe) przeciwstawiane zatrudnieniu stałemu na podstawie umów na czas nie określony. W przypadku terminowych umów o pracę mamy w Polsce do czynienia ze względnie stabilną instytucją prawną, która nie ulegała zasadniczym zmianom po roku 1989.

Do rodziny terminowych umów o pracę w prawie polskim należą: umowa na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy oraz na okres próbny (por. art. 25 k.p.). Wyluczając umowę na okres próbny, której cele są szczególne, umowy terminowe – z uwagi na łatwość ich rozwiązania – służą elastycznemu dostosowywaniu zatrudnienia do zmieniających się potrzeb przedsiębiorstwa; ich stosowanie leży zatem przede wszystkim w interesie pracodawców.

I tak umowy na czas określony rozwiązują się z upływem terminu, na jaki zostały zawarte. W zasadzie nie podlegają wypowiedzeniu, ale przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania takiej umowy z dwutygodniowym wypowiedzeniem (por. art. 33 k.p.).

* Prof. dr hab. Jerzy Wratny – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie

Wypowiadając umowę o pracę, zawartą na czas określony, pracodawca nie ma obowiązku podawania pracownikowi przyczyny dokonanego wypowiedzenia. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi takiej umowy pracodawca nie musi też zawiadamiać reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

Umowy o pracę na czas określony, wygodne dla pracodawcy, są mniej korzystne dla pracownika. Pozbawiony jest on bowiem poczucia bezpieczeństwa i uprawnień związanych ze stałym zatrudnieniem. W przypadku stosowania tych umów słabsze są też **relacje** między pracodawcą a pracownikiem na płaszczyźnie zbiorowego prawa pracy; zatrudnienie czasowe nie sprzyja **budowaniu dialogu** w zakładzie pracy. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umów terminowych są słabiej zintegrowani z trzodem załogi zatrudnianej na stałe i w mniejszym stopniu, jeśli w ogóle, uczestniczą w sprawach zakładu pracy. Choć ustawa o związkach zawodowych przyznaje im prawo zrzeszania się na takich samych zasadach jak wszystkim pracownikom oraz pełnię praw związkowych, to brak pełnego poczucia identyfikacji z zakładem pracy, stabilizacji zatrudnienia oraz z reguły niższy status ekonomiczny sprawiają, że rzadko wstępują oni do związków oraz rzadziej uczestniczą w innych gremiach przedstawicielskich załogi. Nierzadko przy tym obserwuje się sytuacje jawnego lub zawaolowanego straszenia pracowników, mających umowy okresowe, nieodnowieniem zatrudnienia w przypadku przystąpienia do związku zawodowego lub niewystąpienia z niego.

Zatrudnienie okresowe może mieć ujemne następstwa w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, wówczas gdy zbyt krótki staż nie pozwoli na nabycie określonych uprawnień zabezpieczenia społecznego, np. do minimalnej gwarantowanej przez państwo emerytury w nowym systemie emerytalnym. Pozostawanie w okresowym zatrudnieniu z reguły uniemożliwia pracownikowi zaciągnięcie kredytu.

Dodajmy, że sytuację pracowników zatrudnianych na podstawie umów o pracę na czas określony pogorszyło orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym dopuszczono możliwość wypowiedzenia tych umów w szerszym zakresie niż mogło to być intencją ustawodawcy¹. Te „furtkę” wykorzystują pracodawcy, w związku z czym umowa terminowa traci swój walor stabilizowania stosunku pracy, chociażby przez pewien umówiony z góry czas.

Zgodnie z postanowieniami Dyrektywy (1999/70/WE), stosowanie umów okresowych nie może prowadzić do ich nadużywania i nieuzasadnionego eliminowania stałego, a więc formy korzystniejszej dla pracowników. Zasięg stosowania okresowych umów o pracę w Polsce wskazuje jednak na ich nadużywanie w praktyce zakładów pracy². Niewystarczająco chroni pracowników przepis art. 25¹ k.p., zgodnie z którym jeśli te same strony zawarły dwukrotnie umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, to zawarcie przez nie kolejnej, trzeciej, umowy w ciągu 30 dni od rozwiązania drugiej z nich jest równoznaczne w skutkach z zawarciem umowy na czas nie określony (por. art. 25¹ k.p.). Okresy te są zbyt krótkie, w związku z czym należy się spodziewać wystąpie-

¹ Chodzi o orzeczenie przewidujące dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na czas dłuższy niż 6 miesięcy, nawet przed upływem tego okresu (Uchwała SN z 7 września 1994 r., IPZP 35/94, OSNAP i US 1994, nr 11, poz. 173). W praktyce więc dłuższe umowy terminowe mogą być przez pracodawców wypowiedziane w dowolnym czasie, co całkowicie pozbawia umowy tego rodzaju funkcji stabilizującej zatrudnienie.

² W końcu 2005 r. zatrudnionych na czas określony było w Polsce 27% pracowników. Pod tym względem w grupie 30 krajów OECD Polska zajmowała drugie miejsce po Hiszpanii (33% kontraktów czasowych). Według M. Kabaja „ta forma zatrudnienia zaczyna w Polsce dominować, przerażając się w swoistą patologię, co jest sprzeczne z doświadczeniem większości krajów OECD i z zaleceniem Unii Europejskiej” (Kabaj 2006, s. 48).

nia Komisji Europejskiej do naszego kraju o dokonanie zmiany przepisu art. 25¹ k.p., polegającej na ich przedłużeniu do rozsądnych rozmiarów.

Nadużywanie umów okresowych skutecznie ograniczałby przepis, uwzględniający jeden z wariantów przewidywanych we wspomnianej wyżej dyrektywie, zgodnie z którym odnowienie zatrudnienia na czas określony byłoby dopuszczalne tylko w razie zaistnienia obiektywnego powodu odnowienia umowy okresowej. W razie sporu obiektywny powód odnowienia musiałby być wykazany przez pracodawcę po uprawdopodobnieniu przez pracownika, że powód taki nie występuje³.

Odmianą umowy na czas określony jest umowa na czas zastępstwa nieobecnego pracownika: w przypadku długotrwałej choroby, urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, bezpłatnego i in. Wprowadzona do Kodeksu pracy w 2003 r. konstrukcja umowy o pracę na czas zastępstwa stanowi przykład uelastyczenia krótkoterminowych stosunków pracy kosztem bezpieczeństwa socjalnego zatrudnionych w ten sposób pracowników, z uwagi zwłaszcza na ekspresowy tryb wypowiedzenia tego rodzaju umów (por. art. 33¹ k.p.).

Kolejną umową terminową, będącą formą pracy nietypowej, jest umowa na czas wykonania określonej pracy. Jak sama nazwa wskazuje, umowa taka zawierana jest w celu wykonywania przez pracownika z góry określonego zadania (prace dorywcze, sezonowe, wybudowanie obiektu, zorganizowanie szkolenia, sporządzanie bilansu itp.), gdy niemożliwe jest ściśle określenie terminu zakończenia pracy. Można wnioskować pod adresem praktyki, aby umowy o pracę tego rodzaju były szerzej wykorzystywane poza tradycyjnym zakresem ich zastosowania (prace dorywcze i sezonowe), np. przy tzw. pracy na projektach, gdy pracownika zatrudnia się do określonego projektu (wykonanie dekoracji, opracowanie programu komputerowego). Przy pracach takich, o wysokim stopniu złożoności i ograniczonym podporządkowaniu, możliwe jest wymienne stosowanie pracowniczej i cywilnoprawnej formuły zatrudnienia.

3. Formą prawną pracy nietypowej jest zatrudnianie pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. w odniesieniu do podstawowej grupy pracowników w wymiarze krótszym niż 8 godzin na dobę lub przeciętnie 40 godzin tygodniowo. Rozmiar uprawnień i obowiązków pracowników niepełnoetatowych ustalany jest *pro rata temporis*, czyli proporcjonalnie do obowiązującego ich czasu pracy (por. art. 29² §1 k.p.).

Ta forma zatrudnienia pozwala, z jednej strony, dostosować liczbę godzin zatrudnianego pracownika do rzeczywistych potrzeb pracodawcy, z drugiej zaś pozwala także dostosować ją do możliwości pracownika. Z tego drugiego względu jest to forma przyjazna dla niektórych kategorii pracowników, np. dla matek opiekujących się małymi dziećmi. Jej elastyczność przejawia się w nieskończonych możliwościach dzielenia pełnego „etatu” oraz w możliwości kojarzenia zatrudnienia cząstkowego ze szczególnymi rozwiązaniami z zakresu czasu pracy (indywidualne rozkłady, praca weekendowa itp.). Zatrudnienie w tej formie uznawane jest za użyteczny środek ograniczania bezrobocia⁴.

³ Według propozycji Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy ograniczenie stosowania umów terminowych należałoby osiągnąć poprzez ustanowienie limitu łącznego zatrudnienia u danego pracodawcy na podstawie umów o pracę na czas określony (bez liczenia kolejnych odnowień), co również dopuszcza prawo europejskie. Rozwiązanie tego typu popiera NSZZ „Solidarność”.

⁴ W IV kwartale 2005 r. pracujących w niepełnym wymiarze czasu było 1570 tys. osób w porównaniu z liczbą 12.819 tys. zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu. Dominującą przyczyną zatrudnienia na część etatu był fakt, że pracującemu odpowiadał taki wymiar czasu. Na drugim

Do czasu wejścia w życie tzw. nowelizacji europejskiej w 2003 r. Kodeks pracy nie zawierał żadnej szczególnej regulacji, odnoszącej się do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dopuszczalność dzielenia „etatu” na drodze umownej, jako wynikająca z zasady swobody umów, nie była jednak nigdy kwestionowana. W znowelizowanym Kodeksie pracy problem zatrudnienia częściowego został szeroko uwzględniony, zgodnie z postulatami wynikającymi z Dyrektywy (1997/81/WE). Ustawodawca położył nacisk na zakaz dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z pracownikami pełnoetatowymi. Mianowicie zawarcie z pracownikiem umowy o pracę, przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie może powodować ustalenia warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących pracę w pełnym wymiarze, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy (wspomniana już wyżej zasada *pro rata temporis*).

Wspomniana nowelizacja Kodeksu pracy miała również na celu zapewnienie możliwości podejmowania przez pracownika zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, zależnie od jego wyboru. Odpowiedni przepis kodeksu przewiduje mianowicie obowiązek uwzględnienia przez pracodawcę, w miarę możliwości, wniosku pracownika dotyczącego zmiany wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę. O możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy pracodawca powinien informować pracowników. Ta zasada swobody przepływu między obiema formami zatrudnienia – tradycyjną (pełny etat) i elastyczną (część etatu) – wydaje się jednak iluzoryczna dla wielu pracowników z uwagi na praktyczne trudności w jej wyegzekwowaniu.

Dyskryminacja pracowników niepełnoetatowych jest wprawdzie ograniczona, ale nadal w pewnym stopniu ma miejsce. Dotyczy ona wynagrodzenia za pracę w godzinach przekraczających umówiony wymiar czasu pracy. W związku z powyższym należałoby – co postuluje m.in. Komisja Kodyfikacyjna – wprowadzić przepis uznający cały czas wykonywania pracy, ponad obowiązujący pracownika wymiar, za pracę w godzinach nadliczbowych, a więc wynagradzaną z dodatkiem za pracę w nadgodzinach, zamiast – jak to jest obecnie – odsyłać w tej kwestii do umowy z pracodawcą.

Pracownicy zatrudnieni na części etatu są słabiej zintegrowani z pozostałą częścią załogi i w mniejszym stopniu uczestniczą w sprawach zakładu pracy. Chociaż więc przepisy ustawy o związkach zawodowych (Ustawa z 23 maja 1991 r.) przyznają im prawo koalicji na takich samych zasadach jak wszystkim pracownikom oraz pełnię praw związkowych, to brak poczucia identyfikacji z zakładem pracy, a także stabilizacji zatrudnienia i niższy status ekonomiczny sprawiają, że rzadko przystępują oni do związków.

Brak przynależności związkowej nie musi wszakże przesądzać o braku ochrony związkowej tej kategorii pracowników. Mogą oni zawsze skorzystać z przewidzianego w ustawie związkowej prawa wskazania związku zawodowego, który jest wówczas legitymowany do ich obrony na takich samych zasadach jak wobec swoich członków. Zakładowe organizacje związkowe powinny zachęcać pracowników zatrudnionych na część etatu do korzystania z tego „parasola ochronnego” m.in. w celu egzekwowania od pracodawcy udzielania informacji o możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.

4. Umowa o pracę z agencją pracy tymczasowej uregulowana jest w osobnej ustawie (Ustawa z 9 lipca 2003 r.). Ta forma zatrudnienia charakteryzuje się szczególną elastycznością

miejscu podawano jako przyczynę niemożność znalezienia pracy w pełnym wymiarze czasu (GUS, 2006, s. 274).

ścią. Tzw. pracodawca-użytkownik (po zaplaceniu wynagrodzenia agencji) zwolniony jest w zasadzie od ponoszenia kosztów transakcyjnych: agencja dostarcza mu bowiem w dowolnym czasie pracownika, zgodnie z zamówieniem, po sprawdzeniu jego kwalifikacji. Nie obciążają go również w większości koszty bieżącego zatrudnienia, gdyż do ich pokrywania, włącznie z zapłatą wynagrodzenia za pracę, obowiązana jest agencja, będąca (głównym) pracodawcą pracownika tymczasowego. Pracodawcy-użytkownikowi przysługują zaś uprawnienia kierownicze wobec skierowanego pracownika. Może on ponadto w dowolnym czasie przerwać zatrudnienie i odesłać pracownika do agencji.

W istocie rzeczy mamy tu do czynienia z pewną formą pośrednictwa pracy, którego celem jest elastyczne reagowanie na potrzeby rynku pracy. Wyspecjalizowane agencje przyciągają pracowników zanim dojdzie do rzeczywistego zatrudnienia. Ta forma pracy nietypowej wiąże się z zatrudnieniem okresowym. Po upływie czasu „wynajęcia” pracownik wraca do stanu oczekiwania.

Nietypowość tej formy zatrudnienia jest daleko posunięta. Odchodzi się bowiem od dwustronnej konstrukcji stosunku pracy jako więzi między pracownikiem a pracodawcą, dla którego wykonuje on pracę. Pojawia się natomiast układ trójstronny, w ramach którego następuje rozdzielenie funkcji pracodawcy od podmiotu spożytkowującego pracę pracownika. Temu ostatniemu (pracodawcy-użytkownikowi) przysługują jednak także pewne atrybuty pracodawcy. Stosunek prawny zachodzi również między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą-użytkownikiem, dla którego agencja jest usługodawcą wynajmującym pracę.

Obecna ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych uważana jest za chaotyczną i nadmiernie krepującą rozwój tej formy zatrudnienia. Co do regulacji pracy tymczasowej *de lege ferenda* nasuwa się dylemat, czy obecną konstrukcją prawną przybliżyć do schematu trójstronnego stosunku pracy przez nadanie pracodawcy-użytkownikowi w większym stopniu cech pracodawcy (za czym się opowiadam), czy też utrzymać stan dotychczasowy, w którym prawie wszystkie uprawnienia i obowiązki podmiotu zatrudniającego skupione są w agencji. Elastyczność w tym zakresie można osiągnąć na drodze przyznania większej swobody agencji oraz pracodawcy-użytkownikowi w umownym kształtowaniu ich relacji wobec pracownika tymczasowego, np. co do kwestii, na kim ciążyłby obowiązek zapłaty wynagrodzenia⁵. Dodatkowo nasuwa się postulat ograniczenia licznych i wygórowanych wymagań w stosowaniu pracy tymczasowej, ustanowionych w obecnie obowiązującej ustawie.

Rosnąca popularność zatrudniania pracowników tymczasowych wymaga rozważenia problemu objęcia ich ochroną związkową. Trudno wprawdzie oczekiwać, z uwagi na specyfikę tej formy zatrudnienia, aby pracownicy ci w szerszej skali dążyli do aktywizowania się w związkach zawodowych, niemniej należałoby im to przynajmniej formalnie umożliwić. Pracownikom tymczasowym z racji statusu pracowniczego przysługuje wprawdzie, zgodnie z przepisami ustawy o związkach zawodowych, pełne prawo koalicji, tj. prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych, ale członkostwo w związkach, według obecnie obowiązujących przepisów, łączy się z przynależnością do zakładowej organizacji związkowej. Zakładem pracy dla pracowników tymczasowych jest zaś formalnie agencja pracy tymczasowej, podczas gdy ich realne interesy związane są nie tyle z agencją, co z pracodawcą-użytkownikiem; w szczególności wynagrodzenie pracownika, chociaż transferowane do agencji i przez nią wypłacane, zależy od przepisów obowiązujących u pracodawcy-użytkownika. Obok zatem niezaprzeczalnego prawa koalicji, przysługującego pracownikom

⁵ W tym kierunku zmierzają propozycje Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

tymczasowym względem agencji, należałoby im równolegle umożliwić prawo zrzeszania się u pracodawców-użytkowników. Jest to osiągalne na drodze działań organizacyjnych samych związków zawodowych, które mogą powołać międzyzakładową organizację związkową, zrzeszającą łącznie zarówno pracowników stałych, zatrudnionych u pracodawcy-użytkownika, jak i pracowników tymczasowych, należących do tego samego związku.

Innym rozwiązaniem mogłaby być interwencja ustawodawcy, polegająca na ustanowieniu przepisu dopuszczającego wstępowanie pracowników tymczasowych do zakładowych organizacji związkowych, działających u pracodawcy-użytkownika na takich samych zasadach, jakie już obecnie przysługują np. chałupnikom (por. art. 2 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). Prawo do reprezentacji pracowników tymczasowych zarówno w strukturach agencji, jak i u pracodawcy-użytkownika przyznaje im zresztą niewprowadzony dotychczas w życie projekt Dyrektywy WE⁶.

Osobną sprawą jest natomiast, przysługujące związkom zawodowym, działającym u pracodawcy-użytkownika – zgodnie z ustawą o pracownikach tymczasowych, prawo do informacji i konsultacji w sprawach zatrudniania pracowników tymczasowych. Można postulować, aby to uprawnienie związków zawodowych było wykorzystywane do obrony pracowników tymczasowych przed wyzyskiem i dyskryminacją oraz do egzekwowania od pracodawców obowiązku informowania tych pracowników o wolnych stanowiskach pracy, na których mogliby być oni zatrudnieni na podstawie umów o pracę z pracodawcą-użytkownikiem.

5. Stosowanie telepracy (pracy na odległość), czyli pracy wykonywanej regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej między telepracownikiem a pracodawcą (por. art. 67⁵ k.p.), oznacza oszczędność na kosztach instalowania pracownika w zakładzie i sprawowania nad nim bieżącego nadzoru. Jest to więc w zasadzie bezinwestycyjny środek wzrostu zatrudnienia. W przeciwieństwie do pracy tymczasowej telepracą zainteresowani są na ogół pracownicy wysoko wykwalifikowani, ceniący sobie samodzielność w organizowaniu pracy lub zmuszeni do łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Niebagatelną korzyścią telepracy jest również wyeliminowanie kłopotliwych dojazdów do siedziby pracodawcy lub innego miejsca, wyznaczonego do świadczenia pracy. Ustawą nowelizującą Kodeks pracy z dnia 24 sierpnia 2007 r.⁷ wprowadzono do ustawodawstwa pracy przepisy o telepracy (art. 67⁵–67¹⁷). Kodeksowa dość kazuistyczna regulacja telepracy, będąca usankcjonowaniem stosowanej już wcześniej w wielu miejscach praktyki, stanowi implementację Porozumienia Ramowego z 2002 r.⁸.

Zwróćmy m.in. uwagę na status telepracownika jako członka załogi zakładu pracy. Pracodawca obowiązany jest do zapobiegania izolacji telepracowników od pracowników

⁶ Projekt Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącej warunków pracy pracowników tymczasowych przedłożony przez Komisję w dniu 21 marca 2002 r. Prawo to można wywieść z projektów mówiących o podwójnym zaliczaniu pracowników tymczasowych do norm zatrudnienia zarówno w agencji, jak i w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika, od których zależy ustanowienie ciał reprezentujących załogę, oraz o prawie pracowników tymczasowych do uzyskiwania informacji dotyczącej zatrudnienia w przedsiębiorstwie pracodawcy-użytkownika na takich samych zasadach, na jakich informacja taka udzielana jest przedstawicielstwu załogi.

⁷ DzU nr 181, poz. 1288. Przepisy o telepracy weszły w życie z dniem 15 października 2007 r.

⁸ Porozumienie Ramowe w sprawie telepracy z dnia 1 lipca 2002 r., zawarte między europejskimi organizacjami partnerów społecznych, któremu na żądanie UNICE (europejska organizacja pracodawcza) nadano charakter dobrowolny dla państw członkowskich.

zatrudnionych w siedzibie pracodawcy i powinien im zapewnić warunki uczestniczenia w życiu zakładu pracy (przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami, korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i działalności socjalnej – por. art. 67¹⁶ k.p.). Telepracownik nie może być traktowany gorzej niż inni pracownicy, zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy (art. 67¹⁵ § 1 k.p.). Telepracownikom należy zapewnić możliwość korzystania z pełni praw związkowych na takich samych zasadach jak pracownikom zatrudnionym w siedzibie pracodawcy. Stopień identyfikacji telepracowników z załogą zakładu pracy, w tym ich zainteresowanie działalnością związkową, zależy jednak nie tylko od pracodawców, ale także od postawy zakładowych struktur związkowych.

6. Pojęcie zatrudnienia nie ogranicza się do form pracowniczych. O zatrudnieniu można mówić także wtedy, gdy ma ono miejsce na podstawach cywilnoprawnych. Z **zatrudnieniem cywilnoprawnym** mamy mianowicie do czynienia wówczas, gdy podmiot zatrudniający nawiązuje z osobą fizyczną stosunek prawny, regulowany przepisami Kodeksu cywilnego, a więc stosunek prawny, wynikający z umowy zlecenia⁹ lub umowy o dzieło, albo z umowy nienazwanej¹⁰. W obecnym stanie prawnym za cywilnoprawną umowę zatrudnienia uznaje się także umowę o pracę nakładczą, uregulowaną w rozporządzeniu wykonawczym do Kodeksu pracy.

Główną cechą różniącą te umowy od umowy o pracę jest brak podporządkowania wykonawcy swojemu kontrahentowi; nie wykonuje on mianowicie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Jednocześnie wykonawcy zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych pozbawieni są uprawnień pracowniczych oraz ochrony, jaką pracownikom zapewnia ustawodawstwo pracy. Nie dotyczą ich m.in. przepisy o urlopach wypoczynkowych, ograniczeniu godzin pracy, wynagrodzeniu minimalnym. Z powodu niskich kosztów pracy cywilnoprawne formy zatrudnienia są więc korzystniejsze dla pracodawców aniżeli zatrudnienie pracownicze. Natomiast dla wykonawców są one z tych samych powodów mniej korzystne. W sytuacji bezrobocia zmuszeni są jednak do podejmowania pracy w formach dla nich dostępnych. Mimo oczywistych różnic – w szczególności chodzi o wspomniany wyżej brak podporządkowania podmiotowi zatrudniającemu – wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych wykazuje jednocześnie istotne podobieństwa do zatrudnienia pracowniczego. Podobieństwo do stosunku pracy widoczne jest w tym, że wykonawca z umowy cywilnoprawnej połączony jest więzią prawną na ogół tylko z jednym podmiotem zatrudniającym. Więż ta ma charakter względnie trwały; wykonawca z reguły zobowiązuje się do osobistego wykonywania pracy na rzecz zleceniodawcy, który zawłaszcza rezultaty jego pracy. W zasadzie też wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej stanowi dla niego jedyne lub przynajmniej podstawowe źródło utrzymania.

Z powyższych powodów niektóre umowy cywilnoprawne włączane są w „orbitę” prawa pracy, dzięki czemu pracujący na ich podstawie zyskują niektóre uprawnienia pracownicze. Do umów tych należy przede wszystkim wspomniana umowa o pracę nakładczą. Współcześnie do tej samej kategorii należałoby zaliczyć kontrakt menedżerski (umowa o zarządzanie), będący podstawą zatrudnienia wyższej kadry kierowniczej, zwłaszcza w spółkach. Uprawnienia charakterystyczne dla stosunku pracy mogą być wprowadzone w jakimś mierzcie uwzględniane w takim kontrakcie, ale zależy to wyłącznie od woli umawiających się stron.

⁹ Ściśle biorąc, chodzi o stosunek prawny, wynikający z umowy o świadczenie usług, do której w braku odrębnej regulacji stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.).

¹⁰ Por. przepisy zawarte w tytule XV księgi trzeciej Kodeksu cywilnego.

W orbicie prawa pracy mogłyby się znaleźć także inne nazwane umowy prawa cywilnego o świadczenie usług, będące podstawą wykonywania pracy w warunkach pod pewnymi względami zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego (zlecenie, umowa o dzieło, agencja), lecz które w innych okolicznościach wykorzystywane są w „zwykłym” obrocie cywilnoprawnym (transakcje zawierane przez firmy usługowe, rzemieślników, przedstawicieli wolnych zawodów).

Szczególną sytuacją jest zatrudnianie wykonawcy, który w relacji do pracodawcy występuje nie jako osoba fizyczna, ale jako podmiot gospodarczy (zarejestrowany na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, tzw. samozatrudnienie). Niekiedy pracodawcy żądają od pracowników dokonania takiej rejestracji, zatrudniając ich nadal, ale pozabawiając jednocześnie uprawnień pracowniczych.

Czasami samozatrudnienie kojarzone jest z praktykowaniem tzw. *outsourcingu*, czyli zlecenia wykonywania wydzielonych zadań przedsiębiorstwa przez innych przedsiębiorców, którymi mogą być osoby fizyczne, świadczące usługi w ramach własnej działalności gospodarczej; często są to byli pracownicy, nakłonieni przez pracodawców do przejścia na taką formę kooperacji.

Samozatrudnienie, uważane przez niektórych za szczególny rodzaj pracy nietypowej, stanowi odmianę zatrudnienia cywilnoprawnego, a więc wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu, chociaż na własny rachunek, lub odmianę zatrudnienia pracowniczego „pod maską” samozatrudnienia. W tym drugim przypadku (jeżeli wykonawca – firma – zatrudniana jest w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy) mamy do czynienia z nadużywaniem prawa o działalności gospodarczej w celu obchodzenia przepisów prawa pracy. Ustawodawca stara się takim praktykom przeciwdziałać, chociaż skuteczność odpowiednich przepisów jest znikoma¹¹.

Z jednej strony, w przypadku cywilnoprawnych umów zatrudnienia, przed polityką prawa jawi się następujący dylemat – czy należy, a jeśli tak, to w jakim zakresie, obejmować wykonawców z tych umów uprawnieniami pracowniczymi. Trzeba podkreślić, że w żadnym wypadku nie wchodzi w rachubę zrównanie obu statusów, lecz tylko ustanowienie minimalnych standardów ochronnych w zatrudnieniu niepracowniczym (wymóg potwierdzenia na piśmie zawartej umowy, ustalenie okresów wypowiedzenia, ochrona kobiet w ciąży i w pierwszym okresie po porodzie, wymóg ustalenia terminów wypłaty wynagrodzenia, bezpłatny urlop wypoczynkowy, rozstrzyganie sporów przez sądy pracy i in.). Odpowiadałoby to postulatowi humanizowania pracy oraz tendencjom międzynarodowym i europejskim w tym zakresie. Z drugiej strony, nadmierne rozciągnięcie przepisów ochronnych na wykonawców z umów cywilnoprawnych mogłoby zmniejszyć zainteresowanie pracodawców tymi formami zatrudnienia. Klóciłoby się to z ideą deregulacji rynku pracy, z której wynika postulat współlistnienia różnych instrumentów prawnych zatrudniania – bardziej wyrafinowanych i droższych dla pracodawców, regulowanych prawem pracy, oraz prost-

¹¹ Poza przepisami Kodeksu pracy (por. zwłaszcza art. 22 § 1¹ i § 1²) sięgnięto w tym celu do instrumentów prawa podatkowego. Zgodnie z nowelizacją ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z 16 listopada 2006 r. (DzU nr 217, poz. 1588), nie uznaje się za pozarolniczą działalność gospodarczą (od której odprowadza się jedynie preferencyjny podatek liniowy) wykonywania czynności na warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy (art. 5b ustawy). Przepis ten w swym założeniu ma zmniejszać atrakcyjność podatkową pseudodziałalności gospodarczej.

szych i tańszych, regulowanych w zasadzie prawem cywilnym i z tego powodu uznawanych za bardziej elastyczne¹².

Równoległe z projektami rozciągnięcia na wykonawców z umów cywilnoprawnych niektórych przepisów ochronnych prawa pracy należałoby zaproponować wzmocnienie ich statusu w obrębie zbiorowego prawa pracy. Środkiem prowadzącym do tego celu byłoby przyznanie tym osobom praw związkowych. Zwróćmy przy tej okazji uwagę na niespójność obecnego stanu prawnego. Od 1995 r. osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a więc świadczący ją na podstawie umów cywilnoprawnych, mogą być obejmowane układami zbiorowymi pracy. Nie mogą natomiast uczestniczyć w zawieraniu układów, ponieważ nie przysługują im prawa związkowe. Mogą być zatem przedmiotem, ale nie współtwórcą autonomicznego prawa pracy. Za przyznaniem im prawa koalicji przemawiają m.in. argumenty wywodzone z definicji związku zawodowego, będącego organizacją ludzi pracy, co jest szerszym pojęciem niż organizacja pracownicza.

7. Sumując dotychczasowe rozważania, zwróćmy uwagę, że elastyczne formy zatrudnienia podlegają zróżnicowanej ocenie. Interesy pracodawców, pracowników oraz węższych i szerszych społeczności układają się niejednakowo w poszczególnych przypadkach. Patrząc przez pryzmat ochrony dóbr i interesów pracowniczych, należy stwierdzić, że niektóre z tych form zasługują na poparcie, inne natomiast, zwłaszcza gdy są nadużywane, na krytykę.

Rozwój elastycznych form zatrudnienia należy traktować jako proces nieodwracalny, kształtujący w coraz szerszym zakresie zarówno współcześnie, jak i w przyszłości oblicze stosunków pracy. Tam, gdzie elastyczne formy zatrudnienia są dla pracowników pod jakimś względem niekorzystne, należy nie tyle przeciwdziałać ich rozwojowi, ile zapewnić efektywną ochronę pracowników przed ujemnymi skutkami stosowania tych form. Odpowiednie do tego środki zapewnia prawo europejskie (wspólnotowe). Problemem może być tylko to, że standardy europejskie w tej dziedzinie nie zawsze są dokładnie i z wycuciem ich sensu przenoszone do ustawodawstwa krajowego.

W prawie wspólnotowym, dotyczącym elastycznych form zatrudnienia, uwypukla się rolę przedstawicielstw pracowniczych, a więc przede wszystkim związków zawodowych, które mają wspierać ochronę pracujących w formach nietypowych przed przejawami dyskryminacji. Mają też czuwać, aby zachowana była, w miarę możliwości, swoboda przepływu pracowników od form typowych do nietypowych i odwrotnie.

W warunkach polskich w zakładach nieuzwiązkowanych rolę tę mogłyby spełniać rady pracowników. „Pracownikom elastycznym” należy zapewnić pełnię praw w obrębie zbiorowego prawa pracy, w tym pełnię praw związkowych. Ewentualne zmiany ustawodawstwa pracy nie wyręczą jednak samych związków zawodowych w staraniach o pozyskanie pracowników zatrudnionych w formach mniej stabilnych lub wykonujących pracę w izolacji i rozproszeniu. Związki powinny wychodzić ze swoją ofertą do osób zatrudnionych w nietradycyjnym segmencie rynku pracy w duchu otwartości i solidarności. Istotną rolę w tym zakresie mają do odegrania układy zbiorowe pracy, w których należy szerzej uwzględniać potrzeby tych osób.

¹² Od pewnego czasu obserwuje się w Polsce prawdziwą ekspansję zatrudnienia cywilnoprawnego. Zjawisko to ma wprawdzie zasięg ogólnoeuropejski (w związku z czym nawet niektórzy analitycy wieszczą zmierzch prawa pracy), lecz w Polsce odsetek zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, wynoszący ponad 20%, jest najwyższy wśród krajów UE (por. Orłowski 2008).

Zauważymy na koniec, że problematyka elastycznych form zatrudnienia dotyczy wielu aspektów funkcjonowania gospodarki i społeczeństwa. Formy te bowiem stymulują wzrost gospodarczy, wpływają dodatnio bądź ujemnie na życie rodzinne. Są też wreszcie ważnym przedmiotem dialogu społecznego, w szczególności na szczeblu zakładu pracy.

LITERATURA

- Dyrektywa 1997/81/WE z 15 grudnia 1997 r., dotycząca Ramowego Porozumienia w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu, zawartego przez europejskie organizacje partnerów społecznych.
- Dyrektywa 1999/70/WE z 28 czerwca 1999 r., dotycząca Porozumienia Ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez europejskie organizacje partnerów społecznych.
- Florek L. (2007), *Europejskie prawo pracy*, Warszawa.
- GUS (2006), *Rocznik Statystyczny Pracy*, Warszawa.
- Kabaj M. (2006), *Założenia umowy społecznej w zakresie tworzenia miejsc pracy i ograniczenia bezrobocia. Jak utworzyć milion nowych miejsc pracy w okresie czterech lat*, [w:] Wrątny J. (red.), *Umowa społeczna. Gospodarka – Praca – Rodzina – Dialog*, Ekspertyza IPiSS, Warszawa.
- Orłowski G. (2008), *Kodeks pracy z komentarzem*, „Rzeczpospolita. Dodatek”, styczeń.
- Porozumienie Ramowe w sprawie telepracy z dnia 1 lipca 2002 r., zawarte między europejskimi organizacjami partnerów społecznych.
- Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t. jedn. DzU z 2001 r. nr 79, poz. 854 ze zm.
- Ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, DzU nr 166, poz. 1608 ze zm.

ROLA REPREZENTACJI PRACOWNICZYCH W REALIZACJI DZIAŁAŃ NA RZECZ RÓWNOWAGI PRACA – ŻYCIE. DOŚWIADCZENIA KRAJÓW UE

1. WPROWADZENIE

Programy praca – życie (PPŻ), zwane też programami WLB (*Work-Life Balance*) są efektem konieczności zmian w podejściu do relacji między stronami stosunku pracy, wynikających z dynamicznych procesów ekonomicznych i społecznych. Są też wyrazem nowego podejścia do zasad wzajemnego wpływu między różnymi sferami działania człowieka. Wpływ ten wyraża się w działaniach sprzyjających zachowaniu równowagi między coraz bardziej ekspansywnym światem zasad gospodarczych, a ustępującym przed nim światem norm i zachowań społecznych; szczególnie zaś tych, które dotyczą życia rodzinnego.

Określenie „godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi” (*reconciliation of work and family life*) funkcjonuje w pracach różnych struktur Unii Europejskiej od kilku dziesięcioleci. Początkowo kojarzono je wyłącznie z ruchami feministycznymi. Dość szybko jednak dostrzeżono, że problemy równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz kwestia obciążeń jednych i drugich funkcjami opiekuńczymi to także zagadnienie ważne dla polityki zatrudnienia (*Reconciliation of work and family life...* 2006, s. 1). Przeprowadzono wiele debat dotyczących uwarunkowań realizacji ról zawodowych i pozazawodowych pracowników w kontekście równych praw i zakazu dyskryminacji. Opracowano wiele dokumentów o różnym charakterze i mocy obowiązującej. Przede wszystkim jednak wdrożono szereg rozwiązań realnie ułatwiających pracownikom względnie harmonijne łączenie ról zawodowych z życiem poza pracą.

Obecnie konieczność podjęcia działań na rzecz równowagi praca – życie wynika z nasilenia siły oddziaływania wielu dynamicznych zjawisk i procesów, które tę równowagę burzą.

Po stronie gospodarki wskazać tu należy w pierwszej kolejności procesy globalizacyjne, w których silna konkurencja doprowadziła m.in. do ukształtowania się szczególnego wzorca pracownika pożądanego na rynku pracy: młodego, wykształconego i wciąż podnoszącego swoje kwalifikacje, ukierunkowanego na rozwój zawodowy, karierę i awans, wydajnego i dyspozycyjnego, lojalnego i utożsamiającego się z celami firmy. Wzorzec ten funkcjonuje w ramach szybkiego postępu technicznego i jest silnie przez postęp stymulowany. Znajomość nowych technologii stała się kryterium oceny przydatności do pracy w niemal wszystkich zawodach. Takiemu podejściu do umiejętności pracowniczych sprzyja w krajach Unii Europejskiej rozwijanie gospodarki opartej na wiedzy (por. Komunikat Komisji do Rady Europejskiej... 2007). Należy więc mieć na względzie, że wysokie wymagania kwalifi-

* Dorota Głogosz – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie

kacyjne i konieczność permanentnego uczenia się będą stałym, ważnym czynnikiem w polityce zatrudnienia. Aby jednak nie powodował on wykluczenia z rynku pracy osób, które z uwagi na swoje pozazawodowe zobowiązania (zwłaszcza z uwagi na obowiązki rodzinne) mają ograniczone możliwości sprostania tym wymaganiom, konieczne jest wdrażanie rozwiązań ułatwiających łączenie różnych ról – zawodowych i pozazawodowych – pełnionych przez pracowników.

Wśród czynników społecznych aktualnie najsilniej zaznaczają się negatywne trendy demograficzne: starzenie się społeczeństw i spadek liczby urodzeń. Towarzyszy im m.in. malejąca skłonność młodych ludzi do zawierania małżeństw, rosnąca liczba rodzin niepełnych (głównie kobiet samotnie wychowujących dzieci), ograniczanie i odkładanie w czasie realizacji planów prokreacyjnych. Rosną wskaźniki obciążenia demograficznego: coraz mniejsza jest liczba osób w wieku produkcyjnym w stosunku do osób w wieku nieprodukcyjnym, a zwłaszcza poprodukcyjnym. Ubytku w zasobach pracy nie jest w stanie zrekomensować dynamicznie rozwijająca się robotyzacja i automatyzacja pracy. Wzrostowi poziomu wykształcenia społeczeństw (w Polsce silnie zarysowanemu zwłaszcza wśród kobiet) towarzyszy zmiana postaw wobec pracy, w której znaczenia nabierają także czynniki pozapłacowe i pozamaterialne. Poszerza się, chociaż nie bezwarunkowo, obszar akceptacji dla pracy zawodowej kobiet i matek. Rosną też ich ambicje zawodowe i zainteresowanie awansem w pracy. Przemianom tym coraz częściej towarzyszą zmiany w podziale ról w rodzinie, a obowiązki opiekuńcze przestają być obszarem dotyczącym wyłącznie kobiet. Wspomniane procesy zachodzą ponadto na tle zmian w systemach zabezpieczenia społecznego, które wyraźnie premiują długookresową obecność na rynku pracy i dobre zarobki.

Na tle – tu tylko generalnie zaznaczonych – ogólnych procesów rysuje się silnie konflikt ról i zadań realizowanych w pracy i poza pracą. W wielu zbiorowościach jest on szczególnie dotkliwy i wymaga zdecydowanych działań łagodzących. Tam, gdzie odpowiednie rozwiązania są już stosowane, przynoszą pozytywne rezultaty zarówno dla pracowników, jak i dla firm. Wśród autorów tych sukcesów są także reprezentacje pracowników (związki zawodowe i rady pracownicze), które – wykorzystując swoje uprawnienia do kształtowania warunków pracy w drodze dialogu społecznego – nie tylko oceniają różne propozycje zmian, ale i same zmiany takie inicjują.

2. OBSZARY DZIAŁANIA

W działaniach reprezentacji pracowniczych na rzecz równowagi praca – życie zauważalne są trzy podstawowe obszary działań:

- formy organizacji pracy i czasu pracy oraz określone niestandardowe formy zatrudnienia (np. elastyczny czas pracy, praca na zlecenie, telepraca);
- uprawnienia emerytalne (elastyczne przechodzenie na emeryturę oraz – częściej – problemy wieku emerytalnego);
- uprawnienia urlopowe pracowników, związane z funkcjami rodzicielskimi.

Każdy rodzaj (obszar) działań to wiele różnorodnych rozwiązań. Ich forma, zakres, zasady stosowania są odmienne w różnych krajach. Reprezentacje pracownicze, głównie związki zawodowe¹, odgrywają istotną rolę w określaniu tych wyznaczników. Stosowanie

¹ Rady pracownicze mają szczególnie istotny wpływ na kształt rozwiązań praca – życie m.in. w Austrii i Hiszpanii.

w skali firmy działań na rzecz równowagi praca – życie, a szczególnie rozwiązań z zakresu uelastyczniania czasu i organizacji pracy, wymaga zapisania ich w wewnętrznych dokumentach, określających zasady organizacji pracy w firmach czy w branży. Tam więc, gdzie są reprezentatywne przedstawicielstwa pracowników, zapisy takie wymagają akceptacji z ich strony. Z kolei uprawnienia urlopowe, chociaż w większości przypadków określone ustawowo, wymagają ochrony uprawnień pracowniczych (ochrony stosunku pracy, uprawnień ubezpieczeniowych, warunków pracy). I w tym zakresie związki zawodowe mogą i powinny także zajmować wyraźne stanowisko. Mają możliwość wyrażać je już na etapie uchwalania określonych aktów prawnych (ich inicjowania, konsultowania i oceny ustaw, rozporządzeń itp.), a także w trakcie ich realizacji (pilnując przestrzegania uchwalonych zasad prawa). Mogą też same – co w naszym kraju jest praktyką rzadką – inicjować rozwiązania prawne.

Największą aktywność w kształtowaniu rozwiązań na rzecz równowagi praca – życie związki zawodowe przejawiają w przypadku wprowadzania elastycznych form organizacji pracy i nietypowych form zatrudnienia, które bezpośrednio i wyraźnie zmieniają stosunek pracy i warunki wykonywania obowiązków zawodowych. Najczęściej aktywność reprezentacji pracowniczych dotyczy:

- elastycznej organizacji pracy i elastycznego czasu pracy;
- pracy w godzinach nadliczbowych (Włochy, Portugalia, Szwecja – związki opowiadają się zdecydowanie za ograniczeniem pracy ponadnormatywnej, natomiast w Polsce, na Łotwie, we Francji i w Irlandii skłonne są ograniczać swoje działania do patologicznych nadużyć w tym zakresie, gdyż uważają, że praca w godzinach nadliczbowych to korzystna dla pracownika szansa na wyższe zarobki²);
- pracy niepełnoetatowej (np. w Belgii i na Łotwie, gdzie związki zawodowe dbają przede wszystkim o to, aby praca niepełnoetatowa była pracą dobrowolną, z wybranym przez pracownika wymiarem czasu pracy i możliwością dostosowania rozkładu czasu pracy do potrzeb pracowników. Za istotne kwestie, które podejmuje, akceptując zatrudnienie niepełnoetatowe, uznają też zapewnienie bezpiecznego przechodzenia między pełnym i niepełnym etatem oraz dostępu do szkoleń i ochrony przed bezrobociem);
- pracy w nietypowych porach i godzinach oraz nierytmiczność i zmienność godzin pracy. W Wielkiej Brytanii i Słowenii związki zawodowe poświęcają temu problemowi szczególnie dużo czasu. Najszersze działania dotyczą pracy w niedzielę (Riedmann 2006, s. 3–33).

Poza elastycznymi sposobami organizowania pracy związki zawodowe aktywnie uczestniczą w przedsięwzięciach – na różnych poziomach – dotyczących problemów wieku emerytalnego (m.in. elastycznego przechodzenia na emeryturę) oraz urlopów macierzyńskich i wychowawczych (Riedmann 2006, s. 35–45). Z uwagi na zdominowanie aktywności związkowej przez działania dotyczące elastycznego zatrudnienia, w dalszej treści odniesiono się przede wszystkim do problemu czasu pracy i kształtowania go jako elementu wspierania równowagi praca – życie przez reprezentacje pracownicze. Należy jednak podkreślić, że w wielu krajach związki zawodowe mają duży wpływ także na rozwiązania dotyczące urlopów rodzicielskich (np. we Francji, w Grecji czy Wielkiej Brytanii) oraz rozwią-

² Z badań realizowanych w 25 krajach UE w latach 2004–2005 wśród przedstawicieli związków zawodowych 40% wskazało, że pracodawcy konsultują z nimi decyzje o pracy w nadgodzinach. Nie zawsze jednak rozmowy prowadzone są na tyle wcześnie, aby można było zmienić plany firmy. Ponadto w przypadku 45% badanych reprezentacji pracowniczych pracodawcy w ogóle nie rozmawiali z nimi o zamiarze wprowadzenia pracy w nadgodzinach (Riedmann 2006).

zań dotyczących obowiązków opiekuńczych pracowników; głównie opieki nad dzieckiem, np. w Holandii (tabela 1).

TABELA 1. ŹRÓDŁA ROZWIĄZAŃ PRACA – ŻYCIE W EU-27

Kraj	Urlop wychowawczy	Urlop macierzyński	Urlop ojcowski	Zwolnienia opiekuńcze	Przerwy w zatrudnieniu	Konta czasu pracy	Elastyczne formy zatrudnienia	Dodatkowe urlopy	Opieka nad dziećmi	Dodatkowe świadczenia społeczne	Czas pracy
Austria	⊗				□	□	□⊗				□⊗
Belgia	⊗		□	□	□⊗	□	⊗				□⊗
Bułgaria	□⊗						□				
Dania	⊗			□			□	□			□
Cypr	⊗										
Czechy				□							
Estonia	⊗										
Finlandia			⊗	⊗			⊗	□		⊗	□⊗
Francja						□	□	□	⊗	⊗	□⊗
Węgry							□				
Niemcy	⊗					□	⊗			⊗	
Grecja		□	□	□					□	□	⊗
Irlandia	□⊗						□		□		□
Włochy	⊗	□				□	□⊗				□
Łotwa	⊗										⊗
Litwa	⊗						⊗				
Luksemburg	⊗						□	□			□
Malta	⊗						⊗				
Holandia							□⊗				□⊗
Polska	⊗						⊗				
Portugalia	⊗	□	□				□⊗				□
Rumunia		⊗					⊗				
Słowacja	⊗						⊗				□
Słowenia							⊗				
Hiszpania	⊗	⊗					□⊗				□
Szwecja							⊗			□	□⊗
Wielka Brytania	⊗	⊗					□				□

□ Umowy branżowe ⊗ Legislacja ogólnokrajowa

Źródło: (Riedmann 2006).

3. ELASTYCZNE FORMY PRACY: PRAWNE RAMY DZIAŁANIA REPREZENTACJI PRACOWNICZYCH

3.1. PRAWO UE

Zintegrowanie państw w ramach Unii Europejskiej oznacza m.in. unifikację podstawowych zasad prawnych, w ramach których realizowane są różne inicjatywy, ułatwiające łączenie pracy z życiem pozazawodowym. Także i stosowanie elastycznych form pracy i jej organizacji podlega pewnym ogólnym zasadom, które generalnie określa międzynarodowe (europejskie) prawo pracy. Zostały one ustalone z myślą o ochronie praw pracowników i bezpieczeństwa ich zatrudnienia. W związku z istnieniem takich ram działania na rzecz równowagi praca – życie nie mogą ograniczać podstawowych praw pracowniczych, czyli prawa do:

- informacji i konsultacji;
- sporów zbiorowych i akcji;
- czasu na odpoczynek i corocznego urlopu wypoczynkowego;
- bezpiecznych warunków pracy;
- ochrony w przypadkach zwolnień;
- ochrony życia rodziny i życia zawodowego (podkreślenie aut.)³.

Pracodawcy mają obowiązek przestrzegania tych zasad bez względu na: formę, w jakiej zatrudniają pracowników (np. telepracowników, osoby zatrudnione na niepełnych etatach czy na czas określony), formę organizacji ich pracy (np. pracujących na jedną czy na kilka zamian, pracujących w domu czy w firmie), jak też bez względu na to, czy pracownik pracuje w sztywnych, czy elastycznych ramach czasu. Powyższe uprawnienia pracownicze zostały zapisane także w odrębnych dyrektywach UE, dotyczących zatrudnienia na czas określony i pracy w niepełnym wymiarze czasu (Dyrektywa 1997/81/WE). Wynika z nich jednoznacznie, że forma zatrudnienia, miejsce wykonywania pracy oraz sposób organizacji pracy i jej czasu nie mogą stanowić przyczyny różnic w traktowaniu pracowników w powyższym zakresie.

Wyraźne ramy elastycznego organizowania pracy i stosowanie różnych systemów i rozkładów czasu zostały określone także w prawie obowiązującym wszystkie kraje unijne (Dyrektywa 2003/88/WE). Zapisane w dyrektywie normy minimalne dotyczą dopuszczalnego wymiaru czasu pracy i sposobów organizowania go zgodnie z wymogami bhp i ochrony zdrowia pracowników. Wynikają z nich także obowiązujące w poszczególnych krajach okresy dobowego i tygodniowego odpoczynku, dopuszczalne okresy rozliczania czasu pracy, maksymalny tygodniowy czas pracy, płatne przerwy w pracy, długość urlopów wypoczynkowych.

Istotnym wyznacznikiem pola działań w ramach godzenia życia zawodowego pracowników z pozazawodowym są przepisy tzw. dyrektyw równościowych: dotyczącej równego wynagradzania za taką samą pracę (Dyrektywa 75/117/EEC) oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w określaniu ich warunków zatrudnienia (Dyrektywa 2002/73/EC). W ich treści należy szukać m.in. argumentów prawnych do walki ze stereotypem kobiety – pracownika.

³ Uprawnienia te zawierała Karta Podstawowych Praw Pracowniczych (1989 r.). Zostały one przeniesione do zapisu Karty Praw Podstawowych UE (Nicea 2000 r.), a następnie do zapisu europejskiego traktatu konstytucyjnego.

W kontekście działań na rzecz równowagi praca – życie ważna jest też rezolucja o równoważeniu zaangażowania kobiet i mężczyzn w obowiązki zawodowe i rodzinne (Rezolucja Rady Europejskiej). Dokument ten nawiązuje do zapisanej w Traktacie Amsterdamskim zasady promowania równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz założeń i celów unijnej polityki zatrudnienia, która ma pomagać w poprawie sytuacji na rynku pracy, m.in. poprzez ułatwienie wchodzenia, powracania po okresach bierności zawodowej i utrzymywania się na rynku pracy osób w szczególnej sytuacji, w tym także osób obciążonych obowiązkami rodzinnymi.

Powołując się na zasadę równych szans dla kobiet i mężczyzn, w treści dokumentu Rada UE apeluje do państw członkowskich UE m.in. o:

- zachęcanie pracodawców – zwłaszcza z małych i średnich firm – do takiego zarządzania kadrami, które uwzględnia obowiązki rodzinne pracowników;
- stosowanie rozwiązań umożliwiających ojcom korzystanie z urlopów rodzicielskich (ojcowskich) poprzez wzmocnienie ochrony ich zatrudnienia jako głównych żywicieli większości rodzin;
- stosowanie rozwiązań zachęcających do partnerskiego podziału obowiązków opiekuńczych nad dziećmi, osobami starszymi i niepełnosprawnymi w rodzinie między kobiety i mężczyzn;
- rozwijanie instytucji, świadczących usługi dla rodziny, zwłaszcza usługi opiekuńcze;
- wzmacnianie – w miarę potrzeb – wsparcia dla rodzin niepełnych;
- podejmowanie działań na rzecz harmonizowania godzin pracy i godzin funkcjonowania szkół.

Autorzy dokumentu zwracają przy tym uwagę, że nawet wtedy, gdy elastyczne formy pracy wprowadzane są wyłącznie w celu ułatwienia pracownikom pogodzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi, rozwiązania takie nie mogą być kierowane wyłącznie do kobiet, (za wyjątkiem tych, które wiążą się z biologicznymi funkcjami kobiet), chociaż ich „obciążenia rodzinne” są w zdecydowanej większości przypadków większe i bardziej ograniczające aktywność zawodową niż ma to miejsce w przypadku mężczyzn.

Oprócz dyrektyw czy rezolucji ważnym dokumentem Unii Europejskiej, który wskazuje kierunki działania, związane ze stosowaniem elastycznego czasu pracy i elastycznej organizacji pracy, jest Europejska Strategia Zatrudnienia (EES). W bieżących wytycznych do tej polityki na lata 2005–2008 elementy dotyczące elastycznej organizacji pracy i czasu pracy wiążą się głównie z problemami tworzenia nowych, lepszych miejsc pracy. Celem działań wyznaczonych w EES jest m.in. wzrost udziału w zatrudnieniu kobiet, młodzieży i osób starszych, które oczekują niestandardowych, bardziej elastycznych rozwiązań na rynku pracy, a z punktu widzenia pracodawcy – umożliwiają obniżenie kosztów pracy i zwiększenie wydajności pracowniczej.

W *Wytycznych w sprawie zatrudnienia na lata 2005–2008* znalazł się m.in. zapis o promowaniu elastyczności przy równoczesnym zapewnianiu bezpieczeństwa zatrudnienia oraz redukowaniu segmentacji rynku pracy z uwzględnieniem roli partnerów społecznych. Droga do tego celu ma być m.in.:

- dostosowanie ustawodawstwa w zakresie zatrudnienia przez dokonanie przeglądu tam, gdzie okaże się to konieczne, a także w zakresie różnych możliwości dotyczących umów i czasu pracy;

- promowanie i rozpowszechnianie innowacyjnych i elastycznych form organizacji pracy, zmierzających do podniesienia jakości i wydajności pracy, w tym ochrony zdrowia i bezpieczeństwa;
- wspieranie zmian statusu zawodowego, obejmujące szkolenia, pracę na własny rachunek, podejmowanie działalności gospodarczej i mobilność w sensie geograficznym.

Na równi z promowaniem elastycznego rynku pracy podkreśla się **konieczność łączenia elastyczności z bezpieczeństwem zatrudnienia** (od skrótu słów *flexibility* – elastyczność i *security* – bezpieczeństwo, zasada nosi nazwę *flexicurity*) oraz uznaniem roli partnerów społecznych – wytyczna nr 21.

Flexicurity bywa inaczej określana jako *gwarancja bezpiecznego przejścia* między:

- edukacją a pracą;
- prowadzeniem domu (biernością zawodową) a pracą;
- różnymi miejscami zatrudnienia;
- bezrobociem a pracą;
- różnymi typami umów o pracę itd.

Elastyczne warunki pracy są wówczas bezpieczne (i wtedy należy je propagować i rozwijać), kiedy na żadnym etapie i na żadnej z wymienionych wyżej ścieżek, pojawiających się w życiu pracownika, nie powodują: pogorszenia jego statusu w firmie, szans awansu płacowego, awansu na wyższe stanowisko, udziału w szkoleniach, dostępu do informacji, nie burzą więzi środowiskowych, nie powodują dyskryminacji w porównaniu z pracownikami pracującymi w sztywnych ramach organizacji pracy i nie zakłócają życia pozazawodowego, a zwłaszcza rodzinnego.

Jako podstawowe kryteria oceny elastycznych form czasu pracy i jej organizacji wskazuje się następujące odniesienia:

- możliwości i ograniczenia zmiany miejsca pracy;
- możliwości awansu zawodowego;
- rodzaj umowy o pracę i równe traktowanie;
- status bezrobotnego i dostęp do aktywnych programów rynku pracy;
- dostęp do możliwości elastycznego czasu pracy i bezpieczne korzystanie z takich rozwiązań;
- dostęp do szkoleń;
- warunki wynagradzania za pracę (wysokość wynagrodzenia, jego składniki, możliwości otrzymania podwyżki).

W tych obszarach tkwią najczęściej pułapki elastycznego zatrudnienia (por. *Flexibility and Working Conditions...* 2000).

Poza rozwiązaniami prawnymi, dotyczącymi elastycznego zatrudnienia i organizowania pracy, ważnymi dokumentami o zasięgu ogólnounijnym są porozumienia partnerów społecznych, odnoszące się do zatrudnienia atypowego: pracowników tymczasowych (2001 r.) i telepracowników (2002 r.).

3.2. PRAWO KRAJOWE

Dyrektywy określają też sytuacje, kiedy możliwe jest odstępstwo od norm minimalnych, podkreślając jednak, że mogą być to wyłącznie rozwiązania korzystniejsze dla pracownika i przez niego inicjowane oraz zaakceptowane. Jeżeli takie odstępstwa wprowadza-

dzone zostały do krajowego, branżowego czy zakładowego prawa pracy, to są one rezultatem negocjacji między partnerami społecznymi. Na skutek możliwości stosowania takich wyjątków około 17% pracowników w 27 krajach Unii Europejskiej pracuje tygodniowo dłużej niż wyznaczona dyrektywą 48-godzinna norma. W Rumunii dłuższy od przeciętnej maksymalnej normy unijnej czas pracy obejmuje aż 36,5% pracowników, a na Łotwie i w Grecji 25%. W Polsce powyżej 48 godzin przeciętnie w tygodniu pracuje 20% pracowników (*Fourth European Working Conditions Survey...* 2007, s. 17–18). W krajach, gdzie związki zawodowe aktywnie współuczestniczą w procesie skracania czasu pracy udało się ograniczyć przeciętny czas pracy wyraźnie poniżej norm określonych w dyrektywie UE; np. w Holandii 40% pracowników pracuje w firmach, w których na mocy umów branżowych czas pracy nie przekracza 36 godzin tygodniowo.

Korzystniejsze od wyznaczonych przez dyrektywę UE są w niektórych krajach np. okresy urlopów wypoczynkowych (minimalna długość to 20 dni roboczych). Co więcej, w niektórych państwach UE długość urlopu jest też powiązana z obowiązkami rodzinnymi pracowników. I tak np. na Litwie pracownicy mają prawo do 28 dni roboczych urlopu wypoczynkowego, ale rodzice samotnie wychowujący dzieci i pracownicy niepełnosprawni są uprawnieni do 35 dni urlopu. Na Słowenii podstawowy minimalny wymiar urlopu jest taki sam jak na Litwie, ale rodzicom dzieci do 15. roku życia przysługuje dodatkowo 1 dzień urlopu na każde dziecko w tym wieku.

Obowiązki rodzicielskie stały się też wyznacznikiem uprawnień do korzystania, na preferencyjnych warunkach, z przyjaznych pracownikom rozwiązań z zakresu organizacji pracy i czasu pracy. W kwietniu 2003 r. weszły w życie przepisy ustawy dającej rodzicom dzieci do lat 6 i dzieci niepełnosprawnych do lat 18 prawo do korzystania z elastycznych form organizacji pracy i czasu pracy, a ich wnioski o zastosowanie takich rozwiązań są wiążące dla pracodawcy. Związki zawodowe, broniąc tego udogodnienia, przeciwstawiły się silnym protestom pracodawców. Wsparciem okazały się – niespodziewanie – wykonane na zlecenie pracodawców badania nt. wpływu uprawnień do elastycznego czasu pracy na organizację pracy i efektywność firm⁴.

W ramach norm ogólnoeuropejskich, których zadaniem jest ochrona praw podstawowych pracowników w niezbędnym zakresie, jest wiele swobody do wykorzystania w poszczególnych krajach, stosownie do własnych potrzeb i sytuacji społeczno-ekonomicznej. Dlatego m.in. w krajach o niższych dochodach z pracy i relatywnie niskim poziomie życia związki zawodowe akceptują np. zwiększony wymiar dopuszczalnych godzin nadliczbowych (np. w Estonii), wydłużone okresy rozliczeniowe czasu pracy (np. w Niemczech) czy rozwijanie zatrudnienia na podstawie niestandardowych umów o pracę (np. w Hiszpanii).

Związki zawodowe, racjonalnie oceniając procesy i skutki zmian ekonomicznych, wynikających m.in. z procesów globalizacyjnych, akceptują coraz częściej stosowanie nietypowych umów o pracę (np. w Niemczech, Holandii, Danii). Silnie podkreślają jednak, że proces ten nie może oznaczać „wypierania” stałych umów o pracę i zastępowania ich masowo umowami atypowymi, gdyż elastyczne zatrudnienie ma służyć interesom obu stron sto-

⁴ Większość spośród 500 objętych badaniem pracodawców wskazywała, że ma niewielkie problemy z wywiązywaniem się z nowego obowiązku, ale w 90% problemy nie dotyczyły organizacji pracy. Ponadto 91% pracodawców stwierdziło, że stosuje elastyczne sposoby organizacji pracy w stosunku do szerszej grupy pracowników niż tylko do uprawnionych rodziców i także nie odczuwa negatywnych skutków takiego postępowania. W grupie 2/3 pracodawców odnotowano pozytywny wpływ elastycznych form pracy na postawy pracowników wobec pracy i ich morale (*Fourth European Working Conditions Survey...* 2007, s. 59–63).

sunku pracy i nie naruszać bezpieczeństwa pracowniczego. Aby jednak realnie wpływać na te procesy, potrzebne są silne, aktywne (inicjujące, a nie tylko akceptujące lub wetujące) rozwiązania zgłaszane przez pozostałe strony dialogu społecznego oraz – bez względu na reprezentowaną branżę czy sekcję gospodarki – „mówiące jednym głosem” przedstawicielstwa pracownicze.

4. KONCENTRACJA NA CZASIE PRACY

Z badań Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Pracy i Życia, dotyczących stosowania rozwiązań WLB wynika, że związkowcy i przedstawiciele rad pracowniczych stosunkowo rzadko dostrzegają zarówno problem łączenia ról zawodowych z życiem pozazawodowym, jak i potrzebę działań łagodzących konflikt praca – życie. Większość wypowiadających się na ten temat (70%) uważała, że w ich firmie pracownikom jest łatwo lub raczej łatwo łączyć obie sfery życia. Pozostała grupa (28%) dostrzegala jednak poważne trudności w zachowaniu takiej równowagi. Najczęściej wskazując sytuacje konfliktowe stwierdzali oni, że problemy wynikają z charakteru pracy. Tylko 9% uznało, że o braku takiej równowagi decyduje postawa pracodawcy, a więc byłyby to te przypadki, gdy należy dodatkowo zwiększyć aktywność w celu stosowania dostępnych rozwiązań praca – życie. Co piąty z przedstawicieli związków zawodowych uważał jednak, że o braku równowagi między obowiązkami zawodowymi i życiem poza pracą decyduje zarówno charakter wykonywanej pracy, jak i postawa pracodawcy (Riedmann 2006, s. 49–52).

Z badań wspomnianej wyżej fundacji wynika także, że podstawowym problemem w łączeniu życia zawodowego z pozazawodowym w większości krajów – także i w Polsce – jest „długi, nieregularny i sztywny czas pracy”. Te właśnie cechy czasu pracy są głównym powodem trudności w wywiązywaniu się przez pracujących rodziców z zadań opiekuńczych i wychowawczych wobec dzieci (*Combining family and full-time work...* 2005, s. 9–10). Tak jest np. w Hiszpanii, gdzie silne jest przyzwyczajenie do dzielonego czasu pracy (praca rano i po południu), bardzo długiego czasu pracy przy nieregularnych godzinach jej rozpoczynania i kończenia oraz sztywnych sposobach jej organizowania. W roku 1999 omawiano w parlamencie hiszpańskim społeczny projekt ustawy o stopniowym skracaniu czasu pracy do 35 godzin tygodniowo bez zmniejszania płac. Związki zawodowe były wśród głównej grupy inicjatorów takiego rozwiązania. Za propozycją byli także niektórzy pracodawcy, akceptujący rekompensatę z budżetu państwa w zamian za utrzymanie płac (tzw. negocjacyjna redukcja czasu pracy). Rządy lokalne realizują te zobowiązania w czterech regionach kraju. Ponadto, na mocy umów zakładowych, czas pracy został znacznie skrócony po raz pierwszy od 1994 r. w ponad 2000 firm.

W Estonii najczęściej problemem burzącym równowagę praca – życie są nieregularne godziny pracy, co jest rezultatem szeroko wykorzystywanej pracy w nadgodzinach. W tym przypadku jednak, podobnie jak i w Polsce oraz większości krajów Europy Środkowo-Wschodniej, pracownicy są zainteresowani jak największą liczbą nadgodzin z uwagi na niskie wynagrodzenia i konieczność uzupełniania domowych budżetów. W Portugalii sztywny sposób organizowania pracy i czasu pracy to główny powód wysokiej bierności zawodowej kobiet w wieku mobilnym aktywności zawodowej (do 44 lat).

Poważnym problemem, utrudniającym łączenie ról zawodowych z życiem pozazawodowym, jest obciążenie pracą i niedopasowanie zakresu obowiązków zawodowych do wymiaru zatrudnienia. W Polsce to problem częsty w przypadku zatrudnienia niepełnoetatowo-

wego; ale nie tylko. W Finlandii w nadgodzinach pracuje ok. 70% zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych.

W większości krajów UE silnie rysuje się dążenie reprezentacji pracowniczych do skracania czasu pracy i eliminowania kultury długich godzin pracy. Tak jest np. w Niemczech, gdzie związki zawodowe wskazują krótszy czas pracy przede wszystkim jako narzędzie przeciwdziałania bezrobociu, rzadko jednak wspominając o skutkach krótszych godzin pracy dla życia pozazawodowego. We Francji dążenia do dalszego skracania czasu pracy, w wypowiedziach działaczy związkowych, powodowane są uwzględnianiem i próbą realizowania łącznie obydwu tych celów. Szczególnym przykładem jest jednak Wielka Brytania, gdzie inicjatywom związkowym, owocującym skracaniem czasu pracy, towarzyszy równoległe bardzo szeroki zakres pracy w wymiarze dłuższym od maksymalnych norm unijnych. W roku 2000⁵ w Wielkiej Brytanii normatywny tygodniowy czas pracy, określony w porozumieniach partnerów społecznych, wynosił 38,2 godziny dla pracowników fizycznych (produkcyjnych), 36,8 godziny dla pracowników pozostałych albo też, jeżeli pracodawca nie różnicował czasu pracy dla tych dwóch grup, norma dla wszystkich zatrudnionych w firmie wynosiła 37,5 godziny. Jednak przeciętny przepracowany tygodniowo czas pracy był dłuższy i wynosił – w przypadku pracowników pełnoetatowych – 39,8 godziny. Warto w tym kontekście wspomnieć też o porozumieniu dotyczącym skrócenia czasu pracy, zawartym w firmie Peugeot's Ryton. W firmie tej, na mocy wspólnych ustaleń między związkiem zawodowym i pracodawcą, zredukowano standardowo obowiązujący tam 39-godzinny tydzień pracy do 36,75 godziny. Związek zawodowy prowadzi rozmowy w sprawie dalszego skracania czasu pracy, jako następstwa wprowadzenia w zakładzie macierzystym we Francji 35-godzinnego tygodnia pracy⁶. Należy też wskazać, że w trakcie uzgodnień istotnym elementem rozmów nt. skracania czasu pracy było także jego uelastycznienie w branży samochodowej w ogóle.

We Francji czas pracy, odnoszony do możliwości łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi, jest głównym tematem debat publicznych od 1999 r. Jednak skracając ustawową normę czasu pracy z 40 do 35 godzin tygodniowo, pozostawiono maksymalną normę tygodniową w wymiarze 48 godzin. Tym samym poszerzono zakres dopuszczalnej pracy w nadgodzinach. O ile przyniosło to poprawę satysfakcji z pracy wśród pracowników o wysokich kwalifikacjach, to w przypadku osób o niższych poziomach wykształcenia – szczególnie wśród kobiet – mocno zaznaczyła się tzw. *negatywna elastyczność*, czyli narzucona, korzystna głównie dla jednej strony i przez tę stronę egzekwowana. Pracownice sfery usług, a zwłaszcza handlu detalicznego (sklepów, supermarketów), zwracają uwagę na wyraźne wydłużenie ich czasu pracy poprzez konieczność pracy w godzinach nadliczbowych.

Natomiast *elastyczność pozytywna*, jako najbardziej wspierająca możliwości łączenia pracy z życiem pozazawodowym, wyznaczana jest najczęściej jako ta, gdzie pracownik ma wpływ na czas i sposób organizowania swojej pracy. Badania dotyczące WLB, realizowane w poszczególnych krajach UE wskazują, że z tego rodzaju elastyczności częściej mogą korzystać mężczyźni niż kobiety; np. w Czechach o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy

⁵ W roku 2000 brytyjska Partia Pracy rozpoczęła intensywną kampanię na rzecz równoważenia pracy z życiem pozazawodowym pracowników, czyniąc te działania priorytetem rządowej polityki gospodarczej i społecznej.

⁶ 35-godzinny tydzień pracy jest też wspólnym żądaniem trzech głównych brytyjskich związków zawodowych, działających poza przemysłem: National Union of Teachers (NUT), National Association of Schoolmasters/Union of Women Teachers (NASUWT) i Association of Teachers and Lecturers (ATL).

w skali dnia może współdecydować 33% pracujących ojców i 18% matek z dziećmi do lat 15. W Niemczech relacje te wynoszą 25% do 14%, w Portugalii 34% do 19%. Według badań realizowanych w Szwecji (cytowanych w omawianym tu zbiorczym raporcie z badań w UE) 31% mężczyzn i 25% kobiet mogło korzystać z przerw w pracy z powodów osobistych. W Holandii z takich przerw mogło korzystać 75% mężczyzn i 65% kobiet. Różnice te wynikają głównie z faktu, iż kobiety częściej zatrudnione są w zawodach, gdzie pełnią funkcje opiekuńcze lub wychowawcze, co ogranicza możliwości korzystania z przerw w ciągu dnia pracy. Jednakże badania prowadzone w Finlandii wskazują, że ani zawód, ani branża, ani nawet poziom wykształcenia nie zmieniają generalnie faktu, że mężczyźni częściej mają możliwość współdecydowania o godzinach rozpoczynania i kończenia pracy, a także o przerwach w pracy z powodów osobistych.

Z badań zrealizowanych wśród przedstawicieli związków zawodowych wynika, że na szczycie listy rozwiązań dotyczących czasu pracy, oczekiwanych przez zatrudnionych, jest wprowadzenie lub rozszerzenie stosowania kont czasu pracy. Za takim sposobem łagodzenia konfliktu praca – życie opowiadali się przedstawiciele 60% firm już stosujących różne formy elastycznego czasu pracy, w tym i konta czasu.

Skrócenie czasu pracy – generalnie – to drugi z najczęściej wymienianych postulatów działania na rzecz równowagi praca – życie. Ważne jest tu nie tylko zwiększenie ilości czasu wolnego od obowiązków rodzinnych, ale i poprawa jakości pracy, co silnie wpływa także na stan zdrowia pracowników.

Kolejny postulat to możliwość odchodzenia na wcześniejsze emerytury, elastycznego przechodzenia na emeryturę oraz poszerzenie możliwości pracy niepełnoetatowej.

Różne kraje w odmienny sposób próbują zmniejszyć ilość czasu, jaką pracownicy poświęcają na wykonywanie obowiązków zawodowych. W jednych reprezentacje pracownicze nie są zainteresowane uelastycznieniem czasu pracy, a wyłącznie jego skróceniem (Cypr, Grecja, Węgry, Portugalia, Hiszpania, Szwecja, Wielka Brytania). Niektórzy dążą do zmniejszenia norm tygodniowych (np. Finlandia); inni chcą z kolei, poprzez dodatkowe urlopy, doprowadzić do zmniejszenia ilości czasu poświęcanego na pracę (Szwecja, Dania) (por. tabela 2).

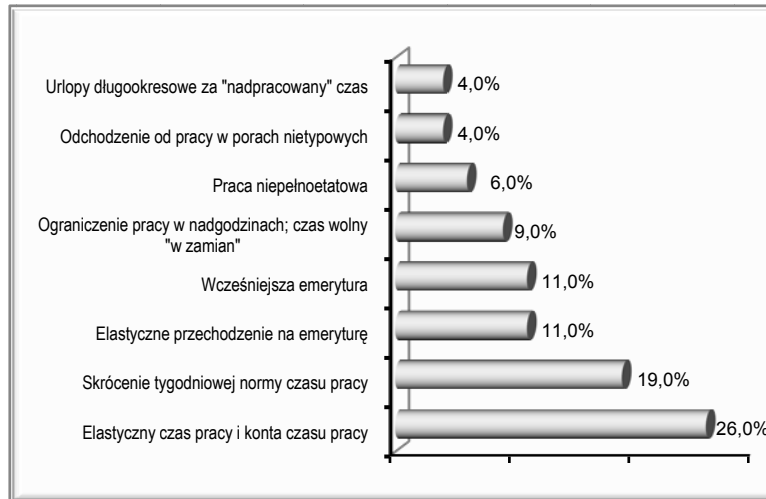
Wydłużony czas pracy, jako opcja wybrana przez pracownika, to aktualnie poważny problem Wielkiej Brytanii, który dotyczy różnych sekcji gospodarki. Ważne wydaje się, że ten problem w coraz większej skali obejmuje także Polskę, szczególnie służbę zdrowia. Zastosowanie zasady *opt-out*, oznaczającej indywidualną zgodę pracownika na wykonywanie pracy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin tygodniowo, budzi wiele kontrowersji. Już we wrześniu 2004 r. Komisja Europejska przygotowała specjalnie dla Wielkiej Brytanii propozycje kluczowych zmian w dotychczas obowiązujących zasadach. Jeżeli propozycje komisji zostałyby przyjęte, to korzystanie z *opt-out* możliwe byłoby tylko wtedy, gdyby taką możliwość dopuszczało porozumienie zakładowe lub branżowe. Ponadto, indywidualne umowy wykorzystujące *opt-out* ważne byłyby nie dłużej niż przez rok, a następnie musiałyby być zawierane ponownie. Z propozycji komisji wynikał też zakaz zapisywania w umowach o pracę możliwości stosowania omawianej zasady odstępstwa od normy czasu pracy oraz stosowania jej w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na okres próbny lub staż. Ponadto, w żadnym przypadku tygodniowy wymiar czasu pracy nie mógłby przekroczyć 65 godzin. Propozycje te wciąż są dyskutowane i wyraźnie dzielą środowisko pracy. Trade Union Congress (TUC) stoi na stanowisku, że generalnie – co nie znaczy zawsze – związki zawodowe są w stanie przeciwstawić się naciskom pracodawców w przypadku nadużywania *opt-out*, niemniej uważa, że nie jest to rozwiązanie wystarczające

i najlepiej byłoby, gdyby opcja ta w ogóle przestała być stosowana (*Reconciliation of work and family life...* 2006, s. 59). Ponieważ w naszym kraju problem wynagrodzeń i zatrudnienia w służbie zdrowia próbuje się rozwiązać m.in. poprzez zastosowanie zasady *opt-out*, warto zapewne wykorzystać brytyjskie doświadczenia w tym zakresie.

TABELA 2. USTAWOWY MAKSYMALNY TYGODNIOWY I DZIENNY CZAS PRACY WG USTAWODAWSTWA PAŃSTWOWEGO I UMÓW ZBIOROWYCH/BRANŻOWYCH – 2002 R.

Maksymalny tygodniowy czas pracy					
Maksymalnie 48 godzin tygodniowo			Mniej niż 48 godzin tygodniowo		
Dania, Niemcy, Grecja, Irlandia, Włochy, Austria, Finlandia, Norwegia, Portugalia, Hiszpania, Luksemburg, Holandia, Wielka Brytania			Austria, Finlandia, Portugalia, Szwecja (40 godzin), Belgia (39 godzin), Francja (35 godzin)		
Przeciętny czas przepracowany					
Kraj	W firmach objętych porozumieniami związkowymi	W firmach objętych ustawodawstwem ogólnym	Kraj	W firmach objętych porozumieniami związkowymi	W firmach objętych ustawodawstwem ogólnym
Grecja	40	40,9	Finlandia	39,3	39,3
Irlandia	39	39,9	Szwecja	38,8	40
Włochy	38	38,6	Portugalia	38,7	40,3
Niemcy	37,7	40,1	Belgia	39	38,5
Wielka Brytania	37,5	43,6	Hiszpania	38,6	40,6
Holandia	37	39	Austria	38,5	40,1
Dania	37	39,3	Francja	35	38,9
Maksymalny dzienny czas pracy					
13 godzin: Dania, Irlandia, Włochy, Wielka Brytania			10 godzin: Austria, Francja, Portugalia, Irlandia, Włochy		
9 godzin: Holandia			9 godzin: Hiszpania		
8 godzin: Niemcy, Grecja			8 godzin: Belgia, Finlandia, Szwecja		
Minimalny wymiar urlopu wypoczynkowego					
20 dni: Niemcy, Grecja, Irlandia, Włochy, Holandia, Wielka Brytania			20 dni: Belgia		
25 dni: Dania			22 dni: Portugalia		
			24 dni: Finlandia		
			25 dni: Austria, Francja, Szwecja, Hiszpania		

Źródło: Eurostat, Labour Force Survey.



Źródło: (Riedmann 2006, s. 50).

