



REGIONALNE OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY W ŁODZI



WYKORZYSTANIE ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA PRACOWNICZEGO ORAZ ORGANIZACJI PRACY W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

RAPORT KOŃCOWY

Kierownik projektu: Marzena Sochańska-Kawiecka

Autorzy: Marzena Sochańska-Kawiecka, Edyta Makowska-Belta, Dorota Anna Zielińska, Dominika Milczarek, Piotr Ziewiec

Redakcja językowa: Bogumiła Widła

PAŹDZIERNIK, 2014



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd
Pracy w Łodzi



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zamawiający

- ▶ Badania zrealizowane zostały na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi
- ▶ Badania są częścią projektu pod nazwą „Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi – kontynuacja 2014-2015” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wykonawca

- ▶ Badania zrealizowane zostały przez firmę Laboratorium Badań Społecznych Sp. z o. o.

Publikacja bezpłatna

Copyright © Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2013

ISBN: 978 – 83 – 62527 – 93 –9 .

Nakład: 300 egz.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi
ul. Wólczańska 49, Bud. A, pok. 112

www.wup.lodz.pl; www.obserwatorium.wup.lodz.pl

Kopiowanie i rozpowszechnianie tylko z podaniem źródła.

Druk: Drukarnia Braci Grodzickich Sp.J.
05-500 Piaseczno, ul. Geodetów 47a

1	Streszczenie	5
2	Wprowadzenie i cele badania	10
3	Informacje dotyczące realizacji badania i metodologii	12
3.1	Analiza danych zastanych (<i>desk research</i>)	12
3.2	Badanie jakościowe	12
3.3	Badanie ilościowe	15

Część 1 Tło badawcze

4	Łódzki rynek pracy	22
4.1	Aktywność zawodowa i ekonomiczna	22
4.2	Bezrobocie	24
4.3	Struktura pracodawców	25
5	Elastyczne formy zatrudnienia – zarys teoretyczny	27
6	Elastyczne formy zatrudnienia na podstawie ogólnodostępnych statystyk	32

Część 2 Elastyczność oczami pracowników i pracodawców

7	Elastyczne formy zatrudnienia oczami pracowników	38
7.1	Elastyczne formy zatrudnienia; znajomość i stosunek ogólny	38
7.2	Preferencje pracowników w stosunku do różnych form zatrudnienia	42
7.3	Elastyczność zatrudnienia jako element satysfakcji z pracy	44
7.4	Segmentacja pracowników ze względu na formę zatrudnienia	53
8	Elastyczne formy zatrudnienia w opiniach pracodawców	63
8.1	Elastyczne formy zatrudnienia – znajomość	63
8.2	Preferencje pracodawców w stosunku do różnych form zatrudnienia	67
8.3	Elastyczne formy zatrudnienia – perspektywy	70
8.4	Indeksy elastyczności formy umowy oraz czasu i miejsca pracy	72
8.5	Segmentacja pracodawców pod względem wykorzystania elastycznych form umowy oraz organizacji czasu i miejsca pracy	76

Część 3 Elastyczne formy umowy

9	Stosowanie niestandardowych form umowy	87
9.1	Poziom wykorzystania elastycznych form umowy	87
9.2	Powody stosowania przez pracodawców elastycznych form zatrudnienia	93
9.3	Charakterystyka stanowisk, na jakich są stosowane elastyczne formy zatrudnienia	95
9.4	Powody niestosowania przez pracodawców elastycznych form zatrudnienia oraz warunki zastosowania	99
10	Ocena poszczególnych rozwiązań z zakresu elastycznych form zatrudnienia pracowniczego	103
10.1	Zatrudnienie w ramach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	103
10.2	Umowa na czas określony	108
10.3	Umowa o pracę nakładczą (chałupnictwo)	112
10.4	Umowa o pracę na zastępstwo	114

10.5	Umowa o pracę na okres próbny	118
10.6	Umowa agencyjna	121
10.7	Praca tymczasowa	123

Część 4 Elastyczne formy zarządzania i organizacji czasu pracy

11	Stosowanie niestandardowych form zarządzania i organizacji czasu pracy	128
11.1	Elastyczne formy organizacji i zarządzania czasem pracy wśród pracowników	128
11.2	Elastyczne formy organizacji i zarządzania czasem pracy z perspektywy pracodawców	136
12	Ocena poszczególnych rozwiązań z zakresu elastycznych form organizacji i zarządzania czasem pracy	147
12.1	Telepraca, praca na odległość	147
12.2	Work-sharing	152
12.3	Job-sharing	156
12.4	Zadaniowy czas pracy	158
12.5	Równoważny czas pracy	162
12.6	Przerywany czas pracy	167
12.7	Praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa	169
12.8	Indywidualny rozkład czasu pracy, w tym ruchomy czas pracy i skrócony tydzień pracy	175
12.9	Praca weekendowa	181
12.10	Praca na wezwanie	184
13	Podsumowanie wyników oraz główne wnioski wynikające z badań	189
13.1	Rekomendacje	197
13.2	Rekomendacje metodologiczne względem przyszłych działań badawczych	200
14	Bibliografia	201
15	Spis rysunków i tabel	202

Aneks: Narzędzia badawcze wykorzystywane do przeprowadzenia badań

Niniejszy raport stanowi podsumowanie wyników badania „Wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia pracowniczego oraz organizacji pracy w województwie łódzkim”, którego głównym celem była identyfikacja skali, zakresu i determinant wykorzystania elastycznych form zatrudnienia pracowniczego i organizacji pracy w województwie łódzkim.

Obiektem zainteresowania badaczy w omawianym projekcie badawczym były następujące **elastyczne (nietypowe) formy zatrudnienia pracowniczego i organizacji pracy:**

- Elastyczne formy zatrudnienia: zatrudnienie w ramach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy; umowa o pracę na czas określony; umowa o pracę nakładczą (chałupnictwo); umowa o pracę na zastępstwo; umowa o pracę na okres próbny; umowa agencyjna; praca tymczasowa.
- Elastyczne formy organizacji czasu pracy: telepraca, praca na odległość; *work-sharing, job-sharing*.
- Elastyczne formy zarządzania czasem pracy: zadaniowy czas pracy; równoważny czas pracy; przerywany czas pracy; praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa; indywidualny rozkład czasu pracy, w tym ruchomy czas pracy i skrócony tydzień pracy; praca weekendowa; praca na wezwanie.

Badanie „Wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia pracowniczego oraz organizacji pracy w województwie łódzkim” zostało przeprowadzone z wykorzystaniem ilościowych oraz jakościowych metod badawczych, a także problematyka badawcza została ujęta z trzech odmiennych perspektyw (perspektywa pracobiorców, perspektywa pracodawców oraz perspektywa systemowa, odnosząca się do otoczenia społeczno-ekonomicznego, instytucjonalnego).

W ramach badania wykorzystano następujące metody badawcze:

- Analiza danych zastanych (*desk research*);
- Zogniskowane wywiady grupowe (FGI):
 - FGI z pracodawcami z terenu woj. łódzkiego (4 FGI właściwe plus jeden FGI pilotażowy),
 - FGI z pracownikami najemnymi mieszkańcami woj. łódzkiego (4 FGI właściwe plus jeden FGI pilotażowy),
 - FGI z przedstawicielami organizacji wspierających zatrudnienie w regionie łódzkim, m.in. przedstawicielami niepublicznych agencji zatrudnienia (2 FGI plus jeden FGI pilotażowy);
- Indywidualne wywiady pogłębione (IDI): jeden IDI z przedstawicielem Państwowej Inspekcji Pracy w Łodzi;
- Bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe ze wspomaganiami komputerowymi (CAPI): 1001 wywiadów z pracownikami najemnymi zatrudnionymi na warunkach pracowniczych (mieszkańcami woj. łódzkiego) z wyłączeniem osób pracujących w ramach elastycznych form zatrudnienia niepracowniczego;
- Wywiady telefoniczne ze wspomaganiami komputerowymi (CATI): 400 wywiadów z pracodawcami z terenu woj. łódzkiego.

Tło badawcze

Poziom aktywności zawodowej mieszkańców województwa łódzkiego kształtuje się na poziomie przeciętnym, zbliżonym do wyników krajowych. Najbardziej aktywne są osoby w wieku 30-49 lat, mniej osoby młodsze (do 29 lat) oraz osoby najstarsze (powyżej 55. roku życia). Aktywności na łódzkim rynku pracy sprzyja również wyższy poziom wykształcenia lub posiadanie kierunkowych kwalifikacji w postaci konkretnego zawodu sprzyja aktywności na rynku pracy. Aktywnymi zawodowo częściej pozostają mężczyźni niż kobiety. Łódzki rynek pracy, na tle całego kraju, wyróżnia się wyższym poziomem bezrobocia – stopa bezrobocia sukcesywnie rośnie od 2008 roku, chociaż obecnie ten trend nieco wyhamował (w 2013 roku stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 14,1). Nieco częściej niż w Polsce bezrobocie w regionie dotyka osób w średnim i dojrzałym wieku. Poziom przedsiębiorczości w województwie łódzkim jest nieco niższy niż w skali kraju. W strukturze firm dominują przedsiębiorstwa mikro i małe, a także reprezentujące branże handlu i napraw, przetwórstwa przemysłowego i budownictwa.

Biorąc pod uwagę relatywnie wysoki poziom bezrobocia w województwie łódzkim, teoretycznie pewnym rozwiązaniem, które mogłoby być pomocne wobec trudnej sytuacji na rynku pracy byłoby stosowanie elastycznych form zatrudnienia.

Wśród ogólnodostępnych statystyk można znaleźć jedynie ograniczone informacje na temat elastycznych form zatrudnienia. Nie tylko brakuje szczegółowych zróżnicowań, lecz także ogólnych informacji o różnego typu funkcjonujących elastycznych formach zatrudnienia. Najwięcej ogólnodostępnych statystyk dotyczy aspektu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pod tym względem województwo łódzkie wypada poniżej średniej krajowej - w 2013 roku w oparciu o taką formę zatrudnionych według BAEL było 7% ogółu pracujących. Ogólnie w Polsce w porównaniu do innych krajów europejskich obserwowany jest niski poziom zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Z przeciwną sytuacją mamy do czynienia w przypadku zatrudnienia na czas określony, gdzie nasz kraj przoduje w Europie. Na poziomie województwa łódzkiego w znikomym procencie, a także rzadziej niż w całym kraju, wykorzystywane są również takie formy zatrudnienia jak praca nakładcza czy praca wykonywana przez agentów.

Zrealizowane badanie zatem pełni istotną funkcję eksploracyjną, w zakresie diagnozy stanu wykorzystania elastycznych form zatrudnienia w województwie łódzkim.

Opinie pracowników na temat elastyczności zatrudnienia

Pracownicy zatrudnieni na łódzkim rynku pracy posiadają bardziej negatywny obraz elastycznych form zatrudnienia, w porównaniu do pracodawców z regionu. Istotnym problemem jest tutaj brak szczegółowej znajomości tego pojęcia. Badani pracownicy nie tylko przyznawali wprost, że się z takim pojęciem nie zetknęli, ale również ci, którzy je znali, nie byli w stanie w znacznej części sprecyzować co ono oznacza. Informacja ta jest o tyle ważna, że brak wiedzy może powodować lub umacniać obawy związane ze stosowaniem elastycznych form i unikanie zatrudnienia w oparciu o takie rozwiązania. Kluczową obawą pracowników w tym obszarze jest brak pewności zatrudnienia w porównaniu z tradycyjną formą zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Z drugiej strony nietradycyjne formy zatrudnienia, utożsamiane głównie z elastycznością czasu pracy, niosą ze sobą właśnie możliwość swobodnego zarządzania swoim czasem pracy, czy też dostosowaniem go do swojego życia prywatnego.

Mimo utożsamiania elastycznych form zatrudnienia z elastycznością czasu pracy, pracownicy rzadko wykazywali się znajomością poszczególnych rozwiązań w tym zakresie. Najczęściej deklarowano znajomość systemu zadaniowego lub równoważnego czasu pracy.

Należy zauważyć, że znajomość obszaru elastycznych form zatrudnienia wzrastała na różnych wymiarach wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia badanych pracowników, ale również zajmowanego przez nich stanowiska.

Badani pracownicy zdecydowanie preferują tradycyjną formę zatrudnienia, to znaczy umowę o pracę na czas nieokreślony. Spośród elastycznych form umowy dopuszczalną przez pracowników okazała się umowa o pracę na czas określony, samozatrudnienie, czy też umowa-zlecenie. Jeśli się weźmie pod uwagę niską znajomość elastycznych form zatrudnienia, widać, że pracownicy dokonują wyborów asekuracyjnych, ograniczając się do bardziej znanych im form, z którymi bezpośrednio lub pośrednio mieli już do czynienia.

Tradycyjne formy zatrudnienia przeważają również w preferencjach pracowników co do form organizacji czasu pracy. Badani pracownicy preferowali głównie standardowy ośmiogodzinny dzień pracy. Z kolei spośród elastycznych form organizacji czasu pracy jako dopuszczalne respondenci uznali zadaniowy oraz równoważny czas pracy, pracę w niepełnym wymiarze czasu (np. ½ etatu, ¾ etatu), jak również indywidualny rozkład czasu pracy.

Elastyczność w zakresie czasu i miejsca pracy w porównaniu do innych wymiarów zatrudnienia oceniana jest jako niezbyt ważna. Pracownicy zdecydowanie w większym stopniu oczekują stabilności niż elastyczności. Wiąże się to zapewne z widocznym w badaniu uosabianiem elastyczności z brakiem pewności zatrudnienia, co wobec trudnej sytuacji na rynku pracy, może nie być postrzegane jako rozwiązanie preferowane. Nie oznacza to, że elastyczność jest odrzucana, ale preferowana jest przede wszystkim w kontekście elastyczności czasu pracy, który mógłby być powiązany jednocześnie ze stabilnymi warunkami zatrudnienia, rozumianymi jako ochrona pracownicza przed zwolnieniem, czy nadużyciami ze strony pracodawcy.

W celu dokładniejszego zbadania zróżnicowania pracowników województwa łódzkiego pod względem elastyczności zatrudnienia przeprowadzono analizę segmentacyjną. W wyniku przeprowadzonej analizy wyodrębniono 5 następujących segmentów:

- **Segment elastyczności czasu pracy (14%)** – w dużej mierze pracownicy usług i handlu (sprzedawcy), w nieco mniejszym stopniu przemysłu. Są to pracownicy młodzi, w podobnym stopniu kobiety i mężczyźni. Pracują głównie na umowę na czas określony, nie mają swobody miejsca pracy, ale cieszą się pewną swobodą czasu pracy – warunkową (np. za zgodą innych pracowników odpracowując nieobecność).

- ⌚ **Segment wysokiej elastyczności (16%)** – w największym stopniu są to specjaliści z różnych branż – edukacji, przemysłu, profesjonalści, przedstawiciele władz. Nieco częściej kobiety niż mężczyźni, głównie pracownicy w średnim wieku lub starsi. Charakteryzuje ich duża elastyczność czasu i miejsca pracy. W tym segmencie zdarzają się pracownicy podejmujący pracę na część etatu, aby łatwiej było godzić życie rodzinne ze sferą zawodową.
- ⌚ **Segment niepewności zatrudnienia (16%)** – najczęściej pracownicy handlu oraz transportu i gospodarki magazynowej. W zdecydowanej większości są to mężczyźni w różnym wieku. Segment ten charakteryzuje niska elastyczność czasu i miejsca pracy przy jednoczesnej bardzo małej stabilności zatrudnienia. Pracownicy ci zatrudnieni są głównie na umowy na czas określony lub na podstawie umowy na okres próbny. Spora część z nich zatrudniona jest na część etatu – ze względu na to, że tylko taką pracę udało im się znaleźć.
- ⌚ **Segment flexicurity (34%)** – w dużej mierze pracownicy administracji, edukacji, sfery ubezpieczeń, także technicy i średni personel. Nieco częściej mężczyźni, głównie w średnim wieku. Charakteryzuje ich przeciętny poziom swobody czasu i miejsca pracy oraz duże bezpieczeństwo zatrudnienia. Są to osoby zatrudnione na pełen etat, na umowę na czas nieokreślony, które określają ryzyko zwolnienia jako mało prawdopodobne.
- ⌚ **Segment niskiej elastyczności (19%)** – są to głównie pracownicy przemysłu, handlu oraz pracownicy biurowi. Charakteryzuje ich brak elastyczności czasu i miejsca pracy oraz jednocześnie dość duże bezpieczeństwo zatrudnienia. Są zatrudnieni na umowy na czas nieokreślony. W podobnym stopniu konstytuują go kobiety i mężczyźni, przeważają natomiast osoby w średnim wieku.

Sytuacja pracowników w województwie łódzkim pod względem elastyczności pracy zdaje się być zróżnicowana w trzech następujących wymiarach:

- ⌚ elastyczność czasu pracy,
- ⌚ elastyczność miejsca pracy,
- ⌚ elastyczność formy zatrudnienia.

