Małgorzata Szylko-Skoczny

Elastyczne formy zatrudnienia – korzyści i zagrożenia społeczne

1. Więcej rynku na rynku pracy

Globalizacja gospodarki, otwarcie rynków pracy, wzrost konkurencji, wprowadzanie nowych technologii informatycznych i komunikacyjnych w istotnym stopniu wpływają na sferę zatrudnienia. Upowszechnianie nowych technologii prowadzi do likwidacji starych miejsc pracy i tworzenia nowych. Nie jest to jednak prosta kompensacja, gdyż nowe miejsca pracy wymagają nowych umiejętności. U progu XXI wieku ma miejsce stopniowe przechodzenie do nowej epoki społeczeństwa „postindustrialnego". W erze informatycznej inteligentne maszyny będą, zdaniem J. Rifkina, eliminować pracę ludzką z procesu produkcji i usług[1]. Praca, stając się dobrem zagrożonym, zyskuje na wartości, a podstawowym problemem jest jej bardziej sprawiedliwie podzielenie.

Jedną z konsekwencji globalizacji gospodarki jest otwarcie rynków pracy, które wpływa na nasilenie się konkurencji pomiędzy krajami rozwiniętymi. Istotne znaczenie ma tu wzrost wydajności pracy oraz różnice w kosztach siły roboczej. Duży wpływ ma na to odmienność modeli rynku pracy w Europie i w USA oraz Japonii. W Europie ciągle mamy znacznie bardziej uregulowany rynek pracy, który charakteryzuje się silną pozycją związków zawodowych, dużą rolą systemów negocjacji zbiorowych i umów taryfowych w kształtowaniu warunków pracy, rozbudowaną siatką socjalną, relatywnie wysokimi płacami. W USA daleko idąca deregulacja rynku pracy wpłynęła na jego większą elastyczność, powstaje dużo

---

[1] J. Rifkin, *The end of the work*, New York, 1995.

nowych miejsc pracy, ale są one mało stabilne. Generalnie niższe płace i znacznie mniejsza ochrona socjalna pracowników sprawiają, że siła robocza w USA i Japonii jest o ok. 50% tańsza niż w krajach UE[2].

Duże koszty siły roboczej powodują, że pracodawcy są zainteresowani wprowadzaniem nowych technologii redukujących zatrudnienie. W USA w latach 1989 – – 1993 straciło pracę w wyniku automatyzacji ponad 1,8 mln pracowników. W Hamburgu wprowadzenie nowych technologii informatycznych i automatyzacji w bankach i firmach ubezpieczeniowych doprowadziło, w latach 1995 – 1996, do masowych zwolnień wysoko kwalifikowanych i wynagradzanych pracowników z wieloletnim stażem pracy.

W krajach uprzemysłowionych bezrobocie, już dawno, przestało zagrażać jedynie grupom marginesowym. Redukcje zatrudnienia dotyczą, w coraz większym stopniu, pracowników wysoko wykwalifikowanych, naukowców, nauczycieli, pracowników administracji publicznej. Sektor prywatny stał się przykładem do naśladowania dla sektora publicznego.

W latach 80. i 90. zmieniło się podejście do pracy, struktury kwalifikacji i organizacji przedsiębiorstw. Pracodawcy stawiają nowe wymagania pracownikom, cenione są nie tylko wysokie, wszechstronne kwalifikacje, ale także samodzielność, odpowiedzialność, kreatywność, mobilność, umiejętność przewidywania zmian i dostosowywania się do nich. W latach 60. i 70. wyuczony zawód można było, w zasadzie, wykonywać do momentu przejścia na emeryturę. Obecnie wykonywanie przez całe życie tego samego zawodu stało się problematyczne; co wcale nie musi być oceniane negatywnie. Młodzież nie może zbyt mocno liczyć na pewność i bezpieczeństwo zatrudnienia. Zamiast tego coraz powszechniejsze jest przekonanie, że praca powinna dawać przyjemność, zadowolenie. Zmiany na rynku pracy sprawiły, że osoby o wysokich kwalifikacjach mają wiele różnych szans na pracę, stawiane im są jednak duże wymagania. Pracodawcy wymagają od pracowników przejęcia części odpowiedzialności, gotowości do podejmowania ryzyka, elastyczności. Zamiast bezpieczeństwa oferowana jest pracownikom duża swoboda[3].