WYKRES 1. NAJWAŻNIEJSZE ROZWIĄZANIA POSTULOWANE W CELU POPRAWY RÓWNOWAGI PRACA – ŻYCIE (OPINIE REPREZENTACJI PRACOWNIKÓW – W %)

5. EMERYTURY, URLOPY, PROBLEMY OPIEKI

Wspomniano już, że aktywność reprezentacji pracowniczych w zdecydowanej większości przypadków dotyczy czasu pracy – różnych jego aspektów. Jednak często problem czasu pracy przeplata się z pozostałymi obszarami kształtowania równowagi praca – życie. Nie sposób np. tworzyć rozwiązania dotyczące elastycznego, stopniowego przechodzenia na emeryturę bez dyskusji o uelastycznieniu czasu pracy czy wprowadzaniu nowych form organizacji pracy (np. *job-sharing* czy *mentoring*). Generalnie, przedstawiciele pracowników opowiadają się za co najmniej utrzymaniem aktualnego wieku emerytalnego. Za skróceniem niezbędnego do emerytury stażu pracy optują znacznie rzadziej. Tak jest np. w Wielkiej Brytanii, gdzie silne organizacje związane z zawodem nauczycielskim dążą w tym kierunku. Przesuwanie wieku emerytalnego w większości krajów zbyt silnie negatywnie wpływa na wysokość świadczeń, aby – bez reformy całych systemów emerytalnych – można było bez ryzyka zagrożeń dla poziomu życia emerytów podejmować takie decyzje. Organizacje związkowe natomiast zdecydowanie nie zgadzają się na dalsze wydłużanie wieku emerytalnego (co widać na przykładzie tzw. nowych krajów unijnych). W tych przypadkach racjonalne argumenty ekonomiczne propozycji wydłużenia wieku emerytalnego (starzenie się społeczeństwa narusza równowagę systemów emerytalnych – bez względu na ich zasady) napotyka na zdecydowany sprzeciw przedstawicieli pracowników, którzy podkreślają m.in. negatywny wpływ zmian w warunkach pracy i tempa tych zmian na równowagę praca – życie starszych pracowników. Jest to jeden z nielicznych przypadków, gdy reprezentacje pracowników uzasadniają swoje stanowisko problemami konfliktu życia zawodowego i pozazawodowego starszych pracowników. Najczęściej o ich postawie wobec rozwiązań dotyczących systemów emerytalnych decydują problemy bezrobocia i konieczność jego ograniczania (np. we Francji, ale też i w Polsce). Z tego też punktu widzenia oceniane są propozycje stosowania elastycznego, stopniowego przechodzenia na emeryturę. Co czwarty z takich

systemów funkcjonujących w UE jest rezultatem umów branżowych lub porozumień na poziomie zakładów pracy. Wydaje się, że w Polsce i sąsiadujących z nami nowych krajach UE (poza Estonią) problem elastycznego przechodzenia na emeryturę jest niedoceniany. Przeciętny wiek opuszczania rynku pracy jest znacznie niższy niż w pozostałych krajach unii, co jest efektem „wypychania” z rynku pracy starszych pracowników („wcześniejsze emerytury”). Dla całego społeczeństwa oznacza to utratę doświadczonych zasobów pracy; dla indywidualnych ludzi – poczucie zbędności oraz, co ważniejsze, niższe świadczenia i zagrożenie ubóstwem (*Working time options...* 2005).

W odniesieniu do uprawnień pracowniczych, związanych z rodzicielstwem (urlopy macierzyńskie, wychowawcze, ojcowskie, zwolnienia opiekuńcze, urlopy długookresowe i tzw. przerwy w karierze), podstawową kwestią, w której głos zabierają związki zawodowe jest utrwalanie ochrony stosunku pracy osób korzystających z takich urlopów. Generalnie, po zakończeniu urlopu, pracownik powraca na poprzednie stanowisko pracy i otrzymuje wynagrodzenie na zasadach określonych przed jego urlopem. Jednak presja reprezentacji pracodawców powoduje w niektórych krajach ograniczenie tych uprawnień (np. w Hiszpanii, gdzie korzystanie z urlopu wychowawczego po raz trzeci nie zapewnia ochrony przywrócenia do pracy) (Fagan, Hebson 2004). Związki zawodowe bardzo rzadko są inicjatorem rozwiązań urlopowych, służących pracującym rodzicom. Zwykle są jedynie konsultantem inicjatyw innych podmiotów (państwa, pracodawców). Wyraźnie jednak, zwłaszcza we Francji, zarysowuje się ich rola w kontrolowaniu przestrzegania prawa w tym obszarze i ochrony praw pracowniczych.

W kontekście omawianych rozwiązań urlopowych warto zwrócić uwagę na pewne specyficzne rozwiązania, wspierające łączenie ról rodzinnych z zawodowymi, np. w Danii czy na Łotwie. Tam, przy dużym udziale związków zawodowych, wydłużone zostały urlopy wypoczynkowe dla pracowników, mających dzieci w wieku przedszkolnym lub szkolnym, co pozwala na większą swobodę w wykorzystywaniu uprawnień urlopowych przez rodziców i lepsze dopasowanie ich do potrzeb rodzinnych.

6. PODSUMOWANIE. WNIOSKI DLA POLSKI.

W polityce Unii Europejskiej dialog społeczny ma szczególną rangę, co jest elementem potencjalnie wzmacniającym organizacje związkowe w debacie na rzecz kształtowania każdego z elementów stosunku pracy i relacji na rynku pracy (*Reconciliation of work...* 2006), w tym i godzenia pracy z życiem pozazawodowym. Problemy równouprawnienia i nie dyskryminowania pracowników, uelastyczniania zatrudnienia i form wykonywania pracy, edukacji permanentnej, wsparcia pracowników, mających obowiązki opiekuńcze – to zasadnicze obszary, gdzie aktywność związków zawodowych jest wprost zalecana.

Silne związki zawodowe to warunek niezbędny dla właściwego funkcjonowania rozwiązań praca – życie. Są one bowiem reprezentantem interesów pracowniczych przy wadze korzyści osiąganych z realizacji takich rozwiązań. Nie we wszystkich firmach jednak są organizacje związkowe czy rady pracownicze. Doświadczenie innych krajów wskazuje, że w takich przypadkach szczególnego znaczenia nabierają zapisy porozumień branżowych, gdzie określić można różne elementy warunków pracy w danej dziedzinie gospodarki. W Unii Europejskiej porozumienia takie wykorzystywane są skutecznie na bardzo dużą skalę, a tkwiący w nich potencjał, odkrywany przy pojawianiu się kolejnych problemów kształtowania warunków pracy, wydaje się wciąż jeszcze niewykorzystany. Z dużym wyczuciem

aktualnych problemów reprezentacje pracownicze na poziomie sektorów ekonomicznych wpływają na te warunki. Ustalenia branżowe coraz częściej wykorzystywane są także do kształtowania równowagi między obowiązkami pracowniczymi i życiem poza pracą. Wydaje się jednak, że zbyt rzadko kontekstem istotnym dla podejmowania tych zagadnień są problemy pracowników łączących pracę zawodową z nasilonymi obowiązkami rodzinnymi. Jest to widoczne także w Polsce.

W Europie Zachodniej – poza porozumieniami branżowymi – bardzo duże znaczenie dla kreowania warunków relacji praca – życie mają porozumienia na poziomie firm i przedsiębiorstw. W nowych krajach unijnych, gdzie takich porozumień jest także wiele, problem godzenia pracy z życiem poza pracą występuje sporadycznie, chociaż konflikt między tymi obszarami wydaje się znacznie silniejszy niż w krajach zachodnich i narastający.

Kolejna kwestia to zbyt mała skala własnych inicjatyw przedstawicielstw pracowniczych w dziedzinie rozwiązań służących relacjom praca – życie. Ich aktywność – bardzo cenna – ogranicza się do porozumień na poziomie branży lub firmy. Związki zawodowe opiniują, akceptują i zatwierdzają, ale relatywnie rzadko są autorami rozwiązań ustawowych.

W działaniach związków brakuje też często szybkiej reakcji na zmiany społeczne, warunkujące kształt środowiska pracy. W dyskusjach partnerów społecznych przedstawiciele pracowników opierają się głównie na argumentach ekonomicznych (co jest po części zrozumiałe, gdyż są to czynniki o znaczeniu kapitałowym, ale nie wyłącznie decydującym; zwłaszcza w warunkach gwałtownego kurczenia się zasobów pracy), natomiast nie wykorzystują w możliwym zakresie argumentów, wynikających z takich zmian społecznych, które służyć mogą wzmocnieniu pozycji pracowników (np. problem elastycznego przechodzenia na emeryturę jako odpowiedź na starzenie się zasobów pracy).

Zasadnicze problemy relacji praca – życie, stojące przed reprezentantami pracowników w Polsce, dotyczą głównie skracania czasu pracy (jesteśmy krajem, gdzie jest on znacznie dłuższy od przeciętnego w UE) oraz jego uelastyczniania. Dużą uwagę powinny też zwracać „pułapki elastyczności”, np. promowanie pracy niepełnoetatowej przy zachowaniu w ustawie emerytalnej zapisu ograniczającego możliwości uzyskania świadczenia minimalnego bez odpowiedniego stażu pracy pełnoetatowej. Problemem naszego kraju jest zapewne także wypieranie stałych umów o pracę przez zatrudnienie tymczasowe, wyłącznie ze względu na możliwość zmniejszenia kosztów pracy przez pracodawców.

W odniesieniu do przepisów emerytalnych potrzebne jest kontrolowanie swobody przechodzenia na wcześniejsze emerytury i promowanie elastycznego przechodzenia na emeryturę. Jesteśmy w UE krajem o najkrótszym przeciętnym wieku opuszczania rynku pracy i najniższych wskaźnikach aktywności zawodowej osób w wieku powyżej 50 lat, a wysokość wielu świadczeń emerytalnych powoduje poszerzanie się skali ubóstwa.

Problem ograniczonego zainteresowania rodzicielskimi uprawnieniami urlopowymi dotyczy przedstawicielstw pracowniczych w większości krajów UE, a zwłaszcza Europy Środkowej. Polskie rozwiązania mieszczą się w europejskich standardach, często są nawet korzystniejsze (długość urlopu macierzyńskiego, długość zwolnień opiekuńczych). Warto tu też wspomnieć, że płatne urlopy wychowawcze zostały wprowadzone w naszym kraju jako pierwszym w Europie i stało się to właśnie na podstawie postulatów związkowych z 1980 r. Wydaje się, że problemem, na który związki powinny obecnie patrzeć szczególnie uważnie są właśnie warunki korzystania z tych urlopow. W inicjatywach pracodawców pojawiają się bowiem rozwiązania alternatywne. Są one potrzebne i mają wiele cech pozytywnych. Nie mogą jednak ograniczać swobody decydowania przez pracownika o formie opieki nad dzieckiem pod presją utraty pracy.

Zmieniają się realia społeczno-ekonomiczne i warunki zawierania porozumień między pracodawcami i reprezentacjami pracowników. Pojawił się m.in. nowy typ porozumień (umów): porozumienia globalne, sygnowane przez wielonarodowe firmy z jednej, a związki zawodowe z drugiej strony. Są one z pewnością trudniejsze do wynegocjowania, ale mają szersze możliwości porządkującego oddziaływania. Na rynku polskim jest coraz więcej firm międzynarodowych. Warto z pewnością bliżej poznać osiągnięcia związków zawodowych w kreowaniu warunków pracy w innych krajach w tych przedsiębiorstwach. Korzystanie z ich doświadczeń i osiągnięć może znacznie poprawić warunki pracy w ogóle, w tym także łączenia ról zawodowych z życiem pozazawodowym pracowników. Należy mieć jednak na uwadze, że mechaniczne przenoszenie pewnych rozwiązań na polski grunt nie zawsze pozwoli na zrealizowanie zamierzonych celów. Każde społeczeństwo ma bowiem swoją specyfikę życia, własną kulturę pracy i z nich powinny wynikać właściwe rozwiązania.

LITERATURA

- Combining family and full-time work* (2005), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Dyrektywa Rady Nr 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstwa państw członkowskich w zakresie stosowania zasady równego wynagradzania pracowników mężczyzn i kobiet.
- Dyrektywa 1997/81/WE z 15 grudnia 1997 r. w sprawie porozumienia ramowego, dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu.
- Dyrektywa 2002/73/EC, dotycząca równego traktowania mężczyzn i kobiet w dostępie do zatrudnienia, szkolenia i awansu oraz zapewnienia warunków pracy.
- Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r., dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, „Official Journal” L 299, 18.11.2003.
- Eurostat, Labour Force Survey.
- Fagan C., Hebson G. (2004), „*Making work pay*” debates from a gender perspective. A comparative review of some recent policy reform in thirty European countries, European Commission, Manchester.
- Flexibility and Working Conditions. A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States* (2000), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Fourth European Working Conditions Survey* (2007), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Komunikat Komisji do Rady Europejskiej, *Sprawozdanie strategiczne na temat odnowionej strategii lizbońskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Rozpoczęcie nowego etapu (2008–2010)*, COM (2007) 803 wersja ostateczna, Bruksela, 11 grudnia.
- Reconciliation of work and family life and collective bargaining in EU. An analysis of EIRO articles* (2006), European Foundation for the Improving of Living and Working Conditions, Dublin.
- Rezolucja Rady Europejskiej z 29 czerwca 2000 r. o równoważeniu udziału kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym i zawodowym, „Official Journal” C 218, 31.07.2000.
- Riedmann A. (2006), *Working time and work life balance in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Working time options over the life course. Changing social security structures* (2005), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

GODZENIE ŻYCIA RODZINNEGO Z ZAWODOWYM – ROZWIĄZANIA W ZAKRESIE ELASTYCZNYCH FORM PRACY (NA PRZYKŁADZIE NIEMIEC)

1. WPROWADZENIE

Przykład niemieckich rozwiązań instytucjonalnych pokazuje trendy rozwoju europejskiego modelu społecznego. Wskaźniki związane z elastycznymi formami zatrudnienia w Niemczech sytuują się na kontinuum pomiędzy skrajnościami, gdzie z jednej strony występuje Holandia i kraje skandynawskie z rozbudowanymi rozwiązaniami w zakresie elastycznych form zatrudnienia, z drugiej kraje postsocjalistyczne ze znacznym niedorozwojem elastycznych regulacji sfery pracy.

Konstytucyjny zapis o społecznej gospodarce rynkowej wskazuje, że państwo niemieckie zobowiązuje się do wspierania gospodarstwa domowego oraz rodziny. Niemiecki model społeczny określany jest jako motywacyjny (Titmuss 1974), ponieważ wydatki socjalne związane są z koncepcją partycypacji we wspólnocie – także ubezpieczeniowej (solidarność na zasadach umowy międzygeneracyjnej) i zaspokajaniu potrzeb dzięki dochodom z pracy. Koncepcja ta, uzupełniona o aspekt korporacyjno-konserwatywny (Esping-Andersen 1990), akcentuje zasadę subsydiarności. Silny, uwarunkowany historycznie, wpływ Kościoła na kształtowanie ładu społecznego przekłada się na niewielki efekt redystrybucyjny całego systemu.

Model niemiecki wykazuje wyraźną orientację na rodzinę, z tym że orientacja katolicka kładzie szczególny nacisk na rolę społeczną kobiety (3xK – *Kinder, Küche, Kirche*, czyli Kolyśka, Kuchnia, Kościół), zaś orientacja protestancka na wsparcie instytucjonalne. Obie, dzisiaj zgodnie, wyrażają troskę o rozwój życia rodzinnego i nawołują do prowadzenia polityki prorodzinnej. Zasadniczym problemem praktycznym staje się sprawa godzenia obowiązków rodzinnych z aktywnością zawodową. Stąd tradycyjnie duży nacisk na nowoczesne rozwiązania w sferze pracy, związane z przyjętym modelem bismarckowskim, wiążącym dobrobyt społeczny z zatrudnieniem, jak również kulturą i organizacją sfery pracy, co łączy się z protestanckim etosem pracy.

Niemcy mogą się poszczycić wieloletnią tradycją rozwiązań w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz myśli społeczno-politycznej o tematyce związanej z rynkiem pracy, jak choćby dzieła Maxa Webera, czy w końcu wprowadzaniem do systemu prawnego elastycznych form zatrudnienia – koncepcji *flexurity*, ukoronowanej wydaniem przez Bundestag *Flexi-Gesetz* w 1998 r.

* Małgorzata Alot – Uniwersytet Warszawski

Elastyczne formy zatrudnienia to rozwiązania przyszłościowe i zapewniające rozwój gospodarczy, a przede wszystkim gwarantujące pracownikom dobrostan społeczny i równowagę życiową między życiem a pracą (*work-life balance*). Elastyczne sposoby organizowania czasu pracy są jednym z głównych czynników kumulatywnego postępu społecznego. Wpisują się we współczesne wizje gospodarki takie, jak: postfordyzm, czy „trzecia droga” (Giddens 2002), akcentując rolę jakości kapitału ludzkiego w osiąganiu wysokiej efektywności oraz stwarzaniu elastycznych rozwiązań motywujących do wielokierunkowego rozwoju. Są także sposobem na wzmocnienie postaw zorientowanych na rodzinę, nie negując jednocześnie tych zorientowanych na karierę, gdyż dzięki elastycznemu zatrudnieniu można w dużej mierze obie dziedziny skutecznie połączyć.

2. SYTUACJA RODZINY NIEMIECKIEJ

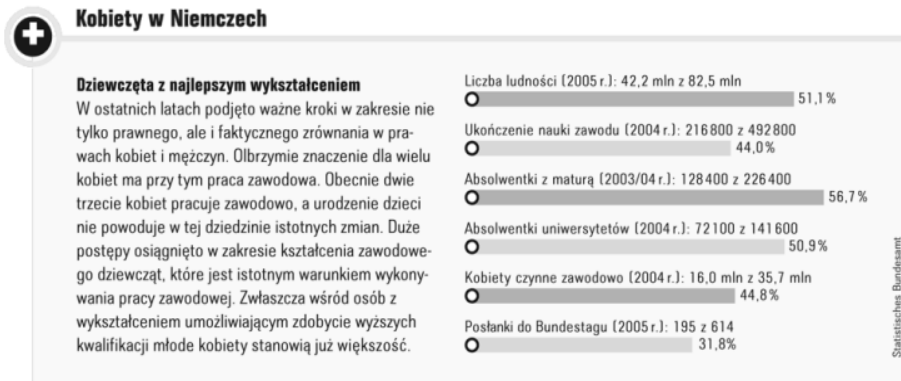
Niemieckie społeczeństwo jest zorientowane tradycyjnie pod względem wyznawanych wartości.

Rodzina jest nadal pierwszą i priorytetową grupą społeczną oraz jedną z najważniejszych instytucji społecznych. Jej znaczenie jako ośrodka życia, pomimo ekspansji nowoczesnych wzorców życiowych, w miarę upływu czasu raczej wzrosło niż zmalało. Prawie 90% ludności deklaruje, że rodzina zajmuje najważniejsze miejsce wśród ich priorytetów życiowych. Jest ona wysoko ceniona także wśród ludzi młodych (70% osób w grupie wiekowej 12–25 lat uważa, że rodzina jest potrzebna do szczęścia).

Model rodziny niemieckiej jest zorientowany na tradycyjny podział ról i niepożądaną pracę kobiet. Jeszcze w latach 80. przeprowadzone zostały badania i kampania na rzecz pracy kobiet (Luebe, Pagenstecher i in., red. 1988, s. 234). Około 18% respondentek odpowiedziało, że chciałoby pracować z powodu przyjemności, jaką sprawia rozwój zawodowy, 16% wskazywało na pracę jako nieodłączny element życia codziennego, dalsze 16% kobiet chciałoby więcej osiągnąć w życiu dzięki pracy, 12% mówiło o konieczności posiadania emerytury z pracy i pozostałe 30% podkreślało aspekt niezależności, braku samorealizacji w pracach domowych oraz wykorzystywania w gospodarstwie domowym. Oszacowano także wartość miesięcznej pracy kobiety we własnym gospodarstwie domowym według cen rynkowych usług, przeciętny dochód wyniósłby 3203 DM (Luebe, Pagenstecher i in., red. 1988, s. 235).

Obecnie 85% zatrudnionych na umowę na niepełny wymiar czasu pracy to kobiety, co ukazuje, jak ogromny postęp został poczyniony od lat 60., kiedy kobiety stanowiły jedynie 3,9% (w latach 70. około 9,3%, niewielka poprawa do 11,6% w latach 80.). W zachodnich Niemczech aktywnych zawodowo jest obecnie 65% kobiet, we wschodnich Niemczech – 73%. Podczas gdy mężczyźni z reguły są zatrudnieni na pełnym etacie, kobiety – szczególnie te, które mają małe dzieci – pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy. Szttywny podział ról uwarunkowany był historycznie silną pozycją mieszczaństwa tożsamego z klasą średnią oraz wpływem Kościoła katolickiego. Zmieniło się także oblicze rodziny – trzypokoleniowa wielodzietna rodzina zamieniła się w rodzinę nuklearną z dziećmi (75%), z jednym dzieckiem (około 40%), dodatkowo często z jednym rodzicem (20%), obecnie 4 na 10 małżeństw kończy się rozwodem.

Badania wykazały wysokie zainteresowanie wykształceniem i pracą zawodową (rysunek 1).



Źródło: (Statistisches Bundesamt).

RYSUNEK 1. DANE STATYSTYCZNE DOTYCZĄCE KOBIEC W NIEMCZECH

Również w zakresie orientacji na karierę kobiety wskazują na inne wartości niż przed 30 laty, co pokazuje, że postulaty emancypacji zawodowej zostały już osiągnięte. Młodzież niemiecka – zarówno mężczyźni, jak i kobiety – wykazuje jednak nadal wysoki tradycjonalizm w formułowaniu swoich celów życiowych (rysunek 2).



Źródło: (Shell Jugendstudie).

RYSUNEK 2. WARTOŚCI CENIONE PRZEZ MŁODZIEŻ NIEMIECKĄ

Pozostałością po tradycyjnym modelu z jednym żywicielem rodziny jest jeszcze *pay gap*, czyli różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn na odpowiadających stanowiskach, wynoszące aż 23%, gdzie średnia dla UE wynosi 15%, a w Polsce jest to jedyne 10% (*Eurostat Yearbook 2006–2007*, s. 36).

Różnice są widoczne także w poszczególnych sektorach: pracownice fizyczne zarabiają tylko 74% tego, co ich koledzy, a pracownice umysłowe – jedynie 71%. Kobiety obecnie częściej zajmują stanowiska kierownicze, nie jest to jednak nadal zjawisko powszechne. Po-

pularne jest występowanie tzw. szklanego sufitu. Zasadniczo wiąże się to z częstszym zajmowaniem przez kobiety niższych, a tym samym gorzej płatnych, stanowisk. Nie jest to już spowodowane brakiem stosownych kwalifikacji, gdyż kobiety stanowią obecnie prawie połowę studiujących, ale jednocześnie jedynie jedną trzecią pracowników naukowych i zaledwie 14% grona profesorów.

Główną przeszkodą w karierze zawodowej kobiet jest fakt, że w podziale obowiązków domowych między kobietami a mężczyznami zaszły stosunkowo niewielkie zmiany. Główną część tradycyjnych prac domowych takich, jak: pranie, sprząatanie, gotowanie w 75–90% rodzin wykonują kobiety. Pomimo że 80% ojców deklaruje chęć spędzania większej ilości czasu ze swoimi dziećmi, kobiety – nawet te pracujące zawodowo – inwestują w opiekę nad dziećmi dwukrotnie więcej czasu niż mężczyźni. 56% mężczyzn, pragnących mieć dzieci, chętnie skorzystałoby pod pewnymi warunkami z tzw. okresu rodzicielskiego (czyli dawnego urlopu wychowawczego) po urodzeniu dziecka, ale faktycznie czyni to jedynie 5% ojców. Dla porównania w Szwecji z prawa tego korzysta 36% mężczyzn.

Kwestia rodziny jest jednym z najważniejszych punktów debaty publicznej, elementem programów wyborczych i tematem hasel, dzięki którym łatwo zdobyć elektorat. Orientacja na rodzinę przejawia się w konkretnych rozwiązaniach, łączących aktywność zawodową z macierzyństwem, proponowanych przez główne partie sceny politycznej Niemiec, nie wyłączając lewicowej SPD.

Elastyczne formy zatrudnienia wprowadzały do prawa pracy zarówno partie prawicowe, jak i lewicowe, zdając sobie sprawę z nieuchronności przemian na rynku pracy i ze specyfiki społeczeństw nowoczesnych. Dodatkowo stanowią one wzmocnienie dotychczasowej koncepcji godności ludzkiej i praw człowieka, ułatwiając samorealizację na obu niezbędnych płaszczyznach życiowych – pracy i życia rodzinnego.

3. REGULACJE PRAWA PRACY W KWESTII ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA

Rozwiązania w zakresie elastycznych form zatrudnienia w Niemczech są nieodłącznie związane ze specyfiką rynku pracy i mają długoletnią tradycję. Już w latach 60. rozpoczęto dyskusje na temat tzw. kont czasu pracy, w latach 70. o równouprawnieniu i dochodzie rodzinnym kobiet wychowujących dzieci.

Początki wprowadzania szcątkowych rozwiązań, jak elastyczny czas pracy, miały miejsce w latach 80. Wynikiem wieloletnich dyskusji na temat elastycznych form zatrudnienia była wspomniana już *Flexi-Gesetz*, będąca jednym z niewielu dokumentów prawnych w Europie, kodyfikujących sferę elastycznych form pracy. Nowe regulacje i rozwiązania pojawiają się wraz z koniunkturą na rynku pracy, głównie związane są z wdrażaniem nowoczesnych technologii telekomunikacyjnych (telepraca). Jednocześnie niektóre rozwiązania, jak m.in. konta czasu pracy czy *job-sharing*, umożliwiają złagodzenie dekonunktury w niektórych sektorach czy uwzględnienie sytuacji poszczególnych grup społeczno-zawodowych na rynku pracy, głównie ludzi starszych, matek pracujących czy pracowników młodocianych. Mnogość rozwiązań w ramach elastycznych regulacji stosunku pracy jest wprost proporcjonalna do zamożności społeczeństwa i koniunktury gospodarczej. Jednocześnie wdrożone już elastyczne rozwiązania czasu pracy są wentylem bezpieczeństwa w sytuacji niedo-

boru pracy, co wpływa dodatnio na jej efektywność. Wypracowywany latami konsensus między związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców przynosi zasłużone plony w postaci koniunktury na rynku pracy, pomimo zagrożenia globalną recesją. Potencjał niemieckiej gospodarki stwarza szansę na dalsze wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia, a także rozwijanie już istniejących. Uelastycznianie rozwiązań ma służyć rozwojowi kapitału ludzkiego i wpisuje się w idee kształtowania *work-life balance*.

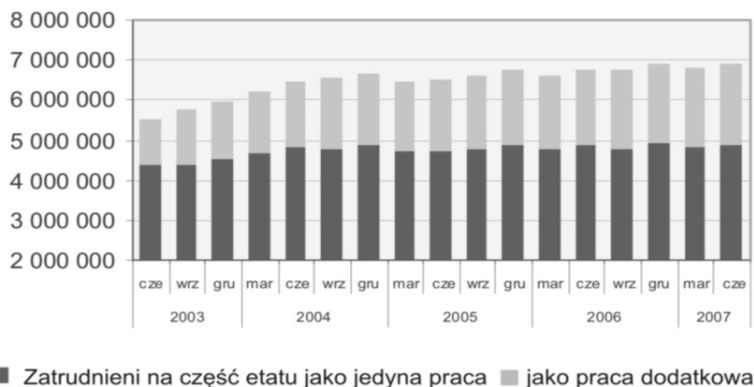
Dobrą sytuację pod względem *Lebensarbeitszeit*, czyli równowagi czasu poświęcanego pracy i innym czynnościom można mierzyć ilością czasu wolnego. Ludność Niemiec ma obecnie więcej wolnego czasu niż dziesięć lat temu – średnio sześć godzin dziennie, co z pewnością jest dużą zasługą nowoczesnych regulacji czasu pracy.

4. STOSOWANIE ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA I KONT CZASU PRACY

4.1. PRACA W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY

Przepisy prawa pracy nie są w RFN skodyfikowane w jednym akcie prawnym. Znajdują się w wielu poszczególnych ustawach takich, jak: Niemiecki Kodeks Cywilny (*Bürgerliches Gesetzbuch*), ustawa o ochronie przed wypowiedzeniem (*Kündigungsschutzgesetz*), ustawa o kontynuacji wypłaty wynagrodzenia (*Entgeltfortzahlungsgesetz*), federalna ustawa o urlopiach (*Bundesurlaubsgesetz*), ustawa o układach zbiorowych (*Tarifvertragsgesetz*), a także ustawa o ustroju przedsiębiorstw (*Betriebsverfassungsgesetz*). Treść stosunku pracy wynika, podobnie jak w Polsce, w pierwszym rzędzie ze zbiorowego prawa pracy, w drugim rzędzie z indywidualnych postanowień umowy o pracę.

Pracownicy zatrudnieni w ramach *Teilzeitarbeit*, czyli niepełnego wymiaru czasu pracy, to w Niemczech 23% ogółu zatrudnionych, z czego aż 80% stanowią kobiety, w większości matki. Zatrudnienie na część etatu znacznie częściej jest jedyną pracą niż dodatkową (rysunek 3).



Źródło: (Bundesagentur für Arbeit).

RYСУNEK 3. ZATRUDNIENI W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY

Zatrudnionym na część etatu przysługują takie same prawa pracownicze jak zatrudnionym na cały etat. W 1988 r. w RFN 1/3 prac była normowana jako część etatu, obecnie w sferze państwowej 1/5, natomiast w przemyśle wytwórczym zaledwie 1/25. Liczba przepracowanych godzin w tej formie zatrudnienia wynosi przeciętnie 18 godzin tygodniowo (w Polsce 22 godziny). Przeciętna liczba godzin na pełen etat to 42 godziny w Niemczech (w tym kobiety 31 godzin) i 44 godziny w Polsce.

4.2. MINI-JOB – ZATRUDNIENIE W NIEWIELKIM WYMIARZE GODZIN

Mini-job to jedna z form zatrudnienia na część etatu, umożliwiającą pracodawcy zatrudnienie dodatkowych osób bez odprowadzania składek o wysokości odpowiedniej dla umów na pełen etat. Została wprowadzona do niemieckiego systemu prawnego w 2003 roku. W przypadku takiego zatrudnienia zyskują obie strony. Dla większości osób mini-job to praca dodatkowa. Według badań przeprowadzonych przez Marco Caliendo i Katherine Wrohlich pt. *Ewaluacja niemieckiej ustawy o mini-job z użyciem eksperymentu*¹ mini-job głównie zainteresowane były osoby odbywające staż, a także kobiety i osoby w małżeństwie. Prowadzi to do domniemania, że jest to forma łączenia obowiązków domowych z rodzinnymi.

Sozialgesetzbuch² wyróżnia trzy rodzaje mini-job:

- praca na część etatu;
- mini-job w gospodarstwach domowych (*Privathaushalten*);
- zatrudnienie czasowe do 2 miesięcy lub 50 dni roboczych.

Forma mini-job charakteryzuje się następującymi cechami:

- kryterium przedmiotowe: pracownik otrzymuje wynagrodzenie do wysokości 400 euro w miesiącu (tzw. 400 euro mini-job);
- zatrudnianie w formie mini-job na okres do 2 miesięcy lub 50 dni roboczych w roku kalendarzowym (tzw. *kurzfristige mini-job*);
- nie obowiązują normy dotyczące tygodniowego ograniczenia czasu pracy;
- zatrudnienie w tej formie również: stażysty, praktykanta, studenta, cudzoziemca, rencisty, bezrobotnego – szczególne regulacje;
- dodatkowe formy mini-job na zatrudnienie sezonowe dla: Polaków, Czechów, Słowaków, Bułgarów, Węgrów, Rumunów i innych nacji.

Ta forma zatrudnienia staje się popularna ze względu na dość atrakcyjne warunki odnoszące się do opodatkowania/oskładkowania wynagrodzeń, a mianowicie:

- podatek od wynagrodzenia w zależności od tzw. klasy podatkowej waha się od 2 do 20%, po uwzględnieniu także dochodów z innych źródeł;
- przy zatrudnieniu na część etatu pracodawca odprowadza ryczałtowo 30%³ wynagrodzenia tytułem składki na ubezpieczenia społeczne (15% rentowe, 12% chorobowe, 0,1% inne) oraz podatku od wynagrodzeń do Centrali Mini-job przy Federalnym Bractwie Ubezpieczeniowym – *Bundesknappschaft*, pracownik nie ponosi dodatkowych kosztów;

¹ Tytuł oryginalny: *Evaluating German Mini-job Reform Using a True Natural Experiment*, March 2006.

² § 8 I Nr 1 SGB IV, 7 I SGB V, 20 I 1 SGB XI, 5 II 1 SGB VI, 27 II 1 SGB III.

³ Wzrost o 5% po 1.07.2006 r. z powodu podwyższenia wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe i rentowe, po 2% każde.

- przy zatrudnieniu w gospodarstwie domowym: ryczałtowo do 13,7% wynagrodzenia (po 5% rentowe i chorobowe, 1,6% wypadkowe);
- zatrudnienie krótkookresowe do 4 tygodni nie podlega obowiązkowi opodatkowania i oskładkowania;
- dodatkowo zakłady zatrudniające do 30 pracowników odprowadzają 1,3% wynagrodzenia do Centrali Mini-Job tytułem ubezpieczenia zdarzenia kontynuacji wypłacania wynagrodzenia, w razie niewypłacalności pracodawcy;
- zróżnicowane metody rozliczeń dla pracodawców zatrudniających osoby na 0,25; 0,5 i 0,75 etatu.

W Niemczech w formie mini-job zatrudnionych jest prawie 7 milionów osób, z czego 3 miliony w sektorach usług, handlu, wynajmie lokali, naprawach (tabela 1). W ogromnej większości zatrudnieni w ten sposób są obywatele narodowości niemieckiej, cudzoziemcy stanowią jedynie około 5%.

TABELA 1. LICZBA ZATRUDNIONYCH W FORMIE MINI-JOB WEDŁUG SEKTORÓW GOSPODARKI

Sektor gospodarki	Liczba zatrudnionych
Usługi w przedsiębiorstwach i wynajem	1.430.069
Handel, naprawy	1.319.239
Przemysł przetwórczy	756.634
Turystyka	670.592
Służba zdrowia, służby społeczne	636.845
Inne usługi	529.208
Środki komunikacji/transportu	429.160
Sektor budowlany	253.159
Opieka nad dziećmi, edukacja	140.349
Leśnictwo, rolnictwo	118.562

Źródło: (Mini-Job Zentrale).

Interesujący jest także udział mini-job drugiego typu, czyli mini-job jako forma zatrudnienia w gospodarstwach domowych, co uznaje się za szczególnie pozytywne zjawisko. Bowiem z jednej strony stanowi to z pewnością duże odciążenie kobiet pracujących, z drugiej osoby zatrudnione otrzymują oskładkowane wynagrodzenie. Zatrudniający, dzięki niskiemu ryczałtowemu podatkowi, zatrudni pomoc domową legalnie, zamiast ryzykować zatrudnienie w szarej strefie.

Ponad połowa mini-jobberów (3,7 mln) skupia się w trzech landach: Nadrenia-Westfalia, Bawaria i Badeni-Wuertembergia, czyli w landach o najbardziej konkurencyjnej gospodarce i największym potencjale ludnościowym w Niemczech, gdzie dominuje przemysł: samochodowy, chemiczny, wydobywczy, istnieje także bardzo prężny sektor usług i nowoczesnych technologii, a bezrobocie nie przekracza 7%. Dane te potwierdzają zależność między występowaniem elastycznych form zatrudnienia a poziomem dobrobytu społeczeństwa i rozwoju gospodarczego.

Struktura wieku zatrudnionych jest zróżnicowana – liczba osób zatrudnionych w formie mini-job wykazuje regularność w występowaniu zjawiska i uczestnictwie od 400 do 800 tys. osób w każdej z grup wiekowych (rysunek 4). Świadczy to o dużym uniwersalizmie tej

formy zatrudnienia, a także o równoczesnej korzyści z wprowadzonych rozwiązań dla wielu grup społecznych.



Źródło: (Mini-Job Zentrale.)

RYSUNEK 4. ZATRUDNIENI W FORMIE MINI-JOB WEDŁUG GRUP WIEKOWYCH

4.3. MIDI-JOB (NIEDRIGLOHN-JOBS) – PRACA ZA NISKIM WYNAGRODZENIEM

Praca midi-job to forma zatrudnienia, gdzie wynagrodzenie waha się w widelkach od 400,01 do 800 euro. Rozwiązanie to zostało wprowadzone w roku 2003 jako ujednoczenie zasad dotyczących prac w niepełnym wymiarze czasu. Pracodawca odprowadza w tym przypadku składki na ubezpieczenie społeczne o zredukowanym wymiarze. Oskładkowanie jest zryczałtowane i progresywne, wynosi od 11% przy 400,01 euro do 21% przy 800 euro przychodu. Składki na ubezpieczenia społeczne są jednak odprowadzane do Krankenkasse, nie do Mini-Job Zentrale.

Ta forma zatrudnienia jest pośrednią metodą redukcji zjawiska niedostatku dochodu w rodzinie. W Niemczech nie istnieje płaca minimalna, jest jednak przyjęte prawo zwyczajowe, że pracodawca nie może zaoferować stawki niższej niż 20% przeciętnego wynagrodzenia dla danej branży w danym landzie.

4.4. KONTA CZASU PRACY

Work-life balance przekulo się w Niemczech w tzw. *Lebensarbeitszeit*, czyli czas pracy sprzężony z szeroko pojętą aktywnością życiową. W Niemczech 48% zatrudnionych ma konto czasu pracy, które do złudzenia przypomina swoją konstrukcją konto oszczędnościowe, gdzie pracownik gromadzi nadliczbowe godziny i dni urlopowe, by później w dobrowolny sposób je wykorzystać, a także rozporządza swoim dniem w taki sposób, aby spędzić w pracy określoną w szerszym przedziale rozliczeniowym liczbę godzin, niezależnie czy w danym tygodniu spędził w pracy 10, czy 40 godzin, dostaje umówione wynagrodzenie. Zbierane godziny funkcjonują także w postaci pieniędzy w formie takich składników wynagrodzenia.

grodzienia, jak: trzynasta pensja, bonifikaty i tantiemy. Należność jest inwestowana, a następnie wypłacana w razie wcześniejszego odejścia na emeryturę.

Konta czasu pracy uzyskały swój obecny kształt prawny dzięki *Flexi-Gesetz* z 1998 roku, która uregulowała zagadnienia związane z tzw. długookresowym kontem czasu pracy. W Niemczech mamy do czynienia z olbrzymią liczbą lokalnych form kont. Główne jego rodzaje są następujące:

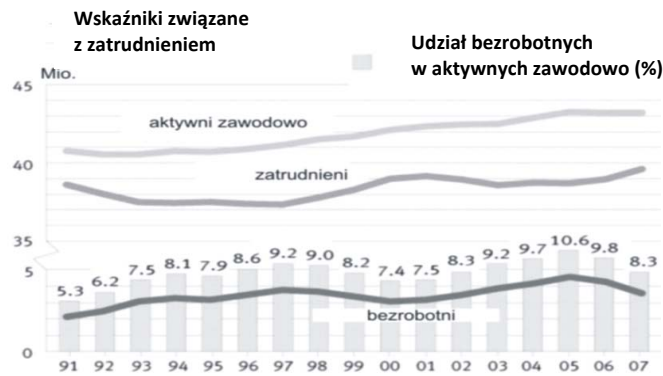
1. *Arbeitszeitkonten* na okres dłuższy bądź krótszy – konta ruchomego czasu pracy, na których godziny nadliczbowe przenoszone są na kolejne miesiące lub wyrównują godziny nieobecności w pracy. Konta te stwarzają możliwość zarządzania własnym czasem, są chętnie wykorzystywane jako instrument łączenia obowiązków domowych i pracowniczych, zwłaszcza przez młode matki i młodych ojców;
2. *Flexikonten* – flexikonta to konta *Zeitwert*, czyli te, gdzie się odkłada wynagrodzenie za nadgodziny, urlop płatny niewykorzystany. Można je zakładać na bardzo długi okres, nie uwzględniają one jednak zwolnień. Często o formie takiego konta decyduje pracodawca;
3. *Langzeitkonten* – konta ciągłego czasu pracy, na których zbierany jest wyłącznie czas pracy wliczany później do wcześniejszej emerytury;
4. *Lebensarbeitszeitkonten* – długoterminowe konta czasu pracy, na które wpływają i czas, i pieniądze, tak by można je później wykorzystać w dowolny sposób, np. w celu wcześniejszego odejścia z zawodu.

Z kontami czasu pracy jest powiązane pojęcie *Wertguthaben*. Jako należności z tytułu wykonywania pracy rozumie się wszystkie uzgodnione w umowie z pracownikiem świadczenia, należne za wykonywaną pracę, zgodnie z regulacjami dotyczącymi kont pracy – zarówno kont z należnościami w formie pieniężnej – *Geldguthaben* (*Geldkonto*), jak i w formie czasu – *Zeitguthaben* (*Zeitkonto*). Wszystkie zgromadzone należności jako składnik wynagrodzenia podlegają obowiązkowi ubezpieczenia, czyli są oskładkowane, aż do momentu ustania stosunku pracy.

5. KONDYCJA NIEMIECKIEGO RYNKU PRACY

Niemiecki rynek pracy charakteryzuje się wyższym wskaźnikiem zatrudnienia (65,4%) w porównaniu do UE-15, gdzie wynosi on 65,2% oraz do krajów postsocjalistycznych, będących w UE, w których kształtuje się on na poziomie około 55% i poniżej 50% dla kobiet.

W Niemczech wskaźnik zatrudnienia kobiet wynosi 59,6% (w UE-15 – 57,4%), natomiast osób w wieku 55+ kształtuje się na poziomie 45,4% (w UE-15 – 44,1%). Aż 39 z 82 mln mieszkańców RFN stanowią czynni zawodowo, z czego 4 mln to przedsiębiorcy. Dynamika wzrostu zatrudnienia wyniosła w 2005 r. minus 0,2%; rok wcześniej plus 0,4%, na co mają wpływ tendencje demograficzne, m.in. starzenie się społeczeństw, schodzenie z rynku pracy roczników wyżu powojennego. Średnia dynamika wzrostu zatrudniania dla UE-15 wynosi plus 0,7%.



Źródło: Urząd Statystyczny RFN.

RYSUNEK 5. WSKAŹNIKI ZATRUDNIENIA, AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ I BEZROBOCIA W NIEMCZECH

Bezrobocie rzędu 8,1% jest dla Niemiec dobrym wynikiem. Z 3,7 mln bezrobotnych pozostających bez pracy 50,3% to mężczyźni, a 49,7% kobiety (proporcja odwrotna niż w Polsce i większości krajów europejskich). Wśród młodzieży do 20. roku życia bezrobotni to jedynie 1,9%, a wśród osób powyżej 50. roku życia – 26,7%.

Od połowy 2007 r. obserwuje się w Niemczech znaczne zwiększenie zapotrzebowania na siłę roboczą⁴. Zanotowany wzrost, w zależności od sektora, waha się od 3 aż do 33%. 70% firm, zajmujących się leasingiem pracowniczym (tzw. *Zeitarbeit*), planuje zwiększenie liczby pracowników nawet o 66%. Największe zapotrzebowanie na wykwalifikowaną siłę roboczą zgłaszają firmy zorientowane na eksport, głównie z branży przetwórstwa. Dla najbardziej prężnego sektora saldo zapotrzebowania w branży budowy pojazdów wyniosło 15%, dla branży budowy maszyn 33% i dla branży techniki medycznej, pomiarowej, sterowania i regulacji automatycznej 32%. Wątpliwe jednak, czy będzie to zatrudnienie elastyczne.

Przeciętne zarobki wyniosły w Niemczech 27,7 tys. euro rocznie, co w porównaniu do UE stanowiło 109,8%. Dla porównania w Polsce była to kwota 11,7 tys. euro i stosunek do UE rzędu połowy przeciętnych zarobków mieszkańców państw unii. Koszty pracy kształtują się nieco inaczej. W Niemczech za godzinę pracy przeciętnie trzeba zapłacić 27 euro, w Polsce natomiast niecałe 5 euro, co stanowi ponad pięciokrotną różnicę (UE-25 – 24 euro). Struktura płacy jest podobna w obu krajach – pensja wynosi w obu przypadkach 76% składnika płacy, w Niemczech składnik socjalny to 23%, w Polsce 15%. Obraz dopełniają dane na temat produktywności. Przyjmując wskaźnik dla UE-25 za 100, dla Niemiec wynosi on na osobę zatrudnioną 102%, a na godzinę przepracowaną 105,8%. Dla porównania: w Polsce wskaźniki te wyniosły odpowiednio 62,2% oraz 47,6% i jest to jeden z gorszych rezultatów w UE.

⁴ Polsko-Niemieckie Towarzystwo Wspierania Gospodarki.

6. PODSUMOWANIE

Pozytywne tendencje na niemieckim rynku pracy oraz dynamiczny rozwój elastycznych form zatrudnienia dają podstawę do stwierdzenia, że Niemcy będą dalej rozwijać regulacje sprzyjające łączeniu obowiązków rodzinnych z karierą zawodową. Rozwój ten spowoduje jednocześnie stopniowe obniżanie kosztów pracy z powodu większej podaży pracowników, mogących świadczyć pracę w elastycznej formie, zmniejszanie liczby dni przeznaczonych na urlop wychowawczy dzięki możliwości łączenia dwóch sfer życiowych, a także pobudzanie mechanizmów obniżania kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (przykładowo przy telepracy prowadzenie biura w domu będzie generować niższe koszty – brak samochodu służbowego, brak kosztów wynajmu powierzchni biurowych).

Wiele aspektów pracy elastycznej należy jeszcze uregulować, a istniejące rozwiązania takie, jak: kontrola pracy, wykonywanej na odległość, efektywność wykonywanej pracy, bezpośredni kontakt z przełożonym oraz poczucie uczestniczenia w przedsięwzięciu firmowym – doprecyzować. Istniejące już rozwiązania oraz pozytywne widoki na przyszłość sprawiają, że Niemcy są bardzo ciekawym polem obserwacji rozwoju elastycznych form zatrudnienia, a doświadczenia związane z wprowadzaniem elastycznych form zatrudnienia w landach wschodnich będą przydatne krajom postsocjalistycznym o słabiej rozwiniętych regulacjach rynku pracy.

LITERATURA

- Aus-Innovativ Portal o elastycznych formach zatrudnienia w Niemczech. Tryb dostępu: <http://www.aus-innovativ.de/themen/arbeitsorganisation.htm>.
- Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend. Tryb dostępu: <http://www.bmfsfj.de/>.
- Die berufundfamilie gGmbH. Tryb dostępu: <http://www.beruf-und-familie.de/index>.
- Esping-Andersen G. (1990), *The three worlds of welfare capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Eurostat Yearbook 2006–2007*, parts: Economy, Population and Labour Market.
- Giddens A. (2002), *Trzecia droga. Odnowa socjaldemokracji*, PWN, Warszawa.
- Luebe K., Pagenstecher L. i in. (1988), *Wie geht's der Familie? Ein Handbuch zur Situation der Familien heute*, Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.), München.
- Mini-Job Zentrale. Tryb dostępu: http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/navNode.html.
- Shell Jugendstudie.
- Statistisches Bundesamt. Tryb dostępu: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/>.
- Strzemińska H. (2003), *Elastyczny czas pracy – funkcje gospodarcze, dochodowe i socjalne na przykładzie Niemiec, Francji i Holandii*, [w:] Frieske K. W. (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Titmuss R. (1974), *Social Policy. An introduction*, Londyn.
- Urząd Statystyczny RFN.

ZAGROŻENIA ZE STRONY ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIANIA I ORGANIZOWANIA PRACY

1. WPROWADZENIE

Struktura przyszłościowego modelu zatrudnienia (Sekuła 2001, s. 68) zakłada istnienie relatywnie niewielkiej grupy pracowników stałych (rdzeń załogi) i dużej grupy pracowników zasobowych i peryferyjnych, zatrudnianych w różnych elastycznych formach pracy. Przesłanki ku takiej strukturze zatrudnienia są dwojakie: ekonomiczne i społeczne. Z ekonomicznego punktu widzenia powinna ona przynieść przedsiębiorstwu racjonalizację kosztów pracy poprzez likwidację zatrudnienia niskoproduktywnego (np. w okresach zróżnicowanego nasilenia zadań, w mniej wydajnych godzinach pracy), tym samym zwiększyć jego konkurencyjność i w skali makro przyczynić się do wzrostu konkurencyjności gospodarki kraju czy regionu. Natomiast ze społecznego punktu widzenia elastyczne formy zatrudnienia i organizowania pracy mają służyć poprawie zatrudnialności, stwarzając warunki do podejmowania pracy na trudnych rynkach pracy (bezrobocie) lub w trudnych sytuacjach życiowych (np. pogodzenia z życiem rodzinnym). Powinny także poprawiać jakość pracy, poprzez dogodne dla pracownika organizacyjne warunki pracy oraz wpływać na konkurencyjność przedsiębiorstwa. Powyższe kwestie znalazły swoje odzwierciedlenie w Europejskiej Strategii Zatrudnienia i są także podstawą do wdrażania w przedsiębiorstwach koncepcji elastycznej organizacji, w tym elastycznych zasobów ludzkich.

Generalnie zatem idea upowszechnienia elastycznych form zatrudnienia i organizowania pracy ma przede wszystkim znaczenie prospołeczne, ale w gruncie rzeczy ma także przełożenie ekonomiczne poprzez poprawę wydajności pracy i motywacji do pracy. Coraz częstsze wykorzystanie tych form pokazuje jednak także ich negatywny społeczny wymiar, który nie zawsze jest możliwy do uniknięcia, bo wynika z charakterystycznych cech tych form. W niniejszym artykule zwrócono uwagę na trzy zagrożenia o charakterze społecznym, jakie niosą ze sobą elastyczne formy pracy, mogące ograniczyć ich zastosowanie. Nie oznacza to jednak krytyki takich rozwiązań, wskazuje tylko na konieczność rozważania ich mankamentów przy ewentualnych wdrożeniach.

Podjęte rozważania dotyczą trzech aspektów elastyczności pracy: zatrudnienia (nawiązanie stosunku pracy), czasu (elastyczny czas pracy) i przestrzeni (formy telepracy).

* Dr Beata Skowron-Mielnik – Akademia Ekonomiczna w Poznaniu

2. OBNIŻENIE KATEGORII PRACY I PRACOWNIKA

Na początku rozważań należałoby zwrócić uwagę na to, że uznanie pracy za dobrą nie jest sprawą do pewnego stopnia subiektywną. Każdy pracownik, zgodnie z własnymi preferencjami, potrzebami i systemem wartości, może tę samą pracę oceniać inaczej. Jednak dążenie do kształtowania możliwie dobrej jakości pracy, a taki jest cel aktualnych regulacji unijnych i generalna tendencja rozwojowa rynku pracy, wymaga postawienia obiektywnych kryteriów kwalifikowania pracy w kategoriach jej dobroci, wpływu na pozycję zawodową pracownika i społecznego prestiżu pracy.

W badaniach nad jakością pracy, zapoczątkowanych w Unii Europejskiej w 2001 r., wyznaczono 10 obszarów, będących podstawą oceny jakości pracy, do których zaliczono (Urbaniak 2003, s. 11):

- jakość miejsc pracy i zatrudnienia;
- kwalifikacje, ustawiczną edukację, rozwój kariery zawodowej;
- równość płci;
- bezpieczeństwo i higienę pracy;
- elastyczność i zabezpieczenie praw pracowniczych w związku z rozwojem nowych form pracy i organizacji czasu pracy;
- integrację i dostęp do rynku pracy;
- organizację pracy i równowagę między pracą a życiem pozazawodowym;
- dialog społeczny i zaangażowanie pracowników;
- zróżnicowanie i brak dyskryminacji;
- całociowe efekty ekonomiczne i produktywność.

Wprowadzenie jakości do Europejskiej Strategii Zatrudnienia spowodowało, że walka z bezrobociem ustąpiła miejsca działaniom na rzecz pracy lepszej jakości, co zmieniło punkt widzenia na pożądaną cechy organizacji pracy.

Z kolei zespół badaczy zajmujących się jakością pracy w Niemczech (INQA – *Initiative Neue Qualität in der Arbeit*) opublikował w 2006 r. wyniki badań, zgodnie z którymi jedynie 3% badanych pracuje w warunkach, które można nazwać dobrą pracą (Unger, Kleinschmidt 2006, s. 162). Dobra praca określona zaś została jako taka, w której:

- pracownik jest w pracy wspierany przez kolegów, przełożonych, ma możliwości podwyższania kwalifikacji i może mieć wpływ na pracę oraz rozwijać się;
- pracownik odczuwa subiektywnie niewielkie obciążenie niepewnością, ograniczonym wpływem czy też nadmiernymi lub niedostatecznymi wymaganiami związanymi z pracą;
- pracownik jest rzetelnie opłacany za swoją pracę.

Z badań wynika, że z reguły pracownicy, mający własną działalność, pracują w lepszych warunkach niż pracownicy najemni, podobnie pracownicy biur w porównaniu z pracownikami mającymi bezpośredni kontakt z innymi osobami oraz pracownikami produkcyjnymi. Nie wyróżniono jednak żadnej konkretnej branży, która miałaby dobre warunki pracy. Dal-sze 28% badanych ma ciekawe, samodzielne, satysfakcjonujące, dobrze płatne prace, ale żyje w nieustannej presji czasu i odpowiedzialności, i też nie do końca uznaje swoją pracę za dobrą jakościowo.

W związku z powyższym w przypadku organizacji pracy, z punktu widzenia pojedynczego pracownika, rangę pracy można ocenić przez pryzmat:

- stabilności pracy (bezpieczeństwo zatrudnienia, poziom i stabilność wynagrodzenia, zakres świadczeń pracowniczych);
- możliwości rozwoju zawodowego (znaczenie dla awansu zawodowego, podwyższanie kwalifikacji);
- dogodności życiowej (uciążliwość pracy, wpływ na zdrowie, rodzinę, inne aspekty życia pozazawodowego).

Stabilność pracy w największym stopniu jest naruszana w różnego rodzaju atypowych (w stosunku do powszechnie przyjętego standardu umowy o pracę na czas nie określony) formach zatrudnienia takich, jak: praca tymczasowa, praca na podstawie umów terminowych, umowa o dzieło czy samozatrudnienie (Hajn 2003, s. 56–80). Nie dają one bowiem pewności co do dalszego, długotrwałego świadczenia pracy i związanego z tym uzyskiwania dochodów, nie zawsze dają także taki sam zakres świadczeń pracowniczych jak w przypadku osób zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony. Podobnie jest w przypadku pracy świadczonej w niepełnym wymiarze czasu pracy, która poza tym, że wiąże się z niższymi zarobkami (co należy uznać za prawidłowe, skoro czas pracy jest krótszy), to w sytuacjach redukcji kadr osoby świadczące taką pracę stanowią grupę podwyższonego ryzyka, ponieważ łatwiej przekazać innemu pracownikowi zadania „póletatowca” niż osoby pracującej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Możliwości rozwoju zawodowego najmniej kolidują z elastycznym czasem pracy, ponieważ większość jego form raczej ułatwia łączenie pracy z zaangażowaniem w podnoszenie kwalifikacji (np. skomprimowany tydzień pracy, ruchomy czas pracy), z wyjątkiem pracy niepełnowymiarowej, która może działać dyskwalifikująco w sytuacji ponoszenia kosztów szkoleń przez pracodawcę (mniejsze możliwości wykorzystania lepszych kwalifikacji pracownika). Z kolei w przypadku telepracy badania wskazują, że o ile może ona pomagać w zdobywaniu kwalifikacji podstawowych, o tyle nie jest w stanie podnieść kompetencji w sferze zarządzania i brania na siebie odpowiedzialności; czynności wykonywane w ramach telepracy są postrzegane jako mniej urozmaicone, o mniejszych wymaganiach i mniej interesujące niż praca w siedzibie przedsiębiorstwa (Pędziwiatr 2002, s. 34). Natomiast nietypowe formy zatrudnienia z jednej strony sprzyjają gromadzeniu doświadczenia zawodowego (praca w różnych przedsiębiorstwach, na różnych stanowiskach), ale z drugiej strony raczej dotyczą stanowisk wykonawczych, w ograniczonym stopniu pojawiają się na stanowiskach kierowniczych i wysokospecjalistycznych. To wskazuje na ograniczone szanse awansu zawodowego osób pracujących w elastycznych systemach pracy.

Pozostaje zatem kwestia dogodności życiowej, najczęściej wiązana z zagadnieniem programów praca – życie. Znaczenie elastycznego czasu pracy zostało omówione w kolejnej części artykułu, natomiast w odniesieniu do form zatrudniania oraz kształtowania przestrzeni i miejsca pracy, ich niestabilność, zmienność, powoduje traktowanie ich jako niedogodnych życiowo, chociaż dla niektórych kategorii pracowników (np. pracujący w wolnych zawodach) lub pracowników w szczególnych sytuacjach życiowych (np. opiekujących się dziećmi lub innymi członkami rodziny) mogą być atrakcyjne. Należy jednak zwrócić uwagę, że te formy organizacji pracy, które pozwalają pogodzić pracę z życiem pozazawodowym, jednocześnie nie pozwalają na wyraźne ich rozgraniczenie, a wtedy oznacza to konieczność ciągłego balansowania między tymi obszarami, często w kierunku działań na rzecz pracy, a nie rodziny, czy życia towarzyskiego.

Podsumowując tę część rozważań, można postawić hipotezę, że elastyczne formy zatrudniania i organizacji pracy są charakterystyczne dla stanowisk niższego szczebla hierarchii organizacyjnej; wówczas są raczej narzucane przez pracodawcę i kojarzone przez pra-

owników z pracą niższej kategorii. Natomiast przesuwając się w górę hierarchii organizacyjnej, zauważa się stosowanie wybranych, atrakcyjnych dla pracowników form elastycznej organizacji pracy (np. *sabbaticals*), które pełnią funkcję motywatora, tym samym wpisując się w ideę dobrej jakościowo pracy.

3. DEHUMANIZACJA PRACY

Humanizacja pracy nawiązuje do idei humanizmu i uznaje człowieka jako dobro najwyższe z punktu widzenia jednostki i społeczeństwa, opiera się przy tym na założeniu, że praca ma istotne znaczenie dla człowieka i znacząco wpływa na życie poza pracą. Tym samym dążenie do jej posiadania i utrzymania może spowodować, że oddziałuje ona na człowieka dehumanizująco, tzn. może posiadać cechy nie przystające do człowieka lub źle na niego wpływające (Mikuła 2000, s. 14). Z licznych definicji humanizacji pracy (Mikuła 2000, s. 17–19) najbardziej adekwatną do oceny działań związanych z elastyczną organizacją pracy wydaje się być definicja T. Pszczołowskiego – humanizacja pracy to działanie zapobiegające uszczerbkom, jakie człowiek, rozumiany jako pewna całość psychofizyczna, może ponieść, wykonując pracę. Każde zatem działanie, związane z organizacją pracy, w zależności od konsekwencji zdrowotnych (w zdrowiu psychicznym i fizycznym), które wywołuje u osoby wykonującej pracę, może być uznane za humanizujące lub dehumanizujące.

Ocena oddziaływania poszczególnych aspektów organizacji pracy wymaga postawienia kryteriów takiej oceny. Można je sformułować niejako od końca, poprzez analizę skutków dehumanizacji pracy, do których zalicza się zmiany bezpośrednie u pracowników (obniżenie sprawności działania i motywacji do pracy, odczucie zmęczenia fizycznego, złe samopoczucie psychiczne, wysoki poziom stresu, niski poziom zaangażowania i satysfakcji, poczucie alienacji) i ich konsekwencje organizacyjne (niski poziom wydajności pracy, pogorszenie współdziałania między pracownikami, skutkujące spadkiem sprawności ogólnooorganizacyjnej, podwyższenie fluktuacji kadr, spadek jakości efektów pracy, wzrost liczby wypadków przy pracy). Na ich podstawie do zasadniczych kryteriów oceny organizacji pracy ze względu na de/humanizację należy zaliczyć:

- zgodność z potrzebami i możliwościami jednostki, w tym: tworzenie warunków pracy sprzyjających dobremu zdrowiu, pełne wykorzystanie i rozwój umiejętności pracowniczych poprzez odpowiednie kształtowanie treści pracy, wzrost udziału pracowników w podejmowaniu decyzji, oddzielenie pracy od działalności pozazawodowej, możliwość pogodzenia roli pracownika z innymi rolami, zwiększenie bezpieczeństwa zatrudnienia;
- zgodność z zasadami współżycia społecznego, w tym: poprawa integracji społecznej, doskonalenie społecznych warunków pracy (w tym szczególnie komunikacja ze współpracownikami i przełożonymi), przestrzeganie zasad współdziałania.

Podsumowując, organizacja pracy, aby być uznaną za sprzyjającą humanizowaniu pracy, powinna zapewnić zarówno dostosowanie środowiska pracy do potrzeb i możliwości pracownika, jak i ukształtowanie dobrych relacji społecznych.

Analizując kwestię dehumanizacji pracy na przykładzie elastycznego czasu pracy (Skowron-Mielnik 2007; Machol-Zajda 2003, s. 179), za punkt wyjścia przyjęto wyróżnienie następujących cech charakterystycznych różnych jego form:

- decentralizacja kompetencji w zakresie czasu pracy – możliwość decydowania przez pracownika o okresach wykonywania pracy i momentach jej podejmowania i kończenia;
- okresowe zmiany czasu pracy – dostosowanie czasu pracy do różnorodnych potrzeb organizacji gospodarczych, wyrażanych zarówno przez pracodawców, pracowników, jak i różne podmioty zewnętrzne, zainteresowane działalnością danej organizacji; element elastyczności wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy,
- zdolność regulowania przez obowiązujące normy prawa pracy coraz to nowych sytuacji życiowych bez potrzeby zmian podstaw prawnych;
- indywidualizacja rozwiązań w sferze czasu pracy – oznacza wprowadzenie, zamiast jednego powszechnie obowiązującego systemu, różnych form dotyczących wymiaru i rozkładu czasu pracy, o których decydują podmioty najbardziej zainteresowane czasem pracy w danej organizacji gospodarczej;
- asynchroniczna obecność w pracy z powodu zróżnicowanego czasu pracy pracowników i oddzielenie indywidualnego czasu pracy pracownika od ogólnego czasu pracy przedsiębiorstwa.

Z powyższych cech mogą wynikać zarówno korzyści, jak i mankamenty elastycznego czasu pracy, ale odnosząc je do postawionych wcześniej kryteriów oceny organizacji pracy ze względu na de/humanizację, można wskazać cztery czynniki potencjalnie dehumanizujące pracę:

- zwiększenie intensywności pracy w jednostce czasu;
- okresowe wydłużanie czasu pracy;
- zwiększenie odpowiedzialności pracownika;
- deregulacja życia zawodowego i pozazawodowego.

Pierwsza cecha oznacza intensywne kontra ekstensywne wykorzystanie czasu pracy – bez wydłużania czasu pracy poprzez nadgodziny, ale więcej pracy w jednostce czasu m.in. przez pracę w godzinach dobrej dyspozycji psychofizycznej pracownika (jeśli decyduje sam o godzinach swojej pracy), co wpływa na poziom zmęczenia psychofizycznego pracownika. Podobnie oddziałuje, towarzyszące prawie wszystkim elastycznym formom czasu pracy, okresowe wydłużanie czasu pracy ponad standardowe 8 godzin (np. w polskim prawie pracy dopuszcza się do 12 godzin). Jeśli do tego jest to powiązane z dłuższymi okresami rozliczeniowymi i kumulowaniem w okresach nasilenia zadań dni o przedłużonym czasie pracy, oznacza to zagrożenie dużym zmęczeniem pracownika, wyczerpaniem, ryzykiem nasilenia wypadków przy pracy lub depresji. Trzeci czynnik, związany z koniecznością decydowania o terminach realizacji zadań i koordynowania tych decyzji z innymi pracownikami oraz większą odpowiedzialnością za skutki podejmowanych decyzji i działań, ma dualny charakter. Z jednej strony poprawia wartość pracy i motywację pracowników, a z drugiej powoduje nieustanne napięcie spowodowane koniecznością koordynowania swojej pracy z innymi. Brak stałych godzin pracy, nieregularność długości dnia i tygodnia pracy, niezależnie od tego, czy decyduje o tym przełożony, czy sam pracownik, powoduje trudności w zsynchronizowaniu pracy z życiem pozazawodowym i konieczność ciągłego podejmowania decyzji i wyznaczania priorytetów. To wiąże się z trudnością zachowania równowagi praca – życie, słabszą integracją społeczną, problemami komunikacyjnymi w miejscu pracy z powodu asynchronicznej obecności, konieczność ciągłej synchronizacji planów zawodowych i pozazawodowych.

Należy jednocześnie podkreślić, że wymienione cechy z samej swej istoty, a nie niewłaściwego zaprojektowania czy wdrożenia, generują powyższe negatywne aspekty pracy. Acz-

kolwiek problemy projektowo-wdrożeniowe rozwiązań w zakresie organizacji pracy mogą dodatkowo nasilać te negatywne aspekty.

4. NASILENIE STRESU I DEPRESJI

Negatywne zdrowotne konsekwencje elastycznej organizacji pracy mogą wynikać z dwojakiego rodzaju obciążeń:

- obciążenia fizycznego, przede wszystkim związanego ze zmęczeniem spowodowanym przedłużonym czasem pracy, mobilnością, wynikającą z różnych miejsc wykonywania pracy, ale także dolegliwości fizyczne, będące konsekwencją stresu, związanego z większą odpowiedzialnością i deregulacją życia;
- obciążenia psychospołecznego, związanego ze zmieniającymi się zadaniami i wymaganiami (elastyczność funkcjonalna), koniecznością koordynacji pracy z życiem pozazawodowym, mobilnością przestrzenną; jest ono mniej zauważalne, ale niesie ze sobą trudniejsze do zwalczania konsekwencje w postaci stresu, depresji.

Praca staje się obecnie mniej szkodliwa fizycznie, ale bardziej wymagająca i obciążająca psychicznie, głównie poprzez samodzielność decyzyjną pracowników – zarówno w sensie jej braku, jak i nadmiaru. Jednocześnie zauważalność chorób psychicznych jest ograniczona, a koszty ich leczenia mniej przewidywalne – dolegliwości fizyczne z reguły są widoczne i można określić koszty i okres leczenia, natomiast do psychicznych nie każdy się przyznaje, trudniej je diagnozować i leczyć.

W 2006 r. w Niemczech ukazało się opracowanie, którego autorzy, analizując zjawisko nasilającej się depresji, jako zasadnicze jej źródło podali pracę, szczególnie jej organizację (Unger, Kleinschmidt 2006, s. 21–30). Czynnikiem obciążającym psychicznie w pracy, odbieranym niezależnie od wykształcenia, statusu socjalnego, pozycji społecznej jest przede wszystkim mała samodzielność, ograniczone możliwości podejmowania decyzji i działania; zdecydowanie mniej obciążająca jest sama ilość pracy. Mało kontroli i możliwości wpływu na własną pracę czynią ją z jednej strony, w subiektywnym odbiorze, bardziej obciążającą niż wymagająca praca, ale z dużą przestrzenią decyzyjną i działania. Z drugiej strony obciążająca jest też nadmierna odpowiedzialność, dotycząca np. współpracowników, efektów pracy zależnych od pracy dużych zespołów, w których ma się ograniczony wpływ na efekty, a ponosi się za nie odpowiedzialność.

Drugim istotnym czynnikiem negatywnie wpływającym nie tylko na zdrowie psychiczne, ale także fizyczne (zagrożenie zawałem serca) jest „kryzys gratyfikacji” (*effort-reward imbalance*), niedostateczne, w odczuciu pracownika, docenienie jego osoby i roli, nie tylko w sensie wynagrodzenia, ale innych form dowartościowania. Jest to szczególnie obciążający czynnik w przypadku osób o niższym wykształceniu i zajmujących wyizolowane organizacyjnie i społecznie stanowiska pracy (relatywnie niezależne zadania, wymagające ograniczonego kontaktu z innymi, realizowane poza siedzibą firmy), których, jak twierdzą autorzy, jest coraz więcej we współczesnej gospodarce usługowej, np. pracownicy call center, telepracownicy, kierowcy.

Kolejny czynnik to zagrożenie utratą pracy – nawet nie w sensie zupełnej utraty, ale zmiany, tzn. utraty dotychczasowej, żeby zyskać inną w tym samym przedsiębiorstwie – czynnik związany z różnego rodzaju restrukturyzacjami, zarówno w sensie pozytywnym (rozwój firmy), jak i negatywnym (kryzys), ale także z formami zatrudniania takimi, jak: praca tymczasowa, praca na umowy na czas określony, praca na wezwanie. Istotne jest to,

że każda z tych sytuacji powoduje zerwanie dotychczasowych więzi zawodowych, zmienia zadania, ulokowanie w układzie organizacyjnym, a niepewność z tym związana jest źródłem stresu dla wszystkich pracowników.

Zasadniczej przyczyny depresji i stresu autorzy wspomnianej książki upatrują w istotnych zmianach w społeczeństwie i postrzeganiu jednostki. Z jednej strony jednostka może wszystko i jest centralnym punktem społeczeństwa, ale też sama musi szukać czy ustanawiać porządek, reguły, wartości, które chce uznawać i musi to robić nieustająco. Z drugiej strony współczesne usługowe społeczeństwo coraz częściej tworzy warunki pracy obciążające nasze funkcje psychiczne: coraz więcej pracowników ma bezpośredni kontakt z klientem, pracuje w zespołach, w elastycznych formach pracy, wymagających mobilności, co narusza stabilność więzi społecznych. Jednocześnie za tym nie idzie wsparcie w postaci form optymalizacji struktury pracy, czy też nowoczesnego zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników. Z tego powodu praca, która dla większości jest istotnym elementem życia, staje się tak dużym źródłem stresu, a osłabienie więzi społecznych poza pracą (kryzys rodziny, systemów wartości, religii), powoduje, że ludzie stają się bardziej wrażliwi na różne bodźce wywołujące depresję.

Istotnym problemem w zwalczaniu stresu jest to, że pracownik długo nie zdaje sobie sprawy z siły jego szkodliwego oddziaływania. Zauważalne objawy pojawiają się, kiedy stan jest już poważny i często związane są ze stanem fizycznym; dlatego leczenie początkowo dotyczy zupełnie innych przyczyn niż stres (np. związanych z chorobami układu krążenia) i w ogóle nie jest związane z organizacyjnym aspektem pracy.

5. PODSUMOWANIE

Elastyczne formy zatrudnienia i organizowania pracy w dotychczasowych koncepcjach raczej wiążą się z trudnymi rynkami pracy, na których bezrobocie w znaczący sposób wyznacza reguły gry i warunki pracy – pracownicy godzą się wtedy na prawie wszystko, byleby mieć pracę, a pracodawcy oferują przede wszystkim warunki dogodne dla siebie, tzn. dla swojego przedsiębiorstwa. W sytuacji, kiedy rynek pracy normalizuje się bądź wręcz jest niedobór pracowników, czego symptomy widoczne są obecnie na polskim rynku pracy, pracownicy będą dążyć do stabilizacji zatrudnienia i zorganizowania pracy, umożliwiającej im przewidywanie swojej działalności zawodowej i pozazawodowej. Tym samym wpłynię to na ich preferencje co do sposobów organizowania pracy. Nie znaczy to, że nie będą wybierać elastycznych rozwiązań, ale będzie to raczej elastyczność w sensie możliwości wykorzystania odchylenia od standardu, a nie nieustannej zmienności warunków pracy. Jest to szczególnie ważne w pracy zawodowej kobiet, które najbardziej odczuwają skutki braku równowagi praca – życie pozazawodowe i dla których ważna jest elastyczność. Równie istotna jest pewność pracy i stabilność reguł organizacyjnego funkcjonowania.

Dlaczego tak trudno jest zachować równowagę między zaangażowaniem w pracę i w życie poza nią? Pracownicy cenią sobie aktualne możliwości pracy takie, jak: samodzielność, możliwość rozwijania talentów i zdolności, pracę zespołową, poczucie bycia rzeczywistym współpracownikiem, a nie elementem mechanizmu. I wydaje się, że tego nie daje się pogodzić z wymogiem odpoczynku i odgraniczenia pracy od życia osobistego. Stąd ważniejsze są wartości zewnętrzne (spełnienie wymagań pracodawcy) niż wewnętrzne wartości wyznawane przez pracownika. Do tego wymagania formułowane przez przedsiębiorstwo, związane z terminami, ilością zadań, wynikają z orientacji na rynek, a nie na pracownika. Pro-

blem tkwi zatem w prorynkowym, a nie propracowniczym (proludzkim) nastawieniu pracodawcy i w zewnętrznym, a nie wewnętrznym ukierunkowaniu się samego pracownika. Takie podejście rodzi negatywne skutki zarówno społeczne, jak i ekonomiczne. Amerykański socjolog, R. Sennett (2000), określił współczesną organizację pracy mianem deregulacji czasu i przestrzeni, a przecież ludzie, żeby efektywnie pracować i odczuwać zadowolenie z własnego życia, potrzebują rytmu i stałości z opcją na elastyczność.

LITERATURA

- Hajn Z. (2003), *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa.
- Machol-Zajda L. (2003), *Elastyczny czas pracy – ułatwia czy utrudnia godzenie pracy z życiem pozazawodowym*, [w:] Borkowska S. (red.), *Programy pracy – życie a efektywność firm*, IPiSS, Warszawa.
- Mikula B. (2000), *Człowiek a organizacja*, Antykwa, Kraków.
- Pędziwiatr F. (2002), *Telepraca i jej implikacje*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 2.
- Sekula Z. (2001), *Planowanie zatrudnienia*, Oficyna Ekonomiczna – Dom Wydawniczy ABC, Kraków.
- Sennett R. (2000), *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*, Siedler Verlag, Berlin.
- Skowron-Mielnik B. (2007), *Elastyczny czas pracy – humanizacja czy dehumanizacja w organizacji pracy*, materiał w druku.
- Unger H. P., Kleinschmidt C. (2006), *Bevor der Job krank macht*, Kösel-Verlag, München.
- Urbaniak B. (2003), *Batalia UE o jakość pracy*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 2.

ZWIĄZKI ZAWODOWE WOBEC ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA

Związkom zawodowym często zarzuca się, że rynek pracy w Polsce jest mało elastyczny, a związki zawodowe są niechętnie jakimkolwiek deregulacjom. Bowiem, w powszechnym przekonaniu, główną przyczyną wysokiego bezrobocia jest sztywny, nadmiernie regulowany i mało elastyczny rynek pracy. Powszechny jest pogląd, że regulacje zahamują tworzenie miejsc pracy przez powstrzymywanie pracodawców od zatrudniania pracowników z powodu wysokich kosztów albo trudności ze zwalnianiem niepotrzebnych pracowników. Doprowadziło to do nawoływania o deregulację i zmniejszenie opieki nad pracownikami.

Problem jednak w tym, że teza o sztywności polskiego rynku pracy jest tezą nieprawdziwą, co postaram się udowodnić, a także w tym, że nikt nigdzie nie określił zakresu pojęcia *deregulacja*. Sam przedrostek *de* oznacza „odwrotność, zaprzeczenie, redukcję, pozbawienie, odjęcie tego, co oznacza człon drugi” (Tokarski, red. 1971, s. 134). W przypadku rynku pracy oznaczałoby pozbawienie go wszelkich sformalizowanych, dotyczących form oraz trybu zatrudniania i zwalniania pracowników, ich ochrony socjalnej, warunków płacowych, trybu awansowania, czasu pracy itd. Takie pojęcie deregulacji wobec rynku pracy nie może mieć miejsca.

Przełom ustrojowy w Polsce spowodował, że niepewność wśród ludzi pracy jest wysoka i dotyczy, jak zawsze, przede wszystkim zarobków, ale jeszcze w większym stopniu utrzymania lub szukania miejsc pracy. Przemiany gospodarcze, powodujące restrukturyzację rynków pracy, pociągają za sobą zmiany funkcjonowania przedsiębiorstw. Ma to swoje konsekwencje w odniesieniu do form zatrudnienia, stosowanych przez pracodawców, a tym samym relacji pracownik – pracodawca.

Głównymi przesłankami ekspansji nowych form pracy są przekształcenia gospodarcze, rozwój sektora usług czy konkurencji. Pojawiły się więc nietypowe formy zatrudnienia, a często główną przyczyną ich wprowadzenia jest ich elastyczność, odpowiadająca na potrzeby zarówno pracowników, jak i pracodawców. W praktyce elastyczne formy zatrudnienia obejmują m.in. pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, zadaniowy czas pracy, samo-zatrudnienie, pracę nakładczą, pracę agencyjną, umowy cywilnoprawne, pracę weekendową, system skróconego tygodnia pracy, telepracę czy *job-sharing* (tzw. dzielenie się pracą). Jest jednak cena, którą płacą ludzie już dziś, a mianowicie niepewność i pułapki społeczne, jakie ona niesie.