Wymiary te tylko w niewielkim stopniu są do siebie podobne, a w wielu przypadkach duża elastyczność czasu i miejsca pracy jest przeciwieństwem elastyczności formy zatrudnienia. Badani znacznie lepiej oceniają elastyczność czasu i miejsca pracy, gdy są zatrudnieni na umowę na czas nieokreślony. Najgorzej natomiast elastyczność czasu i miejsca pracy oceniają pracownicy zatrudnieni na inne formy umowy (takie jak umowa o pracę tymczasową, na zastępstwo czy na okres próbny) co może oznaczać, że elastyczność czasu i miejsca pracy w przypadku tych ostatnich form umowy jest raczej korzystna dla pracodawcy, a nie dla pracownika.

Opinie pracodawców na temat elastyczności zatrudnienia

Pracodawcy, podobnie jak pracownicy, wykazywali się ograniczoną znajomością elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. 39% nie potrafiło wskazać spontanicznie żadnej z elastycznych form umowy, a pozostali najczęściej podawali umowy cywilnoprawne. Ponadto aż 65% osób objętych badaniem nie potrafiło spontanicznie wskazać żadnego z elastycznych sposobów zarządzania i organizacji czasu pracy. Znajomość elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy istotnie wzrastała, gdy przedstawiano pracodawcom ich listę, jednakże trzeba mieć na uwadze, że elastyczne formy zarządzania czasem pracy, były rzadziej kojarzone niż elastyczne formy umowy.

Tradycyjne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy to również rozwiązania preferowane przez pracodawców – umowa o pracę na czas nieokreślony oraz standardowy, ośmiogodzinny dzień pracy uznawane były przez pracodawców za najlepsze rozwiązania z perspektywy ich firm. W przypadku niestandardowych form zatrudnienia pracodawcy najchętniej dopuszczaliby umowę o pracę na czas określony.

Biorąc pod uwagę deklaracje badanych pracodawców trudno również oczekiwać, że zatrudnienie w oparciu o niestandardowe formy umowy, czy też organizacji czasu pracy ulegnie istotnemu zwiększeniu w województwie łódzkim. Raczej będzie się utrzymywać na obecnym, nie najwyższym poziomie.

W ramach przeprowadzonych analiz utworzono indeksy elastyczności formy umowy oraz elastyczności czasu i miejsca pracy. Analiza indeksów elastyczności potwierdziła istnienie niezależnych od siebie wymiarów elastyczności, co uwiaryściło wyniki badania wśród pracowników. Indeksy pokazują także, jak ważne jest branżowe zróżnicowanie pracodawców. Okazuje się, że pracodawcy w różnych branżach różnią się od siebie nie tylko poziomem elastyczności tj. nie tylko mamy branże o wysokiej lub niskiej elastyczności w ogóle, ale są także branże, w których mamy do czynienia z wysoką elastycznością czasu i miejsca pracy a niską elastycznością

form umów o pracę (administracja publiczna, transport i gospodarka magazynowa). Indeksy uwidaczniają też wyraźne zróżnicowanie przestrzenne elastyczności. Pod względem elastyczności umowy wyraźnie na plus wyróżniają się podregiony piotrkowski, łódzki i skierniewicki, a pod względem elastyczności organizacji czasu pracy – podregion sieradzki.

W celu dokładniejszego zbadania zjawiska elastyczności zatrudnienia wśród pracodawców przeprowadzono analizę segmentacyjną. W wyniku tej analizy wyodrębniono cztery segmenty pracodawców:

- ⌚ **Standardowi (53%)** – nie stosują ani elastycznych form organizacji pracy, ani elastycznych form umowy o pracę. Działają głównie w takich branżach jak handel, budownictwo oraz przemysł, jednak ze względu na wielkość tego segmentu pojawiają się także w wielu innych branżach. Są to zarówno mali jak i więksi pracodawcy, oceniający swoją sytuację na rynku jako względnie stabilną. Stanowią szczególnie dużą grupę pracodawców w Łodzi.
- ⌚ **Elastyczni (17%)** – stosują zarówno elastyczne formy organizacji pracy, jak i elastyczne formy umów. Działają w takich branżach jak edukacja, działalność profesjonalna naukowa i techniczna, obsługa nieruchomości, transport i gospodarka magazynowa oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. W dużym stopniu zatrudniają specjalistów. To głównie bardzo małe firmy (do 9 pracowników), narażone na nieregularne wahania koniunktury, chociaż są raczej przedsiębiorstwami w fazie rozwoju. Stanowią duży procent pracodawców w podregionie skierniewickim.
- ⌚ **Elastyczni w organizacji pracy (6%)** – stosują głównie standardowe formy zatrudnienia (umowa o pracę na czas nieokreślony), chociaż są elastyczni pod względem organizacji czasu pracy. Często stosują równoważny i zadaniowy czas pracy. Funkcjonują głównie w transporcie i gospodarce magazynowej, zakwaterowaniu i gastronomii, informacji i komunikacji oraz administracji publicznej. Zatrudniają w przeważającej mierze pracowników biurowych, pracowników umysłowych niższego szczebla oraz pracowników usług i sprzedawców. W stosunkowo dużym stopniu w tym segmencie występują firmy średnie i duże. Są to pracodawcy o stabilnym poziomie zatrudnienia.
- ⌚ **Elastyczni pod względem stosowanych umów (17%)** – ci pracodawcy nie stosują elastycznych form organizacji pracy, ale stosują elastyczne formy umów (głównie umowę o pracę na czas określony). Są to pracodawcy działający głównie w przemyśle, budownictwie, rolnictwie. W dużym stopniu zatrudniają robotników przemysłowych, rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń. To firmy w dobrej sytuacji finansowej – większość z nich zwiększała zatrudnienie w ostatnim czasie lub zamierza to zrobić w przyszłości.

Przeprowadzana segmentacja pokazała, że stosowanie elastycznych form zatrudnienia (umów oraz organizacji czasu i miejsca pracy) w dużym stopniu zależy od branży pracodawcy, liczby pracowników, a także wahań koniunktury w danej branży. Drugą kwestią wartą uwagi jest fakt, że elastyczność formy umowy oraz elastyczność organizacji czasu i miejsca pracy nie zawsze są ze sobą powiązane. Dwa segmenty z czterech uzyskanych charakteryzują się tylko jedną z wymienionych form elastyczności.

Stosowanie niestandardowych form umowy

Niski poziom znajomości elastycznych form zatrudnienia powiązany jest z niskim poziomem rozpowszechnienia ich stosowania w województwie łódzkim. Powodować taką sytuację może nie tylko brak wiedzy, że z takich rozwiązań można skorzystać, ale również liczne obawy w zakresie skorzystania – biorąc pod uwagę znaczny nacisk na bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia, szczególnie w przypadku pracowników.

Biorąc pod uwagę wyniki badania wśród pracowników oraz pracodawców, w województwie łódzkim dominującą formą umowy jest umowa o pracę na czas nieokreślony. W przypadku niestandardowych form zatrudnienia pracowniczego najpopularniejsza okazała się umowa o pracę na czas określony (warto przypomnieć, że pod względem wykorzystania tej umowy Polska zajmuje pierwsze miejsce wśród krajów Unii Europejskiej według Eurostat) – zatrudnionych w oparciu o tę umowę było 30% badanych pracowników, zaś zatrudniało z jej wykorzystaniem 42% pracodawców. Pozostałe formy zatrudnienia pracowniczego posiadały marginalne znaczenie.

Badanie również uwidoczniło, że tradycyjna forma zatrudnienia jest przede wszystkim dostępna dla pracowników lepiej wykształconych, na wyższych stanowiskach, zaś elastyczne formy umowy są rozwiązaniem stosowanym w dużej mierze wobec pracowników niższego szczebla. Tendencja ta może utrwalać negatywny obraz niestandardowych rozwiązań, jako „umów śmieciowych”.

Decyzja pracodawców w zakresie wykorzystania niestandardowych form zatrudnienia pracowniczego podyktowana jest w głównej mierze potrzebami firmy. Istotnym powodem stosowania jest również chęć poznania, sprawdzenia pracownika, stąd dominacja wśród badanych form zatrudnienia umowy na czas określony oraz okres próbny. Z kolei wśród powodów niekorzystania należy zwrócić uwagę na szacunek wobec pracowników, co obrazuje przekonanie, że elastyczne formy zatrudnienia stanowią mniej wartościową formę niż tradycyjna umowa. Innym przejawem obaw w zakresie korzystania z tych form, jest nieufność pracodawców, że pracownicy w ten sposób zatrudnieni, będą również dobrze wywiązywać się ze swojej pracy. W efekcie licznych obaw, pracodawcy nie wykazują większego zainteresowania stosowaniem różnych niestandardowych form zatrudnienia (dotyczyło to zwłaszcza umowy o pracę nakładczą, umowy agencyjnej i pracy tymczasowej).

Stosowanie niestandardowych form zarządzania i organizacji czasu pracy

Dominującą formą organizacji czasu pracy jest zatrudnienie w oparciu o system podstawowy, w którym pracuje się 8 godzin lub mniej. Formy elastyczne stosowane były zdecydowanie rzadziej. W przypadku pracowników najczęściej wykonywano pracę zmianową (17% w systemie nieciągłym, 3% w półciągłym, a 6% w ruchu ciągłym), a w dalszej kolejności pracę w oparciu o ruchomy lub zadaniowy czas pracy (po 6%) lub indywidualny czas pracy (5%). Pracodawcy z kolei z elastycznych form zarządzania czasem pracy najczęściej stosowali indywidualny rozkład czasu pracy (12%), równoważny (14%) lub zadaniowy czas pracy (10%), a także pracę weekendową – wykonywaną tylko w weekendy (15%).

Podobnie, jak w przypadku niestandardowych form umowy, pracownicy oraz pracodawcy preferują przede wszystkim zatrudnienie w oparciu o tradycyjny, 8 godzinny dzień pracy. Elastyczne formy organizacji czasu pracy miały już mniej zwolenników. Spośród takich form organizacji czasu pracy, jako najbardziej dopuszczalne badani ocenili system równoważny i skrócony tydzień pracy. Najmniej badanych zgodziłoby się pracować w przerywanym i weekendowym systemie czasu pracy.

Analizując wypowiedzi badanych pracowników zwraca uwagę, że elastyczność pracy, chociaż niezapisana formalnie w umowach, to w praktyce dotyczyć może wielu pracowników. Ta nieformalna elastyczność to elastyczność raczej czasu, a nie miejsca pracy. Co ważne często elastyczność oznacza po prostu większy niż zapisany w umowie wymiar czasu pracy. Ponadto często elastyczne formy organizacji czasu pracy są odbierane jako „zwykłe rozwiązania”, co wynika ze specyfiki poszczególnych branż lub zawodów – praca w ruchu ciągłym (zakłady produkcyjne) czy praca na wezwanie (np. energetyka, usługi hydrauliczne).

Pracodawcy jako najważniejszy powód stosowania niestandardowych form organizacji czasu pracy wskazywali wynikający z charakteru działalności brak potrzeby zatrudnienia na cały etat. Stosowanie niestandardowych form organizacji czasu pracy wzrastało wraz z wielkością firmy. Brak wykorzystania w firmie tego typu rozwiązań argumentowany jest brakiem potrzeby. W efekcie przedsiębiorstwa niestosujące elastycznych form organizacji czasu pracy obecnie, nie są zainteresowane również stosowaniem ich w przyszłości.

Widoczne są pewne różnicowania związane ze stanowiskami, na jakich pracodawcy zatrudniają pracowników z wykorzystaniem różnych form organizacji czasu pracy. Jednak należy mieć na uwadze, że poziom stosowania tych form był niewielki, więc uzyskane liczebności pozwalają jedynie na zasygnalizowanie pewnych tendencji. I tak, zadaniowy oraz indywidualny rozkład czasu pracy to przede wszystkim domena zawodów z grupy specjalistów. Z kolei przerywany czas pracy lub praca zmianowa, a także indywidualny czas pracy stosowane były przez pracodawców wobec operatorów i monterów maszyn i urządzeń – przede wszystkim kierowców. Pracę weekendową w badanych firmach najczęściej wykonywali specjaliści, ale również pracownicy usług – głównie sprzedawcy i pozostali pracownicy ochrony osób i mienia.

Odnotowano małą skalę wykorzystania elastycznych form organizacji czasu pracy przez pracodawców w stosunku do robotników przemysłowych i rzemieślników. Może to sugerować, że w przypadku tej grupy dominuje przede wszystkim zatrudnienie standardowe, które wynika ze specyfiki owych zawodów.

Głównym celem badania „Wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia pracowniczego oraz organizacji pracy w województwie łódzkim” była

identyfikacja skali, zakresu i determinant wykorzystania elastycznych form zatrudnienia pracowniczego i organizacji pracy w województwie łódzkim.

Pojęcie „elastyczne formy zatrudnienia” (efz) nie ma definicji prawnej; stosuje się je umownie w stosunku do określenia zatrudnienia w innej formie niż tradycyjna (typowa, standardowa). Za tradycyjną formę zatrudnienia uważa się natomiast świadczenie pracy: na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony; w pełnym wymiarze czasu pracy; pod stałym nadzorem pracodawcy; wykonywane w siedzibie pracodawcy; w określonych, stałych godzinach.

Do podstawowych rodzajów elastycznego zatrudnienia pracowniczego zalicza się: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu, zatrudnienie terminowe (na czas określony), zatrudnienie tymczasowe (wypożyczanie pracowników) i telepracę. Jako elastyczne można uznać wszystkie formy zatrudnienia niepracowniczego, tzn. na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło, agencyjnej, nakładczej, kontraktu menedżerskiego) oraz samozatrudnienie, polegające na świadczeniu usług (pracy) w ramach własnej działalności gospodarczej.

Zamawiający sprecyzował, że obiektem zainteresowania badaczy w omawianym projekcie badawczym będą **elastyczne (nietypowe) formy zatrudnienia pracowniczego i organizacji pracy w województwie łódzkim**. Poniżej przedstawiono listę badanych form zatrudnienia oraz organizacji pracy wraz z ich operacyjnymi definicjami (przedstawianymi uczestnikom badania).

I ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

- a. **Zatrudnienie w ramach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.**
- b. **Umowa o pracę na czas określony.**
- c. **Umowa o pracę nakładczą (chałupnictwo)** – jest czymś pośrednim pomiędzy umową o pracę a umową o dzieło. Zatrudniony nabywa część uprawnień pracowniczych, w tym ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Wynagrodzenie należy mu się jednak wyłącznie za wykonaną faktycznie pracę, w czym przypomina ona umowę o dzieło.
- d. **Umowa o pracę na zastępstwo** – jest umową o pracę na czas określony, stosowaną w szczególnych okolicznościach. Można ją bowiem zawrzeć na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika.
- e. **Umowa o pracę na okres próbny.**
- f. **Umowa agencyjna** – zobowiązanie się jednej ze stron do zawierania umów z klientami na rzecz drugiej strony, za wynagrodzeniem. Kodeks cywilny wymienia dwa rodzaje umowy agencyjnej. Agent może pośredniczyć przy zawieraniu umów na rzecz zleceniodawcy (**pośrednictwo**), może również, oprócz pośredniczenia, zawierać z klientami umowy w imieniu zleceniodawcy (**przedstawicielstwo**).
- g. **Praca tymczasowa** – wynajem pracowników, z którymi został zawarty stosunek pracy na rzecz innych podmiotów gospodarczych. Pracownicy pracują zgodnie z ustawą o pracy tymczasowej. Podmiot zatrudniający pracownika nazywany jest agencją pracy tymczasowej, pracownik oddelegowany do innego pracodawcy nazywany jest pracownikiem tymczasowym, natomiast pracodawca, na rzecz którego i pod którego kierownictwem świadczona jest praca, zwany jest pracodawcą użytkownikiem.

II ELASTYCZNE FORMY ORGANIZACJI CZASU PRACY

- h. **Telepraca, praca na odległość**, tzn. wykonywana przez pracownika regularnie spoza zakładu pracy.
- i. **Work-sharing** (przejściowe zmniejszenie wymiaru czasu pracy osób zatrudnionych w firmie w celu uniknięcia zwolnień).
- j. **Job-sharing** (dzielenie stanowiska pracy między dwóch lub więcej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy).

III ELASTYCZNE FORMY ZARZĄDZANIA CZASEM PRACY

- k. **Zadaniowy czas pracy** – pracodawca rozlicza pracownika z wykonania określonych działań/zadań, a nie z czasu, jaki na to poświęca.
- l. **Równoważny czas pracy** – ważne, aby pracownik wypracował określoną liczbę godzin w trakcie okresu rozliczeniowego (tygodnia, miesiąca), a nie w ciągu jednego dnia roboczego.
- m. **Przerwywany czas pracy** – praca bez ciągłości godzinowej; na przykład praca 3 godziny rano, 4 godziny przerwy i 5 godzin po południu/wieczorem – zgodnie z poczynionymi z pracodawcą ustaleniami.
- n. **Praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa** – praca, która nie może być wstrzymana; musi być wykonywana przez 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu, także w niedziele i święta. Konsekwencją dla pracownika jest praca w różnych godzinach, brak regularnych wolnych weekendów (dni wolne od pracy wypadają zgodnie z harmonogramem ruchu ciągłego itd.).
- o. **Indywidualny rozkład czasu pracy, w tym ruchomy czas pracy i skrócony tydzień pracy.**
- p. **Praca weekendowa** – wykonywana tylko w weekendy.
- q. **Praca na wezwanie** – tzn. dyżury domowe pracowników, pozostawanie w gotowości do świadczenia pracy.