U progu XXI wieku wobec nowych uwarunkowań ekonomicznych i technologiczno-organizacyjnych oraz nasilającej się konkurencji konieczne stało się zwiększenie elastyczności rynku pracy w celu szybkiego dostosowywania aktualnie opłacanej pracy do zmiennego popytu. W stosowanych przez pracodawców strategiach zatrudnienia charakterystyczne jest korzystanie w coraz większym stopniu z no-

---

[2] Por. S. Borkowska, *Główne wyzwania wobec problemów pracy na przełomie wieków*; E. Kryńska, *Popyt na pracę – Tendencje i perspektywy*, [w:] *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, KUP i IPiSS, Warszawa 1998; *Raport o zatrudnieniu w świecie 1998 – 99 MOP*, MPiPS Warszawa 1999.

[3] G. Biffl, H. Lutz, *Die Zukunft der Arbeit*, Arbeitsmarktservice Österreich, Wien 1998.

wych, nietypowych, elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy. Praca w ramach pracowniczego stosunku pracy jest stopniowo wypierana przez pracę w ramach kontraktu, umowy zlecenia, umowy o dzieło, samozatrudnienia. Nowe formy zatrudnienia tworzą nowy atypowy stosunek pracy, który nie mieści się w postaci klasycznego stosunku pracy podporządkowanej. Nowym formom zatrudnienia towarzyszy destandaryzacja czasu pracy[4].

Z kwestią uelastyczniania rynku pracy wiąże się konieczność dostosowania ustawodawstwa pracy do nowej sytuacji, tak aby nie było ono barierą w stosowaniu nietypowych form zatrudnienia. Jednocześnie niezbędne jest zapewnienie ochrony podstawowych praw pracowniczych i socjalnych rozszerzającemu się szybko kręgowi osób pracujących poza typowym, pracowniczym stosunkiem pracy. Istotne znaczenie mają zwłaszcza pytania:

- Które z elementów atypowego zatrudnienia (np. wynagrodzenie, stabilność zatrudnienia, bezpieczeństwo socjalne) są oceniane najbardziej negatywnie (w porównaniu z zatrudnieniem w ramach typowych stosunków pracy) i wymagają zwiększonej ochrony prawnej?
- W jaki sposób poprzez celowe zmiany ustawodawstwa pracy wpływać na zachowania pracodawców w zakresie stosowania takich elastycznych form zatrudnienia, które będą akceptowane społecznie?
- Czy i kiedy elastyczne formy zatrudnienia mogą być atrakcyjne dla pracowników oraz stać się szansą na dostosowanie aktywności zawodowej do indywidualnych potrzeb w zakresie stylu życia i pracy?
- Czy elastyczne formy zatrudnienia mogą być skutecznym instrumentem w walce z bezrobociem?

2. Strategie elastycznego zatrudniania

Ponieważ tradycyjny model stałego zatrudnienia utrudniał szybkie dostosowanie podaży siły roboczej do potrzeb rynku pracy w latach 80. i 90. konieczne stało się wprowadzanie nowych, elastycznych form zatrudniania. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że stosowane strategie elastycznego zatrudniania są skierowane na:

- odejście od ustawowej i układowej regulacji czasu pracy i przejście do indywidualnego ustalania wymiaru i rozkładu czasu pracy;
- zwiększenie zróżnicowania wynagrodzenia za pracę;
- ograniczenie i rozproszenie funkcji zakładu pracy;
- zwiększenie przydatności pracowników (m.in. dzięki intensywnemu dokształcaniu w zakładzie pracy);

[4] Szerzej, A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.

- stosowanie nowych form zatrudnienia i nowych umów, a w konsekwencji wyraźną segmentację rynku pracy[5].