W encyklikach papieskich mówi się, że „praca jest jednym z tych aspektów, aspektem odwiecznym i pierwszoplanowym, zawsze aktualnym i wciąż na nowo domagającym się, by

* Bogdan Grzybowski – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

o niej myśleć i świadczyć” (Jan Paweł II...). W encyklice *Laborem Exervens* („O pracy ludzkiej”) Kościół uważa za swoje zadanie stałe przypominanie o godności i o prawach ludzi pracy oraz piętnowanie takich sytuacji, w których bywają one gwałcone. Stara się oddziaływać na bieg tych przemian w taki sposób, aby wraz z nimi dokonywał się prawdziwy postęp człowieka i społeczeństwa.

Dlaczego przypominam o tej encyklice? Otóż, dla związków zawodowych godność i prawa ludzi pracy są elementem najważniejszym. Zgodnie z ustawą, związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. A więc, wszystko co jest z pracą związane stanowi *leit-motiv* działalności związkowej.

Nie jest także tajemnicą, że związki zawodowe preferują tradycyjny model pracy, definiowany jako wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy między pracownikiem a zatrudniającym go pracodawcą, nawiązanego na podstawie bezterminowej umowy o pracę. Preferowanie tradycyjnego modelu pracy nie oznacza, że związki zawodowe, które reprezentują, są wrogiem różnych form nawiązywania stosunku pracy na zasadach odbiegających od modelu, który można uznać za tradycyjny. Wręcz przeciwnie, związki zawodowe uczestniczyły w tworzeniu ustawy o pracy tymczasowej czy w tworzeniu przepisów, związanych z telepracą. Doszło do tego, że regulacje, dotyczące stosunków pracy w Polsce, są uznawane za jedne z najbardziej liberalnych w Europie.

Tendencjom do liberalizowania tych stosunków związki zawodowe przeciwstawiają postulat zapewnienia niezbędnej ochrony świadczącym pracę w różnych formach prawnych. Ustalenia tej ochrony na właściwym poziomie nie tylko domagają się zatrudnieni, ale wymaga jej w szczególności prawo europejskie.

W Polsce z roku na rok obserwujemy zmniejszanie się ochrony socjalnej pracowników. Na skutek wprowadzenia kapitalizmu pojawił się problem restrukturyzacji zatrudnienia, który spowodował konieczność rozwiązania problemu zwolnień grupowych. Aby uspokoić związki zawodowe, zaproponowano układ: zwolnienia w zamian za osłony socjalne. W pierwszej ustawie o zatrudnieniu z 1989 r. zasiłki dla bezrobotnych przyznano wszystkim zarejestrowanym w urzędach pracy. Niestety w dalszych latach nastąpił gwałtowny odwrót od osłon socjalnych. Zlikwidowano zasiłki przedemerytalne, a zasiłki dla bezrobotnych otrzymuje dzisiaj zaledwie 14% bezrobotnych.

Po względnie spokojnym okresie dziesięciu lat od momentu przełomu ustrojowego, od 2002 r. pracodawcy i sprzyjający im liberalni politycy przypuścili frontalny atak na Kodeks pracy:

- ułatwiono procedurę zwolnień pracowników, zatrudnionych na czas nie określony, przez wyeliminowanie obowiązku konsultacji z ponadzakładowymi organizacjami związków zawodowych w przypadku, kiedy zakładowa organizacja związkowa miała zastrzeżenia co do decyzji o zwolnieniu;
- ograniczono prawo do dwóch wolnych płatnych dni tylko do osób, których okres wypowiedzenia wynosi co najmniej dwa tygodnie, podczas gdy poprzednio (w latach 1996–2002) pracodawca był zobowiązany do tego w każdym przypadku, jeśli wypowiedział umowę o pracę;
- pracodawcy uzyskali również jasno określone przepisy, wyznaczające odszkodowania, które z kolei pracownicy są im zobowiązani wypłacić, jeśli bez uzasadnienia zerwali umowę o pracę z naruszeniem okresu wypowiedzenia (w przypadku umowy o pracę na czas nie określony odszkodowanie równa się wysokości wynagrodzenia za czas obowiązującego wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku

umowy o pracę na czas określony odszkodowanie równa się wynagrodzeniu za okres 2 miesięcy; do 31.11.2002 r. o wysokości odszkodowań musiał orzekać sąd pracy);

- w regulacji zwolnień grupowych nastąpiły trzy istotne zmiany prawne: pierwsza polegała na bardziej ogólnym sformułowaniu przyczyn, pozwalających dokonać zwolnień grupowych. Obecnie są to wszystkie przyczyny nie dotyczące pracowników, podczas kiedy do 2003 r. były to przyczyny dość konkretnie wymienione, których zaistnienie mogło być podstawą grupowych zwolnień. Druga zmiana polegała na tym, że zamiar dokonania zwolnień grupowych musi być przedstawiony związkowi zawodowemu w terminie 20 dni przed ich dokonaniem, a wcześniej obowiązywały terminy 30 a nawet 45 dni. Trzecia zmiana polegała na kwalifikowaniu do trybu zwolnień grupowych – obecnie jako zwolnienia grupowe są traktowane zwolnienia obejmujące co najmniej 10 osób u pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników, podczas kiedy wcześniej było to 10% wielkości zatrudnienia. W ten sposób w mniejszych firmach zwolnienia kilku osób nie są objęte tymi szczególnymi przepisami;
- wprowadzono też regulacje nie odnoszące się bezpośrednio do ochrony zatrudnienia, ale mogące skutkować zmniejszeniem zwolnień z pracy. W przypadku trudności finansowych pracodawcy, może on podpisać umowę ze związkami zawodowymi (lub w przypadku ich braku, z przedstawicielami pracowników) zawieszającą zobowiązania wynikające z prawa pracy (ale nie normy Kodeksu pracy) na okres od 3 lat. W ten sposób np. zobowiązania z tytułu układów zbiorowych mogą być przejściowo zmniejszone, a to może pozwolić utrzymać zatrudnienie w większym stopniu niż w sytuacji, kiedy wszystkie zobowiązania, np. płacowe, musiałyby być przestrzegane. W trudnej sytuacji takie porozumienie otwiera jednak też drogę do zwolnień na warunkach Kodeksu pracy, które mogą być mniej korzystne od warunków sprecyzowanych w umowach zbiorowych;
- wprowadzono też kilka przepisów, które w zasadzie dają większą swobodę pracodawcom w kształtowaniu obowiązków pracowniczych i tym samym mogą sprzyjać ich trwalszemu zatrudnieniu. Po pierwsze, dopuszczono do bardziej swobodnego kształtowania rozkładu czasu pracy (choć czas pracy uległ w tych latach skróceniu – norma tygodniowego czasu pracy spadła z 42 do 40 godzin). Po drugie, zwolniono pracodawców w małych firmach, zatrudniających 5–20 osób, z obowiązku ustalania sformalizowanego regulaminu wypłat wynagrodzeń. Po trzecie, patrząc nieco inaczej, bardziej sformalizowano stosunek pracy, wymagając od pracodawców załączenia do pisemnej umowy o pracę (w ciągu 7 dni od podjęcia pracy) informacji (też na piśmie) dotyczących charakterystyki pracy, obowiązków pracownika, zasad wynagradzania. Ale to „usztynwienie” daje też możliwość, że w przypadku zmiany tych warunków zatrudnienia pracownicy, którzy ich nie akceptują będą mogli zrezygnować z pracy. Ta regulacja pozwala na zamianę organizacji pracy w przedsiębiorstwach i ułatwia zwolnienia osób, które się do nich nie chcą dostosować;
- w kolejnych regulacjach prawnych szerzej potraktowano pracę w niepełnym wymiarze czasu. Wpisano do Kodeksu pracy obowiązek starań ze strony pracodawcy, aby umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu zamieniać na pracę w wymiarze niepełnym na podstawie wniosku pracownika. Pracodawca został zobowiązany informować pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, o możliwości

- zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy;
- obniżono także liczbę dni wynagrodzenia za czas choroby finansowanego przez pracodawcę;
 - obniżono wysokość dodatków za pracę w nadgodzinach oraz zwiększono roczny limit nadgodzin u jednego pracodawcy;
 - zbytne uelastycznienie prawa pracy doprowadziło do tego, że mamy w Polsce jedną z najmniej chronionych zatrudnienia wśród krajów OECD, czyli w Polsce jest stosunkowo łatwo zwalniać pracowników.

Na efekty liberalizacji prawa pracy nie musieliśmy długo czekać. Od 2002 r. odnotowujemy gwałtowny wzrost umów o pracę na czas określony. Obecnie w Polsce prawie 30% osób zatrudnionych jest na umowach terminowych. Praktyki te są niezgodne z duchem unijnej Dyrektywy (1999/70/WE), która każe zatrudnienie terminowe traktować jako nietypowe i ograniczać na jeden z trzech sposobów:

- limitując umowy terminowe zawierane z jedną osobą;
- ustalając maksymalny czas trwania takiego zatrudnienia bez względu na liczbę zawartych angażów;
- pozwalając na ich nawiązywanie tylko w uzasadnionych sytuacjach, np. do zajęć dorywczych, cyklicznych lub sezonowych.

Nasz kodeks obral pierwszą metodę reglamentacji. Czy wobec powyższego Polska wywiązała się należycie z obowiązku narzuconego przez dyrektywę? Na to pytanie należy zdecydowanie odpowiedzieć, że nie, bowiem nasz kodeks zapobiega nadużywaniu wyłącznie umów na czas określony, dyrektywa tymczasem piętnuje wszelkie formy pracy terminowej.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych ocenia, że ten brak ochrony praw pracowniczych i brak stabilności w zatrudnieniu stał się, obok niskich wynagrodzeń, głównym powodem emigracji prawie dwóch milionów Polaków.

Powszechną stała się praktyka odstępowania od umów o pracę na rzecz umów cywilnoprawnych, co pozbawia pracowników uprawnień pracowniczych oraz pełnego zabezpieczenia społecznego. Nie dotyczą ich m.in. przepisy o urlopach wypoczynkowych, ograniczeniu godzin pracy, wynagrodzeniu minimalnym. Nie wszystkie umowy cywilnoprawne rodzą obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne.

Wprowadzono także obciążenia pracownika opłatami sądowymi w sprawach z zakresu prawa pracy.

Możliwości rozwoju w firmie stanowią dla większości pracowników główne kryterium wyboru miejsca zatrudnienia, równie ważne jak wynagrodzenie. A zauważyć należy, że jak dotąd firmy niechętnie inwestują w rozwój pracowników zatrudnionych na czas określony czy doraźnie.

Aby obniżyć koszty pracy, pracodawcy zaczęli zmieniać warunki zatrudnienia, narzucając formę pracy na własny rachunek. W przypadku tej formy pracy istotne jest to, że ubezpieczony sam ponosi koszt ubezpieczenia, a także musi płacić minimalną składkę emerytalną od co najmniej 60% przeciętnej płacy. Z obserwacji wynika, że regułą jest opłacanie minimalnej określonej składki, a osoby którym narzucono taką formę zatrudnienia w efekcie będą miały niższe zabezpieczenie na okres starości. Zmuszając pracowników do samozatrudnienia, pracodawcy chcą w ten sposób obniżyć sobie koszty pracy.

Skoro budżet państwa corocznie zwiększa dotacje do FUS, to potrzebne pieniądze uzyskuje albo przez zwiększenie podatków, albo zahamowanie możliwości zmniejszania obciążeń podatkowych i kosztów pracy. Działanie to jest niekorzystne dla większości pracodawców.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy powoduje, że składki od niższych zarobków przyczyniają się do zgromadzenia niższego kapitału emerytalnego i, co się z tym wiąże, do wypłaty niższych świadczeń. Z obserwacji związków zawodowych wynika, że pracownicy nie mają świadomości, że niepełny wymiar czasu pracy powoduje, że pracownik może nie uzyskać nawet minimalnej emerytury. Gwarancja minimalnej emerytury istniała i nadal istnieje w ramach nowego systemu. Zostały jednak zmienione zasady uprawniające do jej uzyskania. W nowym systemie, aby uzyskać prawo do minimalnej emerytury wymagany jest staż pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (20 lat dla kobiet, 25 lat dla mężczyzn). Z danych GUS wynika, że kobiety częściej są zatrudniane w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przy zastosowaniu nowej formuły emerytalnej ich świadczenie będzie niższe niż mężczyzn, a czasami w ogóle mogą tego świadczenia nie uzyskać.

Nietypowe, elastyczne formy zatrudnienia zapewniają lepszą możliwość koordynacji pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych oraz czasu wolnego. Suwerenność czasowa jest głównym argumentem wymienianym przez zwolenników nowych rozwiązań. Pracownicy mają różne preferencje dotyczące zarówno form pracy, jak i czasu wolnego, co związki zawodowe muszą uwzględniać. Obowiązkiem naszym jest zwracanie uwagi na negatywne oddziaływanie elastycznego rynku pracy na ochronę socjalną.

W dokumentach Unii Europejskiej, w szczególności w „Strategii na rzecz Zatrudnienia”, postuluje się uelastycznienie rynku pracy, aby w ten sposób zatrudnieni korzystali z takiej samej ochrony socjalnej jak inni pracownicy. Wobec tego nie należy się dziwić, że związki zawodowe domagają się tej ochrony. Choć burzliwe otoczenie wymusza nowe formy zatrudnienia, to zdaniem związków zawodowych zakres ich stosowania powinien stanowić jedynie uzupełnienie tradycyjnego modelu pracy, a nie jego eliminację.

LITERATURA

- Dyrektywa 1999/70/WE z 28 czerwca 1999 r., dotycząca Porozumienia Ramowego, w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez europejskie organizacje partnerów społecznych.
- Jan Paweł II, Encyklika *Laborem Exercens*. Tryb dostępu: http://www.majordm.pl/encyklika_jana_pawlaII.html.
- Tokarski J., red. (1971), *Słownik wyrazów obcych*, PWN, Warszawa.

ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA W OBECNEJ SYTUACJI RYNKU PRACY

Globalizacja procesów gospodarczych, rozwój technologii informacyjnych, ekspansja usług powodują stopniowe odchodzenie od tradycyjnego modelu pracy. Rosnąca konkurencja zmusza firmy do elastyczności przy wyborze form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Podstawą konkurencyjności staje się zdolność do szybkiego reagowania na zmiany a często nawet ich wyprzedzania. Ważnym staje się zatrudnienie produktywnie, czyli takie, które jest firmie potrzebne i w pełni przez nią wykorzystywane. Cechuje się ono dostosowaniem liczby i rodzaju pracowników do ilościowego, jakościowego i czasowego zapotrzebowania na pracę.

Stopniowo w społeczeństwie zmienia się stereotyp myślenia na temat zatrudnienia; z pojęcia stały, niezmienny na: elastyczny, dynamiczny, zmienny, mobilny. Coraz częściej pracownicy, obserwując zachodzące na świecie zmiany, starają się je zrozumieć. Wiele w tym pomagają im reprezentatywne organizacje związkowe przez prowadzenie odpowiednich szkoleń i konferencji tematycznych.

Kiedyś przedsiębiorczość indywidualna była tępiona lub nieakceptowana przez system. Obecnie większą szansę na konkurencyjność mają te firmy, w których pracownicy cechują się dużą elastycznością, ciągłym poszukiwaniem lepszych rozwiązań i innowacyjnością.

Wszyscy powinniśmy uczestniczyć w procesie zmieniania struktur ekonomicznych i społecznych na konkurencyjne i przyszłościowe.

O typach elastycznych form zatrudnienia, ich klasyfikacjach, wadach i zaletach poszczególnych rodzajów napisano już wiele prac naukowych. Należy jednak dokonać pewnego podsumowania.

Sytuacja na rynku pracy sprzed kilku lat zasadniczo różni się od sytuacji obecnej. Jeszcze niedawno pracownik bezskutecznie poszukiwał jakiegokolwiek miejsca pracy, obecnie pracodawcy poszukują w coraz większym stopniu pracowników. Z badań wynika, że ponad 60% pracodawców wykazuje trudności w znalezieniu potrzebnych im pracowników.

W interesie firmy i pracujących w niej pracowników jest analiza i zastosowanie elastycznych form zatrudnienia jako uzupełnienie brakujących etatów. Albo w zakładach będzie ograniczana produkcja, co wiąże się z pogorszeniem ich sytuacji ekonomicznej i brakiem możliwości podwyżkowych dla załogi, albo zatrudni się brakujących pracowników w różnych formach zatrudnienia jako niezbędne uzupełnienie.

Doświadczenia europejskich rynków pracy wskazują na coraz większe problemy pracodawców ze znalezieniem odpowiedniej kadry do realizacji wyspecjalizowanych zadań. Pracownicy o wysokich umiejętnościach, odpowiadających potrzebom pracodawcy, są cen-

* Zygmunt Mierzejewski – Forum Związków Zawodowych

nym nabytkiem. Problemy pracodawców z nimi często są pochodną zobowiązań pracowników wobec rodziny. Pracodawca stoi przed dylematem, jak rozwiązać ten problem. Nie chcąc tracić cennego pracownika, coraz częściej sięga po możliwości zastosowania elastycznych form zatrudnienia.

W wielu firmach wprowadza się systemy rozwoju kapitału ludzkiego oraz indywidualne ścieżki karier pracowników. W planowaniu przewiduje się system elastycznych form zatrudnienia dla kobiet, które czasowo zajmują się opieką nad dziećmi. Wykształconego, wyspecjalizowanego pracownika nie można na jakiś czas pozbawić kontaktów z firmą. In-formacja, szkolenia i niewielki nawet wkład pracy pracownika, będącego poza firmą, są gwarancją jego efektywnej pracy w przyszłości. Wprowadzane są uregulowania do regulaminów pracy lub układów zbiorowych pracy, stwarzające mechanizmy utrzymania związku z pracownikami.

W prawie pracy zostały wprowadzone, po długiej debacie, zmiany regulujące zasady pracy na odległość. Zgodnie z nowymi przepisami, osoba starająca się o pracę będzie mogła wybrać telepracę jako jedną z form zatrudnienia. Wybór telepracy będą mieli także już zatrudnieni pracownicy. Pracodawca z kolei będzie miał obowiązek dostarczenia sprzętu do telepracy, pokrycia kosztów jego instalacji i serwisu oraz ubezpieczenia. Według ustawy pracownik i telepracownik będą traktowani jednakowo. Nie można również stosować żadnych sankcji wobec pracownika, który na telepracę nie wyraził zgody.

Podczas analiz stosowania nowych form zatrudnienia w firmach związki zawodowe zwracają uwagę na pewne patologie, nieuniknione podczas stosowania nowych form pracy. Trzeba poświęcać szczególną uwagę patologiom z partnerami społecznymi i poprzez dialog starać się je eliminować.

Elastyczne formy zatrudnienia muszą być, ze względu na wymierne korzyści, propagowane i coraz bardziej stosowane w zakładach pracy. Trzeba jednak z całą stanowczością eliminować różne formy ich nadużywania przez nieuczciwych pracodawców.

Od wielu lat trwają prace nad wypracowaniem metod poszukiwania równowagi między elastycznością rynku pracy a bezpieczeństwem socjalnym, czyli poszukiwane są rozwiązania korzystne dla obu stron rynku pracy. Uwarunkowania innych krajów europejskich są przykładami rozwiązań, ale nie wykładnią dla systemu. W Polsce są i długo jeszcze będą inne uwarunkowania i związane z tym zachowania. Niska płaca średnio za etat kalkulacyjny stwarza poczucie zagrożenia i usztywnia stanowiska osób mających zatrudnienie etatowe. Utrata zarobków nawet na jeden miesiąc to w wielu rodzinach prawdziwa tragedia. Takich zagrożeń nie ma w krajach zachodnich UE. Śledząc zmiany, trzeba w pewnym okresie czasu dojść do takiego modelu społecznego, w którym płaca podstawowa zabezpieczy byt rodziny. Wtedy nie będziemy zastanawiać się, kto wychowuje dzieci obydwójga pracujących rodziców i to na półtora etatu każdy.

UWARUNKOWANIA I MOŻLIWOŚCI WPROWADZENIA W POLSCE POLITYKI *FLEXICURITY* JAKO KONCEPCJI POSZUKIWANIA RÓWNOWAGI MIĘDZY ELASTYCZNOŚCIĄ RYNKU PRACY A BEZPIECZEŃSTWEM SOCJALNYM OSÓB ZATRUDNIONYCH I BEZROBOTNYCH

1. WPROWADZENIE

Polski rynek pracy charakteryzują obecnie trudności dwojakiego rodzaju. Mimo spadku stopy bezrobocia na przestrzeni ostatnich lat, wciąż niepokoi bardzo niski współczynnik aktywności zawodowej, co ujawnia istotne problemy strukturalne. Chociaż w 2007 r. aktywność zawodowa wzrosła o prawie dziesięć punktów procentowych w stosunku do stanu sprzed pięciu lat – wzrost z 43,7% w II kwartale 2002 r. do 53,5% w II kwartale 2007 r. (Główny Urząd Statystyczny), to jednak wciąż wynik ten należy do najniższych w Unii Europejskiej. Rada Europejska wyznaczyła w Strategii Lizbońskiej cel odnoszący się do aktywności zawodowej mieszkańców Wspólnoty Europejskiej (WE), zgodnie z którym do 2010 r. wskaźnik ten ma osiągnąć poziom 70%. W Danii, Szwecji, Holandii i Wielkiej Brytanii wynik ten został już osiągnięty (Kosarczyn 2007).

Równocześnie widać skalę zagrożeń związanych z sytuacją grup wysokiego ryzyka w Polsce: młodzieży, osób starszych, niepełnosprawnych, kobiet i mieszkańców obszarów wiejskich (Boní, Gosk, Piotrowski, Turowicz, Wygnański, red. 2006, s. 15). Wyzwania tego rodzaju wymagają prowadzenia adekwatnej do nich polityki społecznej oraz gospodarczej państwa. Zmiany funkcjonowania rynku pracy i zabezpieczenia społecznego determinują zapotrzebowanie na większą elastyczność rynku pracy oraz konieczność zapewnienia właściwego poziomu ochrony socjalnej dla wspomnianych grup defaworyzowanych. Elastyczność jest uznawana za niezbędny dla wzrostu gospodarczego warunek rynkowej konkurencyjności i efektywności. Z kolei bezpieczeństwo socjalne stanowi stabilny i utrwalony element współczesnych systemów zabezpieczenia społecznego i rozumiane jest jako prawo niezbywalne (Czepulis-Rutkowska 2005, s. 35–36).

Cele te wydają się pozornie trudne do pogodzenia. W literaturze przedmiotu ich łącznie określane jest mianem *flexicurity*, a więc synergii *flexibility* (elastyczności rynku pracy) i *social security* (bezpieczeństwa socjalnego). W debacie publicznej nad pożądanymi kierunkami zmian na rynku pracy oraz w systemie zabezpieczenia społecznego stopniowo wykształca się pogląd, że pytanie „>>elastyczność rynku pracy czy bezpieczeństwo socjalne?<< nie jest klasycznym dylematem wyboru” (Rymsza 2005, s. 12). Elementy te nie mogą być trakto-

* Dr Magdalena Arczewska – Instytut Spraw Publicznych w Warszawie

wane jako przeciwstawne, a współcześnie wręcz powinny uzupełniać się i wzmacniać. Potwierdzają to tezy zawarte w ekspertyzach powstałych w ramach projektu „System zabezpieczenia społecznego wobec uelastyczniającego się rynku pracy”, zrealizowanego przez Instytut Spraw Publicznych dzięki wsparciu Krajowej Izby Gospodarczej w 2005 r. Celem projektu była analiza uwarunkowań i możliwości koordynacji programów socjalnych oraz aktywnej polityki rynku pracy w ramach polityki *flexicurity* (Rymsza 2005).

2. ZAGADNIENIA DEFINICYJNE

Holenderscy badacze Ton Wilthagen i Frank Tros definiują *flexicurity* jako poziom ochrony pracy, zatrudnienia, dochodu i gwarancji pogodzenia aktywności zawodowej z życiem rodzinnym, który ułatwia karierę na rynku pracy i zdobywanie doświadczeń zawodowych przez pracowników o relatywnie gorszej pozycji. Umożliwia im dostęp do pracy dobrej jakości i społeczną inkluzję, a jednocześnie zapewnia poziom elastyczności numerycznej (zewnętrznej i wewnętrznej), funkcjonalnej oraz płacowej. Poziom ten ułatwia rynek pracy (i poszczególnym firmom) odpowiednie dostosowanie się do zmieniających się uwarunkowań, aby utrzymać oraz zwiększać konkurencyjność i produktywność (Rymsza 2005, s. 13).

„Koncepcja *flexicurity* stanowi próbę pogodzenia elastyczności zatrudniania z możliwie najlepszym zapewnieniem pracownikom niezbędnego bezpieczeństwa socjalnego” (Firlit-Fesnak 2005, s. 85–86). Co istotne, *flexicurity* uwzględnia możliwość wykorzystania elastycznego zatrudnienia zarówno przez pracodawców, jak i pracowników. Powinna ona zawierać ponadto rozwiązania korzystne dla grup pozostających na marginesie rynku pracy oraz zmniejszać barierę pomiędzy osobami aktywnymi i biernymi zawodowo oraz między bezrobotnymi i zatrudnionymi (por. Vermeulen 2007).

Bezpieczeństwo socjalne to kategoria polityki społecznej, która wyraża socjalne potrzeby społeczeństwa, prawa do określonych świadczeń oraz powinność państwa do organizowania odpowiednich urządzeń. Bezpieczeństwo socjalne jest więc ujmowane jako potrzeba ludzka, prawo obywatelskie i obowiązek państwa. Istota bezpieczeństwa socjalnego stanowi gwarancję uzyskania pomocy w przypadku wystąpienia ryzyka socjalnego lub innego zdarzenia, określonego prawnie lub umownie (Rajkiewicz 1993, s. 49). Ochrona socjalna w ramach *flexicurity* obejmuje ochronę zatrudnienia, dochodu (także w sytuacji braku zatrudnienia) oraz *combination security*, rozumianą jako możliwość łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych (Rymsza 2005, s. 14).

Elastyczność rynku pracy ma niwelować brak równowagi popytu, podaży i ceny pracy oraz służyć wzrostowi wskaźników zatrudnienia. Jej celem jest także wzmacnianie mechanizmu dopasowywania się zasobów pracy do wymogów rynkowych (Boni 2004). Elastyczne zatrudnienie postrzegane jest jako instrument pozwalający jednostce na wykonywanie „godnej pracy”, rozumianej jako zajęcie kreatywne, twórcze, pozbawione przymusu, związane zwykle z wykonywaniem określonego zawodu, bez konieczności bycia zatrudnionym czy też posiadania miejsca pracy (Firlit-Fesnak 2005, s. 86).

W koncepcji *flexicurity* elastyczność rozumiana jest wieloaspektowo, między innymi jako elastyczność numeryczna zewnętrzna. Odnosi się ona do możliwości dostosowywania przez pracodawców poziomu zatrudnienia do zmieniającej się sytuacji gospodarczej lub szerzej do zmian warunków zewnętrznych (w tym redukcji liczby pracowników bez

ponoszenia wysokich kosztów odpraw i zapewnienia możliwości fluktuacji kadry między przedsiębiorstwami) (Hajn 2003, s. 48–49).

Drugi rodzaj elastyczności numerycznej to elastyczność numeryczna wewnętrzna. Jedną z jej form jest elastyczność czasu pracy. Oznacza ona możliwość dostosowywania czasu pracy do potrzeb przedsiębiorstwa przy danej liczbie zatrudnionych. Formy elastyczności czasu pracy dzielą się na długość czasu pracy (jej wymiar) oraz manipulowanie okresami rozliczeniowymi (Hajn 2003, s. 80). Kolejne ujęcie elastyczności odnosi się do jej aspektu funkcjonalnego, a więc odpowiedniego do potrzeb sposobu organizacji pracy. Można wreszcie mówić o elastyczności płacowej, polegającej na uzależnianiu poziomu wynagrodzeń od faktycznej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa (Rymsza 2005, s. 13–14).

Analizując zagadnienie *flexicurity*, trzeba też zwrócić uwagę na jeden z istotnych elementów elastycznego rynku pracy, jakim jest nietypowe czy też elastyczne zatrudnienie. Pojęcie to ma dwojakie znaczenie. Może być definiowane jako praca wykonywana w ramach prawnego stosunku pracy, ale świadczona w niepełnym wymiarze czasu, w nietypowych rozkładach czasu lub na czas określony. Termin ten może być też rozumiany jako zatrudnienie zawierane na innej podstawie niż stosunek pracy. Zatrudnienie takie nie podlega wówczas rygorom prawa pracy, co odnosi się zwłaszcza do czasu pracy czy wysokości wynagrodzenia (Firlit-Fesnak 2005, s. 89). Zatrudnienie tradycyjne, za które uważa się zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, w coraz większym stopniu jest zastępowane przez zatrudnienie w formach nietypowych (takich, jak: umowy cywilnoprawne oraz samozatrudnienie). Trend ten niesie korzyści przede wszystkim dla przedsiębiorców, ponieważ wiążą się z nim niższe koszty pracy, lepsze dostosowanie struktury i stanu zatrudnienia, rotacja pracowników i ograniczenie świadczeń socjalnych. Zatrudnienie nietypowe spotyka się z obawami pracujących przede wszystkim z uwagi na brak stabilności zatrudnienia w stosunku do zatrudnienia tradycyjnego. Należy jednak oczekiwać, że w najbliższym latach elastyczne formy zatrudnienia będą odgrywały coraz bardziej znaczącą rolę, zwiększając ogólną liczbę pracujących poprzez aktywizację grup dotychczas biernych zawodowo (Sewastanowicz 2005, s. 133–134).

Zdaniem M. Rymszy, atutem ujęcia *flexicurity*, proponowanego przez Wilthagena i Trosa, jest poszukiwanie korzyści, wynikających z tej koncepcji dla obu stron stosunków pracy. Nie zmienia to jednak faktu, że *flexicurity* wiąże deregulację z interesem pracodawców, a bezpieczeństwo socjalne z korzyściami płynącymi dla osób zatrudnionych (Sewastanowicz 2005, s. 14). *Flexicurity* jest próbą znalezienia złotego środka między *flexibility* a *social security* – między elastycznością a bezpieczeństwem socjalnym. Dlatego też warunkiem wypracowania tego modelu w praktyce jest zawsze porozumienie polityków oraz partnerów społecznych i, w konsekwencji, poszukiwanie rozwiązań korzystnych dla obu stron stosunków pracy.

3. STANDARDY EUROPEJSKIE W ZAKRESIE FLEXICURITY

Rozważając możliwości wprowadzenia w Polsce polityki *flexicurity*, należy zwrócić uwagę na obowiązujące w tym zakresie standardy europejskie. Analiza przepisów i norm przyjętych przez: Unię Europejską, Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju oraz Radę Europy w odniesieniu do *flexicurity* pozwala na konstatację, że regulacje te w dużej mierze się uzupełniają lub powtarzają. Bogaty dorobek w tej dziedzinie objęty jest zasadą minimalnej harmonizacji, co oznacza, że żaden

z dokumentów nie nakazuje państwom-stronom przyjmowania konkretnych rozwiązań, a jedynie wskazuje na potrzebę zachowania pewnych standardów przy regulacji określonych zagadnień. W procesie harmonizacji w tym ujęciu nie chodzi o zastąpienie wewnętrznych systemów prawnych poszczególnych państw jednym porządkiem prawnym, obowiązującym na całym obszarze, ale o zbliżenie między odrębnymi porządkami prawnymi (Bińczycka-Majewska 1999, s. 30). Trzeba zaznaczyć, że istnieją różne stopnie harmonizacji: od standaryzacji (ujednolicenia), gdzie wszystkie systemy muszą przyjąć te same standardy, do minimalnej harmonizacji, którą osiąga się poprzez wyznaczanie minimalnych standardów i pozostawienie państwom swobody w określaniu górnej granicy poziomu świadczeń (Molina 2005, s. 30).

Odnosząc się do metod stosowanych przez poszczególne organizacje i instytucje międzynarodowe, wypada zauważyć, że Unia Europejska kładzie nacisk na jakość pracy, tworzenie nowych miejsc zatrudnienia oraz utrzymanie już istniejących, a także konkurencję. Celem WE jest ponadto dążenie do stworzenia i utrzymania jednolitego rynku pracy (Jorens 2005b, s. 5–9). W związku z powyższym, w aktach prawnych WE znajdują się przepisy dotyczące: koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, swobody przepływu pracowników, warunków i czasu pracy czy zakazu dyskryminacji (Jorens 2005a, s. 5–9). Z kolei działaniu Międzynarodowej Organizacji Pracy przyświeca hasło: „Pełne i swobodne zatrudnienie”. Według MOP swoboda wyboru pracy jest elementem wzrostu wydajności pracy, wzrostu gospodarczego i utrzymania miejsc pracy. Konsekwencją takiego podejścia jest położenie nacisku w regulacjach MOP na takich kwestiach, jak: bezrobocie, rozwój zasobów ludzkich czy administracji pracy (por. Uścińska 2005, s. 19–25; Egorov 2005, s. 17–19). Zgodnie ze standardami Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, działania dotyczące funkcjonowania rynku pracy należy skupić na: wzroście zatrudnienia, redukcji bezrobocia oraz dążeniu do zrównoważonego popytu i podaży na pracę. Z kolei działaniom Rady Europy przyświeca hasło: „Utrzymanie miejsc pracy – godziwe wynagrodzenie – prawo do zabezpieczenia społecznego”. W opinii rady, należy podejmować działania mające na celu zapewnienie dostępu do rynku pracy, zapewnienie udziału w dialogu społecznym, stworzenie godziwych warunków pracy oraz zapewnienie udziału w zabezpieczeniu społecznym (Chlebosz 2005, s. 178–180).

Organizacje i instytucje międzynarodowe podejmują działania ukierunkowane na: wspieranie mechanizmów warunkujących tworzenie nowych miejsc pracy, łagodzenie negatywnych skutków zjawisk społecznych, zachodzących na rynku pracy, wdrażanie mechanizmów mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji, zagwarantowanie standardów minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz implementację standardów, dotyczących ustalenia wysokości świadczeń objętych zabezpieczeniem społecznym (Chlebosz 2005, s. 180–181).

Warto zauważyć, że te same elementy infrastrukturalne mogą być przedmiotem działań, które prowadzą do deregulacji rynku pracy, oznaczającej zwiększenie swobody podmiotów gospodarczych oraz zmniejszenie regulacji w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy (Wiśniewski 2003, s. 53). Deregulacja dotyczy bowiem prawnej ochrony zatrudnienia, kształtowania płacy minimalnej, redukcji obowiązkowych zewnętrznych obciążeń kosztów pracy (tzw. klina podatkowego) oraz zbiorowych stosunków pracy. Deregulacja wiąże się z aktywnymi programami przeciwdziałania bezrobociu i zabezpieczeniem społecznym (Borkowska 2003, s. 29–30).

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że relatywnie wysoki poziom świadczeń zabezpieczenia społecznego może zniechęcać bezrobotnych do poszukiwania pracy. Z kolei ustawodawstwo, dotyczące ochrony stosunku pracy, może utrudniać elastyczność nume-

ryczną i zwiększać koszty pracy. Natomiast jeżeli wysokość płacy minimalnej jest ustalona na poziomie wyższym niż na rynku nieregulowanym, może to prowadzić do zwolnień pracowników (Wiśniewski 2003, s. 53–54). Z kolei uprawnienia związków zawodowych, które umożliwiają im negocjowanie wysokich płac, mogą działać destrukcyjnie na rynek pracy oraz powodować zmniejszenie produktywności gospodarki (Wiśniewski 2003, s. 54).

4. KONCEPCJA FLEXICURITY W EUROPIE

W Europie funkcjonują obecnie dwa modele *flexicurity*: duński i holenderski. Nie zmienia to jednak faktu, że elementy koncepcji, łączącej elastyczność rynku pracy z bezpieczeństwem socjalnym, antycypowano także w innych krajach europejskich. Na przykład w Niemczech przepisy gwarantują pracownikowi możliwość przechodzenia z pracy na pełen etat do pracy w niepełnym wymiarze. Z kolei w Austrii tworzy się warunki do mobilności zawodowej oraz dąży się do zmniejszania obciążenia pracodawców z tytułu wypłacania odpraw pracowniczych. Natomiast system belgijski kładzie nacisk na wspieranie osób poszukujących pracy w okresie przejściowym poprzez tworzenie poradnictwa zawodowego oraz wspieranie reorientacji zawodowej (Kwiatkiewicz 2007).

Duński model *flexicurity* ukształtował się w latach 90. ubiegłego stulecia i kojarzony jest z nazwiskiem premiera Poula Nyrupa. Mimo sprzeciwu związków zawodowych, rządzący wówczas socjaldemokraci dali pracodawcom możliwość łatwiejszego zwalniania pracowników, gwarantując jednocześnie hojne zasiłki, pozwalające przetrwać okres poszukiwania nowej pracy (Walat 2007). Model duński charakteryzuje niski poziom ochrony zatrudnienia, z czym wiąże się wysoki poziom elastyczności numerycznej, jednocześnie równoważony wysokim poziomem ochrony socjalnej osób bezrobotnych, między innymi dzięki ubezpieczeniu od bezrobocia. W Danii zaobserwować można odejście od powszechnie przyjętej w Skandynawii stabilności zatrudnienia, a czynnikiem ułatwiającym pracodawcom podjęcie decyzji o redukcji zatrudnienia jest dostępność świadczeń socjalnych i dostępność programów aktywizujących. Mimo że pracę łatwo jest stracić, stosunkowo łatwo można znaleźć nową (Rymsza 2005, s. 15–16).

Z kolei istotą modelu holenderskiego, wypracowanego w drugiej połowie lat 90. XX wieku, jest rozwój zatrudnienia tymczasowego oraz rozwój zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy przy stopniowym rozszerzaniu ochrony socjalnej na nietypowe formy zatrudnienia. Pracą niepełnoetatową zainteresowane są głównie kobiety z uwagi na możliwość łączenia aktywności zawodowej z wychowywaniem dzieci. W ramach holenderskiej *flexicurity* osoby pracujące na niepełnym etacie są objęte niemal takim samym poziomem ochrony socjalnej jak osoby pracujące w pełnym wymiarze czasu pracy, co gwarantuje konstrukcja systemu emerytalnego. Kolejną cechą charakterystyczną dla holenderskiego modelu *flexicurity* jest dynamiczny rozwój agencji tymczasowego zatrudnienia, które są elementem pośredniczącym w stosunkach pracy między pracownikiem a przedsiębiorstwem. Funkcjonowanie tego mechanizmu zapewnia przedsiębiorcy elastyczność numeryczną i funkcjonalną, a pracowników nie pozbawia ochrony socjalnej, którą gwarantuje mu stosunek pracy z agencją (Rymsza 2005, s. 16–17).

W latach 80. i 90. ubiegłego stulecia działania dotyczące deregulacji rynku pracy zastosowano także w Hiszpanii. W wyniku przeprowadzonych reform wzrósł poziom zatrudnienia na czas określony oraz w niepełnym wymiarze. Co ciekawe, działania podejmowane w Hiszpanii nie doprowadziły do wykształcenia modelu *flexicurity*, lecz przyczyniły się do

podziału rynku pracy, odpowiadającemu ekonomicznej koncepcji *insider-outsider*. Z koncepcji tej wynikają istotne implikacje dla interpretacji bezrobocia. Punkt wyjścia stanowi tutaj założenie o podziale siły roboczej na dwie grupy – insiderów i outsiderów, charakteryzujących się odmienną pozycją rynkową. Grupę insiderów stanowią doświadczeni i wydajni pracownicy o wysokich kwalifikacjach i umiejętnościach zawodowych. Grupa outsiderów obejmuje nie tylko bezrobotnych, ale i pracujących, którzy mają niestabilne miejsca pracy. Utrwalanie dualnego rynku pracy jest związane z silną pozycją insiderów, którzy nie są zainteresowani obniżeniem płac i wzrostem zatrudnienia (Giermanowska 2005, s. 78).

Reforma przeprowadzona w Hiszpanii doprowadziła do wykształcenia strukturalnego czynnika społecznego rozwarstwienia, polegającego na tym, że praca w niepełnym wymiarze czasu pracy bądź na czas określony i za niskie wynagrodzenie stała się dobrem dostępnym dla ludzi młodych, nie dając im jednak żadnej gwarancji zatrudnienia w pełnym wymiarze (por. Dal-Re 2004, s. 253–254). W połowie lat 90. XX w. problem ten został dostrzeżony i władze Hiszpanii podjęły stosowne działania naprawcze. Jednak ich skuteczność jest ograniczona, gdyż „podział pracujących na insiderów i outsiderów łatwiej wprowadzić niż zlikwidować” (Rymsza 2005, s. 18).

5. MOŻLIWOŚCI WPROWADZENIA POLITYKI *FLEXICURITY* W POLSCE

Koncepcja *flexicurity* nie była dotychczas w Polsce przedmiotem debaty publicznej. Mimo że partnerzy społeczni mają świadomość doniosłości porozumień w sprawie organizacji pracy, to jednak problemy te są poddawane dyskusji w niewielkim zakresie. Tematyka dotycząca *flexicurity* nie pojawia się też w układach zbiorowych pracy. Przyczyną tego stanu rzeczy było przyjęcie błędnej – jak się obecnie wydaje – tezy, że bezpieczeństwo socjalne i elastyczność rynku pracy są przeciwstawne. Założenie to utrwaliła w świadomości społecznej prowadzona w okresie ostatnich kilkunastu lat polityka w zakresie reformowania rynku pracy i zabezpieczenia społecznego w Polsce. „W pierwszym okresie transformacji ustrojowej próbowano znaleźć równowagę między restrukturyzacją gospodarki i polityką świadczeń osłonowych dla przegranych w wyniku reform, która jednak doprowadziła do stabilizacji niskiego poziomu aktywności ekonomicznej Polaków. Podejmowano też szereg polityk szczegółowych, zarówno pod wpływem nacisków każdego z partnerów społecznych (najpierw związków zawodowych, następnie zaś rosnących w siłę organizacji pracodawców) oraz w wyniku poszukiwania przez kolejne rządy skutecznych narzędzi aktywnej polityki rynku pracy” (Rymsza 2005, s. 19).

Rymsza wyróżnia po 1989 r. trzy fale reform społecznych:

- działania osłonowe, towarzyszące wprowadzaniu gospodarki rynkowej;
- decentralizacja *versus*, urynkowienie sfery społecznej;
- próby upowszechniania koncepcji aktywnej polityki społecznej i aktywnej polityki zatrudnienia.

W początkowym okresie transformacji zasadniczy wpływ na zatrudnienie i bezrobocie miała realizacja strategii gospodarczej, rozwiniętej w szczegółowy program zmian systemowych – tzw. Plan Balcerowicza. Cele prowadzonej wówczas strategii zdecydowały, że rynkowi pracy poświęcono w nim niewiele miejsca (Kryńska 2004, s. 13). Wprowadzenie zasad wolnorynkowych, w początkowym okresie pierwszej fali reform, doprowadziło do pojawienia się masowego bezrobocia, które traktowano jako efekt uboczny racjonalizacji zatrud-

niania w Polsce. Poziom stóp bezrobocia w Polsce w latach 1990–1996 ekonomiści oceniali jako wysoki, przy czym najwyższy poziom bezrobocia osiągnęło w 1993 r. (16,4%). Średniookresowy kierunek zmian wskazywał wówczas na stały wzrost bezrobocia w tempie niższym jak w Hiszpanii i Szwecji, a wyższym niż w Portugalii i Japonii (Kryńska 1999, s. 40–43).

W celu uzyskania społecznego poparcia dla reform w Polsce, przyjęto wówczas koncepcję, zgodnie z którą utrata bezpieczeństwa na rynku pracy była rekompensowana przez dostępność świadczeń socjalnych z programów osłonowych, co można uznać za „polską wersję *flexicurity* okresu terapii szokowej” (Rymsza 2005, s. 20).

Jednak udzielane w tamtym okresie wsparcie osłonowe nie miało charakteru aktywizującego, a poziom ochrony socjalnej bezrobotnych w kolejnych latach systematycznie się obniżał. W 1990 r. 79,2% zarejestrowanych bezrobotnych miało prawo do zasiłku, w 1995 r. już tylko 52,3% spośród nich, natomiast w 2003 r. uprawnionych do pobierania świadczenia było jedynie 15,1% (Rymsza 2005, s. 25).

Mimo że w 1996 r. polską gospodarkę charakteryzował najwyższy poziom wzrostu cen, najniższy poziom PKB *per capita* oraz relatywnie wysoka stopa bezrobocia w porównaniu z krajami wysokorozwiniętymi¹, to jednak kondycja gospodarcza Polski poprawiła się w stosunku do początkowego okresu transformacji (Kryńska 1999, s. 43–44). Odnotowany wówczas wzrost gospodarczy nie został wykorzystany do kontynuacji reform systemowych. Otóż w okresie tym ujawniła się tendencja zastępowania powszechnych programów socjalnych programami selektywnymi, których beneficjentami stawali się głównie bezrobotni bez prawa do zasiłku. W 1996 r. przeprowadzono zmianę przepisów Kodeksu pracy, która związana była z dostosowaniem prawa krajowego do standardów obowiązujących w Unii Europejskiej. Mimo że poziom ochrony socjalnej pozostał na dość wysokim poziomie, to wprowadzono pierwsze zapisy deregulacyjne (Rymsza 2005, s. 20–21).

Prawo, regulujące funkcjonowanie rynku pracy w latach 90. XX w. w Polsce, było niestabilne. Zakres polityki zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu wyznaczały w latach 1989–1998 kolejne trzy ustawy², które mimo krótkich okresów obowiązywania i tak wielokrotnie nowelizowano. W literaturze można spotkać się ze stwierdzeniem, że w drugiej połowie lat 90. także Kodeks pracy został „przeregulowany”. Nowelizacje, które wprowadzono do jego treści, w początkowym okresie miały na celu ochronę pracowników, lecz z czasem zostały wyhamowane na rzecz zmian o charakterze deregulacyjnym (Rymsza 2005, s. 27–28, 31).

W okresie drugiej fali reform (1998–2001) powielano strategię wypracowaną w początkowych latach po transformacji i w zamian za osłony socjalne dla zwalnianych prowadzono politykę redukcji zatrudnienia. Miejsce uregulowanych dotychczas ustawowo świadczeń socjalnych zastąpiły pakiety socjalne, negocjowane w drodze porozumień zbiorowych. W 1999 r. rozpoczęto wdrażanie czterech reform ustrojowo-systemowych, dotyczących: ochrony zdrowia, edukacji ubezpieczeń społecznych oraz struktury administracji publicznej. Starły się wówczas dwie koncepcje: wprowadzania mechanizmów rynkowych do programów publicznych oraz decentralizacji polityki społecznej, która zwyciężyła w zakresie organizacji służb zatrudnienia. Urzędy pracy, które stanowiły dotychczas część administra-

¹ Analiza komparatywna objęła: USA, Japonię, Hiszpanię, Holandię, Szwecję i Portugalie.

² Ustawa z dnia 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu (DzU z 1989 r., nr 75, poz. 446); Ustawa z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu (DzU z 1991 r., nr 106, poz. 457); Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (DzU z 1995 r., nr 1, poz. 1).

cji państwowej zostały oddane kompetencji samorządów na szczeblu powiatu (Rymsza 2005, s. 21–22).

Omawiając okres reform z 1999 r., trzeba wskazać na popełnione wówczas błędy, które rzutują na możliwości wprowadzenia w Polsce polityki *flexicurity*. Otóż dokonując reformy ubezpieczeń społecznych, nie wprowadzono w Polsce powszechnego i obowiązkowego ubezpieczenia od bezrobocia, w którego ramach płatnikami składek staliby się pracodawcy i pracownicy. Wprowadzenia ubezpieczenia od bezrobocia w Polsce wymagałoby utworzenie odrębnego funduszu o charakterze typowo socjalnym i osłonowym (Kryńska 2004, s. 47). Mechanizm ten mógłby stać się skutecznym instrumentem zwiększenia dwukierunkowej elastyczności numerycznej, ułatwiając przepływ między zatrudnieniem a bezrobociem. Ponadto: „Ubezpieczenia od bezrobocia powinny pozwolić na rzeczywistą decentralizację funkcjonalną, polegającą na wyraźnym oddzieleniu finansowania zasiłków dla bezrobotnych od finansowania programów przeciwdziałania bezrobociu. Oczywiście ubezpieczenie to powinno finansować jedynie zasiłki, zaś formy aktywne polityki rynku pracy powinny być finansowane ze środków budżetowych, w odpowiednich proporcjach – centralnego i samorządowych” (Kryńska 2004, s. 48).

W wyniku reformy systemu emerytalnego doszło do wyraźnej polaryzacji interesów pracodawców i pracowników. W nowym systemie premiowana jest jak najdłuższa aktywność zawodowa, dlatego w interesie pracowników jest poszukiwanie stabilnego zatrudnienia. Równocześnie jednak reforma nie dostarczyła pracodawcom mechanizmów służących obniżeniu kosztów pracy, przede wszystkim w postaci obniżenia poziomu obowiązkowych składek. Prowadzi to do sytuacji, w której w interesie pracodawców jest ograniczanie poza-płacowych kosztów pracy, między innymi przez stosowanie nietypowych form zatrudnienia, zatrudnianie nieformalne czy deklarowanie zmniejszonych płac dla celów składowo-podatkowych. Prowadzona przez państwo polityka rynku pracy zachęca pracodawców do stosowania elastycznych form zatrudnienia. Tymczasem system zabezpieczenia społecznego w obecnej postaci nie zwiększa zainteresowania nietypowymi formami zatrudnienia wśród pracowników, ponieważ motywuje on do uczestniczenia w rynku pracy w pełnym wymiarze czasu (Czepulis-Rutkowska 2003, s. 108–112; 2005, s. 52–55).

Trzecia fala reform może stanowić przykład nowego podejścia do koncepcji *flexicurity* w Polsce. Charakteryzuje ją bowiem zaakcentowanie znaczenia aktywnej polityki rynku pracy, czego wyrazem jest pakiet ustaw uchwalonych w latach 2003–2004: o zatrudnieniu socjalnym³, o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie⁴, o pomocy społecznej⁵ oraz o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁶. Ustawy te dostarczają narzędzi dla realizacji programów aktywizujących, między innymi poprzez tworzenie agencji pracy tymczasowej, wspieranie zatrudnienia socjalnego i subsydiowanego, co stanowi kombinację regulacji ochronnych i uelastyczniających (Rymsza 2005, s. 22–23). Pozytywnie należy również ocenić zniesienie od 1 stycznia 2002 r. zasiłków przedemerytalnych jako elementu prowadzonych dotychczas działań pasywnych na rynku pracy. Intencją tej zmiany było spowolnienie tempa wzrostu wydatków Funduszu Pracy na formy pasywne i zwiększenie środków na finansowanie programów aktywnego przeciwdziałania bezrobociu (Kryńska 2004, s. 31).

³ DzU z. 2003 r., nr 122, poz. 1143.

⁴ DzU z 2003 r., nr 96, poz. 873.

⁵ DzU z 2004 r., nr 64, poz. 593.

⁶ DzU z 2004 r., nr 99, poz. 1001.

Trzeba jednak podkreślić, że aktywna polityka społeczna wymaga nie tylko uchwalania nowych regulacji prawnych, ale przede wszystkim tworzenia programów dopasowanych do zróżnicowanych potrzeb poszczególnych beneficjentów, zajmujących marginalne pozycje na rynku pracy (Kaźmierczak, Rymśza 2003, s. 250). „Wydaje się, że warunkiem niezbędnym implementacji w Polsce modelu aktywnej polityki społecznej jest wzmocnienie organizacji społeczeństwa obywatelskiego – trzeciego sektora, a przynajmniej tych podmiotów, które operują w sferze ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej” (Kaźmierczak, Rymśza 2003, s. 251). Jak pokazują doświadczenia wielu krajów, sfera ta przy wykorzystaniu inicjatyw obywatelskich, stanowi czynnik kształtujący lokalne rynki pracy.

6. PODSUMOWANIE

Zaznaczający się w ostatnich latach w Polsce nacisk na kształtowanie aktywnej polityki społecznej stanowi szansę dla koncepcji *flexicurity*. Z pewnością narzędzia aktywnej polityki rynku pracy będą stosowane na coraz większą skalę. Jednym z elementów, które wpierać będzie ten kierunek jest dostępność środków strukturalnych Unii Europejskiej. Tendencje te znajdują również potwierdzenie w „Krajowym Programie Reform na lata 2005–2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej”.

Zgodnie z przyjętymi w programie założeniami, planuje się między innymi (*Krajowy Program Reform... 2005*, s. 27–35):

- zwiększenie znaczenia poradnictwa i doradztwa w działaniach służb zatrudnienia;
- rozwijanie usług na rzecz poszukujących pracy i pracodawców;
- położenie nacisku na realizację programów aktywizacji zawodowej osób szczególnie zagrożonych bezrobociem, również przy udziale organizacji pozarządowych, działających w obrębie lokalnych rynków pracy, monitorowanie skuteczności podejmowanych działań;
- rozwój zatrudnienia socjalnego;
- upowszechnianie wiedzy na temat możliwości podejmowania pracy w różnych formach zatrudniania;
- szerokie stosowanie elastycznych form zatrudnienia.

Perspektywy te wskazują na możliwości wprowadzenia *flexicurity* w Polsce. Dotychczasowe reformy, dotyczące rynku pracy i systemu zabezpieczenia społecznego, przeprowadzono przede wszystkim pod kątem oszczędności w wydatkach socjalnych oraz prywatyzacji niektórych segmentów systemu. Ich celem z pewnością nie było osiągnięcie *flexicurity* (Czepulis-Rutkowska 2005, s. 57).

W opinii M. Rymśzy: „Problem polega na tym, że w debacie publicznej nie zostało rozstrzygnięte czy polityka »inkluzji społecznej na pracę« ma się opierać na (1) wprowadzaniu specjalnych regulacji w zakresie tworzenia i ochrony miejsc pracy dla osób z grup »podwyższonego ryzyka« czy też (2) na wykorzystaniu elastycznych form zatrudnienia, a więc promocji zatrudnienia osób marginalizowanych, niejako »kosztem« poziomu ich ochrony socjalnej bez gwarancji stabilności zatrudnienia. Rozstrzygnięcie tego dylematu jest nieodzowne dla wypracowania nowego modelu *flexicurity*, który byłby ukierunkowany na wzrost poziomu produktywnego zatrudnienia” (Rymśza 2005, s. 32).

Podstawowym założeniem wypracowania i wdrożenia koncepcji *flexicurity* w Polsce jest porozumienie partnerów społecznych i uzgodnienie kierunków zmian, dotyczących funk-

cjonowania rynku pracy i systemu zabezpieczenia społecznego. Fragmentaryczność istniejących rozwiązań w odniesieniu do koncepcji *flexicurity* oraz wyzwania stojące przed rynkiem pracy w Polsce wskazują na wagę współpracy zainteresowanych stron.

LITERATURA

- Bińczycka-Majewska T. (1999), *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej*, Zakamycze, Kraków.
- Boni M. (2004), *Elastyczność rynku pracy w Polsce – wnioski i rekomendacje*, „Rynek Pracy”, nr 3.
- Boni M., Gosk I., Piotrowski B., Turowicz J., Wygnański J., red. (2006), *Bezrobocie – co robić? Rola organizacji pozarządowych na rynku usług pracy*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.
- Borkowska S. (2003), *Regulacja rynku pracy w Polsce a polityka gospodarcza*, [w:] Frieske K. W. (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPISS, Warszawa.
- Cazes S., Nesporova A. (2004), *Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*, „Transfer”, vol. 10, no. 2.
- Chlebosz D. (2005), *Standardy europejskie w zakresie flexicurity ze szczególnym uwzględnieniem międzynarodowych norm prawnych*, [w:] Rymusza M. (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo społeczne. Flexicurity po polsku?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Czepulis-Rutkowska Z. (2003), *Nietypowe formy zatrudnienia i system emerytalny – wzajemne relacje*, [w:] Frieske K. W. (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPISS, Warszawa.
- Czepulis-Rutkowska Z. (2005), *Nietypowe formy zatrudnienia a zabezpieczenie społeczne. Czy realizowana jest koncepcja flexicurity?*, [w:] Rymusza M. (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo społeczne. Flexicurity po polsku?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Dal-Re F. V. (2004), *The difficulty of reconciling flexibility and security in Spain. The paradigmatic case of part-time work*, „Transfer”, vol. 10, no. 2.
- Egorov A. (2005), *Standardy MOP i perspektywy rozwoju*, „Polityka Społeczna”, nr 3.
- Firlit-Fesnak G. (2005), *Wpływ elastycznych form zatrudnienia na sytuację kobiet na rynku pracy*, [w:] Rymusza M. (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo społeczne. Flexicurity po polsku?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Giermanowska E. (2005), *Analiza upowszechnienia nietypowych form zatrudnienia – na przykładzie przeciwdziałania bezrobociu młodzieży*, [w:] Rymusza M. (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo społeczne. Flexicurity po polsku?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Główny Urząd Statystyczny. Tryb dostępu: www.stat.gov.pl.
- Hajn Z. (2003), *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudniania i organizacja pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPISS, Warszawa.
- Jończyk J. (2001), *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Zakamycze, Kraków.
- Jorens Y. (2005a), *Otwarta metoda koordynacji jako standardowy instrument uzgodnienia*, „Polityka Społeczna”, nr 3.
- Jorens Y. (2005b), *Zmiana polityki społecznej w Unii Europejskiej*, „Polityka Społeczna”, nr 3.
- Kaźmierczak T. (2006), *Praca społeczna. Między upośledzeniem społecznym a obywatelnością*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Katowice.
- Kaźmierczak T., Rymusza M. (2003), *W stronę aktywnej polityki społecznej?*, [w:] Kaźmierczak T., Rymusza M. (red.), *W stronę aktywnej polityki społecznej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Keller B., Seifert H. (2004), *Flexicurity – the German trajectory*, „Transfer”, vol. 10, no. 2.
- Klammer U. (2004), *Flexicurity in a life-course perspective*, „Transfer”, vol. 10, no. 2.
- Kolarska-Bobińska L., Rymusza M. (2007), *I solidarniej i liberalniej*, „Polityka”, nr 19 (2603).

- Kosarczyn H. (2007), *Problemy zatrudnienia i rynku pracy po akcesji Polski do Unii Europejskiej*. Tryb dostępu: www.dajemyprace.pl.
- Krajowy Program Reform na lata 2005–2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej* (2005), Dokument przyjęty przez Radę Ministrów 27 grudnia, Warszawa. Tryb dostępu: www.mpips.gov.pl.
- Kryńska E. (1999), *Makroekonomiczne i demograficzne uwarunkowania rynków pracy. Analiza komparatywna*, [w:] Kryńska E. (red.), *Rynek pracy w wybranych krajach. Metody przeciwdziałania bezrobociu*, IPiSS, Warszawa.
- Kryńska E. (2004), *Zmiany w obszarze zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu. W kierunku równowagi na rynku pracy*, [w:] Rymśza M. (red.), *Reformy społeczne. Bilans dekady*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B. (1998), *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, IPiSS, Warszawa.
- Kwiatkiewicz A. (2007), *Doświadczenia europejskie w zakresie flexicurity a kontekst polski*, referat wygłoszony w ramach konferencji „Strategia Lizbońska w działaniu. Zmiana polityki rynku pracy w Polsce?”, zorganizowanej przez Instytut Spraw Publicznych w Warszawie 14 grudnia 2007 r. Tryb dostępu: <http://www.isp.org.pl>.
- Madsen P. K. (2004), *The Danish model of „flexicurity” experiences and lessons*, „Transfer”, vol. 10, no. 2.
- Molina S. (2005), *Zabezpieczenie społeczne w aktach Rady Europy*, „Polityka Społeczna”, nr 3.
- Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku* (1998), IPiSS, Warszawa.
- Rajkiewicz A. (1993), *Strategiczne problemy polskiej polityki społecznej*, [w:] *O nowy model polityki społecznej*, „Studia i Materiały”, z. 1, IPiSS, Warszawa.
- Rymśza M. (2005), *W poszukiwaniu równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexicurity?*, [w:] Rymśza M. (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Rymśza M., Makowski G., Dudkiewicz M., red. (2007), *Państwo a trzeci sektor. Prawo i instytucje w działaniu*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Sewastanowicz M. (2005), *Przewidywane kierunki zmian nietypowych form zatrudnienia w Polsce*, [w:] Rymśza M. (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Ustawa z dnia 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu (DzU z 1989 r., nr 75, poz. 446).
- Ustawa z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu (DzU z 1991 r., nr 106, poz. 457).
- Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (DzU z 1995 r., nr 1, poz. 1).
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (DzU z 2003 r., nr 96, poz. 873).
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (DzU z 2003 r., nr 122, poz. 1143).
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (DzU z 2004 r., nr 64, poz. 593).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2004 r., nr 99, poz. 1001).
- Uścińska G. (2005), *Normy MOP w dziedziny zabezpieczenia społecznego uchwalone po wojnie i współcześnie*, „Polityka Społeczna”, nr 3.
- Vermeulen G. (2007), *Flexicurity. European Experience in Building New Labor Market Policies*, referat wygłoszony w ramach konferencji „Strategia Lizbońska w działaniu. Zmiana polityki rynku pracy w Polsce?”, zorganizowanej przez Instytut Spraw Publicznych w Warszawie 14 grudnia 2007 r. Tryb dostępu: <http://www.isp.org.pl>.
- Walat T. (2007), *Manna w Danii*, „Polityka”, nr 50 (2633).

-
- Wilthagen T., Tros F. (2004), *The concept of „flexicurity”. A new approach to regulating employment and labour markets*, „Transfer”, vol. 10, no. 2.
- Wiśniewski Z. (2003), *Deregulacja rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, [w:] Frieske K. W. (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.

ORGANIZACJE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH JAKO REALIZATORZY EUROPEJSKICH PROJEKTÓW RYNKU PRACY

1. WPROWADZENIE

Akcesja Polski do Unii Europejskiej umożliwiła różnym instytucjom, organizacjom, w tym również podmiotom gospodarczym, uczestnictwo w kreowaniu i realizacji polityki wspólnotowej, w tym polityki zatrudnienia. Od 2004 r., tj. od momentu wejścia Polski do struktur Wspólnoty Europejskiej, nie tylko administracja rządowa i samorządowa, ale także organizacje pozarządowe, szkoły wyższe, przedsiębiorcy oraz organizacje związków zawodowych, mogą włączyć się w prowadzenie polityki rynku pracy na poziomie regionalnym i lokalnym. Te możliwości stwarzają fundusze europejskie, zwłaszcza Europejski Fundusz Społeczny (EFS), które stawiane są do dyspozycji niemal wszystkich podmiotów (beneficjentów), funkcjonujących zarówno w kraju, jak i w całej Unii Europejskiej, w celu realizacji różnych inicjatyw rynku pracy, w zakresie bezpośredniego wsparcia osób pozostających bez zatrudnienia, osób pracujących, czy też w zakresie rozwoju systemu zatrudnienia.

Analiza podstawowych zasad korzystania z funduszy europejskich, w tym w szczególności funduszy strukturalnych, wskazuje na szerokie możliwości pozyskiwania środków wspólnotowych na zadania z zakresu rozwoju zasobów ludzkich, wsparcia struktur i systemów: oświaty, szkoleń i zatrudnienia. Jednakże proces wdrażania funduszy strukturalnych narzuca jasno określone wymogi, jakie muszą spełnić wszyscy zainteresowani aplikowaniem o środki wspólnotowe. Najważniejszym wymogiem procesu wdrażania jest sama forma aplikacji, która musi przybrać postać *projektu*. Stąd też słowo *projekt*, czy też proces *projektowania*, to chyba najczęściej powtarzające się sformułowania w pierwszym okresie wdrażania funduszy strukturalnych w Polsce. *Czym jest projekt* w rozumieniu funduszy strukturalnych? To pytanie, na które szuka odpowiedzi większość potencjalnych projektodawców przystępujących do procedur konkursowych na dofinansowanie realizacji przedsięwzięć wspieranych z wspólnotowych środków publicznych.

Celem niniejszego opracowania jest analiza pojęcia *europejskiego projektu rynku pracy*, a także przegląd najistotniejszych metod konstrukcji projektów wspierających rozwój zasobów ludzkich oraz usługi i instrumenty rynku pracy, finansowanych z funduszy europejskich. Przeprowadzona analiza powinna stanowić cenne źródło informacji dla organizacji związków zawodowych, stanowiących jedną z kategorii uprawnionych realizatorów operacji wspieranych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Należy zaznaczyć, że organizacje związków zawodowych w pierwszych latach członkostwa Polski w Unii Europej-

* Hubert Ostapowicz – Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku

skiej raczej niechętnie korzystały ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, mimo możliwości, jakie stwarzał przyjęty system i zasady wdrażania pomocy wspólnotowej na rzecz wsparcia zatrudnienia i rozwoju potencjału ludzkiego. Określenie potencjalnych korzyści i ról organizacji związków zawodowych w podejmowaniu i realizacji wspólnotowych inicjatyw rynku pracy, powinno przekonać te organizacje do podjęcia próby pozyskania środków Europejskiego Funduszu Społecznego na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego.

2. POJĘCIE EUROPEJSKIEGO PROJEKTU RYNKU PRACY

Słowo *projekt* zostało użyte po raz pierwszy około XVI w. i wywodzi się z języka łacińskiego *projicere*, co w tłumaczeniu na język polski oznacza *pchnąć*. Źródło pochodzenia i znaczenie tego terminu wskazują na pewien proces, ruch, czy działanie, określone w czasie i przestrzeni.

Terminem *projekt* często posługujemy się przy określaniu propozycji jakiegoś produktu lub usługi. Niejednokrotnie projektem nazywamy wyrób znajdujący się w fazie testowania, który po upływie określonego czasu i po przeprowadzeniu odpowiednich korekt w końcu przestaje być projektem i staje się tzw. produktem finalnym (Perkowski 2007, s. 12).

W czasach współczesnych pojęcie *projekt* uległo rozszerzeniu i oznacza inicjatywę złożoną, realizowaną w różnych sektorach w celu osiągnięcia pewnego celu, w ściśle określonym czasie i przy wykorzystaniu ograniczonych środków finansowych (Roszkowski, Wiatrak 2006, s. 9).

W przypadku europejskich projektów rynku pracy możemy pokusić się o dokładniejszą definicję powyższego pojęcia, biorąc pod uwagę zakres i zasady realizacji tego typu przedsięwzięć. Projekt rynku pracy to niewątpliwie zespół działań podejmowanych w obszarze rynku pracy, finansowanych lub współfinansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej:

- dążących do osiągnięcia jasno określonych celów;
- zmierzających do osiągnięcia jasno określonych rezultatów;
- realizowanych na określonym obszarze i w ściśle określonym czasie;
- wdrażanych zgodnie z wcześniej ustalonym harmonogramem;
- dysponujących ograniczonym budżetem¹.

Taka definicja europejskiego projektu rynku pracy odpowiada również określeniu *projekt* w przypadku przedsięwzięć podejmowanych i realizowanych przy wsparciu Europejskiego Funduszu Społecznego.

¹ Przytoczona definicja *europejskiego projektu rynku pracy* została określona na podstawie standardowego wniosku o dofinansowanie projektu realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013. Program ten jest jedynym programem operacyjnym, wspieranym w Polsce w latach 2007–2013 ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

3. WYBRANE METODY KONSTRUKCJI PROJEKTU „MIĘKKIEGO”²

Istnieje wiele metod tworzenia projektów, które pozwalają określić najistotniejsze jego elementy. Do najpopularniejszych należą: konstruowanie projektu według „Kryterium Pytań” i konstruowanie projektu według „W-pytań”.

KONSTRUOWANIE PROJEKTU WEDŁUG „KRYTERIUM PYTAŃ”

Tworzenie projektu przy wykorzystaniu metody „Kryterium Pytań” polega na przeanalizowaniu i udzieleniu odpowiedzi przez potencjalnego projektodawcę (wnioskodawcę) na kilka zasadniczych pytań, które powinny pojawić się przed rozpoczęciem realizacji projektu. Pytania obejmują pięć kategorii tematycznych.

KATEGORIA PIERWSZA: ZDEFINIOWANIE CELÓW, KONTEKSTU I GRUPY DOCELOWEJ

W jakim kontekście umiejscowiony jest projekt?
Jakie jest uzasadnienie dla realizacji projektu?
Dla kogo projekt jest przeznaczony?

KATEGORIA DRUGA: TREŚĆ PROJEKTU

Co jest tematem i treścią projektu?
Jaką należy zastosować metodologię realizacji projektu?
Jakie należy podjąć działania, aby osiągnąć postawione cele projektu?

KATEGORIA TRZECIA: GDZIE I KIEDY?

Na jakim obszarze projekt będzie realizowany?
Jaki będzie okres realizacji projektu?

KATEGORIA CZWARTA: FUNDUSZE

Jaki jest całkowity koszt projektu?
Jakie będą źródła finansowania projektu?

KATEGORIA PIĄTA: POTENCJALNI PARTNERZY

Kim są partnerzy projektu?
Jaka jest rola każdego z partnerów w procesie realizacji poszczególnych działań projektu?

KONSTRUKCJA PROJEKTU PRZY WYKORZYSTANIU METODY „W-PYTAŃ”

Inną, często spotykaną i bardzo zbliżoną do metody „Kryterium Pytań”, metodą konstrukcji podstaw projektu jest metoda „W-pytań”. Dlaczego?, Po co?, Kto?, Kiedy i gdzie? (ang. Why?, What for?, Who?, When and Where?) to kluczowe pytania, które pojawiają się w trakcie tworzenia fundamentów projektu przy stosowaniu tej metody. Tak postawione pytania pozwalają rozróżnić i zrozumieć zasadnicze fazy realizacji projektu:

² Projektami „miękkimi” określa się przedsięwzięcia ukierunkowane na wsparcie kapitału ludzkiego, tj. projekty szkoleniowe, badawcze, informacyjne. Projekty „twarde” to przedsięwzięcia infrastrukturalne (inwestycyjne).

Kto? – Dla kogo? – Z kim? (ang. Who? – For Whom? – With Whom?):

Projektodawca wskazuje partnerów, potencjalnych wykonawców i grupy docelowe projektu.

Co? (ang. What?):

Przy tym pytaniu określa się główne działania projektu.

Dlaczego? (ang. Why?):

Identyfikacja problemu – uzasadnienie realizacji projektu, określenie celów projektu, wskazanie potencjalnych źródeł finansowania projektu, to najistotniejsze problemy pojawiające się przy pytaniu: „Dlaczego?”.

Gdzie? (ang. Where?):

Niezwykle ważną kwestią jest określenie zasięgu realizacji projektu.

Kiedy? (ang. When?):

Odpowiadając na pytanie: „Kiedy?”, projektodawca wskazuje moment rozpoczęcia i zakończenia realizacji projektu.

Jak? (ang. How?):

Pytanie: „Jak?” wiąże się z koniecznością określenia systemu zarządzania projektem (zasoby ludzkie i niezbędne zaplecze techniczne).

Istnieje wiele metod konstrukcji podstawowych założeń projektów. Bez względu na zastosowaną metodę, należy pamiętać o definicji projektu, która wskazuje na podstawowe różnice pomiędzy projektem, programem, czy też pojedynczym działaniem. Program jest pojęciem zdecydowanie szerszym niżeli projekt³. Działanie zaś nie może być utożsamiane z projektem, który składa się z zespołu kilku lub kilkunastu działań. Przedsięwzięcie, które zakładałoby realizację pojedynczego działania, nie może stanowić projektu w rozumieniu funduszy strukturalnych. Podstawę i punkt wyjścia w konstrukcji założeń projektu powinna stanowić identyfikacja sytuacji wyjściowej, czyli identyfikacja problemu. Nie można stworzyć dobrego projektu bez określenia problemu, który chcielibyśmy rozwiązać poprzez jego realizację. Wskazanie problemu pozwala na dokonanie uzasadnienia konieczności jego rozwiązania, czyli uzasadnienia realizacji projektu. Jeżeli nie odnajdujemy rzetelnego uzasadnienia, projekt nie powinien być realizowany. Określenie sytuacji wyjściowej, następnie dokonanie uzasadnienia dla realizacji przedsięwzięcia, pozwala w końcu na identyfikację i wskazanie celów projektów, a także określenie działań i rezultatów. Nie można określić działań, a dopiero w dalszej kolejności wskazać na cele projektowanego przedsięwzięcia. Takie podejście do procesu konstrukcji projektów może spowodować, że w trakcie ich ewentualnej realizacji okaże się niemożliwym osiągnięcie założonych celów. To cel projektu ma stanowić podstawę do identyfikacji działań, które zagwarantują jego osiągnięcie. Poniżej dokonano krótkiej charakterystyki najważniejszych elementów składowych standardowego projektu rynku pracy.

³ O różnicy pomiędzy definicją programu i projektu zob. więcej w: Banikowska, Grucza, Majewski, Małek (2006), s. 8.

UZASADNIENIE PROJEKTU

Realizacja określonego projektu wymaga rzetelnego uzasadnienia, co stanowi podstawę i punkt wyjścia w procesie projektowania przedsięwzięć EFS. Jedynie dobrze uzasadnione pomysły, dodatkowo wpisujące się w priorytety i cele dokumentów programowych, mają szansę na uzyskanie dofinansowania.

WSKAZANIE GRUPY DOCELOWEJ

Niezbędnym jest zidentyfikowanie i szczegółowe określenie grupy docelowej projektu, czyli beneficjentów ostatecznych, korzystających z oferowanych w ramach projektu form wsparcia.

OKREŚLENIE CELÓW

Każdy projekt rynku pracy dąży do osiągnięcia określonych celów, które powinny zostać zidentyfikowane przez projektodawcę przed doбором działań projektu. Nie jest możliwym dostosowywanie celów do działań. To działania należy dostosować do postawionych celów. W projektach rynku pracy określa się dwa rodzaje celów: cel główny, zwany strategicznym, oraz cele szczegółowe. Cel główny może być tylko jeden, a jego osiągnięcie uzależnione jest od realizacji celów szczegółowych. Celów szczegółowych zazwyczaj wskazuje się kilka. Należy pamiętać, że od projektodawcy oczekuje się osiągnięcia wszystkich celów założonych w projekcie.

REZULTATY

Realizacja projektu ma przynieść na poszczególnych etapach jego wdrażania określone rezultaty. Projektodawca jest zobligowany do określenia zarówno „miękkich”, jak i „twardych” rezultatów projektu już w momencie projektowania całego przedsięwzięcia. „Twarde” rezultaty projektu wyraża się przy wykorzystaniu odpowiednich wskaźników monitoringowych⁴.

DZIAŁANIA

Aby określony pomysł mógł stać się projektem, musi obejmować określony zakres działań, których realizacja umożliwi osiągnięcie celów szczegółowych.

CZAS I PRZESTRZEŃ

Projekt musi być realizowany na określonym obszarze oraz w określonym czasie. Zarówno miejsce, jak i czas wdrażania projektu muszą zostać wskazane na etapie projektowania.

⁴ Rezultaty „twarde” to rezultaty mierzalne, stanowiące podstawę i punkt wyjścia do oceny sprawności i skuteczności realizacji przedsięwzięcia. Kategorie rezultatów „twardych”, występujące w określonych europejskich projektach rynku pracy, zależne są od wdrażanych działań. Rezultaty „miękkie”, w porównaniu do rezultatów „twardych”, są zdecydowanie trudniejsze do zdefiniowania i dotyczą określonych postaw i umiejętności, których istnienie może zostać stwierdzone jedynie w drodze przeprowadzonych specyficznych badań i obserwacji. Do najczęściej spotykanych w projektach rynku pracy typów rezultatów „miękkich” należą m.in.: zwiększenie motywacji, podniesienie poziomu samooceny, czy też wyższe zawodowe i osobiste aspiracje finalnych odbiorców projektu.

HARMONOGRAM

Działania projektu muszą być podejmowane i realizowane w odpowiednim momencie cyklu życia projektu. Na etapie projektowania należy dokonać szczegółowej analizy, która pozwoli odpowiedzieć na pytanie, w jakim okresie dany typ działania powinien zostać wdrożony tak, aby zagwarantować osiągnięcie postawionych celów projektu.

BUDŻET

Europejskie projekty rynku pracy charakteryzują się ściśle określonym budżetem⁵. Wyzwaniem dla projektodawcy jest szczegółowa kalkulacja wydatków projektu. W sytuacji pozytywnej decyzji o przyznaniu dofinansowania realizacji projektu, wnioskodawca przystępuje do wdrażania zaplanowanych działań w oparciu o zaakceptowany budżet przedsięwzięcia. Nie ma możliwości w trakcie realizacji projektu wnioskowania do instytucji przyznającej dofinansowanie o zwiększenie budżetu, a tym samym przyznanej kwoty dofinansowania, stąd konieczność bardzo starannego przygotowania budżetu już na etapie projektowania (Banikowska, Grucza, Majewski, Małek 2006, s. 11–74).

Krótką analizą zasadniczych elementów składowych definicji projektu rynku pracy pozwala na zbudowanie prostego modelu europejskiego projektu rynku pracy.