Przed częścią jakościową badania postawiono za zadanie rozpoznanie badanego zjawiska:

- 🔄 prawne i instytucjonalne uwarunkowania stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy (zebranie opinii ekspertów);
- 🔄 rozpoznanie wiedzy pracodawców, jak też osób pracujących nt. elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy;
- 🔄 społeczne uwarunkowania stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy – badanie postaw i nastawienia pracodawców, jak też osób pracujących wobec zjawiska elastycznych form zatrudnienia (opis doświadczeń osób pracujących i pracodawców w stosowaniu efz);
- 🔄 ocena elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy stosowanych w województwie łódzkim;
- 🔄 skutki stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy.

Przed częścią ilościową badania postawiono następujące cele badawcze:

- 🔄 analiza czynników warunkujących podejmowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na rynku pracy woj. łódzkiego;
- 🔄 przedstawienie najczęściej stosowanych elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na rynku pracy w województwie łódzkim według cech osób pracujących i miejsc pracy (prezentacja skali zjawiska);
- 🔄 porównanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy z typowym modelem zatrudnienia – (analiza SWOT dla stosowania elastycznych form zatrudnienia uwzględniająca dwie perspektywy: pracodawców i pracowników najemnych);
- 🔄 badanie zadowolenia pracowników najemnych (mieszkańców woj. łódzkiego) z pracy w zależności od formy zatrudnienia;
- 🔄 badanie gotowości pracodawców z woj. łódzkiego do elastycznego zatrudnienia pracowników.

Badanie „Wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia pracowniczego oraz organizacji pracy w województwie łódzkim” zostało przeprowadzone z wykorzystaniem ilościowych oraz jakościowych metod badawczych, a także problematyka badawcza została ujęta z trzech odmiennych perspektyw (perspektywa pracobiorców, perspektywa pracodawców oraz perspektywa systemowa, odnosząca się do otoczenia społeczno-ekonomicznego, instytucjonalnego).

W ramach badania wykorzystano następujące metody badawcze:

- Analiza danych zastanych (*desk research*);
- Zogniskowane wywiady grupowe (FGI);
- Indywidualne wywiady pogłębione (IDI);
- Bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe ze wspomaganiami komputerowym (CAPI);
- Wywiady telefoniczne ze wspomaganiami komputerowym (CATI).

3.1 Analiza danych zastanych (*desk research*)

Bazowym (fundamentalnym) etapem procesu badawczego była identyfikacja dostępnego zasobu wiedzy w obszarze problemowym, który zdefiniować możemy jako „*dostępna wiedza i dane w obszarze elastyczne formy zatrudnienia*” oraz jego analiza pod kątem problematyki badawczej. Wyznając zasadę optymalizacji procesu badawczego, uznano za zasadne traktowanie niniejszego projektu badawczego jako komplementarnego wobec dotychczas zrealizowanych badań dotyczących tej problematyki (co pozwoliło uniknąć zbędnych powieleń).

W ramach badania *desk research* przeanalizowane zostały dostępne dokumenty i materiały dotyczące problematyki badania (publikacje, badania, ekspertyzy, dane statystyczne itp.). Lista przeanalizowanych źródeł została przedstawiona w rozdziale 14 Bibliografia.

3.2 Badanie jakościowe

Badanie było realizowane z wykorzystaniem technik zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI, grupa dyskusyjna) i indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI).

Realizacja terenowa miała miejsce w dniach 13–27 sierpnia 2014 roku w Łodzi, Piotrkowie Trybunalskim i Łowiczu. Zrealizowano:

- FGI z pracodawcami z terenu woj. łódzkiego – 4 FGI właściwe plus jeden FGI pilotażowy,
- FGI z pracownikami najemnymi mieszkańcami woj. łódzkiego – 4 FGI właściwe plus jeden FGI pilotażowy,
- FGI z przedstawicielami organizacji wspierających zatrudnienie w regionie łódzkim, m.in. przedstawicielami niepublicznych agencji zatrudnienia – 2 FGI właściwe plus jeden FGI pilotażowy,
- Jeden indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) z przedstawicielem Państwowej Inspekcji Pracy w Łodzi.

W grupach dyskusyjnych uczestniczyło 8–10 osób. Dyskusje grupowe trwały około 2 godzin zegarowych.

Grupy dyskusyjne z pracodawcami

Razem zrealizowano 5 FGI – cztery grupy właściwe oraz jedną grupę pilotażową:

- **podregion łódzki** – lokalizacja grup Łódź: 1 FGI pilotażowy oraz 2 FGI właściwe,
- **podregion piotrkowski** – lokalizacja grup Piotrków Trybunalski: 1 FGI właściwy,
- **podregion skierniewicki** – lokalizacja grup Łowicz: 1 FGI właściwy.

Realizacja 4 grup właściwych została poprzedzona realizacją **grupy pilotażowej w Łodzi. Grupa ta była zróżnicowana ze względu na:**

- **wielkość przedsiębiorstwa,**
- **branżę,**
- **stosowanie elastycznych form zatrudnienia pracowniczego** (firmy stosujące elastyczne formy zatrudnienia pracowniczego na stosunkowo dużą skalę – zatrudniające w ten sposób powyżej 40% pracowników; na średnią skalę – zatrudniające 11–40% pracowników; na niewielką skalę – do 10% pracowników oraz firmy niestosujące elastycznych form zatrudnienia),
- **rodzaje stosowanych elastycznych form zatrudnienia pracowniczego oraz elastycznych form czasu i miejsca pracy.**

Kryterium głównym przy realizacji grup właściwych była wielkość przedsiębiorstwa:

- **1 grupa:** mikroprzedsiębiorstwa (firmy zatrudniające 6–10 pracowników),
- **2 grupy:** małe i średnie firmy (firmy zatrudniające powyżej 15 pracowników) – w wywiadach brały udział osoby decyzyjne, właściciele, przedstawiciele zarządu,
- **1 grupa:** duże przedsiębiorstwa, korporacje (firmy zatrudniające 250 i więcej pracowników) – w wywiadach brali udział szefowie działów HR, osoby decyzyjne, jeśli chodzi o zatrudnianie pracowników.

Dodatkowo w przypadku każdej z grup zastosowano te same kryteria rekrutacyjne, co wykorzystane w pilotażu.

Grupy dyskusyjne z aktywnymi zawodowo mieszkańcami województwa łódzkiego, zatrudnionymi w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia pracowniczego

Również i w tym przypadku realizacja grup właściwych została poprzedzona realizacją grupy pilotażowej. Uczestnikami wszystkich grup byli aktywni zawodowo mieszkańcy województwa łódzkiego – zatrudnieni na jedną z następujących form umów: umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, umowa o pracę na czas określony, umowa o pracę nakładczą (chałupnictwo), umowa o pracę na zastępstwo, umowa o pracę na okres próbny, umowa agencyjna, praca tymczasowa.

Dodatkowo w kryteriach rekrutacyjnych uwzględniono fakt, czy pracownik pracuje w oparciu o elastyczne formy zarządzania czasem i miejscem pracy, czyli:

- a. telepraca, praca na odległość, tzn. wykonywana przez pracownika regularnie spoza zakładu pracy,
- b. *work-sharing* (przejściowe zmniejszenie wymiaru czasu pracy osób zatrudnionych w firmie w celu uniknięcia zwolnień),
- c. *job-sharing* (dzielenie stanowiska pracy między dwóch lub więcej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy),
 - a. zadaniowy czas pracy,
 - b. równoważny czas pracy,
 - c. przerywany czas pracy,
 - d. praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa,
 - e. indywidualny rozkład czasu pracy, w tym ruchomy czas pracy i skrócony tydzień pracy,
 - f. praca weekendowa,
 - g. praca na wezwanie, tzn. dyżury domowe pracowników, pozostawanie w gotowości do świadczenia pracy.

Grupy zostały zrealizowane w następujących lokalizacjach:

- **podregion łódzki** – lokalizacja grup Łódź: 1 FGI pilotażowe i 2 FGI właściwe,
- **podregion piotrkowski** – lokalizacja grup Piotrków Trybunalski: 1 FGI właściwe,
- **podregion skierniewicki** – lokalizacja grup Łowicz: 1 FGI właściwe.

Grupa pilotażowa skonstruowana była w następujący sposób:

- ↻ grupa mieszana pod względem kwalifikacji¹ – 4 osoby o niskich kwalifikacjach, 4 osoby o wysokich kwalifikacjach;

dotatkowo:

- 🇺🇦 wśród osób o niskich kwalifikacjach – 1 osoba zatrudniona w oparciu o umowę na czas nieokreślony, pracująca w tradycyjnym systemie, 3 osoby zatrudnione w oparciu o elastyczne formy umowy lub/i pracujące w elastycznych systemach organizacji miejsca i czasu pracy (maksymalne zróżnicowanie);
- 🇺🇦 wśród osób o wysokich kwalifikacjach – 1 osoba zatrudniona w oparciu o umowę na czas nieokreślony pracująca w tradycyjnym systemie, 3 osoby pracujące w oparciu o elastyczne formy umowy lub/i pracujące w elastycznych systemach organizacji miejsca i czasu pracy (maksymalne zróżnicowanie).

Ponadto grupa została zróżnicowana pod względem takich cech jak wielkość i branża firmy, w jakiej zatrudniony jest respondent, wiek, płeć oraz sytuację rodzinną – bycie w związku, posiadanie dzieci i ich wiek, itd.

W przypadku grup właściwych głównymi kryteriami podziału było zatrudnienie w ramach elastycznych form zatrudnienia pracowniczego oraz zajmowane stanowisko: 2 FGI przeprowadzono z osobami o niższych kwalifikacjach, zatrudnionymi na stanowiskach niższego szczebla oraz 2 FGI z osobami na stanowiskach wyższych i o wysokich kwalifikacjach.

Dotatkowo w ramach każdej z grup zadbano o zróżnicowanie ze względu na rodzaj umowy, w ramach której jest zatrudniony uczestnik: 2 osoby z tradycyjną formą zatrudnienia (świadczenie pracy: na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony; w pełnym wymiarze czasu pracy; pod stałym nadzorem pracodawcy; wykonywane w siedzibie pracodawcy; w określonych, stałych godzinach), 6 osób – elastyczne formy zatrudnienia pracowniczego [2 osoby zatrudnione na umowę o pracę na czas nieokreślony pod warunkiem, że są to elastyczne formy organizacji czasu i/lub miejsca pracy, 4 osoby zatrudnione na jedną z następujących elastycznych form zatrudnienia: umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, umowa o pracę na czas określony; umowa o pracę nakładczą (chałupnictwo); umowa o pracę na zastępstwo; umowa o pracę na okres próbny; umowa agencyjna; praca tymczasowa z maksymalnym zróżnicowaniem organizacji czasu i miejsca pracy].

Dotatkowo uczestników każdej z grup różnicowano ze względu na wielkość i branżę firmy, w jakiej zatrudniony jest respondent, wiek, płeć oraz sytuację rodzinną – bycie w związku, posiadanie dzieci i ich wiek, itd.

Grupy dyskusyjne z przedstawicielami organizacji wspierających zatrudnienie

Wszystkie wywiady w tym module realizowane były w Łodzi (1 FGI pilotażowe i 2 FGI właściwe). Jednak rekrutacja obejmowała całe województwo – zapraszano przedstawicieli instytucji ze wszystkich regionów województwa.

Również i w tym przypadku realizacja grup właściwych została poprzedzona realizacją grupy pilotażowej, która składała się zarówno z przedstawicieli publicznych, jak i niepublicznych służb zatrudnienia w następującym układzie:

- powiatowe urzędy pracy, centra aktywizacji zawodowej/centra integracji społecznej: 2–3 osoby,

¹ Na potrzeby badania przyjęto następujące definicje operacyjne:

osoby o niskich kwalifikacjach to osoby zajmujące stanowiska wykonawców prac prostych, robotników, sprzedawców itd., jak również osoby z wykształceniem gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym, czy też z wykształceniem średnim (o ile wykonują prace nie wymagające kwalifikacji) grupa ta została zróżnicowana pod względem wykonywanego zawodu i posiadanego poziomu wykształcenia;

osoby o wysokich kwalifikacjach to głównie specjaliści, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach średniego i wyższego szczebla, stanowiskach samodzielnych – legitymujący się wykształceniem wyższym lub też średnim (o ile zajmują odpowiednie stanowisko). Grupa została zróżnicowana pod względem wykonywanego zawodu i posiadanego poziomu wykształcenia.

- przedstawiciele niepublicznych agencji zatrudnienia – agencje pracy tymczasowej, pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego: 5–6 osób.

W ramach grup właściwych przeprowadzono 2 FGI z przedstawicielami niepublicznych agencji zatrudnienia ze wszystkich podregionów. Zaproszenie kierowane było do kierownictwa instytucji, z prośbą o osobiste uczestnictwo lub też o wydelegowanie osoby, która będzie najlepiej zorientowana w temacie badania oraz w sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Indywidualny wywiad pogłębiony IDI z przedstawicielem Państwowej Inspekcji Pracy w Łodzi

Przy rekrutacji zwrócono się do dyrekcji PIP z prośbą o wytypowanie osoby do uczestnictwa w badaniu.

Realizacja wywiadu z przedstawicielem Państwowej Inspekcji Pracy napotkała szereg trudności. Mimo życzliwego nastawienia jej pracowników do realizowanego badania, pojawiły się obiekcje dotyczące posiadania przez PIP wystarczających informacji i wiedzy z zakresu elastycznych form zatrudnienia oraz znajomości przez inspektorów oficjalnego stanowiska PIP dotyczącego wybranych tematów.

Mimo przekazania przy rekrutacji listu zapowiadającego, dopiero rozmowa telefoniczna z moderatorem przekonała oddelegowanego przez urząd pracownika do udziału w badaniu.

3.3 Badanie ilościowe

W ramach badania ilościowego zrealizowanych zostało:

- 1001 bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych ze wspomaganie komputerowym (CAPI) z pracownikami najemnymi zatrudnionymi na warunkach pracowniczych (mieszkańcami woj. łódzkiego) z wyłączeniem osób pracujących w ramach elastycznych form zatrudnienia niepracowniczego,
- 400 wywiadów telefonicznych ze wspomaganie komputerowym (CATI) z pracodawcami z terenu woj. łódzkiego.

Każde z badań ilościowych zostało poprzedzone pilotażem. Zgodnie z wymaganiami zamawiającego przeprowadzono 20 wywiadów kwestionariuszowych z pracownikami najemnymi oraz 10 wywiadów CATI z pracodawcami. Podsumowanie wyników pilotaży przedstawiono w raportach z badań pilotażowych przygotowanych dla każdej zastosowanej metody badawczej.

3.3.1 Wywiad kwestionariuszowy (CAPI) na próbie 1000 pracowników najemnych, zatrudnionych na warunkach pracowniczych

Zrealizowano **1001 wywiadów bezpośrednich ze wspomaganie komputera (CAPI) wśród pracowników najemnych** – mieszkańców woj. łódzkiego.

Do próby wchodziły osoby w wieku 18-60/65 lat, zatrudnione na warunkach pracowniczych, to jest zatrudnione na podstawie jednej z następujących form umowy:

- umowa o pracę na czas nieokreślony,
- umowa o pracę na czas określony,
- umowa o pracę na okres próbny,
- umowa o pracę na zastępstwo,
- umowa o pracę nakładczą (chałupnictwo),
- umowa o pracę tymczasową.

W celu osiągnięcia reprezentatywności zastosowano próbę losową z punktów startowych. Oparto się na próbie *random-route* z punktów startowych. Do badania zostały wylosowane punkty startowe/rejony badawcze – losowane z operatu PESEL. Wylosowano 200 punktów startowych. W każdym punkcie startowym ankieter realizował według ściśle określonej instrukcji 5 wywiadów z osobami spełniającymi kryteria doboru próby. Dodatkowo przy każdym punkcie dokładnie wyznaczono, ile i jakich wywiadów należy przeprowadzić z kobietami i mężczyznami.

Przy losowaniu punktów zastosowano **dobór warstwowy z uwzględnieniem podziału administracyjnego** województwa na powiaty, a w ramach powiatu na typy miejscowości (wieś, miasto)².

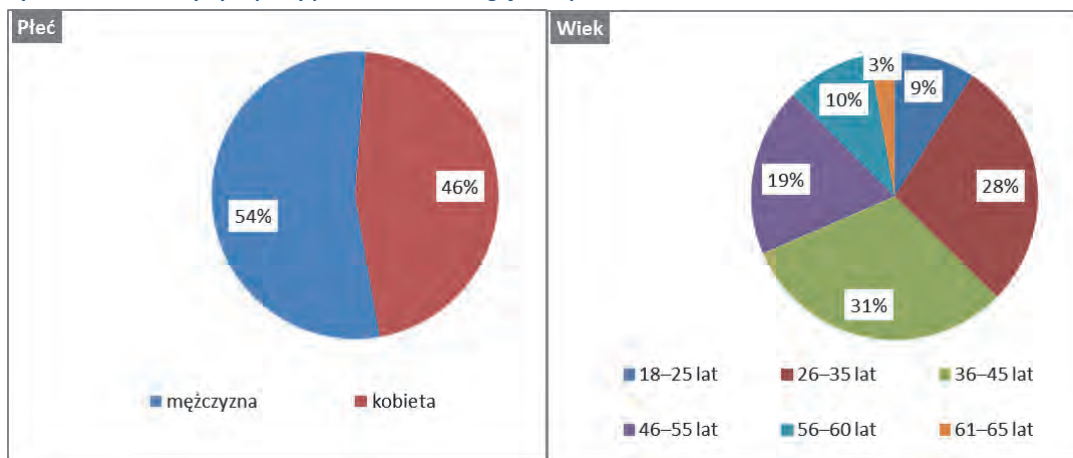
Dzięki zastosowaniu powyżej opisanej metody realizacyjnej uzyskano próbę losową, reprezentatywną (tj. zmienne demograficzne takie jak: wiek, wykształcenie, sytuacja rodzinna rozkładają się losowo, a ich rozkłady tylko nieznacznie odbiegają od odpowiednich rozkładów w badanej populacji).