Atypowe zatrudnienie występuje w bardzo zróżnicowanych formach. Spośród najczęściej spotykanych wariantów można wymienić:

- pracę w ograniczonym wymiarze czasu pracy;
- nieznaczne zatrudnienie jako szczególny rodzaj zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie to nie jest objęte obowiązkiem ubezpieczenia społecznego;
- zatrudnianie pracowników wypożyczanych – trójstronna umowa zastępuje dwustronną umowę o pracę, a pracownicy są zatrudnieni w przedsiębiorstwach świadczących usługi w formie wypożyczania pracowników różnym pracodawcom w zależności od potrzeb;
- zatrudnienie na czas określony;
- „nowi", pozorni przedsiębiorcy;
- „nowa" praca w domu.

Praca w ograniczonym wymiarze czasu pracy jest to zatrudnienie poniżej normalnego wymiaru tygodniowego czasu pracy. Chodzi tu nie tylko o klasyczną formę pracy na 1/2 etatu, 1/3 etatu, 3/4 etatu itp., ale także o szerokie spektrum bardzo zróżnicowanych nie tylko wymiarów, ale także rozkładów czasu pracy. Wśród najbardziej rozpowszechnionych w państwach Unii Europejskiej form niepełnego czasu pracy można wymienić:

- job-sharing – dwóch lub więcej pracowników dzieli między siebie jedno stanowisko pracy pełnowymiarowej, dzieląc jednocześnie proporcjonalnie wynagrodzenie i inne świadczenia;
- równomiernie skrócony dzienny wymiar czasu pracy – regularna praca na niepełnym etacie, gdy wymiar dzienny czasu pracy jest stały i wynosi, np. 4 godziny (może to być praca, np. zawsze przed południem, po południu, w nocy);
- nierównomiernie skrócony dzienny wymiar czasu pracy – różny wymiar czasu pracy w poszczególnych dniach tygodnia;
- skrócony czas pracy o elastycznym rozkładzie w ramach poszczególnych dni (np. 4 dni w tygodniu praca w pełnym wymiarze czasu, a pozostałe dni wolne), tygodni (np. 3 tygodnie pracy w pełnym wymiarze i tydzień wolny) lub miesięcy (np. większość miesięcy w roku praca w pełnym wymiarze, a 3 miesiące wolne);
- praca z uwzględnieniem długotrwałego urlopu, np. roczny urlop na wychowanie dziecka, na naukę;
- praca na wezwanie – pracownik świadczy pracę odpowiednio do zapotrzebowania pracodawcy i musi być stale osiągalny dla pracodawcy.

Wśród nowych form zatrudniania wprowadzana jest nowa organizacja pracy w zespołach, które mają różne zadania i realizują jednocześnie kilka projektów

[5] B. Keller, *Einfürung in die Arbeitspolitik*, München, Wien 1997, s. 459 – 468.

w tym samym czasie. W latach 90. zwiększyła się także w krajach UE liczba osób pracujących w nietypowych godzinach pracy w nocy, wczesnym rankiem, w południe, w czasie weekendów, w nadgodzinach; niektóre koncerny preferują bowiem zatrudnianie mniejszej liczby pracowników w dłuższym czasie pracy.

3. Zakres stosowania elastycznych form zatrudniania

Większość stworzonych dodatkowo miejsc pracy, w pierwszej połowie lat 90. w krajach UE dotyczyło zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Od roku 1985 udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze w stosunku do ogółu zatrudnienia wzrósł z 10,8% do 16,4%. Występują jednak wyraźne różnice regionalne. W krajach śródziemnomorskich: Grecji, Włoszech, Hiszpanii oraz Portugalii i Luksemburgu udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze nie przekracza 10%, natomiast w Holandii wynosi 38%, a w Wielkiej Brytanii, Szwecji i Danii pomiędzy 20% a 25%. W roku 1995 71% stworzonych dodatkowo miejsc pracy dla mężczyzn oraz 85% dla kobiet były to miejsca pracy w niepełnym wymiarze czasu. Należy tu dodać, iż dla większości pracowników zatrudnienie na niepełnym etacie wynika z braku pracy pełnoetatowej, a nie z wyboru[6].