IDENTYFIKACJA PROBLEMU RYNKU PRACY (WSKAZANIE PROBLEMU GŁÓWNEGO)



UZASADNIENIE REALIZACJI PROJEKTU



OKREŚLENIE GRUP DOCELOWYCH (INSTYTUCJE, GRUPY SPOŁECZNE)



CELE PROJEKTU



REZULTATY (MIĘKKIE I TWARDE)



DZIAŁANIA PROJEKTU (MERYTORYCZNE I HORYZONTALNE)



OBSZAR, OKRES I HARMONOGRAM WDRAŻANIA



WYMAGANE ZASOBY (PIENIĘŻNE I NIEPIENIĘŻNE)

Źródło: opracowanie własne.

RYSUNEK 1. MODEL EUROPEJSKIEGO PROJEKTU RYNKU PRACY

Nasuwa się w tym miejscu pytanie o zakres działań, jakie powinna podjąć organizacja związków zawodowych, zainteresowana aplikowaniem o środki EFS i zamierzająca skorzy-

⁵ W latach 2007–2013 w przypadku operacji współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego mamy do czynienia z tzw. budżetami zadaniowymi. Wydatki projektu kalkulowane są odrębnie dla każdego zadania.

stać na etapie projektowania ze standardowego modelu projektu. Punktem wyjścia w procesie projektowania jest identyfikacja problemu. Jeżeli organizacja nie zna wystarczająco dobrze zapisów dokumentów programowych i nie jest w stanie odpowiedzieć na pytanie, czy określony pomysł ma szansę stać się projektem, sięga do dokumentów programowych, w szczególności do Uszczegółowienia Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poprzez szczegółową analizę uprawnionych projektodawców, grup docelowych i typów projektów określonych programem ustala, czy określony pomysł wpisuje się w podstawowe ramy wdrażania EFS, jakimi są program i uszczegółowienie do programu operacyjnego. Nie wydaje się być koniecznym dokonywanie na tym etapie szczegółowej analizy standardowego wniosku o dofinansowanie realizacji projektu. Jeżeli określony typ projektu, czy też grupa docelowa, nie kwalifikuje się do wsparcia z EFS na podstawie zapisów dokumentów programowych, należy szukać nowych pomysłów lub dokonać próby dostosowania zidentyfikowanego problemu do określonych wymogów. Zgodność podstawowych założeń zidentyfikowanego problemu z dokumentami programowymi stanowi podstawę i punkt wyjścia do zastosowania modelu projektu w celu określenia wszystkich najistotniejszych jego elementów.

Projektodawca określa cele projektu – cel główny oraz cele szczegółowe. Standardowy formularz wniosku o dofinansowanie realizacji projektu, czy też instrukcja wypełniania wniosku, wskazują na konieczności określania dwóch kategorii celów. Określenie jedynie celu głównego projektu, bez wskazania celów szczegółowych, nie daje pełnego obrazu projektu. Identyfikacja problemu i określenie realistycznych celów pozwala dokonać szczegółowego uzasadnienia realizacji przedsięwzięcia. Z punktu widzenia weryfikacji merytorycznej projektu, uzasadnienie stanowi podstawę oceny pozostałych elementów przedsięwzięcia.

Kolejnym krokiem projektodawcy w tworzeniu projektu, przy wykorzystaniu typowego modelu, powinno być określenie zakresu prac, czyli działań, które umożliwią osiągnięcie postawionych celów szczegółowych, a następnie celu głównego projektu. Realizacja działań wiąże się z osiąganiem określonych rezultatów, w tym rezultatów „miękkich” oraz rezultatów „twardych”. Projektodawca określa miejsce oraz czas realizacji projektu, podejmując decyzję o lokalnym, regionalnym, czy też krajowym charakterze podejmowanego przedsięwzięcia. Najtrudniejszym elementem w procesie budowy projektu, w oparciu o model, jest szczegółowa kalkulacja budżetu. Budżet projektu musi obejmować wszystkie kategorie kosztów, które zdaniem projektodawcy pojawią się w trakcie realizacji projektu i które odpowiadałyby wdrażanym działaniom.

Zaprezentowany typowy schemat projektu rynku pracy może mieć zastosowanie do wszystkich typów projektów europejskich, zarówno kierowanych do osób, jak i dotyczących struktur i systemów. Zbudowanie założeń i rezultatów projektu w oparciu o model daje pełen obraz potencjalnego przedsięwzięcia. Cele, uzasadnienie, określenie grupy docelowej, rezultaty, harmonogram, czas i miejsce, czy w końcu budżet, wszystkie te elementy stanowią integralną część projektu, a ich identyfikacja i ścisłe powiązanie stanowi znaczne ułatwienie na etapie wypełniania standardowego formularza wniosku o dofinansowanie realizacji projektu współfinansowanego ze środków unijnych. Wypełnienie wniosku bez wcześniejszego stworzenia ram projektu, w oparciu o typowy model, może spowodować nieświadome pominięcie strategicznego, z punktu widzenia projektowania, elementu projektu.

4. ZAKOŃCZENIE I WNIOSKI

Tematyka dotycząca pojęcia i zasad konstrukcji europejskich projektów rynku pracy jest zagadnieniem stosunkowo nowym, stanowiącym duże wyzwanie dla wszystkich instytucji i podmiotów zaangażowanych w proces pozyskiwania, dystrybucji i wydatkowania środków wspólnotowych. Realizacja europejskich projektów rynku pracy, w kontekście źródła ich finansowania, wiąże się w szczególności z Europejskim Funduszem Społecznym. Mimo trwającego od czterech lat procesu wydatkowania funduszy strukturalnych w Polsce, kwestie związane z pozyskiwaniem i efektywnym wykorzystywaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego, a zwłaszcza problematyka związana z próbą określenia roli EFS w procesie realizacji polityki rynku pracy, wciąż pozostają zagadnieniami stosunkowo mało znanymi, często budzącymi wiele emocji, zwłaszcza wśród podmiotów i instytucji korzystających z pomocy wspólnotowej w pierwszych latach członkostwa Polski w Unii Europejskiej, w tym zarówno samorządów terytorialnych, jak i innych podmiotów uprawnionych do realizacji przedsięwzięć wspieranych z EFS, np. organizacji związków zawodowych.

Organizacje związków zawodowych stanowią jedną z kategorii wnioskodawców, uprawnionych do pozyskiwania i wykorzystywania środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Rola tych organizacji w tym jakże ważnym procesie może sprowadzać się do samodzielnego pozyskiwania środków wspólnotowych, inicjowania przedsięwzięć rynku pracy, zachęcenia pracodawców do pozyskania środków w celu wsparcia rozwoju pracowników lub też do występowania w charakterze partnerów innych uprawnionych wnioskodawców. Jaką ostatecznie rolę w procesie realizacji europejskich projektów rynku pracy zajmą organizacje związków zawodowych będzie zależało od nich samych, ich pomysłów oraz chęci nawiązania współpracy z innymi podmiotami gospodarki lokalnej, czy też regionalnej. Bez względu na rolę, jaką odgrywają i będą odgrywać te organizacje w procesie wykorzystywania funduszy europejskich, niezwykle istotnym jest znajomość fundamentalnych zasad korzystania z tych środków, a wśród nich w szczególności wiedza na temat istoty i schematu każdego projektu rynku pracy.

Należy również zaznaczyć, że w latach 2007–2013 Polska, jako największy odbiorca pomocy unijnej w bieżącej perspektywie finansowej Wspólnoty Europejskiej, dysponuje kwotą ogółem 9,7 mld euro z Europejskiego Funduszu Społecznego, wspierającego przedsięwzięcia rynku pracy. Powyższe środki mają zostać wydatkowane poprzez realizację największego w dziejach Unii Europejskiej programu operacyjnego, współfinansowanego z EFS, tj. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, który po długich i trudnych negocjacjach z Komisją Europejską został ostatecznie zatwierdzony we wrześniu 2007 r. Tak znaczne środki finansowe powinny stać się bodźcem dla organizacji związków zawodowych do podjęcia działań zmierzających do realizacji różnych projektów rynku pracy.

LITERATURA

- Banikowska M., Grucza B., Majewski M., Malek M. (2006), *Podręcznik zarządzania projektami miękkimi*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.
- Perkowski M. (2007), *Prawo zarządzania projektami finansowanymi z funduszy europejskich*, Wydaw. Temida 2, Białystok.
- Program Operacyjny *Kapitał Ludzki* 2007–2013 – zatwierdzony decyzją Komisji Europejskiej z dnia 28 września 2007 r., Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.

- Roszkowski H., Wiatrak A. P. (2006), *Zarządzanie projektem – istota, procedury i ich zastosowanie przy korzystaniu ze środków Unii Europejskiej*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa.
- Rozporządzenie Rady (WE) Nr 1083/2006 z dnia 11 lipca 2006 r. ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności i uchylające Rozporządzenie (WE) Nr 1260/1999.
- Rozporządzenie (WE) Nr 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające Rozporządzenie (WE) Nr 1784/1999.
- System realizacji Programu Operacyjnego *Kapitał Ludzki 2007–2013* – dokument zatwierdzony przez Instytucję Zarządzającą Programem w dniu 10 września 2007 r., Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.
- Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego *Kapitał Ludzki 2007–2013* – dokument zatwierdzony przez Instytucję Zarządzającą Programem w dniu 18 września 2007 r., Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.
- Ustawa z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (DzU nr 227, poz. 1658, z późn. zm.).

CZĘŚĆ II

W KIERUNKU PRAKTYCZNEGO WYKORZYSTANIA ELASTYCZNYCH FORM PRACY

ZAINTERESOWANIE PRACOBIORCÓW OPIEKUJĄCYCH SIĘ OSOBAMI ZALEŻNYMI WYKONYWANIEM PRACY W ELASTYCZNYCH FORMACH

1. WPROWADZENIE

Jedną z ważniejszych konsekwencji procesu globalizacji, rosnącej konkurencyjności jest problem wydłużania i intensyfikowania czasu pracy, kosztem życia osobistego, zwłaszcza rodzinnego.

Z badań wynika, że brak równowagi pomiędzy pracą zawodową a obowiązkami rodzinnymi wywołuje daleko idące negatywne konsekwencje takie, jak: wypalenie zawodowe, pracoholizm, brak satysfakcji z pracy, niższa produktywność, błędy z przepracowania. Trudności w pracy również rzutują na wypełnianie ról rodzinnych, w tym istotne są z punktu widzenia decyzji związanych m.in. z zawieraniem związków małżeńskich oraz ich trwałości, z posiadaniem i wychowaniem dzieci, przyczyniają się również do rozwoju zjawisk patologii społecznej (por. Kaczyńska-Maciejewska 2004, s. 52; Borkowska 2003, s. 16; Balcerzak-Paradowska 2006).

Świadomość istnienia sprzężenia zwrotnego pomiędzy sferą pracy a życiem pozazawodowym stała się podstawą do wprowadzania w wielu krajach na świecie odpowiednich regulacji prawnych (w szczególności w krajach europejskich) oraz wdrażania specjalnych programów w przedsiębiorstwach, służących poprawie proporcji pomiędzy pracą zawodową a prywatnością pracowników (np. w Stanach Zjednoczonych).

W Polsce od początku lat 90. XX w. mamy do czynienia z rosnącymi trudnościami w godzeniu życia zawodowego z życiem rodzinnym, zwłaszcza przez kobiety, które muszą łączyć pracę zawodową z posiadaniem rodziny, a zarazem potrzebą wprowadzenia instrumentów, które przyczynią się do złagodzenia problemów na linii praca zawodowa – rodzina.

Do rozwiązań, które mogą ułatwić godzenie pracy z życiem pozazawodowym należą m.in. elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy, które pozwalają łatwiej dostosować czas poświęcany pracy (jego wymiar i strukturę) do sytuacji dyktowanych przez życie rodzinne (np. opiekę nad dziećmi, innymi osobami zależnymi) i niejednokrotnie umożliwiają pierwsze lub ponowne wejście na rynek pracy, co wydaje się ważne głównie z punktu widzenia kobiet.

* Dr Cecylia Sadowska-Snarska – Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku

W niniejszym opracowaniu przedstawiamy wyniki badań przeprowadzonych wśród pracowników, opiekujących się osobami zależnymi (dziećmi do lat 7), których celem była identyfikacja:

- dotychczasowej formy ich zaangażowania zawodowego;
- trudności w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym;
- zdiagnozowania ich stanu wiedzy, świadomości w kwestii wykorzystania elastycznych form pracy jako istotnego narzędzia, pozwalającego na godzenie życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi¹.

Ankieta była skierowana wyłącznie do pracowników najemnych, a więc do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w przedsiębiorstwie publicznym lub u pracodawcy prywatnego. W badaniu założyliśmy, że pracownicy najemni, pracujący najczęściej w tradycyjnej formie zatrudnienia, w największym stopniu odczuwają trudności w godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

Badanie kwestionariuszowe wśród pracobiorców zostało zrealizowane w firmach, w których byli równolegle ankietowani pracodawcy. Zgodnie z założeniami, badaniem objęliśmy 300 pracowników, mających dzieci w wieku 0–7 lat. Ponadto 86 ankiet wypełnili pracujący studenci z dziećmi w wieku do lat 7 i kobiety w ciąży. Praca zawodowa i nauka w tym samym czasie dodatkowo potęguje trudności w zachowaniu równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym.

W niniejszym opracowaniu założyliśmy, że w warunkach polskich upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia oraz czasu pracy może w poważnym stopniu przyczynić się do stworzenia warunków sprzyjających godzeniu obowiązków rodzinnych z obowiązkami zawodowymi, co z kolei zwiększy aktywność zawodową i zatrudnienie, szczególnie kobiet.

2. CHARAKTERYSTYKA BADANEJ POPULACJI

Badaniem objęto 382 respondentów, w tym 256 kobiet i 126 mężczyzn.

W badanej próbie dominują osoby w wieku 25–34 lata oraz 35–44 lata, które stanowią odpowiednio 73,8% i 19,9% ogółu badanych pracobiorców (tabela 3.2, wykres 3.2). Nadreprezentacja tych grup wiekowych wynika z przyjętych kryteriów doboru próby, a mianowicie: posiadanie dziecka w wieku 0–7 lat. Poza tym jest to wiek obecnie największej rozrodczości.

Zdecydowana większość respondentów reprezentuje model rodziny z jednym dzieckiem (blisko 60% wskazań) oraz z dwójką dzieci (33%). Zaledwie 30 badanych posiada rodziny wielodzietne z trójką lub większą liczbą dzieci.

Jeśli chodzi o wiek dzieci, to zgodnie z założeniami badania, dominującą grupę stanowią dzieci w wieku szczególnie absorbującym rodziców, chociażby ze względu na konieczność sprawowania bezpośredniej opieki, czyli: 0–2 lata, 3–6 lat i 7–12 lat (odpowiednio 27,5%; 42,5% i 22,5%).

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia respondentów, w badanej populacji największy udział mają osoby z wykształceniem wyższym (52,6%). Niemalże co piąty ankietowany

¹ Badanie przeprowadziliśmy w ramach projektu IW EQUAL „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”. Pełne wyniki badań zostały przedstawione w publikacji (Sadowska-Snarska 2006).

reprezentuje wykształcenie średnie ogólnokształcące oraz policealne i średnie zawodowe. Nieco niższy poziom wykształcenia posiadają partnerzy respondentów.

Analizując strukturę wykształcenia badanych osób według płci można zauważyć, że kobiety reprezentują wyższy poziom wykształcenia. Wyższy jest odsetek kobiet posiadających wykształcenie wyższe w stosunku do mężczyzn (o 12,2%) oraz policealne i średnie zawodowe (4,4%).

W badanej próbie dominują osoby będące w stałych związkach (96,1%). Odsetek samotnie wychowujących dzieci kształtuje się na poziomie zaledwie 3,9% (15 osób), przy czym zdecydowanie większa jest liczba samotnych kobiet niż mężczyzn.

Poziom dochodów przypadających na osobę w gospodarstwach domowych respondentów raczej należy uznać za średni. Ponad 70% badanych podaje 1000 zł miesięcznie, a tylko co piąty respondent wskazuje na dochód na poziomie 1000–1500 zł.

Tak ukształtowany poziom dochodów w sytuacji, gdy dwoje rodziców pracuje, niewątpliwie przyczynia się do wysokiej aktywności zawodowej, a zarazem do intensyfikacji trudności w godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

Pracobiorcy, którzy wzięli udział w badaniu, reprezentują różne dziedziny gospodarki. Najliczniejszą grupę stanowią przedstawiciele: administracji publicznej (19,1%), przemysłu (16,5%), handlu i napraw (13,9%), pozostałej działalności usługowej, komunalnej, społecznej i indywidualnej (13,1%) oraz edukacji (11,5%).

Zdecydowana większość ankietowanych pracuje w miastach, gdzie zlokalizowana jest większość podmiotów gospodarczych w województwie podlaskim, a w szczególności w Białymstoku (55%). Na obszarach wiejskich zatrudnionych jest 43 respondentów (11,3%).

Ponad 40% badanych pracobiorców pracuje w sektorze publicznym, pozostałe 56,5% w sektorze prywatnym. Przy czym, jeśli spojrzymy na strukturę zatrudnienia według płci, to zauważymy wyraźną nadreprezentację kobiet w stosunku do mężczyzn w sektorze publicznym (odpowiednio 48,4% i 33,3%).

Ankietowani pracobiorcy są głównie zatrudnieni w małych i średnich zakładach pracy (ich udział stanowił odpowiednio 36,4% i 26,7%). Co piąty respondent zatrudniony jest w firmach największych, liczących powyżej 250 osób.

Biorąc po uwagę strukturę zawodowo-kwalifikacyjną badanych pracujących rodziców, to dominującą grupę stanowią specjaliści (31,5%), technicy i inny średni personel (24,1%) oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (13,2%).

3. DOTYCHCZASOWA FORMA ZATRUDNIENIA RESPONDENTÓW

W badaniu interesowały nas w pierwszej kolejności: skala zatrudnienia w formie tradycyjnej, praca wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy, w oparciu o zawartą umowę na czas nie określony, w sztywno określonych dniach i godzinach pracy.

Założyliśmy też, że praca w tradycyjnej formie nie jest często dopasowana do potrzeb rodziców mających małe dzieci i dlatego może rodzić trudności w łączeniu sfery zawodowej ze sferą osobistą/rodzinną.

Z przeprowadzonego badania wśród pracowników wynika, że zdecydowana większość (94,8%) pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy. W przypadku mężczyzn ten odsetek jest jeszcze wyższy, a mianowicie 99,2% (kobiety 92,6%).

Zaledwie 20 osób (5,2%) spośród 382 objętych badaniem zatrudnionych jest w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zdecydowaną większość stanowią kobiety (tabela 1).

TABELA 1. STRUKTURA RESPONDENTÓW WEDŁUG WYMIARU CZASU PRACY

Wymiar czasu pracy	Liczba	%
Pełny wymiar	362	94,8
Niepełny wymiar	20	5,2
Ogółem	382	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Z przeprowadzonych badań wynika, że blisko 78% ankietowanych pracuje w oparciu o umowę na czas nie określony (tabela 2).

Co piąty respondent zatrudniony jest w oparciu o umowę terminową. Biorąc pod uwagę płeć zauważymy, że ta forma zatrudnienia dotyczy niemalże w równym stopniu zarówno mężczyzn, jak i kobiet (odpowiednio wskaźniki wynoszą 19% i 20,3%).

TABELA 2. STRUKTURA RESPONDENTÓW WEDŁUG RODZAJU ZAWARTEJ UMOWY O PRACĘ

Odpowiedzi	Liczba	%
Umowa na czas nie określony	297	77,7
Umowa na czas określony	76	19,9
Umowa na okres próbny	3	0,8
Kontrakt	1	0,3
Umowa zlecenie	3	0,8
Umowa o dzieło	1	0,3
Umowa o świadczenie usług	1	0,3
Razem	382	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Dane te świadczą o tym, że w warunkach polskich umowy terminowe nie są główną formą zatrudniania młodych kobiet posiadających dzieci².

Pozostałe formy zatrudnienia takie, jak: umowa na czas próbny, kontrakt, umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie są w minimalnym stopniu wykorzystane w zatrudnieniu osób mających małe dzieci.

Kolejną cechą tradycyjnego zatrudnienia najemnego jest wykonywanie pracy w wyznaczonych przez pracodawcę stałych godzinach, np. od 8.00 do 16.00. Pracownicy na ogół mają niewielki wpływ na rozkład czasu pracy w firmie.

Pomimo, że Kodeks pracy dopuszcza różne rodzaje elastyczności w zakresie rozkładów czasu pracy, z przeprowadzonych badań wynika, że większość respondentów (80,1%)

² Odmienne niż np. w Hiszpanii, gdzie umowy terminowe są w szczególności wykorzystywane wobec młodych matek.

pracuje w formie tradycyjnej, a więc w stałych godzinach pracy, mając sztywno ustalone z pracodawcą godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy (tabela 4).

TABELA 4. PRACUJĄCY W STAŁYCH GODZINACH PRACY W CIĄGU DNIA PRACY I W USTALONYCH SZTYWNO GODZINACH ROZPOCZĘCIA I ZAKOŃCZENIA PRACY

Wyszczególnienie	Liczba	%
Tak	306	80,1
Nie	76	19,9
Ogółem	382	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Z punktu widzenia godzenia życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi wydawałoby się, że kobiety będą miały większe możliwości elastycznej pracy. Okazuje się jednak, że mężczyźni częściej korzystają z bardziej elastycznych rozkładów czasu pracy. Odsetek pracujących kobiet w warunkach sztywnej organizacji czasu pracy ukształtował się na poziomie 83,2%, zaś mężczyzn 73,8%.

Na stałe rozkłady czasu pracy wskazywali częściej pracownicy zatrudnieni w sektorze publicznym niż prywatnym. Odsetek osób pracujących w elastycznym systemie pracy w przypadku sektora prywatnego ukształtował się na poziomie 25%, natomiast w sektorze publicznym jest niemal dwukrotnie niższy.

Z badań wynika, że rozmiary firmy również są ściśle skorelowane ze stosowanymi rozkładami czasu pracy. Generalnie zachodzi następująca prawidłowość: im zakład pracy jest większy, tym częściej respondenci wykonują pracę w ustalonych sztywno przez pracodawcę rozkładach pracy. O ile w firmach mikro co trzeci badany pracuje w elastycznym systemie pracy, to w firmach największych odsetek ten jest o 17,8% niższy.

O elastyczności systemu pracy w zakładach pracy decyduje również w poważnym stopniu rodzaj prowadzonej działalności. W takich sekcjach, jak: transport i gospodarka magazynowa, pośrednictwo finansowe, administracja publiczna czy też obsługa nieruchomości i firm mamy do czynienia z wyższym odsetkiem (powyżej 80%) osób pracujących w stałych godzinach pracy i w ustalonych sztywno godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy w porównaniu z pozostałymi sektorami.

Najbardziej elastyczne rozkłady czasu pracy stosowane są w takich sekcjach, jak: hotele i restauracje, pozostała działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna.

Zawód wykonywany przez pracowników również w istotny sposób różnicuje stosowane rozkłady czasu pracy. Pod względem sztywności godzin pracy wyróżniają się takie grupy zawodowe, jak: pracownicy biurowi, gdzie zaledwie 11,1% badanych pracobiorców wskazuje na elastyczność czasu pracy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (11,4%), pracownicy przy pracach prostych (13,3%).

Z kolei najbardziej elastyczne rozkłady czasu pracy dotyczą dość skrajnych grup zawodowych, jaką są z jednej strony rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (co wynika z ich charakteru pracy), z drugiej przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. Odsetek osób pracujących w elastycznych rozkładach czasu pracy w tych grupach zawodowych ukształtował się na poziomie odpowiednio 100% i 41,2%.

4. PRACA W NIETYPOWYCH FORMACH ORGANIZACJI PRACY

Do nietypowych form organizacji pracy, które mogą wywoływać szczególne trudności w godzeniu życia zawodowego z życiem rodzinnym należy zaliczyć: pracę w systemie zmianowym, pracę w godzinach nadliczbowych oraz pracę wykonywaną w nietypowe dni (soboty i niedziele, święta) oraz nietypowe godziny pracy (wieczorem i w nocy).

Z przeprowadzonych badań wynika, że zdecydowana większość (66,8%) respondentów pracuje w jednozmianowych zakładach pracy. Zakład pracy co piątego badanego funkcjonuje w systemie pracy dwuzmianowym, a blisko 10% w tryzmianowym systemie czasu pracy.

Intensywność występowania systemu zmianowego zależy m.in. od:

- sektora własności;
- rodzaju działalności zakładu pracy.

Firmy prywatne częściej korzystają ze zmianowego systemu organizacji pracy, a także te, które funkcjonują w takich sektorach gospodarki, jak: ochrona zdrowia (76,2% wskazań), handel i naprawy (56,6%), przemysł (57,1%) oraz transport, gospodarka magazynowa i łączność (63,2%).

W efekcie można uznać, że pracownicy tych sektorów narażeni są szczególnie na trudności w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.

W badaniach interesowało nas czy respondenci, a więc rodzice dzieci do lat 7, pracują w zmianowym systemie pracy i czy funkcjonujący w zakładzie pracy system zmianowy uwzględnia potrzeby młodych rodziców w kwestii opieki nad dziećmi.

Z uzyskanych informacji wynika, że ankietowani pracują głównie na jedną zmianę (72,8%). Niemalże co trzeci badany wykonuje pracę w systemie zmianowym, w tym 18,1% stanowią pracujący na dwie zmiany i 9,9% – na trzy zmiany.

W systemie zmianowym częściej pracują mężczyźni niż kobiety (30,2% wobec 25,8%). W szczególności praca tryzmianowa charakterystyczna jest dla mężczyzn.

W zmianowym systemie organizacji pracy jedyny rodzaj elastyczności, jaki można zastosować, aby ułatwić godzenie sfery zawodowej ze sferą pozazawodową, to możliwość wyboru zmiany w danym dniu i/lub okresie.

Z przeprowadzonych badań wynika, że zaledwie co czwarty pracujący młody rodzic może decydować o wyborze zmian. Blisko 34% respondentów pracuje w narzuconym przez pracodawcę harmonogramie zmian i około 40% badanych tylko czasami może decydować o wyborze zmiany.

Reasumując można stwierdzić, że pracujący w systemie zmianowym młodzi rodzice mogą mieć poważne trudności w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym, zwłaszcza w zakresie opieki nad dziećmi.

Konflikt między pracą a rodziną może pojawić się również w momencie, kiedy młodzi rodzice pracują znacznie dłużej niż 8 godzin dziennie.

Z badań wynika, że zaledwie co trzeci respondent nigdy nie pracuje w godzinach nadliczbowych (tabela 5). Pozostali ankietowani pracują po godzinach pracy, choć z bardzo różną częstotliwością.

TABELA 5. CZĘSTOTLIWOŚĆ PRACY W GODZINACH NADLICZBOWYCH

Wyszczególnienie	Liczba	%
Regularnie	14	3,7
Bardzo często	10	2,6
Często	43	11,3
Rzadko	123	32,2
Bardzo rzadko	74	19,4
Nigdy nie pracuję	118	30,9
Ogółem	382	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Analiza respondentów pracujących w godzinach nadliczbowych według płci wskazuje, że częściej w pracy po godzinach pozostają mężczyźni niż kobiety (wskaźniki odpowiednio wynoszą 77,8% i 64,8% badanych).

Stąd można wysnuć wniosek, że to na kobietach spoczywa obowiązek nie tylko pracy zawodowej, ale zajęcia się pracami domowymi i opieką nad dziećmi po godzinach pracy.

Z punktu widzenia godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym, a szczególności opieki nad małymi dziećmi, niezwykle istotną rolę może odgrywać praca w nietypowych porach i/lub dniach pracy.

Warto podkreślić, że instytucje opieki nad dzieckiem (żłobki, przedszkola) raczej funkcjonują w typowych dniach i godzinach pracy, a więc od poniedziałku do piątku w godzinach: 6.30–16.30/17.00 (Muczyński 2005, s. 97).

Na pytanie o pracę wykonywaną w nietypowych porach dnia i tygodnia pracy odpowiedziało twierdząco 44,1% badanych. W ten sposób pracuje co drugi młody ojciec i 40% badanych młodych matek.

Praca w nietypowych porach dniach i tygodnia pracy ściśle skorelowana jest m.in. z wykształceniem pracowników oraz typem własności i rodzajem działalności zakładu pracy. Im niższy poziom wykształcenia, tym częściej praca wykonywana jest w nietypowych porach dnia i tygodnia pracy. Odsetek osób z wykształceniem wyższym, pracujących w nietypowych porach lub dniach pracy, jest o niemalże 30% niższy w stosunku do pracujących z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym i o 21,9% niższy w stosunku do pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Praca w nietypowych porach i/lub dniach pracy ma miejsce częściej w prywatnych zakładach pracy niż funkcjonujących w sektorze publicznym (wskaźniki wynoszą odpowiednio 50,7% i 35,5%). Wiąże się również z takimi rodzajami działalności, jak: hotele i restauracje, handel i naprawy, transport, gospodarka magazynowa i łączność.

Z uzyskanych w trakcie badania informacji wynika, że młodzi pracujący rodzice najczęściej pracują w soboty (51,8% wskazań). Tylko 3% respondentów nigdy nie pracuje w soboty. Co czwarty badany dodatkowo pracuje często w niedziele, a co piąty wieczorem i w nocy.

Analiza struktury pracujących młodych rodziców według płci wskazuje, że we wszystkich nietypowych porach dnia i tygodnia pracy, a więc w soboty, niedziele, święta oraz wieczorem i w nocy, pracują zdecydowanie częściej mężczyźni niż kobiety.

5. PRACA W ELASTYCZNYCH FORMACH PRACY

Do elastycznych form zatrudnienia, które mogą w doskonały sposób ułatwić godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym zaliczyliśmy: telepracę, pracę w domu oraz pracę na podzielonym stanowisku pracy (*job sharing*), które dają młodym rodzicom dużą elastyczność w kwestii miejsca i/lub czasu wykonywania pracy.

Z przeprowadzonych badań zarówno wśród pracodawców, jak i pracobiorców wynika, że telepraca jest bardzo rzadko wykorzystywaną formą zatrudnienia, nie mówiąc o jej stosowaniu wobec pracobiorców sprawujących opiekę nad osobami zależnymi. Spośród 382 respondentów zaledwie pięć osób (3 kobiety i 2 mężczyźni) wykonywało pracę w formie telepracy (tabela 6).

TABELA 6. ODSETEK OSÓB PRACUJĄCYCH NA ZASADZIE TELEPRACY

Wyszczególnienie	Liczba	%
Tak	5	1,3
Nie	377	98,7
Ogółem	382	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Skoro uznaliśmy telepracę za formę zatrudnienia przyjazną rodzinie, respondentom zadaliśmy pytanie, czy ona ułatwia łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, w tym opiekę nad dziećmi. Spośród pięciu zidentyfikowanych telepracowników trzy osoby odpowiedziały „zdecydowanie tak”. Należy podkreślić, że takiej odpowiedzi udzieliły wszystkie trzy telepracowniczki.

Z badań wynika, że praca w domu, jako elastyczna forma zatrudnienia, jest w marginalnym stopniu wykorzystana wobec pracowników mających małe dzieci. W momencie badania taką pracę wykonywały 4 osoby (1%) na 382 objęte ankietyzacją (tabela 7).

Na pytanie, czy praca w domu ułatwia godzenie sfery zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, trzy osoby, kobiety, odpowiedziały twierdząco.

Job-sharing, czyli praca na podzielonym stanowisku pracy na dwie lub więcej osób, również jest wykorzystywana w marginalnym stopniu.

TABELA 7. ODSETEK OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ W DOMU

Wyszczególnienie	Liczba	%
Tak	4	1,0
Nie	378	99,0
Ogółem	382	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Bowiem w tej formie w momencie badania pracowało 11 osób (9 kobiet i 2 mężczyźni), czyli 2,9% ogółu respondentów (tabela 8).

TABELA 8. ODSETEK OSÓB PRACUJĄCYCH NA ZASADZIE *JOB-SHARING*

Wyszczególnienie	Liczba	%
Tak	11	2,9
Nie	371	97,1
Ogółem	382	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Na zasadzie *job-sharing* pracowały osoby obsługujące sekretariaty największych firm oraz pracownicy administracyjni. Na wszystkich stanowiskach była to praca w niepełnym wymiarze czasu pracy (najczęściej 4–6 godzin dziennie), z możliwością wyboru zmiany. Pracownicy najczęściej sami decydowali o swoim rozkładzie czasu pracy.

Badani młodzi rodzice, a zwłaszcza kobiety, pracujące na zasadzie *job-sharing*, potwierdzili, że jest to forma zatrudnienia w dużym stopniu ułatwiająca zachowanie równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym.

6. ELASTYCZNA ORGANIZACJA CZASU PRACY

Jak wykazaliśmy wcześniej, zaledwie 20 osób z 382 badanych wykonywało pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Większość stanowiły kobiety. Tygodniowy czas pracy respondentów mieścił się w przedziale 20–29 godzin (tabela 9). Taki wymiar czasu pracy deklarowało 42,1% pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy (kobiety 44,4%). Nieco niższy odsetek (36,8%) zgłaszały osoby pracujące w wymiarze 1–19 godzin tygodniowo oraz 30 godzin i więcej (21,1%).

TABELA 9. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG ILOŚCI GODZIN PRACY W TYGODNIU

Wyszczególnienie	Liczba	%
Od 1 do 19 godzin	4	21,1
Od 20 do 29 godzin	8	42,1
30 godzin i więcej	7	36,8
Ogółem	19	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Jeśli chodzi o rozkład czasu pracy, to z 20 osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy 11 (tj. 55%) pracowało mniejszą liczbę godzin dziennie niż wynosi pełny wymiar czasu pracy, zaś 7 osób (35%) wykonywało pracę jednocześnie przez mniejszą liczbę godzin dziennie i mniej dni w tygodniu.

Pracę przez mniejszą liczbę dni w tygodniu preferują kobiety, natomiast mężczyźni najczęściej wybierają rozwiązanie – mniejsza liczba godzin dziennie i mniej dni w tygodniu.

W krajach europejskich praca w niepełnym wymiarze czasu pracy traktowana jest jako jeden z ważniejszych instrumentów pozwalających na godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym, i to najczęściej przez kobiety. Dlatego też w naszym badaniu zadaliśmy pytanie o powody pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Z uzyskanych informacji wynika, że 50% respondentów pracowało w zmniejszonym wymiarze czasu pracy z powodu opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi, 35% z powodu braku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz 15% (w przypadku mężczyzn niemalże w 100%) zadeklarowało, że taki wymiar czasu im odpowiada (tabela 10).

TABELA 10. POWODY PRACY W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY

Wyszczególnienie	Liczba	%
Brak pracy w pełnym wymiarze czasu pracy	7	35,0
Opieka nad dziećmi lub innymi osobami	10	50,0
Nauka	0	0,0
Choroba, niepełnosprawność	0	0,0
Taki wymiar pracy mi odpowiada	3	15,0
Ogółem	20	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Z punktu widzenia pracujących młodych rodziców ważne jest, aby sami mogli decydować o swoim rozkładzie czasu pracy, nawet jeśli dotyczy to pracy w niepełnym wymiarze.

Z badań wynika, że zaledwie co trzeci pracujący w niepełnym wymiarze ma możliwość pracy w dogodnym czasie (tabela 11). Znacznie wyższy jest odsetek pracujących, w przypadku których pracodawca całkowicie decyduje o rozkładzie czasu pracy.

TABELA 11. MOŻLIWOŚCI DECYDOWANIA O ROZKŁADZIE CZASU PRACY

Wyszczególnienie	Liczba	%
Tak, całkowicie	6	30,0
Tak, ale w ograniczonym zakresie	5	25,0
Nie mogę, pracodawca decyduje o moich godzinach pracy	9	45,0
Ogółem	20	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Interesujących wniosków dostarcza analiza możliwości decydowania o rozkładzie czasu pracy według płci. W przypadku mężczyzn mamy do czynienia z pracą w sztywnych, narzuconych przez pracodawców, rozkładach pracy. Natomiast blisko 60% kobiet ma możliwość decydowania o rozkładzie czasu pracy, co wydaje się ważne w przypadku sprawowania opieki nad dziećmi.

W nawiązaniu do celu badania, młodym rodzicom zadaliśmy pytanie, czy praca w niepełnym wymiarze ułatwia godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. W 90% uzyskaliśmy odpowiedź „tak” i „zdecydowanie tak”, co potwierdza wcześniejsze przypuszczenia. Tylko 10% respondentów (mężczyzn) udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

W elastycznym czasie pracy pracuje 76 pracujących młodych rodziców na 382, czyli co piąty badany.

Z punktu widzenia celu badania ważne są ustalenia, w jakich formach rozkładu czasu pracy wykonują obowiązki zawodowe młodzi rodzice, jakie są powody pracy w elastycznym systemie pracy i czy ułatwia on łączenie sfery zawodowej ze sferą pozazawodową.

Z uzyskanych wyników badań można wnosić, że w największym stopniu wykorzystany jest system czasu pracy, polegający na zmiennej godzinie rozpoczęcia i końca pracy (dotyczy on 32,3% mężczyzn i 37,5% kobiet).

Odsetek osób pracujących w pozostałych formach elastycznego rozkładu czasu pracy, a więc w systemie czasu pracy, polegającym na skróconym tygodniu pracy (z możliwością późniejszego wykorzystania wolnych godzin lub dni), w indywidualnym rozkładzie czasu pracy oraz własnym (ustalonym przez pracownika) harmonogramie czasu pracy, jest do siebie zbliżony i oscyluje w granicach około 20%.

Na pytanie, czy praca wykonywana w elastycznym czasie pracy wynika z tytułu posiadania dzieci, co trzeci respondent odpowiedział twierdząco. Podobne wskaźniki otrzymaliśmy kierując to pytanie zarówno do kobiet, jak i mężczyzn.

Warto podkreślić, że w opinii badanych młodych rodziców praca w elastycznym czasie pracy doskonale ułatwia godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. Blisko 70% respondentów odpowiedziało „tak” i „zdecydowanie tak”.

Pracę w elastycznej formie szczególnie doceniają kobiety, które tradycyjnie w większym stopniu zajmują się opieką nad dziećmi i pracami w gospodarstwie domowym.

Bardziej sceptyczni są mężczyźni. Bowiern co czwarty pracujący mężczyzna udzielił odpowiedzi, że praca w elastycznym czasie pracy nie ułatwia łączenia życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi.

7. PRACA ZAWODOWA A RODZINA

Z dotychczasowych ustaleń wynika, że zdecydowana większość pracobiorców, mających małe dzieci, pracuje w tradycyjnej formie zatrudnienia. W związku z tym, zadaliśmy pytanie, czy aktualny wymiar czasu pracy i rozkład czasu pracy umożliwi godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

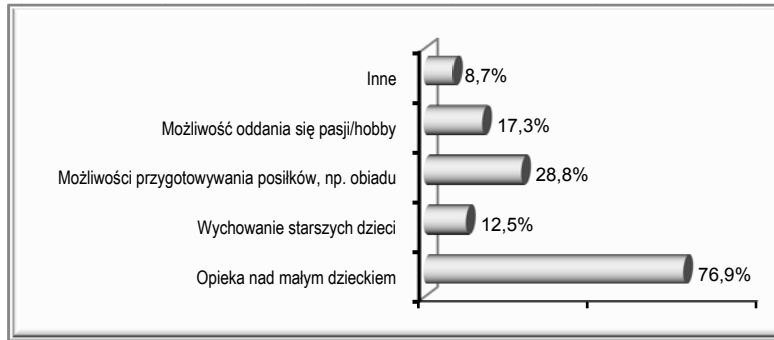
Okazało się, że 64% młodych rodziców znajduje codziennie czas na wypełnianie funkcji i obowiązków domowych, w tym opiekę nad dziećmi. Jednak dość zróżnicowany jest stopień angażowania się w życie rodzinne kobiet i mężczyzn; przeważają respondenci (68%).

W efekcie, przy aktualnym wymiarze i rozkładzie czasu pracy, co trzecia kobieta oraz ponad 43% mężczyzn mają małe możliwości czasowe na wypełnianie obowiązków rodzinnych. Dlatego konieczne jest dostosowywanie wymiaru i rozkładu czasu pracy do potrzeb młodych pracujących rodziców.

Zapytaliśmy też naszych ankietowanych o sfery życia rodzinnego, w jakich praca zawodowa rodzi największe trudności.

Z uzyskanych danych (wykres 1) wynika, że pracujący młodzi rodzice największe problemy mają z organizacją opieki nad małymi dziećmi (76,9 % wskazań). Blisko co trzeci respondent, głównie kobiety, mają trudności w przygotowaniu posiłków.

Praca zawodowa, w połączeniu z obowiązkami domowymi, uniemożliwia ponad 17% respondentów oddanie się pasji, hobby.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 1. SFERY ŻYCIA RODZINNEGO, W JAKICH PRACA ZAWODOWA RODZI TRUDNOŚCI

Na tej podstawie można wysnuć wniosek, że pracownicy posiadający małe dzieci mają poważne trudności w równoważeniu życia zawodowego z życiem rodzinnym, a także osobistym, co może mieć istotny wpływ na ich związane z prokreacją decyzje.

Mimo że zdecydowana większość respondentów jest w wieku rozrodczym i posiada jedno dziecko, ponad 63% nie planuje kolejnego dziecka.

Tego typu decyzja jest ściśle skorelowana z liczbą już posiadanych dzieci. Kolejne dziecko planuje tylko co drugi ankietowany, posiadający jedno dziecko i zaledwie 14,3% badanych, posiadających dwoje dzieci. Dane te potwierdzają, że model rodziny z jednym dzieckiem raczej będzie się utrwał.

Dochody osiągane w rodzinie również mają istotny wpływ na plany prokreacyjne, a mianowicie: im są wyższe, tym wyższy jest odsetek respondentów, planujących kolejne dziecko.

Przyczyny rezygnacji z planów prokreacyjnych są dość różnorodne. Na czoło wysuwają się powody finansowe, na które wskazało 36,5% badanych (41,5% mężczyzn). Co czwarty młody rodzic odpowiedział, że posiadanie kolejnego dziecka rodzi zbyt duże trudności w godzeniu pracy i opieki nad potomstwem.

Blisko 11% respondentów rezygnuje z planów prokreacyjnych z powodu obawy utraty pracy. Należy zwrócić uwagę, że odsetek kobiet w tym względzie jest dwukrotnie wyższy niż w przypadku mężczyzn.

W świetle powyższej analizy można sformułować wniosek o konieczności tworzenia warunków umożliwiających zachowanie równowagi między pracą zawodową i życiem rodzinnym.

8. GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO Z ŻYCIEM RODZINNYM POPRAZ UELASTYCZNIENIE ZATRUDNIENIA

Jak wykazaliśmy wcześniej, jednym z istotnych instrumentów, ułatwiających godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym i w efekcie osiągnięcie równowagi praca – życie, jest możliwość wykonywania pracy w odpowiedniej formie, w czasie dostosowanym do potrzeb młodych rodziców.

Zainteresowanie pracą w bardziej elastycznej formie jest dość duże wśród pracowników wychowujących dzieci do lat 7. Ponad 40% respondentów udzieliło odpowiedzi „tak” i „zdecydowanie tak”, a kolejne 30% nie jest zdecydowane, co może wynikać m.in. z niewiedzy na temat korzyści wynikających z tego typu pracy.

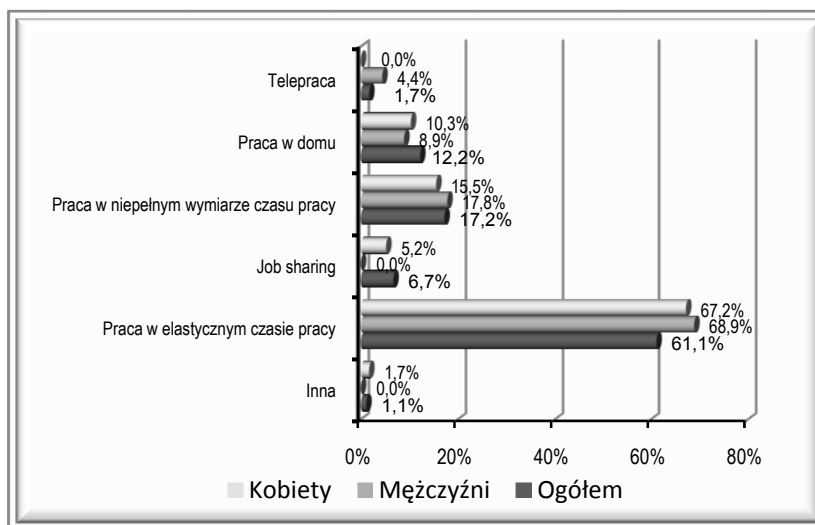
Znacznie większe zainteresowanie pracą w elastycznej formie wykazują kobiety niż mężczyźni.

Największą popularnością zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn cieszy się praca w elastycznym czasie pracy. Za tą formą pracy opowiedziało się 67,2% kobiet i 68,9% mężczyzn (wykres 2).

Zainteresowanie pracą w pozostałych elastycznych formach – ułatwiających łączenie życia zawodowego z obowiązkami domowymi – takich, jak: *job-sharing*, praca w domu, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepraca, jest dość niskie. Może być to spowodowane brakiem wiedzy na temat wymienionych form zatrudnienia, zwłaszcza jeśli chodzi o telepracę, *job-sharing*, które należą do nowych, nieznanych dostatecznie w Polsce, form zatrudnienia.

Jeśli chodzi o konkretną formę organizacji czasu pracy, to blisko 40% ankietowanych, którzy zainteresowani są elastyczną pracą, wskazało na pracę ze stałą liczbą godzin pracy w ciągu dnia, ale zmienną godziną rozpoczęcia i zakończenia pracy. Co czwarty respondent chciałby pracować w skróconym tygodniu pracy, z możliwością korzystania z wolnych godzin lub dni.

Należy pamiętać, że inicjatywa odnosząca się do pracy w elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy najczęściej leży po stronie pracownika. Pracodawca wtedy ją akceptuje bądź też odrzuca, jeśli ma ku temu podstawy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2. ZAINTERESOWANIE PRACĄ W ELASTYCZNEJ FORMIE ZATRUDNIENIA A PŁEĆ RESPONDENTÓW

Dlatego też pracownicy, jeśli chcą pracować w elastycznych formach, muszą mieć odpowiednią wiedzę na ich temat.

Okazuje się, że orientacja pracowników w tym zakresie jest dość niska. Poważna część badanych nie potrafiła odpowiedzieć na pytanie, czy na ich stanowisku można zastosować określoną elastyczną formę zatrudnienia (poza elastyczną organizacją czasu pracy).

Z samooceny wiedzy pracowników na temat elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy (tabela 12) wynika, że w warunkach polskich powinno organizować się szkolenia, doradztwo skierowane do wszystkich zainteresowanych pracowników, w tym do osób posiadających małe dzieci.

TABELA 12. SAMOOCENA WIEDZY NA TEMAT ELASTYCZNYCH FORM PRACY

Wyszczególnienie	Liczba	%
Wiem dużo	30	7,9
Wiem prawie wszystko	26	6,8
Znam niektóre zagadnienia	137	35,9
Wiem niewiele	159	41,6
Nie wiem prawie nic	30	7,9
Ogółem	382	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Tak więc, żeby można było wykorzystać w praktyce elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy do tworzenia warunków ułatwiających łączenie sfery zawodowej z życiem rodzinnym przez młodych rodziców, wcześniej należy upowszechnić wiedzę na temat tych form zatrudnienia, które są szczególnie przyjazne rodzinie.

9. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Zaprezentowane wyniki badań przeprowadzonych wśród pracowników mających dzieci w wieku 0–7 lat dokumentują, że elastyczne formy pracy i organizacji czasu pracy, które mogą ułatwiać godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym, nie są szeroko stosowane w praktyce podlaskich przedsiębiorstw.

Gros pracowników, mających małe dzieci, pracuje przede wszystkim w tradycyjnej formie zatrudnienia. Z przeprowadzonych badań wynika, że:

- blisko 95% respondentów pracowało w pełnym wymiarze czasu pracy;
- około 78% w oparciu o umowę na czas nie określony;
- ponad 80% w stałych godzinach pracy, mając ustalone z pracodawcą sztywno godziny rozpoczynania i kończenia pracy;
- 98–99% młodych rodziców wykonuje systematycznie pracę w siedzibie pracodawcy.

O ile pracę w oparciu o umowę na czas nie określony można uznać za pozytywną cechę zatrudnienia, gdyż może dawać dla wielu pracujących poczucie stabilizacji zatrudnienia, to należy przyznać, że dość rzadko wykorzystywane są elastyczne formy pracy, odnoszące się m.in. do:

- innego miejsca wykonywania pracy niż siedziba pracodawcy (praca w domu, telepraca);
- elastyczności czasu, a więc możliwości pewnych zmian w rozkładzie czasu;
- możliwości redukcji czasu pracy (praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, *job-sharing*).

Doświadczenia światowe pokazują, że elastyczne formy pracy są jedną z głównych metod łagodzenia sprzeczności między pracą i rodziną. Mogą korzystać z nich wszyscy pracownicy, bez względu na sytuację rodzinną, a skutki ich stosowania mają szczególnie doniosły wymiar rodzinny.

Rzadko stosowanym rozwiązaniem jest telepraca i praca w domu. Odsetek osób pracujących na zasadzie telepracy wyniósł zaledwie 1,3% ogółu badanej populacji (5 osób na 382 objęte badaniem). Z pracy w domu mogły korzystać również tylko 4 osoby (1% badanych).

Należy podkreślić, że zdecydowana większość telepracowników i osób wykonujących pracę w domu korzystnie ocenia te formy zatrudnienia z punktu widzenia ułatwiania godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym.

W krajach europejskich forma elastycznej pracy w niepełnym wymiarze jest szczególnie często wykorzystywana przez kobiety wychowujące małe dzieci. Co trzecia kobieta w UE pracuje w taki sposób. W Polsce odsetek ten jest ponad dwukrotnie niższy (13,5%).

Nasze badania potwierdziły również marginalne wykorzystanie tej formy zatrudnienia wobec pracowników mających małe dzieci, jako instrumentu łagodzącego konflikt praca – rodzina. Bowiem na 382 osoby badane zaledwie 20 (5,2%) to pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy, a są to przede wszystkim kobiety.

Głównymi przyczynami pracy kobiet w niepełnym wymiarze było sprawowanie opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi oraz – w nieco mniejszym stopniu – brak pracy na pełnym etacie.

Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy, pomimo że mają ograniczone możliwości decydowania o rozkładzie czasu pracy, potwierdzili, że ta forma zatrudnienia sprzyja godzeniu życia zawodowego z życiem rodzinnym.

Mimo tak pozytywnej oceny pracy w niepełnym wymiarze, trzeba pamiętać przy jej upowszechnianiu, że stopień jej wykorzystania uzależniony jest od sytuacji materialnej pracowników. Dlatego też decyzja o takiej pracy musi być podjęta świadomie przez pracowników. Oczywiście ważne jest, aby pracodawcy przychylnie ustosunkowywali się do tego typu inicjatyw wysuwanych przez młodych rodziców.

Specyficzną formą pracy w niepełnym wymiarze jest *job-sharing*, a więc praca na podzielonym stanowisku pracy, która również w Polsce jest w marginalnym stopniu wykorzystywana. W naszym badaniu w tej formie pracowało 2,9% pracobiorców (9 kobiet i 2 mężczyzn). Pomimo, że ta forma zatrudnienia nie wynikała z tytułu posiadania małych dzieci, jednak została pozytywnie oceniona.

W warunkach polskich kluczowym wydaje się upowszechnienie elastycznej organizacji czasu pracy, która nie powoduje skutków ekonomicznych w postaci obniżonego wynagrodzenia, co należy uznać za szczególnie ważne z punktu widzenia rodziców wychowujących małe dzieci. Tym bardziej, że Kodeks pracy daje tak duże możliwości elastycznego kształtowania rozkładów czasu pracy. Niewątpliwie wymaga to pewnego wysiłku organizacyjnego

ze strony pracodawców, dlatego może być główną barierą w upowszechnieniu tej formy pracy.

W naszym badaniu około 20% pracobiorców, mających małe dzieci, mogło pracować przy dość elastycznym rozkładzie. Najczęściej była to stała liczba godzin w ciągu dnia, z ruchomą godziną rozpoczęcia i końca pracy.

Wykonywanie pracy w elastycznej organizacji czasu pracy, nawet jeśli nie wynika zupełnie z tytułu posiadania małych dzieci, to w największym stopniu umożliwia łączenie pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Opinia, szczególnie kobiet, na których spoczywa ten „drugi etat” pracy w domu, jest jednoznacznie pozytywna.

Z punktu widzenia godzenia sfery zawodowej z życiem rodzinnym istotne jest również, czy młodzi rodzice wykonują pracę w nietypowych formach organizacji pracy. Z ustaleń wynika, że:

- ponad 27% pracuje w systemie zmianowym, nie mając najczęściej możliwości decydowania o wyborze zmiany;
- blisko 70% wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, choć z różną częstotliwością;
- ponad 44% wykonuje pracę w nietypowych porach i/lub dniach pracy i jest to najczęściej praca w soboty, nieco rzadziej w niedziele oraz wieczorem i w nocy.

Młodzi rodzice, pracujący w nietypowych porach i/lub dniach pracy są szczególnie narażeni na trudności w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Bowiem do ich trybu pracy raczej nie jest dostosowany system funkcjonowania chociażby usług opiekuńczych w stosunku do dzieci.

Badania potwierdziły również, że praca wykonywana w tradycyjnej formie, co do czasu pracy, rozkładu, miejsca jej wykonywania, rodzi trudności w wypełnianiu funkcji i obowiązków rodzinnych, zwłaszcza związanych z organizacją opieki nad dziećmi.

W efekcie trudności te, obok sytuacji materialnej, stają się istotnym powodem rezygnacji z dalszych planów prokreacyjnych młodych rodziców.

Zwiększenie elastyczności zatrudnienia mogłoby przyczynić się do łagodzenia konfliktu praca – rodzina, na jaki narażeni są pracownicy wychowujący małe dzieci. Respondenci, szczególnie kobiety, które narażone są w większym stopniu niż mężczyźni na brak równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym, wykazali duże zainteresowanie pracą w bardziej elastycznych formach, w szczególności w elastycznym czasie pracy. Mniejsze zainteresowanie dotyczy telepracy, *job-sharingu*, co może wynikać z braku wiedzy na ich temat.

Generalnie warunkiem upowszechnienia elastycznych form pracy wśród pracobiorców jest dostarczenie im odpowiedniej wiedzy. Z dokonanej samooceny wynika, że orientacja respondentów w elastycznych formach zatrudnienia jest nieznaczna. Taka wiedza niewątpliwie potrzebna jest też pracodawcom.

LITERATURA

- Balcerzak-Paradowska B. (2006), *Założenia umony społecznej w zakresie polityki rodzinnej*, [w:] Wratny J. (red.), *Gospodarka – Praca – Rodzina – Dialog. Umowa społeczna*, IPiSS, Warszawa.
- Borkowska S. (2003), *O równowagę między pracą i życiem*, [w:] Borkowska S. (red.), *Programy praca – życie a efektywność firm*, IPiSS, Warszawa.

- Kaczyńska-Maciejewska R. (2004), *Pomiędzy pracą a prywatnością. Przyczyny powstawania konfliktów między życiem zawodowym i rodzinnym pracownika oraz sposoby ich rozwiązania*, „Personel”, nr 10.
- Muczyński M. (2005), *Elastyczność działania publicznych placówek opieki nad dzieckiem (na przykładzie miasta Białystok)*, [w:] Sadowska-Snarska C. (red.), *Równowaga praca – życie w aspekcie polskiego rynku pracy*, Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Sadowska-Snarska C. (2006), *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.

UWARUNKOWANIA WYKONYWANIA PRACY W ELASTYCZNYCH FORMACH – DOŚWIADCZENIA PROJEKTU „ELASTYCZNY PRACOWNIK – PARTNERSKA RODZINA”

Za warunek efektywności w sferze osobistej i zawodowej uważać można zachowanie harmonii między karierą, rodziną i osobistymi celami. Równowaga, polegająca na sprawnym pełnieniu każdej z ról społecznych – rodzica, męża, żony, pracownika, szefa – wspólnie często wymaga poszukiwania rozwiązań, które pozwolą pełnienie tych ról właściwie „rozplanować w czasie”, czyli tak zorganizować życie rodzinne i zawodowe, aby w ciągu doby zadania w każdej z tych sfer miały swoje miejsce.

Co oznacza pojęcie *równowagi*? Według *Nowego słownika języka polskiego* pod red. Elżbiey Sobal równowaga rozumiana jest jako „stała właściwa postawa żywego organizmu, właściwe położenie w przestrzeni” (Warszawa 2003, s. 879). Inne określenie równowagi to stabilny układ przeciwstawnych sił i wartości. Jeśli w taki sposób spojrzymy na pojęcie równowagi, zwracając uwagę na te przeciwstawne wartości, z podkreśleniem, że równowaga jest stanem naturalnym, to dostrzeżemy rolę i pewien wysilek samej jednostki, organizmu, człowieka, pracownika, aby ten stan równowagi zachować. Elastyczna forma pracy może być takim rozwiązaniem, które umożliwi wygodne i bezpieczne zawieszenie między sferą zawodową i osobistą pracownika. Elastyczne warunki pracy, jeśli chodzi o czas, w projekcie „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” sprowadzały się do wykonywania pracy w domu w dowolnych porach lub pracy w indywidualnym rozkładzie czasu pracy.

Kluczem do zachowania równowagi między sferą zawodową i prywatną jest zdolność do zachowania odpowiednich proporcji czasu poświęcanego na poszczególne zadania i określenia priorytetów w ciągu dnia. Choć elastyczna praca może umożliwić zachowanie tej równowagi, samo przejście na elastyczny system pracy oznacza zmianę w dotychczasowych sposobach pełnienia ról społecznych – pracownika, rodzica, partnera, kolegi, koleżanki z pracy, podwładnego. Praca w domu oznacza reorganizację wzajemnych stosunków i relacji z pracodawcą, koleżankami, kolegami z pracy, które coraz bardziej zaczynają opierać się na kontakcie wirtualnym, telefonicznym, zazwyczaj już mniej intensywnym, ograniczonym i nie tak częstym. Praca w domu oznacza też zmianę w pełnieniu roli rodzica, ponieważ dziecko, widząc mamę czy tatę siedzących przed komputerem, czy pochylonych nad dokumentami, może zacząć postrzegać tego dużego dorosłego już nie tylko jako rodzica, ale też jako osobę pracującą, kogoś, kto zajmuje się czymś jeszcze poza samym dzieckiem i że to inne zajęcie – praca – jest ważne. Praca w domu oznaczać może również pewną modyfikację ról partnera/partnerki poprzez dostrzeganie jego/jej zachowań w rzeczywistości

* Małgorzata Mozerys – Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr

zawodowej (sposoby komunikowania się ze współpracownikami, kompetencje zawodowe, zadania, skuteczność, sprawność).

Zmiana w pełnieniu każdej z tych ról dotyczy jednak przede wszystkim ram czasowych dla zadań z każdej z ważnych sfer. Przejście na system elastyczny może być dla pracownika pewnym wyzwaniem, ponieważ pełnienie różnych ról społecznych, do tej pory rozdzielonych w przestrzeni, odbywa się teraz na tym samym terytorium. Oznacza to, że elementy, atrybuty i sprawy muszą współistnieć obok siebie w tym samym mieszkaniu, pokoju, na tym samym stole. Praca w domu wymaga więc ponownego zdefiniowania każdej z ról i ich pełnienia po to, aby wyznaczyć wyraźne granice między nimi i w rezultacie utrzymać równowagę.

Aktywność człowieka dorosłego obejmuje różne sfery życia, m.in. pracę zawodową, życie rodzinne. Podejmowanie pracy zarobkowej w konkretnej instytucji, firmie jest pewnym uregulowaniem sfery zawodowej, aktywności w tym zakresie. Przyjmuje się jako klasyczne, tradycyjne formy organizacji tej działalności człowieka, ujęte w ramy czasowe, następujące warunki:

- pełny wymiar czasu pracy;
- praca na czas nieograniczony;
- z ustalonym sztywno ośmiogodzinnym dniem pracy;
- trwająca od poniedziałku do piątku;
- w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, czyli w zakładzie pracy, w biurze.

Gdybyśmy aktywność zawodową człowieka, czyli pracę zawodową, mieli określić za pomocą tych warunków, to okazałoby się, że jest to po prostu niemożliwe, ze względu na różne zobowiązania, np. rodzinne. Oczywiście jest bowiem, że nie każdą pracę można wykonywać w taki właśnie sposób. Pewną propozycją jest więc przyjrzenie się warunkom podejmowania aktywności zawodowej jednostki od strony możliwości, a nie nakazów i wymagań, warunkom, traktowanym nie jako odgórnie narzucane nakazy i zakazy, ale które można optymalnie dopasować do pracownika lub określić z wygodą dla niego. Zasadne jest więc poszukiwanie takich sposobów na podejmowanie aktywności zawodowej, aby można było pracę wykonywać szybko, efektywnie, w odpowiednich porach, wygodnie i z pożytkiem dla wszystkich – zarówno dla pracodawcy, klienta, jak i dla rodziny. O zasadności podejmowania pracy w sposób elastyczny chyba nie trzeba nikogo przekonywać. Natomiast w dalszej części opracowania zawarte są spostrzeżenia, czym praca staje się dla osób, które zmieniają system pracy na bardziej elastyczny.

Wnioski przedstawione w dalszej części niniejszego wywodu pochodzą z praktyki doradczej oraz badania ankietowego, przeprowadzonego wśród osób testujących elastyczne formy zatrudnienia w ramach Projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” w 2007 r. Opieką doradczą objętych było ok. 30 osób – telepracowników i osób pracujących w indywidualnym rozkładzie czasu pracy przez okres około jednego roku.

Opieka doradcza miała charakter testowy. Doradcy personalni i jednocześnie psycholodzy monitorowali przebieg pracy na elastycznych warunkach, pełniąc czasem wspierającą, czasem przeprowadzając trening umiejętności interpersonalnych, a czasem po prostu służąc swoją wiedzą i wskazówkami. Doradcy mieli dość dużą dowolność w wyborze problematyki poruszanej podczas spotkań z elastycznymi pracownikami i metod pracy z nimi. Dzięki badawczemu podejściu do problematyki pracy elastycznej udało się im zaobserwować, zrozumieć i opisać szereg nowych problemów zawodowych i osobistych, z którymi przyszło się elastycznym pracownikom zmierzyć przy zmianie systemu pracy, oraz do-

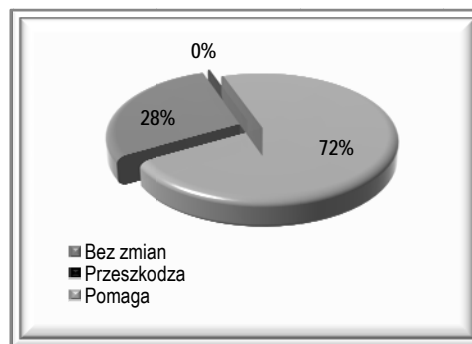
strzec szereg niuansów dotyczących łączenia sfery zawodowej i prywatnej – rodzinnej pod jednym dachem, czyli pochodzących z doświadczeń telepracowników.

Przedstawione w dalszej części wnioski doradców mogą być punktem wyjścia do analizy różnorodnych uwarunkowań, leżących po stronie samego pracownika, jego rodziny, rodzaju wykonywanej pracy i pracodawcy, czy przełożonego w sytuacji, gdy podjęcie elastycznego zatrudnienia, szczególnie w formie telepracy, się rozważa.

Okazuje się, że pracę zawodową można wykonywać niekoniecznie „od – do”, czyli w stałych godzinach, ale, jeśli rozluźni się nieco sztywne warunki czasowe, może stanowić ona pole do samorealizacji zarówno w sferze zawodowej, jak i rodzinnej; oczywiście jeśli jest się świadomym pewnych zagrożeń związanych z pracą w domu.

Podstawowym założeniem doradztwa w procesie testowania elastycznych form pracy była potrzeba specjalnego wsparcia podczas wprowadzania jakichkolwiek zmian, niezbędna aby zmiany wprowadzić w miarę bezkolizyjnie. W przypadku wprowadzania telepracy chodziło o takie organizowanie pracy i życia rodzinnego, aby obie sfery mogły współistnieć ze sobą w interesie zapewnienia lepszej opieki nad małymi dziećmi (telepracownicy, którzy uczestniczyli w projekcie mieli dzieci w wieku do 7 lat). Doradca pełnił więc rolę przewodnika, eksperta, bufora, który ewentualne „tarcia” na linii praca – życie pomoże łagodzić. Wprowadzenie systemu elastycznego miało na celu umożliwienie rodzicom małych dzieci zapewnienie im właściwej opieki, bez rezygnacji z życia zawodowego.

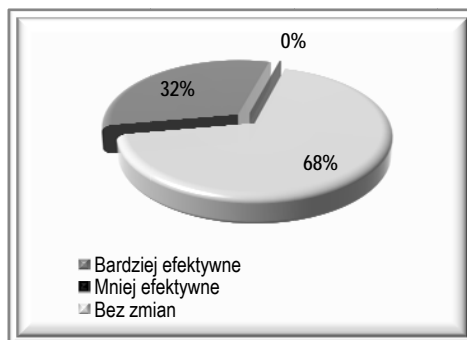
Przyjrzyjmy się wynikom badania ankietowego, przeprowadzonego wśród telepracowników, które pozwolą odpowiedzieć na pytanie, co elastyczni pracownicy myślą o nowym systemie (rysunek 1).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 1. CZY NOWY SYSTEM POMAGA W WYKONYWANIU DOTYCHCZASOWEJ PRACY?

Okazało się, że zdecydowana większość – aż 72% ankietowanych – uznała, że nowy system, telepraca, to rozwiązanie, które pozwala efektywniej wykonywać obowiązki służbowe. Część osób nie zauważyła wpływu zmiany systemu na efektywność pracy, przy czym znamienne jest, że nikt nie określił systemu telepracy jako nieodpowiedniego do rodzaju wykonywanych obowiązków. Praca w domu ułatwia wykonywanie obowiązków służbowych, a już na pewno nie utrudnia ich wykonywania (28% osób nie zauważyło wpływu systemu na pracę). Telepracownikom wygodniej i sprawniej jest pracować w domu. Świadczą o tym również odpowiedzi na pytanie o efektywność wykonywanej pracy w systemie telepracy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2. EFEKTYWNOŚĆ PRACY WYKONYWANEJ NA ZASADZIE TELEPRACY

Choć 68% telepracowników nie zauważyło ani spadku, ani wzrostu efektywności wykonywanej pracy, to jednak 32% osób uznało swoją pracę za bardziej efektywną, gdy wykonywana jest w domu. Nikt nie stwierdził, że pracuje po zmianie gorzej, mniej efektywnie.

Wniosek może stąd płynąć taki, że bez znaczenia, czy praca wykonywana jest w biurze czy w domu – jest wykonywana równie dobrze, a czasem nawet lepiej wykonywana jest w domu (dalszym krokiem mogłoby być określenie czynników, które efektywność pracy podnoszą, choć spodziewać się tu można zapewne bardzo indywidualnych uwarunkowań, np. cech osobowości, które trudno byłoby uogólniać na całą grupę telepracowników). Można zatem wysnuć wniosek, że samodzielność w organizowaniu sobie miejsca i warunków pracy (czas, narzędzia) może sprzyjać jakości pracy i zaangażowaniu pracownika. Wzrost poczucia sprawstwa skutkuje wzrostem motywacji do pracy i dlatego właśnie własna efektywność oceniana może być przez telepracowników jako większa. Poczucie samodzielności w organizowaniu sobie pracy może sprawić, że pracuje się lepiej, przy czym to organizowanie warunków pracy może polegać po prostu na eliminowaniu dystraktorów, które w tradycyjnym biurze się pojawiają, np. niespodziewane telefony, hałas.

Efektywność pracy telepracowników w ich opinii się raczej podnosi. Przyjrzyjmy się zatem, jakim przeszkodom, trudnościom telepracownicy, uczestniczący w projekcie, musieli sprostać w trakcie testowego wdrażania systemu telepracy.

Przeniesienie ciężaru odpowiedzialności za warunki i czas pracy na pracownika może powodować, że u osób mniej systematycznych czy mniej zdyscyplinowanych może pojawić się skłonność do unikania wykonywania pewnych zadań. Zapewne z sytuacją taką mamy do czynienia w przypadku osób, które nie pracują pod okiem szefa, kierownika, a efekty ich pracy są mało wymierne, czy trudno przeliczalne na jakieś wskaźniki ilościowe; kiedy sam efekt pracy nie jest bezpośrednio mierzalny ilościowo, np. przekazywanie informacji. Dla kontrastu, z łatwo mierzalnymi efektami pracy spotykamy się np. w przypadku handlowców, u których efektywność pracy mierzy się zyskiem, przynoszonym przez bezpośrednio przez nich realizowane transakcje handlowe. Wśród osób mniej systematycznych, jeśli dodatkowo charakterystyczny jest dla nich styl unikowy radzenia sobie z problemami, może wystąpić wycofywanie się z realizowania pewnych zadań i nie podejmowanie inicjatywy przy pojawiających się problemach. Rozwiązaniem tej kwestii może być zweryfikowanie i opisanie powtórne stanowiska pracy oraz wprowadzenie systemu okresowych raportów z wykonywanych zadań, a także usprawnienie systemu informacji zwrotnych, udzielonych pracownikowi na temat poziomu wykonania poszczególnych zadań.

Kolejnym wyzwaniem dla telepracownika jest konieczność systematyczności w pracy. Brak pewnej stałości w harmonogramie dnia i nawyku trzymania się tego harmonogramu może być poważną przeszkodą dla pracy w domu. Niedostateczna zdolność do samodyscypliny i niewłaściwe nawyki mogą powodować, że praca nie jest wykonywana na czas, z opóźnieniem. Pracując w domu, otoczenie może nie wpływać mobilizująco, trudniej więc może być niektórym osobom zachować systematyczność.

Inną trudnością może być przelamywanie nieufności, czy raczej konieczność wypracowania wzajemnego zaufania pracodawcy i pracownika. Trzeba mieć na uwadze to, że wśród pracodawców telepracowników mogą się znaleźć takie osoby, tacy szefowie, którzy lubią mieć wszystko pod kontrolą, stosują bardziej autorytarny styl zarządzania, którzy wolą widzieć efekty pracy, kontrolować na bieżąco poziom jej wykonania. Jeśli pracodawca darzy pracowników ograniczonym zaufaniem lub też ma tendencję do kontrolowania na bieżąco poziomu wykonania zadań, to telepraca może być pewnym utrudnieniem. Celem dla pracownika, pracodawcy bądź też doradcy jest poszukiwanie sposobów na przelamywanie tego ograniczonego zaufania.

Praca „skrojona” niejako na miarę możliwości czasowych pracownika jest pewnym przywilejem. Wyobraźmy sobie sytuację, że w firmie takich osób jest kilka bądź jest taka osoba tylko jedna. Wśród pozostałych pracowników może pojawić się poczucie nierówności, niesprawiedliwości z powodu faworyzowania niektórych tylko pracowników poprzez wprowadzenie dla nich pewnych udogodnień w systemie pracy. Dla pracodawcy zapewne oznacza to konieczność przewidywania, czy częściowe wprowadzenie w firmie systemu telepracy nie spowoduje spadku motywacji pracowników, załogi. Obliguje to również pracodawcę do zapobiegania niepożądanym skutkom wprowadzenia zmian organizacyjnych. Implikacją dla samego telepracownika jest w tym przypadku konieczność asertywnego dbania o swoją pozycję w firmie, a także dbanie o zachowanie dobrych relacji ze współpracownikami.

Osoba pracująca w domu nie spotyka się bezpośrednio z pracodawcą. Konieczność oceny jakości pracy pracownika, którego nie widzi się bezpośrednio podczas wykonywania obowiązków służbowych może stanowić pewną trudność dla pracodawcy, kierownika, przełożonego. Brak jasnych, precyzyjnych kryteriów oceny pracy stwarza ryzyko oceny życzeniowej, uogólnionej i nieadekwatnej.

Decydując się na wprowadzenie systemu elastycznego, należy pamiętać o pewnych predyspozycjach pracownika i jego umiejętnościach. Choć cechy takie, jak: zdolność do samodyscypliny, nawyk systematyczności, punktualności, odpowiedzialność są ważne dla wykonywania pracy w ogóle, to w przypadku pracy w domu, telepracy są szczególnie istotne z powodu większej z założenia samodzielności telepracownika w porównaniu z osobami pracującymi w tradycyjnym systemie, czyli po prostu w biurze. Swego rodzaju wyzwaniem może być znalezienie kryteriów do oceny takich predyspozycji pracowników.

Kolejnym problemem, z którym borykają się telepracownicy jest ograniczenie kontaktów towarzyskich przy zmianie systemu pracy na telepracę. W przypadku osób, które mają duże potrzeby towarzyskie takie ograniczenie może być szczególnie źle przyjmowane. Rzadkie wizyty w siedzibie firmy, nieczęste kontakty ze współpracownikami i przełożonym, ograniczone tylko do przekazywania zadań i rezultatów pracy, mogą powodować formalizm, a w konsekwencji nawarstwianie się problemów i barier komunikacyjnych.

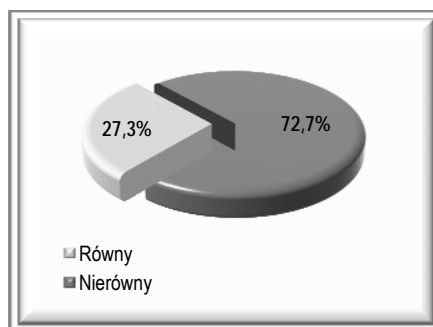
Swoboda dana pracownikowi może stwarzać zagrożenie nieświadomego wyrabiania w sobie niewłaściwych nawyków. Elastyczne, a raczej luźne godziny pracy, mogą być rozumiane jako swego rodzaju przyzwolenie na dowolność w dyspozycyjności pracownika;

mam tu na myśli błędne określanie spóźnień mianem swobody w rozpoczynaniu i kończeniu pracy. Trudnością do pokonania w stosowaniu telepracy może być jasne wyznaczenie godzin, w których pracownik powinien być dyspozycyjny.

Pracownik wykonujący pracę wyłącznie w domu i spędzający w nim przeważającą część doby, może czuć się znużony rutyną i otoczeniem, zmęczony, a w efekcie spadać może jego motywacja do pracy. To kolejna bariera, z którą poradzić sobie muszą telepracownicy – konieczność zapobiegania rutynie i dostarczanie sobie pewnych nowych ciekawych bodźców.

Wyobraźmy sobie również sytuację, gdy oboje partnerzy pracują w elastycznym systemie, który wiąże się z mało stałymi godzinami pracy. Trudno jest zachować pewien rytm, gdy harmonogram dnia nie opiera się na żadnych stałych punktach, czynnościach, które wykonuje się codziennie w tych samych godzinach. Trudno również ogarnąć szereg spraw nietypowych i niespodziewanych, gdy tego rytmu brak. Jest to następne wyzwanie dla telepracowników i pracowników elastycznych w ogóle.

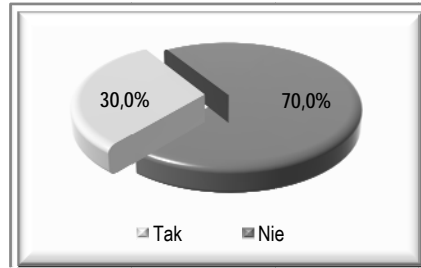
Kolejnym problemem, który dotyczy już samej organizacji życia domowego, a który może pojawić się w rodzinach osób pracujących w domu, jest nierówny podział obowiązków pozazawodowych. Nie chodzi tu o równy podział obowiązków między partnerów w proporcji pół na pół, ale raczej podział uwzględniający czas, możliwości i po prostu zdolności obojga partnerów. Z praktyki doradczej wynika, że wśród telepracowników podział obowiązków jest nierówny (wykres 2).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3. PODZIAŁ OBOWIĄZKÓW MIĘDZY PARTNERAMI

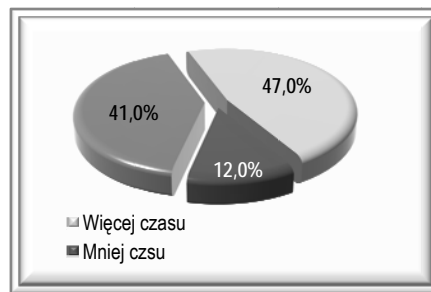
W większości rodzin podział obowiązków jest nierówny, przy czym znamienne jest to, że ta nierówność przesuwana jest na niekorzyść kobiet, bez względu na to, który z partnerów pracuje w domu. Kobiety pracują w domu więcej. Czy praca w domu oznacza, że ma się więcej czasu dla siebie bądź też ma się go więcej dla dziecka? Wyniki badania ankietowego pokazują, że nie zawsze tak jest (wykres 4).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4. CZY PRACOWNIK MA WIĘCEJ CZASU DLA SIEBIE?