Uzyskane dane objęto procedurą ważenia ze względu na płeć i wiek³.

Poniżej na rysunkach przedstawiono charakterystykę próby pracowników ze względu na podstawowe zmienne różnicujące: płeć, wiek, wykształcenie, subregion oraz wykonywany zawód.

Zgodnie z założeniami próby pracowników, przeważali w niej mężczyźni (54%) nad kobietami (46%), co wynika z ogólnej struktury osób pracujących w województwie łódzkim (to mężczyźni częściej pracują i są ogólnie częściej aktywni zawodowo). W próbie ponadto dominowały osoby w średnim wieku (36–55 lat), stanowiąc połowę respondentów. Najrzadziej reprezentowane były osoby najstarsze w wieku 55 lat i więcej (13%), co wiąże się z tym, że najrzadziej można takie osoby odnaleźć w populacji osób pracujących.

Rysunek 1 Charakterystyka próby pracowników ze względu na płeć i wiek



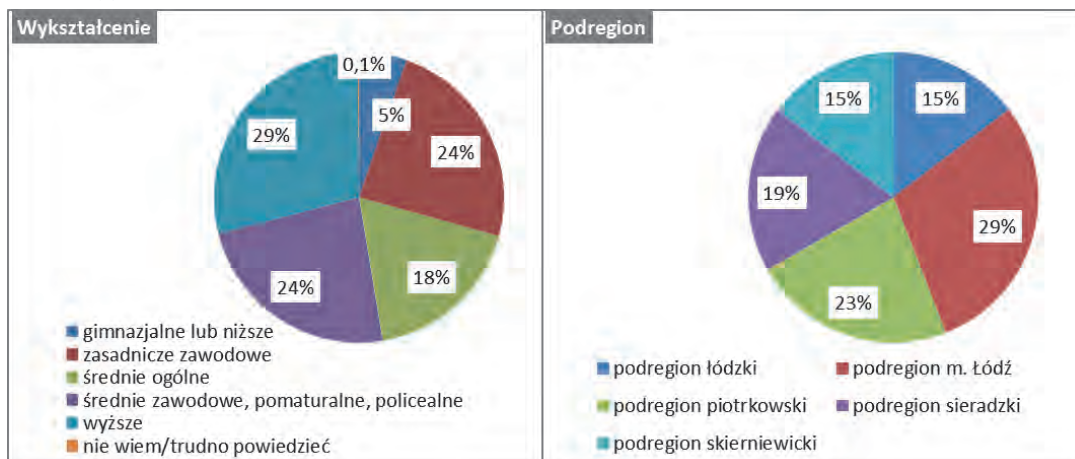
Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Respondenci uczestniczący w badaniu pracowników byli zróżnicowani pod względem posiadanego poziomu wykształcenia. Najrzadziej wśród badanych można było spotkać osoby z najniższym poziomem wykształcenia (gimnazjalne lub niższe) – 5%. Pozostałe typy wykształcenia rozłożyły się w próbie dość równomiernie. Nieznacznie częściej wśród respondentów pojawiały się osoby zamieszkujące w Łodzi (29%) lub podregionie piotrkowskim (23%). Co piąty respondent pochodził z podregionu sieradzkiego, a po 15% z łódzkiego i skierniewickiego.

² Warstwowanie w ramach powiatu oraz rodzaju miejsca zamieszkania odbyło się na podstawie statystyk GUS dla województwa łódzkiego.

³ Do ważenia użyto dane GUS dotyczące wskaźnika zatrudnienia wśród mężczyzn i kobiet w określonych przedziałach wiekowych dla I kwartału 2014 roku.

Rysunek 2 Charakterystyka próby pracowników ze względu na wykształcenie i podregion województwa, w którym zamieszkują

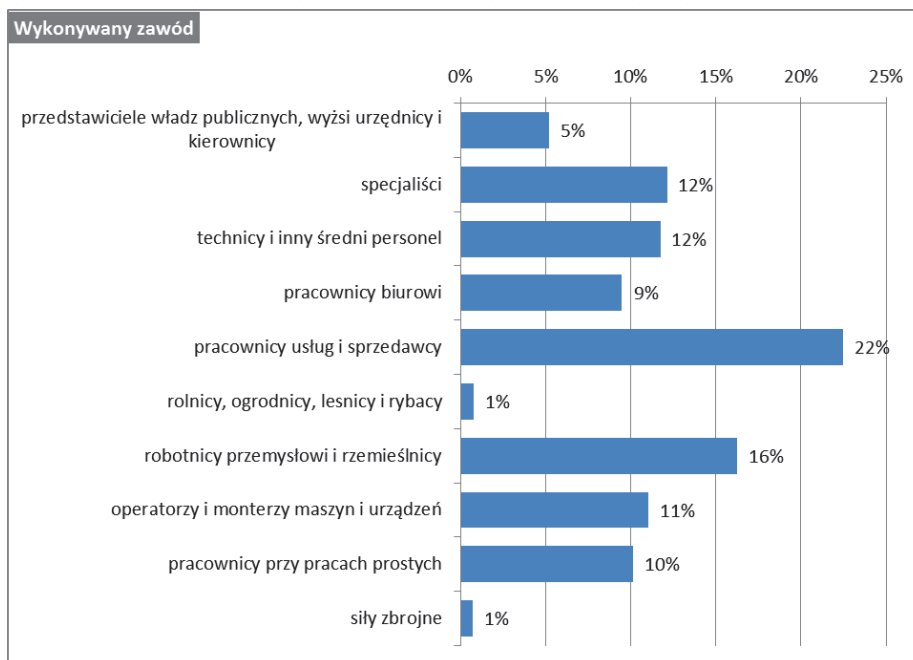


Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Biorąc pod uwagę stan cywilny respondentów, to najczęściej pozostawali oni w związku małżeńskim (66%), rzadziej były to osoby niezamężne (kawaler lub panna – 23%, wdowiec lub wdowa – 2%, rozwodnik lub rozwódka – 5%). Prawie połowa posiadała dziecko (49%) – najczęściej jedno, ewentualnie dwoje. Głównym źródłem utrzymania rodzin badanych jest praca najemna (99%). Pojedyncze rodziny czerpią dochody również z własnej działalności gospodarczej (4%), emerytury (7%) lub renty (4%).

Badani pracownicy reprezentowali także różne grupy zawodowe. Wśród respondentów znalazło się najwięcej pracowników usług i sprzedawców (22%), ale również robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (16%), specjaliści (12%), czy technicy i inny średni personel (12%). Najrzadziej reprezentowani byli rolnicy, ogrodnicy, leśnicy (1%), przedstawiciele sił zbrojnych (1%), ale również przedstawiciele najwyższych stanowisk dyrektorsko-kierowniczych (5%).

Rysunek 3 Charakterystyka próby pracowników ze względu na wykonywany zawód, zajmowane stanowisko⁴



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

⁴ Zawody pogrupowane według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Na rysunku przedstawiono główne grupy zawodowe.

3.3.2 Badanie ilościowe pracodawców

Badanie zrealizowano na próbie pracodawców z terenu województwa łódzkiego – byli to przedstawiciele firm/instytucji, które zatrudniają pracowników (z wyłączeniem jednoosobowych działalności gospodarczych).

Badanie zostało przeprowadzone metodą wywiadu telefonicznego ze wspomaganiami komputerowym (CATI) na próbie o **wielkości 400**. Próba została skonstruowana metodą losowania z warstw wyróżnionych ze względu na:

- ☞ wielkość firmy,
- ☞ branżę,
- ☞ podregion.

Mając na uwadze cele badania, zastosowano kwotowo-losowy model doboru próby, który – nie tracąc walorów reprezentatywności (zapewnionej dzięki procedurze ważenia) – umożliwia także wnioskowanie na poziomie poszczególnych warstw wyróżnionych ze względu na wielkość przedsiębiorstwa, a także w ramach poszczególnych typów branż. Zastosowany sposób doboru próby zapewnia możliwość wnioskowania (analiz w obszarach badawczych wyznaczonych przez szczegółowe zagadnienia) na poziomie:

- ☞ całego województwa,
- ☞ podregionów,
- ☞ poszczególnych warstw przedsiębiorstw wyznaczonych ze względu na wielkość zatrudnienia,
- ☞ poszczególnych warstw przedsiębiorstw wyznaczonych ze względu na grupy branż (handel, przemysł i budownictwo, usługi).

Kwoty nałożone zostały na:

- wielkość przedsiębiorstwa (liczebności umożliwiające wnioskowanie na poziomie poszczególnych kategorii wielkości),
- podregion (rozkład proporcjonalny zgodnie z danymi GUS),
- branżę wyznaczoną przez sekcję PKD (rozkład proporcjonalny zgodnie z danymi GUS).

W celu uzyskania reprezentatywności zrealizowaną próbę poddano procedurze ważenia, w wyniku której możliwe jest wnioskowanie na poziomie całej puli firm zatrudniających pracowników (procedura ważenia zapewnia proporcjonalny rozkład, odzwierciedlający rzeczywisty rozkład podmiotów gospodarki narodowej w województwie). Procedurą ważenia objęto następujące zmienne:

- lokalizacja (podregion) oraz branża przedsiębiorstw⁵;
- wielkość przedsiębiorstw – zmienna ta została dodatkowo poddana skorygowaniu, które miało na celu ograniczenie puli firm mikro do tych zatrudniających pracowników. Na podstawie szacunków przygotowanych w oparciu o dane GUS⁶ przyjęto, że odsetek firm zatrudniających pracowników wśród firm mikro wynosi 69%. Następnie, w celu wyliczenia wag użytych w procedurze ważenia, skorygowano o ten wskaźnik udział w puli firm mikro.

Poniżej na rysunkach przedstawiono charakterystykę próby pracodawców ze względu na trzy podstawowe zmienne różnicujące: wielkość firmy, podregion oraz branżę.

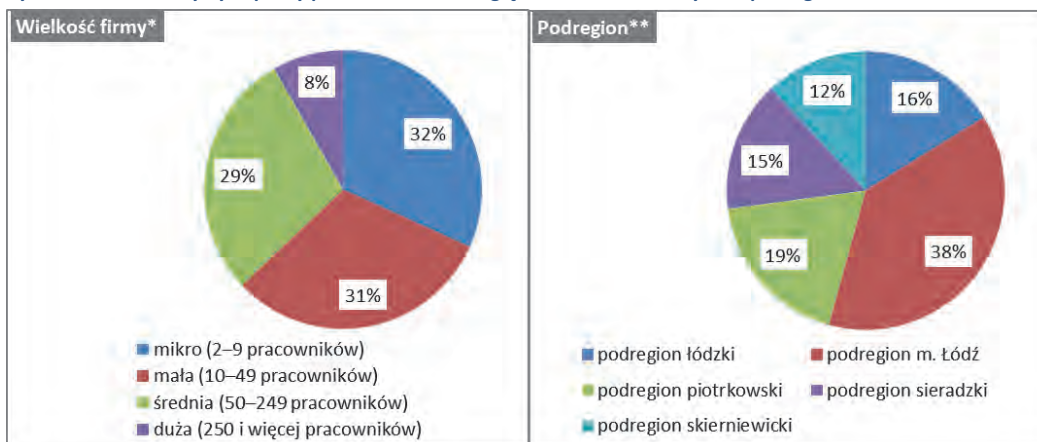
Ze względu na dominację w puli przedsiębiorstw w województwie łódzkim firm mikro, w badaniu zastosowano dobór uwzględniający odpowiednią reprezentację pozostałych typów przedsiębiorstw. I tak co trzecia firma, to przedsiębiorstwo mikro, zatrudniające 2-9 pracowników, 31% stanowiły firmy małe (10-49 pracowników), a 29% firmy średnie (50-249 pracowników). Najrzadziej reprezentowane były firmy duże – 8% badanych podmiotów gospodarczych.

⁵ Dane do ważenia zaczerpnięto z Banku Danych Lokalnych GUS, według stanu na rok 2013.

⁶ Wskaźnik skorygowania wyliczono na podstawie danych GUS: Aktywność ekonomiczna ludności w województwie łódzkim. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011 – do ogólnej puli firm mikro odniesiono osoby prowadzące działalność gospodarczą pozarolniczą, niezatrudniające pracowników. W województwie łódzkim odsetek ten wyniósł 31%.

Zróznicowane badanych firm pod względem miejsca lokalizacji odzwierciedla ich rzeczywisty udział w podregionach województwa łódzkiego. I tak najwięcej firm zlokalizowanych było w Łodzi (38%). Na pozostałe podregiony przypadało od 12% w podregionie skierniewickim do 19% w podregionie piotrkowskim.

Rysunek 4 Charakterystyka próby pracodawców ze względu na wielkość firmy oraz podregion



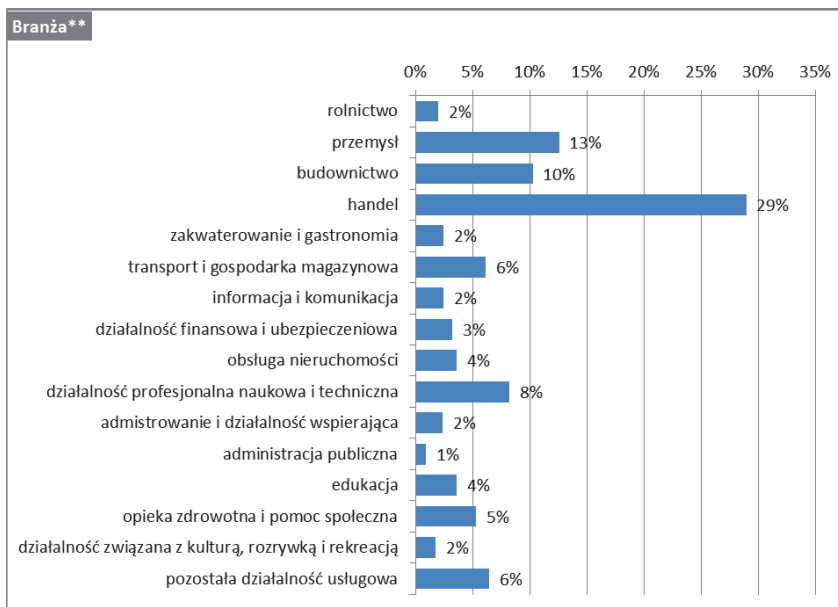
* Dane nieważone

**Dane ważone (zgodnie z opisaną procedurą)

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

W przypadku branży, badane firmy najczęściej reprezentowały sektor handlu (29%), ewentualnie przemysł (13%) oraz budownictwo (10%). Najmniej podmiotów gospodarczych działało w administracji publicznej (1%), a także rolnictwie, zakwaterowaniu i gastronomii, informacji i komunikacji, administrowaniu i działalności wspierającej oraz działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (po 2%).

Rysunek 5 Charakterystyka próby pracodawców ze względu na branżę



**Dane ważone (zgodnie z opisaną procedurą)

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Uwagi do prezentowanych danych:

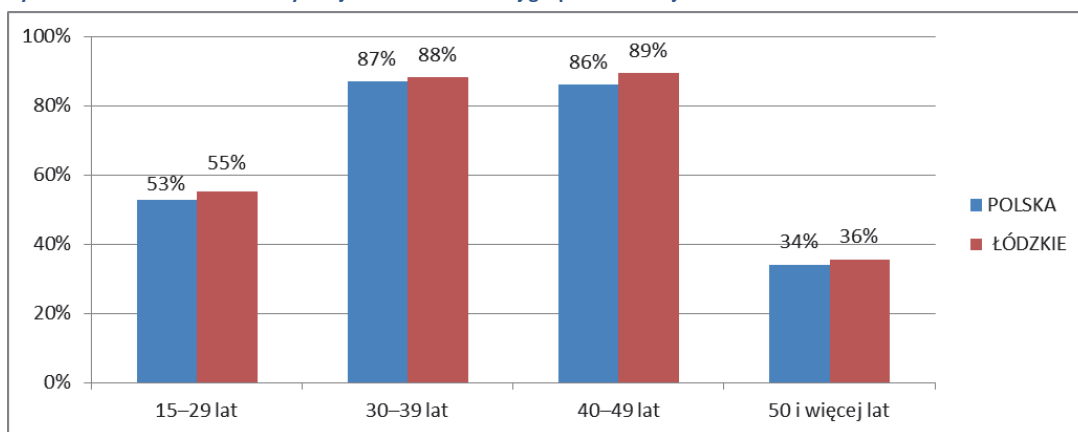
- ↻ Dane ważone używane są w raporcie do prezentowania rozkładu wyników ogółem dla puli przedsiębiorstw oraz ze względu na podregion i branże przedsiębiorstw. Wielkość przedsiębiorstw ze względu na zastosowany dobór kwotowy i w celu zapewnienia odpowiedniej reprezentacji firm średnich oraz dużych zaprezentowano z użyciem danych nieważonych. W efekcie w przypadku liczebności prezentowanych na wykresach i/lub w tabelach ($N =$), liczebności poszczególnych subgrup wyróżnionych ze względu na wielkość firmy (dane nieważone) nie sumują się do ogólnej liczebności (dane ważone). Obserwowane różnice wynikają z zastosowanej procedury ważenia.
- ↻ W prezentacji graficznej w niniejszym raporcie zastosowano zaokrąglenia prezentowanych wartości, dlatego też zdarza się, że podane na rysunkach wartości nie sumują się do 100%. Fakt ten jest konsekwencją stosowanych zaokrągleń.