W RFN w niepełnym czasie pracy pracowało w roku 1960 ok. 3,9% zatrudnionych, w roku 1970 – 11%, a w roku 1994 – 18,1%. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu dotyczy znacznie częściej kobiet. Ma to bezpośredni związek z realizacją przez nie funkcji wychowawczej i ograniczonymi możliwościami znalezienia odpowiedniej opieki do dzieci. W roku 1994 w zachodniej części Niemiec w niepełnym czasie pracy było zatrudnionych 19,7% ogółem, w tym 41,8% kobiet, natomiast we wschodniej części Niemiec odpowiednio – 10,8% i 20,7%[7].

W Austrii w roku 1996 zatrudnionych w niepełnym wymiarze było 15% ogółu przy czym wielokrotnie wyższe było takie zatrudnienie wśród kobiet (28%) niż mężczyzn (4%). Warto tu wskazać, że prawie 10% zatrudnionych w niepełnym wymiarze pracowało w czasie zbliżonym do pełnego wymiaru (31 – 35 godzin tygodniowo), 37% pracowało od 21 do 30 godzin tygodniowo, 42% od 11 do 20 godzin tygodniowo, a 11% było zatrudnionych w niewielkim wymiarze (poniżej 10 godzin tygodniowo). Znacznie wyższy udział zatrudnienia w niewielkim wymiarze występuje w Danii i Holandii (28%) oraz Wielkiej Brytanii (25%)[8].

Najwyższy w UE jest udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze w Holandii. Na początku lat 90. w niepełnym czasie było zatrudnionych 35% ogółem; przy czym 17% mężczyzn i 65% kobiet. Warto podkreślić, iż duża część Holendrów

---

[6] *Employment in Europe 1996*, European Commission, Brussels Luxemburg, 1996; *Vollbeschäftigung bleibt das Ziel*, BMAGS, Wien, 1998, s. 68.

[7] *Berliner Memorandum zur Arbeitszeitpolitik 2000*, Berlin, 1995, s. 32.

[8] *Vollbeschäftigung...*, dz. cyt., s. 68.

dobrowolnie wybrała ten rodzaj zatrudnienia. Zaledwie 7,3% Holendrów zatrudnionych w roku 1994 w niepełnym czasie chciało pracować na cały etat. 2/3 osób pracujących w Holandii w niepełnym czasie pracy posiada wysokie kwalifikacje, a pracodawcy zapewniają im dobre warunki pracy. Zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu mają także w Holandii stosunkowo dobre zabezpieczenie socjalne. Wątpliwości może jedynie budzić duży udział nieznacznego zatrudnienia, poniżej 10 godzin tygodniowo – 31,5% (mężczyźni – 38,4%, kobiety – 29,1%). Z małą liczbą godzin pracy wiąże się bardzo niskie wynagrodzenie. Można przypuszczać, że dochody uzyskiwane z nieznacznego zatrudnienia są najczęściej jedynie uzupełnieniem dochodów pochodzących z innych źródeł[9].

W krajach UE obok rozszerzania się zakresu pracy w zmniejszonym wymiarze czasu nasila się proces zróżnicowania struktury czasu pracy. W coraz większym stopniu występuje zatrudnienie w nietypowych rozkładach czasu pracy, np. zwykle praca wieczorem (13%), czasem praca wieczorem (19,7%), zwykle praca w nocy (5,5%), czasem praca w nocy (9,5%), zwykle praca w sobotę (28,3%), czasem praca w soboty (21,9%), zwykle praca w niedzielę (11,7%), czasem praca w niedzielę (15,5%)[10].

Cechą charakterystyczną dla państw członkowskich Unii jest wypieranie zatrudnienia stałego przez zatrudnienie na czas określony. W latach 90. powstało proporcjonalnie więcej miejsc pracy na czas określony, niż miejsc pracy stałej. Średnio więcej niż połowa osób, które były wcześniej bezrobotne lub bierne zawodowo, a zostały zatrudnione w roku 1995, znalazły pracę na czas określony. W RFN w roku 1990 1,3 mln umów o pracę było zawartych na czas określony. Zatrudnieniem na czas określony ponadproporcjonalnie dotknięte są kobiety, młodzież oraz pracownicy niewykwalifikowani.