Większość telepracowników – 70% – wcale nie zyskuje czasu dla siebie samego, gdy pracuje w domu. Być może ten czas wykorzystywany jest właśnie na opiekę nad dzieckiem, zajęcia i obowiązki domowe? Odpowiedź na to pytanie może pomóc znaleźć analiza kolejnego wyniku badania (wykres 5).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 5. CZAS POŚWIECONY DZIECKU PO ZMIANIE SYSTEMU PRACY

Telepracownicy istotnie po zmianie systemu pracy poświęcają dziecku więcej czasu – według 47% badanych; dla 41% osób telepraca nie ogranicza czasu przeznaczanego dla dziecka. Stąd prosty wniosek, że telepraca w istocie może pomóc rodzicom dysponować czasem tak, aby spędzać go częściej z dzieckiem.

Warto wspomnieć w tym miejscu również, że praca wykonywana w domu to również pewien model i przekaz dotyczący aktywności zawodowej, który zaszczepia się dzieciom. Pamiętajmy, że obserwując rodziców przy pracy w domu pewne postawy wobec pracy w dzieciach są kształtowane. Praca zawodowa, czy raczej aktywność zawodowa rodziców i zadania zawodowe, które wykonują w domu mogą być postrzegane przez dzieci jako dość oczywiste, naturalne. Dzieci w domu potrzebują uwagi dorosłych. Można zastanawiać się, co się dzieje, gdy uwaga rodziców zaprzężona jest sprawami zawodowymi, gdy następuje zmiana proporcji uwagi poświęcanej dzieciom i pracy na korzyść pracy? Naturalnym wydaje się, że dzieci pracę postrzegają wtedy jako element zaburzający pewien porządek, rytm dnia (zapewne w sytuacji, gdy pewna zmiana następuje, gdy pracę przenosi się do domu, a więc, gdy przechodzi się na system elastyczny). Poniżej zacytowanych jest kilka typowych wypowiedzi dzieci telepracowników, którzy pracę przenieśli do domu.

Przykłady wypowiedzi dzieci telepracowników nt. pracy zawodowej rodziców:

- „Mamo, umówmy się, że dzisiaj nie lubisz komputera, tylko pracujesz i pracujesz”;
- „Będziesz jutro?”; „Praca, praca, ple, ple... (placz)”;
- „Tata, dzisiaj nie idź do pracy, zostań w domu”;
- „Czy mogę Ci pomóc?”;
- „Hura, nie idziesz do pracy!”.

Pracując w domu, większość obowiązków wykonuje się na miejscu, choć nie oznacza to, że wszystkie. Telepracownicy, biorący udział w projekcie, część czasu spędzali w domu, a część w zakładzie pracy, dlatego wyjście rodzica do pracy odbierane być może przez dzieci, które od pewnego czasu mają częściej rodziców w domu jako coś nienaturalnego i nieprzyjemnego.

Zmiana systemu pracy na elastyczny, a szczególnie na telepracę, oznaczać też może zmianę funkcjonowania gospodarstwa domowego. Nie zapominajmy, że teraz w domu obok takich sprzętów, jak: garnki, żelazko, zabawki dzieci, znajduje się laptop, segregatory, być może dokumenty. Na te elementy musi być miejsce, a na sprawy zawodowe musi być wyznaczony określony czas.

O telepracy mówi się jako o systemie, który przynosi pracownikowi bardzo wiele korzyści. Przede wszystkim dzięki temu, że osoba jest w domu – zyskuje rodzina. Członkowie rodziny mają więcej czasu dla siebie, przebywają ze sobą dłużej, praca w domu to więcej czasu dla rodziny. Przebywanie w domu to też mniejszy stres i szybsza reakcja w nagłych przypadkach, np. nagłego zachorowania dziecka. W związku z tym, że telepracownik jest na bieżąco w domu – widzi od razu, gdy dziecko zaczyna chorować i może szybciej zareagować, zapewnić mu opiekę.

Telepraca to również więcej czasu na swój rozwój osobisty. Telepracownik nie poświęca minut, godzin na czasem bardzo uciążliwe dojazdy do pracy, może ten czas wykorzystać według własnego pomysłu.

Praca w samodzielnie organizowanych warunkach oznacza większe zaangażowanie i wzrost motywacji do pracy. Samodzielność i dowolność, możliwość bezpośredniego wpływu na warunki pracy wiążą się z większym poczuciem sprawstwa, które z kolei wyzwala inicjatywę i powoduje, że pracuje się po prostu z większym zaangażowaniem.

Doświadczenia doradców zawodowych, pracujących z telepracownikami, pokazują jednak, że praca w domu wiąże się też z szeregiem zagrożeń. Podstawowym i często powtarzającym się problemem jest osłabienie więzi społecznych w miejscu pracy, utrudniony dostęp do informacji, naruszenie prywatności życia domowego – bardzo niekorzystne zjawisko dla zachowania higieny pracy.

Częstym problemem, pojawiającym się w pracy doradców z pracownikami elastycznymi, były bariery komunikacyjne i brak efektywnych sposobów komunikowania się zarówno z pracodawcą, jak i ze współpracownikami. Na czym polega ta nieefektywność? Przede wszystkim na nieumiejętności przekazywania konstruktywnej informacji zwrotnej przez pracodawcę na temat efektów pracy bądź w ogóle nieudzielanie takich informacji. Pracodawcy, myśląc życzeniowo, zakładają z góry, że praca wykonywana jest dobrze, a przecież wiadomo, że dla budowania poczucia kompetencji szczególnie istotne jest otrzymywanie feedbacku. Choć pracodawcy często w badaniu ankietowym wskazywali, że takich informacji udzielają, nikt z telepracowników nie odpowiedział, że otrzymał informację zwrotną na temat swojej pracy. Jak zatem modyfikować i usprawniać swoje zachowanie i metody pracy, gdy właściwie nie wiadomo, czy stosowane w nowych (domowych) warunkach metody pracy są skuteczne?

Inną barierą dla powodzenia systemu telepracy, związaną z komunikacją, jest brak codziennych kontaktów towarzyskich, rozmów z kolegami/koleżankami z pracy. Telepracownik takich zwykłych rozmów, np. o zakupach czy wychowywaniu dzieci, nie odbywa bądź odbywa je znacznie rzadziej. Skutkiem ograniczonych kontaktów społecznych może być rosnące poczucie izolacji, gorsze radzenie sobie z trudnościami, częstsze przeżywanie stresu. Brak codziennych rozmów ogranicza również wymianę informacji, doświadczeń, spostrzeżeń, wiedzy między pracownikami firmy na temat realizowanych zadań.

Na te typowe problemy, związane ze sferą komunikacji społecznej, odpowiedzią mogą być dążenia doradcy do usprawnienia komunikacji z przełożonym czy współpracownikami. Zadaniem doradcy może być rozpoznanie stylu komunikowania się pracownika elastycznego, trening umiejętności komunikowania się interpersonalnego, przećwiczenie trudnych rozmów, pomoc w zorganizowaniu i przeprowadzeniu spotkań ukierunkowanych na rozwiązywanie problemów, konfliktów, wskazanie sposobów i technik podtrzymywania kontaktów towarzyskich.

Duże tempo życia i mała odporność na stres dnia codziennego rodzą wiele zagrożeń dla dobrostanu i zdrowia osób pracujących. Wyobraźmy sobie sytuację, gdy praca zawodowa, a raczej brak wypracowanych konstruktywnych strategii radzenia sobie ze stresem, powoduje duże obciążenie psychiczne i zaburza funkcjonowanie w roli partnera, rodzica. Przeniesienie pracy do domu i swego rodzaju odcięcie się od presji i problemów spotykanych na co dzień w biurze może zmienić spojrzenie na swoją pracę zawodową i cele zawodowe w ogóle. Częstsze przebywanie w domu, z rodziną, większe skupienie się na celach, interesach rodziny, osobistych pozwala na dokonanie przewartościowania swojej roli zawodowej i skutkować może zmianą postawy wobec pracy zawodowej. Przebudowanie hierarchii priorytetów, zwrócenie uwagi na konieczność rozwijania zainteresowań, może uchronić od zagrożenia pracoholizmem, nadmiernym przeciążeniem i odległymi skutkami zdrowotnymi przewlekłego stresu. W ten sposób telepraca służyć może zdrowiu, przyczyniając się do ograniczenia odczuwanego stresu psychologicznego.

Dzięki pracy w bardziej przyjaznych, dowolnych warunkach zmienić się może podejście do pracy w ogóle, a także stosunek do pracownika, sposób podejmowania aktywności zawodowej. Okazuje się, że wśród telepracowników pojawia się czasem takie przekonanie, że „ja mogę pracować, że ja właściwie mogę a nie muszę pracować, że mogę wykonywać to, w czym jestem najsprawniejszy, najbardziej kompetentny i mogę to zrobić tak jak jest mi wygodnie (jeżeli trzymam się oczywiście podstawowych zasad bezpieczeństwa, przepisów prawa pracy, higieny pracy)”.

Telepraca powoduje, że zmienić się może samo podejście do czasu, który się na aktywność zawodową poświęca. W tradycyjnej formie pracy, np. w biurze, poświęca się zazwyczaj nieco czasu na towarzyskie rozmowy, na wypicie kawy, wymianę bieżących informacji. W systemie telepracy czas na poranną kawę i rozmowy o aktualnych sprawach firmy w zasadzie nie istnieje. Gdy telepracownik zaczyna pracę, to po prostu siada przy biurku do wykonania konkretnego zadania. W związku z tym zjawiskiem dwojako można rozpatrywać samo rozumienie pracy – jako czasu poświęcanego na zadania zawodowe lub jako zadań zawodowych ograniczonych jakimiś ramami czasowymi.

Jeżeli spojrzymy na pracę jako na czas wykorzystywany na wykonywanie pewnych czynności zawodowych, na myślenie o sprawach zawodowych i rozwiązywanie zawodowych problemów, to można rozumieć ją bardziej tradycyjnie. W ten sposób można też pojmować warunki zatrudniania (praca w biurze „od – do”, w systemie od poniedziałku do piątku, w stałym miejscu). W tym rozumieniu pracy zadania „wkłada się” w czas, który

z założenia na pracę dana osoba ma przeznaczony, czyli w tradycyjne 8 godzin. Jeżeli zaś na pracę spojrzymy jak na pewne cele i zadania do wykonania, kiedy to zadania mają niejako pierwszeństwo przed czasem, wówczas bardziej dowolnie i elastycznie można dysponować czasem. Z taką sytuacją mamy do czynienia często w przypadku telepracowników. Telepracownik pracuje nie dlatego, że teraz ma czas przeznaczony na pracę, ale dlatego, że ma zadanie do wykonania i znalazł sobie swego rodzaju „niszę czasową” w harmonogramie dnia, aby to konkretne zadanie wykonać. Takie ujęcie aktywności zawodowej, z racji tego, że wyraźny jest w nim rys niezależności i samodzielności, zbliża się zapewne do organizacji warunków pracy na zasadzie samozatrudnienia. Być może telepracę można więc rozumieć jako pewną formę pośrednią między pracą najemną a samozatrudnieniem.

Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest też zmiana relacji pracodawca – pracownik. Nastąpić może pewne przewartościowanie roli szefa i podwładnego, ponieważ nie jest już tak, że to pracodawca, szef, kierownik dysponuje pewnym potencjałem ludzkim, ludźmi w ogóle, a także pewnymi zasobami, materiałami, narzędziami i rozdziela zadania grupie, ale współpracuje z osobą, pracownikiem, bardziej niezależną jednostką, która sama sobie organizuje zadania i pracę. Wymaga to od przełożonego pewnej, większej niż w przypadku pracowników zatrudnionych tradycyjnie, dozy zaufania, przekonania, że pracownik dobrze wykona powierzone mu zadania.

Przy zmianie systemu pracy na elastyczny następuje również przewartościowanie roli pracownika. Elastyczna forma pracy jest odpowiednia dla osób, które dysponują czymś w rodzaju pewnego koszyka umiejętności, kompetencji, rodzajów zadań, które wykonują dobrze i sprawnie, czyli pewnych „cegiełek”, z których składa się ich aktywność zawodowa. Telepracownik, nie szef, pracodawca, przełożony włada niejako te cegiełki w czasie, którym dysponuje, umiejscawia je w grafiku, harmonogramie, planie dnia, tygodnia, miesiąca. Innymi słowy dysponuje tymi odcinkami pracy, które wykonuje, gdy jest taka konieczność. Co prawdopodobnie ułatwia zarządzanie sobą w czasie.

Kolejnym ciekawym spostrzeżeniem było to, że telepraca sprawdza się szczególnie w przypadku osób, które mają doskonale umiejętności zarządzania czasem i są systematyczne. Umiejętności planowania, określania priorytetów, wykorzystywania czasu i systematyczności w działaniu są kluczowe dla telepracowników. Zapewne są to umiejętności potrzebne w pracy w ogóle, natomiast w przypadku telepracowników są szczególnie istotne, ponieważ nie istnieje w systemie telepracy w zasadzie bezpośredni nadzór osoby z zewnątrz nad postępem pracy, brak motywatorów w miejscu pracy (czyli w domu), osób, spraw, które przez swoją obecność działać mogą mobilizująco. System telepracy sprawdził się świetnie i paradoksalnie jednocześnie w przypadku osób mających dużo zajęć. Osoby, które wydają się być na pierwszy rzut oka bardzo zajęte, mają np. dodatkowe obowiązki z racji niepełnosprawności dziecka, czyli muszą zawieźć na zabieg dziecko wymagające rehabilitacji, lub zajęte są własnym hobby, bardzo dobrze wywiązywały się ze swoich zadań zawodowych w systemie telepracy. Te osoby mają już za sobą pewnego rodzaju trening systematyczności i planowego działania i dlatego samodyscyplina, konsekwencja oraz systematyczność są dla nich czymś bardziej naturalnym.

W związku z tym wnioskiem wsparcie, doradztwo dla telepracowników oznaczało w praktyce prowadzenie treningu zarządzania czasem, monitorowanie, motywowanie i kontrolowanie poziomu i systematyczności wykonywania zadań zawodowych. Celem zaś było wyrobienie pewnych nawyków systematyczności, terminowości, planowania w przypadku osób, które charakteryzowały się mniejszymi umiejętnościami organizowania sobie czasu.

Jeśli mówi się o organizacji warunków pracy w sposób elastyczny, to wygodniej i właściwiej jest chyba zastąpić sformułowanie „wprowadzanie systemu pracy elastycznej” określeniem „wykorzystanie istniejących udogodnień, regulacji prawnych dotyczących telepracy, które już są, w celu dostosowania warunków pracy do potrzeb pracownika z małym dzieckiem”. W takim ujęciu wyraźniejszy jest aspekt celowości wprowadzania elastyczności. Pracując nad szerszym zastosowaniem przez pracodawców pracy na zasadach elastycznych, być może warto przede wszystkim pokazać instrumenty prawne i nauczyć pracodawców i pracowników stosowania tych zasad. Chodzi tu o uświadomienie, że praca na warunkach elastycznych jest możliwa. Z prawnego punktu widzenia wystarczy zastosować pewne rozwiązania i określić w praktyce szczegóły dotyczące zakresu odpowiedzialności pracownika elastycznego, sposób kontaktowania się i rozliczania z pracodawcą z efektów pracy.

W opinii telepracowników system telepracy przynosi szereg korzyści, przede wszystkim więcej czasu dla rodziny. Kolejną niezaprzeczalną korzyścią jest możliwość obserwowania rozwoju dziecka, gdy przebywa się z nim częściej, co jest szczególnie istotne dla osób, które mają bardzo małe dzieci. Telepraca pozwala też zaspokajać potrzebę niezależności, samodzielności, odpowiedzialności za swoją pracę, a ponadto powoduje mniejszy stres.

Nakreślone problemy, związane ze stosowaniem telepracy, mogą wydawać się nieco sztuczne i nie zawsze muszą pojawić się w praktyce. Mogą jednak służyć jako wskazówki dla doradców, profesjonalistów lub osób mniej formalnie zaangażowanych w modyfikowanie systemu pracy w kierunku elastyczności. Chodzi tu o zwrócenie uwagi na pewne ewentualne trudności, które mogą pojawić się przy nadawaniu szlifów elastyczności pracy zawodowej czy to z punktu widzenia samej konkretnej osoby, czy też polityki kadrowej całej firmy, instytucji.

Wprowadzenie jakiegokolwiek zmiany w organizacji życia zawodowego powoduje przewartościowanie, przeformułowanie celów i priorytetów nie tylko zawodowych, ale też związanych z pełnieniem roli rodzica. Zmiany łatwiej przejść, gdy rozumie się swoje zasoby i swoje możliwości. Im szybciej nastąpi przystosowanie się do zmiany organizacyjnej, jaką jest telepraca, tym łatwiej najwłaściwiej wykorzysta może pracownik swoje zasoby, nabyć nowe umiejętności takie, jak: systematyczność, planowanie, zarządzanie czasem, a także doskonalić umiejętności komunikacji interpersonalnej. Rolą doradcy może być tu uświadomienie pracownikowi jego zasobów, pomoc w zrozumieniu różnych uwarunkowań środowiskowych tak, aby proces adaptacji przebiegał jak najsprawniej.

Pamiętajmy, że z jednej strony elastyczny system pracy w wielu przypadkach jest świetnym rozwiązaniem zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika, w wielu sytuacjach przynosi wiele korzyści obu stronom i z tego względu jest promowany jako sposób na zachowanie równowagi praca – życie. Z drugiej zaś strony należy mieć na uwadze różne „ale”, tzn. ewentualne przeszkody, których świadomość – jeśli potraktuje się je jak wskazówki – pozwoli sprawnie proces zmiany przeprowadzić. Nośnikiem myśli, że telepraca to udogodnienie i wygoda, ale też wymagania i wyzwania, niech będzie metafora sformułowana przez jednego z doradców pracujących z elastycznymi pracownikami:

„Elastyczna praca jest jak buty na sprężynach. Można w nich szybciej chodzić, można czerpać z chodzenia w nich większą satysfakcję niż w zwykłych butach, można chodzić bardziej efektywnie, sprawnie. Można wziąć dziecko na ręce i pójść dalej, elastyczne buty pozwalają łatwiej nieść dziecko, ale musimy znaleźć kogoś, kto będzie czuł się dobrze w tych butach, kto będzie chciał się przemieszczać szybko i często i kto będzie chodził na tyle ostrożnie, żeby sobie nie wybić zębów. Trzeba też przewidzieć czy osobie będzie się dobrze szło, tak żeby rodzina nie została w tyle, nie mogąc tych sprężyn dogonić”.

EFEKTY TESTOWANIA ELASTYCZNYCH FORM PRACY W PROJEKCIE IW EQUAL „ELASTYCZNY PRACOWNIK – PARTNERSKA RODZINA”

1. WPROWADZENIE

Podstawowym celem projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” było wypracowanie, przetestowanie i upowszechnienie rozwiązań, które mają na celu ułatwienie godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. Został on skierowany do pracujących rodziców, posiadających dzieci w wieku do lat 7 oraz kobiet w ciąży.

Do rozwiązań sprzyjających godzeniu pracy z rodziną w projekcie zaliczono m.in. możliwość wykonywania pracy w elastycznych formach. W celu zweryfikowania założeń projektu podjęto działania, mające na celu przetestowanie wybranych elastycznych form pracy wśród pracowników firm, funkcjonujących na terenie województwa podlaskiego.

W celu uzyskania optymalnych informacji na temat znajomości oraz możliwości zastosowania elastycznych form pracy testowanie poprzedzono badaniami ankietowymi wśród blisko 400 pracobiorców (rodziców dzieci w wieku do lat 7) oraz ponad 500 pracodawców z województwa podlaskiego¹.

Na podstawie badań i indywidualnych spotkań wybrano grupę 47 pracowników, która, zgodnie z założeniami projektu, przez okres dwunastu miesięcy była poddana testowaniu elastycznych form pracy (telepracy i elastycznej organizacji czasu pracy).

W tabeli 1 przedstawiono charakterystykę „elastycznych” pracowników, biorących udział w projekcie. Wzięto pod uwagę takie cechy, jak: płeć, rozmiary firmy, w których pracują, wykształcenie oraz miejsce zamieszkania.

Elastyczne rozwiązania testowane były w 18 podmiotach z województwa podlaskiego, w tym w:

- 15 przedsiębiorstwach o zróżnicowanej wielkości i strukturze zatrudnienia, a także formie działalności (produkcja, handel, usługi);
- 3 urzędach administracji publicznej: Pierwszy Urząd Skarbowy w Białymstoku, Urząd Miejski w Białymstoku, Urząd Miejski w Czarnej Białostockiej.

* Paweł Gaiński – Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku

¹ Wyniki badań zawarte są w publikacji: (Sadowska-Snarska 2006).

TABELA 1. CHARAKTERYSTYKA GRUPY PRACOWNIKÓW TESTUJĄCYCH ELASTYCZNE FORMY PRACY W PROJEKCIE „ELASTYCZNY PRACOWNIK – PARTNERSKA RODZINA”

Wyszczególnienie		Ogółem	W tym kobiety
Ogólna liczba pracowników		47	29
Miejsce zatrudnienia według wielkości zatrudnienia	małe i średnie	45	28
	duże	2	1
Wykształcenie	średnie	11	3
	wyższe zawodowe	2	1
	wyższe	34	25
Miejsca zamieszkania	miasto	41	27
	wieś	6	2

Źródło: opracowanie własne.

2. EFEKTY TESTOWANIA TELEPRACY

W ramach projektu do elastycznych form zatrudnienia, które mogą w doskonały sposób ułatwić godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym, zaliczono telepracę.

W Polsce ta forma, pomimo że aktualnie nie jest stosowana na dużą skalę, to jednak w przyszłości, wraz z upowszechnianiem się technologii informatycznej, może być dla wielu podmiotów gospodarczych również sposobem na poprawę jakości i wydajności pracy oraz zmniejszenie jej kosztów. Telepraca jest nie tylko zmianą miejsca wykonywania pracy, ale także zmianą sposobu organizacji i wykonywania zadań składających się na procesy pracy.

Asumptem do stosowania telepracy są korzystne zmiany w Kodeksie pracy, obowiązujące od 16 października 2007 r., dotyczące zatrudniania pracowników w tej formie (Ustawa z 24 sierpnia 2007 r.). Nowelizacja wiernie oddaje oczekiwania partnerów społecznych, a w szczególności: definicję telepracy i telepracownika, sposobu wprowadzania telepracy u danego pracodawcy, formy „stawania się” telepracownikiem oraz zasad odstępowania od wykonywania pracy w formie telepracy, zakresu dodatkowych informacji przekazywanych telepracownikowi przez pracodawcę, obowiązków pracodawcy i telepracownika, dodatkowej umowy, określającej wzajemne zobowiązania pracodawcy i telepracownika, ustawowych gwarancji dla telepracownika, związanych z jego statusem (zob. *Elastyczne formy pracy...* 2007).

Efektywne wprowadzenie telepracy w przedsiębiorstwie nie jest sprawą prostą. Przede wszystkim konieczna wydaje się ocena rzeczywistych potrzeb oraz możliwości pracodawcy w tym zakresie. Analiza powinna obejmować zbadanie zainteresowania ze strony pracowników, zestawienie korzyści i kosztów wdrożenia elastycznej formy, ustalenie możliwości działania systemów teleinformatycznych.

Stosując się do ogólnych zaleceń, w ramach projektu dokonano wyboru grupy kobiet i mężczyzn, będących w trakcie urlopów rodzicielskich lub wychowujących dzieci do lat 7 oraz ich pracodawców. Na wspomnianej grupie przetestowano przez okres dwunastu miesięcy telepracę. Został opracowany kompleksowy program wdrażania telepracy w wybranych podmiotach, obejmujący przygotowanie zarówno pracobiorców, jak i pracodawców, bezpłatne wyposażenie w sprzęt i narzędzia niezbędne do efektywnego wdrażania pracy na odległość. Łącznie w 14 podmiotach powstało 19 stanowisk dla telepracowników (13 ko-

biet i 6 mężczyzn). Początkowo dokonano jasnego i czytelnego wyboru osób, które miałyby pracować w formie telepracy, powstał projekt techniczny stanowiska, przeszkolono pracowników w niezbędnym zakresie, zainstalowano sprzęt, oprogramowanie i łącza teleinformatyczne (w zależności od zgłoszonych potrzeb i zajmowanego stanowiska pracy).

W ramach projektu zapewniona została obsługa techniczna, doradztwo prawne i zawodowe. W 2006 r. podpisano trójstronne porozumienia (projekt – pracobiorca – pracodawca), gwarantujące wdrożenie telepracy. Cały proces był monitorowany w celu zidentyfikowania ewentualnych barier i ryzyka, a także korzyści związanych ze stosowaniem omawianej elastycznej formy zatrudnienia.

Stanowiska pracy pracowników objętych testowaniem były dość zróżnicowane. Pośród 19 telepracowników „odnaleźli się” w nowej roli: kierownicy różnych szczebli, księgowi, specjaliści działu kadr i działu obsługi klienta oraz specjaliści ds. administracyjnych, a także: planista produkcji, informatyk, asystentka zarządu, inspektor, konstruktor, bibliotekarz oddziału opracowania zbiorów, grafik komputerowy i dziennikarz. W trakcie testowania kilka osób z grupy beneficjentów awansowało na stanowiska kierownicze.

We wszystkich 19 przypadkach spodziewany efekt uelastyczenia stanowiska pracy został osiągnięty. Zastosowanie telepracy w formie mieszanej, polegającej na wykonywaniu obowiązków zawodowych częściowo w domu, pozwoliło na lepsze godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym (tabela 2).

TABELA 2. REZULTATY TESTOWANIA TELEPRACY WEDŁUG OPINII PRACOBIORCÓW I PRACODAWCÓW

Rezultaty ogólne	
<ul style="list-style-type: none"> — lepsze godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym; — dobra współpraca w trakcie wdrażania pomiędzy pracownikiem a pracodawcą; — brak jakichkolwiek problemów organizacyjnych. 	
Dodatkowe korzyści wymienione przez telepracowników	Dodatkowe korzyści wymienione przez pracodawców
<ul style="list-style-type: none"> — znaczna swoboda planowania czasu pracy; — większa samodzielność i efektywność; — więcej czasu dla dzieci; — zaangażowanie w wykonywanie obowiązków domowych; — większa satysfakcja z wykonywania zadań zleconych przez pracodawcę; — znaczny komfort psychiczny. 	<ul style="list-style-type: none"> — zadowolenie pracowników; — większa wydajność; — zachowanie i zdobywanie wykwalifikowanego personelu; — podnoszenie kwalifikacji i doświadczenia przez pracowników; — zacieśnienie więzi z telepracownikami (większe zaufanie).

Źródło: opracowanie własne.

W trakcie testowania nie napotkano znaczących problemów organizacyjnych, podkreślając jednocześnie dobrą współpracę pomiędzy stronami stosunku pracy. Zastosowanie telepracy pozytywnie zostało ocenione zarówno przez pracowników, jak i pracodawców.

Zatrudnienie w elastycznej formie powodowało znaczne oszczędności czasu, przeznaczonego na dojazdy do pracy, większą samodzielność oraz wzrost efektywności pracobiorców. Dodatkowo telepracownicy podkreślali zwiększenie czasu spędzanego z rodziną i dziećmi, znaczną swobodę planowania czasu pracy i czasu wolnego. Komfort psychiczny przełożył się na większą satysfakcję z wykonywania zadań zleconych przez pracodawcę.

„Męska” część telepracowników bardziej zaangażowała się w sprawowanie obowiązków domowych.

Potwierdzeniem pozytywnych skutków stosowania telepracy są następujące wypowiedzi pracowników testujących telepracę:

- „Telepraca to rozwiązanie stworzone z myślą o mnie (...). Czasami bywa ciężko sprostać wszystkim obowiązkom domowym i zawodowym. Ale dzięki temu, że pracuję w domu, swoje dziecko mam cały czas na oku” – mówi Wioletta, młoda mama i pracownica biblioteki. Przełożeni dodają: „Wzrosła efektywność i zadowolenie pracownicy, widać większą motywację do pracy i zaangażowanie”;
- „Telepraca świetnie się sprawdza – mówi Marcin, specjalista w firmie consultingowej – umożliwia mi większą samodzielność i lepszą efektywność w wypełnianiu obowiązków zawodowych”. Jednocześnie podkreśla, że „zmywa, sprząta, zajmuje się dzieckiem”. W opinii właściciela firmy „korzyści są obustronne. Zwiększa się komfort pracy i zadowolenie pracownika; lepsze wykorzystanie czasu pracy przekłada się na jego wydajność”.

Pracodawcy zauważyli zadowolenie, większą wydajność oraz dobrze i rzetelnie wykonywaną pracę swoich podwładnych. W kilku przypadkach zastosowanie telepracy umożliwiło zachowanie i zdobywanie wykwalifikowanego personelu. Wdrożenie elastycznej formy podniosło kwalifikację i doświadczenie pracowników. Podstawą dobrych relacji było zacieśnienie więzi pracodawców z telepracownikami i wzrost zaufania. Bardzo istotne okazały się odpowiednie cechy i preferencje pracowników, którzy testowali telepracę w praktyce: dyscyplina, motywacja, kreatywność, stabilność emocjonalna, racjonalność myślenia itp.

Wszystkie trudności i problemy techniczno-organizacyjne, które sporadycznie występowały, rozwiązywane były na bieżąco przez pracowników Biura Projektu i Punkt Porad. Mniejszy kontakt telepracowników z innymi współpracownikami rekompensowany był zwiększonym czasem spędzonym z dziećmi i rodziną.

3. EFEKTY TESTOWANIA ELASTYCZNYCH FORM CZASU PRACY

W wyniku przeprowadzonych badań wyodrębniono 20 podmiotów, w których odbyły się wewnętrzne audyty systemu pracy. Dzięki temu wskazane zostały stanowiska, na których możliwe było zastosowanie pozostałych elastycznych form pracy. Wybrano 28 stanowisk, na których testowano przez okres dwunastu miesięcy zastosowanie elastycznych form czasu pracy, a mianowicie: indywidualnego rozkładu czasu pracy i zadaniowego czasu pracy. Podobnie jak w przypadku telepracy, podpisane zostało trójstronne porozumienie pomiędzy Wyższą Szkołą Ekonomiczną w Białymstoku, jako realizatorem projektu, a pracobiorcą i pracodawcą. Zapewniona została pomoc organizacyjna, prawna oraz doradztwo zawodowe. Beneficjenci oraz ich pracodawcy mogli uczestniczyć w licznych seminariach poświęconych stosowaniu elastycznych form pracy w praktyce.

Na pisemny wniosek pracowników, wybrani pracodawcy ustalili indywidualny rozkład czasu pracy. Najczęściej polegało to na ustaleniu innych godzin rozpoczęcia i końca pracy, co nie zmniejszyło tygodniowego wymiaru czasu pracy.

W przypadku drugiej elastycznej formy czasu pracy pracownicy mieli wyznaczone zadania do wykonania w ramach określonego czasu (np. dnia, tygodnia czy miesiąca). Czas niezbędny do realizacji powierzonych zadań pracodawca ustalał w porozumieniu z pracow-

nikiem. Zadaniowy czas pracy został wprowadzony, ponieważ w wielu wypadkach utrudnione jest precyzyjne określenie momentu rozpoczęcia i zakończenia pracy, często nie-
możliwa jest kontrola czasu faktycznie poświęconego wykonywaniu pracy oraz może być
ona wykonywana poza normalnym rytmem funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Wśród testujących wyżej wymienione elastyczne formy czasu pracy znaleźli się: księ-
gowi, kierownicy różnych jednostek organizacyjnych, inspektorzy i komisarze skarbowi,
przedstawiciele handlowi i analityk biznesowy.

Testowanie zadaniowego czasu pracy oraz indywidualnego rozkładu czasu pracy, jako
rozwiązań przyjaznych rodzinie, ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych z ro-
dzinnymi, przyniosło pozytywne rezultaty, co zostało dostrzeżone zarówno przez pracow-
ników, jak i ich pracodawców (tabela 3).

TABELA 3. REZULTATY TESTOWANIA POZOSTAŁYCH ELASTYCZNYCH FORM
ZATRUDNIENIA WEDŁUG PRACOBIORCÓW I PRACODAWCÓW

Rezultaty ogólne	
<ul style="list-style-type: none"> — lepsze godzenie życia zawodowego z rodzinnym; — dobra współpraca w trakcie wdrażania pomiędzy pracownikiem a pracodawcą; — możliwość kontynuacji w elastycznej formie. 	
Dodatkowe korzyści wymienione przez pracobiorców	Dodatkowe korzyści wymienione przez pracodawców
<ul style="list-style-type: none"> — stabilizacja i większy komfort psychiczny; — więcej czasu dla rodziny; — większa elastyczność w zakresie podejmowa- nych decyzji i planowania czasu pracy; — większa satysfakcja w pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> — znaczna satysfakcja i zadowolenie pracowników; — rozliczanie za wykonane zadania a nie przepracowany czas; — większa wydajność; — wydłużenie godzin pracy urzędu i lepsza dostęp- ność dla petentów.

Źródło: opracowanie własne.

Pracownicy podkreślali znaczną efektywność w zarządzaniu powierzonymi zadaniami
oraz możliwość zwiększenia spędzanego czasu z dziećmi i rodziną. Zatrudnienie w nowych
systemach umożliwiło większą elastyczność w zakresie podejmowanych decyzji oraz istotny
komfort w organizowaniu czasu pracy i czasu wolnego.

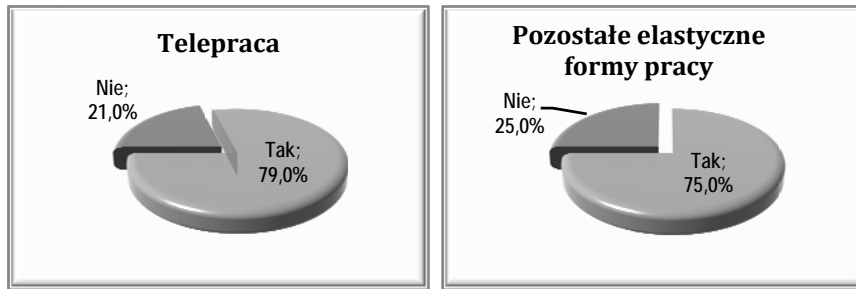
Dodatkowe korzyści, najczęściej wymieniane przez pracodawców, to: znaczna satysfakcja
i zadowolenie pracowników oraz większa wydajność. Zastosowanie zadaniowego czasu
pracy jest o tyle wygodniejsze i zasadne, że pracownik rozliczany był z osiągniętego efektu,
a nie z przepracowanych godzin. Indywidualny rozkład czasu pracy (m.in. 16 pracowników
urzędu skarbowego) doprowadził do wydłużenia godzin pracy urzędu i zwiększenia do-
stępności dla petentów.

Oto wypowiedź jednego z naszych pracodawców: „Szesnastu pracowników Urzędu
Skarbowego testuje indywidualny rozkład czasu pracy. Pracownicy odczuwają stabilizację,
z poczuciem większego komfortu, bez troski o obowiązki rodzinne realizują zadania
w pracy. Zastosowanie elastycznych rozwiązań satysfakcjonuje nie tylko pracowników
i pracodawcę, ale również jest korzystne dla petentów, z uwagi na wydłużenie godziny
pracy urzędu”.

4. PODSUMOWANIE

Zastosowanie elastycznych form pracy okazało się doskonałym narzędziem godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. W trakcie testowania telestanowisk oraz stanowisk opartych o elastyczny czas pracy stale udoskonalany był kompleksowy, modelowy system wdrażania elastycznych form pracy. „Elastyczni” pracownicy i ich pracodawcy poddawani byli monitoringowi (wywiady kwartalne, półroczne i końcowe) celem zbadania przebiegu pracy na uelastycznionych stanowiskach.

W zdecydowanej większości przypadków zadowolenie i wymierne korzyści dla pracowników i pracodawców skutkowały chęcią kontynuacji pracy w nowych systemach (rysunek 1).



Źródło: opracowanie własne.

RYСУNEK 1. DEKLARACJA KONTYNUACJI ZATRUDNIENIA W ELASTYCZNEJ FORMIE

W kilku przypadkach zaniechanie zastosowania telepracy związane jest ze zmianą pracodawcy oraz deklaracją założenia własnej działalności gospodarczej przez telepracownika. Pozostali pracownicy podpisali już stosowne umowy o telepracę (w świetle nowych obowiązujących przepisów) albo trwają pertraktacje pomiędzy stronami (pracodawca, związki zawodowe, kadry, pracownicy). Kilku testujących „pozostałe elastyczne formy” także zmieniło miejsce zatrudnienia – stąd 25% nie będzie kontynuować elastycznej formy pracy.

Optymistyczny wydaje się fakt związany z realną możliwością rozszerzenia telepracy i innych form uelastyczniających stanowiska pracy na innych pracowników, w zależności od bieżących i przyszłych potrzeb zainteresowanych stron. Z uwagi na specyfikę działalności niektórych podmiotów gospodarczych, zajmowanych stanowisk pracy oraz predyspozycji osobistych i sytuacji rodzinnej pracowników, bardzo wskazane są rozwiązania elastyczne w kwestii wykonywania pracy.

LITERATURA

- Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracowników* (2007), Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracodawców* (2007), Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Sadowska-Snarska C. (2006), *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.

Skarzyński M., red. (2007), *Elastyczne formy pracy w praktyce doradcząj. Poradnik dla psychologów, doradców zawodowych i personalnych*, Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.

Ustawa z 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU nr 181, poz. 1288).

PRAKTYCZNE DOŚWIADCZENIA W ZAKRESIE ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA W PRZYPADKU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

1. OCHRONA ZWIĄZKOWA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH ELASTYCZNIE

Rozważania na temat elastyczności oraz stabilności zatrudnienia powinny mieć charakter wielopłaszczyznowy i obejmować swoim zakresem zarówno instrumenty makroekonomiczne, jak i instrumenty polityki społecznej.

Liberalizacji stosunków pracy przeciwstawia się postulat niezbędnej ochrony, w różnych formach prawnych, świadczącym pracę. Pojawia się tendencja do humanizowania pracy, dostosowania jej do potrzeb pracownika, wynikających z jego sytuacji osobistej lub rodzinnej. Procesy te coraz bardziej mają wpływ na kształtowanie świadomości pracodawców i konkurencyjność firm.

Stosowane obecnie w polskim prawie pracy bariery, chroniące pracowników przed nadmierną niepewnością zatrudnienia, są niewystarczające. Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest dynamiczny rozwój nowych form wykonywania pracy (takich, jak: atypowe umowy o pracę).

Elastyczne formy zatrudnienia stymulują wzrost gospodarczy, z oczywistych względów dotyczą świata pracy, oddziałują dodatnio lub ujemnie na życie rodzinne i są ważnym przedmiotem dialogu społecznego. Należy nie tyle przeciwdziałać ich rozwojowi, lecz zapewnić efektywniejszą ochronę pracowników przed ujemnymi skutkami stosowania tych form.

W regulacji wspólnotowej elastycznych form zatrudnienia wskazuje się na rolę rad pracowniczych i związków zawodowych. Ich udział polega na uczestnictwie przy wprowadzaniu elastycznych form zatrudnienia w danym zakładzie pracy, ochronie pracowników przed dyskryminacją i na czuwaniu, aby istniała swoboda przepływu od form typowych do nietypowych i odwrotnie.

NSZZ „Solidarność” stoi na stanowisku, że główną podstawą wykonywania pracy zależnej powinna być nadal umowa o pracę na czas nie określony, gwarantująca zachowanie tzw. powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy.

W Polsce regulacja układowa przy zastosowaniu instrumentów zbiorowego prawa pracy utraciła – niestety – znamiona trwałości. W coraz większej mierze ciężar regulacji warunków pracy i płacy został przeniesiony na regulaminy wynagradzania, będące w swej isto-

* Ewa Samonek – NSZZ „Solidarność” – Region Mazowsze, Polski Związek Niewidomych

cie aktami jednostronnymi pracodawcy. Według J. Wratnego pracownikom elastycznym należy zapewnić pełnię praw w obrębie zbiorowego prawa pracy, w tym pełnię praw związkowych, a zmiany prawne powinny umożliwiać pracownikom zatrudnionym w formach mniej stabilnych, wykonującym pracę w izolacji i rozproszeniu, pracownikom tymczasowym, zatrudnionym w nietradycyjnym segmencie rynku pracy, przystępowanie do zakładowych organizacji związkowych, działających u pracodawcy. Duże znaczenie ma atmosfera otwartości i solidarności.

2. ELASTYCZNE ZATRUDNIENIE W PRZYPADKU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Formy nietypowe zatrudnienia mogą przyczyniać się do aktywizacji zawodowej grup społecznych o mniejszych szansach na rynku pracy, a do takich należą osoby z orzeczoną niepełnosprawnością.

Nietypowe formy pracy, w sytuacji zawodowej tych osób stosowane głównie w zakładach pracy chronionej, obecnie coraz częściej wprowadzane są przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

W niniejszym opracowaniu posłużono się przykładami, w których przy jednoczesnym występowaniu dbałości pracodawcy o interesy firmy zostały również uwzględnione: ochrona interesów pracowników i stabilizacja ich zatrudnienia.

Dla osób z orzeczoną niepełnosprawnością szansą zatrudnienia na otwartym rynku pracy, przy jednoczesnym realizowaniu rehabilitacji zawodowej, może być system pracy zdalnej, jaką stanowi telepraca.

Znikają w tym przypadku ograniczenia związane z przestrzenią i czasem, a praca może być organizowana w miejscu przyjaznym dla osoby niepełnosprawnej. Niektórzy zaliczają do telepracowników również pracowników firm teleusługowych, które wykonują jakieś „pośrednie” prace dla firm. Czasami są to jednostki, których praca nie jest bezpośrednio związana z profilem danej firmy, np. firmy sekretarskie, zarządzające, projektowe.

Na stanowiskach telepracowników, przy spotykanych rodzajach schorzeń ogólnego stanu zdrowia, chorób metabolicznych, układu krążenia i oddechowego, tworzenie stanowisk powinno odbywać się na ogólnych zasadach z przestrzeganiem norm i przepisów prawnych.

Natomiast niepełnosprawni telepracownicy z dysfunkcją narządu ruchu czy wzroku wymagają szczególnego przystosowania i wyposażenia ich stanowisk pracy. Istotne są, jak stwierdza A. Najmiec, psychospołeczne i organizacyjne uwarunkowania w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych na stanowiskach telepracowników.

Badania prowadzone przez dr nauk med. Bożenę Kurkus-Rozowską z Państwowego Instytutu Badawczego nie potwierdziły sugestii o społecznej izolacji niepełnosprawnych telepracowników, a kontakty społeczne, zdaniem autorki, pozostają na tym samym poziomie albo nawet rozwijają się w większym zakresie niż przed podjęciem pracy.

Pracownicy ci wsparcia społecznego doświadczają głównie ze strony rodziny, ale też ze strony pracodawców, zaś najmniej ze strony współpracowników.

W tego rodzaju formie zatrudnienia, jakim jest telepraca, rehabilitacji społecznej upatrują przede wszystkim osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Telepraca jest postrzegana jako ucieczka od bezrobocia i możliwość podjęcia pracy zawodowej czy kontynuowania zatrudnienia, dorobienia finansowego do niskiego często świadczenia rentowego, niezależności ekonomicznej.

W konsekwencji stwarza to możliwość rehabilitacji medycznej przez siebie opłacanej, a więc poprawy stanu zdrowia i usprawnienia.

Na stanowiskach telepracowników docenia się możliwość samodzielnego kształtowania warunków pracy. Zdaniem ankietowanych, w przytaczanych badaniach, telepraca pozwala na pogłębianie doświadczeń zawodowych i zdobywanie wiedzy, sprzyja kontaktom społecznym, dając poczucie przydatności, a tym samym dowartościowania, daje też osobie niepełnosprawnej poczucie bezpieczeństwa ekonomicznego i satysfakcji życiowej.

Rynek usług teleinformatycznych stawia pracownikom wysokie wymagania dotyczące kwalifikacji, wiedzy merytorycznej i umiejętności posługiwania się komputerem i oprogramowaniem. Funkcjonuje już opinia, że telepracownik powinien być osobą samodzielną, zdyscyplinowaną, efektywnie komunikującą się z pracodawcą i współpracownikami oraz potrafiącą pracować bez nadzoru.

3. PRZYKŁADY ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z ZASTOSOWANIEM ELASTYCZNYCH FORM

Największą aktywnością w popularyzacji telepracy wykazują się organizacje pozarządowe. Szanse wykorzystania telepracy w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych dostrzegła jako pierwsza „Fundacja Pomocy Matematikom i Fizykom Niepełnym Ruchowo”.

W należącym do fundacji komputerowym laboratorium kawiarenka internetowa integruje osoby już przygotowane do telepracy i podejmujących ją, a także przygotowujących do takich form zatrudnienia następnych podopiecznych fundacji.

Dla osób z dysfunkcją wzroku, niewidomych i słabowidzących prowadzoną formą telepracy są telecentra w siedzibie firmy i tworzenie działów telemarketingu. Niezależnie od powstawania takich działów, organizowane są dla osób z niepełnosprawnością wzroku także indywidualne stanowiska w domu, świadczenia pracy dla firm geograficznie odległych od miejsca zamieszkania pracownika.

Przykładem prowadzenia telemarketingu w siedzibie firmy mogą być zakłady pracy chronionej: Spółdzielnia „Sansel” w Krakowie i Spółdzielnia Rękodziela Artystycznego „Nowa Praca Niewidomych” w Warszawie.

Dział telemarketingu w wymienionej Spółdzielni Rękodziela Artystycznego dysponuje siedmioma stanowiskami pracy, zatrudniając 21 osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności wzroku.

Poszczególne stanowiska pracy wyposażone są w sprzęt komputerowy ze specjalistycznym oprogramowaniem dla niewidomych – udźwiękowienie komputera poprzez mowę syntetyczną czy program dla słabowidzących – powiększający obraz na monitorze komputera, także dostęp do Internetu, telefon, słuchawki.

Dział telemarketingu wykonuje usługi rynkowe takie, jak: obsługa infolinii Agencji Restrukturalizacji i Modernizacji Rolnictwa czy prowadzenie badań przy rekrutacji pracowników dla dużych firm określonych branży.

Praca odbywa się przez 7 dni w tygodniu w systemie dwuzmianowym. Przy przyjętej elastycznej organizacji pracy, dyżur w sobotę czy niedzielę wypada pracownikowi tylko raz w miesiącu.

Należy w tym przypadku wskazać na ruchomość czasu pracy, bezpośredni kontakt pracownika z pracodawcą i współpracownikami oraz zakładem pracy.

Warto wskazać, że organizowanie w tym przypadku telepracy w siedzibie firmy powoduje dla pracodawcy istotne oszczędności. Ilość stanowisk pracy, wyposażonych w specjalistyczny drogi sprzęt komputerowy, jest trzykrotnie w tym przypadku mniejsza w stosunku do zatrudnionych telepracowników. Natomiast zaopatrzenie każdego z telepracowników w domu w wymieniony sprzęt komputerowy znacznie zwiększyłoby koszty pracodawcy.

Przykładem pracy mobilnej może być firma komputerowa „Altix” i istniejąca razem Fundacja „Szansa”, zaopatrująca osoby z dysfunkcją wzroku w sprzęt komputerowy i specjalistyczne oprogramowania, również zatrudniając na stanowiskach informatyków i programistów osoby niepełnosprawne.

Firma ta zajmuje się organizowaniem w całym kraju prezentacji, sprzedażą i serwisowaniem specjalistycznego sprzętu komputerowego oraz szkoleniami zarówno dla użytkowników komputerów, jak i nauczycieli niewidomych czy słabowidzących uczniów.

Praca odbywa się często w miejscu przebywania klienta, na odległość z firmą. Jednak występuje również bezpośredni kontakt z firmą i praca w jej siedzibie; pojawia się także konieczność elastycznej organizacji i elastycznego czasu pracy.

Z pewnymi formami elastycznej organizacji czy elastycznego czasu pracy spotykamy się w Bibliotece Centralnej Polskiego Związku Niewidomych. Działalność tej placówki trzy dni w tygodniu odbywa się w systemie pracy dwuzmianowej a dwa razy w tygodniu w systemie jednodzianowym. Ponad 60% załogi stanowią osoby niewidome, głównie ze stopniem niepełnosprawności znacznym i umiarkowanym. Praktykowane umowy o pracę są na czas nie określony, gdyż wyspecjalizowany personel stanowi o poziomie obsługi czytelników w przeważającej ilości mających także problemy wzroku, tworząc pozytywny wizerunek jedynej w kraju takiej placówki. Pracownicy zatrudnieni są w różnym, w zależności od życiowej sytuacji, wymiarze godzin czasu pracy – od pełnego do 0,5 czy 0,7 etatu. Osoby te rozpoczynają i kończą pracę o różnych godzinach oraz pracują w niektóre dni tygodnia czy miesiąca, stosowany jest także ruchomy czas pracy w przypadku niektórych pracowników. Istnieje praktyka wzajemnego zastępowania się w czynnościach zawodowych podczas nieobecności pracownika. Daje to możliwość elastycznego korzystania z dodatkowych dni wolnych od pracy i odpracowywania przy systemie dwuzmianowym, nieobecności z przyczyn niezależnych od pracownika.

W innych zakładach, zatrudniających pracowników z różnego rodzaju niepełnosprawnościami, jak firma „Hoopf”, która organizuje pracę ankietów zbierających informacje o produktach w różnych obiektach handlowych, opracowywanie dokumentów następuje w domu a jeden dzień w tygodniu ankiet kontaktuje się bezpośrednio z pracodawcą w siedzibie firmy.

Interesująca wydawać się może działalność spółdzielni socjalnej i Fundacji „Antidotum”. Organizowanie poprzez Internet szkoleń z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej stanowiło pomoc dla osób niepełnosprawnych, podejmujących samozatrudnienie. W ramach spółdzielni utworzony został gabinet masażu leczniczego oraz osiedlowy „kąć zabawy”. W tym ostatnim rodzice nawzajem wyręczają się lub zatrudnione specjal-

nie w tym celu osoby mogły sprawować opiekę nad dziećmi powierzonymi na czas nieobecności rodzica.

Nieco odmienna jest sytuacja pracowników samozatrudniających się i prowadzących własną działalność gospodarczą. W przypadku osób z dysfunkcją wzroku w takim charakterze najczęściej znajdują zatrudnienie osoby tworzące gabinety fizjoterapii i masażu leczniczego.

W systemie zatrudnienia chronionego istnieje szczególna dbałość o stabilizację zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Dobowy – 7-godzinny czy tygodniowy – 35-godzinny czas pracy dla znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wynika z Ustawy o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Innym przykładem nietypowych form zatrudnienia, świadczenia pracy nie przez, lecz na rzecz osób niepełnosprawnych jest Centrum Asystenta Osoby Niepełnosprawnej, istniejący przy Urzędzie Miasta Stołecznego Warszawy.

Działalność centrum polega na świadczeniu pomocy osobom niepełnosprawnym w przemieszczaniu się po mieście, docieraniu do obiektów handlowych i usługowych, placówek medycznych, oświatowych, obiektów kultury. Asystenci pomogą wyjść po zakupy, na spacer, zwiedzić Warszawę, dojechać do pracy lub na rehabilitację, załatwić sprawy w urzędzie itp.

Merytorycznie przygotowani do tego rodzaju pracy zawodowej asystenci, zatrudniani na czas określony lub umowę zlecenie, raz w tygodniu kontaktują się osobiście z koordynatorami ich pracy w centrali, dodatkowo mając możliwość własnych zajęć z psychologiem. Zlecenia pracy dla poszczególnych asystentów odbywają się telefonicznie. Usługi świadczone są przez 7 dni w tygodniu w godzinach 8.00–22.00. Celem przedsięwzięcia jest aktywizacja społeczna osób niepełnosprawnych. Program przeznaczony jest dla osób pełnoletnich, przebywających na terenie miasta stołecznego Warszawy. Asystenta można zamówić od poniedziałku do piątku. Może on pomóc w:

- dojeździe do wybranego miejsca (np. praca, rehabilitacja, szkoła, kościół, placówka rehabilitacyjna);
- załatwieniu spraw urzędowych i innych codziennych (zakupy, wizyta u lekarza);
- korzystaniu z dóbr kultury, rekreacji, sportu;
- czynnościach pielęgnacyjnych, jeżeli wymaga tego udział w życiu społecznym;
- komunikowaniu się z otoczeniem.

4. PODSUMOWANIE

Wprowadzanie elastycznych form pracy jest nieuniknione i w różnym zakresie ma także zastosowanie przy zatrudnieniu osób niepełnosprawnych zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy. W przedstawionych przykładach starano się zwracać uwagę na aspekty nie tylko rehabilitacji zawodowej, ale także rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych.

Korzystano z własnego doświadczenia zawodowego oraz działalności w organizacji NSZZ „Solidarność”, pracując wśród osób niewidomych oraz osób z innymi niepełnosprawnościami.

Warto zauważyć, że wprowadzenie rozważanych zmian, idących zarówno w kierunku uelastycznienia prawa pracy, jak i w kierunku ustabilizowania stosunków pracy, nie jest w Polsce możliwe przy zastosowaniu instrumentów zbiorowego prawa pracy (np. w drodze układów zbiorowych pracy). Podjęta w Polsce w 1994 r. próba zmiany modelu prawa pracy z ustawowego na układowy nie osiągnęła oczekiwanych przez nas rezultatów. Pracodawcy i organizacje pracodawców niechętnie zawierały układy, mając świadomość, że „uwolnienie się” od ustanowionych w układzie warunków pracy i płacy będzie mogło nastąpić jedynie za zgodą organizacji związkowych, np. poprzez zawarcie nowego układu. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2002 r., którego skutkiem stało się wprowadzenie swobody wypowiedzenia układów zbiorowych pracy spowodował, że wielu pracodawców skorzystało z możliwości uwolnienia się od krępujących ich standardów zatrudnienia, a regulacja układowa utraciła – niestety – znamiona trwałości. W coraz większej mierze ciężar regulacji warunków pracy i płacy został przeniesiony na regulaminy wynagradzania, będące w swej istocie aktami jednostronnymi pracodawcy.

Na koniec – cytując opiniowany dokument – warto podkreślić, że „zintegrowane wytyczne dla wzrostu i zatrudnienia podkreślają potrzebę przyjęcia prawa pracy promującego elastyczność połączoną z bezpieczeństwem zatrudnienia i zmniejszania segmentacji rynku pracy”.

Ekspansja nowych form pracy nietypowej nastąpiła wraz z przekształceniami gospodarczymi w krajach rozwijających się, zaostrzającymi się wymogami konkurencji i rozwojem sektora usług, związanymi z globalizacją gospodarki.

LITERATURA

- Decyzja Prezydium KK nr 7/07 z 09.01.2007 r. w sprawie opinii o projekcie dokumentu Zielona Księga Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku.
- Kurkus-Rozowska B. (2005), *Telepraca osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy w Polsce*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka”, nr 1.
- Najmie A., (2006), *Materiały szkoleniowe*, CIOP.
- Wratny J. (2007), *Problemy ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7.

**PRACA TYMCZASOWA W OPINIACH BEZROBOTNYCH.
STUDIUM PRZYPADKU WOJEWÓDZTWA
PODKARPACKIEGO¹**

1. WPROWADZENIE

Partnerstwo „Czas na pracę – praca na czas” powstało w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, finansowanej przez Europejski Fundusz Społeczny. Projekt miał charakter regionalny. Głównymi jego adresatami byli bezrobotni, którzy pochodzą z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, a mianowicie: osoby młode, w wieku powyżej 45 lat, oraz kobiety. Ich aktywizacja zawodowa na obszarze badanego województwa była dotychczas problemem niezwykle trudnym do rozwiązania, przede wszystkim ze względu na nikłą możliwość dopasowania ich umiejętności do oferowanych przez pracodawców miejsc pracy. Mogliśmy mieć zatem do czynienia, właśnie w odniesieniu do tych grup bezrobotnych, z praktykami dyskryminacyjnymi, przyczyniającymi się do utrwalenia niekorzystnej dla nich sytuacji na regionalnym rynku pracy.

Dlatego też w projekcie podjęto starania mające na celu wypracowanie dla tych właśnie kategorii beneficjentów szczególnych sposobów postępowania, ukierunkowanych na podwyższenie ich pozycji konkurencyjnej na rynku pracy. Główną metodą, która ma temu posłużyć jest jedna z elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, za jaką uznano pracę tymczasową.

W związku z powyższym, strategia Partnerstwa „Czas na pracę – praca na czas” zakładała wypracowanie skutecznego modelu budowania świadomości korzyści, zarówno po stronie pracodawców, jak i potencjalnych pracobiorców, wynikających z wykorzystania pracy tymczasowej jako czynnika aktywizacji zawodowej bezrobotnych oraz podstawowej determinanty dopasowania kwalifikacji zasobów pracy do potrzeb wolnych stanowisk pracy, zgłaszanych przez pracodawców. W ten sposób działania projektu powinny się przyczynić do wyrównywania strukturalnych niedopasowań między popytem na pracę i podażą pracy, występujących na regionalnym rynku pracy.

Istotną rolę w analizie oceny możliwości stosowania pracy tymczasowej odgrywają oczekiwania zarówno populacji bezrobotnych, jak i właścicieli oraz menedżerów firm, w zakresie preferowanych zawodów i kierunków kształcenia. Identyfikacja podstawowych obszarów zbieżności powinna zatem umożliwić większe dopasowanie preferencji osób poszukujących pracy i pracodawców, a tym samym wpłynąć na zadowolenie uczestników,

* Dr Halina Sobocka-Szczapa – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Oddział w Łodzi

¹ Niniejsza publikacja powstała w oparciu o przeprowadzone badania w ramach projektu IW EQUAL „Czas na pracę – praca na czas” (Sobocka-Szczapa, red. 2006).

przejawiające się w zwiększeniu aprobaty dla działań projektu przez pozytywne postrzeganie jego potencjalnych efektów. Należałoby jednocześnie podkreślić, że tego rodzaju podejście ma charakter innowacyjny, przede wszystkim z uwagi na niewielką, choć stale rosnącą, popularność zatrudnienia tymczasowego, stosowanego jednak wyłącznie w odniesieniu do osób aktywnych zawodowo.

W pierwszym etapie projektu, trwającym od lipca 2005 do listopada 2006 r., Instytut Pracy i Spraw Socjalnych przeprowadził badania, mające na celu:

- zweryfikowanie struktury oraz poziomu aktywności edukacyjnej bezrobotnych;
- ocenę stosowalności na obszarze województwa podkarpackiego elastycznej formy zatrudnienia, jaką jest praca tymczasowa;
- określenie stanowisk pracy (wymaganych umiejętności), które mogłyby w dalszych działaniach projektu stanowić przedmiot standaryzacji i certyfikacji.

Rozpoznano również główne bariery, przyczyniające się do niskiej konkurencyjności bezrobotnych z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz wpływające na niewielką – jak dotychczas – stosowalność pracy tymczasowej. Wyniki tych badań posłużyły w dalszych etapach projektu do doboru jego uczestników, opracowania struktury i programów szkoleń oraz wyznaczenia standardów kwalifikacyjnych na określone stanowiska pracy.

Prezentowane opracowanie poświęcone zostało opisowi postaw osób poszukujących pracy wobec możliwości ich aktywizacji zawodowej w formie zatrudnienia tymczasowego. Jest wynikiem badań przeprowadzonych wśród reprezentatywnej grupy respondentów i stwarza przesłanki dla oceny barier oraz czynników sprzyjających podejmowaniu tego rodzaju pracy.

2. CECHY CHARAKTERYSTYCZNE RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO

Województwo podkarpackie położone jest w południowo-wschodniej części Polski. Powstało na mocy reformy samorządowej państwa w wyniku połączenia byłych województw: rzeszowskiego, przemyskiego, krośnieńskiego oraz częściowo tarnobrzesckiego i tarnowskiego. Jego powierzchnia, po zmianach terytorialnych w 1999 r., wynosi prawie 18 tys. km², co daje mu 11 pozycję wśród wszystkich województw. Powierzchnia województwa podkarpackiego to 5,7% powierzchni całego kraju. W województwie zlokalizowanych jest – zgodnie z podziałem administracyjnym – 25 powiatów, w tym 4 miasta na prawach powiatu: Rzeszów, Krosno, Przemyśl i Tarnobrzeg. Jednocześnie w ramach powiatów funkcjonuje 160 gmin, w tym 16 o charakterze miejskim. Ogółem w województwie zlokalizowanych jest 45 miast, 2163 miejscowości wiejskie, 1497 miejscowości wiejskich oraz 666 miejscowości o innych właściwościach administracyjnych.

Województwo podkarpackie podzielone jest na dwa podregiony: rzeszowsko-tarnobrzescki oraz krośnieńsko-przemyski, różniące się w sposób zasadniczy potencjałem gospodarczym (rysunek 1).



Źródło: (Podkarpacki Urząd Wojewódzki...).

RYСУNEK 1. WOJEWÓDZTWO PODKARPACKIE

Rynek pracy analizowanego województwa charakteryzuje się pewnymi specyficznymi cechami. Od strony podażowej są to:

- wysoki udział osób poszukujących pracy, reprezentujących niski poziom kwalifikacji;
- wysoki udział osób długotrwale bezrobotnych;
- wysoki odsetek bezrobotnych, pochodzących z terenów wiejskich;
- porównywalnie wysoki udział kobiet wśród bezrobotnych oraz
- porównywalnie wysoki odsetek młodzieży poszukującej pracy.

Natomiast od strony popytowej cechami charakterystycznymi tego rynku są:

- na lokalnych rynkach pracy występuje duże zapotrzebowanie na nisko kwalifikowaną siłę roboczą;
- rynek pracy województwa podkarpackiego jest bardzo zróżnicowany pod względem przestrzennym, co jednak nie wpływa na zróżnicowanie jego oceny;
- zbyt mało pojawia się na lokalnych rynkach pracy ofert pracy, które dotyczą zawodów nowoczesnych;
- na lokalnych rynkach pracy pojawia się dużo ofert pracy związanych z obsługą administracyjno-biurową przedsiębiorstw;
- występuje kompletny brak ofert pracy dla osób mogących wspomagać działania prowadzone na lokalnych rynkach pracy;

- oferty pracy w wielu przypadkach nie są stałe, a raczej okresowe.

Wskazane cechy stanowią mogą istotną barierę dla poszukujących pracy, która w znacznym stopniu może ograniczać ich aktywizację zawodową. Dlatego też przyjęty w projekcie sposób postępowania miał podwyższyć ich pozycję konkurencyjną na regionalnym rynku pracy, a w ramach upowszechnienia jego rezultatów – stać się instrumentem wspomagającym zmniejszenie niedopasowań, występujących na innych, podobnych rynkach pracy. Byłoby to możliwe przede wszystkim z uwagi na cel główny projektu, jakim było skonstruowanie i upowszechnienie narzędzi umożliwiających wykorzystanie pracy tymczasowej, jako elementu wpływającego na większe dopasowanie podaży pracy do popytu na nią w skali regionalnego i lokalnych rynków pracy, szczególnie w odniesieniu do osób rekrutujących się z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, a także cel dodatkowy, który przede wszystkim stawiał sobie za zadanie upowszechnienie wśród pracodawców i potencjalnych pracobiorców stosowania elastycznych form zatrudnienia, a przede wszystkim zatrudnienia tymczasowego.

3. ISTOTA ZATRUDNIENIA TYMCZASOWEGO

Zatrudnienie tymczasowe jest zatrudnieniem na podstawie umowy. Pracodawcą jest tutaj agencja pracy tymczasowej. Praca ta daje gwarancję zabezpieczenia społecznego, w formie odprowadzanej składki emerytalnej oraz zdrowotnej. Forma ta powinna dotyczyć w głównej mierze wyspecjalizowanych profesjonalistów i techników. Dlatego też można ją ocenić jako ważną formę zatrudnienia elastycznego. Zindywidualizowane umowy mogą być bowiem dostosowane do potrzeb firmy i jej możliwości. Działanie poza systemem regulacji tej grupy zatrudnionych może przyczynić się do zwiększenia efektów jej działania. W przypadku firm, stosowanie tej formy zatrudnienia jest korzystne, z uwagi na obniżenie kosztów działania. Eksperti są bowiem zatrudniani dorywczo, okazjonalnie. Zatrudnienie ich na stałe powodowałoby zwiększenie obciążeń firmy, głównie z uwagi na koszt wynagrodzeń za czas nieprodukcyjny.

Forma ta bardzo rozpowszechniła się w Ameryce Północnej i Europie Zachodniej. Doszło nawet do takiej sytuacji, że pracujący w tej formie stanowili większość zatrudnionych (Hiszpania). W ostatnim dziesięcioleciu w Kanadzie, Niemczech, Wielkiej Brytanii i we Francji liczba zatrudnionych w tej formie wzrosła czterokrotnie (Standing, 2000). Zgodnie z danymi statystycznymi (Szpikowski 2002, s. 30), są to w większości młodzi mężczyźni (do 25. roku życia). Kobiety stanowią ponad 70% zatrudnionych w tej formie jedynie w Danii i Finlandii. W Europie Środkowo-Wschodniej wzrost tej formy zatrudnienia był również gwałtowny. Forma ta może stać się głównym źródłem zatrudnienia na początku XXI wieku².

W pracach Unii Europejskiej nad przygotowaniem projektu dyrektywy, dotyczącej warunków pracy pracowników czasowych uznano, że w systemie prawnym większości państw europejskich uznawane są następujące zasady ich zatrudniania (Matey-Tyrowicz 2003):

- pracodawcami tego rodzaju pracowników są agencje, które zobowiązane są do realizowania wszystkich obowiązków, wynikających z tego tytułu;

² W 1998 r. na obszarze Unii Europejskiej pracowało przy zastosowaniu tej formy 1,4% ogółu zatrudnionych (Matey-Tyrowicz 2003).

- pracownicy rekrutowani są zwykle na podstawie umów na czas określony (wyjątkiem są Niemcy i Szwecja, gdzie normą jest zatrudnienie stałe);
- pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości co najmniej równej wynagrodzeniu pracownika zatrudnionego na stałe w przedsiębiorstwach prowadzących działalność identyczną bądź zbliżoną;
- pracownicy nie mogą być wykorzystywani w celu zastąpienia pracowników strajkujących;
- dostęp do świadczeń socjalnych przysługuje w firmie wynajmującej pracownika.

W warunkach Polski zatrudnienie tymczasowe przyjmuje najczęściej postać pracy na umowę zlecenie. Do chwili obecnej nie prowadzone są jednak szacunki, jaki odsetek pracowników zatrudnianych jest w tej formie przez firmy funkcjonujące na obszarze naszego kraju. Jedną z przyczyn jest zapewne brak statystyki obejmującej w sposób szczegółowy działanie niepublicznych instytucji rynku pracy, wśród których znajdują się agencje pracy tymczasowej.

W badaniu przeprowadzonym przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, zatrudnienie tymczasowe, jako formę pozyskiwania pracowników, uwzględniała coraz większa liczba pracodawców, przy czym odsetek firm stosujących tę formę zatrudnienia na przestrzeni badanego okresu był zawsze niewielki (5,3% badanych firm w 1997 r.; 8,3% respondentów w 2003 r.). Najczęściej stosowana ona była w odniesieniu do pracowników zatrudnianych na stanowiskach robotniczych (odpowiednio w 1997 r. 3,4% odpowiedzi, a w 2003 r. 6,4% odpowiedzi), najrzadziej natomiast w odniesieniu do pracowników na stanowiskach kierowniczych (0,8% odpowiedzi) (Sobocka-Szczapa 2003, s. 129–133). Jak wynika jednak z doświadczeń innych krajów, możliwości wykorzystania tej formy zatrudnienia dla zwiększenia aktywności zawodowej osób poszukujących pracy są w zasadzie nieograniczone. Wpływa na to możliwość wykorzystywania pracowników w okresach zwiększonej realizacji zadań i ograniczanie ich wykorzystania w tym czasie, kiedy zadania są mniejsze. Ta forma zatrudnienia posiada również istotne korzyści, które przede wszystkim dotyczą zmniejszenia kosztów zatrudnienia pracownika, co powinno być głównym czynnikiem zwiększającym skłonność pracodawców do wykorzystywania tej formy zatrudnienia. Dlatego też zastosowanie tego sposobu aktywizacji zawodowej w realizowanym programie może być przesłanką dla oczekiwania pozytywnych wyników eksperymentu.

4. CHARAKTERYSTYKA BADANEJ ZBIOROWOŚCI

W badaniu udział wzięły 1043 osoby bezrobotne, zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy na terenie województwa podkarpackiego.

Ponad połowa (59,9%) osób, które uczestniczyły w badaniach mieszkała na wsi. Natomiast 15,4% badanych wskazało jako miejsce zamieszkania duże miasto, liczące więcej niż 100 tys. mieszkańców. Ponadto 10,5% respondentów mieszkało w miastach liczących od 50 do 100 tys. mieszkańców, 9,5% – w miastach liczących od 10 do 50 tys. mieszkańców, a 4% – w bardzo małych miastach, liczących do 10 tys. mieszkańców.

Struktura według płci kształtowała się w następujący sposób: ponad połowę badanej zbiorowości (54,7%) stanowiły kobiety, a 45,2% mężczyźni. Natomiast 2% respondentów nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Większość badanych legitymowała się posiadaniem wykształcenia średniego zawodowego (29,8%) i zasadniczego zawodowego (29,5%). Najmniej osób miało wykształcenie niepełne wyższe (4%), wyższe (8,4%) oraz średnie ogólnokształcące (11,5%). Udział osób, które posiadały najniższy poziom wykształcenia w badanej populacji wyniósł 16,5% (13,7% – podstawowe i niepełne podstawowe, 0,5% – niepełne zasadnicze zawodowe, 1,1% – niepełne średnie ogólnokształcące i 1,2% – niepełne średnie zawodowe). Istotną informacją w przypadku przebadanej populacji bezrobotnych jest to, że blisko 28% osób, które wzięło udział w badaniu nie posiadało w ogóle wykształcenia dającego prawo do wykonywania konkretnego zawodu lub też nie ukończyło szkół kształcących w kierunkach zawodowych. Zaledwie 4,6% respondentów udało się uzupełnić braki w posiadanym wykształceniu i zdobyć formalnie potwierdzone kwalifikacje zawodowe. Jednakże aż 23,4% respondentów deklarowało brak posiadania wyuczonego zawodu.

W przebadanej zbiorowości osób bezrobotnych dominowały osoby w wieku młodym i średnim. Wśród osób, z którymi przeprowadzone zostały wywiady kwestionariuszowe prawie połowę (49,8%) stanowiły osoby między 15 a 30 rokiem życia, natomiast niemal 35,3% osoby między 31 a 50 rokiem życia. Udział osób starszych, w wieku 51 lat i więcej, wyniósł około 14,6%.

Blisko połowa respondentów (49%) to osoby stanu wolnego, które nigdy nie wstępowały w związek małżeński. Drugą, nieco mniej liczną grupę, stanowiły osoby pozostające w związku małżeńskim (43,9%). Taki rozkład wynika zapewne stąd, że w przebadanej populacji najwyższy odsetek stanowiły osoby młode, będące między 15 a 25 rokiem życia.

5. BEZROBOTNI A PROBLEM PRACY TYMCZASOWEJ

Zdecydowana większość respondentów (85,1%) uznała, że obecnie poszukuje pracy (tylko jedna osoba nie udzieliła jednoznacznej odpowiedzi). Dlatego też wydaje się, że oferta projektu mogła spotkać się z pozytywną akceptacją uczestników, bowiem wszystkie czynności związane z podjęciem pracy są zadaniem realizatorów projektu, a nie samych bezrobotnych.

Jednocześnie wśród ankietowanych, deklarujących chęć poszukiwania pracy, zdecydowaną większość stanowiły kobiety (53,2%), mieszkańcy wsi (60%), osoby w wieku 15–25 lat (40,5%) oraz ci, którzy posiadali wykształcenie średnie zawodowe (30,6%) lub zasadnicze zawodowe (29,8%).

Ankietowani bezrobotni, deklarujący chęć poszukiwania pracy, mieli bardzo różnorodne zdania na temat zawodów i specjalności, które ich interesowały. Prawie 900 osób zadeklarowało zainteresowanie około 247 kategoriami zawodów i specjalności (otrzymano ponad 1400 odpowiedzi, policzone zostały wszystkie wypowiedzi, a respondenci mieli możliwość wymienienia trzech zawodów). Dlatego też zaprezentujemy tylko wybrane rodzaje zawodów i specjalności (według kodów sześciocyfrowych), które najczęściej były wymieniane przez bezrobotnych (tabela 1).

TABELA 1. WYBRANE DEKLAROWANE NAJCZĘŚCIEJ PRZEZ RESPONDENTÓW ZAWODY, W KTÓRYCH POSZUKIWALI ONI ZATRUDNIENIA

Zawody	Liczba deklaracji
Sprzedawca	133
Pracownik biurowy	76
Sprzątaczką	60
Robotnik budowlany	49
Księgowy	34
Pracownicy przy pracach prostych	33
Pomoc kuchenna	33
Pracownik administracyjny	30
Kierowca samochodów ciężarowych	29
Kucharz	28
Sekretarka	26
Kelner	21
Murarz	21
Opiekunka dziecięca	20
Ślusarz	20
Krawiec	19
Handlowiec	16
Przedstawiciel handlowy	16
Asystent ekonomiczny	16
Magazynier	16
Opiekunka domowa	16
Kierowcy pojazdów	15
Kierowca samochodu osobowego	14
Mechanicy pojazdów samochodowych	13
Technik mechanik	13
Ekonomista	11
Pedagog szkolny	10
Asystent rachunkowości	10
Fryzjer	10
Stolarz	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Najczęściej bezrobotni twierdzili, że będą poszukiwać pracy w dowolnym zawodzie (w każdym, bez znaczenia), byleby tylko pracować. Na możliwość tę wskazywało ponad 10% odpowiedzi osób ankietowanych. Świadczy to o złej sytuacji na regionalnym rynku pracy, gdzie znaczącą większość stanowią bezrobotni długotrwale poszukujący zatrudnienia. Można zatem sądzić, że mimo braku własnej aktywności w celu znalezienia pracy, większość osób w sposób rzeczywisty jej potrzebuje. Jeśli bowiem dodalibyśmy do tych wypowiedzi inne, świadczące o całkowitym zniechęceniu dotychczasowymi wynikami poszukiwań, a mianowicie: „w zawodzie, który pozwoli mi zarobić”, „praca fizyczna” oraz „zawód

nie wymagający określonych kwalifikacji”, to pojawi się pełny obraz braku ofert pracy dla określonych kategorii zawodowych, reprezentowanych przez bezrobotnych.

Wśród zawodów najbardziej poszukiwanych znalazły się przede wszystkim te, które należały do zawodów wyuczonych przez respondentów. Zresztą najczęstszym uzasadnieniem tego faktu, podawanym przez ankietowanych, było właśnie posiadanie uprawnień, związanych z wykonywaniem tego a nie innego zawodu oraz nabycie umiejętności w szkole. Ponadto respondenci podkreślali znaczenie nabytego już doświadczenia zawodowego.

Najbardziej poszukiwanym zawodem, w świetle wyników badania, był sprzedawca oraz pracownik biurowy, których nadmiar bardzo często występuje na lokalnych rynkach pracy. Wydaje się, że może na to wpływać uzasadnienie podawane dość często przez respondentów, podkreślające satysfakcję z pracy w tym zawodzie oraz jej zgodność z zainteresowaniami. Pracy w tych zawodach najczęściej poszukiwały kobiety, co oznacza, że w oczekiwaniach respondentów w dalszym ciągu dominuje podział na zawody kobiece i męskie, co wywołuje konieczność dywersyfikacji działań aktywizujących w projekcie.

Ponadto wśród zawodów poszukiwanych znacznie częściej niż w deklarowanych zawodach wyuczonych występuje kategoria osób, posiadających porównywalnie wysokie kwalifikacje. Tym bardziej jest to zauważalne, że wśród jednostkowych deklaracji, które celowo pominęliśmy dla większej przejrzystości rozważań, także częściej podawane były kategorie wymagające co najmniej średniego zawodowego poziomu wykształcenia. Biorąc jednak pod uwagę tylko zawody i specjalności zawarte w tabeli, to ponad 3/4 deklarowanych poszukiwanych zawodów i specjalności dotyczyło tych, które wymagają wykształcenia co najmniej średniego zawodowego. Pozostałe obejmowały zawody, wymagające wykształcenia zasadniczego zawodowego. W związku z tym najrzadziej występującym wśród bezrobotnych uzasadnieniem poszukiwania właśnie w takim a nie innym zawodzie był brak kwalifikacji. Rzadko też mieliśmy do czynienia z uzasadnieniem polegającym na tym, że „ważne, aby była praca, wszystko jedno jaka” oraz uzasadnieniem natury finansowej.

Analizując rodzaje poszukiwanych prac, zwrócono uwagę na występowanie ścisłej zależności między płcią, miejscem zamieszkania i wiekiem a rodzajem poszukiwanej pracy. O ile zrozumiała wydaje się zależność, polegająca na podziale na zawody męskie i kobiece, o tyle interesujący jest rozkład odpowiedzi ze względu na dwa pozostałe kryteria.