Część 1 Tło badawcze

4.1 Aktywność zawodowa i ekonomiczna

Poziom aktywności zawodowej mieszkańców województwa łódzkiego kształtuje się na poziomie przeciętnym, zbliżonym do wyników krajowych. Należy zauważyć, że nieco częściej niż przeciętnie w Polsce, w regionie łódzkim najbardziej aktywne są osoby w wieku 30–49 lat, spośród których około 90% ma pracę lub jej aktywnie poszukuje. Znacznie niższy jest natomiast odsetek młodzieży (15–29 lat) aktywnej zawodowo – 55% w województwie łódzkim i 53% w Polsce. Odsetek aktywnych zawodowo ludzi w wieku 50 i więcej lat, jest podobny jak w kraju – pracuje lub szuka pracy mniej więcej co trzecia osoba z tej grupy. Ten ogólnie niski wynik oznacza, że osoby, które skończyły 50 lat są z różnych powodów, czy to przez dyskryminację ze względu na wiek, przestarzałe kwalifikacje, czy stan zdrowia, wykluczane z rynku pracy.

Rysunek 6 Odsetek ludności aktywnej zawodowo w danej grupie wiekowej w 2013 roku

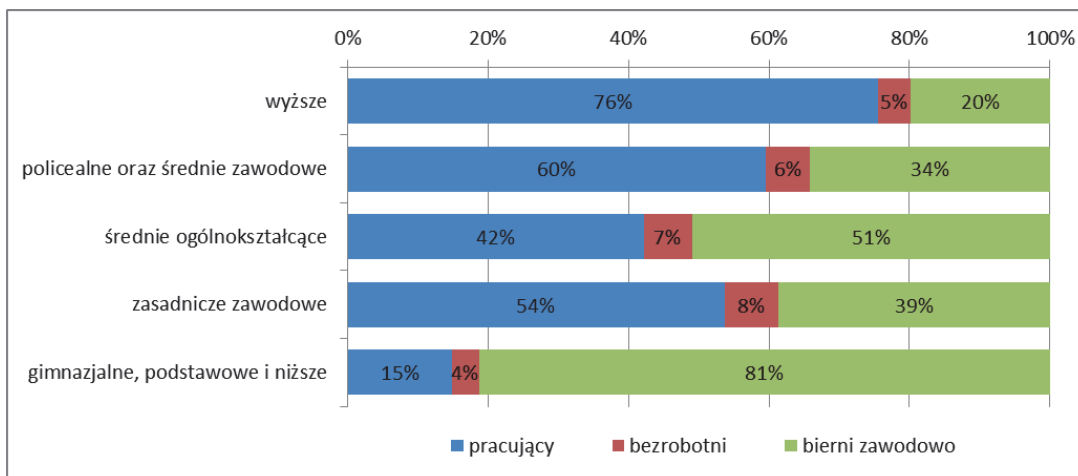


Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, Bank Danych Lokalnych; uwaga: dane niedostępne na poziomie subregionów.

Aktywność zawodowa jest w znacznym stopniu determinowana przez posiadane wykształcenie, zwłaszcza w przypadku najwyższego i najniższego jego poziomu. W województwie łódzkim, w grupie osób z gimnazjalnym i niższym wykształceniem ogromna większość, przeszło cztery na pięć (81%) osób, jest bierna zawodowo, zaś w grupie z wykształceniem wyższym bierna jest jedna na pięć (20%) osób, choć oczywiście należy mieć tu na uwadze, że w przypadku osób z najniższym wykształceniem bierność zawodowa może wiązać się także z kontynuacją nauki (osoby najmłodsze).

Warto zauważyć, że nie tylko sam poziom wykształcenia, lecz także posiadanie kierunkowych kwalifikacji w postaci konkretnego zawodu sprzyja aktywności na rynku pracy. Wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz policealnym i średnim zawodowym biernymi pozostaje odpowiednio 39% i 34%, w porównaniu z ponad co drugą (51%) na poziomie wykształcenia ogólnokształcącego. A zatem wykształcenie i kwalifikacje w istotny sposób wpływają na szanse wejścia na rynek pracy oraz pozostania na nim.

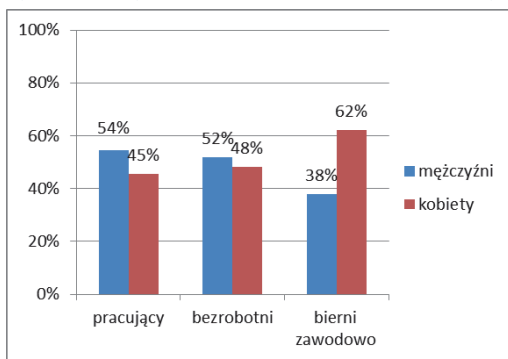
Rysunek 7 Aktywność ekonomiczna ludności w wieku powyżej 15 lat według wykształcenia w województwie łódzkim w 2013 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, Bank Danych Lokalnych.

Aktywność zawodowa mieszkańców województwa łódzkiego uzależniona jest również od płci. Wśród osób pracujących oraz bezrobotnych mężczyźni przeważają nad kobietami (odpowiednio 54–52% wśród mężczyzn do 45–48% wśród kobiet). Z kolei dwie na trzy osoby biernie zawodowo to właśnie kobiety (62%).

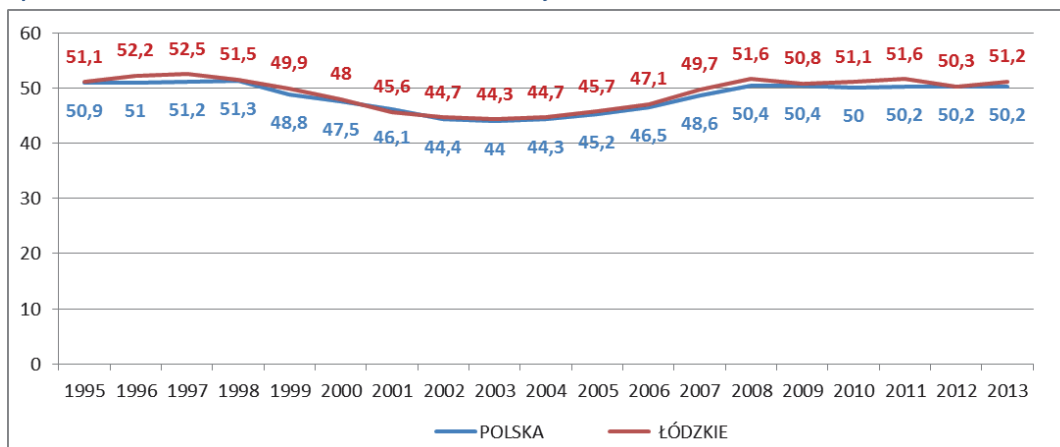
Rysunek 8 Aktywność ekonomiczna ludności w wieku powyżej 15 lat według płci w województwie łódzkim w 2013 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, Bank Danych Lokalnych.

W 2013 roku w województwie łódzkim wskaźnik zatrudnienia kształtował się na poziomie 51,2% i plasował się nieznacznie powyżej średniej krajowej (50,2%). Należy odnotować, że od 2008 roku została zahamowana tendencja wzrostowa tego wskaźnika; rozpoczęła się w roku 2003, a w ostatnich latach oscyluje wokół 50–52%, ulegając nieznacznym wahaniom.

Rysunek 9 Wskaźnik zatrudnienia w latach 1995–2013 w województwie łódzkim i w Polsce

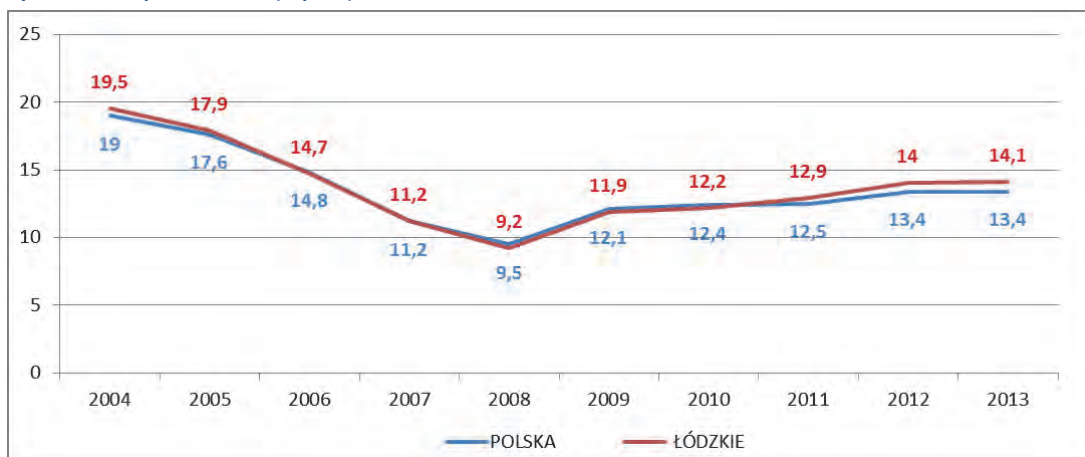


Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, Bank Danych Lokalnych.

4.2 Bezrobocie

Pod względem zasięgu bezrobocia rejestrowanego województwo łódzkie w ostatnich latach wypada nieco gorzej niż we wcześniejszym okresie. Od 2008 roku bezrobocie sukcesywnie rośnie, chociaż w latach 2012–2013 trend nieco wyhamował. W 2013 roku stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 14,1% i była wyższa niż przeciętnie w kraju (13,4%). Widać, że od 2004 roku jest to obecnie najwyższa różnica na niekorzyść województwa łódzkiego w porównaniu z poziomem kraju. Należy zauważyć różnice w sytuacji w podregionach pod względem stopy bezrobocia rejestrowanego. W podregionie łódzkim w 2013 roku stopa bezrobocia wyniosła 16,5%, zaś najniższa była w samej Łodzi – 12,3%.

Rysunek 10 Stopa bezrobocia (w proc.) w latach 2004–2013

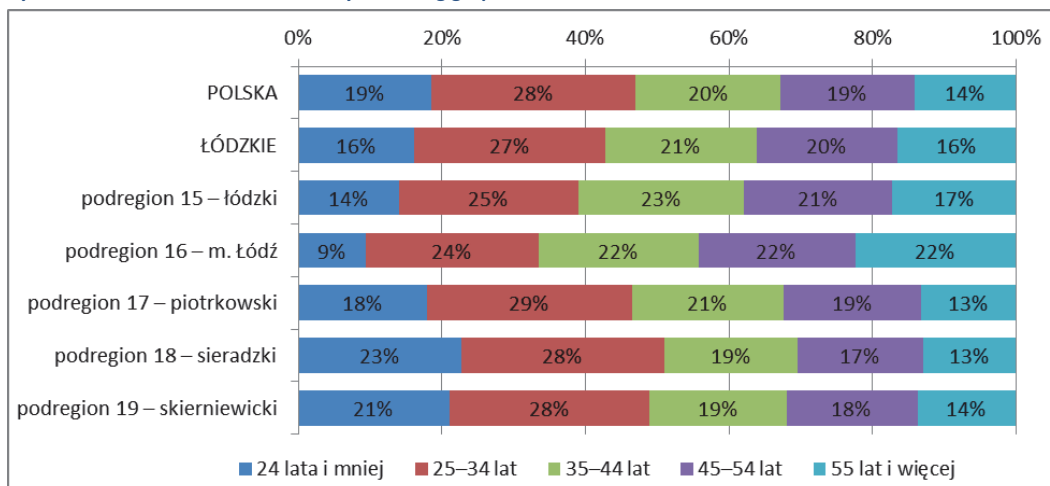


Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, Bank Danych Lokalnych.

Udział osób młodych w strukturze bezrobotnych w województwie łódzkim jest niższy niż w skali całego kraju. I tak w 2012 roku osoby do 34. roku życia stanowiły 43% wszystkich bezrobotnych w tym regionie, podczas gdy w Polsce ogółem – 47%.

Największe bezrobocie wśród osób młodych wystąpiło w podregionach sieradzkim (51%) oraz skierniewickim (49%), a najmniejsze w Łodzi (33%).

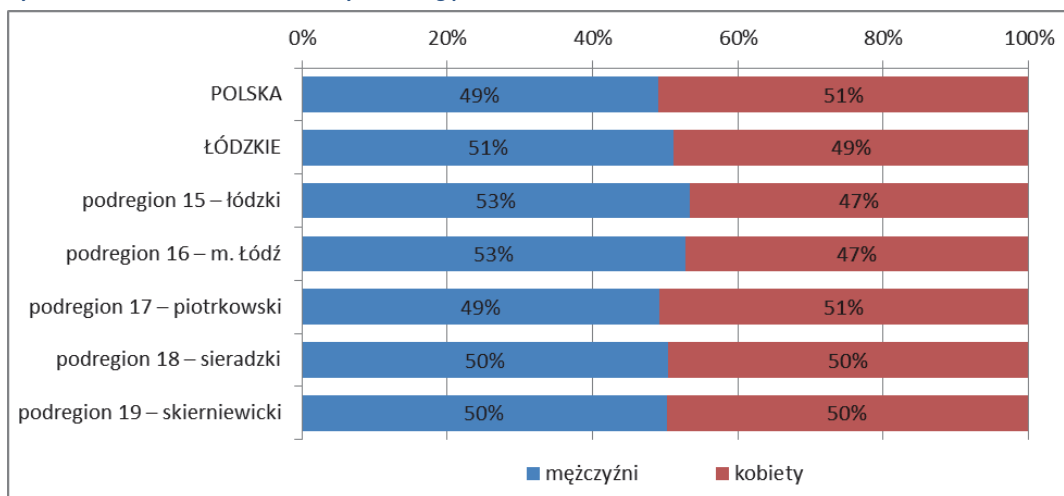
Rysunek 11 Struktura osób bezrobotnych według grup wieku w 2013 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, Bank Danych Lokalnych.

Udział kobiet i mężczyzn w strukturze bezrobotnych jest zbliżony. Struktura bezrobotnych według płci nieco różni się w podregionach. Najwięcej bezrobotnych mężczyzn odnotowano w podregionie łódzkim i łódzi (po 53%), zaś najmniej w podregionie piotrkowskim – tam w strukturze bezrobotnych przeważają kobiety (51%).

Rysunek 12 Struktura osób bezrobotnych według płci w 2013 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, Bank Danych Lokalnych.

4.3 Struktura pracodawców

W 2013 roku w regionie łódzkim działało prawie 238 tys. podmiotów gospodarczych, co stanowiło 6% przedsiębiorstw w Polsce. Na 10 tys. ludności województwa łódzkiego przypadało 947 podmiotów gospodarczych, podczas gdy w skali kraju było to średnio 1057 firm. Jeśli chodzi o przyrost odsetka firm, to w województwie łódzkim, podobnie jak w skali kraju, przeważały firmy rejestrujące się do rejestru REGON nad wyrejestrowującymi się na 10 tys. mieszkańców – 86 do 69 w województwie łódzkim oraz 95 do 70 w całym kraju.

Jeżeli weźmiemy pod uwagę wielkość zatrudnienia, zauważymy, że w strukturze łódzkich firm przeciętnie niższy niż w skali kraju był udział mikroprzedsiębiorstw (95,09% w porównaniu z 95,59%), zaś większy udział firm małych (4,03% w porównaniu z 3,57%) i średnich (0,77% w porównaniu z 0,73%). Jeżeli chodzi o sektor

własności, to w łódzkim było istotnie więcej podmiotów z sektora prywatnego (97,21% w porównaniu z 96,98%).

Struktura podmiotów według sekcji PKD w regionie łódzkim nie odbiegała znacząco od struktury w skali kraju z wyjątkiem czterech kategorii: relatywnie mniejszy jest w województwie udział firm z sekcji budownictwa (10,29% w porównaniu z 11,74%) oraz obsługi rynku nieruchomości (3,59% w porównaniu z 5,36%), zaś zdecydowanie wyższy odsetek podmiotów działających w branży przetwórstwa (11,94% w porównaniu z 9,02%) oraz handlu (28,97% w porównaniu z 26,40%).

Najwięcej przedsiębiorstw działa w sektorze handlu i napraw (28,97%) oraz przetwórstwa przemysłowego (11,94%), a w trzeciej kolejności w branży budownictwa (10,29%). Kolejne dwa miejsca zajmują działalność naukowa i techniczna (8,18%) oraz pozostała działalność usługowa (6,44%).