4. Korzyści i straty wynikające z elastycznych form zatrudnienia

Korzyści wynikające z pracy w niepełnym wymiarze czasu to przede wszystkim obniżenie stałych kosztów, ograniczenie nieproduktywnego czasu pracy pracowników, wydłużenie pracy w zakładzie (wprowadzenie wielozmianowości), pełniejsze wykorzystanie maszyn i urządzeń produkcyjnych zakładu poprzez wydłużenie ich czasu pracy, zwiększenie możliwości szybkiego zastąpienia pracownika, np. w wypadku urlopu, choroby, wypowiedzenia, ograniczenie pracy w nadgodzinach, lepsza możliwość dostosowania się do przejściowych trudności ekonomicznych przedsiębiorstwa, ograniczenie produkcji do magazynu, wzrost wydajności pracy (zwłaszcza przy pracy monotonnej o ok. 10 – 20%, przy komputerze, przy taśmie,

[9] G. Schmid, *Beschäftigungswunder Niederlande?*, WZB, Berlin 1996.

[10] *Vollbeschäftigung...*, dz. cyt., s. 70.

wymagającej dużej koncentracji), poprawa jakości pracy (lepsze efekty), zmniejszenie fluktuacji załogi, zwiększenie możliwości dokształcania pracowników, ułatwienie dokonywania przez pracodawców zwolnień, zwiększenie szans na zatrudnienie dzięki tworzeniu dodatkowych miejsc pracy.

Jako koszty pracy w niepełnym czasie wskazywane są w literaturze takie kwestie, jak: zwiększenie nakładów na obsługę kadrową, wzrost zapotrzebowania na miejsca w stołówce, na parkingu, w szatni, w sanitariatach, na ubrania ochronne, niższe płace (często nie wystarczają na zaspokojenie podstawowych potrzeb), relatywnie dłuższy okres adaptacji zawodowej oraz relatywnie wyższe koszty dokształcania zawodowego. Dotychczasowe doświadczania pokazują także, że prowadzone w zakładzie pracy dokształcanie zawodowe jest dla pracowników o niepełnym wymiarze czasu pracy, z reguły, trudniej dostępne. Pracodawcy inwestują bowiem, przede wszystkim, w podnoszenie kwalifikacji pracowników pełnoetatowych stanowiących stały trzon załogi. Negatywnym elementem zatrudnienia w niepełnym wymiarze jest ograniczona droga awansu zawodowego. Zmniejszone jest również zabezpieczenie takich pracowników w razie wystąpienia ryzyka socjalnego (zwłaszcza starości i bezrobocia). W ogóle nie są objęci systemem ubezpieczeń społecznych pracownicy zatrudnieni w niewielkim czasie pracy. Praca w niepełnym wymiarze, prowadząc do wzrostu liczby pracowników w konkretnym przedsiębiorstwie, może także spowodować konsekwencje w sferze uprawnień załogi w dziedzinie zbiorowego prawa pracy.

Negatywnym elementem pracy na czas określony jest, przede wszystkim, niepewność kontynuowania zatrudnienia. Czasowe zatrudnienie ma także negatywne konsekwencje w zakresie zabezpieczenia społecznego i może prowadzić do ograniczenia, a nawet wykluczenia niektórych świadczeń społecznych, np. zasiłku od bezrobocia[11].

Korzystanie przez pracodawców z telepracy oznacza dla nich znaczne oszczędności (niewielkie wykorzystanie przestrzeni biurowej, oszczędności w czasie i kosztach podróży, mało pracowników nadzoru) oraz wyższą produktywność (zakłócenia pracy dotyczą tylko poszczególnych pracowników). Warto tu także wskazać, że ponieważ telepracownicy pracują, często, z dala od dużych miast ich zarobki są relatywnie niższe. Poważnym negatywnym skutkiem telepracy może być izolacja społeczna pracowników.