Wśród osób mieszkających na terenach wiejskich występowało przede wszystkim zapotrzebowanie na zawody wymagające porównywalnie niskich kwalifikacji (pracownicy przy pracach prostych) oraz zawody ściśle związane z rolnictwem (ogrodnicy, rolnicy). Bezrobotni poszukiwali jednak również pracy w zawodach związanych z turystyką oraz w niektórych specjalnościach nauczycielskich. Pozytywnie należy ocenić zapotrzebowanie na zawody związane z informatyką, bowiem znajomość tego typu zagadnień na terenach wiejskich jest – jak dotychczas – zdecydowanie niewystarczająca. Oznacza to, że mieszkańcy obszarów wiejskich nie stanowią już monokultury zawodowej i posiadają orientację w potrzebach lokalnych rynków pracy oraz chcieliby dostosować swoje umiejętności do pojawiających się na tych rynkach wolnych miejsc pracy. Natomiast mieszkańcy miast deklarowali zapotrzebowanie na zawody wymagające wyższego poziomu wykształcenia, a mianowicie: pielęgniarstwa, prawnika, zawody artystyczne, przedstawiciela handlowego oraz w szerokiej gamie zawodów usługowych. Można więc również w tym przypadku twierdzić, że – mimo określonego ukierunkowania – różnorodność poszukiwanych zawodów wynika z częściowego chociażby rozpoznania potrzeb lokalnych rynków pracy. Tym niemniej podkreślić należy zarówno w odniesieniu do jednej, jak i drugiej subpopulacji nawiązywanie do

zawodu wyuczonego, co bardziej jest widoczne w odniesieniu do mieszkańców miast aniżeli wsi.

Ta ostatnia zależność jest właśnie podstawą związków korelacyjnych w przypadku wieku, gdzie zaobserwowano większe zdecydowanie bezrobotnych na zawody związane z posiadanymi kwalifikacjami w przypadku osób w starszych rocznikach wieku produkcyjnego. Osoby młode raczej nie traktowały tego w sposób rygorystyczny, co jest zupełnie zrozumiałe.

Istotnym zagadnieniem, z punktu widzenia opracowania, poza zadeklarowanymi rodzajami zawodów, była również ocena oczekiwań respondentów wobec przyszłej pracy. Może to bowiem stanowić informację o tym, w jakich warunkach chcieliby ankietowani pracować oraz czy dopuszczali możliwość aktywizacji zawodowej w formie pracy tymczasowej. Z uwagi na to, że możliwy był wielokrotny wybór odpowiedzi oraz sklasyfikowanie ich według skali ocen od 1 do 3, ankietowani wskazali na następujące czynniki, które mogłyby wpłynąć na pozytywne zweryfikowanie przez nich poszukiwanego miejsca pracy (w kolejności od najważniejszych do najmniej ważnych):

- dobre warunki pracy;
- dobra atmosfera pracy;
- praca w pobliżu miejsca zamieszkania;
- po prostu znalezienie pracy;
- pełny wymiar czasu pracy;
- praca dająca możliwości rozwoju;
- praca zapewniająca stabilizację zawodową;
- praca oferująca wysokie wynagrodzenie;
- praca dająca satysfakcję;
- praca zgodna z posiadanymi kwalifikacjami;
- praca dająca możliwość awansu oraz
- praca w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Jak wynika z przedstawionej klasyfikacji, najbardziej zwracali oni uwagę na czynniki o charakterze bezpośrednio wynikającym z rodzaju działalności gospodarczej, stosowanego w podmiocie stylu zarządzania oraz jego organizacji. Jedynym wyjątkiem w tym przypadku była dobra atmosfera pracy, która w dużym stopniu uzależniona jest od panujących w zakładzie pracy stosunków międzyludzkich. Jednocześnie zwróciła uwagę niska pozycja wynagrodzenia, co może świadczyć o determinacji osób poszukujących pracy. Natomiast z punktu widzenia projektu istotne jest, że na ostatnim miejscu znalazła się praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, co generalnie może wpływać na brak chęci do podejmowania zatrudnienia w formie pracy tymczasowej. Ponadto niepokój musi budzić porównywalnie wysoka pozycja czynnika bliskości pracy w odniesieniu do miejsca zamieszkania. Wskazuje to bowiem na niechęć bezrobotnych do dalszych dojazdów bądź w ogóle poszukiwania pracy poza miejscem zamieszkania. Jest to dość powszechnie występujące zjawisko na polskim rynku pracy, które jest główną barierą mobilności przestrzennej. Wynika ono jednak – jak się wydaje – nie tylko z niechęci osób poszukujących pracy, ale również z braku informacji, możliwości uzyskania mieszkania, pracy dla współmałżonków oraz niskiego poziomu rozwoju infrastruktury.

Powyższa struktura odpowiedzi nie była zróżnicowana ze względu na płeć, poziom wykształcenia i posiadane kwalifikacje, co oznacza, że czynniki te są jednakowo ważne za-

równy dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Natomiast odpowiedzi były różne w zależności od miejsca zamieszkania i wieku.

Mieszkańcy wsi częściej zwracali uwagę na zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami, pracę znajdującą się w pobliżu miejsca zamieszkania, dającą możliwość awansu oraz oferującą dobre warunki. Natomiast dla mieszkańców miast ważniejsza była praca w pełnym wymiarze czasu oraz dobra atmosfera i stabilizacja. A więc czynniki o charakterze socjologiczno-organizacyjnym były zdecydowanie ważniejsze dla „mieszczuchów” aniżeli dla mieszkańców terenów wiejskich, którzy zwracali przede wszystkim uwagę na kwestie o charakterze ekonomicznym.

Ponadto ludzie młodzi podkreślali wagę czynnika związanego z możliwością awansu oraz satysfakcją z wykonywanej pracy. Oczekiwania osób w starszych rocznikach wieku produkcyjnego dotyczyły: lokalizacji pracy w pobliżu miejsca zamieszkania, pracy oferującej wysokie zarobki oraz wykonywanej w pełnym wymiarze. Jak widać ludzie starsi zwracali głównie uwagę na kwestie ekonomiczne, co nie ma szczególnego znaczenia – jak się wydaje – dla ludzi młodych. Nie do końca jednak można się z tym zgodzić, biorąc pod uwagę wcześniejsze badania, zgodnie z którymi młodzież chciałaby od razu osiągać najwyższy w danych warunkach poziom wynagrodzeń (Kryńska, Poliwczak, Sobocka-Szczapa 1999). Być może rozkład odpowiedzi był konsekwencją możliwości wyboru jedynie trzech możliwości.

Powyższa analiza wskazuje na dość stabilną, pod względem oczekiwań zawodowych, sytuację na rynku pracy województwa podkarpackiego. Nie mamy więc do czynienia z większą chęcią osób poszukujących pracy do przekwalifikowania się. Częściej – jak się wydaje – byłiby oni skłonni do podwyższania kwalifikacji w zawodach, które już posiadają.

Jak wynika z powyższych rozważań, osoby poszukujące pracy na rynku pracy województwa podkarpackiego, mimo dość dużej – chociaż często wydaje się deklaratywnej – skłonności do poszukiwania pracy, raczej nie są skłonne do zwiększania swojej aktywności zawodowej poprzez wykorzystywanie pracy tymczasowej, na co wskazywałaby niska akceptowalność tego rodzaju zatrudnienia w oczekiwaniach wobec przyszłej pracy. Jak wynika jednak z przeprowadzonych wywiadów kwestionariuszowych, zdecydowana większość ankietowanych wyraziła gotowość podjęcia pracy w ramach zatrudnienia tymczasowego (70,1%, tj. 731 osób). Forma ta była preferowana głównie przez bezrobotne kobiety (54,3% wszystkich ankietowanych zdecydowanych podjąć pracę tymczasową). Oznacza to, że właśnie one bardziej potrzebują zatrudnienia a sposób wykonywania pracy jest dla nich znacznie mniej ważny. Ponadto zainteresowanie pracą tymczasową było niezależne od miejsca zamieszkania respondentów, przy czym większą skłonnością do podejmowania takiej pracy charakteryzowały się osoby z terenów wiejskich (58,3% wszystkich deklaracji akceptujących pracę czasową). Nie powinno to budzić zdziwienia, bowiem mimo to, że większość z nich nie słyszała dotychczas o tego rodzaju zatrudnieniu, to jednak determinacja w znalezieniu pracy wśród tych osób jest potencjalnie znacznie większa.

Chęć podejmowania pracy tymczasowej w badanej populacji bezrobotnych wyraziły głównie osoby młode (15–25 lat), które stanowiły 41,9% wszystkich wyrażających bezwarunkową zgodę na zatrudnienie w tej formie. Pozostałe kategorie wieku były zdecydowanie mniej licznie reprezentowane, przy czym najmniejszy odsetek stanowiła populacja osób po 56. roku życia (2,9%). Należy jednocześnie podkreślić, że prawie 1/5 bezrobotnych w wieku 46–50 lat również była zainteresowana pracą tymczasową. Przyczynę tego stanu rzeczy można rozpatrywać zarówno w znajomości zasad funkcjonowania tej formy i korzyści z niej płynących, jak i w braku informacji na ten temat. Wydaje się jednak, że głównym po-

wodem jest także bezwarunkowa chęć uzyskania zatrudnienia, o czym świadczy rozkład wypowiedzi (akceptują ją bezwarunkowo ludzie młodzi i w rocznikach najwyższej aktywności zawodowej, gdzie znaczenie ma również fakt konieczności zabezpieczenia bytu materialnego rodzinie).

Akceptacja zatrudnienia w formie pracy tymczasowej nie była również istotnie zależna od poziomu wykształcenia, czyli w każdej kategorii wykształcenia zdecydowana większość respondentów była zainteresowana podjęciem pracy w ramach zatrudnienia tymczasowego. Natomiast udział poszczególnych grup w jednoznacznych deklaracjach był zróżnicowany, dominowały osoby poszukujące pracy z wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym. Stanowiły one odpowiednio ponad 1/3 oraz więcej niż 1/4 ogólnej populacji bezrobotnych, akceptujących pracę tymczasową. Dominacja tej grupy wydaje się jeszcze większa, jeśli uwzględnimy, że ponad 15% badanych nie udzieliło w tej kwestii wiążących odpowiedzi (156 osób). Ponadto 6,5% respondentów nie było zdecydowanych co do pojęcia pracy w formie zatrudnienia tymczasowego (odpowiedź „to zależy”), przy czym 32 osoby uzależniały to od (w kolejności najczęściej występujących wypowiedzi):

- warunków pracy (oferowanego stanowiska pracy);
- wynagrodzenia;
- lokalizacji zakładu pracy oraz
- od czasu trwania umowy.

A więc ankietowani ci potencjalnie mogą również zasilić populację poszukujących pracy, bezwarunkowo akceptujących badaną formę zatrudnienia. Jak wynika z danych, dotyczących badania zależności, częściej tego rodzaju poglądem charakteryzowali się mężczyźni, mieszkający na obszarach wiejskich, będący w wieku 15–25 lat, reprezentujący wykształcenie zasadnicze i średnie zawodowe.

Tylko 89 bezrobotnych (8,5% ogólnej liczby badanych) nie wyraziło akceptacji w jakiegokolwiek formie dla pracy tymczasowej. Byli to przede wszystkim mężczyźni (57,3% wszystkich negatywnych odpowiedzi), ponadto głównie mieszkańcy wsi (ponad 70% wszystkich przeczących deklaracji), a także głównie ludzie młodzi z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Podstawową przyczyną było w tym przypadku złe nastawienie respondentów do tej formy pracy, ujawniające się jednak w bardzo różnych przyczynach przez nich deklarowanych. Ponad 70% wypowiedzi zwracało uwagę na niestalość tej formy zatrudnienia, a około 8% wszystkich otrzymanych odpowiedzi dotyczyło kwestii finansowych („bo wiąże się to z wyjątkowo niską płacą”, „muszę mieć pieniądze na opiekunkę dla dziecka”, „chcę osiągać stałe dochody”, „w ten sposób można być oszukany”). Ponadto jednostkowe wypowiedzi wskazywały powody takie, jak: opieka nad dziećmi, zainteresowanie własną działalnością gospodarczą, trudności formalne („więcej załatwiania papierków niż korzyści”). Zdarzały się także deklaracje typu „nie, bo nie” („nie interesuje mnie praca w tej formie”, „to nic nie daje, to nie ma sensu”). Zatem populacja niechętnych do zatrudnienia w formie pracy tymczasowej była zdominowana przez tych, którzy nie mają zaufania do trwałości stosunku pracy i jednocześnie charakteryzują się niższym poziomem wykształcenia. Można w związku z tym wnioskować o tym, że występujący do chwili obecnej brak szerokiego jej rozpropagowania (co dotyczy również wszystkich elastycznych form zatrudnienia) może stanowić istotną barierę w rozwoju tego typu form zatrudnienia zarówno po stronie pracodawców, jak i pracobiorców.

6. PODSUMOWANIE

Przeprowadzona analiza możliwości aktywizacji zawodowej osób poszukujących pracy wskazuje na to, że mimo potencjalnych skłonności do podejmowania jej przez bezrobotnych, nie cieszy się ona wśród nich dużą popularnością. Wydaje się, że podstawowymi determinantami tego zjawiska są:

- po pierwsze – powszechnie występujące poglądy na temat „dobrej” pracy, które w większości przypadków najwyżej w hierarchii pozytywnych ocen stawiają pracę w pełnym wymiarze czasu na czas nie określony;
- po drugie – niewielki zasięg stosowalności w polskich przedsiębiorstwach tego rodzaju zatrudnienia, które wykorzystywane jest najczęściej w sytuacjach zwiększonego zapotrzebowania na produkty oferowane przez firmę lub w zastępstwo;
- po trzecie – ograniczony dostęp do informacji o korzyściach pracy tymczasowej.

Należałoby jednocześnie podkreślić, że mimo tych niewątpliwych ograniczeń, praca tymczasowa jest najczęściej stosową w Polsce elastyczną formą zatrudnienia, co ma związek z – ułomnymi wprawdzie – uregulowaniami prawnymi, które sankcjonują jej wykonywanie. Niezbędne w związku z tym wydają się działania umożliwiające szeroką promocję tej formy zatrudnienia, skierowane zarówno do osób poszukujących pracy, jak i pracodawców. Przede wszystkim należałoby – w odniesieniu do tych pierwszych – wskazywać na istotne korzyści, które mogą osiągnąć, realizując w ten sposób swoją aktywność zawodową. Mogą oni samorealizować się w pracy, poprzez wykorzystywanie posiadanych przez siebie umiejętności. Mogą również sprawdzić się, jako kadra fachowców, na stanowiskach rzadko spotykanych, nie zatrudnianych na stałe³. Wydaje się jednak, że przede wszystkim działania promocyjne, odnoszące się do zatrudnienia tymczasowego, powinny dotyczyć pracodawców, którym ta forma zatrudnienia ułatwia gospodarowanie kadrą w firmie. Chodziłoby głównie o to, aby właśnie oni nie zgłaszali braku informacji o tej formie zatrudnienia, braku informacji z nią związanych, a także o możliwości jej stosowania w celu realizacji zadań wyłącznych na stanowiskach nie wymagających kwalifikacji.

LITERATURA

- Kryńska E., Poliwczyk I., Sobocka-Szczapa H. (1999), *Młodzież na rynku pracy województwa łódzkiego*, IPiSS, Warszawa.
- Matey-Tyrowicz M. (2003), *Nietypowe formy zatrudnienia – dyrektywy i praktyka UE*, [w:] Frieske K.W. (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Warszawa.
- Migliavacca S. (2001), *Praca na czas określony we Włoszech, przepisy, zastosowania, doświadczenia, Referaty przygotowane na konferencję pod tytułem „Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm”*, Warszawa 6 listopada 2001 r.
- Podkarpacki Urząd Wojewódzki w Rzeszowie. Tryb dostępu: www.uw.rzeszow.pl.
- Sobocka-Szczapa H. (2003), *Nietypowe formy zatrudnienia pracowniczego*, [w:] Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa.
- Sobocka-Szczapa H., red. (2006), *Czas na pracę – praca na czas. Wyniki badań i analiz w województwie podkarpackim*, IPiSS, Warszawa.

³ Podobne spostrzeżenia miały miejsce w firmach zachodnich (Migliavacca 2001, s. 73).

Standing V. G. (2000), *Elastyczne zatrudnienie i regulacje. Konstruktynne myslenie o przyszłości w zjednoczonej Europie*, [w:] Golinowska S., Walewski M. (red.), *Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna*, CASE, Warszawa.

Szpikowski T. (2002), *Preferencje dla pracy czasowej*, „Personel”, nr 17.

Jadwiga Jeleniewska*
Robert Chrościelewski*
Renata Opieka*

KORZYŚCI I ZAGROŻENIA DLA PRACOWNIKÓW ZE STOSOWANIA ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA NA BAZIE DOŚWIADCZEŃ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” STOCZNI GDAŃSKIEJ

1. WPROWADZENIE

Nietypowe formy zatrudnienia są to takie formy, które nie mieszczą się w rozumieniu klasycznej pracy podporządkowanej. Odbiegają od modelu, który można uznać za tradycyjny, a więc: umowa o pracę na czas nie określony, pełny etat, siedziba pracodawcy, praca w określonych godzinach i długoletnie ciągle zatrudnienie.

Istotną cechą nietypowego zatrudnienia jest jego duża elastyczność która we współczesnej gospodarce rynkowej odgrywa coraz większą rolę. Wynika to z kilku przesłanek, wśród których do najważniejszych zaliczyć należy:

- rosnącą konkurencję, zarówno na rynku wewnętrznym, jak i międzynarodowym, co wymusza na przedsiębiorstwach większą elastyczność we wszystkich wymiarach, w tym w szczególności w kwestii zatrudnienia;
- procesy integracji gospodarczej i globalizacji, co sprzyja zwiększaniu mobilności siły roboczej, stwarzając przedsiębiorcom nowe możliwości w zakresie dostępu do siły roboczej;
- rewolucję technologiczną, w szczególności rozwój technologii informatycznych, które umożliwiają wprowadzanie nowych metod w zakresie świadczenia pracy (np. telepraca);
- „intelektualizacja” pracy, coraz wyższy poziom wykształcenia pracowników i zmieniające się oczekiwania pracowników w stosunku do firmy powodują, że przyznaje im się coraz większy zakres samodzielności i odpowiedzialności za powierzone zadania, co sprzyja stosowaniu nietypowych form zatrudnienia;
- wzrost zapotrzebowania na prace wykonywane w zmiennym wymiarze czasu.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie doświadczeń praktycznych ze stosowania nietypowych form zatrudnienia w Stoczni Gdańskiej oraz propozycji działań na

* Jadwiga Jeleniewska – NSZZ „Solidarność” Stoczni Gdańskiej

* Robert Chrościelewski – NSZZ „Solidarność” Stoczni Gdańskiej

* Renata Opieka – Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańska Akademia Bankowa

rzecz ich upowszechnienia, ze zwróceniem szczególnej uwagi nie tylko na korzyści, ale i zagrożenia, jakie towarzyszą procesowi uelastyczniania rynku pracy.

2. DOTYCHCZASOWE WYKORZYSTANIE NIETYPOWYCH FORM ZATRUDNIENIA I CZASU PRACY W STOCZNI GDAŃSKIEJ

2.1. NIETYPOWE FORMY ZATRUDNIENIA

W tej części opracowania zwrócimy uwagę na takie formy nietypowego zatrudnienia, ze zwróceniem uwagi na ich wykorzystanie w praktyce w Stoczni Gdańskiej, jak: praca na czas określony, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, umowa na wykonanie konkretnych zadań (praca na projektach), praca tymczasowa, leasing pracowniczy, praca domowa, samozatrudnienie, zlecenie (lub umowa o świadczenie usług podobnych do zlecenia), umowa o dzieło oraz outsourcing.

Pracę na czas określony zalicza się do terminowych umów o pracę (obok umowy o pracę na okres próbny, na czas wykonania określonej pracy, na zastępstwo lub naukę zawodu). Istotą tej formy jest określenie czasu trwania umowy o pracę. Forma ta chętnie stosowana jest przez pracodawców, jednakże występują ograniczenia w zakresie jej stosowania z uwagi na liczne nadużycia.

W Stoczni Gdańskiej ta forma zatrudnienia jest stosowana. ZUZP przewiduje zatrudnienie na okres próbny, na czas określony, po wyrażeniu zgody przez pracownika. Pozostałe umowy nie są stosowane.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu jest definiowane jako praca, której tygodniowy czas wynosi mniej niż liczba godzin w pełnym wymiarze, niezależnie czy różni się ona od niego nieznacznie, czy w wysokim stopniu. Zawarcie umowy w niepełnym wymiarze czasu jest możliwe we wszystkich krajach UE.

W Stoczni Gdańskiej ta umowa (na 1/2 lub 3/4 etatu) stosowana była bardzo często w pierwszym okresie rozwoju przemysłu stoczniowego. Najczęściej korzystały z tego typu umowy kobiety wychowujące małe dzieci, sporadycznie mężczyźni (wiązało się to ze stanem zdrowia). Niestety wadą tego typu umowy jest obniżona emerytura lub renta ze względu na niską pensję. Później nastąpił okres, kiedy zmuszano pracowników do podjęcia pracy na cały etat lub zwalniano tych, którzy na to nie godzili się. Obecnie nie robi się przeszkód ani ze strony pracodawców, ani związków zawodowych, w zawieraniu umów na niepełny etat, natomiast pracownik świadomy jest konsekwencji decyzji, jaką podejmuje.

Coraz większe znaczenie praktyczne zyskuje *zatrudnienie pracownika do realizacji konkretnego projektu (zadania) lub zlecenie kolejnych projektów*. W tym przypadku można stosować co najmniej kilka form prawnych takich, jak: terminowa umowa o pracę (umowa na czas wykonania określonej pracy), umowa o dzieło, umowa zlecenie czy umowy autorskie. W umowie sprecyzowane zostaje zadanie do wykonania bez limitu godzin, miejsca wykonania i dyspozycyjności zatrudnionego. Umowa wygasa z chwilą realizacji zadania. Formą pracy na projektach może być kontrakt menedżerski, którego treścią jest najczęściej zarządzanie spółką albo jej określonymi jednostkami lub sprawami. Umowa taka jest najczęściej połączeniem umowy zlecenia, umowy o dzieło i umowy o pracę.

W Stoczni Gdańskiej stosowane są umowy o dzieło i zlecenie, o czym później, oraz kontrakty menedżerskie. Te ostatnie stosowane były i są w stosunku do kadry zarządzają-

cej. Były także próby stosowania ich dla osób zarządzających projektem, tzn. budowniczych statku, generalnych projektantów i głównych projektantów. Obecnie wycofano się z nich.

Z kolei *praca tymczasowa* polega na wynajmowaniu przez przedsiębiorstwo, za pośrednictwem specjalistycznej agencji pracy tymczasowej, pracowników na podstawie umowy zawartej na czas określony. Długość pracy pracownika w danym miejscu jest z góry przewidziana na krótki okres. Firmy, korzystając z tej formy zatrudnienia, nie ponoszą kosztów rekrutacji i selekcji, szkolenia, przestojów, emerytur itp. Praca tymczasowa charakteryzuje się trójstronnym charakterem relacji, w zatrudnieniu uczestniczą trzy podmioty: agencja pracy tymczasowej, pracownik tymczasowy i przedsiębiorstwo – pracodawca-użytkownik. Pracodawca zgłasza się do agencji pracy tymczasowej, aby ta wyszukała dla niego odpowiedniego pracownika do wykonania zadań. Formalnie w roli pracodawcy występuje agencja, z którą pracownik podpisuje umowę o pracę. Forma ta szczególnie przydatna jest w okresie urlopów wypoczynkowych, macierzyńskich, chorobowych. Najczęściej ma charakter sezonowy, okresowy, doraźny lub dotyczy prac, których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę-użytkownika nie byłoby możliwe.

W Stoczni Gdańskiej praca tymczasowa nie jest stosowana na dużą skalę, natomiast gdyby była to praca tylko w okresie nieobecności pracownika, zatrudnionego na umowę o pracę, mogłaby być akceptowana przez związki zawodowe.

Leasing pracowniczy polega na wypożyczeniu pracownika, zatrudnionego na stałe w innym przedsiębiorstwie. W tym celu należy zawrzeć porozumienie z pracodawcą macierzystym, w którym określa się, jacy pracownicy, na jaki okres i na jakich warunkach zostaną wyleasingowani, trzeba też podpisać z tymi pracownikami umowy o pracę. Pracodawca macierzysty musi uzyskać zgodę pracownika na piśmie na wzięcie u niego urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u nowego pracodawcy. Ta forma pracy ma charakter terminowej umowy pomiędzy pracownikiem a „tymczasowym” pracodawcą, a po upływie terminu określonego w umowie pracownik ma obowiązek powrotu do dotychczasowego pracodawcy.

Wypożyczanie pracowników w Stoczni Gdańskiej stosowane jest sporadycznie, choć wiadomo, że jest to forma korzystna w momentach przestojów w pracy w stoczni. Dotychczas zdarzyły się przypadki, że stoczniowi malarze, pracownicy od wyposażenia wypożyczani byli do Stoczni Gdynia, natomiast np. projektanci – do mniejszych spółek projektowych.

Praca domowa została zdefiniowana przez Międzynarodową Organizację Pracy jako produkcja dóbr albo świadczenie usług dla pracodawcy albo kontrahenta, przy czym praca jest wykonywana w miejscu wybranym przez samego pracownika, często we własnym mieszkaniu, gdzie nie ma bezpośredniej kontroli pracodawcy. Przejawia się ona w dwóch głównych formach: *home-based work* i telepracy.

Telepraca jest pracą umysłową, wykonywaną przez pracownika poza firmą, a jej efekty są przekazywane pracodawcy za pomocą technologii informatycznej. Telepraca daje szansę zatrudnienia niepełnosprawnym, ułatwia godzenie pracy z obowiązkami domowymi, ale stwarza też pewne zagrożenia. Umożliwia elastyczne kształtowanie czasu pracy, np.: zadaniowy czas pracy, przerywany czas pracy, równoważny czas pracy. Telepraca może być realizowana przy wykorzystaniu praktycznie każdej formy prawnej, dotyczącej zatrudnienia, wobec tego należałoby telepracę traktować raczej jako sposób wykonywania pracy, a nie jako samodzielną formę zatrudnienia.

Dotychczas w stoczni telepraca oficjalnie nie była stosowana, choć – zdaniem związków zawodowych – mogłaby być bardzo korzystna dla: pracowników umysłowych w za-

wodach projektowych, księgowych, informatycznych, radców prawnych, dla młodych matek czy rodziców wychowujących dzieci, osób niepełnosprawnych czy chorych. Specyfika zawodów stoczniowych przy produkcji wyklucza ten typ umów. W biurze projektowym nieoficjalnie, sporadycznie telepraca była stosowana z uwagi na brak odpowiedniego sprzętu komputerowego (pracownicy w domach niejednokrotnie mieli lepszy sprzęt) oraz krótkiego terminu wykonania zadania. Przy pracach projektowych potrzebna jest okresowa obecność w biurze oraz stoczni w celu koordynacji projektu i późniejszego nadzoru.

Samozatrudnienie, czyli zatrudnienie bez pracodawcy, polega na przesuwaniu pracowników do firm zależnych, poprzez strukturalne zmiany organizacyjne albo poprzez subkontrakty. Przykładem zatrudnienia bez pracodawcy może być sprzedawczyni w supermarkecie o statusie prawnym osoby samozatrudniającej się. Przesunięcie pracowników do firm zależnych w procesie restrukturyzacji umożliwia firmie-matce wykonanie zadań przez firmę pomocniczą przez nią kontrolowaną.

W Stoczni samozatrudnienie nie jest stosowane i budzi opór zarówno wśród załogi, jak i związków zawodowych. Bywają jednak sytuacje, w których jest przyzwolenie załogi, np. podczas rejsu próbnego, badania drgań i hałasów. Wykonuje się je kilka razy w roku. Samozatrudnienie nie może być alternatywą dla umów o pracę. Wiąże się również z wielkością przyszłych emerytur.

Kolejną formą atypowego zatrudnienia jest praca w oparciu o umowę zlecenie (lub umowę o świadczenie usług podobnych do zlecenia) lub umowę o dzieło.

Zgodnie z art. 734 §1 Kodeksu cywilnego, przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. W praktyce jednak najczęściej zlecenie nie dotyczy dokonywania czynności prawnych, ale przedmiotem tej umowy jest wykonywanie określonych czynności faktycznych (art. 750 k.c.).

Cechy charakterystyczne dla umowy zlecenia:

- przedmiotem umowy jest najczęściej wielokrotne i systematyczne wykonywanie tych samych zadań lub czynności;
- zobowiązuje do starannego działania, nie jest istotny rezultat;
- dopuszcza się świadczenie usług przez inne osoby, w ramach tej samej umowy (ustanowienie zastępcy);
- zawiera z góry określone czynności, które będą wykonywane;
- może być odpłatna lub nieodpłatna;
- brak podporządkowania co do sposobu, czasu i miejsca wykonywania czynności, będących przedmiotem zlecenia (swoboda zleceniobiorcy w tym zakresie może zostać ograniczona przez strony w umowie);
- brak stałego związania stron umowy – możliwość wypowiedzenia umowy w każdej chwili. Rozwiązanie umowy wiąże się jednak z obowiązkiem zwrotu wydatków, które poniósł zleceniobiorca w celu należytego wykonania zlecenia.

Zgodnie z art. 627 k.c. w ramach *umowy o dzieło* przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia.

Ze względu na cel zawarcia umowy, jest ona nieco zbliżona do umowy na czas wykonania określonej pracy. Również i w tym wypadku chodzi o wykonanie określonego zadania. Jednakże umowa o dzieło jest umową rezultatu, a nie starannego działania – jak ma to miejsce w przypadku umowy o pracę. Przedmiotem świadczenia jest tu gotowy rezultat pracy, określony wynik działania, a nie samo działanie jako takie.

Umowa o dzieło jest ponadto umową o charakterze wzajemnym: jedna strona zobowiązuje się do osiągnięcia w przyszłości indywidualnie oznaczonego rezultatu, druga zaś do zapłaty ustalonego wynagrodzenia.

Ważne jest, by rezultat pracy – stanowiący przedmiot umowy o dzieło – był zjawiskiem przyszłym, ale z góry określonym. Oznaczenie dzieła powinno nastąpić w sposób niebudzący wątpliwości, o jaki rodzaj „dzieła” chodzi. Dzieło, jako rezultat pracy wykonującego zobowiązanie, musi mieć charakter samoistny, tj. niezależny od dalszych działań twórcy. Dziełem mogą być zarówno dobra materialne (np. wykonanie projektu), jak i niematerialne (np. przeprowadzenie wykładu lub szkolenia).

Ryzyko osiągnięcia zamówionego rezultatu i przekazania go zamawiającemu obciąża wykonawcę. On również ponosi odpowiedzialność za wadliwość dzieła, za jego ewentualne uszkodzenie, zniszczenie lub utratę aż do chwili odebrania go przez zamawiającego.

Cechy charakterystyczne dla umowy o dzieło:

- umowa rezultatu – liczy się efekt, konkretny rezultat;
- brak obowiązku osobistego wykonania dzieła (w zależności od umowy lub osobistych cech przyjmującego zamówienie);
- określenie w umowie jedynie efektu końcowego, choć zamawiający ma prawo kontrolować sposób wykonywania dzieła;
- odpłatność umowy – określenie wynagrodzenia stanowi jeden z istotnych elementów umowy o dzieło;
- dzieło wykonywane jest przy użyciu materiałów, maszyn i narzędzi dostarczonych przez wykonawcę;
- brak zależności i podporządkowania;
- swoboda i samodzielność przy wykonywaniu dzieła.

W Stoczni Gdańskiej od dawna stosowane są umowy zlecenie i o dzieło. Umowy te dają możliwość tzw. dorobienia dla pracowników, młodych ludzi, emerytów czy rencistów. Dają również możliwość wykorzystania wiedzy i fachowości pracowników, będących na emeryturze. Nie powinny zastępować umów o pracę, chociaż często stosowane są np. w firmach sprzątających.

Outsourcing polega na przekazaniu poza firmę macierzystą określonych zadań lub funkcji, przy czym zazwyczaj chodzi o czynności o charakterze pobocznym, czy pomocniczym względem głównego przedmiotu działalności zakładu.

W ten sposób na przykład przekazuje się firmom zewnętrznym wykonywanie takich zadań, jak: prowadzenie stolówki, sprzątanie budynku firmy, prowadzenie archiwum lub kancelarii.

Stosowanie outsourcing'u pozwala obniżyć koszty realizacji funkcji pobocznych, jak również uniknąć trudności związanych z zatrudnianiem pracowników, którzy te czynności wykonują. Daje możliwość uproszczenia struktury zatrudnienia.

Podmiotem zatrudniającym jest bowiem w tym wypadku firma zewnętrzna, która podjęła się wykonywania określonych zadań. To właśnie na niej spoczywa obowiązek prawidłowego zatrudnienia osób świadczących pracę. Zatrudnienie to może nastąpić zarówno w formie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych. Konsekwencją takiej formuły zatrudnienia są wszelkie ewentualne roszczenia zatrudnionych, kierowane przeciwko firmie zewnętrznej. Na niej spoczywa również obowiązek zapewnienia ciągłego świadczenia zamówionych usług. Dzięki temu ów podmiot zewnętrzny przejmuje na siebie ryzyko cho-

roby pracowników lub innych ich nieobecności w pracy. Podmiot zamawiający ma jedynie obowiązek w zamian zapewnić ciągłość usług.

Warto jednak zauważyć, że zakres zastosowania outsourcing'u jest ograniczony. Może on bowiem dotyczyć jedynie czynności o charakterze pobocznym lub pomocniczym względem podstawowego przedmiotu działalności firmy.

Do tej pory outsourcing nie był stosowany w stoczni na dużą skalę, z wyjątkiem usługi sprzątanania. W planach restrukturyzacji pojawia się pomysł zlecenia niektórych sektorów funkcjonowania stoczni innym podmiotom, co ma przyczynić się do redukcji kosztów.

2.2. ELASTYCZNOŚĆ CZASU PRACY

Elastyczność czasu pracy rozumiana jest jako możliwość odejścia od normalnego standardu czasu pracy przez zróżnicowane systemy czasu pracy, które mogą być stosowane w zależności od potrzeb pracodawcy i pracownika. Istnieje w tym zakresie kilka systemów możliwych do zastosowania.

W niniejszym opracowaniu zwrócimy uwagę na wykorzystanie w praktyce w Stoczni Gdańskiej takich systemów i rozkładów czasu pracy, jak: system równoważnego czasu pracy, zadaniowy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy oraz system skróconego tygodnia pracy.

System równoważnego czasu pracy polega na tym, że pracodawca, w przyjętym w firmie okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż miesiąc, może w niektóre dni wydłużać dobowy wymiar czasu pracy nawet do 12 godzin. Pracownicy powinni mieć wówczas – za czas przepracowany ponad dobowy wymiar czasu pracy – obniżony wymiar czasu pracy w inne dni lub też otrzymać w zamian dni wolne od pracy.

W stoczni system ten był stosowany, ale z uwagi na niedotrzymywanie kodeksowych wymogów (powiadomienie pracownika odpowiednio wcześniej o harmonogramie czasu pracy) został zaniechany.

Z kolei *system zadaniowego czasu pracy* polega na określeniu przez pracodawcę, w porozumieniu z pracownikiem, czasu pracy potrzebnego do wykonania określonego zadania. Stosuje się go wówczas, gdy pracodawca nie sprawuje bezpośredniej kontroli i nadzoru nad świadczeniem pracy przez zatrudnioną osobę. Czas pracy określony jest stosownie do wyznaczonych zadań.

Ten system czasu pracy stosowany był w stoczni przy produkcji. Nieudana próba wprowadzenia go miała miejsce w biurze projektowym.

Indywidualny rozkład czasu pracy stosowany jest na indywidualny wniosek zainteresowanego pracownika. Pracodawca może wyrazić zgodę na zaproponowany przez pracownika rozkład czasu pracy, jednakże nie ma takiego obowiązku.

W stoczni w większej skali nie jest stosowany. W indywidualnych przypadkach, na wniosek pracownika, po przeanalizowaniu sytuacji przez bezpośredniego przełożonego, jest możliwość udzielenia zgody.

W przypadku *systemu skróconego tygodnia pracy* dopuszczalne jest wykonywanie przez pracownika pracy przez mniej niż pięć dni w tygodniu, przy jednoczesnym wydłużeniu dobowej normy czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin. System ten może być wprowadzony tylko na wniosek pracownika.

Namiastka tego systemu czasu pracy jest stosowana w stoczni. Na wniosek pracownika i po przeanalizowaniu sytuacji przez bezpośredniego przełożonego udziela się zgody na np. odpracowanie dnia wolnego w inne dni tygodnia.

3. KORZYŚCI I ZAGROŻENIA STOSOWANIA NIETYPOWYCH FORM PRACY

Zwiększanie elastyczności rynku pracy może przynieść wymierne ekonomiczne i pozaekonomiczne korzyści pracodawcom i pracownikom.

Z punktu widzenia pracodawcy stosowanie niestandardowych, w tym elastycznych, form pracy może przyczynić się do:

- obniżenia kosztów pracy;
- znacznie większej swobody w zakresie regulowania poziomu zatrudnienia;
- zwiększenia adaptacyjności przedsiębiorstwa do zmian rynkowych;
- łatwiejszego dostępu do pracowników o pożądanym kwalifikacjach i kompetencjach;
- lepszego dostosowania zatrudnienia do bieżących potrzeb przedsiębiorstwa;
- ułatwionej weryfikacji umiejętności pracownika przed ostatecznym podjęciem decyzji o zatrudnieniu na stałe;
- możliwości regularnego uzupełniania stałego trzonu załogi.

Z kolei pracownicy dzięki elastycznym formom pracy mają:

- możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia;
- większą swobodę w zakresie kształtowania czasu pracy;
- większą samodzielność w zakresie wykonywania zadań;
- poczucie silniejszego związku między efektami pracy a wynagrodzeniem;
- większe możliwości w zakresie zmiany pracodawcy;
- możliwość świadczenia pracy na rzecz kilku pracodawców;
- możliwość zdobycia większego doświadczenia zawodowego.

Należy jednak pamiętać, że zwiększenie elastyczności w zatrudnieniu stwarza też zagrożenia, których nie zawsze są świadomi uczestnicy rynku pracy.

Z punktu widzenia pracodawcy mamy do czynienia z:

- brakiem identyfikacji z firmą pracowników wykonujących pracę w ramach elastycznych form zatrudnienia;
- napięciami pomiędzy stałymi pracownikami a „elastycznymi”;
- oporem ze strony związków zawodowych;
- zmniejszoną ochroną informacji, stanowiących tajemnicę firmy;
- deficytem poświadczonych pracowników w okresie wzmożonego zapotrzebowania na pracę.

Pracownicy zaś narażeni są na:

- obniżone standardy bezpieczeństwa socjalnego;
- gorsze warunki placowe;
- niepewność zatrudnienia, brak stabilizacji zawodowej;
- ryzyko braku ciągłości pracy, a w związku z tym dochodów z pracy;

- brak identyfikacji z firmą, odizolowanie od środowiska pracy;
- nieznajomość uregulowań prawnych w zakresie poszczególnych form zatrudnienia;
- nadmierne obciążenie pracą, spowodowane chęcią uzyskania wyższych dochodów.

4. PRÓBY I DOŚWIADCZENIA NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” STOCZNI GDAŃSKIEJ ZE STOSOWANIA NIESTANDARDOWYCH FORM PRACY

Przemysł okrętowy charakteryzuje się zmiennym natężeniem pracy. Cykl produkcyjny najprościej można przedstawić jako sinusoidę, gdzie są okresy dużego nawarstwienia się prac na poszczególnych wydziałach oraz momenty, kiedy pracy tej brak. Aby złagodzić negatywne skutki tej specyfiki, należy wprowadzić wielozawodowość wśród pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nie określony.

Kodeks pracy przewiduje również zawieranie umów na okres wykonywania konkretnej pracy. Ten typ umowy nie jest raczej wykorzystywany przez pracodawcę a daje możliwość wypełnienia luk. Umowa taka wygasa po zakończeniu konkretnej pracy, na jaką została zawarta. W okresach dużego natężenia prac można posilkować się pracownikami zatrudnianymi na podstawie umów cywilnoprawnych, umów na tzw. samozatrudnienie oraz pracą świadczoną przez spółki, które jednak nie mogą być alternatywą dla zatrudnienia ze stosunku pracy.

W momentach, kiedy występuje brak pracy i następują postoje warto wprowadzić tzw. leasing pracowniczy. Według związków zawodowych powinien on polegać na umożliwieniu pracownikom lub całym grupom pracowniczym zatrudnienie w innej firmie bądź za granicą. Stocznia zawiera umowę z innym podmiotem gospodarczym i za opłatą wynajmuje grupy ludzi do pracy, ale ci pracownicy są w dalszym ciągu zatrudnieni w stoczni i po zakończeniu pracy, wynikającej z umowy leasingowej, wracają do stoczni.

W 2004 r. Związek Zawodowy NSZZ „Solidarność” Stoczni Gdańskiej (ZZ NSZZ „Solidarność”) podjął próbę pośrednictwa w wysyłaniu w celu zatrudnienia pracowników i ich rodzin za granicą, podpisując umowę ze spółką Eurocean Shipbrokers. Miała to być obopólna korzyść, gdyż pracodawca pozbywałby się na określony czas nadmiaru pracowników, a pracownik miałby możliwość zarobienia większych pieniędzy dopóki zarobki w Polsce i krajach Unii Europejskiej nie wyrównają się. Zarobiłaby również firma pośrednicząca. Próba wysyłania naszych pracowników poza granice Polski zakończyła się dla Stoczni Gdańskiej i ZZ NSZZ „Solidarność” niepowodzeniem.

Oferta skierowana była do wszystkich stoczniowców i ich rodzin. NSZZ „Solidarność” gwarantowała zatrudniającemu fachowość i sumiennosc wysyłanych ludzi, natomiast pracownikom godne warunki pracy oraz uczciwą i terminową zapłatę.

Związek zawodowy podjął się również przeprowadzenia podstawowych kursów języka angielskiego dla wyjeżdżających. Nie było to żadną trudnością, gdyż już wcześniej organizowaliśmy kursy języka angielskiego, niemieckiego oraz komputerowe dla naszych pracowników. W przypadku większej grupy wyjeżdżających, przy braku czasu na przeszkolenie, gwarantowaliśmy wysłanie osoby ze znajomością języka obcego, prowadzącej grupę.

Głównym motywem związku przy podpisywaniu tej umowy była szeroko rozumiana pomoc byłym i obecnym stoczniowcom i ich rodzinom (był to czas, kiedy pracodawca nie płacił pensji w całości, a zaległości sięgały 2–3 miesięcy), a także władzom stoczni w zagospodarowaniu ludzi będących na postojach. Miał to być również sposób na przyciągnięcie i utrzymanie młodych, wykwalifikowanych ludzi w stoczni dzięki możliwości „dorobienia” za granicą.

W pełni intencje ZZ NSZZ „Solidarność” zrozumiał prezes Stoczni Szczecin Nowa Andrzej Stachura, który dla miesięcznika „Budownictwo Okrętowe” powiedział: „Prowadzimy rozmowy z firmami z Niemiec i Norwegii. Mają one przedstawicielstwa w firmach naszej branży na całym świecie. Chcemy utworzyć spółkę, która wysyłałaby pracowników na kontrakty w porozumieniu z zarządem stoczni. Takie rozwiązanie byłoby dla wszystkich korzystne, bo fachowcy wysłani na kontrakt przez macierzystą firmę mieliby szansę powrotu do rodzimego zakładu pracy, a i szefostwo przedsiębiorstwa wiedziałoby, że po kilku miesiącach kontraktu, stoczniowcy wrócą na hale produkcyjne. Udzielilibyśmy bezpłatnych urlopów na czas kontraktu. Oczywiście, każdy stoczniowiec zachowałby tym samym ciągłość pracy”.

W siedzibie Komisji NSZZ „Solidarność” stworzona została baza danych osób chętnych na wyjazd do pracy za granicą. Zgłosiły się 244 osoby, w tym 15 kobiet. Do pracy wyjechało 20 osób. Byli to wyłącznie wykwalifikowani spawacze z długą praktyką i szerokimi umiejętnościami.

Głównymi przyczynami tak małej ilości osób, które otrzymały pracę za granicą było:

- niezrozumienie intencji pośrednictwa pracy przez pozostałe dwa związki zawodowe, działające w stoczni;
- nieprzychylność oraz niezrozumienie inicjatywy związku przez pracodawcę;
- zbyt mała oferta prac, proponowana przez spółkę Eurocean Shipbrokers;
- niewywiązywanie się z umowy przez spółkę;
- brak w stoczni najnowszych technologii oraz narzędzi (w celu sprawdzenia, czy wysyłani pracownicy potrafią spawać, posługując się wymaganymi przez przyszłego pracodawcę automatami spawalniczymi, musieli jechać do Warszawy).

Skutki wyjazdu tych 20 pracowników okazały się negatywne. Po wielu rozmowach i negocjacjach z pracodawcą nie udało się dojść do porozumienia i tak:

- pracownicy, którzy wyjechali, zostali zwolnieni dyscyplinarnie z pracy z uzasadnieniem porzucenia pracy;
- kontrakt miał trwać pół roku i po tym czasie miała nastąpić wymiana wyjeżdżających, stało się inaczej – kontrakt podpisano na 1 rok;
- pracodawca stracił dobrych fachowców spawaczy i nie ma gwarancji, że powrócą ponownie do stoczni.

Po podjęciu powtórnych negocjacji z pracodawcą uzgodniono, że każdorazowe wysłanie pracowników odbywać się będzie po wcześniejszej analizie obciążenia ich pracą pod kątem zadań produkcyjnych a kontrakt nie będzie trwał dłużej niż pół roku. Podczas rozmów podnoszono również kwestię współodpowiedzialności zarządu stoczni, zgodnie z punktami umowy, w wysyłaniu pracowników do pracy za granicą, na co również była zgoda obu stron. Sugestie związków zawodowych zatrudnienia w stoczni, na podstawie umowy o pracę, większej ilości fachowców, przy wcześniejszym zapewnieniu ich o możliwości pracy za granicą, nie uzyskały przychylności pracodawcy.

Pomimo uzgodnień jedynymi, niestety negatywnymi, skutkami tych negocjacji, odczuwanymi przez wszystkich pracowników stoczni, była niekorzystna zmiana zasad udzielania urlopów bezpłatnych przez pracodawcę oraz brak wyjazdów i możliwości zarobienia przez zatrudnionych stoczniowców poza granicami Polski. Zmusiło to związki zawodowe do wycofania się z wysyłania do pracy rodzin stoczniowców, gdyż takie próby wywoływały zły oddźwięk wśród zatrudnionych.

Aby realizacja leasingu ludzi do pracy za granicą była efektywna, musi zaistnieć:

- współpraca z zarządem stoczni;
- zrozumienie działań przez wszystkie związki zawodowe, działające na terenie stoczni;
- wprowadzanie nowych technologii;
- szkolenie pracowników na bieżąco w nowych technologiach;
- nauka wyjeżdżających podstaw języków obcych lub ich doszkalanie;
- wiarygodność partnerów współpracujących;
- gwarancja powrotu na dotychczasowe stanowisko pracy w stoczni i zachowanie ciągłości pracy;
- czytelne kryteria wyboru pracowników wyjeżdżających;
- pomoc prawna przy podpisywaniu umów o pracę z zagranicznym pracodawcą.

Do zagrożeń wykorzystania leasingu pracowniczego należy zaliczyć:

- niespełnienie przez pracownika wymagań zagranicznego pracodawcy, co może wiązać się z dodatkowymi kosztami wysyłającego;
- nieuczciwość pracodawcy zagranicznego: brak wypłat, złe warunki pracy itp.;
- utrata dobrego fachowca, który nie będzie zainteresowany powrotem do stoczni;
- stworzenie niezdrowej rywalizacji oraz atmosfery podejrzeń wśród załogi.

5. NOWE WYZWANIA DLA NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

NSZZ „Solidarność” Stoczni Gdańskiej nie jest przeciwko wprowadzaniu niestandardowych, w tym elastycznych form pracy, natomiast uważamy, że powinno się uzależniać ich wprowadzanie od wypracowanego kompromisu między pracodawcami, pracownikami oraz rządem. Służy temu tzw. umowa społeczna, której główne założenia zostały już opracowane przez rząd Jarosława Kaczyńskiego. Tego typu umowy funkcjonują w krajach Unii Europejskiej. Najlepszym przykładem, godnym naśladowania, jest umowa społeczna zawarta w Irlandii. Przyniosła ona wymierne korzyści dla wszystkich zainteresowanych stron.

Prawie 20% bezrobocie, gigantyczna emigracja i zadłużenie państwa zmusiło irlandzki rząd i partnerów społecznych do podpisania pierwszej umowy społecznej w 1987 r. Pierwsze paktu irlandzkie uznawane są za początek naprawy gospodarki tego kraju i źródło jego dzisiejszego boomu.

Porozumienie przedstawicieli pracowników, pracodawców i rządu, dotyczące: systemu podatkowego, ubezpieczeń społecznych, ochrony zdrowia i rynku pracy pozwoliło Irlandii stać się jednym z najlepiej rozwijających się krajów Europy.

Ale nim do tego doszło, w latach 60. i 70. z Irlandii wyjeżdżali najzdolniejsi młodzi ludzie. Miało to związek z bezrobociem sięgającym prawie 20%. W latach 1975–1976 Irlandię dotknęła recesja. Inflacja podniosła się do poziomu 12%. Bank Centralny ustalił 18%

stopy, co przelożyło się na wysokie raty kredytów mieszkaniowych, zaciągniętych wówczas przez bardzo wielu Irlandczyków.

W latach 1980–1987 wyemigrowało 700 tys. osób (ok. 100 tys. rocznie). Nastąpił 14% spadek zatrudnienia w przemyśle. W 1987 r. liderzy związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz członkowie rządu usiedli do stołu, by określić drogę wyjścia z kryzysu. Nie było innej możliwości. Bank Światowy zagroził, że nie będzie już udzielał Irlandii wsparcia. Rząd i partnerzy społeczni wzajemnie obwiniali się za zaistniałą sytuację. Pierwsza umowa społeczna została nazwana „Programem uzdrowienia narodowego”. Jednym z jego głównych założeń był 2,5% wzrost płac, redukcja tygodniowego czasu pracy o godzinę, obniżenie stóp procentowych, redukcja pożyczek rządowych i reforma systemu podatkowego w ciągu trzech lat, w tym ulgi dla przedsiębiorców.

Realizacja tego programu przyniosła oczekiwane efekty – inflacja spadła poniżej 3%, a wzrost PKB przekroczył 4%. Zaczęły powstawać miejsca pracy w sektorze prywatnym. Wcześniejsze wysokie opodatkowanie inwestycji wcale nie zwiększało przychodów budżetu państwa.

W 1990 r. Irlandzki Kongres Związków Zawodowych przedstawił propozycję przedłużenia umowy. I tak w nowym „Programie na rzecz postępu gospodarczo-społecznego na lata 1990–1993” określono, że płace będą rosły o 4% w pierwszym, 3% w drugim i 3,75% w trzecim roku obowiązywania umowy. Wynagrodzenia najmniej zarabiających podniesiono średnio o 5 funtów tygodniowo. Zasadą irlandzkich paktów społecznych stała się tzw. partycypacja pracownicza, czyli korzystanie zatrudnionych z dodatnich wyników ekonomicznych przedsiębiorstw. Po raz pierwszy w 1990 r. pracodawcy zgodzili się na podwyżki nie podnoszące kosztów funkcjonowania firm, a wynikające ze wzrostu produktywności, czyli zwiększonej sprzedaży lub zysku. Za zaangażowanie pracownicy mieli więc otrzymywać należną premię.

Przedstawiciele biznesu irlandzkiego zobowiązali się również do stworzenia 20 tys. miejsc pracy w przemyśle i usługach międzynarodowych, a kolejnych 18 tys. w leśnictwie, turystyce, transporcie i przemyśle morskim.

Realizacja punktów zapisanych w kolejnych umowach jest monitorowana w Irlandii przez Centralny Komitet Kontrolny, złożony z przedstawicieli rządu i partnerów społecznych, którzy spotykają się co pół roku. Następne podpisane na 33 miesiące porozumienie przewidywało co najmniej 15% wzrost płac rozłożony na trzy lata: 5,5% w pierwszym roku, 5,5% w drugim i 4% w ciągu ostatnich 9 miesięcy obowiązywania umowy. Nastąpiło porozumienie także w sprawie podwyższenia stawki minimalnego wynagrodzenia. Ostatnią z umów społecznych podpisano w 2006 r. inaczej niż do tej pory – nie na trzy, ale aż na 10 lat. Najnowszy pakt ma wiele cech poprzednich umów społecznych. Duże znaczenie przywiązuje się nadal do negocjacji placowych. W ich ramach uzgadniane są wskaźniki wzrostu wynagrodzeń, którymi mają kierować się pracodawcy zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Irlandczycy w bardzo surowy sposób podchodzą do egzekwowania zapisanych w pakcie podwyżek. Związki zawodowe wchodzi w spór z pracodawcą, który twierdzi, że nie może ich wypłacić. Ten ostatni musi wówczas udowodnić, że jego sytuacja nie pozwala na podniesienie pensji, przedstawiając kompletną dokumentację wspierającą jego stanowisko do sądu pracy. Ponadto pracodawcy, pod presją bardzo wysokich kar, sięgających nawet ćwierć miliona euro, zobowiązani są do prowadzenia dokumentacji o godzinach pracy. W sprawach roszczeń pracowników kierowanych do Apelacyjnego Trybunału Pracy właściciel firmy musi udowodnić, że działał zgodnie z prawem. Pakt wprowadza także regulacje, która zapobiega możliwości zwolnienia załogi podczas akcji protestacyjnych.

„Irlandzka metoda rozwiązywania problemów jest godna naśladowania. Pakt społeczny musi być zawsze przedmiotem debaty. W Irlandii projekt umowy rozsyła się w formie ankiety do członków związków i oni go akceptują lub odrzucają. W ten sposób podpisano wszystkie porozumienia” – wskazywał przewodniczący NSZZ „Solidarność” Janusz Śniadek. „Dialog społeczny jest podstawą rozwoju. Konflikty są dla gospodarki bardzo kosztowne. Jednak do porozumienia potrzeba wzajemnego zaufania partnerów społecznych”.

Janusz Śniadek i reprezentujący Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” Jeremi Mordasewicz zadeklarowali wolę powrotu do rozmów, mających prowadzić do podpisania umowy społecznej. Następny ruch należy do rządu i premiera Donalda Tuska.

Przy badaniu i opracowywaniu nowych form zatrudnienia dla pracowników przemysłu okrętowego należy zwrócić uwagę na fakt, że jesteśmy jeszcze społeczeństwem ubogim. Nie posiadamy zbyt wielu oszczędności tak, aby móc z nich czerpać w momencie utraty pracy lub oczekiwania na nią. Jesteśmy również krajem, który po okresie sześciu miesięcy przebywania „na bezrobociu” pozostawia ludzi bez środków do życia. Tak więc należy podglądać i czerpać wiedzę z osiągnięć europejskich, natomiast przenosić ją na grunt polski po wcześniejszym głębokim przeanalizowaniu oraz dostosowaniu do realiów. Dotyczy to zarówno ZZ NSZZ „Solidarność”, jak i pracodawców oraz rządu.

W obliczu nowego elastycznego rynku pracy należy prowadzić szkolenia dla funkcyjnych, a także szeregowych członków związków zawodowych. Powinny być organizowane, oprócz albo w ramach podstawowych szkoleń związkowych, rozszerzone kursy na ten temat pokazujące, że elastyczne formy zatrudnienia to nie tylko „samozatrudnienie”, ale również pomoc w możliwościach zatrudnienia dla różnych grup pracowników. Stosowanie elastycznych form pracy musi być, oczywiście, zaakceptowane przez pracownika, którego dotyczy. Przykładem współpracy trzech stron dialogu społecznego jest zatwierdzona jedna z form elastycznego zatrudnienia – telepraca.

W październiku 2007 r. weszły w życie przepisy, które regulują sytuację osób wykonujących telepracę. Nowe przepisy korzystne są dla pracowników, bo – jak zapewniają analitycy – będą mogli od swoich pracodawców wymagać pracy zadaniowej, a nie tylko służby dyspozycyjnością.

Telepraca to rozwiązanie dla tych, którzy uważają, że mogą wykonywać ją w domu, którzy nie lubią wstawać, dla osób, które nie mogą przychodzić regularnie do pracy ze względów zdrowotnych, np. osób niepełnosprawnych. Powinna ona zadowolić kobiety wychowujące małe dzieci i osoby opiekujące się niedołączonymi rodzicami. Wyżej wymienieni mogą wystąpić do pracodawcy z inicjatywą zamiany dotychczasowej formy pracy na telepracę.

Jeżeli taka forma nie będzie ich satysfakcjonować, w ciągu pierwszych trzech miesięcy mogą zgłosić to swojemu pracodawcy i wrócić do biura. Również druga strona będzie mogła odstąpić od warunków umowy. W świetle przepisów prawa, telepracownika obowiązują takie same przepisy, co każdego innego; pracodawca powinien zadbać, aby wszystko było zgodne z zasadami bhp.

W siedzibach związków zawodowych powinno się otwierać punkty informacyjne oraz doradcze dla pracowników, dotyczące elastycznego rynku pracy, zagrożeń oraz korzyści, wynikających z elastycznych form zatrudnienia, aby wybór formy zatrudnienia był świadomy. Ważną rzeczą jest, by punkty te służyły również pomocą prawną w przypadkach la-

mania prawa pracy, a także były „skarbnicą” informacji na temat wielkości oraz jakości zatrudnienia elastycznego w kraju.

Należy informować społeczeństwo, a w szczególności pracowników, o możliwościach, czyli korzyściach i zagrożeniach, wynikających z uelastycznienia rynku pracy. Przyszły pracownik, posiadający taką wiedzę, świadomie podejmie decyzję o formie zatrudnienia. Dotyczy to również pracodawców. W ramach projektu Euroster powstało narzędzie zawierające kompleksową wiedzę, dotyczącą form zatrudnienia, z uwzględnieniem: aktów prawnych, porównawczych wysokości wynagrodzeń oraz wszelkich dodatków socjalnych, w zależności od sposobu zatrudnienia. Narzędziem tym jest Symulator Elastycznych Form Zatrudnienia, wypracowany w ramach projektu IW EQUAL „Euroster”.

5. PODSUMOWANIE

W większości krajów, w tym również w Polsce, rozwój niestandardowych form zatrudnienia cieszy się poparciem pracodawców. Ze strony pracowników, a w szczególności związków zawodowych, częstokroć zgłaszane są obawy, że elastyczne formy zatrudnienia w niektórych przypadkach stanowią formę zatrudnienia mniej bezpieczną od form tradycyjnych, z uwagi na mniejszy stopień zabezpieczenia socjalnego i niepewność co do ciągłości zatrudnienia. Nie oznacza to jednak całkowitego odrzucenia zachodzących na rynku pracy zmian. Związki zawodowe dostrzegają również konieczność zwiększania elastyczności zatrudnienia jako elementu niezbędnego do zapewnienia podniesienia konkurencyjności przedsiębiorstw i wzmocnienia ich pozycji rynkowej.

Elastyczne formy zatrudnienia pozwalają pracodawcom lepiej dostosowywać wielkość siły roboczej do bieżących potrzeb produkcyjnych a poprzez to zwiększać wydajność pracy i konkurencyjność swojego przedsiębiorstwa. Jednocześnie na współczesnym rynku pracy zachodzą zmiany wymuszające weryfikację pojęcia bezpieczeństwa pracowników. „Wiąże się ono z godziwą płacą, dostępem do kształcenia ustawicznego, warunkami pracy, ochroną przed dyskryminacją lub niesprawiedliwym zwolnieniem z pracy, wsparciem w przypadku utraty pracy i prawem do zachowania nabytych praw socjalnych przy zmianie pracy”.

Pozbawienie pracowników stałej pracy oraz długotrwałego kontaktu z pracodawcą prowadzi do utraty pewności jutra, braku zaufania do pracodawcy, lojalności w stosunku do niego oraz bardzo dużego obciążenia psychicznego. Prowadzone są obecnie badania nad wpływem obciążenia psychicznego na wydajność pracy. Efektem ich jest stwierdzenie, że pracownik niepewny i zestresowany w znacznym stopniu obniża swoją wydajność. Dlatego np. w Hiszpanii odchodzi się od uelastyczniania na siłę form zatrudnienia. Najbardziej wydajnym pracownikiem okazuje się pracownik przywiązany do swojego zakładu pracy, pewny jutra i dobrze opłacany. Nawet w momentach krytycznych dla zakładu jest on zdolny do poświęceń dla utrzymania stabilności zatrudnienia. Papież Jan Paweł II w swojej encyklice o pracy, a także Społeczna Nauka Kościoła uczą, że kluczowym elementem sukcesu w pracy oraz czynnikiem wyzwalamym ofiarności jest podmiotowość pracownika, a więc poczucie wartości i godności. Obserwujemy to od wielu lat w stoczni. Pracownicy nie utożsamiający się z firmą, zarówno fizyczni, jak i umysłowi, już dawno odeszli ze stoczni, nie potrafią zagrześć miejsca w żadnym innym zakładzie, gdyż jedynym motywem ich pracy jest pieniądz. Trzon załogi jednak został, walczył o stocznię, ponosząc duże wyrzeczenia. Dzięki nim stocznia istnieje i w dalszym ciągu buduje statki.

W ostatnim roku również pracodawcy prywatni zweryfikowali swoje poglądy na temat elastycznych form zatrudnienia, a w szczególności umów na czas określony oraz samozatrudnienie. Po wielu rozmowach z szefami spółek, pracujących w okolicach Stoczni Gdańskiej, widzimy tendencję do ograniczenia w szczególności samozatrudnienia z około 70–80% do 20–30%.

W 1997 r. związki zawodowe zawarły z pracodawcami „Umowę w celu ustabilizowania zatrudnienia”. Zawarto w niej między innymi stwierdzenie, że nadmierny udział umów terminowych, zwłaszcza z osobami starszymi, po 45. roku życia, wpływa negatywnie na produktywność i motywację pracowników.

Pracownik utożsamiający się z miejscem pracy jest zdolny do największych poświęceń w obronie swojego zakładu. Przykładem takiej postawy jest załoga Stoczni Gdańskiej, która dzięki licznym akcjom w obronie stoczni, niejednokrotnie z narażeniem życia, nie pozwoliła na jej wymazanie z mapy Gdańska. Dzięki temu około 3 tys. ludzi w samej stoczni oraz drugie tyle w zakładach kooperujących ma pracę, utrzymuje rodziny oraz rozslawia Polskę w świecie bardzo dobrym produktem.

Ważnym aspektem istnienia Stoczni Gdańskiej, jak również całego przemysłu stoczniowego, jest poprawa w zrównoważeniu bilansu rynku między eksportem a importem państwa polskiego.

ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY W OPINII PRACUJĄCYCH STUDENTÓW STUDIÓW STACJONARNYCH

1. WPROWADZENIE

Wczesna dorosłość to okres najbardziej aktywny w życiu człowieka dorosłego. W tym czasie młodzi ludzie wchodzą w nowe role społeczne, podejmują najważniejsze decyzje życiowe i ustalają swoje miejsce w społeczeństwie. Początek dorosłości związany jest z takimi istotnymi wydarzeniami, jak: zawarcie małżeństwa, rodzenie i wychowywanie dzieci, a także podejmowanie oraz rozwijanie aktywności zawodowej. Drugim, poza domem, znaczącym obszarem działalności młodego człowieka jest praca. Dlatego też, w warunkach zmniejszania się ilości pracy etatowej i rozwoju nietypowych form zatrudnienia, uelastyczniania oraz delokalizacji pracy, ważne wydaje się poruszanie zagadnień dotyczących zmian w funkcjonowaniu współczesnych (także młodych) pracowników.

W niniejszym opracowaniu, opierając się na wynikach badań¹ przeprowadzonych wśród studentów studiów stacjonarnych, poruszono problem elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. Przedstawiono opinie młodych ludzi, uczących się i pracujących jednocześnie, na temat pozytywnych i negatywnych aspektów stosowania tych form, szans ich rozwoju, a także roli elastycznych form pracy w godzeniu obowiązków edukacyjnych z zawodowymi oraz zawodowych z rodzinnymi.

2. FORMY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W OKRESIE WCZESNEJ DOROSŁOŚCI

Aktywność zawodowa studentów to nie tylko istotny wskaźnik ich niezależności i zaradności życiowej, ale też nastawienia prorynkowego. Stanowi ona ważny element przygotowania zarówno do rozpoczęcia samodzielnego życia, jak i do funkcjonowania na rynku pracy, na którym młodzi dorośli doświadczają pierwszych zawodowych sukcesów oraz porażek.

* Dr Aleksandra Kulpa-Puczyńska – Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszcy

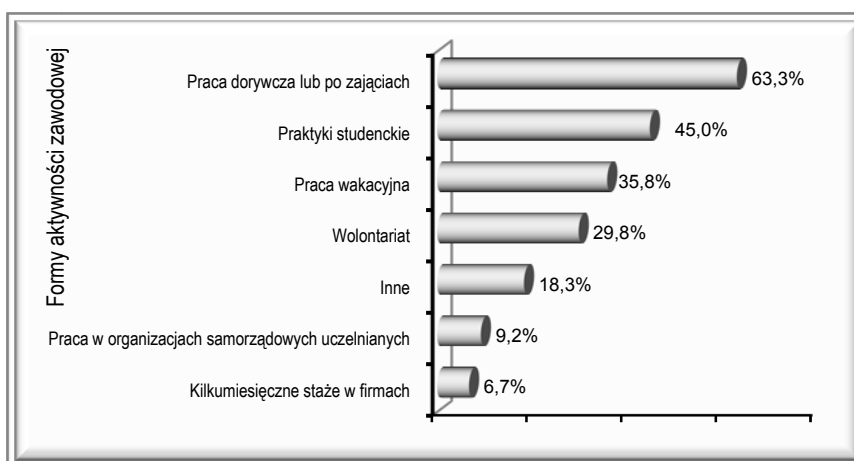
¹ Badania objęły 120 studentów Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszcy kierunku pedagogika, specjalność: edukacja obronna, doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość, logopedia, pedagogika penitencjarna z probacją, praca socjalna oraz resocjalizacja. Wybór grupy do badań był celowy. Zbadano studentów IV i V roku studiów. W badaniach posłużono się metodą sondażu, techniką ankiety, opracowaną na użytek badań. Badania przeprowadzono w październiku 2007 r.

Analiza wyników przeprowadzonych badań m.in. pokazuje, że znaczna część studentów studiów stacjonarnych podejmuje dzisiaj pracę. Potrzebę aktywności zawodowej respondenci realizują w sposób zróżnicowany, łącząc różne formy aktywności, aż 65% badanych wskazało na dwie lub więcej formy aktywności zawodowej (tabela1, wykres1).

TABELA 1. CHARAKTERYSTYCZNE DLA RESPONDENTÓW FORMY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Forma aktywności zawodowej	Liczba	%
Praca wakacyjna	43	35,8
Kilkumiesięczne staże w firmach	8	6,7
Praca dorywcza przed lub po zajęciach	76	63,3
Praktyki studenckie	54	45,0
Praca w organizacjach i samorządach uczelnianych	11	9,2
Wolontariat	35	29,2
Inne	22	18,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 1. CHARAKTERYSTYCZNE DLA RESPONDENTÓW FORMY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ (w %)

W przypadku badanych studentów najbardziej charakterystyczna forma aktywności zawodowej to praca dorywcza, wykonywana przed lub po zajęciach na uczelni, np. korepetycje, roznoszenie ulotek, praca w barze, hipermarkecie, opieka nad dziećmi. Z takiej formy aktywności zawodowej korzysta aż 63,3% badanych osób. W tym miejscu warto podkreślić, że już na tym etapie badania respondenci zaznaczali, że korzystają przede wszystkim z elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. Badani coraz częściej wyjeżdżają też za granicę (podczas wakacji) w poszukiwaniu miejsca zatrudnienia lub lepszego uposażenia.

Trzeba również wspomnieć, że cztery osoby z badanej populacji zadeklarowały prowadzenie własnej firmy, a sześć – pracę na pełnym etacie. Tylko trzech respondentów przyznało, że ich doświadczenie zawodowe sprowadza się wyłącznie do praktyk studenckich. Argumentowali to w ten sposób, że czas studiów chcą przeznaczyć głównie na naukę.

3. ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY JAKO DROGA ZDOBYWANIA DOŚWIADCZENIA ZAWODOWEGO

W praktyce organizacyjnej przedsiębiorstw „elastyczność” znajduje swój wyraz najczęściej w odniesieniu do: form zatrudnienia, organizacji pracy, metod produkcji oraz w zarządzaniu czasem pracy (Malara 2006, s.169). Elastyczność pracy może być także określana poprzez: elastyczne miejsce pracy, elastyczny zakres pracy oraz elastyczny sposób wynagrodzenia.

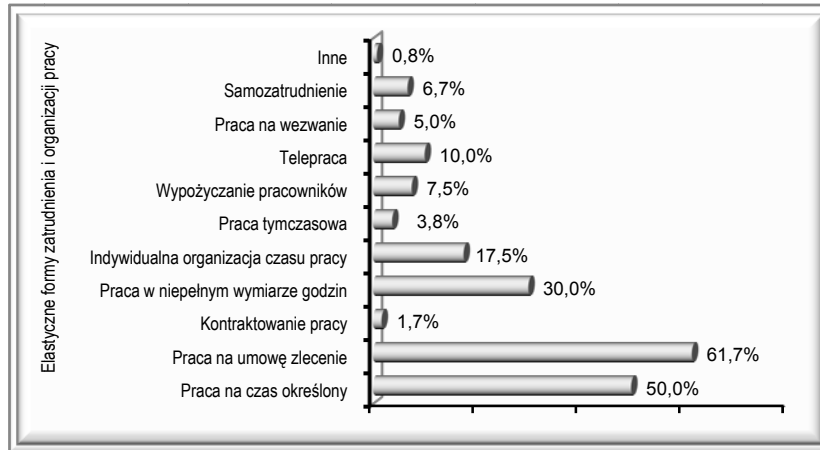
Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy, jak pisze m.in. Z. Sekuła, „dotyczą przede wszystkim nietypowych stosunków pracy, a więc pracy niestalej, często wykonywanej poza siedzibą firmy i w niepełnym wymiarze czasu, o ograniczonym prawie do świadczeń pracowniczo-socjalnych” (Sekuła 2001, s.105). Mimo to, dają wielu osobom (będącym w specyficznych sytuacjach zawodowych oraz pozazawodowych) szansę na rozpoczęcie pracy i zdobycie doświadczenia.

Pracujący studenci chętnie korzystają z niestandardowych form pracy. Większość badanych studentów (74,2%) wskazywała na dwie lub więcej form elastycznego zatrudnienia i organizacji pracy. Badani pracowali i/lub pracują przeważnie na umowę zlecenie (61,7% respondentów) oraz na umowę na czas określony (50%). W podejmowaniu pracy często też korzystają z pomocy agencji zatrudnienia, stąd 37,5% badanych wskazało właśnie na pracę tymczasową. Spośród elastycznych form pracy studenci wysoko cenią również pracę w niepełnym wymiarze godzin oraz indywidualną organizację czasu pracy, zwracając przy tym uwagę na możliwość wybierania godzin pracy i dostosowania ich do planu zajęć na uczelni. Natomiast najmniej popularne wśród respondentów okazały się: samozatrudnienie, praca na wezwanie oraz kontraktowanie pracy (tabela 2, wykres 2).

TABELA 2. WYKORZYSTYWANE PRZEZ RESPONDENTÓW NIESTANDARDOWE FORMY ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY

Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy	Liczba	%
Praca na czas określony	60	50,0
Praca na umowę zlecenie	74	61,7
Kontraktowanie pracy	2	1,7
Praca w niepełnym wymiarze godzin	36	30,0
Indywidualna organizacja czasu pracy	21	17,5
Praca tymczasowa	45	37,5
Wypożyczanie pracowników	9	7,5
Telepraca	12	10,0
Praca na wezwanie	6	5,0
Samozatrudnienie	8	6,7
Inne	1	0,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 2. WYKORZYSTYWANE PRZEZ RESPONDENTÓW ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY (W %)

Badane osoby korzystały bądź nadal korzystają zarówno z mniej elastycznych form zatrudnienia (np. umów na czas określony), jak i bardziej elastycznych form pracy, tj. praca zlecona lub telepraca (10% badanych). Jednak w przypadku telepracy warto się zastanowić, czy ta forma organizacji pracy nie jest przez studentów utożsamiana wyłącznie z popularnym wśród nich telemarketingiem bądź pracą w *call center*?

Z kolei, niewielką liczbę młodych samozatrudnionych można tłumaczyć m.in. wciąż wysokimi kosztami, wynikającymi z prowadzenia własnej działalności gospodarczej oraz faktem, że osoby młode postrzegają samozatrudnienie głównie jako „wyjście awaryjne”, na które mają jeszcze czas (Drozdowski, Matczak 2004, s. 92 i nast.). Stąd też, dla większości badanych, będących w pierwszej kolejności studentami, a dopiero w następnej pracownikami, bardziej atrakcyjne jest rozwiązanie pośrednie, np. zatrudnienie na umowę zlecenie.

4. KORZYŚCI I KOSZTY UELASTYCZNIENIA PRACY Z PUNKTU WIDZENIA PRACUJĄCEGO STUDENTA

Elastyczność, jako właściwość nietypowych form zatrudnienia, można odnieść zarówno do sytuacji pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawcom elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy pozwalają np. na dostosowanie liczby oraz rodzaju pracobiorców do ilościowego, jakościowego i czasowego zapotrzebowania na pracę, czyli umożliwiają im szybkie reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku. W przypadku pracowników, praca zorganizowana w ten sposób często pozwala na pogodzenie jej z innymi aspektami życia oraz daje możliwość bardziej efektywnej realizacji celów zawodowych i pozazawodowych (Selby, Wilson, Korte, Miliard, Carter 2001, s. 6).

Studenci studiów stacjonarnych decydują się na pracę, ponieważ pragną zdobyć doświadczenie zawodowe, które ułatwi im znalezienie atrakcyjnego zatrudnienia po ukończeniu nauki; tak też uważa 65,8% badanych. W tym celu korzystają z elastycznych form za-

trudnienia i organizacji pracy, gdyż zaletą większości tych form jest niedługi okres oczekiwania na pracę. Umożliwiają one zdobywanie doświadczenia w krótkim czasie, dodatkowo w różnych miejscach (na co wskazało 47,5% respondentów), u więcej niż jednego pracodawcy, z czym zgadza się prawie 37% badanych osób (wykres 3).



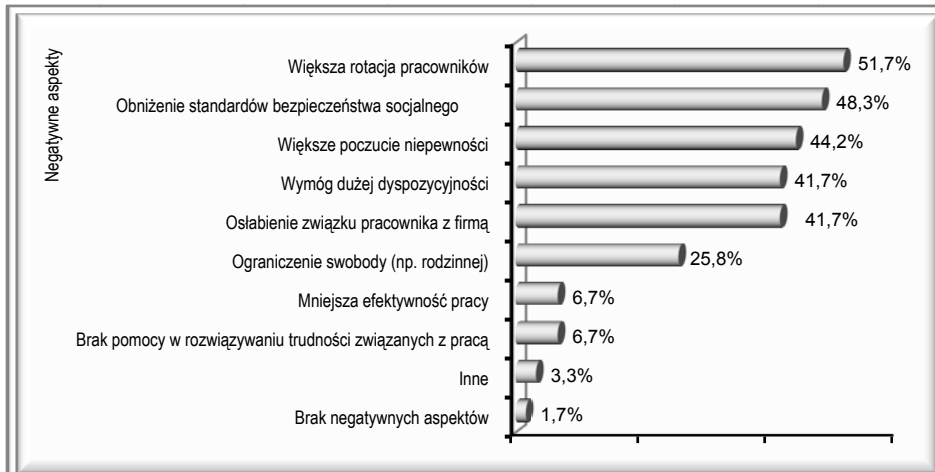
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3. KORZYŚCI Z ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY (% WSKAZAŃ)

Warto dodać, że niektórzy z respondentów wymieniali konkretną wiedzę i/lub umiejętności, jakie zdobywają podczas pracy. Ich zdaniem „każda praca niesie ze sobą jakąś naukę, nawet, jeśli nie jest związana z kierunkiem studiów”. Badani podkreślali, że korzystając z elastycznych form pracy, przy okazji zdobywają wiadomości z zakresu m.in.: funkcjonowania współczesnych przedsiębiorstw, organizacji pracy, wykorzystywanych przez firmy technologii informatycznych i telekomunikacyjnych, a także ogólną wiedzę o rynku pracy, formach zatrudnienia.

Natomiast w przypadku nabywanych w toku pracy umiejętności, respondenci najczęściej zwracali uwagę na: skuteczne komunikowanie się i pracę w grupie, zarządzanie czasem pracy, obsługę komputera i urządzeń biurowych oraz szybką adaptację do nowych warunków zatrudnienia. Ta ostatnia umiejętność wydaje się szczególnie istotna, ponieważ każda z elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy niesie ze sobą różne następstwa (pozytywne oraz negatywne) dla: gospodarki, rynku pracy, pracodawców i przede wszystkim pracowników. Ponadto to, co jest korzystne dla pracodawcy, nie musi być korzystne dla pracownicy.