Tabela 1 Podmioty gospodarcze w województwie łódzkim według klas wielkości, sektora własności oraz podstawowe wskaźniki przedsiębiorstw w 2013 r.

		POLSKA	ŁÓDZKIE
Wielkość firmy	0–9	95,59%	95,09%
	10–49	3,57%	4,03%
	50–249	0,73%	0,77%
	250+	0,11%	0,11%
Sektor własności	publiczny	3,02%	2,79%
	prywatny	96,98%	97,21%
Wskaźniki	podmioty zarejestrowane w rejestrze REGON na 10 tys. ludności	1057	947
	jednostki nowo zarejestrowane w rejestrze REGON na 10 tys. ludności	95	86
	jednostki wykreślone z rejestru REGON na 10 tys. ludności	70	69
Ogółem		4 070 259	237 915

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, Bank Danych Lokalnych.

Tabela 2 Podmioty gospodarcze w województwie łódzkim według sekcji PKD 2007 w 2013 r.

	POLSKA		ŁÓDZKIE	
	N	%	N	%
Sekcja A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	90 350	2,22%	4676	1,97%
Sekcja B – górnictwo i wydobywanie	4396	0,11%	300	0,13%
Sekcja C – przetwórstwo przemysłowe	367 005	9,02%	28 396	11,94%
Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, ...	7820	0,19%	445	0,19%
Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami ...	13 771	0,34%	785	0,33%
Sekcja F – budownictwo	477 925	11,74%	24 489	10,29%
Sekcja G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, ...	1 074 744	26,40%	68 918	28,97%
Sekcja H – transport i gospodarka magazynowa	252 909	6,21%	14 607	6,14%
Sekcja I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	126 582	3,11%	5836	2,45%
Sekcja J – informacja i komunikacja	116 971	2,87%	5736	2,41%
Sekcja K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa	131 039	3,22%	7556	3,18%
Sekcja L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	218 142	5,36%	8548	3,59%
Sekcja M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	371 498	9,13%	19 468	8,18%
Sekcja N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	110 429	2,71%	5526	2,32%
Sekcja O – administracja publiczna i obrona narodowa; zabezpieczenia społeczne	27 033	0,66%	2156	0,91%
Sekcja P – edukacja	144 319	3,55%	8518	3,58%
Sekcja Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna	211 949	5,21%	12 526	5,26%
Sekcja R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	71 233	1,75%	4096	1,72%
Sekcja S – pozostała działalność usługowa + sekcja T – gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	251 927	6,19%	15 332	6,44%
Sekcja U – organizacje i zespoły eksterytorialne	217	0,01%	1	0,00%
Razem	4 070 259	100%	237 915	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, Bank Danych Lokalnych.

W przepisach regulujących polski rynek pracy nie funkcjonuje termin „elastyczne zatrudnienie”. Określenie to stosowane jest najczęściej w literaturze przedmiotu oraz wśród osób (ekspertów/znawców tematu/badaczy) zajmujących się tematyką zatrudnienia. Pojęcie to pojawia się również w dokumentach i w obszarze zainteresowania Komisji Europejskiej, która promuje takie formy zatrudnienia w krajach Unii. Elastyczne formy zatrudnienia – EFZ, *Flexible Forms of Employment* – na potrzeby niniejszego badania i opracowania rozumie się jako nietypowe (w celu odróżnienia od umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin) formy zatrudnienia pracowniczego, charakteryzujące się elastycznością: czasu i miejsca pracy, formy stosunku pracy, formy relacji pracownika z pracodawcą, wynagrodzenia i zakresu pracy. **Elastyczność definiowana jest jako zdolność przystosowania się do nowych warunków na dynamicznie zmieniającym się rynku oraz umiejętność adaptacji do pojawiających się nowych rozwiązań technologicznych.**

O elastyczności rynku pracy można mówić jako o:

- ↻ elastyczności czasu pracy – stosowanie zróżnicowanych form czasu pracy;
- ↻ elastyczności miejsca pracy (nazywanej elastycznością przestrzenną) – stosowanie swobody w doborze miejsca świadczenia pracy;
- ↻ elastyczności zatrudnienia – zdolność przedsiębiorstwa do dopasowania struktury zatrudnienia do zapotrzebowania i rozmiarów produkcji;
- ↻ elastyczności finansowej – uzależnienie wynagrodzenia i jego zmienności do sytuacji na rynku, realizacji zadań;
- ↻ elastyczności funkcjonalnej – pracownicy mają możliwość realizacji różnych zadań i pełnienia różnych funkcji w firmie.

W swoim założeniu EFZ stanowią element szerszego myślenia o funkcjonowaniu człowieka w ważnych dla niego obszarach, coraz popularniejszego w krajach Unii Europejskiej; takie myślenie nazywane jest „równowagą między życiem zawodowym i osobistym” (WLB – *work-life balance*). Według D. Clutterbucka „jest to stan, w którym jednostka radzi sobie z potencjalnym konfliktem między różnymi wymaganiami dotyczącymi jej czasu i energii w taki sposób, że zostaje zaspokojone jej pragnienie dobrobytu i spełnienia”⁷. Gdy mówimy o równowadze praca – życie osobiste, mamy na myśli posiadanie przez jednostkę odpowiedniego wpływu (korzystanie z autonomii) co do tego kiedy, gdzie i ile czasu poświęci na realizację zadań w sferze pracy i życia pozazawodowego. Głębokie i długotrwałe zakłócenie równowagi praca – życie osobiste pracownika wywołuje niepokojące zjawiska takie jak: pracoholizm, brak satysfakcji z pracy, niższą efektywność i wydajność, popełnianie błędów i pomyłek, wypalenie zawodowe i psychiczne.

Elementem WLB jest też „zatrudnienie przyjazne rodzinie” (FFE – *family friendly employment*); to pojęcie obejmuje obszar zagadnień dotyczących zachowania równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym. Można więc przyjąć, że ma ono długofalowy charakter prewencyjny, chroniący zarówno pracownika, jak i pracodawcę przed spadkiem konkurencyjności przedsiębiorstw oraz obniżeniem wartości pracownika na rynku pracy. Wśród wielu różnych przedsięwzięć podejmowanych w ramach polityki rynku pracy, ukierunkowanych na godzenie pracy i życia pozazawodowego, coraz częściej podkreśla się możliwość wykorzystywania elastycznych form pracy.

Z elastycznymi formami zatrudnienia związana jest też polityka *flexicurity*. Jest to koncepcja poszukiwania równowagi między elastycznością rynku pracy, zwiększającą konkurencyjność przedsiębiorstw i całej gospodarki, a bezpieczeństwem socjalnym osób zatrudnionych. Model ten zdaniem wielu europejskich ekspertów jest najlepszym lekarstwem na problemy rynku pracy dzisiejszej Unii. Koncepcja *flexicurity* łączy rozwiązania korzystne dla obu stron, tak dla pracodawców, jak i dla pracowników⁸.

Współcześnie wyróżnia się wiele elastycznych form zatrudnienia. Do najstarszych z nich należy praca na czas określony oraz zatrudnienie w niepełnym wymiarze etatu. Pozostałe formy to zatrudnienie poprzez agencje pracy tymczasowej, praca na zastępstwo i na wezwanie (ang. *on-call work*), praca w różnych schematach czasu (wieczorami, w weekendy), a także wypożyczanie pracowników, współdzielenie pracy i zadań (ang. *job-sharing*) oraz telepraca.

Wyróżnić możemy następujące elastyczne formy zatrudnienia pracowniczego, którym poświęcone jest niniejsze badanie:

⁷ C. Sadowska-Snarska, *Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet*, WSE, Białystok 2008.

⁸ Opracowanie stowarzyszenia STOS, *Elastyczne Formy Zatrudnienia – efektywne zarządzanie zasobami rynku pracy*, Kraków 2007.

I ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

Umowa o pracę na czas określony Kodeks pracy, art.25–67	Umowa o pracę, która kończy się w ustalonym przez strony terminie (wskazanie daty kalendarzowej lub innego pewnego zdarzenia przyszłego). Umowa na czas określony może zostać zawarta z konkretnym pracownikiem maksymalnie dwa razy z rzędu. Kolejna umowa staje się umową o pracę na czas nieokreślony. Zasada nie działa, jeżeli pomiędzy umowami wystąpiła przerwa powyżej jednego miesiąca.
Umowa o pracę nakładczą (chałupnictwo) Rozporządzenie RM z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. nr 3, poz. 19 z późn. zm.)	Forma umowy na wykonywanie określonego „produktu”, potocznie zwana chałupnictwem. Praca nakładczą jest jednym ze szczególnych rodzajów świadczenia pracy – formą pośrednią pomiędzy zatrudnieniem pracowniczym a zatrudnieniem na podstawie prawa cywilnego (umową o dzieło). Ma ona charakter zatrudnienia niepracowniczego, jednak z wieloma elementami charakterystycznymi dla prawa pracy. Jej wykonywanie nie jest uregulowane w Kodeksie pracy, gdyż nie jest ona typowym stosunkiem pracy i dlatego została opisana w przepisach szczególnych – w Rozporządzeniu RM z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. nr 3, poz. 19 z późn. zm.).
Umowa o pracę na zastępstwo Kodeks pracy, art. 25–67	Typ umowy terminowej. Umowa o pracę zawierana z powodu długiej nieobecności innego pracownika, kończąca się w momencie powrotu zastępowanej osoby do pracy.
Umowa o pracę na okres próbny Kodeks pracy, art. 25–67	Umowa o pracę mająca na celu wzajemne sprawdzenie dopasowania stron (pracownika i pracodawcy), bez zobowiązania dalszego zatrudnienia. Może być zawarta tylko jeden raz z daną osobą i na początku pracy pracownika. Nie można jej zawrzeć z pracownikiem, który już u danego pracodawcy pracuje. Nie może również z jej treści wynikać, że po jej zakończeniu zostanie zawarta inna umowa o pracę.
Umowa agencyjna Kodeks cywilny, art. 758–764 – dla umowy agencyjnej	Rodzaj zatrudnienia niepracowniczego, w którym jedna strona świadczy dla drugiej usługę pośrednictwa handlowego i usługowego. Umowy agencyjne mogą mieć różne zakresy. Węższe ujęcie – agent jedynie pośredniczy w zawieraniu umów, tzn. wykonuje różnego rodzaju czynności faktyczne, które mają doprowadzić do zawarcia umowy, a samo zawarcie umowy do obowiązków agenta już nie należy. Ujęcie szersze – agent nie tylko ma za zadanie doprowadzić do zawarcia umowy, lecz także umowę tę zawiera w imieniu dającego zlecenie. Do zawierania umów w imieniu dającego zlecenie agent jest jednak uprawniony tylko wtedy, gdy ma do tego umocowanie. Konieczne jest więc udzielenie pełnomocnictwa agentowi.
Praca tymczasowa Ustawa z dnia 09.07.2003 r. o zatrudniania pracowników tymczasowych – art. 9.1. (Dz.U. z dn. 22.07.2003 r. z późn. zm.)	Forma umowy o pracę zawieranej przez pracownika z agencją pracy tymczasowej, która to praca będzie wykonywana dla klienta agencji. Agencja jest pracodawcą i zatrudnia pracowników w zamiarze wypożyczenia ich na zewnątrz firmy, tj. do pracodawcy użytkownika, który nie jest pracodawcą formalnie, choć ma nad pracownikami władzę kierowniczą. W układzie tym biorą udział 3 strony, ale zawierane są dwie umowy: jedna – umowa pracy pomiędzy pracownikiem a agencją pracy tymczasowej, druga – umowa cywilna na świadczenie usług pomiędzy agencją a jej klientem.

II ELASTYCZNE FORMY ORGANIZACJI CZASU PRACY

Telepraca praca na odległość, tzn. wykonywana przez pracownika regularnie spoza zakładu pracy Kodeks pracy, rozdział 2b, art. 67	Forma umowy o pracę wykonywanej poza tradycyjnym miejscem jej świadczenia przy jednoczesnym wykorzystaniu nowoczesnych technologii telekomunikacyjnych do przekazywania efektów pracy. Praca może być wykonywana tylko w domu, w domu i siedzibie pracodawcy naprzemiennie lub innym wyznaczonym miejscu, w którym udostępniono narzędzia do wykonywania pracy.
Work-sharing przejściowe zmniejszenie wymiaru czasu pracy osób zatrudnionych w firmie w celu uniknięcia zwolnień Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z dn. 01.07.2009 r. – art. 12 (Dz.U. z dn. 07.08.2009 r.);	Praca dzielona, redukcja liczby godzin pracy przy zachowaniu danej liczby etatów.

Kodeks pracy, m.in. art. 11, 94, 150, 154	
Job-sharing lub jobsplitting Kodeks pracy, m.in. art. 11, 94, 150, 154 oraz 128 (praca zmianowa)	Forma umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu, gdzie kilka osób dzieli pracę jednego stanowiska. Zwykle są to dwie osoby dzielące stanowisko pracy na pół, aczkolwiek zdarzają się podziały również w innych proporcjach.

III ELASTYCZNE FORMY ZARZĄDZANIA CZASEM PRACY

Zadaniowy czas pracy Kodeks pracy, art. 25–67, 128–151 (zwłaszcza art. 140)	Forma umowy o pracę z określeniem konkretnych zadań, które muszą być wykonane w ustalonym czasie pracy. Oznacza to, że pracownikowi nie ustala się rozkładu czasu pracy, a jedynie zadania. Za k.p.: „W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129”.
Równoważny czas pracy Kodeks pracy, art. 25–67, 128–151 (zwłaszcza 135–150)	Forma umowy o pracę z wykorzystaniem systemu równoważnego. W ramach tego systemu pracownik świadczy pracę mniej niż pięć dni w tygodniu, przy jednoczesnym przedłużeniu dziennego wymiaru czasu pracy.
Przerywany czas pracy Kodeks pracy, art. 25–67, 128–151 (zwłaszcza art. 139)	Forma umowy o pracę z okresami, gdy pracę się wykonuje i okresami, gdy pracy się nie wykonuje. Zgodnie z k.p. – jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.
Praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa Kodeks pracy, art. 25–67, 128–151 (zwłaszcza art. 128, 129, 138, 146)	Forma umowy o pracę w systemie pracy, która nie może być wstrzymana ze względu na technologię produkcji (np. piece hutnicze). Cechą charakterystyczną tego systemu jest wykonywanie pracy na 3 zmiany po 8 godzin dziennie przez 6 dni w tygodniu i praca w 7. dniu tygodnia na 2 zmiany z przedłużeniem czasu pracy w tym dniu do 12 godz. Wydłużenie dobowego wymiaru czasu pracy jest związane z przechodzeniem ze zmiany na zmianę. Praca zmianowa – forma umowy o pracę z przechodzeniem ze zmiany na zmianę. Wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni.
Indywidualny rozkład czasu pracy, w tym ruchomy czas pracy i skrócony tydzień pracy Kodeks pracy, art. 25–67, 128–151 (zwłaszcza art. 142); Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z dn. 01.07.2009 r. – art. 9–11 (Dz.U. z dn. 07.08.2009 r.)	Forma umowy o pracę ze spersonalizowanym grafikiem pracy. Pracownik może rozpocząć i kończyć pracę w różnych godzinach w ciągu tygodnia.
Praca weekendowa Kodeks pracy, art. 25–67, 128–151 (zwłaszcza art. 143, 144 oraz 128–151)	Forma umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu, odmiana równoważnego czasu pracy. Nietypowość polega na zobowiązaniu pracownika do wykonywania pracy w weekend. Pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy jedynie w piątki, soboty i niedziele oraz dodatkowo w święta, w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.
Praca na wezwanie , tzn. dyżury domowe pracowników, pozostawanie w gotowości do świadczenia pracy	Praca na wezwanie to forma zatrudnienia stosowana w sytuacji, gdy firma nie jest w stanie przewidzieć, kiedy będzie miało miejsce świadczenie pracy. Istotą pracy na wezwanie jest obowiązek pracownika pozostawania do dyspozycji pracodawcy. Po wykonaniu zadania pracownik pozostaje ponownie w stanie gotowości do pracy do kolejnego wezwania. Cechą charakterystyczną jest szeroko rozumiana dyspozycyjność pracownika. Jest to forma zatrudnienia, która nie ma jednoznacznego uregulowania w przepisach prawa.

Cele i funkcje elastycznych form zatrudnienia z punktu widzenia pracodawców

Powstanie i dalszy rozwój elastycznych form zatrudnienia rozpoczął się w większości państw OECD w latach 80. ubiegłego wieku. Początkowo wprowadzano regulacje zmniejszające ograniczenia w stosowaniu umów na czas określony; liczone, że ich rozpowszechnienie przyczyni się do zwiększenia całkowitego zatrudnienia w gospodarkach narodowych. Oddziaływanie na stronę popytową rynku pracy wiązało się tu z możliwością bardziej elastycznego dostosowania kosztów pracy w przypadku wystąpienia negatywnych szoków zewnętrznych (w tym – ze zmniejszeniem kosztów zwalniania pracowników)⁹.