Samozatrudnienie daje poczucie niezależności od szefa, możliwość podejmowania samodzielnych decyzji dotyczących aktywności zawodowej, swobodę w kształtowaniu stylu życia i pracy. Jednocześnie jest to często samodzielność i niezależność pozorna, a podporządkowanie pracownicze zostaje zastąpione zależnością ekonomiczną od wcześniejszego pracodawcy. Praca na własny rachunek wią-

[11] Por. H. Strzemińska, *Przyszłość czasu pracy, formy, modele, wymiary*, [w:] *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, dz. cyt., A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia...*, dz. cyt.; B. Keller, *Einfürung...*, dz. cyt.

że się także z indywidualną odpowiedzialnością za bezpieczeństwo socjalne i wzrostem obciążeń z tytułu ubezpieczeń społecznych.

Oceniając elastyczne formy zatrudnienia, można wskazać zarówno ich pozytywne, jak i negatywne konsekwencje. Przede wszystkim prowadzą one do obniżenia zarówno kosztów siły roboczej, jak i kosztów kapitału. Powodują także zwiększenie mobilności siły roboczej i pozwalają na szybkie dostosowywanie produkcji i usług do zmieniających się potrzeb. Jednocześnie ich bezpośrednim skutkiem jest obniżenie bezpieczeństwa socjalnego pracowników (wykluczenie lub ograniczenie ubezpieczenia społecznego, spadek poziomu płac, duża fluktuacja dochodów, tymczasowość pracy). Ograniczenie ochrony pracowniczej następuje w zamian za dostęp do pracy i utrzymanie zatrudnienia.

Nietypowe formy zatrudnienia wpływają na zmianę charakteru pracy, powodują zmianę relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem oraz pomiędzy pracownikami (np. praca na rzecz kilku pracodawców, brak pracodawcy, wzrost konkurencji miedzy pracownikami, dezintegracja kolektywnych form organizacji pracowników, atomizacja siły roboczej). Prowadzą one do polaryzacji rynku pracy oraz polaryzacji społeczeństwa. Z jednej strony mamy bowiem do czynienia z rynkiem pracy dla pracowników o wysokich kwalifikacjach, wysokich płacach i w miarę stabilnym zatrudnieniu, z drugiej strony mamy rynek pracy dla pracowników o niskich kwalifikacjach, niskich płacach, tymczasowym zatrudnieniu. Praca w ramach tego drugiego rynku pracy często nie pozwala na zaspokojenie podstawowych potrzeb.

Elastyczne formy zatrudnienia, takie jak praca kontraktowa, na czas określony, w zmniejszonym wymiarze czasu itp. są atrakcyjnym zatrudnieniem dla drugiej osoby w rodzinie (matka), która pragnie uzupełnić dochody gospodarstwa domowego. Przez głównego żywiciela rodziny takie formy zatrudnienia są jednak, najczęściej, akceptowane jedynie z powodu braku szans na stałą pracę na pełnym etacie. Elastyczne formy zatrudnienia dają przede wszystkim szansę na pracę kobietom, które muszą łączyć aktywność zawodową z wychowywaniem dzieci. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że w ostatnich latach coraz więcej osób (także mężczyzn), zwłaszcza o wysokich kwalifikacjach, jest zainteresowanych pracą w ramach elastycznych form zatrudnienia, ponieważ pozwala ona na lepsze dostosowanie aktywności zawodowej do indywidualnych, zróżnicowanych potrzeb w zakresie i stylu życia i pracy.

Nie można wreszcie nie doceniać faktu, iż praca nawet mało atrakcyjna może być dla wielu osób jedyną alternatywą wobec bezrobocia. Zatrudnienie w elastycznych formach jest promowane w ramach polityki socjalnej UE jako skuteczny środek rozładowania bezrobocia. Efekt w postaci stworzenia dodatkowego zatrudnienia w wyniku stosowania pracy w niepełnym wymiarze czasu oszacowano w RFN na 300 000 miejsc pracy w latach 1983 – 1992[12].

[12] *Berliner Memorandum...*, dz. cyt., s.35.

5. Między zatrudnieniem stałym a przejściowym

Wobec elastycznych form zatrudnienia państwo może realizować trzy różne strategie: zakazu, dopuszczenia elastyczności bez regulacji (model liberalny) oraz regulacji elastycznych form zatrudniania.