Chociaż badani studenci zaznaczali, że nie boją się zmian w sposobach zatrudniania i nie są nieprzychylnie nastawieni do nowych (elastycznych) form pracy, to jednak ponad połowa z nich zauważyła, że formy te wiążą się z większą rotacją pracowników. Z kolei 48,3% respondentów wskazało na obniżone, w przypadku elastycznych form zatrudnienia, standardy bezpieczeństwa socjalnego, a nieco ponad 44% badanych na towarzyszące im zwiększone poczucie niepewności (wykres 4).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4. NEGATYWNE ASPEKTY KORZYSTANIA Z ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY (% WSKAZAŃ)

Respondenci dostrzegli również inne problemy, które mogą dotyczyć elastycznego zatrudnienia, pisząc m.in.: „Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy są opłacalne przede wszystkim dla pracodawców”; „Pracownicy czasowi często nie mogą korzystać z przywilejów, jakie przysługują pracownikom na etacie”; „Korzystając z elastycznych form zatrudnienia przeważnie musimy sami zadbać o swój rozwój zawodowy i ponieść koszty finansowe z nim związane”; „Taki sposób organizacji pracy może prowadzić do pracoholizmu i niezdrowej rywalizacji”.

Przedstawione wyniki ogólne oraz indywidualne opinie badanych świadczą o tym, że studenci zdają sobie sprawę z różnych implikacji (także negatywnych) elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. To dobry objaw, gdyż wiedza na temat praw i obowiązków, wynikających ze stosowania nietypowych form zatrudnienia, jest niezbędna przy podejmowaniu ważnych decyzji życiowych. Trzeba też podkreślić, że zdecydowana większość respondentów (84,1%) opowiada się za tym, aby popularyzować elastyczne formy pracy, głównie z dwóch powodów – dla niektórych osób to jedyna szansa na aktywizację zawodową, w przypadku innych (np. jeszcze uczących się) alternatywa wobec ograniczeń wynikających z tradycyjnego modelu pracy najmniejszej.

5. ELASTYCZNE FORMY PRACY JAKO SPOSÓB NA ŁĄCZENIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ Z INNYMI SFERAMI DZIAŁALNOŚCI CZŁOWIEKA DOROSŁEGO

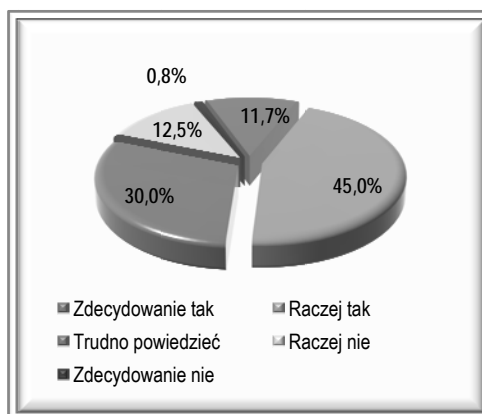
Korzyści i koszty związane z daną formą zatrudnienia zależą zarówno od legislacji, obejmującej kwestie zatrudnienia oraz bezpieczeństwa pracy, jak i charakteru zadań wykonywanych przez pracownika, a także jego sytuacji osobistej (Bąk, Głaz 2007, s. 42).

Osoby młode, łączące naukę z pracą, borykają się z podobnymi problemami co pracownicy w innym wieku. Praca zawodowa oraz nauka mogą też potęgować trudności w godzeniu życia zawodowego z życiem rodzinnym. W przypadku badanych osób najczęściej jednak nie występuje taki problem, ponieważ większość studentów studiów stacjonarnych nie ma zobowiązań rodzinnych, są to zazwyczaj osoby bezdzietne i w nieformalnych związkach. Można więc przypuszczać, że m.in. z tego powodu na pytanie: Czy uważa Pan/Pani, że elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy mogą sprzyjać łączeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi? tylko 11,7% badanych wskazało na odpowiedź „zdecydowanie tak” (wykres 6). Na podobne pytanie, dotyczące łączenia nauki z pracą, takiej odpowiedzi udzieliła aż połowa respondentów (wykres 5).



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 5. CZY ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY MOGĄ POMAGAĆ W ŁĄCZENIU NAUKI Z PRACĄ?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 6. CZY ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY MOGĄ SPRZYJAĆ ŁĄCZENIU OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH Z RODZINNYMI?

Badani zauważyli, że stosowanie elastycznych form organizacji pracy (przede wszystkim odnoszących się do czasu pracy) bardziej niż nietypowe zatrudnienie wpływa na równowagę modelu praca – życie pozazawodowe. Dlatego też respondenci wskazywali głównie na indywidualną organizację czasu pracy oraz telepracę domową jako te rozwiązania, które umożliwiają godzenie obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi. Świadczy to również o tym, że młode osoby potrafią spojrzeć na elastyczne formy pracy szerzej, także w kontekście różnych sfer życia człowieka dorosłego.

6. PODSUMOWANIE

W krajach Europy Zachodniej rośnie liczba prac wykonywanych dorywczo, m.in. w zmiennym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Stąd też bliska jest perspektywa dalszego wzrostu liczby pracowników zatrudnianych w ten sposób również w Polsce. Tym bardziej, że pracodawcy coraz chętniej stosują elastyczne formy pracy, aby przyciągnąć wartościowych pracowników i wykorzystać ich różnorodne (przeważnie wysokie) kwalifikacje.

W przypadku osób młodych (uczących się bądź absolwentów), elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy to dobry sposób na zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych. Umożliwiają one poznanie warunków pracy w różnych firmach i na różnych stanowiskach pracy, często także w specyficznych kulturach organizacyjnych, co może w istotny sposób wpłynąć na zwiększenie konkurencyjności młodych osób na rynku pracy.

Warto jednak wcześniej zadbać o przygotowanie uczniów (studentów) do zmian, jakie zachodzą w sposobach zatrudniania i organizacji pracy, tak jak do wykonywania określonego zawodu w danym środowisku, z użyciem dostępnych narzędzi. Należy przygotowywać elastycznych pracowników dla elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. Chodzi nie tylko o określoną wiedzę i umiejętności, ale także o świadomość tego, że model zatrudnienia zmienia się i oferuje nam różne rozwiązania.

LITERATURA

- Bąk A., Głaz M. (2007), *Elastyczne formy zatrudnienia*, PSOUU, Warszawa.
- Drozdowski R., Matczak P. (2004), *Samo zatrudnienie. Analiza wyników badań. Raport z badań ogólnopolskich przeprowadzonych na zlecenie Polskiej Agencji Przedsiębiorczości*, Radom.
- Malara Z. (2006), *Przedsiębiorstwo w globalnej gospodarce. Wyzwania współczesności*, PWN, Warszawa.
- Sekula Z. (2001), *Planowanie zatrudnienia*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków.
- Selby C., Wilson F., Korte W., Millard J., Carter W. (2001), *Almanach wiedzy o telepracy (Flexible Working Handbook)*. Tryb dostępu: <http://www.flexwork.eu.com/members/downloads/HBv1pl.pdf>.

Aleksandra Piekarska*
Ewa Stroińska*

TELEPRACA – SZANSA CZY ZAGROŻENIE? REFLEKSJE NAD MIEJSCEM KOBIET W SPOŁECZEŃSTWIE INFORMACYJNYM

1. WPROWADZENIE

Nowoczesne technologie teleinformatyczne wywołują coraz większe zmiany w skali mikro- i makrospołecznej, wpływając na transformację życia społecznego i gospodarczego. Przemiany wywołane postępem technologicznym przyczyniły się do wyłonienia epoki postindustrialnej – trzeciej fali, która charakteryzuje się postępującą dekoncentracją przemysłu, schyłkiem wielkich zakładów przemysłowych oraz zmniejszaniem przedsiębiorstw. Sytuacja taka doprowadziła w istotny sposób do zmian tradycyjnego i wyłonienia nowego postindustrialnego paradygmatu pracy. Wśród determinant zmiany znalazły się m.in.: decentralizacja zatrudnienia, przestrzenna dyslokacja, wzrost stopy bezrobocia, elastyczność i zróżnicowany czas pracy, dominacja zatrudnienia w formie kontraktu i zlecenia. Rewolucja technologiczna niesie ze sobą powszechną informatyzację, co powoduje powstanie wielu nowych zawodów, specjalności, przez co zostają stworzone nowe miejsca pracy, głównie w sektorze usług.

Zarysowane powyżej zmiany na rynku pracy wywierają ogromny wpływ na dostosowywanie się pracowników do nowych wymogów rzeczywistości biznesowej. Otoczenie globalne staje się coraz bardziej konkurencyjne, a to z kolei wpływa na zmienną i zwiększającą się konkurencyjność nowoczesnych pracowników.

Nowością w sferze stosunków pracy jest elastyczność. Model prowadzenia interesów oparty na sieci, szybkie zmiany w otoczeniu globalnym, możliwość wykonywania pracy przez Internet powodują powstawanie elastycznych form zatrudnienia, korzystnych zarówno dla firm, jak i dla pracowników.

Obecnie, gdy praca kobiet stała się powszechna, coraz częściej słyzy się o zagrożonej pozycji mężczyzny przez coraz lepiej wyedukowane i łatwiej asymilujące się do zmiennych warunków otoczenia kobiety. Jednak statystyki ciągle sygnalizują problem, wskazując na nierówny dostęp kobiet i mężczyzn do rynku pracy. Najczęściej branżami pod uwagę sygn-

* Aleksandra Piekarska – Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi, Katedra Socjologii

* Ewa Stroińska – Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi, Katedra Socjologii

łami są informacje zawarte we wskaźnikach zatrudnienia, w strukturze zatrudnienia czy strukturze wynagrodzenia.

TABELA. 1 AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA W POLSCE WEDŁUG PŁCI

Aktywność zawodowa	IV kwartał 2001		IV kwartał 2004		III kwartał 2006	
	kobiety (w tys.)	mężczyźni (w tys.)	kobiety (w tys.)	mężczyźni (w tys.)	kobiety (w tys.)	mężczyźni (w tys.)
Pracujący	6315	9340	7780	9246	7772	9391
Aktywni zawodowo	7889	7728	6230	7565	6659	8267
Bierni zawodowo	1574	1613	1550	1680	1113	1123

Źródło: (GUS 2002, 2004, 2005, 2006, 2007).

Większa aktywizacja zawodowa mężczyzn jest zjawiskiem obserwowanym w większości krajów europejskich. Wszędzie tam zauważa się wzrost bezrobocia wśród kobiet w przypadku trudnej sytuacji ekonomicznej kraju. Jest to mechanizm zmniejszający konkurencję na rynku pracy, pozwalający na zwolnienie miejsc pracy dla mężczyzn, którzy muszą zapewnić byt rodzinie. Utrzymujący się stereotyp mężczyzny żywiciela rodziny jest istotnym czynnikiem, który popycha pracodawców do zwalniania kobiet w pierwszej kolejności, jeżeli zachodzi taka konieczność ekonomiczna. W Polsce kobietom, niezależnie od wieku, trudniej jest znaleźć pracę. Powodem są uogólnienia demonizujące małą dyspozycyjność pracownic, które zazwyczaj są dodatkowo obciążone zajęciami domowymi i opieką nad dziećmi. Prawna ochrona kobiet spowodowała pogląd wśród pracodawców, że kobiety są pracownikami bardziej kłopotliwymi (Reszke 2001, s. 201–202). Nowe zapisy w Kodeksie pracy nie przyczyniły się do zmiany postrzegania kobiety jako mniej wartościowego pracownika. Zmiana w regulacjach prawnych, a więc łamanie barier zewnętrznych, nie zmienia instytucjonalnie ustanowionych działań, wynikających z utrwalonych wzorów społecznych. Brak zainteresowania mężczyzn urlopami macierzyńskimi czy wychowawczymi, pomimo prawnych możliwości, jest z pewnością spotęgowany dyskryminacjami płacowymi; wynagrodzenia mężczyzn w rodzinie są zazwyczaj wyższe, dlatego podejmowane są decyzje o przerwaniu pracy zawodowej przez kobietę. Jednak istotny również jest fakt, że przyzwolenie społeczne na poświęcanie czasu pracy dla rodziny ma kobieta. O ile pracodawca zatrudniający kobietę toleruje jej zmniejszoną dyspozycyjność, nie zaakceptuje zwolnień mężczyzny, spowodowanych koniecznością opieki nad dziećmi, prędzej uzna to za wymówkę bądź uchylanie się od pracy.

Jedną z przyczyn nierównego udziału kobiet w rynku pracy są obciążenia związane z nałożonym na rolę płci obowiązkiem opieki nad rodziną. Dlatego też w rozwoju nowych form zatrudnienia upatruje się możliwości zmniejszenia nierówności płci. Sposobem na zwiększenie aktywizacji zawodowej kobiet, zdaniem wielu badaczy, jest możliwość łączenia przez nie obu aktywności: rodzinnej i zawodowej.

Jedną z form, która ma szansę zwiększyć aktywizację zawodową kobiet i wpłynąć na inkluzję społeczno-zawodową, jest praca na odległość – telepraca jako nowa atypowa forma zatrudnienia pracowniczego (*Status Report on European Telenwork* 1999). Telepraca daje możliwość pracy w domu i zakłada elastyczny czas pracy, o którym decyduje sam pracownik, on także dowolnie organizuje sobie miejsce pracy.

Zjawisko telepracy należy postrzegać głównie w kontekście zmieniającego się charakteru pracy, w kierunku pracy bardziej elastycznej, wykraczającej poza tradycyjne formy za-

trudnienia. W społeczeństwie industrialnym produkcja przemysłowa wymagała, aby pracownik docierał do miejsca pracy, podczas gdy w społeczeństwie informacyjnym technologie teleinformatyczne dostarczają czynnik produkcji – informację – do pracownika. Lokalizacja pracy, geografia pracy relatywizuje się, nie jest już czynnikiem ograniczającym pracę. Staje się w pewnym sensie niezależna od fizycznego miejsca wykonywania zadań służbowych. Następuje odwrócenie relacji: to nie człowiek dociera do miejsca pracy, ale przedmiot pracy dociera do człowieka – „praca to coś, co robisz, a nie gdzie i dokąd idziesz”. Musimy jednak zdać sobie sprawę z faktu, że mimo iż telepraca jest źródłem wielu korzyści indywidualnych, biznesowych i środowiskowych, to również może stanowić potencjalne zagrożenie w przypadku, gdy będzie niewłaściwie użyta. Szereg zachodnich badań nad zjawiskiem telepracy pokazuje, że ogromne oczekiwania, związane z wdrażaniem tej formy pracy, w wielu wypadkach nie zostały spełnione. Można powiedzieć, odwołując się do Gila Gordona – pioniera telepracy, że w tym zjawisku są dwie strony medalu: jedna dobra i jedna zła. Dobra wiadomość to ta, że można pracować w każdym miejscu i o każdej porze. Zła wiadomość to ta, że można pracować w każdym miejscu i o każdej porze.

Telepraca nie jest nową pracą, zawodem czy też profesją. Jest to nowa metoda pracy, nowa forma organizowania procesu pracy.

Definicja telepracy nie została jeszcze w pełni sprecyzowana. Przez cały czas toczą się dyskusje, zmierzające do dookreślenia tego sposobu wykonywania pracy. Jest to o tyle istotne, że rodzaj przyjętej definicji ma wpływ na: sposób organizowania pracy zdalnej, wskazania jej korzyści oraz zagrożeń, a także na dobór zarówno potencjalnych telepracowników, jak i telepracobiorców. Departament Pracy USA w 2000 r. określił telepracę jako „pracę wykonywaną w domu lub w oddaleniu od umiejscowienia biznesu pracodawcy świadczoną z wykorzystaniem urządzeń IT”. European Telework Development zaproponowało następującą definicję: „O telepracy mówimy wówczas, gdy technologie informacyjne i telekomunikacyjne (IT) wykorzystywane są, aby umożliwiły pracę z dala od miejsca, gdzie rezultaty wykonanej pracy są potrzebne lub z dala od miejsca, gdzie praca w sposób tradycyjny byłaby wykonywana”.

Oba te podejścia podkreślają, że efekty powierzonej do wykonania pracy mogą zostać zrealizowane i osiągnięte poza tradycyjnym miejscem i sposobem wykonania zadania. Wspólnym elementem wszystkich aspektów pracy na odległość jest „użycie komputerów i telekomunikacji do zmiany akceptowanej geografii pracy” (*Status Report on European Telework* 1999).

Z uwagi na różne ujęcia telepracy, łatwiej wyróżnić cechy definiujące ją niż znaleźć jedną, uniwersalną definicję. Z powyższych rozważań wynika, że podjęcie tej formy pracy zawiera w sobie cztery następujące cechy definiujące:

- użycie technologii teleinformatycznych jako *sine qua non* telepracy;
- geografia pracy – elastyczne miejsce pracy, uniezależnienie od fizycznego miejsca pracy;
- czas pracy – praca staje się niezależna od tradycyjnych godzin;
- zawody związane z informacją.

Telepraca, jako nowa forma zatrudnienia, została spopularyzowana pod koniec lat 90. Komisja Europejska sfinansowała szereg badań dotyczących użycia pracy zdalnej jako istotnego sposobu rozwoju działalności ekonomicznej oraz stworzenia miejsc pracy na terenach wiejskich i biznesowo „zacołowanych”. Z raportu *New Ways to Work* (2000) wynika jednak, że w przeważającej części europejskimi telepracownikami są mężczyźni – 75%, ko-

biety zaś stanowią 25%. Jednak zwrócono również uwagę na telepracę jako otwierającą się drogę do zatrudnienia dla kobiet.

Celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób telepraca sprzyja aktywizacji zawodowej kobiet. Czy jest szansą na aktywne włączenie się w życie społeczne i zawodowe? Czy też może być rozpatrywana jako zagrożenie dwóch dotąd odrębnie realizowanych ról: pracownika i domownika?

2. SZANSE TELEPRACY

Podstawową korzyść, jaką dało pojawienie się i rozpowszechnienie telepracy w tradycyjnych formach zatrudnienia, stanowił element inkluzji społecznej. Szczególnego znaczenia nabral ten wymiar w odniesieniu do kobiet, które – ze względu na pełnione role rodzinne i macierzyńskie – często pozostawały poza obszarem aktywności zawodowej.

Rola kobiety, obciążona społecznymi oczekiwaniami, wyznacza zadania związane z opieką nad domem i rodziną. W dużej mierze wiąże się to z tradycyjnym procesem socjalizacji, czyli wychowywaniem dziewczynek na uległe i posłuszne oraz stereotypem dotyczącym podziału ról w społeczeństwie. One to plasują kobietę przede wszystkim w domu, jako dobrze wypełniającą swoje obowiązki żonę, matkę i gospodynię, a także przyzwalają kobiecie na aktywność zawodową i osiąganie sukcesów na tym polu, gdy nie odbywa się to kosztem spraw domowych i sprawowania obowiązków rodzinnych. W konsekwencji kariery życiowe kobiet przyjmują jeden z dwóch modelowych przebiegów. Pierwszy z nich w pewnym sensie wymusza rezygnację z rodziny bądź przesunięcie decyzji o posiadaniu rodziny w czasie, ponieważ kobieta koncentruje się na pracy. Drugi natomiast powoduje wycofanie się z pracy tak, by kobieta mogła pogodzić obowiązki zawodowe i rodzinne. Schemat, określający zawodowe powołanie mężczyzny i rodzinne – kobiety, bardzo silnie funkcjonuje w polskiej percepcji społecznej.

Telepraca ma być dla kobiet właśnie tym czynnikiem, dzięki któremu będą mogły one zaistnieć bez większych barier na rynku pracy. Kobiety, umieszczając swoje biuro w domu, często podkreślają, że dzieje się to z powodów typowo rodzinnych. Mogą, wykorzystując tę formę pracy, łączyć role rodzinne, macierzyńskie oraz pracownicze. Argumentują, że praca w domu stwarza możliwość pogłębienia osobistych i emocjonalnych związków zarówno we własnym domu, jak i w najbliższym otoczeniu życiowym. Telepraca jest sposobem na kontynuację pracy zawodowej oraz utrzymywanie kontaktu ze środowiskiem branżowym czy zawodowym w okresie urlopu macierzyńskiego. Ten okres jest istotną przerwą w życiu zawodowym, powodującą opóźnienia w rozwoju zawodowym kobiety względem mężczyzny, który w tym czasie pracuje dalej i zdobywa doświadczenie, śledzi zmiany w branży i zdobywa tym samym przewagę w rywalizacji z powracającą z urlopu kobietą.

Telepracownice, próbując wyjść z takiej sytuacji z korzyścią zarówno dla życia rodzinnego, jak i zawodowego zaznaczają, że zastosowanie telepracy umożliwia im odpowiednią kontrolę pracy i odpowiedniego jej rozkładu. Podkreślają, że niekwestionowaną jej zaletą jest możliwość podejmowania pracy w okresach największej swojej wydajności, które wcale nie muszą pokrywać się z godzinami pracy w tradycyjnym miejscu pracy. Mogą również dostosować odpowiednio swoje funkcjonowanie w obu przestrzeniach, poprzez wybór najbardziej korzystnego czasu pracy. Umiejętne łączenie życia rodzinnego i zawodowego, bez większych szkodliwych zmian, może odbywać się dzięki możliwości wykonywania pracy dwoma sposobami: „W sposób synchroniczny poświęcając pewną ilość czasu tylko na

pracę zawodową, po której przychodzi czas na życie rodzinne. Ten typ organizacji pracy zdalnej występuje zazwyczaj, w sytuacji, kiedy większość domowników znajduje się poza domem (w pracy, w szkole, przedszkolu). Taka organizacja pracy ma charakter podobny do tradycyjnego rytmu działania w biurze. Pracownik zdalny może również wykonywać pracę asynchronicznie, czyli wtedy, kiedy w ciągu całego dnia sprzyjają temu najlepsze warunki (sen dzieci, opieka nad dziećmi współmałżonka pracującego tradycyjnym systemem pracy)” (Stroińska 2004).

Dużą zaletą telepracy jest ruchomy czas pracy. W przypadku wielu osób, które potrafią go sobie dobrze zorganizować, oznacza zarówno ich większą efektywność, odpowiedzialność, jak i satysfakcję, co sprzyja jakości pracy.

Kobiety podkreślają, że dzięki telepracy mają możliwość podjęcia pracy w domu, a to daje im poczucie niezależności finansowej, której będąc w domu nie miały. Kobiety przebywające w domu, pielęgnujące ognisko domowe odczuwać mogą dyskomfort związany z drugorzędną rolą w rodzinie. Mają poczucie uzależnienia materialnego od partnera życiowego, co destabilizować może ich pozycję. Telepraca pozwala im zachować aktywność zawodową i społeczną. Dostarcza środków utrzymania oraz bieżącej satysfakcji z własnej pracy.

Za istotną cechę telepracy uważa się zwiększanie produktywności telepracowników. Podkreśla się, że kontakty społeczne w miejscu pracy są tym czynnikiem, który ma wpływ na zmniejszanie efektywności w pracy. Telepracownicy, pracując w domu, stają się bardziej zorganizowani, są skoncentrowani na rezultatach pracy. W systemie pracy zdalnej występuje mniej zakłóceń w pracy, czyli ewidentnie zwiększa się ich produktywność.

Za istotną korzyść pracy zdalnej uważa się redukcję dojazdu do pracy. Szczególnie kobiety podkreślają, że eliminacja czasu podróży do pracy jest bardzo korzystna, gdyż czas ten mogą poświęcić na uporządkowanie „spraw życia codziennego” i spokojnie przejść do zajęć służbowych. Dodatkowo eliminuje się inne czynniki, które są pochodną tego zagadnienia, a mianowicie: czas spędzany przez pracownika w podróży – im dłuższy, tym większe zniechęcenie do wykonywania czynności służbowych, zmęczenie oraz rosnące poczucie koniecznej „straty czasu” na dojazd.

Często dzięki wykonywaniu pracy zdalnej, a co za tym idzie pracy przy wykorzystaniu Internetu, podkreśla się również inne zalety, np. pomoc w integracji ze społeczeństwem, poczucie własnej wartości, otwarcie na świat, większą swobodę dysponowania czasem, która może być wykorzystywana na działalność społeczną.

Oczywiście, oprócz wielu zalet, związanych z możliwościami, jakie otwiera telepraca jako czynnik aktywizacji zawodowej kobiet, istnieje również szereg zagrożeń, związanych z jej wykonywaniem. Tak jak każde działanie ma swój awers i rewers, taka sama zasada obowiązuje w przypadku pracy zdalnej.

3. ZAGROŻENIA TELEPRACY

Charakter wykonywanej pracy może również być różnorodny i może wahać się od prostych czynności wprowadzania danych do bazy komputerowej, przez tworzenie projektów, po zarządzanie telepracownikami i pracownikami zdalnymi. Zawody najczęściej wykonywane w systemie telepracy lub w sposób zdalny to: księgowy, programista, grafik komputerowy, tłumacz, edytor tekstu, redaktor, „wklepywacz” danych.

Należy zastanowić się, czy nie istnieje zagrożenie, że telepraca będzie podlegać mechanizmowi segregacji zawodowej, polegającemu na zatrudnianiu kobiet przy określonych rodzajach pracy, zwykle gorzej płatnych. Taki mechanizm dotyczy tradycyjnego rynku pracy, gdzie istnieje wyraźny podział na zawody kobiece i męskie. Klasyfikacja opiera się na danych o liczebności kobiet i mężczyzn w różnych grupach zawodowych. Kobiety zatrudniane są zazwyczaj w zawodach niskodochodowych oraz takich, w których trudniej jest o awans zawodowy, czyli w opiece społecznej, ochronie zdrowia, edukacji. Częściej też są zatrudniane do prac biurowych oraz w usługach i sprzedaży (tabela 2).

TABELA. 2 PRACUJĄCY WEDŁUG PŁCI I WYBRANYCH SEKCJI PKD (UDZIAŁ % Kobiet I MĘŻCZYŹN W STOSUNKU DO WSZYSTKICH PRACUJĄCYCH)

Grupy zawodowe	listopad 1993		listopad 1995		listopad 2001		listopad 2003		I połowa 2007	
	K %	M %	K %	M %	M%	K %	K%	M %	K%	M %
Opieka społeczna Ochrona zdrowia	10,4	2,2	12,3	2,2	2	11,7	2,2	12,5	2,4	11,7
Edukacja	11,8	3,2	11,2	3,2	3,1	11,2	11,1	3,1	14,0	3,4
Prace biurowe	*	*	*	*	4	12,4	8,7	6,8	6,5	4,4
Usługi i sprzedaż	14,8 **	8,4 **	14,5 ***	11,0 ***	7	15,6	16,6	12,5	21	11,5

* brak danych, ** tylko handel, *** handel i naprawy

Źródło: GUS, dane BAEL z lat 1994–2007.

Zjawisko segregacji zawodowej występuje we wszystkich uprzemysłowionych społeczeństwach i jest elementem dyskryminacji pośredniej, gdyż wiąże się z nierównościami płacowymi. Praca kobiet jest gorzej wynagradzana: pośrednio poprzez niskie płace w zawodach sfeminizowanych bądź bezpośrednio poprzez zmniejszone dochody w porównaniu z dochodami mężczyzn na tym samym stanowisku. Zastosowanie telepracy może z jednej strony zwiększać aktywność zawodową kobiet na rynku pracy, a z drugiej może również podlegać segregacji zawodowej, co stanowi poważne zagrożenie równości płci na rynku pracy. Wynikać to może z tradycyjnie zakorzenionych społecznych przyczyn segregacji zawodowej, którymi są przede wszystkim funkcjonujące stereotypy, dotyczące przydatności kobiet i mężczyzn do różnych zawodów. Kobiety zazwyczaj wykonują prace, które wiążą się z tradycyjnym wzorem roli. Dziedziny, w których są zatrudniane, czyli: edukacja, usługi, produkcja lekka, opieka społeczna, ochrona zdrowia i administracja, odpowiadają czynnościom wykonywanym przez kobiety w domu, np.: szycie i naprawy ubrań oraz wszelkie drobne, ale żmudne prace. Opieka społeczna, służba zdrowia odpowiada opiece nad starszymi, chorymi członkami rodziny, praca biurowa i administracyjna – prowadzeniu budżetu domowego. Praca kobiet w edukacji czy usługach (np. żywieniowych) wynika z „naturalnego” obowiązku opieki nad dziećmi (Siemieńska 1990). Na zatrudnianiu kobiet bazuje wiele zakładów produkcyjnych, w których praca polega na wykonywaniu prostych, ale wymagających zręczności czynności manualnych. Związane jest to głównie z przekonaniem, że kobieta jest bardziej odporna na rutynę i znużenie.

Kobiety zatrudniane są w pracach prostych, wymagających mniejszych kwalifikacji, zrutynizowanych i tym samym niżej wynagradzanych. W Polsce kobiety od dawna wykonywały tzw. pracę chałupniczą, niekoniecznie mającą znamiona telepracy, lecz pozwalającą na pracę w domu. Znaczną większość wśród chałupników stanowiły kobiety – w roku 2001 aż 81% (Matuchniak-Krasuska 2001, s. 201–202), a świadczone przez nie

prace były zazwyczaj proste, nie stanowiące silnej podstawy określania statusu społecznego. Zaznacza się tendencja do utrzymywania się podziału na telepracę kobiecą – chalupniczą, drugorzędną, mniej wartościową i na telepracę męską – rzeczywistą, „poważną”, bardziej prestiżową.

Telepraca może stać się najczęstszą formą zatrudniania kobiet nie tylko w okresie opieki nad małymi dziećmi, ale i na stałe. Sprzyjającym argumentem jest uświęcenie telepracy jako idealnej pracy dla kobiet, ze względu na wspomnianą możliwość godzenia obowiązków kobiety względem domu i rodziny. Telepraca może stać się ideologicznie usprawiedliwioną „pulapką dla kobiet”.

Innymi zagrożeniami związanymi z tą formą pracy są te jej atrybuty, które mają bardziej zindywidualizowany wymiar. Przy wykonywaniu telepracy miesza się dwie sfery: prywatna, której odpowiada otoczenie domu oraz publiczna, czyli praca zawodowa. Rola kobiety tradycyjnie i historycznie przypisana jest do sfery prywatnej. Kobiety długo walczyły, by móc przekroczyć granicę pomiędzy tymi przestrzeniami zanim dano im prawo do głosowania i pracy. Łączenie tych dwóch sfer, w przypadku kobiet, niesie ze sobą niebezpieczeństwo pozornego lub częściowego udziału w przestrzeni publicznej. Uczestniczenie w tej sferze może być bardzo ograniczone i sprowadzać się głównie do wprowadzenia w nią efektów pracy, czyli produktu. Grozi to zahamowaniem wychodzenia z tradycyjnie przypisanej przestrzeni domowej.

Zwracając uwagę na sposób organizacji miejsca pracy, kobiety-telepracownice podkreślają, że aby móc pogodzić zróżnicowane role społeczne częściej aranżują swoje miejsce pracy w miejscach ogólnie dostępnych, np. w kuchni, pokoju dziennym. Daje im to możliwość jednoczesnego zwracania uwagi np. na dzieci bawiące się w pobliżu ich miejsca pracy. Możemy zadać sobie pytanie, czy taka organizacja sprzyja łączeniu ról, czy wręcz odwrotnie: życie rodzinne dereguluje życie zawodowe.

Inaczej organizują sobie telepracę mężczyźni, częściej mają wyodrębnione miejsce, które służy im tylko do wykonywania zadań pracowniczych. Jedną z interpretacji tej sytuacji jest umniejszanie wagi społecznej pracy kobiet. Praca kobiety jest często tylko dodatkiem do domowego budżetu, nie jest jednak tak ważna jak praca mężczyzny. W rolę mężczyzny wpisana jest praca zawodowa jako element będący podstawą męskości. Oczekiwania wobec kobiet są zgoła odmienne – praca zawodowa jest dodatkiem czy też niekoniecznym dopełnieniem ról. W 2003 r. 27% kobiet i 33% mężczyzn uważało, że kariera kobiety powinna być podporządkowana karierze męża (Budrowska, Duch-Krzysztozek, Titkow 2003, s. 149–267). Mężczyzna bez pracy, w opinii społecznej, zasługuje na większe współczucie aniżeli kobieta, która spełnia się w innych zajęciach, związanych z domem (Reszke 1995, s. 135–154). Również telepracownicy, w zależności od płci, traktują pracę albo jako „dodatek” do zajęć domowych (w przypadku kobiet), albo jako zajęcie podstawowe i priorytetowe (w przypadku mężczyzn). Z badań wynika, że głównym motywem podjęcia pracy w domu przez kobietę jest chęć połączenia ról rodzinnych i pracowniczych, w przypadku mężczyzn ten powód nie stanowi priorytetu w wyborze pracy w domu; możliwość pomocy w obowiązkach domowych wskazywana jest jedynie jako jeden z elementów wyboru.

Paradoksalnie łączenie przez kobiety obu aktywności niekoniecznie przyczynia się do łagodzenia konfliktu ról, wręcz przeciwnie, ciągły kontakt z rodziną powoduje jeszcze większy dyskomfort, spowodowany koniecznością poświęcania czasu na pracę, a nie opiekę nad dziećmi. Niektórzy telepracownicy podkreślają, że są rozpraszeni przez domowy zgiełk i czują się niekomfortowo z powodu przerw związanych z domowymi obowiązkami. Wskazują też na utratę regularnej rutyny pracy. Praca w domu nie rozwiązuje więc problemu

opieki nad dziećmi. W celu poprawienia jakości zarówno życia domowego, jak i zawodowego zatrudnia się opiekunki do dzieci. Często telepraca jest tylko kompromisem między koniecznością zarabiania a potrzebą opieki nad dziećmi.

Pracy zdalnej nieodłącznie towarzyszy zmniejszona ilość bezpośrednich styczności społecznych. Wiąże się to oczywiście z utrudnionym procesem powstawania więzi społecznych oraz emocjonalnych relacji, na których opiera się tradycyjny system pracy w organizacji. Dla kobiet w tradycyjnych układach organizacyjnych dość istotne są takie elementy, jak: relacje ze współpracownikami, miła atmosfera w pracy; stanowią one bardzo ważną wartość pracy (Falkowska 1997).

4. PODSUMOWANIE

Postęp techniczny, automatyzacja pracy, zmiany treści zawodów, coraz rzadziej wymagających siły fizycznej, otworzyły drogę do pełnej aktywizacji kobiet. Jednakże pełnienie podwójnej roli przez kobietę, czyli związanej z macierzyństwem i zawodowej, musi wiązać się ze zmianą konstrukcji obu tych ról. W Polsce utrzymuje się silny tradycjonalizm, osłabiający proces rekonstrukcji zarówno roli kobiety, jak i mężczyzny. Zmodyfikowana rola kobiety dopuszcza pracę zawodową, jednak praca jest ciągle elementem mało istotnym, a tradycyjny wzór kobiety – opiekunki domowego ogniska – jest niezmienny. Kobieta zdecydowana na karierę zawodową nie jest zwolniona z wypełnienia misji macierzyństwa. Oczekiwania społeczne wyznaczają jej pewne zadania w sferze prywatnej, których wypełnienie jest gwarantem akceptacji i samoakceptacji.

W sytuacji wypełniania wzorów roli przez kobietę pojawia się konflikt ról i jest on silniejszy, kiedy praca zawodowa staje się atrakcyjną alternatywą do określania własnego statusu i tożsamości. Telepraca, która była określana jako rodząca się szansa na pogodzenie ról pełnionych przez kobiety oraz zwiększenie aktywizacji zawodowej, traktowana jako element społecznej inkluzji, nie spełnia oczekiwań związanych z łagodzeniem napięć łączenia przestrzeni rodzinnej – prywatnej oraz publicznej – zawodowej. Może okazać się, że nie jest również czynnikiem mającym wpływ na zmniejszanie segregacji zawodowej, występującej na tradycyjnym rynku pracy.

LITERATURA

- Budrowska B., Duch-Krzysztozek D., Titkow A. (2003), *Między pracą zawodową i domem*, [w:] Titkow A. (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Domański H. (1995), *Równouprawnienie. Stereotyp tradycyjnego podziału ról*, [w:] Titkow A., Domański H. (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce?*, Instytut Filozofii Socjologii PAN, Warszawa.
- Falkowska M. (1997), *Praca – konieczność czy styl życia*, [w:] Falkowska M. (red.), *O stylach życia Polaków*, CBOS, Warszawa.
- GUS (1994), Aktywność ekonomiczna ludności Polski, listopad 1993, Warszawa.
- GUS (1996), Aktywność ekonomiczna ludności Polski, listopad 1995, Warszawa.
- GUS (2002a), Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2001, Warszawa.
- GUS (2005), Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2004, Warszawa.
- GUS (2007), Aktywność ekonomiczna ludności Polski, III kwartał 2006, Warszawa.

- GUS (2002b), Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2002, Warszawa.
- GUS (2004), Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, Warszawa.
- GUS (2006), Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2006, Warszawa.
- Liszczyk T. (2002), *Równość kobiet i mężczyzn w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2.
- Łaciak B. (1995), *Wzór osobowy współczesnej Polki*, [w:] Titkow A., Domański H. (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce?*, IFiS PAN, Warszawa.
- Matuchniak-Krasuska A. (2001), *Kobiety na rynku pracy: fakty i mity*, „Humanizacja Pracy”, nr 3/4.
- New Ways to Work* (2000). Tryb dostępu: www.eto.org.
- Pracuj.pl. Tryb dostępu: <http://www.pracuj.pl/doc3.cm?id=2509&cid=288> [12.09.2003].
- Reszke I. (1991), *Nierówności płci w teoriach*, IFiS PAN, Warszawa.
- Reszke I. (1995), *Bezrobocie kobiet*, [w:] Titkow A., Domański H. (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce?*, IFiS PAN, Warszawa.
- Reszke I. (2001), *Sytuacja kobiet i jej uwarunkowania na rynku pracy w Polsce*, „Humanizacja Pracy”, nr 3/4.
- Siemińska R. (1990), *Płeć – zawód – polityka. Kobiety w życiu publicznym w Polsce*, Wydaw. UW, Warszawa.
- Status Report on European Telework (1999). Tryb dostępu: www.etw.org.
- Stroińska E. (2004), *Telepraca – alternatywna forma zatrudnienia i organizacji pracy*, [w:] Welfe W. (red.), *Etiudy z zarządzania*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, t. 5, z. 2, SWSPiZ, Łódź.

PRACA W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY SZANSĄ NA ZWIĘKSZENIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ KOBIET – DOŚWIADCZENIA KRAJÓW UE

1. WPROWADZENIE

Przemiany zachodzące we współczesnym świecie, w tym globalizacja, rewolucja technologiczno-informacyjna, rosnąca konkurencja determinują konieczność szybkich dostosowań rynku pracy do zmieniających się warunków. Wysokie bezrobocie, procesy segmentacji rynku pracy, rosnące koszty funkcjonowania przedsiębiorstw zmuszają do ciągłego poszukiwania nowych rozwiązań, mogących przyczynić się do wzrostu zatrudnienia. Doświadczenia wielu krajów wskazują, że zastosowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy mogą się do tego istotnie przyczynić.

Należy podkreślić, że na rynku pracy występują grupy zainteresowane tego typu formami pracy. Jedną z takich grup są kobiety, dla których elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy stanowią rozwiązanie ułatwiające łączenie obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi, szczególnie związanymi z wychowywaniem dzieci.

Celem niniejszego opracowania w szczególności jest zwrócenie uwagi na jedną z elastycznych form zatrudnienia, jaką jest praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, jako rozwiązanie, które istotnie może przyczynić się, jak wynika z doświadczeń krajów UE, do zwiększenia aktywności zawodowej kobiet.

2. ISTOTA I PRZESŁANKI STOSOWANIA ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA

Pojęcie *elastycznych form zatrudnienia* najczęściej stosowane jest do zatrudnienia w innej formie niż tradycyjna, kojarzona z pracą na czas nie określony, w pełnym wymiarze godzin, w wyznaczonym ściśle miejscu, świadczoną w stałych godzinach (Kryńska 2003, s. 143).

Różnorodne formy nietypowego zatrudnienia pracowniczego i organizacji czasu pracy nie wykluczają się wzajemnie, a zatrudnienie może przybierać cechy jednej lub kilku z nich, o czym wspomina się w licznych publikacjach (Kryńska 2003; Kryńska, red. 2003; Machol-Zajda, red. 2001; Paradowska, red. 2003; Orczyk, red. 2001; Golinowska, Wawelski, red. 2000; Pochtowski 1994; Chobot 1997).

* Dr Anna Skórska – Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamieckiego w Katowicach

Wspólnym celem coraz szerszego stosowania w krajach europejskich tego typu rozwiązań jest przyczynienie się do uelastycznienia rynku pracy i wzrostu zatrudnienia, szczególnie wśród określonych grup społeczno-zawodowych, np. kobiet czy ludzi młodych.

Coraz powszechniejsze stosowanie elastycznych form zatrudnienia prowadzi nie tylko do zmian treści i formy pracy, ale wywiera także wpływ na system kształcenia, doksztalcania i przekwalifikowania pracowników, prowadzi do lepszego dostosowania stanu i struktury zatrudnienia do potrzeb firmy i pełniejszego wykorzystania potencjału pracy zatrudnionych, a w konsekwencji ogranicza koszty. Z doświadczeń krajów rozwiniętych wynika, że promowanie i wdrażanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy coraz częściej traktowane jest również jako ważny element równoważenia życia zawodowego i rodzinnego pracowników. Postrzeganie zmian organizacyjnych w ten sposób przyczynia się nie tylko do poprawy jakości życia, ale również wpływa na wyniki ekonomiczne.

Z punktu widzenia pracodawcy stosowanie elastycznych form zatrudnienia przyczynia się m.in. do:

- obniżenia kosztów pracy;
- optymalizacji stanu i struktury zatrudnienia;
- zwiększenia produktywności i efektywności zatrudnienia;
- elastycznej adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych;
- łatwiejszego korzystania ze specjalistycznych porad ekspertów;
- łatwości rozwiązywania problemu zwolnień pracowników;
- ograniczenia kosztów i nakładów na: szkolenia, rekrutację, selekcję i dobór pracowników;
- możliwości wykonania nietypowych, sporadycznych prac;
- ograniczenia rozmiaru świadczeń pracowniczych;
- oszczędności środków finansowych i nakładów, ponoszonych na tworzenie stanowisk pracy.

Zastosowanie nowoczesnych technologii ICT pozwala na odejście od tradycyjnego, stałego modelu zatrudnienia. Dlatego też coraz częściej przedsiębiorstwa stosują mieszany model zatrudnienia¹, który umożliwia lepsze wykorzystanie dostępnych zasobów siły roboczej, a przy tym stanowi odpowiedź na wyzwania związane ze zmieniającymi się warunkami otoczenia zewnętrznego.

Z kolei wśród korzyści dla pracownika, wynikających z zatrudnienia w ramach elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, wyróżnić można:

- wzrost możliwości zatrudnienia;
- możliwości aktywizacji zawodowych osób z grup szczególnego zagrożenia bezrobociem lub wykluczeniem społecznym (niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych, osób opiekujących się dziećmi lub osobami starszymi);
- wejście lub powrót na rynek pracy po dłuższej nieobecności, np. kobiet po urlopie wychowawczym;
- łatwiejsze wejście na rynek pracy ludzi młodych, m.in. dzięki możliwościom skorzystania z usług agencji pracy tymczasowej;

¹ Mieszany model zatrudnienia, w którym występują pracownicy stali i tymczasowi, zatrudniani w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, o pełnym lub skomasowanym, do 3–4 dni, tygodniu pracy.

- podnoszenie kwalifikacji, nawiązywanie kontaktów, zdobywanie doświadczenia zawodowego;
- łatwiejsze godzenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym;
- możliwość wykonywania pracy u więcej niż jednego pracodawcy;
- wzrost szansy zatrudnienia w regionach wiejskich i o wysokiej stopie bezrobocia.

Elastyczne zatrudnienie pozwala pracownikom na większą swobodę wyboru rodzaju i miejsca wykonywania pracy, jak również częstej zmiany pracodawcy, co w przypadku ludzi młodych ma istotne znaczenie. Pozwala im na szybkie zdobywanie doświadczenia zawodowego, nawiązywanie kontaktów, doskonalenie umiejętności zawodowych. W gospodarce opartej na wiedzy elastyczni pracownicy, posiadający wysokie kwalifikacje i inwestujący w swój rozwój zawodowy, będą w coraz większym stopniu wypierać z rynku pracy osoby o niskim poziomie umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Pracownicy starsi, mniej mobilni, a także osoby o niskim poziomie wykształcenia dotkliwie odczuwają utratę bezpieczeństwa zatrudnienia, wynikającą m.in. z deregulacji i wzrostu elastyczności rynku pracy. Brak skutecznej ochrony prawnej, związanej z wynagrodzeniem za pracę, ograniczony dostęp do świadczeń pracowniczych lub ich brak, niewielkie możliwości zrzeszania się pracobiorców wymieniane są wśród głównych wad elastycznych form zatrudnienia.

Należy zwrócić również uwagę na to, że elastyczne formy zatrudnienia mogą prowadzić do segmentacji rynku pracy, a w szczególności do podziału popytu na stabilne, dające możliwość identyfikacji z przedsiębiorstwem miejsca pracy oraz „drugorzędne” miejsca pracy – nie gwarantujące stałego stosunku pracy zatrudnionych, mało atrakcyjne, nie wymagające wysokich kwalifikacji, a co za tym idzie – słabo płatne, o ograniczonych możliwościach awansu, małych możliwościach zrzeszania się pracobiorców, ograniczonym dostępie do świadczeń pracowniczych itp. (Bernais 1998, s. 21–23). Istnieje zagrożenie, że miejsca pracy tego typu dostępne będą przede wszystkim dla grup pracobiorców o określonych cechach, w tym młodzieży czy kobiet.

Dokonując oceny celowości stosowania poszczególnych nietypowych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, należy uwzględnić odpowiednie kryteria i dokonać analizy ich mocnych i słabych stron. Wybór modelu zatrudnienia determinowany jest m.in. rodzajem prowadzonej działalności, ale przede wszystkim uzależniony jest od struktury zatrudnienia – odpowiednio motywowanych pracowników, posiadających adekwatne do wykonywanej pracy umiejętności i kwalifikacje zawodowe.

3. PRACA W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN JAKO PRZYKŁAD ELASTYCZNEJ FORMY ZATRUDNIENIA WPŁYWAJĄCEJ NA ZWIĘKSZENIE ZATRUDNIENIA

Jedną z metod aktywizacji osób, które z różnych przyczyn nie mogą podjąć pracy pełnoetatowej jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin. Może ono przyjmować formę regularnej pracy na niepełnym etacie, gdy dzienny czas pracy wynosi np. 4 godziny, może mieć charakter elastycznego rozkładu w ramach poszczególnych dni, tygodni czy miesięcy, może również uwzględniać długotrwały urlop, np. wychowawczy czy naukowy. Pozwala na aktywizację zawodową osób, które chcą łączyć obowiązki zawodowe z życiem rodzinnym, wychowywaniem dzieci czy kształceniem.

W Polsce nadal często traktowana jest jako praca gorszej jakości, związana z niższym wynagrodzeniem, ograniczoną możliwością awansu itp.

W większości krajów Unii Europejskiej obserwowany jest trend, głównie w przypadku kobiet, odchodzenia od pracy w pełnym wymiarze czasu na rzecz pracy wykonywanej w częściowym jego wymiarze. Wyniki badań przeprowadzonych w Niemczech i Holandii wskazują trzy główne motywy wdrażania w przedsiębiorstwach zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin (*Part-Time Work...* 2007, s. 10):

- potrzeba taniej i elastycznej siły roboczej;
- optymalizacja zatrudnienia, wynikająca przede wszystkim z chęci uniknięcia wypłaty nadgodzin pracownikom pełnoetatowym;
- preferencje pracowników, dotyczące wykonywania obowiązków zawodowych w niepełnym wymiarze godzin.

Dodatkowym czynnikiem, determinującym chęć znalezienia konsensusu w tej kwestii, jest sytuacja na rynku pracy. Łatwiej jest pracownikom zgłaszać propozycje i wnioski o zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, kiedy na rynku pracy panuje względna równowaga niż w sytuacji wysokiego bezrobocia.

Przez ostatnie 15 lat widoczny był stały wzrost odsetka zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin. Spośród krajów UE największy udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin widoczny jest w Holandii oraz Wielkiej Brytanii, Niemczech, Danii, Szwecji, Belgii i Austrii, gdzie udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin przewyższa średnią unijną (tabela 1).

W związku z tym powstają nowe miejsca pracy, dostępne dla osób, które dotychczas z różnych przyczyn nie chciały lub nie mogły pracować na pełny etat. Pomimo wielu widocznych pozytywnych zmian, nadal zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin występuje przede wszystkim na stanowiskach, gdzie wymagane są niskie kwalifikacje, a w przedsiębiorstwach wciąż widoczny jest podział pracowników ze względu na wymiar czasu pracy. Zatrudnieni w ramach takich umów często otrzymują niższe przeliczeniowo wynagrodzenie w porównaniu z osobami zatrudnionymi na pełny etat, mają ograniczony dostęp do świadczeń socjalnych, mniejszą możliwość awansu i mniejszą gwarancję zatrudnienia. Większość stanowisk ma charakter pracy o niskim poziomie specjalizacji, ograniczone są możliwości organizowania się pracowników i domagania się pełnych uprawnień.

Od 2000 r. w krajach UE systematycznie wzrasta zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin o około 15–20% (rysunek 1). Zmiany widoczne są szczególnie w odniesieniu do kobiet, którym elastyczne formy zatrudnienia pozwoliły na lepsze łączenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym.

Pomimo to, że praca w niepełnym wymiarze godzin może odzwierciedlać życiowe wybory, pomóc w pozostaniu lub powrocie na rynek pracy, duże dysproporcje pomiędzy kobietami i mężczyznami w tym zakresie wskazują, że w dalszym ciągu kariera zawodowa jest postrzegana odmiennie przez obie płcie, szczególnie uwzględniając poziom wykształcenia.

TABELA 1. ZATRUDNIENIE W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ W LATACH 1995–2005

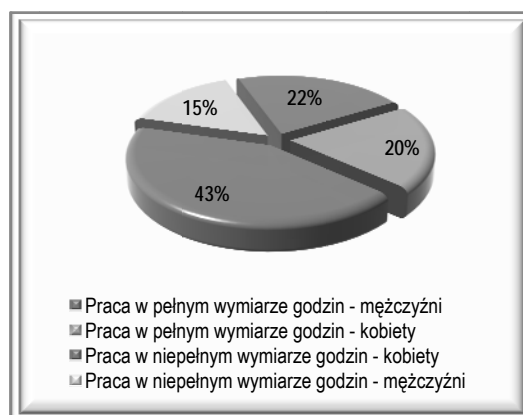
Kraj	Pracujący w niepełnym wymiarze godzin (w % ogółu zatrudnionych)			
	1995	2000	2002	2005
Belgia	14,0	18,9	19,0	22,0
Bułgaria	–	3,2	2,5	2,1
Czechy	5,7*	5,3	4,9	4,9
Dania	21,7	21,3	20,0	22,1
Niemcy	15,8	19,4	20,8	24,0
Estonia	8,6	8,1	8,2	7,8
Grecja	4,7	4,5	4,4	5,0
Hiszpania	6,7	7,9	8,0	12,4
Francja	15,2	16,7	16,4	17,2
Irlandia	11,1	16,4	16,5	16,8
Włochy	5,9	8,4	8,6	12,8
Cypr	–	8,4	7,2	8,9
Łotwa	12,8	11,3	9,7	8,3
Litwa	–	10,2	10,8	7,1
Luksemburg	8,5	10,4	10,5	17,1
Węgry	3,8*	3,5	3,6	4,9
Malta	–	6,8	11,2	9,5
Holandia	32,4	41,5	43,9	46,1
Austria	13,6	16,3	19,0	21,1
Polska	10,4*	10,5	10,8	10,8
Portugalia	7,9	10,9	11,2	11,2
Rumunia	15,8*	16,5	11,8	10,2
Słowenia	–	6,9	6,1	5,0
Słowacja	2,3*	4,8	1,9	2,0
Finlandia	11,6	12,3	12,8	13,7
Szwecja	20,8	19,5	21,5	24,7
Wielka Brytania	24,1	25,2	25,4	25,4

* dane za rok 1998

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (*Employment in Europe...* 2007, s. 254–286).

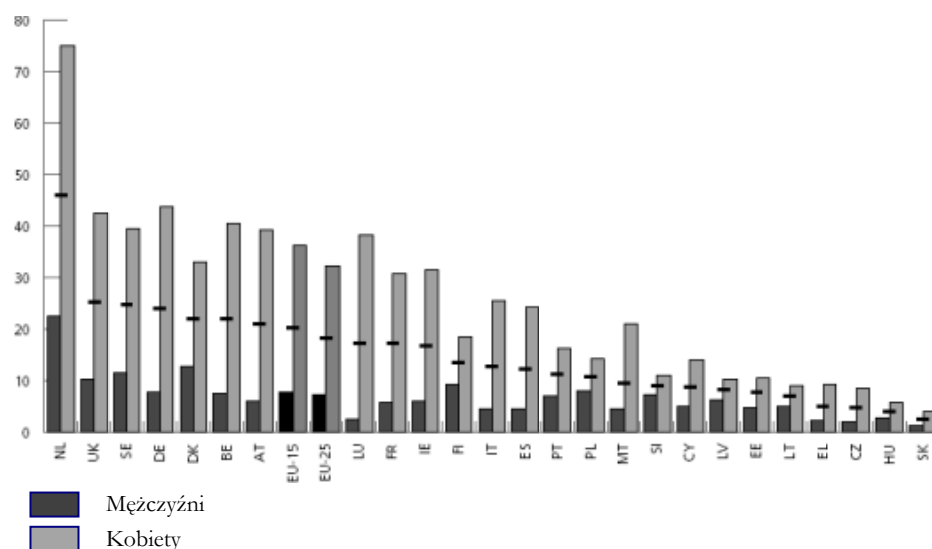
W 2005 r. 18,4% zatrudnionych w UE wykonywało pracę w niepełnym wymiarze godzin, co wskazuje na kontynuację obserwowanych we wcześniejszych latach tendencji (*Employment in Europe...* 2007, s. 39). Zmiany te widoczne są szczególnie w Niemczech i Hiszpanii, gdzie udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin do udziału zatrudnienia ogółem wzrósł z 1,7% do 3,7%. Najwyższy udział tej formy zatrudnienia obserwowany jest nadal w Holandii (46%), gdzie 3/4 kobiet zatrudnionych jest w niepełnym wymiarze godzin. Równie wysokim udziałem, przekraczającym 20%, mogą poszczycić się: Austria, Belgia, Dania, Niemcy, Szwecja i Wielka Brytania (zob. rysunek 2). Wśród nowych członków UE oraz na Cyprze i Malcie, m.in. ze względu na stosunkowo dużą sztywność rynku pracy,

widoczna jest tendencja odwrotna lub sytuacja pozostaje bez zmian. W Czechach, na Węgrzech i Słowacji 5% udział zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze godzin wskazuje, że podejmują one takie zatrudnienie tylko w sytuacji konieczności ekonomicznej.



Źródło: (*Employment in Europe...* 2007, s. 40).

RYSUNEK 1. PRZYROST MIEJSC PRACY W UE W LATACH 2000–2005 W PEŁNYM I NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN – W %



Źródło: (*Employment in Europe...* 2007, s. 40).

RYSUNEK 2. ZATRUDNIENIE W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ WEDŁUG PŁCI W 2005 R. (JAKO ODSETEK OGÓLNEGO POZIOMU ZATRUDNIENIA)

Kluczem do osiągnięcia celów zapisanych w Strategii Lizbońskiej, szczególnie w odniesieniu do zatrudnienia kobiet, jest ułatwienie ich aktywizacji zawodowej, m.in. poprzez pracę w niepełnym wymiarze godzin. W 2005 r. w całej UE 32,3% kobiet pracowało w niepełnym wymiarze godzin, a mężczyźni zaledwie 7,4% (*Employment in Europe...* 2007, s. 39). Ta forma zatrudnienia jest najbardziej rozpowszechniona w Holandii (75% kobiet), Niemczech (ponad 43%), Wielkiej Brytanii (42%). Najmniejszym zainteresowaniem cieszy się wśród kobiet w Słowacji (6%), na Węgrzech i w Czechach.

Wyniki badań przeprowadzone w Europie (*Part-Time...* 2007, s. 6) pokazują, że poszczególne typy pracowników, zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, można podzielić na dwie podstawowe grupy: pierwsza obejmuje osoby, które chcą łączyć pracę z obowiązkami rodzinnymi oraz innymi zobowiązaniami (np. matki z dziećmi w wieku przedszkolnym i szkolnym, kobiety nie posiadające dzieci oraz matki z dorosłymi dziećmi, ojcowie, osoby zajmujące się osobami starszymi, chorymi lub niepełnosprawnymi, osoby niepełnosprawne) oraz druga grupa, której cechą charakterystyczną jest wiek i moment wejścia na rynek pracy (np. studenci i uczniowie, ludzie młodzi).

W krajach Europy Wschodniej oraz Południowej praca w niepełnym wymiarze godzin jest rzadziej skorelowana z życiem rodzinnym niż w Europie Zachodniej i krajach skandynawskich. Grupa, którą łączy wiek i moment wchodzenia na rynek pracy jest o wiele liczniejsza w Wielkiej Brytanii, Irlandii, Finlandii, Grecji czy Portugalii. Fakt ten można łączyć ze znacznymi kłopotami pojawiającymi się przy wchodzeniu na rynek pracy ludzi młodych, którzy pracę w niepełnym wymiarze godzin mogą traktować jako formę przejściową do pełnoetatowego zatrudnienia. Jednak we wszystkich krajach, oprócz Portugalii, za podstawowy motyw wykonywania pracy w niepełnym wymiarze godzin (dla ponad 1/3) uznano możliwość łączenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym. 28% respondentów przyjęło taką formę zatrudnienia, gdyż nie chce pracować na pełen etat. Jednocześnie około 19% wskazuje, że jedynym powodem zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin jest brak możliwości podjęcia pracy pełnoetatowej (*Employment in Europe...* 2007, s. 40). Odssetek osób, które podjęły pracę w niepełnym wymiarze godzin, gdyż nie miały możliwości znalezienia innego zatrudnienia, rośnie od początku lat 90., szczególnie w Czechach, we Francji i w Niemczech. Sytuacja ta dotyczy zarówno mężczyzn, jak i kobiet (*Part-Time...* 2007, s. 6).

4. PODSUMOWANIE

Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy mogą być traktowane jako jedna z metod ograniczania nierównowagi na rynku pracy oraz sposób na zwiększenie zatrudnienia.

Mimo, że formy te nie są pozbawione wad, należy zwrócić uwagę, że zwiększają one możliwości podjęcia zatrudnienia przez osoby z grup szczególnie zagrożonych bezrobociem. Istotnym aspektem promowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy jest aktywizacja kobiet oraz możliwość godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.

Odejście od tradycyjnego modelu zatrudnienia i coraz szersze wykorzystywanie elastycznych form pracy pozwala osobom, które chcą łączyć pracę z obowiązkami rodzinnymi oraz innymi zobowiązaniami (np. matki z dziećmi w wieku przedszkolnym i szkolnym, osoby zajmujące się osobami starszymi, chorymi lub niepełnosprawnymi, osoby niepełnosprawne) na wejście lub powrót na rynek pracy.

W krajach Unii Europejskiej jedną z form elastycznego zatrudnienia, szczególnie często wykonywaną przez kobiety, jest praca w niepełnym wymiarze godzin. Ta forma zatrudnienia jest najbardziej rozpowszechniona w Holandii, Niemczech, Wielkiej Brytanii. Znacznie mniejszym zainteresowaniem cieszy się wśród nowych członków UE: w Słowacji, na Węgrzech i w Czechach.

LITERATURA

- Bernais J. (1998), *Elastyczność zatrudnienia jako instrument przeciwdziałania bezrobociu*, „Rynek Pracy”, nr 7.
- Chobot A. (1997), *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Wyd. Prawnicze PWN, Warszawa.
- Employment in Europe 2006* (2007), Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg.
- Golinowska S., Wawelski M., red. (2000), *Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna*, CASE, Warszawa.
- Kryńska E. (2000), *Popyt na pracę w Polsce – tendencje i perspektywy*, [w:] *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, IPiSS, Warszawa.
- Kryńska E. (2003), *Wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwach polskich*, [w:] Horodeński R., Sadowska-Snarska C. (red.), *Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, IPiSS, WSE w Białymstoku, Warszawa – Białystok 2003.
- Kryńska E., red. (2003), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa.
- Machol-Zajda L., red. (2001), *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm* IPiSS, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych, Warszawa.
- Orczyk J., red. (2001), *Dylematy zatrudnienia w warunkach postępującej integracji Polski z Unią Europejską*, AE, Poznań.
- Paradowska B., red. (2003), *Praca i polityka społeczna wobec nierzwał integracji*, IPiSS, Warszawa.
- Part-Time Work In European Companies, Establishment Survey on Working Time 2004–2005* (2007), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg.
- Pocztowski A. (1994), *Nietypowe formy zatrudnienia*, „Gospodarka Narodowa”, nr 9.

PLACA JAKO CZYNNIK DETERMINUJĄCY POZIOM SAMOZATRUDNIENIA

1. WSTĘP

Praca na własny rachunek, samozatrudnienie, przedsiębiorczość to pojęcia najczęściej używane w ostatnim czasie przez osoby i instytucje obserwujące, badające i wpływające na rynek pracy. Mimo, że w wielu publikacjach słuszenie stara się te określenia różnicować, to w poniższym opracowaniu będą używane wymiennie. Wszystkie mają wspólną cechę: przyczyniają się do rozwoju ekonomicznego nie tylko gospodarki, ale również regionu. Zdaniem niektórych ekonomistów, sektor małych przedsiębiorstw jest siłą sprawczą innowacyjności oraz motorem napędzającym makroekonomiczne wskaźniki; świadczy o poziomie rozwoju gospodarczego. Praca na własny rachunek jest istotnym źródłem nowych miejsc pracy i sposobem na wykorzystanie przedsiębiorczych zdolności.

Wychodząc z założenia, że współczynnik samozatrudnienia jest funkcją przeciętnej płacy, będziemy mogli dostrzec pewne zależności pomiędzy przeciętnym wynagrodzeniem a pracą na własny rachunek. Ten rozwijający się sektor rynku pracy to forma ucieczki przed brakiem alternatywnej możliwości osiągnięcia dochodów.

Ponadto opracowanie to pozwoli na uchwycenie innych czynników, które determinują pracę na własny rachunek. Zostały one w pewien sposób sklasyfikowane. W końcowej części pracy uwaga zostanie skupiona na korelacji poziomu płacy minimalnej ze wskaźnikiem samozatrudnienia. Wnioskiem będzie odpowiedź na pytanie, czy determinowanie samozatrudnienia przez płacę przeciętną oznacza jednocześnie, że ustawowe najniższe wynagrodzenie też jest w pewien sposób skorelowane z badaną wielkością.

Warto podkreślić, że na rynku pracy osoby wykonujące pracę na własny rachunek dzieli się na dwie podstawowe grupy: zatrudniających pracowników oraz niezatrudniających pracowników najemnych. Przyjęcie tego kryterium zweryfikowałoby tezę o występującej zależności między płacą a samozatrudnieniem. Dla potrzeb tego opracowania uwaga została skupiona na osobach podejmujących pracę na własny rachunek, niezatrudniających pracowników.

* Mariusz Nyk – Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi, Katedra Ekonomii

2. ISTOTA ORAZ KLASYFIKACJA CZYNNIKÓW DETERMINUJĄCYCH PRACĘ NA WŁASNY RACHUNEK

Samozatrudnienie określa sytuację, w której osoba fizyczna podejmuje pozarolniczą działalność gospodarczą na własny rachunek i na własne ryzyko. W Polsce termin samozatrudnienie odnosi się typowo do osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, jednak status prawny samozatrudnionych może różnić się w zależności od kraju.

Zjawisko przechodzenia z pracy najemnej na samozatrudnienie związane jest przez wielu komentatorów z sytuacją, w której pracodawca zmusza pracownika do podjęcia działalności gospodarczej, obniżając w ten sposób swoje koszty oraz unikając ograniczeń i obowiązków nakładanych na pracodawców przez Kodeks pracy. Nie jest to jednak regułą, choć w wielu przypadkach stroną inicjującą jest rzeczywiście pracodawca. Również samozatrudnieni czerpać mogą ze swojego statusu różnego rodzaju korzyści: od większej satysfakcji zawodowej i możliwości wykonywania zadań dla wielu zleceniodawców, poprzez elastyczność czasu i miejsca pracy, aż do zmniejszenia obciążeń podatkowych.

Według informacji GUS (2007 r.), pod koniec 2006 r. było w Polsce ponad 2,7 mln samozatrudnionych (co stanowiło blisko 27% wszystkich pracujących). Mimo braku dokładnych danych statystycznych na ten temat, wielu komentatorów uważa, że większość z nich (ok. 2 mln) uruchomiło własną działalność gospodarczą w rezultacie mniejszych lub większych nacisków ze strony pracodawcy.

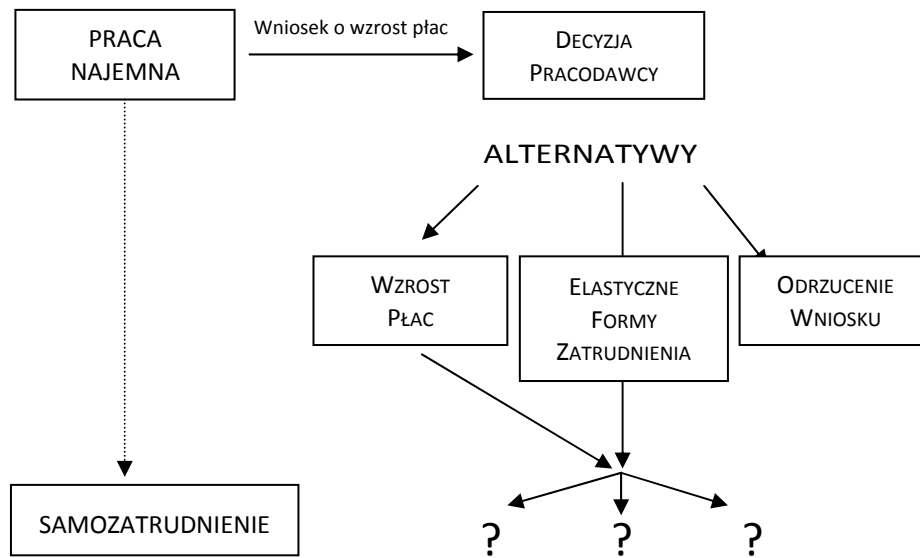
Od 1 stycznia 2007 r. definicja działalności gospodarczej nie obejmuje osób, które spełniają jednocześnie wszystkie poniższe przesłanki, tzn.:

- pracują pod kierownictwem, w miejscu i czasie określonym przez zlecającego;
- nie ponoszą ryzyka gospodarczego, związanego z wykonywaną działalnością (zadaniem);
- wykonują działania na zlecenie podmiotu, który ponosi odpowiedzialność wobec osób trzecich za rezultat tych działań oraz ich wykonywanie (z wyłączeniem odpowiedzialności za popełnienie czynów niedozwolonych).

Wprowadzenie tej zmiany, zgodnie z deklaracjami Ministerstwa Finansów, miało służyć pracownikom, którzy byli zmuszani przez pracodawcę do zarejestrowania działalności i rezygnacji z pracy na etacie.

Zazwyczaj przejście z etatu na samozatrudnienie opłaca się finansowo obu stronom: pracodawca ponosi niższe koszty (przy obecnych obciążeniach podatkowych i paropodatkowych do każdej przekazanej pracownikowi złotówki muszą oni dopłacić dodatkowo ok. 80 groszy), mogąc przy tym zaoferować pracownikowi wyższą kwotę niż w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Z kolei samozatrudnieni, jako przedsiębiorcy, mają prawo do rozliczania się według podatku ryczałtowego bądź też według liniowej, 19% stawki podatku dochodowego. Osoby fizyczne (a więc pracownicy etatowi) muszą zaś płacić podatek progresywny według progów 19%, 30% i 40%. Samozatrudnieni zazwyczaj ponoszą także mniejsze opłaty na ZUS (w stosunku do osoby zatrudnionej na etat), gdyż ich minimalna wysokość stanowić może 60% przeciętnego wynagrodzenia, które typowo jest niższe niż faktyczne zarobki jednoosobowej firmy.

Minusem dla pracobiorcy jest natomiast na pewno mniejsza stabilność zatrudnienia oraz konieczność samodzielnego prowadzenia księgowości.



Źródło: opracowanie własne.

SCHEMAT 1. ŚCIEŻKA DECYZYJNA DLA PODJĘCIA PRACY NA WŁASNY RACHUNEK

Decyzję o podjęciu pracy na własny rachunek podejmują trzy grupy osób:

- ci, którzy pragną stworzyć od podstaw przedsiębiorstwo, rozwijać je, zarabiając w ten sposób na życie i czerpiąc z tego satysfakcję zawodową;
- ci, którzy pragną wykonywać swoją działalność jak wolny zawód, wolny strzelec, na rzecz wielu zleceniodawców, korzystając ze swobody, jaką daje samodzielna organizacja pracy;
- ci, którzy ze względu na spodziewane korzyści ekonomiczne albo nakłonieni do tego przez pracodawcę, podejmują czy kontynuują karierę pracowniczą, działając formalnie w ramach prowadzonej przez siebie pozarolniczej działalności gospodarczej.

Pierwsza grupa osób to przedsiębiorcy, dla których samozatrudnienie jest okresem przejściowym. Z chwilą pozyskania stosownych kontaktów gospodarczych, środków na rozwój itd. rozwiną swoje przedsiębiorstwo poprzez zatrudnienie pracowników, podwykonawców, poprzez zakup majątku trwałego, służącego prowadzonej działalności gospodarczej. Osoby te można zaliczyć do kategorii samozatrudnionych jedynie przez krótki okres czasu, choć korzystają oni na etapie początkowym i na dalszych etapach swojej działalności z wielu informacji niezbędnych również samozatrudnionym.

Drugą grupą są osoby, które w planach zawodowych nie mają stworzenia dużego przedsiębiorstwa. Poprzestają zazwyczaj na zatrudnieniu jednej czy dwóch osób dla wykonywania prac pomocniczych, np. do obsługi biurowej, podczas gdy to oni sami, ich wiedza i doświadczenie zawodowe, są gwarantem sukcesu czy chociażby dalszego istnienia na rynku. Osoby takie mogą korzystać ze swobody, jaką daje rzeczywiste samodzielne zorganizowanie swojej pracy; to samozatrudnieni *sensu stricto*. Przykładami takich właśnie samoza-

trudnionych są przedstawiciele wolnych zawodów: adwokaci, doradcy podatkowi, architekci, różnego rodzaju konsultanci czy tłumacze. Nie ma jednak przeszkód, aby w takiej właśnie formie działali hydraulicy, informatycy czy kierowcy.

Trzecią grupę stanowią pracownicy, którzy zorganizowali formalnie swoją aktywność zawodową w postaci jednoosobowej działalności gospodarczej. Uczynili to pod wpływem liczącego na oszczędności pracodawcy lub też licząc samemu na oszczędności, które mogą uzyskać, pobierając taką samą, jak dotychczas, kwotę wynagrodzenia, lecz rozliczając ją według odmiennych zasad, z korzyścią dla siebie. Tacy samozatrudnieni narażeni są z jednej strony na większe ryzyko utraty pracy niż pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę, jednak z drugiej strony to właśnie uproszczenia, płynące ze sposobu ich zatrudnienia, mogą skłaniać pracodawców do zawierania czy kontynuowania umów właśnie z nimi.

Literatura ekonomiczna dużo uwagi poświęca dynamicznie rozwijającemu się samozatrudnieniu. Jednak nieliczni zadają pytanie odnoszące się do czynników wpływających na decyzje o podjęciu pracy na własny rachunek.

Owe determinanty można rozpatrywać na kilku poziomach: makro, mezo i mikro (Kryńska, red. 2007). Obserwacje na poziomie mikro koncentrują się na czynnikach wpływających na decyzje podjęcia pracy na własny rachunek przez poszczególne jednostki. Poziom mezo jako obiekt badań przyjmuje sektor przemysłu. Rozważa się możliwości osiągnięcia zysku, czy też możliwości wejścia na rynek w danym sektorze. Warto zaznaczyć, że niektóre działy gospodarki stwarzają większe możliwości dla osób prowadzących własną pozarolniczą działalność gospodarczą.

W skali makro bada się wpływ regulacji prawnych, czynników kulturowych oraz polityki podatkowej i socjalnej. Gospodarki o tzw. duchu przedsiębiorczości cechuje na ogół wysoki wskaźnik samozatrudnienia (De Goey 2004).

Poziom samozatrudnienia może być wyjaśniony przez stronę podażową i popytową. Czynniki podażowe określają charakterystykę populacji: wielkość, strukturę, płęć, zróżnicowanie terytorialne, gęstość zaludnienia. Strona popytowa reprezentuje możliwości pojawiające się dla przedsiębiorczości. Popyt na przedsiębiorczość jest efektem różnorodnych czynników, m.in. rozwoju ekonomicznego, globalizacji, postępu technologicznego.

Wpływ rozwoju ekonomicznego nie jest jednak na poziomie samozatrudnienia. Z jednej strony wyższy poziom rozwoju pociąga za sobą zanikanie ducha przedsiębiorczości, ponieważ oznacza wyższe płace z pracy najemnej – co zniechęca do zakładania własnej firmy (Petrobelli 2004). Z drugiej zaś strony, od początku lat 80. XX w., obserwuje się dodatnią korelację między stopą samozatrudnienia i dochodem *per capita* w wysoko rozwiniętych krajach. Wzrastający poziom dobrobytu pociąga za sobą wzrost potrzeb, pojawiają się nowe gałęzie przemysłu i nowe technologie, zwiększając tym samym popyt na dobra i usługi (Laskowska 2007).

Poza wymienionymi czynnikami, determinującymi pracę na własny rachunek, istotnym wydaje się również czynnik ekonomiczny. Zalicza się do niego m.in. dywersyfikację dochodów, co wyjaśnia się na gruncie teorii maksymalizacji użyteczności (Kryńska, red. 2007). Podjęcie pracy na własny rachunek zależy od atrakcyjności alternatywnej formy zatrudnienia. Warto podkreślić, że atrakcyjność tej alternatywy zależy w dużym stopniu od awersji do ryzyka, skłonności do bycia niezależnym oraz od oczekiwań co do wysokości dochodu. Relatywnie wyższe płace mogą skłonić do podjęcia pracy na własny rachunek.

3. WYNAGRODZENIE W GOSPODARCE POLSKIEJ I JEGO WPŁYW NA SAMOZATRUDNIENIE

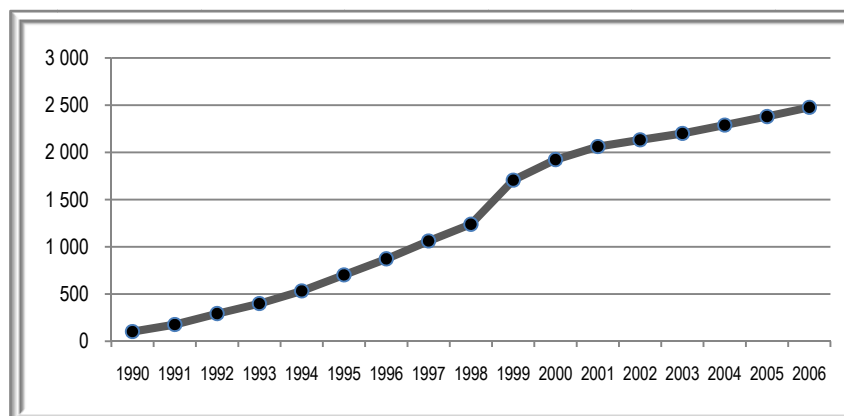
Płaca jest wielkością, która jest kształtowana przez wiele różnorodnych czynników a jednocześnie sama determinuje różne wielkości ekonomiczne. Czasami zdarza się, że płaca przeciętna w modelu ekonomicznym może występować zarówno w roli zmiennej objaśnianej, jak i zmiennej objaśniającej. Świadczy to o złożoności pojęcia wynagrodzenia. Wynagrodzenie pełni wiele funkcji (m.in. dochodową, kosztową, motywacyjną, społeczną) i przez to jest kategorią, która wyjaśnia w dużym stopniu zachowania podmiotów występujących w gospodarce (Borkowska 1999).

Na wzrost wynagrodzeń wpływa coraz lepsza sytuacja na rynku pracy (większa siła przetargowa pracowników) i dobra sytuacja finansowa przedsiębiorstw. Sytuacją naturalną jest fakt, że kraje uboższe rozwijają się szybciej w dłuższym okresie niż kraje wysoko rozwinięte. Zmniejszają się różnice w wynagrodzeniach i poziomie cen. Bariery ograniczającą „apetyty” płacowe w Polsce było do niedawna bezrobocie. Jednakże ostatnio okazało się, że 3/4 przedsiębiorstw ma kłopoty ze znajdowaniem nowych pracowników (Sedlak & Sedlak 2007).