Termin „elastyczne formy zatrudnienia” stał się w ostatnich latach bardzo popularny, jednak jego stosowanie wiąże się z kilkoma kontrowersjami. Po pierwsze, według niektórych badaczy określenie „elastyczność” odnosi się jedynie do form zapewniających pracownikom autonomię kształtowania czasu pracy i organizacji pracy. Jest to definicja zawężająca (która nie bardzo pasuje np. do zatrudnienia przez agencje pracy tymczasowej), dlatego część ekspertów postuluje posługiwanie się terminem „zatrudnienie nietypowe” lub „nietradycyjne”¹⁰. Po drugie, występowanie elastycznych form zatrudnienia nie może być utożsamiane z całkowitą elastycznością rynków pracy. Wynika to z faktu, że w większości państw OECD rozwój elastycznych form zatrudnienia nie spowodował większych zmian w ochronie tradycyjnych form zatrudnienia. W praktyce, te dwie formy ze sobą współistnieją, co często jest określane jako dualny rynek pracy (ang. *two-tier labour market*).

Nie ma wątpliwości, że uelastycznianie rynku pracy jest korzystne z punktu widzenia pracodawców.

Elastyczne formy zatrudnienia pozwalają na sprawdzenie przydatności pracownika przed zawarciem stałego kontraktu; umożliwiają szybkie zastępowanie chorych pracowników i zmniejszenie kosztów zatrudnienia w państwach, w których ustawodawstwo charakteryzuje się znaczną ochroną pracy. Firmy uzyskują elastyczność, która pozwala na szybkie dostosowanie wielkości zatrudnienia do cyklu koniunkturalnego. Zmniejszeniu ulegają również całkowite koszty pracy, gdyż generalnie pracownicy „elastyczni” są gorzej wynagradzani niż osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony¹¹.

Teoretycznie istnienie elastycznych form zatrudnienia jest również korzystne z punktu widzenia pracowników.

Dodatkowe miejsca pracy tworzone w tym sektorze pozwalają na łatwiejsze wejście na rynek pracy (lub na odpływ z bezrobocia) grupom, które nie mają szans na znalezienie stałego zatrudnienia (tym samym możliwa jest akumulacja kapitału ludzkiego, który nie ulega erozji na skutek braku aktywności zawodowej). Wreszcie – elastyczne formy zatrudnienia stanowią szansę na łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Jak pokazują wyniki badań empirycznych, nietypowe formy zatrudnienia są najpopularniejsze wśród osób młodych, pracowników o niskich kwalifikacjach oraz kobiet (w państwach Europy Zachodniej – również wśród imigrantów)¹².

Zwiększanie się odsetka osób pracujących w nietradycyjnych formach zatrudnienia wiąże się również z określonymi problemami,

które wynikają z niższego poziomu ochrony pracowniczej (niż ma to miejsce w przypadku osób zatrudnionych na umowy stałe) oraz większego ryzyka przepływu w stronę bezrobocia. Dodatkowo pracodawcy mogą być w mniejszym stopniu zainteresowani inwestowaniem w podnoszenie kwalifikacji tej grupy pracowników (która jest luźniej związana z miejscem pracy) – co w efekcie może przełożyć na nadreprezentatywność grup pracowników uważanych za szczególnie zagrożone na rynku pracy (młodzież, kobiety), powstaje pytanie, **czy zatrudnienie w elastycznych formach jest jedynie stanem przejściowym, czy też permanentnym dla znacznego odsetka zasobu siły roboczej.** Niestety wyniki badań empirycznych są niejednoznaczne; niektóre z nich wskazują, że zatrudnienie w nietradycyjnych formach zwiększa szanse na znalezienie bardziej stabilnej pracy w przyszłości, jednak na pewno nie dzieje się tak zawsze i wszędzie¹³.

Skłonność pracodawców do korzystania z nietradycyjnych form jest uzależniona od występowania ewentualnych zysków i oszczędności w porównaniu z zatrudnianiem na umowy na czas nieokreślony

(a także od kosztów ponoszonych przy korzystaniu z poszczególnych form nietradycyjnego zatrudnienia). To z kolei wynika z poziomu elastyczności danego rynku pracy. Samo pojęcie rynku pracy jest wieloznaczne i może przybierać różną postać. Według Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (ang. Organization for Economic Co-operation and Development – OECD) możemy wyróżnić wewnętrzną elastyczność ilościową

⁹ E. Jahn i in., *Flexible Forms of Employment: Boon and Bane*, „The Economic Journal” 122, 2012, s. 115–124.

¹⁰ M. Bukowski (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.

¹¹ E. Jahn i in., *Flexible...*, op. cit.

¹² A. Booth i in., *Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends*, „The Economic Journal” 112, 2002, s. 585–606.

¹³ E. Jahn i in., *Looking Beyond the Bridge: how Temporary Agency Employment Affects Labour Market Outcomes*, IZA Discussion, Paper No 4973, 2010.

(numeryczną), która jest rozumiana jako możliwość zmniejszenia czasu pracy (liczby przepracowanych godzin) do aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa, co pozwala uniknąć zwolnień w okresie dekonunktury. Innym typem jest tzw. wewnętrzna elastyczność zadaniowa (funkcjonalna), która umożliwia zmianę organizacji pracy w przedsiębiorstwie bez korzystania z zasobów zewnętrznego rynku pracy (tutaj nacisk jest położony na istnienie wysoko wykwalifikowanej kadry pracowniczej, która posiada umiejętność realizacji zróżnicowanych zadań zawodowych). Kolejnym wymiarem jest elastyczność płac, pozwalająca na swobodniejsze kształtowanie płac i wynagrodzeń w przedsiębiorstwie (np. poprzez obniżenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe czy też – w okresie spowolnienia gospodarczego – na czasowe zmniejszenie wymiaru wynagrodzeń). Elastyczność może być również postrzegana w wymiarze zewnętrznym jako zdolność przedsiębiorstwa do korzystania z zatrudnienia realizowanego przez agencje pracy tymczasowej¹⁴.

Pracodawcy dokonują wyboru pomiędzy dostępnymi elastycznymi formami zatrudnienia, kierując się rachunkiem kosztów z nimi związanych. W niektórych sytuacjach jest to wybór substytucyjny, a niekiedy pracodawcy korzystają z kilku form jednocześnie, traktując je komplementarnie. Wybór ten jest dokonywany nie tylko w odniesieniu do różnych form atypowego zatrudnienia (np. pomiędzy pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy a zatrudnianiem poprzez agencje pracy tymczasowej), lecz także, co bardziej istotne – generalnie pomiędzy formami nietradycyjnymi a dostosowywaniem czasu i organizacji pracy w przedsiębiorstwie (inaczej mówiąc – jest to wybór pomiędzy zewnętrzną a wewnętrzną ilościową elastycznością).

Jeśli będziemy porównywać poszczególne elastyczne formy, to okaże się, że pracodawcy wybierają jedne częściej, a inne rzadziej. Wyniki badań międzynarodowych wskazują np., że zatrudnienie poprzez agencje pracy tymczasowej jest z reguły drugim lub trzecim wyborem, na który decydują się przedsiębiorstwa w okresie nieprzewidzianego obciążenia pracą¹⁵. Korzystanie z usług agencji pracy w porównaniu np. z zatrudnieniem pracowników na umowach terminowych pozwala na uzyskanie oszczędności, gdyż pracodawcy nie muszą ponosić kosztów związanych z rekrutacją i szkoleniami (z drugiej strony należy również wziąć pod uwagę koszty związane z korzystaniem z usług agencji). Obie z tych form pozwalają na uniknięcie kosztów ponoszonych w przypadku zwolnień, a także – na redukcję liczby osób zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony.

Najważniejszą kwestią jest jednak zestawienie potencjalnych korzyści i kosztów związanych z dostosowaniem czasu i organizacji pracy w przedsiębiorstwie (elastyczności wewnętrznej) w porównaniu z elastycznymi formami zatrudnienia. W krajach, w których kwestie organizacji czasu i warunków pracy zostały poddane deregulacji, przedsiębiorcy w większym stopniu będą skłonni do zatrzymywania dotychczasowych pracowników i wykorzystywania dostępnych instrumentów jak np. indywidualne konta czasu pracy. Dobrym przykładem są tu Niemcy, gdzie odsetek osób pracujących w ramach elastycznych form zatrudnienia jest niższy niż w większości pozostałych państw Europy Zachodniej. Decyduje o tym duży poziom elastyczności wewnętrznej tamtejszego rynku pracy (oraz system subsydiów zatrudnieniowych, który odegrał ważną rolę w łagodzeniu skutków światowego kryzysu gospodarczego), a także wydajny system kształcenia zawodowego, dzięki czemu pracownicy potrafią realizować zróżnicowane zadania zawodowe¹⁶. Zalety związane ze stosowaniem instrumentów elastyczności wewnętrznej to przede wszystkim brak kosztów związanych z rekrutacją i zwalnianiem pracowników; istotną korzyścią jest tutaj również fakt, że nie następuje odpływ kapitału ludzkiego i nie spada wydajność pracy (co może mieć miejsce w sytuacji dużej rotacji kadrowej lub korzystania z usług agencji pracy tymczasowej).

¹⁴ OECD (1989), *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*.

¹⁵ H. Seifert, A. Tangian, *Globalization and Deregulation: does Flexicurity Protect Atypically Employed*, WSI Discussion, Paper No 143, 2006.

¹⁶ Ibidem.

Wśród ogólnodostępnych statystyk można znaleźć jedynie ograniczone informacje na temat elastycznych form zatrudnienia. Nie tylko brakuje szczegółowych zróznicowań, lecz także ogólnych informacji o różnego typu funkcjonujących elastycznych formach zatrudnienia. Dostępne ogólne informacje dotyczą zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu, zatrudnienia na czas określony, a także takich form zatrudnienia jak praca nakładcza, agencyjna czy też samozatrudnienie (rozumiane jednak jako prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej). Większość aspektów ukazywana jest na poziomie całego kraju; rzadko schodzi na poziom województw czy też niżej. W związku z tym faktem w niniejszym rozdziale wykorzystano dostępne statystyki regionalne, ale również w celu jak najszerszego zilustrowania badanego zagadnienia wykorzystano dane krajowe i europejskie.

Najwięcej ogólnodostępnych statystyk dotyczy aspektu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. W skali całego kraju w 2013 roku w taki sposób było zatrudnionych 7,8% ogółu zatrudnionych. Prawie dwukrotnie częściej w oparciu o taką formę pracowały kobiety (11,1% zatrudnionych kobiet oraz 5,2% zatrudnionych mężczyzn). Należy odnotować, że od roku 2007 obserwowany jest sukcesywny spadek odsetka osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (o 1,4 punktu procentowego), zarówno w grupie mężczyzn, jak i kobiet. Na tym tle województwo łódzkie wypada poniżej średniej krajowej. W 2013 roku w oparciu o taką formę zatrudnionych według BAEL było 7% ogółu pracujących. Po pewnym spadku w latach 2011–2012 odsetek ten zaczął w 2013 roku nieznacznie wzrastać. Obecnie poziom zatrudnienia osób w niepełnym wymiarze czasu pracy osiągnął poziom z 2010 roku. W województwie łódzkim widoczne są w przekroju czasowym wahania odsetka pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w grupie kobiet oraz mężczyzn.

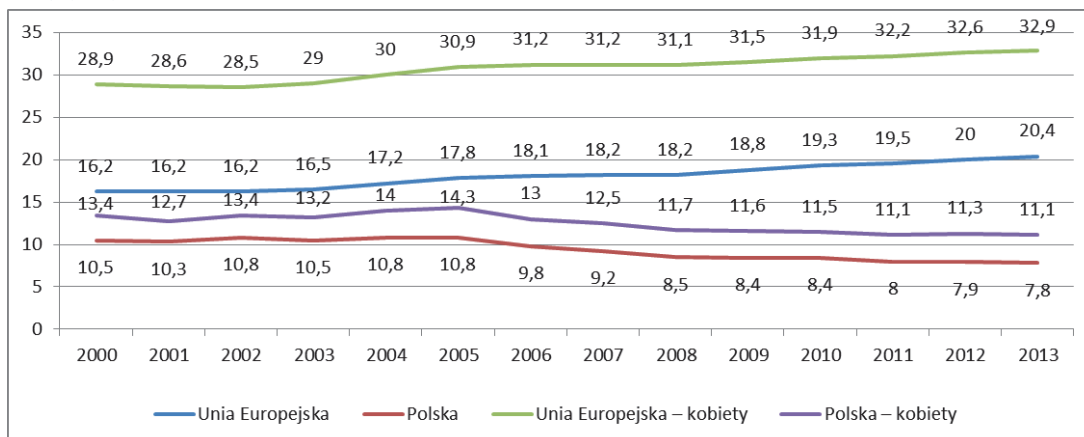
Tabela 3 Udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogóle pracujących w Polsce i województwie łódzkim w latach 2007–2013 – ogółem i w podziale na płeć

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
OGÓŁEM							
POLSKA	9,2%	8,5%	8,4%	8,3%	8,0%	7,9%	7,8%
ŁÓDZKIE	8,4%	6,9%	6,0%	7,1%	6,8%	6,8%	7,0%
MĘŻCZYŹNI							
POLSKA	6,6%	5,9%	5,8%	5,7%	5,5%	5,2%	5,2%
ŁÓDZKIE	7,3%	5,2%	4,0%	5,5%	5,3%	4,6%	5,0%
KOBIETY							
POLSKA	12,5%	11,7%	11,6%	11,5%	11,1%	11,3%	11,1%
ŁÓDZKIE	9,5%	9,0%	8,4%	9,2%	8,9%	9,4%	9,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, Bank Danych Lokalnych.

Obserwowana od kilku lat w Polsce tendencja zmniejszania się odsetka osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jest zjawiskiem przeciwnym do sytuacji w skali całej Unii Europejskiej, gdzie od 2000 roku widoczny jest ciągły wzrost tego odsetka, również w grupie kobiet.

Rysunek 13 Udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogóle zatrudnionych w całej Unii Europejskiej i Polsce w latach 2000–2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie EUROSTAT. Dane dla Unii Europejskiej dla 27 krajów.

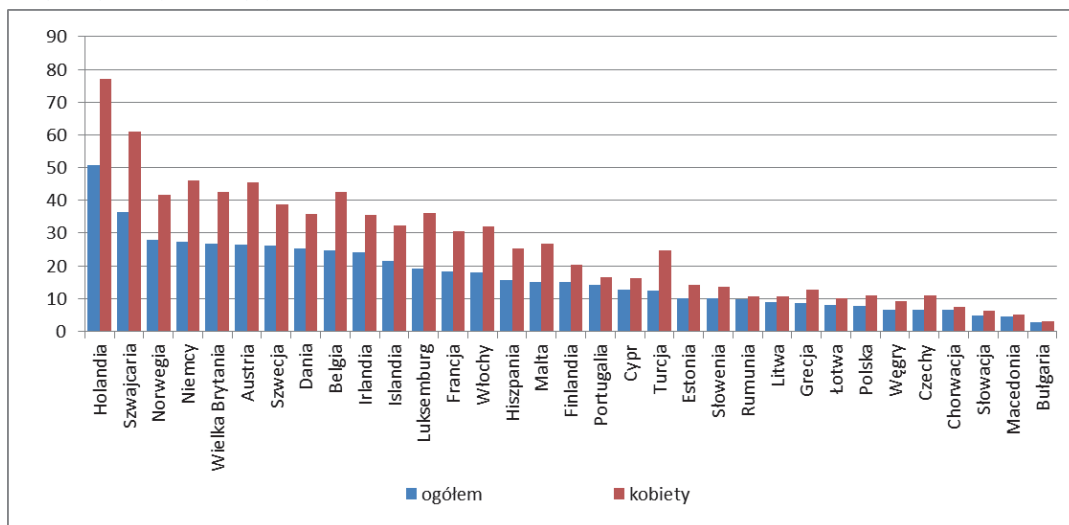
Polska na tle Europy wypada bardzo słabo pod względem zatrudnienia osób w niepełnym wymiarze pracy. W Unii Europejskiej odsetek zatrudnionych w oparciu o taką formę wyniósł w 2013 roku 20,4%, czyli ponad dwukrotnie więcej niż w Polsce (7,8%). Forma ta jest najpopularniejsza w Holandii, gdzie około połowa zatrudnionych pracuje w niepełnym wymiarze (50,8%). Na tle 27 krajów Unii Europejskiej i 6 wybranych krajów europejskich, Polska zajmuje pod tym względem siódmą lokatę od końca, wyprzedzając jedynie Węgry, Czechy, Chorwację, Słowację, Macedonię i Bułgarię.

Warto również zwrócić uwagę na różnice w wykorzystywaniu przez kobiety tej formy zatrudnienia, która może ułatwiać godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Pod tym względem Polska jeszcze bardziej odstaje od Unii Europejskiej, w której w 2013 roku co trzecia kobieta pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy. Odsetek ten jest prawie trzykrotnie wyższy niż w Polsce. Generalnie można zaobserwować tendencję, że najwięcej kobiet pracuje w takiej formie w krajach, w których jest najwyższy odsetek zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Najwięcej kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy w Holandii – 77,2%.