Wydaje się, że całkowity zakaz stosowania elastycznych form zatrudnienia jest trudny do wprowadzenia przede wszystkim dlatego, iż wiele z tych form jest już szeroko rozpowszechnionych. Istnieją także silne grupy interesów broniące istniejącego stanu rzeczy. Poza tym ze względów ekonomicznych nie można zrezygnować z pewnego zakresu elastycznego zatrudnienia w produkcji i usługach. W razie zakazu istnieje także niebezpieczeństwo wysokich kosztów kontroli jego przestrzegania. Zakaz stosowania niektórych form, np. pracy na czas określony, wypożyczania pracowników, może prowadzić do ucieczki w szarą strefę i rozszerzenia nielegalnego zatrudnienia. Zakaz może także wykluczyć niektóre grupy z rynku pracy, np. zakaz zatrudnienia w niewielkim wymiarze wykluczy studentów, uczniów, emerytów.

Pozostawienie całkowitej swobody w zakresie stosowania elastycznych form zatrudnienia wiąże się z niebezpieczeństwem nadmiernej samowoli pracodawców oraz brakiem zagwarantowania podstawowej ochrony praw pracowniczych. Wydaje się zatem, że pożądana jest nie tyle generalna deregulacja, lecz inna regulacja. Sądzę, że powinny istnieć ramy instytucjonalne i prawne dopuszczające szerokie stosowanie takich elastycznych form zatrudnienia, które są socjalnie akceptowane. Pracownicy zatrudnieni w nowych, atypowych formach muszą być objęci podstawową ochroną prawną. Jednocześnie niezbędne jest zachowanie marginesu swobody dla indywidualnych decyzji podejmowanych zarówno przez pracowników, jak i pracodawców. Praca w ramach elastycznych form zatrudnienia powinna zależeć, z jednej strony, od potrzeb gospodarki, z drugiej zaś – od wyborów pracowników mających coraz bardziej zróżnicowane preferencje co do indywidualnego stylu życia i pracy. Atypowe zatrudnienie może być pewnym etapem w życiu zawodowym, szansą na dokonanie zmiany. Będzie wówczas dobrowolnie wybierane przez pracownika. Wiele negatywnych elementów zatrudnienia w nowych, atypowych formach można przynajmniej częściowo kompensować, np. poprzez premie, odszkodowania, szczególne świadczenia społeczne. To, że praca w elastycznych formach może być atrakcyjna dla wielu pracowników, potwierdzają doświadczenia holenderskie.

Z procesem uelastyczniania rynku pracy wiąże się lansowana obecnie w krajach UE idea przejściowych rynków pracy (Übergangsarbeitsmärkte)[13]. Zatrudnienie na tych rynkach pracy ma charakter przejściowy, a jego warunki odbiegają od normalnych standardów pracy (atypowe, elastyczne formy zatrudnienia). Zada-

[13] G. Schmid, *Beschäftigungswunder...*, dz. cyt.

niem przejściowego rynku pracy jest instytucjonalne stworzenie szerokich możliwości zmiany różnych form zatrudnienia tak aby nie prowadziło to do wypadnięcia na boczny tor kariery zawodowej lub długotrwałego, mało wartościowego zatrudnienia. O ile bowiem przejściowy rynek pracy powinien tworzyć trwałe ramy do poruszania się, to ci, którzy się na nim znajdują, powinni tam przebywać tylko czasowo, przejściowo i móc poruszać się w różnych kierunkach. Chodzi bowiem o umożliwienie zatrudnionym zmiany rodzaju zatrudnienia, kombinowania różnych form zatrudnienia, przechodzenia od pełnego zatrudnienia do niepełnego, od stałego do krótkotrwałego, od zatrudnienia zależnego do pracy na własny rachunek, od zatrudnienia do kształcenia (przemienność okresów aktywności i bierności zawodowej w ramach aktywności życiowej).