Przeciętna płaca w Polsce jest zróżnicowana. Poszczególne sektory w gospodarce wykazują istnienie pewnych odchyżeń przeciętnych wynagrodzeń od statystycznego ujęcia tej wielkości dla całej gospodarki. Te różnice wynikają z faktu, że każdy sektor posiada pewne cechy charakterystyczne. Mimo, że wszystkie przedsiębiorstwa podlegają jednemu prawodawstwu, to między innymi kształtowanie popytu i podaży pracy w danej branży powoduje zróżnicowanie plac.

Dla celów dalszego opracowania przyjmuję tezę, że wskaźnik samozatrudnienia⁴⁷ jest zdeterminowany przez przeciętną płacę w gospodarce narodowej. Można domniemywać, że dynamiczny wzrost wynagrodzeń powoduje wzrost kosztów placowych w przedsiębiorstwie, co w dużym stopniu ujemnie wpływa na zysk podmiotu. Powoduje to chęć zmiany przez pracodawców podstawy prawnej dla dalszej współpracy z dotychczasowymi pracownikami. W większości przypadków jest to uelastycznienie rynku pracy, poprzez podejmowanie pracy w dotychczasowej firmie. Jednakże stosunek pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem nie jest efektem umowy o pracę, tylko współpracy z kontrahentem. Osoba współpracująca z firmą (dawniej pracownik) jest sprzedawcą usługi (wcześniej świadczenia pracy).

⁴⁷ Udział osób podejmujących pracę na własny rachunek w ogólnej liczbie pracujących w gospodarce w ujęciu procentowym.



* Wartości dla wszystkich badanych lat zweryfikowane według zasad denominacji wprowadzonej przez NBP w 1995 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

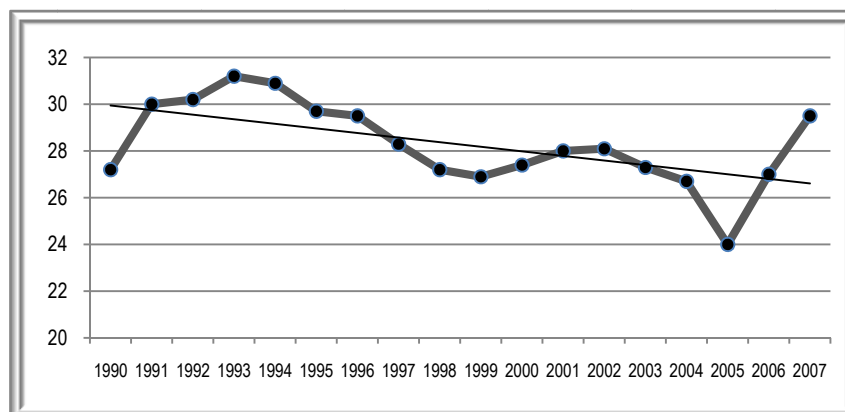
WYKRES 1. PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE BRUTTO W POLSCE W LATACH 1990–2007*

Wykres 1 pozwala na stwierdzenie, że przeciętne wynagrodzenie brutto ulegało dynamicznemu wzrostowi. Trudno mówić o przyczynach tak wysokiej dynamiki (szczególnie w latach 1998–2001) ze względu na złożoność wynagrodzenia jako kategorii ekonomiczno-społecznej. Wiele czynników, kształtujących poziom płac, stanowi zmienne jakościowe, a więc trudno policzalne. Okres objęty obserwacją jest elementem składowym odbywającej się transformacji społeczno-gospodarczej. Dlatego czynniki determinujące poziom płac mogą występować w każdej płaszczyźnie szeroko rozumianej gospodarki. Zdecydowanie łatwiej jest wskazać wielkości, które są uzależnione od poziomu przeciętnej płacy. W dalszej części opracowania uwaga zostanie skupiona na wpływie wynagrodzenia na wskaźnik samozatrudnienia.

Obserwując poziom płac, nasuwa się pytanie: Czy relatywnie wyższe zarobki mogą skłonić do podjęcia pracy na własny rachunek? Zakładając, że odpowiedź na powyższe pytanie potwierdza tezę w nim zawartą, można domniemywać, że różnice w dochodach są ważnym czynnikiem przyciągającym w stronę samozatrudnienia.

Ilustracja graficzna wskazuje, że stopa samozatrudnienia w badanym okresie ulegała tendencji spadkowej. Jednakże trend ten nie wykazuje stałego tempa spadku badanej wielkości.

Lata 1990–1992 oraz 1998–2002 i 2004–2007 wyraźnie rysują wzrost stopy samozatrudnienia. Można domniemywać, że jest to poniekąd efekt działań rządów (programy typu „Pierwsza Praca” itp., charakteryzujące się zwolnieniami m.in. z części składek ZUS). Warto pamiętać, że na stopę samozatrudnienia nie tylko wpływa zmiana liczby osób podejmujących pracę na własny rachunek, ale także zmiana zasobu pracujących. Na rynku pracy przepływy między różnymi kategoriami charakteryzującymi ten rynek są ciągle, w tym również zmienia się liczba pracujących i zatrudnionych.



Źródło: (OECD 2006; Sztanderska 2005; GUS 2007).

WYKRES 2. STOPA SAMOZATRUDNIENIA W POLSCE W LATACH 1990–2007 (w %)

TABELA 1. WYBRANE TEORIE EKONOMICZNE DOTYCZĄCE ZALEŻNOŚCI POMIĘDZY SAMOZATRUDNIENIEM A POZIOMEM PŁAC

PREKURSORZY	WNIOSKI Z BADAŃ	UWARUNKOWANIE
G. De Wit i F. van Winden (1989)	Dodatnia zależność pomiędzy oczekiwaną różnicą dochodów i prawdopodobieństwem wykonywania pracy na własny rachunek	Badania przeprowadzono w Holandii w odniesieniu do samozatrudnionych
P. H. Dolton oraz G. H. Makepeace (1990)	Brak związku pomiędzy samozatrudnieniem a poziomem płac	Badania przeprowadzone wśród brytyjskich absolwentów
M. Taylor (1996) E. Johansson (2000) – potwierdzenie tezy M. Taylora	Wybór pracy na własny rachunek jest silnie uwarunkowany oczekiwaniami związanymi z dochodami	Badania przeprowadzono przy wykorzystaniu budżetów gospodarstw domowych
N. G. Noorderhaven, R. M. Wennekers, G. Hofstede, R. Thurik, R. E. Wildeman (1999)	Brak jednoznacznego wpływu udziału dochodów z pracy w dochodzie narodowym (jest to aproksymanta dochodów z pracy najemnej) na stopę samozatrudnienia	W badaniach wykorzystano dane z 23 krajów OECD z lat 1974–1994
J. Earle, Z. Sakova (1999)	Respondenci są skłonni wybrać pracę na własny rachunek mimo dochodów niższych w porównaniu z pracą najemną	Badania na podstawie sześciu krajów postsocjalistycznych

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (I. Laskowska, 2007).

Lata 1993–1997 oraz rok 2003 odzwierciedlają spadek stopy samozatrudnionych. Na taką sytuację mógł mieć wpływ ciągle zmieniający się system podatkowy oraz niestabilne prawo o działalności gospodarczej (później zwane ustawą o swobodzie działalności gospodarczej).

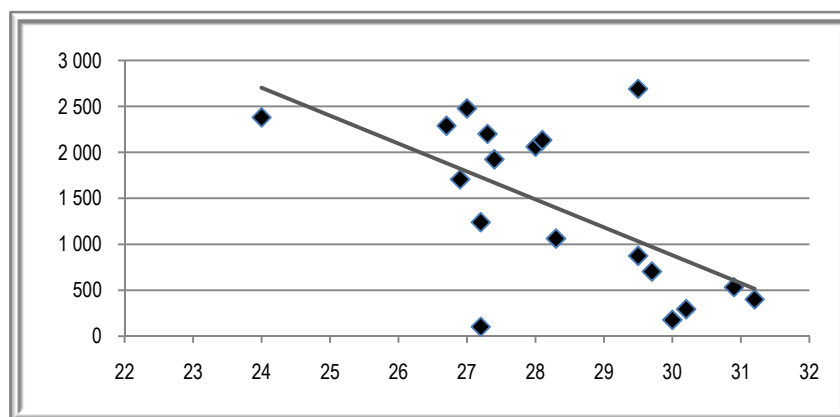
Literatura ekonomiczna zależności pomiędzy samozatrudnieniem a poziomem dochodów przedstawia w różnorodny sposób. Mówi się zarówno o dodatniej, jak i ujemnej zależności między tymi wielkościami.

Wyniki badań, w wybranych teoriach, znacznie różnią się od siebie z kilku powodów. Jednym z nich są uwarunkowania, w których powyższe badania były prowadzone. Na wynik badań wpływają: różnice geograficzne i kultura, tradycje oraz preferencje respondentów. W Polsce na poziom stopy samozatrudnionych wpływają również: wiek, płeć, poziom wykształcenia.

Chcąc mówić o pewnej zależności między badanymi wielkościami, należy przyjąć pewne założenia. Dlatego przyjmuję założenie, że praca na własny rachunek jest funkcją (a więc zależy od) poziomu przeciętnego wynagrodzenia w Polsce. Można zastosować zapis arytmetyczny:

$$S(w), \text{ gdzie } w > 0$$

S – samozatrudnienie
w – przeciętna płaca brutto



Źródło: opracowanie własne.

WYKRES 3. SAMOZATRUDNIENIE JAKO FUNKCJA PRZECIĘTNEJ PŁACY BRUTTO W POLSCE

Z wykresu 3 wynika, że pomiędzy zmiennymi kształtuje się zależność liniowa. Oznacza to, że ogólna postać funkcji $f(x)=ax+b$, gdzie $a<0$. Współczynnik kierunkowy a (w obserwacji jest nim zmiana dochodów nominalnych) jest mniejszy od zera, co oznacza, że w obserwowanym okresie wzrostowi wynagrodzeń towarzyszy spadek stopy samozatrudnienia. Gdyby analizowany okres podzielić na kilka krótszych czasokresów, mogłoby okazać się, że ta zależność jest odwrotna. Odzwierciedleniem tych niejednoznacznych wniosków jest niski współczynnik korelacji ($R^2 = 0,3763$), co oznacza, że poziom stopy samozatrudnienia jest w około 37% wyjaśniany przez kształtowanie się przeciętnego wynagrodzenia brutto. Dlatego funkcja przyjmuje postać:

$$S(w) = -303,78w + 9994,6$$

Wyznaczenie takiej postaci funkcji pozwala na pewne prognozy dla badanej wielkości, przy założeniu *ceteris paribus*. Jednak przy niskim współczynniku korelacji (0,3763) jakakolwiek prognoza ekonometryczna prowadziłaby do błędnych wniosków.

Obserwacja graficznej ilustracji pozwala na jeszcze jeden wniosek. Wykres funkcji jest nachylony pod kątem zbliżonym do 45 stopni względem osi rzędnych. Oznacza to, że badana wielkość (samozatrudnienie) jest proporcjonalnie elastyczna względem czynnika je określającego (przeciętny poziom płac). Gdyby przyjąć założenie, że płaca przeciętna w badanym okresie wynosi 2800 zł brutto, wówczas:

$$E_{S(w)} = S'(w)x \frac{(w)}{S(w)}$$

E – elastyczność (stopień reakcji zmiennej objaśnianej na zmienną objaśniającą)

$S'(w)$ – pierwsza pochodna z funkcji (świadczy o stopniu nachylenia funkcji)

w – poziom przeciętnego wynagrodzenia brutto

$S(w)$ – postać wyprowadzonej funkcji na podstawie danych empirycznych

$$E_{S(w)} = -303,78x \frac{2800}{-303,78x2800 + 9994,6} = 1,0001175 \text{ (w zaokrągleniu 1)}$$

Jak wynika z obliczeń, współczynnik elastyczności jest zbliżony do jedności. Potwierdza się teza przyjęta na podstawie obserwacji ilustracji graficznej funkcji. Wniosek z tego jest jednoznaczny. Jeśli w długim okresie czasu przeciętne wynagrodzenie wzrośnie o jedną jednostkę, wówczas stopa samozatrudnienia zmniejszy się o blisko jedną jednostkę. Aby taka prognoza się sprawdziła, należy przyjąć założenie *ceteris paribus* dla pozostałych czynników, określających kształtowanie się samozatrudnienia. Przy interpretacji współczynnika elastyczności funkcji w tym przypadku trzeba być ostrożnym ze względu na niski współczynnik korelacji.

4. PODSUMOWANIE

Zarówno teoria, jak i praktyka wskazują, że motorem rozwoju gospodarczego jest przedsiębiorczość. W procesie rozwoju przedsiębiorczości zdecydowaną rolę odgrywa podejmowanie pracy na własny rachunek.

Samozatrudnienie jest determinowane przez wiele czynników. Pojęcie samozatrudnienia jest złożoną kategorią ekonomiczną. Wyznaczenie wszystkich determinant, które kształtują podjęcie pracy na własny rachunek, wydaje się być niemożliwe. Jest to trudne wyzwanie, choćby ze względu na fakt, że duża ich część stanowi zmienne jakościowe, które w istocie rzeczy są trudno policzalne.

Z powyższego opracowania wynika, że literatura ekonomiczna w dwojaki sposób opisuje korelacje między samozatrudnieniem a poziomem wynagrodzenia. Dostrzega się co prawda pewną ujemną zależność pomiędzy zmiennymi, jednak współczynnik korelacji jest na niskim poziomie. Oznacza to, że w niewielkim stopniu kształtowanie się stopy samozatrudnienia zostaje wyjaśnione przez kształtowanie się przeciętnej płacy brutto.

Ponadto opracowanie uwidacznia fakt, że w latach 1990–2007 mieliśmy do czynienia z wysoką dynamiką przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce polskiej. W tym samym czasie stopa samozatrudnienia ulegała pewnym wahaniom (z tendencją malejącą).

Głębsze zastanowienie się nad problematyką pracy na własny rachunek pozwala na pewną konkluzję. W długofalowym procesie rozwoju przedsiębiorczości w Polsce znaczny udział można by przypisać stabilnemu, przejrzystemu systemowi podatkowemu. Do takiej sytuacji, niestety, polscy rządzący, póki co, nie mogą się przyznać.

LITERATURA

- Borkowska S. (1999), *Wynagrodzenie godziwe*, IPiSS, Warszawa.
- De Goey F. (2004), *Economic structure and self-employment during the twentieth century*, EBHA, Barcelona.
- GUS (2007), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, Warszawa.
- Jacukowicz Z. (2000), *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*, IPiSS, Warszawa.
- Kryńska E., red. (2007), *Praca na własny rachunek. Determinanty i implikacje*, IPiSS, Warszawa.
- Laskowska I. (2007), *Czynniki determinujące pracę na własny rachunek*, IPiSS, Warszawa.
- OECD (2006), *Factbook 2006 Economic, Environmental and Social Statistic*.
- Petrobelli C. (2004), *An empirical study of the determinants of self-employment in developing countries*, *Luis Lab on European Economic*, LLEE, Working Dokument no. 14.
- Sedlak & Sedlak (2007), *Raport dotyczący sytuacji w polskich przedsiębiorstwach*.
- Sztanderska U. (2005), *Samozatrudnienie poza rolnictwem*, Warszawa.

NARZĘDZIA INFORMATYCZNE DO MODELOWANIA FORM ZATRUDNIENIA W GOSPODARCE OPARTEJ NA WIEDZY

1. WPROWADZENIE

Wśród teoretyków i praktyków narasta atmosfera kontrowersji wokół terminu *nowa gospodarka* (Stiglitz 2006, s. 48; Drucker 2002). Niektórzy utożsamiają ją ze zjawiskami globalizacji lub integracji krajów europejskich, inni z gospodarką elektroniczną (e-gospodarka, *e-economy*, *Digital Economy*) lub ze stosowaniem ICT (*ang. Information and Communication Technologies*) do zarządzania, projektowania i produkowania¹.

Obecnie nowa gospodarka jest utożsamiana z gospodarką opartą na wiedzy (GOW, *ang. Knowledge Based Economy*). Dość łatwo udowodnić, że szybko zmieniająca się gospodarka zależy od efektywnego zarządzania wiedzą, czyli od: nabywania, generowania, rozprowadzania i stosowania wiedzy w organizacjach. W konsekwencji więc ukształtowały się różne mity o gospodarce opartej na wiedzy. Należą do nich m.in. następujące stwierdzenia:

- wiedzę, na której oparta jest nowa gospodarka, można zdobyć przez edukację;
- innowacyjne pomysły powstają w instytutach badawczych;
- GOW jest synonimem gospodarki opartej na ICT.

Kluczowe założenia modelowania form zatrudnienia wynikają wprost z powyższych mitów o gospodarce opartej na wiedzy. Tak więc założenia te mają charakter hipotezy, że istotą możliwości czerpania korzyści ze stosowania elastycznych form zatrudnienia (EFZ) jest wiedza o gospodarce, zarządzaniu zasobami ludzkimi oraz formach zatrudnienia wraz z następującymi zaprzeczeniami mitów o GOW:

- niezbędnej wiedzy nie można zdobyć przez edukację (choć ustawiczne kształcenie stanowi istotny fundament);
- innowacyjne pomysły i rozwiązania nie powstaną w jednostkach badawczych, lecz we własnych organizacjach, ale we współpracy (Augustyniak 2006a);
- rozwiązania ICT stanowią wyłącznie narzędzia wspomagające (choć bez nich istota GOW nie może być zrealizowana).

* Dr Jolanta Sala – Projekt IW EQUAL „Euroster” – Partnerstwo na rzecz rozwoju zdolności adaptacyjnych pracowników przemysłu okrętowego

¹ Technologie informacyjne zwane są także komunikacyjno-informacyjnymi lub informatycznymi. Mają ogromną siłę sprawczą większości przemian, jakich doświadczymy w życiu społeczno-gospodarczym (obok i wraz z globalizacją oraz wielokulturowością), m.in. badania amerykańskie wykazały wzrost produktywności w organizacjach stosujących IT do **zmiany procesów biznesowych** (*ang. Business Processes Reengineering*).

W niniejszym opracowaniu nie podjęto próby uzasadnienia twierdzenia, że bez woli i umiejętności modelowania procesów i zjawisk nie można racjonalnie wykorzystywać wiedzy w praktyce gospodarczej (Kasprzak 1998, s. 11–39), ale przyjęto je jak aksjomat GOW. Ponadto podkreślić warto, że Partnerstwo Euroster, podejmując projekt na rzecz wzrostu adaptacyjności pracowników i firm branży okrętowej, świadome było konieczności wykazania się wolą zmienienia wielu mitów. Postępy projektu w obszarze stosowania elastycznych form zatrudnienia powstawały w skrajnie odmiennych warunkach, panujących na rynku pracy. Początkowo rozwiązanie w postaci modelu² EFZ miało stanowić instrument łagodzący skutki ogromnych zwolnień w stoczniach i wysokiego bezrobocia, mimo dobrej koniunktury na statki. Następnie, wraz z narastaniem zjawiska braku rąk do pracy w branży okrętowej, udało się zweryfikować użyteczność modelu w sytuacji przeciwnej nierównowagi pomiędzy popytem i podażą pracy. Powstawanie modelu EFZ i doświadczeń tworzącego go zespołu odbywało się w atmosferze współpracy teoretyków i praktyków, reprezentujących odmienne dyscypliny i organizacje, co w konsekwencji doprowadziło do uniwersalnych rozwiązań, abstrahujących od specyfiki przemysłu okrętowego.

Podkreślić jednak trzeba, że choć powstał prototyp modelu EFZ i opracowane zostały narzędzia informatyczne do modelowania form zatrudnienia oraz metodologia budowy, testowania i weryfikacji modelu EFZ, to jest jeszcze zbyt mały zakres obserwacji jego stosowania w praktyce. W związku z tym trudno z wystarczającą pewnością uogólniać wszystkie (pozytywne i negatywne) doświadczenia Partnerstwa Euroster. Niemniej można pozostawać w przekonaniu, że ogromna ranga problemu elastycznych form zatrudnienia w życiu gospodarczym pozwoli wkrótce wypracować i dopracować szczegóły w taki sposób, aby modelowanie i stosowanie elastycznych form zatrudnienia przynosiło coraz większe korzyści.

Oczywiście w GOW bezdyskusyjne jest założenie o równowadze praca – życie – rodzina, niemniej nie może ono mieć charakteru roszczeniowego po stronie pracowniczej lub altruistycznego po stronie pracodawcy³. Obaj gracze na rynku pracy muszą być świadomi wzajemnych korzyści i zagrożeń, wynikających z tej równowagi oraz z możliwości instrumentów związanych z obszarem EFZ. Ważne jest także uświadomienie sobie podmiotowego i wyjątkowego charakteru obu graczy (decydentów) na rynku pracy⁴. Stąd też Partnerstwo Euroster zestaw narzędzi, wspierających proces decyzyjny, nazwało **symulatorem korzyści stosowania elastycznych form zatrudnienia (SKEFZ)**. Wskazało też na wariantowość sytuacji decyzyjnych oraz na proces twórczy, związany z wyborem rozwiązania najlepszego z możliwych, na podstawie zebranej wiedzy ekspertów i własnej decyzji.

² Model rozumiano jako uporządkowaną i uproszczoną rzeczywistość w obszarze EFZ.

³ A. Karnani, profesor strategii korporacyjnej i międzynarodowego biznesu na Uniwersytecie Michigan utrzymuje, że charakter procesu decyzyjnego zakłada powstanie konfliktu. Niemniej należy zachęcać do wyrażania różnych opinii, a firma musi skutecznie zarządzać takim konfliktem (Augustyniak 2006b).

⁴ Prof. Sandra E. Black z Wydziału Ekonomii UCLA oraz prof. Lisa M. Lynch z Fletcher School Uniwersytetu Tufts dowodzą w swoim komunikacie badawczym, że podstawowe znaczenie ma innowacja miejsca pracy, ukierunkowana na wysłuchanie opinii pracownika i zapewnienie jego udziału w procesie decyzyjnym, co oznacza istnienie potencjału dla dalszej poprawy (Augustyniak 2004).

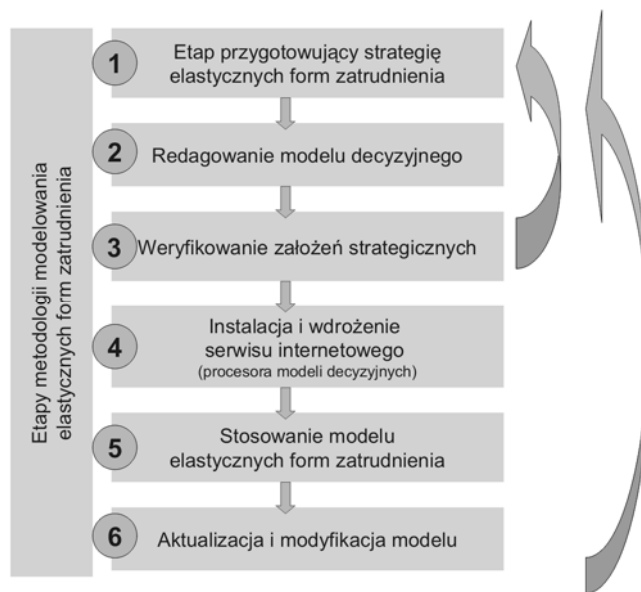
2. CYKL ŻYCIA MODELU ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA

W wyniku doświadczeń uzyskanych w ramach projektu Euroster dla potrzeb modelowania zostały wyodrębnione dwa istotne, ale zupełnie odmienne, następujące okresy cyklu życia modelu EFZ:

- okres budowy, testowania i weryfikacji modelu EFZ;
- okres wdrożenia, stosowania i rozwoju modelu EFZ.

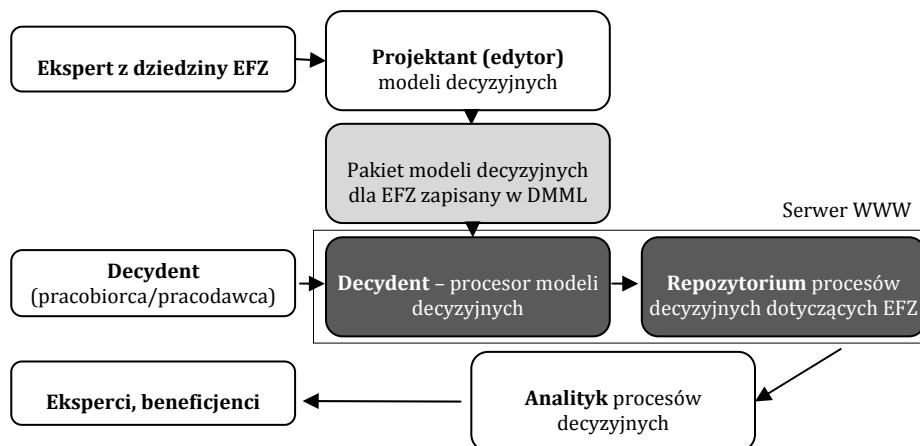
Model EFZ, zgodnie z intencją cyklu życia, przedstawioną na rysunku 1, może istnieć i ograniczyć się do etapów i działań pierwszego okresu życia (etapy 1, 2 i 3) oraz nie wkroczyć w drugi okres. Oczywiście pierwszy okres życia modelu EFZ może być kilkakrotnie powtarzany, gdyż jest okresem iteracyjnym. Natomiast w przypadku pozytywnej weryfikacji modelu (etap 3) i akceptacji na podjęcie drugiego okresu w cyklu życia modelu EFZ mogą być podjęte kolejne etapy 4, 5 i 6. Drugi okres cyklu życia modelu EFZ też jest okresem iteracyjnym, ale kolejne powtórzenie cyklu zaczyna się od etapu 1 w pierwszym okresie życia modelu EFZ.

Partnerstwo Euroster opracowało zestaw narzędzi informatycznych, wspomagających modelowanie form zatrudnienia. Architektura logiczna całego systemu informatycznego SKEFZ została odzwierciedlona na rysunku 2, ale szczególna uwaga zostanie poświęcona dwu aplikacjom: pulpitowej i serwisowi internetowemu. Pierwsza z nich ma istotną rolę w etapie 2 pierwszego okresu cyklu życia modelu EFZ, a druga aplikacja – w etapach 4 i 5 drugiego okresu.



Źródło: opracowane własne.

RYСУNEK 1. ETAPY METODOLOGII MODELOWANIA ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA



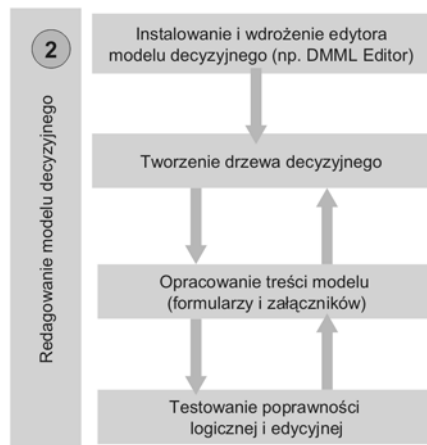
Źródło: (Bronk, Manturewicz, Goroszko, Sala 2007).

RYSUNEK 2. ARCHITEKTURA LOGICZNA SYSTEMU SKEFZ (SYMULATOR KORZYŚCI STOSOWANIA ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA)

Szablon elektronicznego zapisu wiedzy z obszaru EFZ został opracowany w taki sposób (otwarty standard dokumentu DMML na bazie standardu XML⁵), aby udokumentowany model EFZ mógł być w ciągłej gotowości do: nieograniczonego rozpowszechniania (w formacie DMML, XML, HTML), wprowadzania zmian przez różnych ekspertów rynku pracy dla potrzeb różnych organizacji oraz publikowania w sieci Internet lub Intranet na użytek dedykowanym beneficjentom, a także aby uczynić możliwym dzielenie się modelami EFZ przez różne organizacje. Powstał specjalny język do opisu modelu EFZ, dając w ten sposób możliwość opisu całego problemu decyzyjnego (Bronk, Manturewicz 2007). Jest to konkretny dorobek o uniwersalnym i ponadnarodowym znaczeniu, a rozwiązanie to na stałe wpisało się do standardów dokumentów elektronicznych o charakterze wariantowym i decyzyjnym.

Pierwsza z wymienionych aplikacji realizuje funkcjonalność projektanta (edytora) modeli decyzyjnych (rysunek 2) i służy głównie ekspertom do redagowania modelu decyzyjnego EFZ (etap 2). Etap 2 wydaje się prosty i oczywisty, gdyż powstaje w efekcie realizacji tylko czterech kroków, zgodnie z rysunkiem 3. Jak doprecyzowuje to rysunek 3, etap ten nie przebiega sekwencyjnie, lecz może być realizowany równoległe i iteracyjnie (kilkukrotnie z nową perspektywą, wiedzą i doświadczeniem). Tak więc jest prosty, aczkolwiek wymaga dużej samokontroli.

⁵ Najbardziej przekonująco można wyjaśnić ideę powstania standardu XML przez cel tworzenia dokumentów czytelnych dla człowieka i dla maszyny (automatu, oprogramowania, komputera itd.). DMML, ang. *Decision Modeling Markup Language*.



Źródło: opracowane własne.

RYСУNEK 3. ETAP 2 – REDAGOWANIE MODELU DECZYJNEGO

Druga z wymienionych aplikacji ma charakter serwisu internetowego, dedykowanego przez ekspertów decydom i analitykom polityki zatrudnienia. W architekturze logicznej SKEFZ (rysunek 2) aplikacja ta jest procesorem modeli decyzyjnych, w wyniku funkcjonowania którego powstaje repozytorium procesów decyzyjnych, dotyczących form zatrudnienia.

3. REDAGOWANIE MODELU DECZYJNEGO PRZEZ EKSPERTÓW

Aplikacja pulpitowa do redagowania modelu EFZ w etapie 2 została nazwana DMML Editor. Instalacja tego narzędzia informatycznego (oprogramowania) jest związana z instalacją dodatkowego oprogramowania systemowego⁶. Niemniej obie instalacje są bardzo proste i polegają przede wszystkim na skopiowaniu postaci dystrybucyjnej obu produktów na komputerowe stanowiska pracy zespołu ekspertów modelujących EFZ i dokumentujących model EFZ⁷. Posługiwanie się aplikacją pulpitową można sprowadzić do perspektywy, jaka została zaprezentowana w postaci kopii ekranu na rysunku 4.

⁶ Jeżeli nie jest ono w standardowym zestawie, umożliwiającym funkcjonowanie rozwiązań w języku Java, zwanym popularnie motorem lub silnikiem Java.

⁷ Szczegółowe wskazania, dotyczące instalacji oprogramowania, dla osób mniej sprawnych w organizowaniu środowiska narzędziowego na komputerze PC oraz dotyczące redagowania modelu decyzyjnego opisane są w podręczniku. Choć warto podkreślić, że w zespole ekspertów wystarczy jeden specjalista, redagujący model EFZ na podstawie materiałów opracowanych przez pozostałych ekspertów w jednym z edytorów tekstów, tj. Notatniku, MS Wordzie lub innych postaciach. W podręczniku tym zawarta jest przede wszystkim pomoc wdrożeniowa dla osób, które po raz pierwszy podejmują się udokumentowania modelu EFZ w postaci elektronicznej (w formacie *.xml) przy pomocy oprogramowania DMML Editor (Antonowicz, Kania, Opieka 2007).

Edytor DMML Editor został tak opracowany, aby w automatyczny sposób generował zapis dokumentów dotyczących modelu EFZ w języku DMML. Systematyczny zapis modelu polega na wypełnieniu przygotowanych formularzy⁸. Struktura drzewa decyzyjnego⁹ redagowanego modelu EFZ (rysunek 3) jest uniwersalna i niezależna od celu jego tworzenia. Struktura ta jest ściśle związana z docelową strukturą dokumentacji i z zestawem następujących siedmiu formularzy, stanowiących podstawę modelowania modelu EFZ:

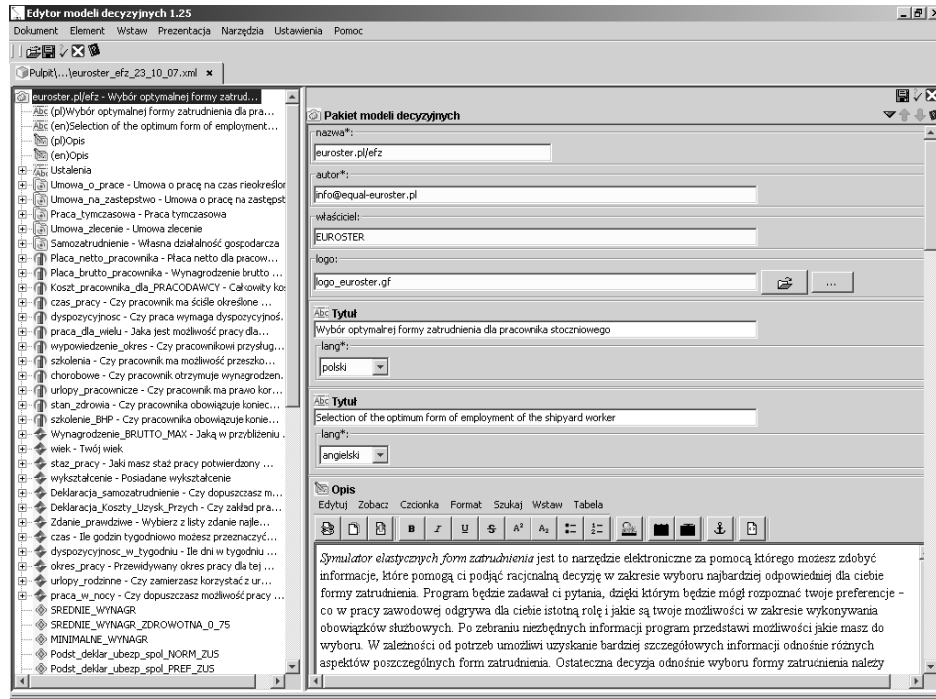
- pakiet modeli decyzyjnych (metryczka);
- ustalenia;
- decyzja dopuszczalna;
- kryterium oceny;
- własność (dana);
- zmienna lub parametr;
- wybór możliwości;
- model decyzyjny.

Są to główne komponenty składowe drzewa decyzyjnego (główne jego gałęzie), które są rozbudowywane (na drugim i kolejnych poziomach uszczegółowienia) w zależności od celu i złożoności modelowanego wycinka rzeczywistości w obszarze EFZ, istotnym dla funkcjonowania konkretnej organizacji. Liczba uszczegółowionego opisu w postaci gałęzi, zgodnych ze strukturą poszczególnych formularzy, jest uzależniona od założeń poczynionych w etapie pierwszym – przygotowawczym (rysunek 1).

Redagowanie drzewa decyzyjnego przy pomocy formularzy DMML Editor służy do pierwszego kroku strukturyzacji i granulacji wiedzy w celu „wyluskania” i dojrzenia wszystkich relacji jakościowych na rynku pracy, istotnych dla analizowanej grupy decydentów. Funkcjonalność edytora umożliwia także bardzo sprawną adaptację innego modelu EFZ (np. prototypu Partnerstwa Euroster) do potrzeb aktualnie tworzonego. Użyteczność założeń funkcjonalnych oprogramowania DMML Editor polega na możliwości stopniowego i częściowego powstawania drzewa, co oznacza, że na początku etapu redagowania modelu EFZ nie trzeba być pewnym kompletności drzewa decyzyjnego (liczby formularzy każdego typu) i poprawności podjętych ustaleń, a przede wszystkim nie trzeba wypełniać wszystkich pól poszczególnych formularzy. Dzięki opracowaniu pierwszej wersji drzewa łatwiej ustalić także podział pracy na poszczególnych ekspertów w zespole i zorganizować ich pracę. DMML Editor ułatwia kompletację i korektę drzewa decyzyjnego w wyniku realizacji dwóch kolejnych kroków, związanych z opracowywaniem treści modelu EFZ oraz testowaniem jego poprawności logicznej i edycyjnej.

⁸ Formularze są udostępnione w panelu szczegółów, który można też nazwać panelem zawartości dokumentu (z prawej strony kopii ekranu na rysunku 4).

⁹ Struktura drzewa decyzyjnego jest prezentowana w panelu nawigacyjnym, który można też nazwać panelem struktury dokumentu (z lewej strony kopii ekranu na rysunku 4).



RYСУNEK 4. KOPIA EKRANU APLIKACJI PULPITOWEJ DMML EDITOR DO REDAGOWANIA MODELU DECYZYJNEGO PODCZAS ETAPU 2 MODELOWANIA FORM ZATRUDNIENIA

Opracowanie treści (rysunek 3) przez ekspertów i dokumentalistę przeznaczone jest dla przyszłego użytkownika modelu EFZ, tj. użytkownika (decydenta, beneficjenta), który na podstawie zaprezentowanej mu treści (argumentów i uzasadnień) będzie podejmował osobiste lub grupowe decyzje. Zasygnalizowane wcześniej formularze zawierają pole **opis**, w którym zespół autorski modelu decyduje, jakim językiem¹⁰ oraz jak szczegółowo zostanie przekazana wiedza, a także jak szeroka będzie wiedza przedstawiona w końcowym zbiorczym dokumencie i co zostanie przeniesione do załącznika precyzyjnego dany opis sytuacyjny. Załączniki z treścią zasadniczą są powiązane za pomocą hiperłącza (tzw. linku). Każdy załącznik z unikalną treścią, stanowiącą uzupełniący komentarz ekspercki w modelu, występuje raz, ale może wielokrotnie stanowić uzupełnienie innych treści w modelu EFZ w postaci hiperłącza we właściwym miejscu. Bardzo ważnym udogodnieniem stawianym przez DMML Editor do dyspozycji dokumentalisty zespołu ekspertów jest łatwość przenoszenia i kopiowania większych lub mniejszych części treści w ramach poszczególnych modeli i pomiędzy nimi, pakietu i pomiędzy pakietami oraz z innych dokumentów.

Zredagowanie dokumentu w postaci porady eksperta, w języku zgodnym z potrzebami i możliwościami przyszłego użytkownika modelu EFZ, jest istotnym celem pragmatycznym wygenerowanej automatycznie ekspertyzy. Aby osiągnąć ideał redakcyjny, wsparciem dla

¹⁰ Docelowo DMML Editor umożliwia redagowanie wiedzy w dowolnym w języku, obecnie w polskim i angielskim.

dokumentalisty zespołu ekspertów jest narzędzie załączone do DMML Editor, służące do wielokrotnego testowania (rysunek 3) ostatecznego wyglądu ekspertyzy (na ekranie komputera i wydrukowanej na papierze). DMML Editor obsługuje budowanie modelu EFZ w polskiej i angielskiej wersji językowej oraz ułatwia przekazanie modelu do testowania przez językoznawcę lub tłumacza.

Oczywiście podstawowym celem modelu decyzyjnego EFZ jest uwzględnienie wszystkich możliwych wariantów oraz dopasowanie końcowej ekspertyzy do sytuacji i preferencji każdego użytkownika. Zredagowanie modelu identyfikującego wszystkie możliwe w rzeczywistości warianty, sytuacje i preferencje jest bardzo pracochłonne, a w jego wyniku powstaje bardzo obszerne i złożone opracowanie. Problemem jest zagwarantowanie, aby wszystkie możliwe relacje logiczne pomiędzy komponentami tego opracowania były właściwie zauważone i zdefiniowane przez ekspertów oraz dokumentalistę modelu EFZ. Testowanie poprawności logicznej budowanego modelu EFZ jest kluczowym narzędziem wspomagającym przede wszystkim etap 2 modelowania, zgodnie z intencją wskazań na rysunku 3. Jednak jakość całego procesu modelowania (rysunek 1) jest uzależniona od częstego i systematycznego używania tego narzędzia nie tylko przez dokumentalistę, ale przez cały zespół ekspercki. Wnioski z testowania i korygowania modelu EFZ powinny być notowane i bezpośrednio wykorzystywane do realizacji etapu trzeciego, który jest przedstawiony na rysunku 1. O ile proces testowania jest swoistym działaniem zmysłowym, zmierzającym do sprawdzania jakości opracowywanego dzieła, o tyle proces weryfikacji jest znacznie bardziej złożonym aktem intelektualnym.

5. SERWIS INTERNETOWY DLA DECYDENTA (PRACOWNIKA, PRACODAWCY) I ANALITYKA

Metodologicznie cykl życia modelu EFZ składa się z dwóch okresów. Drugi okres (wdrożenia, stosowania i rozwoju modelu EFZ) ma oczywiście znaczenie docelowe, a więc choć syntetycznie należy wspomnieć o jego istocie. Etap 4, zgodnie z przekazem rysunku 1, rozpoczyna drugi okres modelowania EFZ i składa się z trzech etapów, tj. 4, 5, 6:

1. Instalacja i wdrożenie serwisu internetowego (procesora modeli decyzyjnych);
2. Testowanie modelu elastycznych form zatrudnienia;
3. Aktualizacja i modyfikacja modelu.

Oczywiście instalacja i wdrożenie serwisu internetowego (etap 4 na rysunku 1) ma kluczowe znaczenie dla całego przedsięwzięcia, gdyż materializuje pragmatyczny cel przekazania wielu użytkownikom przygotowanego modelu EFZ, umożliwiającego automatyczne generowanie ekspertyz dopasowanych do ich sytuacji i preferencji. Technologicznie realizowany jest ten cel poprzez zainstalowanie specjalnie dla zbudowanego modelu EFZ takiego serwisu internetowego, który jest swoistym procesorem modeli decyzyjnych. Dokonanie tej instalacji jest możliwe przy wykorzystaniu narzędzi informatycznych w zestawie SKEFZ, niemniej zastrzec trzeba, że najlepiej przekazać realizację tego etapu specjalście informatykowi ds. technologii internetowych.

Wdrożenie serwisu internetowego jest znacznie bardziej zróżnicowane i uzależnione od celu budowy modelu EFZ. Do wdrożeń prostszych można zaliczyć te modele, które realizują cele: edukacyjne, doradcze i opiniotwórcze (promocyjne). Są one prostsze, gdyż nie wymagają istotnych (różnorodnie powiązanych) i trudnych zmian organizacyjnych w organizacji. Natomiast do trudniejszego wdrożenia serwisu internetowego EFZ należy zaliczyć

te modele, przed którymi postawiono cele: rekrutacyjne, ofertowe, badawcze (preferencji i skutków), zmianę strategii zatrudnienia (w firmie, branży, regionie, kraju). Wdrożenia te mają wspomagające znaczenie dla bardziej złożonych procesów, w których EFZ stanowią tylko jeden z elementów głębokich zmian innowacyjnych i restrukturyzacyjnych. Oczywiście w obu przypadkach potrzebne są szkolenia osób, które będą współpracowały z bezpośrednimi użytkownikami serwisu internetowego, aby „skonsumentować” ekspertyzy i dokonane wybory do podjętych działań w relacji pracodawca – pracownik. Ważne jest opracowanie scenariuszy i wdrożenie procedur tych „konsumpcyjnych” działań, które mogą skutkować większymi lub mniejszymi zmianami w rzeczywistym kształcie pracy (form, warunków) w wymiarze jednego lub wielu pracowników, jednej lub wielu organizacji.

Etap 5 metodologii modelowania form zatrudnienia zakłada, że odbywa się stosowanie serwisu internetowego EFZ w codziennej praktyce podmiotów, którym były dedykowane wszystkie rozwiązania podczas pierwszego etapu, przygotowującego założenia strategiczne modelu (etap 1 na rysunku 1) i etapów następnym. W etapie 5 wszystkie osoby stosujące serwis mogą pełnić rolę decydenta lub eksperta-analityka.

Serwis internetowy dla decydenta (pracownika i pracodawcy) przewiduje dwa działania wstępne i dwa kończące. Na początku decydent musi zdecydować się na wybór zawodu, a następnie odpowiedzieć na pytania ułatwiające mu sprecyzowanie sytuacji i preferencji. Następnie procesor modeli decyzyjnych zrealizuje dla wybranego zawodu proces symulacji¹¹ i generowania ekspertyzy końcowej, dotyczącej form zatrudnienia, możliwych do stosowania i spośród których decydent będzie mógł wybrać rozwiązanie optymalne. Rysunek 5 przedstawia kopię ekranu serwisu internetowego SKEFZ, publikującego nagłówek część ekspertyzy końcowej dla decydenta.

Opublikowana ekspertyza jest tabelą, w której kolumnami są dopuszczalne formy zatrudnienia, a wierszami wszystkie kryteria oceny (aspekty), przewidziane przez ekspertów jako istotne dla decydenta podczas podejmowania optymalnej decyzji. Ekspertyza obejmuje również zestaw odpowiedzi, dla którego została przeprowadzona symulacja i wygenerowana ekspertyza. Decydent może analizować i zagłębiać się w szczegółowe interpretacje poszczególnych kryteriów oceny i form zatrudnienia w swoim tempie i zgodnie z właściwą sobie logiką (na rysunku 5 strzałki i linki). Kończąc ten proces, decydent powinien podjąć decyzję najlepszą dla tego scenariusza sytuacyjnego (na własny użytek i anonimowo dla analityka) oraz może wydrukować zarówno ekspertyzę końcową, jak i wybrane szczegółowe interpretacje. Od tego momentu decydent może rozpocząć kolejny proces symulacji i generowania ekspertyzy końcowej, dla tego samego lub zmienionego zawodu oraz tych samych lub zmienionych preferencji.

Zgodnie z architekturą logiczną systemu SKEFZ (rysunek 2), ekspert-analityk może pochylać się nad jednostkowymi ekspertyzami wraz z ich decydentami. Wówczas można mówić o specjalizacji doradczej, mentorskiej, promocyjnej lub edukacyjnej. Jeżeli decydemtem jest pracownik w konkretnej organizacji, to ekspert-analityk może pełnić zadania doradcy zawodowego (przy np. wypracowywaniu indywidualnych ścieżek kariery), a gdy decydemtem jest kandydat na pracownika, to wówczas może on być specjalistą ds. rekrutacji. Ekspert-analityk może także pochylać się nad repozytorium (bazą danych) całej populacji decydentów, stosujących serwis internetowy EFZ w celu monitorowania sytuacji, preferencji i/lub wyborów w różnych przekrojach oraz celach merytorycznych. Wnioski mogą mieć

¹¹ W ujęciu deterministycznym.

znaczenie wspomagające lub kluczowe dla konkretnego zawodu lub grupy zawodowej bądź dla konkretnej organizacji lub jej grupy.

Kryterium oceny	Forma zatrudnienia				
	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa o pracę na czas określony	Praca tymczasowa	Umowa zlecenie	Własna działalność gospodarcza
Płaca netto dla pracownika	2084,96 zł	2084,96 zł	2084,96 zł	2506,50 zł	2486,89 zł
Wynagrodzenie brutto dla pracownika	3000 zł	3000 zł	3000 zł	3000 zł	3672,30 zł
Całkowity koszt płacowy pracownika	3672,30 zł	3672,30 zł	3672,30 zł	3672,30 zł	3672,30 zł
Czy pracownik ma ściśle określone godziny pracy?	Tak	Tak	Tak	Nie	Nie
Czy praca wymaga dyspozycyjności w ściśle określonych godzinach?	Tak	Tak	Tak	Nie	Nie
Jaka jest możliwość pracy dla kilku pracodawców?	Można	Można	Można	Dużo	Dużo

Źródło: Euroster.

RYСУNEK 5. KOPIA EKRANU SERWISU INTERNETOWEGO SKEFZ PUBLIKUJĄCEGO CZĘŚĆ EKSPERTYZY KOŃCOWEJ DLA DECYDENTA

Niemniej podkreślić trzeba, że bez względu na specyfikę stosowania serwisu internetowego SKEFZ, zawsze będzie on bardzo mocnym i innowacyjnym narzędziem, podnoszącym kulturę na rynku pracy ku rozwojowi adaptacyjności i partnerstwa. Jednak nie zostanie odniesiony ten sukces bez dobrze przygotowanego (przeszkolonego) eksperta-analityka oraz bez sprawnego i regularnego procesu aktualizacji i modyfikacji modelu EFZ (etap 6 na rysunku 1) przy wsparciu eksperta-dokumentalisty modelu EFZ (tego, który odpowiadał za realizację etapu 2 – rysunek 3). Każda aktualizacja i modyfikacja modelu EFZ wiąże się z powrotem do narzędzia DMML Editor, a następnie z ponownym zainstalowaniem serwisu internetowego¹² – jak w etapie 4 przy pomocy specjalisty-informatyka.

¹² Zainstalowanie serwisu internetowego może wiązać się także z ewentualnymi korektami wdrożeniowymi, tj. procedur i ludzi ich realizujących.

6. PODSUMOWANIE

W niniejszym opracowaniu zarysowane zostały główne zagadnienia, związane z narzędziami informatycznymi do modelowania form zatrudnienia, a pominięte lub tylko zasygnalizowane zostały sprawy związane z istotą modelowania przez ekspertów (realizowane w etapach 1, 3 i 6) oraz stosowania przez decydentów (pracowników i pracodawców). W zależności od rzeczywistości, związanej z konkretnym modelem i konkretną organizacją, oba okresy cyklu życia modelu EFZ mogą być relatywnie proste lub bardzo trudne i pracochłonne. Skala trudności może być także niesymetryczna, tj. pierwszy okres trudny, drugi – łatwy bądź pierwszy trudny, a drugi łatwy. Dużym ułatwieniem przy modelowaniu form zatrudnienia mogą być dołączone do zestawu narzędzi informatycznych prototypy¹³ modeli EFZ, które będą mogły być przejęte wprost (w całości lub w części) lub po niewielkiej adaptacji do zastanych okoliczności. Niezależnie od zakresu wykorzystania prototypu załączona została także metodologia modelowania form zatrudnienia (Sala 2007)¹⁴, która powinna być zachowana wraz z rozważeniem i zgłębieniem wszystkich zasygnalizowanych uwarunkowań metodologicznych. Oczywiście możliwe jest podjęcie modelowania EFZ z pominięciem niektórych lub wielu wskazań metodologicznych, ale będzie to uproszczenie pozbawiające wielu wartości dodanych jego realizatora, tj. projektanta lub decydenta (pracodawcę lub pracownika) albo analityka¹⁵.

Model elastycznych form zatrudnienia jest z natury swej modelem informacyjnym o charakterze decyzyjnym. Z metodologicznego punktu widzenia spojrzeniem właściwym na istotę modelu EFZ jest aparat pojęciowy, jakim dysponuje ekonomika informacji¹⁶. Informacja i procesy informacyjne nie występują samoistnie, lecz są zawsze integralną częścią systemów informacyjnych, które są kompleksami powiązanych procesów informacyjnych. Natomiast procesy informacyjne realizują funkcje: generowania, gromadzenia, przechowywania, przetwarzania, przekazywania, udostępniania, interpretacji, wykorzystywania informacji.

Kto i jak podejmie wyzwanie modelowania form zatrudnienia, ma bezpośredni związek z kulturą osobistą i kulturą organizacji, którą trzeba poznać i kształtować na miarę czasów GOW, mających charakter globalny (Borkowska, red. 2005). Oczywiście nie można rozpatrywać form zatrudnienia w oderwaniu od organizacji zatrudniającej. Adaptacyjna i efektywna organizacja, to organizacja stosująca modelowanie w celu jej poznania, skutecznego zarządzania nią i ciągłego doskonalenia jej. Dopiero z tej perspektywy organizacji jako systemu adaptującego się (systemu elastycznego) można dostrzec zasoby ludzkie organizacji

¹³ Zestaw narzędzi jest dostępny do przetestowania i pobrania pod adresem: www.symulator.ai.pl. Finalne wersje są planowane w lutym 2008 r.

¹⁴ Etapy 1, 2 i 3 zostały poddane bardzo szerokim działaniom przez liczny i interdyscyplinarny zespół zadaniowy Partnerstwa Euroster oraz zostały wyczerpująco udokumentowane. W wyniku tych działań powstały 3 modele EFZ zawodów istotnych dla przemysłu okrętowego oraz prototypy modeli uniwersalnych, abstrahujących od szczegółów specyficznych dla poszczególnych branż i organizacji. Drugi okres cyklu życia modelu EFZ podlega jeszcze ciągle eksperymentom oraz dokumentowaniu etapów 4, 5 i 6.

¹⁵ Zalety wymagań założeń funkcjonalnych oprogramowania wspomagającego modelowanie EFZ szerzej w: (Sala, Nowak, Bronk, Machel, Płoska 2007).

¹⁶ Jest to dziedzina młoda, która wykrystalizowała się ostatecznie w ostatnim dziesięcioleciu XX wieku (Oleński 2000).

i można sformułować zasadę, że elastyczna organizacja to elastyczne zasoby ludzkie organizacji, którym będzie dedykowany model elastycznych form zatrudnienia.

Podjęty kierunek modelowania organizacji doprowadził do ukształtowania się nowej filozofii biznesu, polegającej na kumulowaniu oraz równoważeniu potrzeb i oczekiwań klienta, pracownika i firmy. Filozofię tę szczególnie przekonująco eksponuje metodyka projektowania procesów biznesowych LOVEM na rysunku 6.



Źródło: (LOVEM..).

RYСУNEK 6. NOWA FILOZOFIA BIZNESU W METODYCE PROJEKTOWANIA PROCESÓW LOVEM

Warunkiem podjęcia modelowania form zatrudnienia jest pełna akceptacja tej filozofii i pełne zrozumienie znaczenia komponentu „satisfakcja pracownika”. Jest to komponent bardzo zaniedbany w polskiej rzeczywistości gospodarczej. Warunkiem jest zrozumienie konieczności budowy modelu stawiającego sobie za cel wolę równoważenia potrzeb i oczekiwań pracownika w zakresie form zatrudnienia, ale w kontekście potrzeb i oczekiwań organizacji oraz jej klienta. Dopiero po spełnieniu tego warunku, należy doprecyzować, w jaki sposób sprawić, aby zasoby ludzkie w organizacji stanowiły jej kapitał ludzki, prawdziwie przez nią szanowany, w przeciwieństwie do bezdusznych dotąd relacji formalnych pracodawca – pracownik.

LITERATURA

- Antonowicz P., Kania S., Opieka R. (2007), *Rezultat UG 3. Symulator korzyści stosowania elastycznych form zatrudnienia – podręcznik wdrażania*, Euroster, Gdańsk.
- Augustyniak S. (2004), *Źródła wydajności w erze nowej ekonomii*, CXO, 2 czerwca.
- Augustyniak S. (2006a), *Nauka i biznes w Polsce rozmawiają z rządem*, CEO, 13 grudnia.
- Augustyniak S. (2006b), *Skuteczna dyskusja*, CEO, 18 grudnia.
- Borkowska S., red. (2005), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPISS, Warszawa.
- Bronk Z., Manturewicz M. (2007), *Rezultat AI 01/D3. Specyfikacja znacznikowego języka definiowania modeli EFZ*, Euroster, Gdańsk.
- Bronk Z., Manturewicz M., Goroszko A., Sala J. (2007), *Rezultat AI 56. Projekt, oprogramowanie i dokumentacja techniczna SKEFZ*, Euroster, Gdańsk.
- Drucker P. F. (2002), *Mysli przewodnie Druckera*, MT Biznes, Warszawa.
- Euroster. Tryb dostępu: www.equal.euroster.pl [październik 2007 r.].

- Kasprzak T. (1998), *Strategie firm a Business Process Reengineering*, [w:] Kasprzak T. (red), *Modele informacyjne procesów gospodarczych, materiały konferencji międzynarodowej*, Katedra Cybernetyki i Badań Operacyjnych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- LOVEM Overview, IBM 07/2000 WT-1.
- Oleński J. (2000), *Ekonomika informacji*, PWE, Warszawa.
- Sala J. (2007), *Rezultat IBnGR-GAB 02/D3. Metodologia budowy, testowania i weryfikacji modelu*, Euroster, Gdańsk.
- Sala J., Nowak R., Bronk Z., Machel W., Płoska R. (2007), *Rezultat AI 55. Specyfikacja wymagań i założeń funkcjonalnych do SKEFZ*, Euroster, Gdańsk.
- Stiglitz J. E. (2006), *Szalone lata dziewięćdziesiąte*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.

PODEJŚCIE MOTYWACYJNE DO OCENY POTENCJAŁU ZAWODOWEGO PRZYSZŁEGO TELEPRACOWNIKA – NA PRZYKŁADZIE IMPLEMENTACJI NA WORTALU EFZ

W trakcie prac projektowych nad funkcjonalnością wortalu Elastycznych Form Zatrudnienia (EFZ) ustalono, że ma on być wyposażony w proste narzędzie interaktywne, umożliwiające użytkownikowi dokonanie autodiagnozy w zakresie podstawowych dyspozycji wobec telepracy. W rezultacie analizy możliwych rozwiązań zdecydowano, aby konstrukcję narzędzia oprzeć na podejściu motywacyjnym (w ujęciu MAPP3).

W podejściu motywacyjnym centralnym pojęciem jest *motywacja wewnętrzna osoby*, rozumiana jako jej wyraźne upodobanie, nastawienie, zainteresowanie bądź stała skłonność czy potrzeba. W praktycznych zastosowaniach przedmiotem analizy są zwykle motywacje wewnętrzne istotne/przydatne w różnych sferach aktywności zawodowej. Z takiej perspektywy można mówić – przykładowo – o upodobaniu do pracy z ludźmi, nastawieniu komunikacyjnym, potrzebie nowości i zmiany, nastawieniu na kierowanie innymi, potrzebie harmonijnych relacji, upodobaniu do koncentrowania się na szczegółach itd.

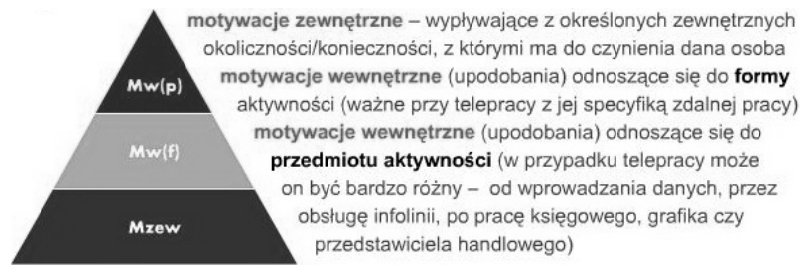
W podejściu motywacyjnym przyjmuje się podstawowe założenie: motywacje wewnętrzne to takie wyznaczniki osoby, które:

- mają relatywnie trwałe charakter;
- przejawiają się bezwiednie w zachowaniu/działaniu osoby;
- są „niewytrenowyalne” (bądź „wytrenowyalne” w niewielkim stopniu).

Analizy obrazu motywacji wewnętrznych osoby dokonuje się zwykle nie w sposób bezwzględny, ale odnosząc go do określonych oczekiwań, związanych z wybranym rodzajem aktywności zawodowej (w praktyce oczekiwania te narzuca specyfika konkretnego miejsca/stanowiska pracy). Wtedy wiodące motywacje wewnętrzne danej osoby – o ile współgrają ze specyfiką danego rodzaju aktywności zawodowej – stają się automatycznie naturalnymi „silnymi stronami” tej osoby, dzięki którym może ona łatwiej, wręcz bezwiednie, uzyskiwać dobre wyniki w swojej pracy, odczuwając jednocześnie zadowolenie i przyjemność z jej wykonywania.

Warto, z punktu widzenia analizy motywacyjnej, zwrócić uwagę na specyfikę aktywności zawodowej o charakterze telepracy. Otóż, w tym przypadku należy mówić o wyraźnym trójpoziomowym układzie motywacji, występującym u potencjalnego telepracownika, co obrazuje zamieszczony poniżej diagram „piramidy motywacji” (rysunek 1).

* Maciej Drozdowski – Projekt IW EQUAL „ElaStan” – promocja elastycznych stanowisk pracy i ochrona kapitału intelektualnego firm



RYSUNEK 1. TRÓJPOZIOMOWY UKŁAD MOTYWACJI W PRZYPADKU POTENCJALNEGO TELEPRACOWNIKA

W przypadku telepracy, inaczej niż ma to miejsce w wielu innych rodzajach aktywności zawodowej, „zmotywowanie” osoby do podjęcia określonej pracy ma trzy składowe – wszystkie o podobnie istotnym znaczeniu. Z jednej strony są to motywacje zewnętrzne do podjęcia telepracy, wynikające zwykle z określonej sytuacji rodzinno-domowej bądź środowiskowej (zamieszkanie w niewielkim ośrodku), z drugiej zaś – motywacje już wewnętrzne, czyli związane z osobistymi upodobaniami, ale odnoszące się tylko do samej formy pracy (chodzi o specyficzną dla telepracy, indywidualnie prowadzoną, działalność poza siedzibą firmy). I dopiero trzecim obszarem motywacji, który jest typowy/podstawowy przy podejmowaniu wszelkich innych rodzajów aktywności zawodowej, są osobiste upodobania i preferencje co do samego przedmiotu pracy, rozumianego jako określony „zawód” (księgowy, projektant, programista, handlowiec, operator infolinii, pracownik wprowadzający dane itd.). W przypadku narzędzia przygotowanego dla wortalu EFZ przedmiotem analizy są przede wszystkim motywacje z obszaru poziomu środkowego – jako wspólne dla działalności o charakterze telepracy – w najróżniejszych jej przejawach.

Pierwszym krokiem w analizie potencjału motywacyjnego danej osoby jest wypełnienie przez nią specjalnego kwestionariusza (w przypadku wortalu EFZ zastosowano online'owy kwestionariusz, składający się z 71 triad, gdzie w przypadku każdej użytkownik ma wskazać, która opcja odpowiada mu najbardziej, a która najmniej). Na podstawie sposobu wypełnienia kwestionariusza przez daną osobę tworzony jest obraz jej motywacji wewnętrznych – w ich niepowtarzalnej kombinacji obecności i natężenia. Następnie obraz ten odnoszony jest do modelu motywacyjnego, sporządzonego dla określonego rodzaju aktywności zawodowej. W przypadku wortalu EFZ przyjęto założenie, aby dla łatwości samodzielnego wykorzystania narzędzia (zwłaszcza interpretacji generowanych przezeń wyników) zastosować uproszczony model motywacyjny telepracy, obejmujący tylko podstawowe – „osiowe” – dla tego rodzaju aktywności zawodowej wyznaczniki.

Przy konstruowaniu modelu motywacyjnego aktywności zawodowej o charakterze telepracy wykorzystano zarówno źródła literaturowe, jak i opinie osób mających praktyczną styczność z tą formą wykonywania pracy. Przy bliższej analizie wymienianych tam wyznaczników tej formy aktywności zawodowej, rozumianych jako oczekiwania wobec potencjalnego telepracownika, stwierdzono jednak, że szereg z nich jest albo niespecyficzna dla telepracy (występują one również w wielu innych rodzajach aktywności zawodowej), albo nieuniwersalna dla telepracy (będąc przydatne w określonych typach telepracy, są nieistotne – a nawet niepożądane – w innych odmianach). W ten sposób – przy konstruowaniu modelu motywacyjnego telepracy – odrzucono na przykład takie wymieniane w niektórych źró-

dłach oczekiwania wobec telepracownika, jak: kreatywność, przedsiębiorczość, mobilność, nastawienie na samodzielność myślenia czy otwartość na zmiany.

Ostatecznie, biorąc od uwagę analizę potencjalnych wyznaczników telepracy, jak i określone ograniczenia diagnostyczne, istniejące przy podejściu motywacyjnym, zdecydowano, aby model motywacyjny telepracy oprzeć na następujących pięciu wyznacznikach, reprezentujących „osiowe” motywacje wewnętrzne dla tej formy aktywności zawodowej:

PRACA WYKONYWANA INDYWIDUALNIE – rozumiana jako nastawienie na aktywność realizowaną osobiście, samodzielnie i niezależnie, bez bezpośredniego nadzoru oraz nie w grupie/zespole;

SWOBODA W ORGANIZOWANIU SOBIE PRACY – rozumiana jako nastawienie na działanie poza formalnymi ramami i strukturami organizacyjnymi, niepodlegające narzuconemu zewnętrznemu reżimowi pracy;

PODEJŚCIE ZADANIOWE – rozumiane jako nastawienie na dzielenie planowanej pracy na „porcje” i wyznaczanie sobie tempa i terminów ich realizacji, po czym dążenie do kolejnego ich finalizowania/zamykania;

ŚCISLE WYKONANIE – rozumiane jako nastawienie na otrzymywanie sprecyzowanych oczekiwań co do zleczanych zadań i gotowość do ich realizacji, dokładnie zgodnie z nimi;

GOTOWOŚĆ DO BIEŻĄCEGO RAPORTOWANIA – rozumiana jako nastawienie na okresowe samorzutne informowanie o stanie realizowanych spraw.

Jak widać z powyższego, wyznaczniki 1) i 2) modelu motywacyjnego telepracy mają wskazać, na ile „osiowe” dla telepracy cechy – „indywidualna praca” i „swoboda organizacyjna” – są akceptowane i odpowiadają badanej osobie. Wyznacznik 3) dotyczy dyspozycji, która dla każdego telepracownika ma nieocenioną wartość, oznacza bowiem potencjał do samoorganizacji. Z kolei wyznaczniki 4) i 5) są bardzo istotne dla pracodawcy telepracownika (a więc pośrednio i dla niego samego), a wiążą się z faktem, że w przypadku telepracy nie występuje (bądź jest bardzo ograniczona) naturalna przy innych formach zatrudnienia bieżąca weryfikacja wyników działań pracownika – przez jego współpracowników czy bezpośrednich przełożonych. W telepracy tego nie ma, stąd dla uniknięcia mogącego łatwo nastąpić „rozejścia się” oczekiwań pracodawcy z faktycznymi działaniami pracobiorcy, tak ważne są w telepracy takie naturalne nastawienia pracownika, jak „ściśle wykonanie” i „bieżące raportowanie”.

Dla przejrzystości prezentowanych wyników, tj. obecności i natężenia motywacji wewnętrznych w poszczególnych obszarach wyznaczonych przez model motywacyjny telepracy, na wortalu EFZ zastosowano diagram w postaci tzw. gwiazdy motywacji (rysunek 2).

W przypadku gwiazdy motywacji obszar wypełniony kolorem w obrębie danego ramienia gwiazdy wskazuje na obecność określonej motywacji wewnętrznej u badanej osoby – im ten obszar jest większy, tym większe jest natężenie danej motywacji. Wypełnienie zielone, zajmujące ponad połowę ramienia gwiazdy, świadczy o zdecydowanym nastawieniu – o charakterze wyraźnego upodobania, silnej potrzeby, a nawet pasji; gdy nie wykracza ono poza połowę ramienia gwiazdy – świadczy to o umiarkowanym, ale ustabilizowanym nastawieniu – o charakterze zainteresowania zaznaczającej się skłonności. Gdy obszar wypełniony kolorem jest niewielki (dodatkowo staje się on wtedy na diagramie szary), oznacza to brak zainteresowania, nieistotność danego wyznacznika dla badanej osoby. Z kolei czerwone wypełnienie wewnętrznej części ramienia gwiazdy wskazuje na obecność antymotywacji, co objawiać się może nielubieniem, niechęcią, unikaniem lub oporem ze strony badanej osoby w danej kwestii.



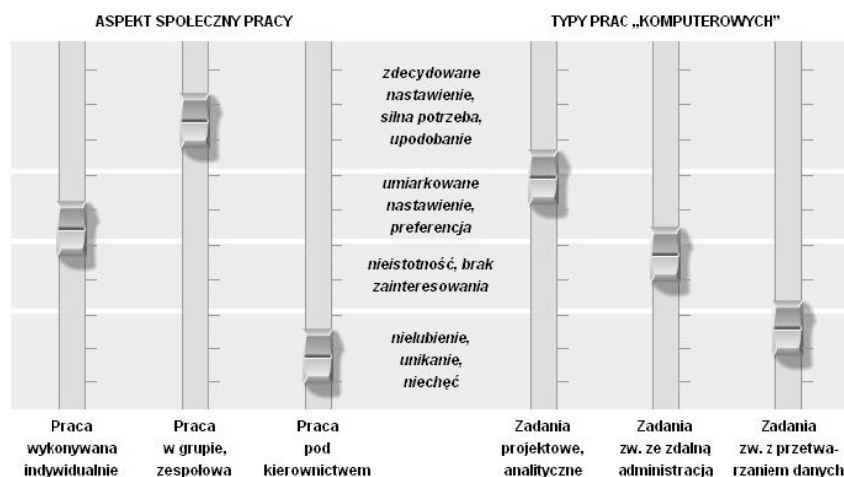
RYCINA 2. DIAGRAM MOTYWACJI „OSIOWYCH” WOBEC TELEPRACY

Na potrzeby prostej interpretacji wyników w zakresie motywacji „osiowych” dla telepracy – uzyskanych przez badaną osobę (w postaci pokazanego powyżej diagramu gwiazdy) – dobrze byłoby, aby w przypadku każdego z pięciu wyznaczników osoba badana uzyskała lepszy lub gorszy, ale dodatni, rezultat, czyli obszar wypełniony kolorem zielonym. Warto podkreślić, że niekoniecznie obowiązuje tu zasada, że im większy obszar, tym lepiej, bo bardzo znaczące wypełnienie wskazuje z kolei na motywację nieodpartą, co nie zawsze musi być korzystne. Natomiast wykazany w wyniku badania brak określonej motywacji wewnętrznej bądź jej bardzo nikła obecność – powinny uczulić badaną osobę, że w tych aspektach telepracy będzie ona musiała liczyć się z koniecznością „nadrobienia” takiego braku zastosowaniem pewnego świadomego, narzuconego sobie, reżimu działania.

Oczywiście, najbardziej niekorzystna – dla potencjalnego telepracownika – jest sytuacja, gdy w obszarze któregoś z „osiowych” wyznaczników telepracy ujawni się u tej osoby obecność antymotywacji. Oznaczać to bowiem będzie, że – chcąc zajmować się telepracą – osoba ta będzie musiała przelamywać pewne istniejące w sobie niechęci czy opory, co – biorąc pod uwagę, że owe niechęci i opory raczej nie zanikną (jako przejawy relatywnie trwałych nastawień wewnętrznych) – może na dłuższą metę okazać się dla tej osoby zbyt dużym obciążeniem psychicznym. Również tu jednak mogą zaistnieć pewne wyjątki, o których należy pamiętać. Chodzi o to, że niektóre z wyznaczników „osiowych”, będąc zasadne w całej rozciągłości dla zdecydowanej większości odmian telepracy, mogą w pewnych szczególnych przypadkach mieć bardzo ograniczoną wymagalność (na przykład w przypadku wyznacznika ŚCISLE WYKONANIE – w sytuacji, gdy telepracownikiem jest grafik).

Jak wynika z powyższego, wyniki badania motywacyjnego w zakresie „osiowych” wyznaczników telepracy pokazują przede wszystkim, czy tego typu aktywność zawodowa nie jest generalnie w sprzeczności z indywidualnym profilem motywacyjnym badanej osoby. W drugiej części prezentacji wyników badania motywacyjnego, zaimplementowanego na wortalu EFZ, profil motywacyjny potencjalnego telepracownika pokazywany jest jeszcze z innej perspektywy. Po pierwsze, przedstawiana jest w tej części, stwierdzona u badanej

osoby, kompozycja nastawień wobec pracy indywidualnej, pracy w zespole/grupie oraz pracy pod kierownictwem. Po drugie, pokazywana jest kompozycja nastawień badanej osoby wobec trzech głównych możliwych typów zadań, jakie występują w pracach „komputerowych”, które to prace stanowią bardzo często przedmiot zleceń realizowanych w formie telepracy. Wyniki badania motywacyjnego w tej drugiej części są prezentowane na wortalu EFZ w postaci tzw. diagramów suwakowych, których rzut ekranowy pokazany jest na rysunku 3.



RYСУNEK 3. DIAGRAMY SUWAKOWE PREZENTUJĄCE WYNIKI CZĘŚCI 2 ANALIZY BADANIA MOTYWACYJNEGO

Analiza kompozycji nastawień badanej osoby wobec pracy indywidualnej, pracy w zespole/grupie oraz pracy pod kierownictwem (lewy panel diagramów suwakowych) jest o tyle interesująca i ważka, że występująca u potencjalnego telepracownika chęć do pracy indywidualnej zestawiona jest tu z jego nastawieniem na pracę w zespole/grupie i pod kierownictwem. Jeżeli w tym zestawieniu góruje nastawienie na pracę realizowaną indywidualnie, to telepraca wydaje się istotnie korzystną, odpowiednią opcją dla badanej osoby. Jeżeli jest jednak odwrotnie, potencjalny telepracownik musi brać to pod uwagę. Nie oznacza to jednak automatycznie wystąpienia bezwzględnych przeciwwskazań dla podjęcia tego typu aktywności zawodowej, jaką jest telepraca.

Przykładowo, w przypadku upodobania badanej osoby do pracy w grupie/zespole, górującego nad nastawieniem na pracę indywidualną, brak możliwości realizowania potrzeb społecznych w ramach telepracy może być do pewnego stopnia kompensowany przez życie rodzinne czy towarzyskie (zwłaszcza, że działalność o charakterze telepracy zwykle nie jest ściśle pełnoetatowa i „przeplata się” z aktywnością pozazawodową; niektóre odmiany telepracy zakładają też możliwość kontaktów z klientami, kontrahentami itp.). Inaczej jest w przypadku, gdy badana osoba nastawiona jest na bycie kierowanym/kierowaną w pracy (co góruje nad jej nastawieniem na pracę realizowaną indywidualnie). Wtedy również efektywne wykonywanie telepracy może nie stanowić poważniejszego problemu – pod warunkiem

kiem jednak, że praca ta będzie polegała na realizacji takich zadań, że do minimum ograniczona zostanie konieczność podejmowania decyzji czy przejawiania inicjatywy przez telepracownika.

Telepraca może polegać na różnego typu aktywności; bardzo często (choć nie zawsze) są to prace „komputerowe”, tj. takie, których istota polega na wykorzystaniu do ich realizacji komputera (i odpowiedniego oprogramowania). Prawy panel diagramów suwakowych, będący elementem drugiej części prezentacji wyników badania motywacyjnego na wortalu EFZ, pokazuje preferencje badanej osoby w tym zakresie. Zestawione są tu motywacje wewnętrzne, stwierdzone u badanej osoby, wobec trzech głównych typów zadań „komputerowych”. Są to:

- zadania projektowe, analityczne, programistyczne, o charakterze opracowań, zestawień, analiz itp.;
- zadania związane ze zdalnym administrowaniem systemów, sieci itp.;
- zadania związane z obsługą danych, polegające przede wszystkim na ich wprowadzaniu i prostym, zrutynizowanym przetwarzaniu.

Określone, występujące u badanej osoby, preferencje wobec poszczególnych typów zadań „komputerowych”, mogących wystąpić jako przedmiot telepracy, powinny być brane pod uwagę przez potencjalnego pracownika. Chodzi o to, że – obok posiadanych kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia – będą one miały znaczący wpływ na efektywność i jakość wykonywanej pracy, zwłaszcza w dłuższej perspektywie (np. brak nastawienia na szczegóły oraz na rutynowo realizowane czynności, które to dyspozycje konstytuują preferencję do zadań związanych z przetwarzaniem danych, da prędzej czy później znać o sobie ograniczoną wydajnością oraz występowaniem błędów przy wykonywaniu tego typu zadań).

Generalnie jednak, nawet ewidentnie negatywne (w rozumieniu używanym w niniejszym artykule) wyniki badania motywacji wewnętrznych nie świadczą o tym, że badana osoba nie będzie potrafiła efektywnie wykonywać danej pracy, w tym przypadku – telepracy. Jeśli tylko będzie reprezentowała odpowiednie kompetencje merytoryczne oraz odpowiednio wysoki poziom zmotywowania – obok posiadanych kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia – na pewno będzie potrafiła. Tyle tylko, że uzyskanie wymaganych rezultatów będzie musiała okupić znacząco większym wysiłkiem i staraniem, co na dłuższą metę może (choć nie musi) stać się realnym problemem dla niej samej i/lub dla pracodawcy. Nadal jednak, mimo że w wielu sytuacjach życiowych decyzje o podjęciu danej pracy podejmowane są w pierwszej kolejności z punktu widzenia konieczności czy okoliczności zewnętrznych (a nie upodobań czy preferencji wewnętrznych), warto zawsze zapoznać się z odnośnymi wynikami badania motywacyjnego, nawet o tak wstępnym charakterze, jak zaimplementowane na wortalu EFZ. Z jednej strony dają one bowiem cenny wgląd w specyfikę reprezentowanego przez siebie potencjału zawodowego i nawet gdy wydaje się on niekompatybilny z profilem podejmowanej pracy, to przynajmniej badana osoba staje się wtedy przygotowana do określonych wyzwań, jakie w związku z tym staną przed nią w nowej pracy. Z drugiej strony osoba świadoma swego określonego potencjału zawodowego może starać się tak dobrać czy wymodelować pewne aspekty podejmowanej pracy, co zwykle w jakimś, nawet niewielkim, zakresie jest możliwe, by konkretna forma, charakter i przedmiot tej pracy lepiej współgrały z jej indywidualnym profilem motywacyjnym.