Ideą koncepcji przejściowych rynków pracy jest stworzenie pomostu pomiędzy pracą zarobkową a innymi formami aktywności. Istotne znaczenie ma możliwość łączenia zatrudnienia z dokształcaniem lub przekwalifikowaniem czy też uzupełnianie niskich dochodów z pracy z innymi dochodami, np. z majątku, świadczeń społecznych. Chodzi przede wszystkim o finansowanie pracy zamiast bezrobocia. Konieczna jest przy tym zmiana systemu zabezpieczenia społecznego, zwłaszcza ubezpieczenia emerytalnego (zmniejszenie jego uzależnienia od kariery zawodowej). Przejściowe obniżenie dochodów oraz krótkie przerwy w zatrudnieniu nie powinny wpływać na bezpieczeństwo socjalne.

6. Uelastycznienie polskiego rynku pracy

Nie ulega wątpliwości, że nowe tendencje charakteryzujące rynki pracy krajów UE ujawniły się już częściowo i pojawią się w większym zakresie, w niedalekiej przyszłości na polskim rynku pracy. Na przykład zatrudnienie w niepełnym wymiarze stanowi w Polsce 10,5% ogółu i dotyczy w większym stopniu kobiet (13,2%). Mało rozwinięte są inne atypowe formy zatrudnienia, takie jak np. telepraca, praca na wezwanie, wypożyczanie pracowników. Natomiast szeroka skala stosowania w latach 90. zatrudnienia na podstawie umów na czas określony, umów zlecenia i umów o dzieło spowodowała zmianę ustawodawstwa pracy i ograniczenie dopuszczalności tych umów. Dotrzymanie kroku nasilającej się konkurencji wymagać będzie zwiększenia elastyczności polskiego rynku pracy. Należy się do tego odpowiednio wcześnie przygotować m.in. poprzez dostosowanie regulacji prawnej.

W Polsce w latach 90. zachodzi proces dostosowywania modelu prawa pracy do wymogów gospodarki rynkowej. Nowelizacja kodeksu pracy spowodowała znaczne zwiększenie swobody podmiotów w kształtowaniu warunków zatrudnienia. Niemniej jednak nasz rynek pracy charakteryzuje się generalnie nadal stosunkowo daleko idącym zakresem regulacji. Jednocześnie niektóre przyjęte w latach

90. rozwiązania, jak np. ograniczenia w zakresie zawierania umów zlecenia, umów o dzieło i umów na czas określony są niezgodne z przestawionymi wyżej tendencjami do zwiększania roli nowych, elastycznych, nietypowych form zatrudniania w krajach UE.

W ostatnich latach w Polsce znacznie wzrosło zatrudnienie u prywatnych pracodawców (65%). Zachowania prywatnych pracodawców na rynku pracy warunkują ich interesy ekonomiczne, a nie nakazy i zakazy oraz życzenia i oczekiwania pracowników. Nadmierna ochrona uprawnień pracowniczych i wysokie koszty ubezpieczeń społecznych powodują zmniejszenie legalnego zatrudnienia i ucieczkę w szarą strefę. Należałoby zatem rozważyć, co jest korzystniejsze: praca w ramach umów czasowych, umów zlecenia itp. czy praca na czarno, czy bezrobocie.

Konkludując, należy stwierdzić, że trudno jest dokonać jednoznacznie negatywnej czy też pozytywnej oceny zatrudnienia w atypowych, elastycznych formach. Po pierwsze, mamy do czynienia z ogromnym zróżnicowaniem tych form; po drugie zaś – w poszczególnych formach można wskazać zarówno na pozytywne, jak i na negatywne elementy. Niewątpliwie jednak zmiany, które zachodzą na rynku pracy, a zwłaszcza walka z bezrobociem i konieczność nowego, bardziej sprawiedliwego podziału pracy spowodują dalsze rozszerzanie zatrudnienia w nowych, elastycznych formach. Także w Polsce, w najbliższych latach, będziemy mieli do czynienia ze zwiększaniem zakresu stosowania elastycznych form zatrudnienia oraz z coraz większym ich zróżnicowaniem. Sądzę, iż atypowe, elastyczne formy zatrudnienia mogą stać się dla wielu osób atrakcyjną szansą na aktywne życie zawodowe, jednakże konieczne jest ich „ucywilizowanie socjalne" tak, aby były akceptowane społecznie.