Jak piszą autorzy raportu *Analiza struktury, uwarunkowań i perspektyw rozwoju alternatywnych form zatrudnienia na Dolnym Śląsku*¹⁷: „Może to prowadzić do wniosku, że w naszym kraju nadal nie zauważono społecznych korzyści, jakie ta forma zatrudnienia mogłaby dać, umożliwiając aktywizację zawodową kobiet. Świadczy to o braku odpowiedniego ukierunkowania polityk publicznych lub dostatecznej elastyczności pracodawców. W Europie Zachodniej preferowana jest praca przez 5 dni w tygodniu, jednak z mniejszym np. o połowę wymiarem dziennym. W ten sposób młoda matka oddaje dziecko pod opiekę innej osoby lub instytucji tylko na cztery godziny, a jednocześnie pozostaje aktywna w swoim zawodzie. Ma to niebagatelny wpływ na dalszy rozwój jej kariery, dzięki możliwości aktualizacji kwalifikacji także na wczesnym etapie macierzyństwa”. W świetle uzyskanych wyników badań postawić można również alternatywną tezę, że na obecnym etapie zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu nie jest formą pożądaną na rynku pracy ani przez pracodawców, ani też pracobiorców.

¹⁷ *Analiza struktury, uwarunkowań i perspektyw rozwoju alternatywnych form zatrudnienia na Dolnym Śląsku*, raport cząstkowy, część 1 z badania w ramach projektu „Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji”, zrealizowanego na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy przez The Gallup Organization Poland 2011, Wałbrzych 2011.

Rysunek 14 Udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogóle zatrudnionych w 2013 roku w wybranych krajach europejskich

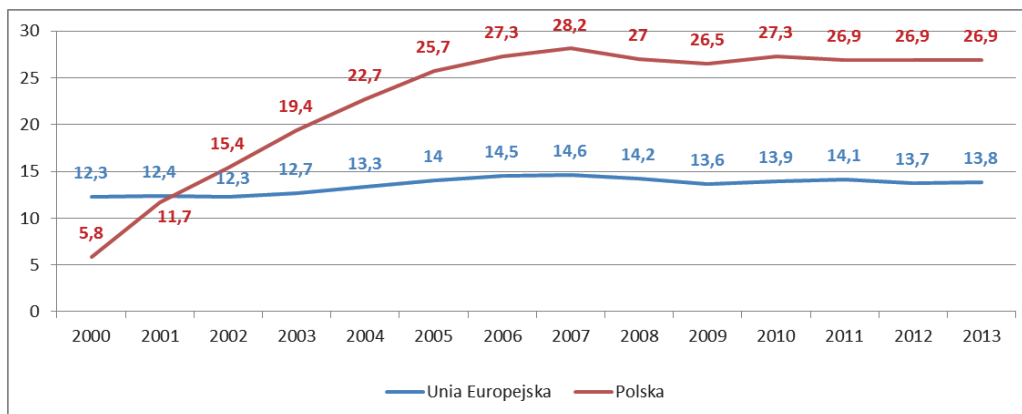


Źródło: opracowanie własne na podstawie EUROSTAT.

O ile Polska na tle Europy wypada bardzo słabo pod względem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zwłaszcza w przypadku kobiet, to zajmuje przodującą pozycję, jeśli chodzi o zatrudnienie na czas określony. Omawiana elastyczna forma zatrudnienia odnotowała znaczący wzrost popularności w naszym kraju – od roku 2000 do 2013 odsetek zatrudnionych na czas określony wzrósł o 21,1 punktu procentowego – z 5,8% w 2000 roku do 26,9% w 2013 roku. Jak piszą autorzy raportu *Analiza struktury, uwarunkowań i perspektyw rozwoju alternatywnych form zatrudnienia na Dolnym Śląsku*: „Identyfikacja czynników, które w jednoznaczny sposób mogły przyczynić się do tak silnego trendu wzrostowego, nie jest łatwa. Prawdopodobnie w okresie 1999–2005 mieliśmy do czynienia z rynkiem pracodawcy, który dyktował pracownikom warunki zatrudnienia w związku z bardzo wysokim bezrobociem. Tendencja ta jednak trwała również w momencie wyraźnej poprawy sytuacji z punktu widzenia pracowników. W tym drugim okresie do dalszego wzrostu odsetka umów czasowych mogły przyczynić się dotacje funduszy europejskich – dofinansowane firmy z reguły zatrudniały określoną grupę pracowników na czas określony, w związku z realizacją konkretnych projektów. Zahamowanie trendu, a nawet jego odwrócenie w 2007 r., mogło wiązać się ze szczytową pomyślnością ekonomiczną i najsilniejszą pozycją rynkową pracowników. Nie nastąpił jednak istotny spadek, natomiast w 2010 r. znów przybyło pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę na czas określony”. Na podstawie uzyskanych wyników badań można wysnuć wniosek, że przyczyn takiego stanu rzeczy należy szukać w nadmiernie tradycyjnym pojmowaniu umowy na czas określony jako stosunku pracy trwałego i silnie wiążącego pracodawcę z pracownikiem, czego ci pierwsi coraz częściej chcą unikać.

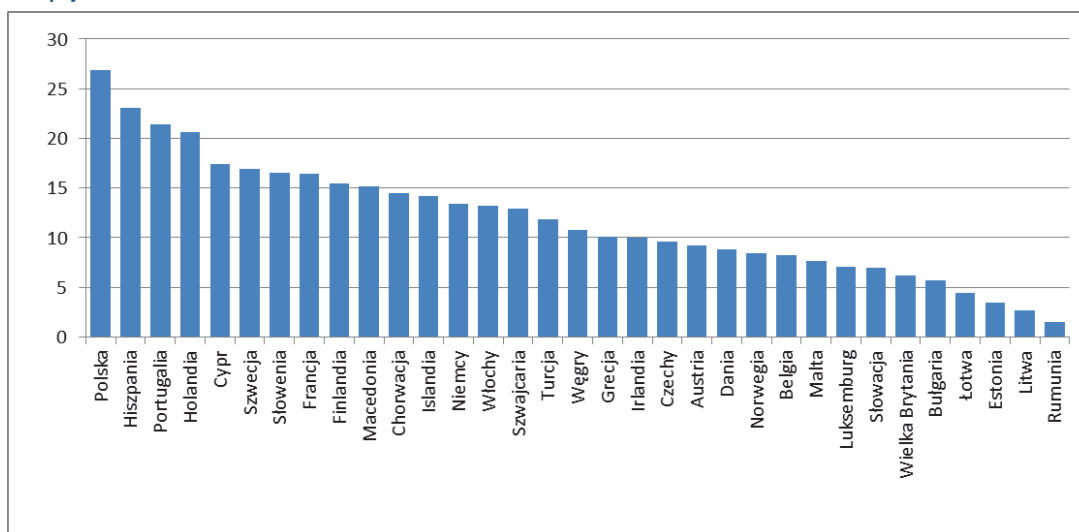
Co prawda wydaje się, że tendencja wzrostowa została w 2011 roku zahamowana, jednak jesteśmy liderem wśród wszystkich członków Unii Europejskiej. W porównaniu ze średnią unijną odsetek zatrudnionych na czas określony jest w Polsce prawie dwukrotnie wyższy (13,8% Unia Europejska). Polsce pod tym względem dorównuje jedynie Hiszpania – 23,1% zatrudnionych na czas określony.

Rysunek 15 Udział zatrudnionych na podstawie umowy okresowej w ogóle zatrudnionych w całej Unii Europejskiej i Polsce w latach 2000–2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie EUROSTAT. Dane dla Unii Europejskiej dla 27 krajów.

Rysunek 16 Udział zatrudnionych na podstawie umowy okresowej w ogóle zatrudnionych w wybranych krajach europejskich w 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie EUROSTAT.

W statystykach publicznych można znaleźć również informacje na temat takich elastycznych form zatrudnienia jak praca nakładczą czy też praca wykonywana przez agentów. Formy te są alternatywą dla etatowej pracy w oparciu o stosunek pracy. Na poziomie województwa łódzkiego formy te wykorzystywane są w znikomym procencie, rzadziej niż w całym kraju. Dominuje, jak w całej Polsce, zatrudnienie w oparciu o stosunek pracy (98,63%). W skali województwa w 2010 r. 97 osób świadczyło pracę nakładczą, a 771 zatrudnionych było jako agenci. Osoby te zatrudnione są głównie w sektorze prywatnym.

Tabela 4 Liczba osób zatrudnionych w oparciu o stosunek pracy, w systemie pracy nakładczej i jako agenci w województwie łódzkim w 2010 r.

	Stosunek pracy	Praca nakładcza	Agenci
OGÓŁEM	508 151	97	771
% ogółu zatrudnionych	98,63%	0,02%	0,15%
SEKTOR WŁASNOŚCI			
publiczny	200 120		4
prywatny	308 031	97	767

Źródło: Rynek pracy w województwie łódzkim w latach 2005–2010, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2011.

W przypadku pozostałych badanych elastycznych form zatrudnienia w ogólnodostępnych statystykach brakuje stosownych informacji, a zatem trudno wskazać skalę ich wykorzystywania nie tylko na terenie województwa łódzkiego, lecz także całego kraju.

Podsumowanie

Łódzki rynek pracy cechuje relatywnie wysoka stopa bezrobocia na tle całego kraju. Można zatem oczekiwać, że pewnym rozwiązaniem, które będzie sprzyjać niwelowaniu tego zjawiska, będzie stosowanie elastycznych form zatrudnienia. Jednym z założeń towarzyszących temu rozwiązaniu jest bowiem elastyczne reagowanie na dynamiczne zmiany na rynku pracy. Biorąc jednak pod uwagę ogólnodostępne statystyki (trzeba mieć jednak na uwadze, że bardzo wybiórcze i ogólne), poziom wykorzystania wielu elastycznych form zatrudnienia leżących w polu zainteresowania niniejszego badania jest niewielki, nie tylko w województwie łódzkim, ale również w całej Polsce. Wyjątek na tym tle stanowi umowa o pracę na czas określony – stosowana w Polsce najczęściej wśród krajów europejskich.

Dostępne badania, analizy na temat elastycznych form zatrudnienia, wskazują na liczne kontrowersje związane z ich stosowaniem. Należy zwrócić uwagę na brak jednoznacznej definicji, czy umocowań prawnych w przepisach regulujących polski rynek pracy, co w efekcie prowadzić może do dowolności interpretacyjnych, braku zrozumienia pojęć, czy nawet różnego typu nadużyć. Ponadto elastyczne formy zatrudnienia utożsamiane są w większym stopniu z korzyściami dla pracodawców, niż pracowników. Trudno również jednoznacznie określić, jaki jest poziom skuteczności elastycznych form zatrudnienia, wobec trudnej sytuacji na rynku pracy. Rozwiązania tego wcale nie muszą ułatwiać wyjścia z bezrobocia, ale przez brak takiej ochrony pracowniczej, jak ma to miejsce w tradycyjnych formach zatrudnienia, mogą prowadzić w niektórych sytuacjach do przepływu w stronę bezrobocia.

Część 2 Elastyczność oczami pracowników i pracodawców

7.1 Elastyczne formy zatrudnienia; znajomość i stosunek ogólny

Przeprowadzone badania eksploracyjne ujawniły, że **postrzeganie elastycznych form zatrudnienia na łódzkim rynku pracy zasadniczo różni się między pracodawcami a pracownikami. O ile pracodawcy widzieli w nich narzędzie korzystne dla obu stron kontraktu, to pracownicy, zwłaszcza o niższych kwalifikacjach, postrzegali wiele z tych form negatywnie.** Wydaje się, że w znacznej mierze jest to wynikiem stosowania elastycznych rozwiązań poza umowami o pracę, co w praktyce pozbawia pracownika oferowanego przez Kodeks pracy zabezpieczenia i świadczeń z nim związanych.

Co wydaje się ważne, część form traktowanych w badaniu jako elastyczne elementy zatrudnienia nie jest w ten sposób postrzegana na rynku pracy. Funkcjonują one jako „zwykłe rozwiązania” – np. umowa o pracę na czas określony lub są uważane za konieczne rozwiązania powiązane wprost ze specyfiką poszczególnych branż lub zawodów – praca w ruchu ciągłym czy praca na wezwanie.

Za najważniejszych beneficjentów elastycznych form zatrudnienia uważano często matki małych dzieci i studentów, ponieważ te dwie grupy postrzegane są jako szczególnie zainteresowane możliwością uelastycznienia czasu pracy ze względu na zobowiązania życia prywatnego.

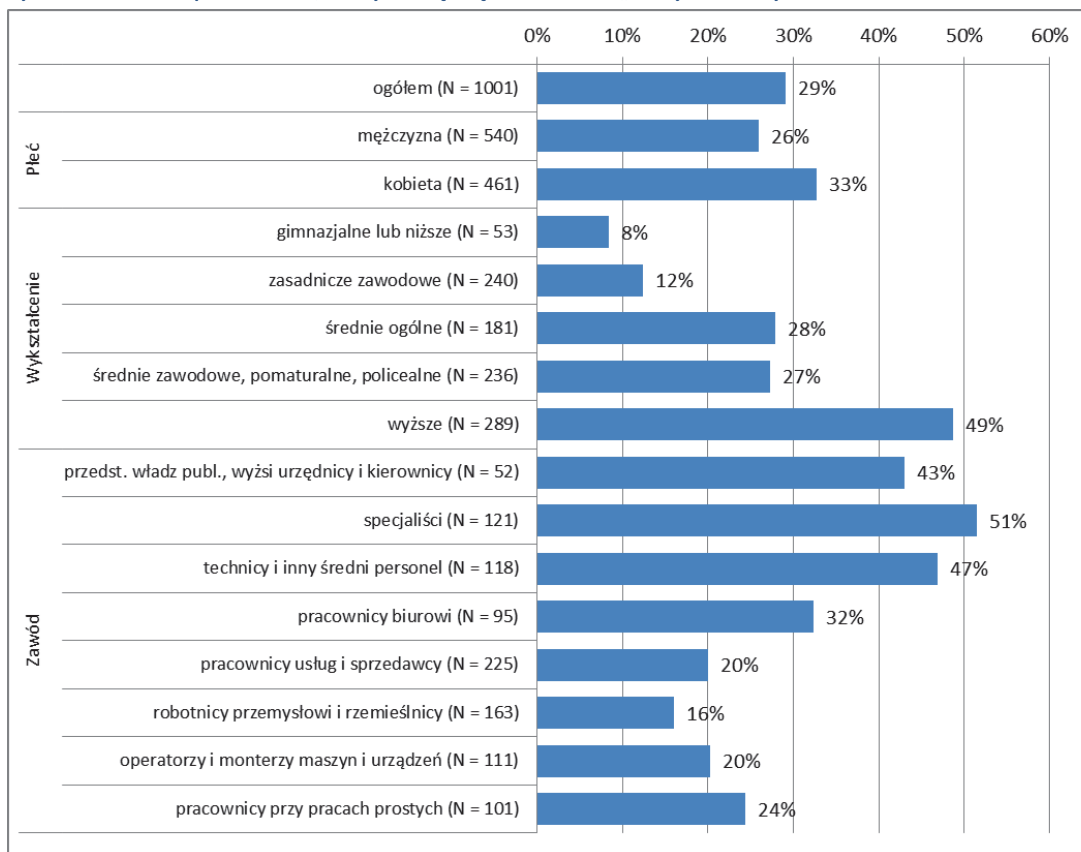
Przedstawiciel Powiatowej Inspekcji Pracy sygnalizował, że **poziom wiedzy na temat rozwiązań rynku pracy, w tym form elastycznych pozostaje na łódzkim rynku pracy niewystarczający, mimo prowadzonych przez PIP akcji informacyjno-edukacyjnych.** Wskazywał także w tym kontekście najczęściej identyfikowane w trakcie kontroli błędy w rozumieniu i stosowaniu niektórych form np. nieuzasadnione wprowadzanie umowy na okres próbny po zakończeniu umowy na zastępstwo, przy zatrudnianiu na równorzędne stanowisko

Badania ilościowe pokazały, że nawet samo **pojęcie elastyczne formy zatrudnienia nie jest wśród pracowników popularne** – jedynie 29% ogółu respondentów spotkało się z określeniem „elastyczne formy zatrudnienia”. Można zauważyć, że z takim określeniem spotkało się nieco więcej kobiet (33%) niż mężczyzn (26%). Również zależność pomiędzy wiekiem badanych nie jest w tym przypadku duża – 27% osób z najmłodszej grupy wiekowej (18–35 lat) spotkało się z takim określeniem, podczas gdy dla badanych powyżej 35 roku życia wskaźnik ten wyniósł 30%.

Można zauważyć, że **im wyższy poziom wykształcenia respondentów, tym częściej znali oni określenie „elastyczne formy zatrudnienia”.** Jedynie 8% pracowników z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym deklarowało, że spotkało się z takim określeniem. W przypadku osób z wykształceniem średnim było to około 27%, natomiast już co drugi absolwent wyższej uczelni zetknął się z omawianym pojęciem.

Znajomość elastycznych form zatrudnienia była również zależna od zajmowanego stanowiska zawodowego. Najczęściej z określeniem tym spotkali się specjaliści (51%), technicy i inny personel średniego szczebla (47%) oraz przedstawiciele władz publicznych (43%). Natomiast z omawianym określeniem zetknął się znacznie mniejszy odsetek robotników przemysłowych i rzemieślników (16%), jak również pracowników usług i sprzedawców oraz operatorów i monterów maszyn (po 20%).

Rysunek 17 Odsetek pracowników, którzy zetknęli się z określeniem „elastyczne formy zatrudnienia”

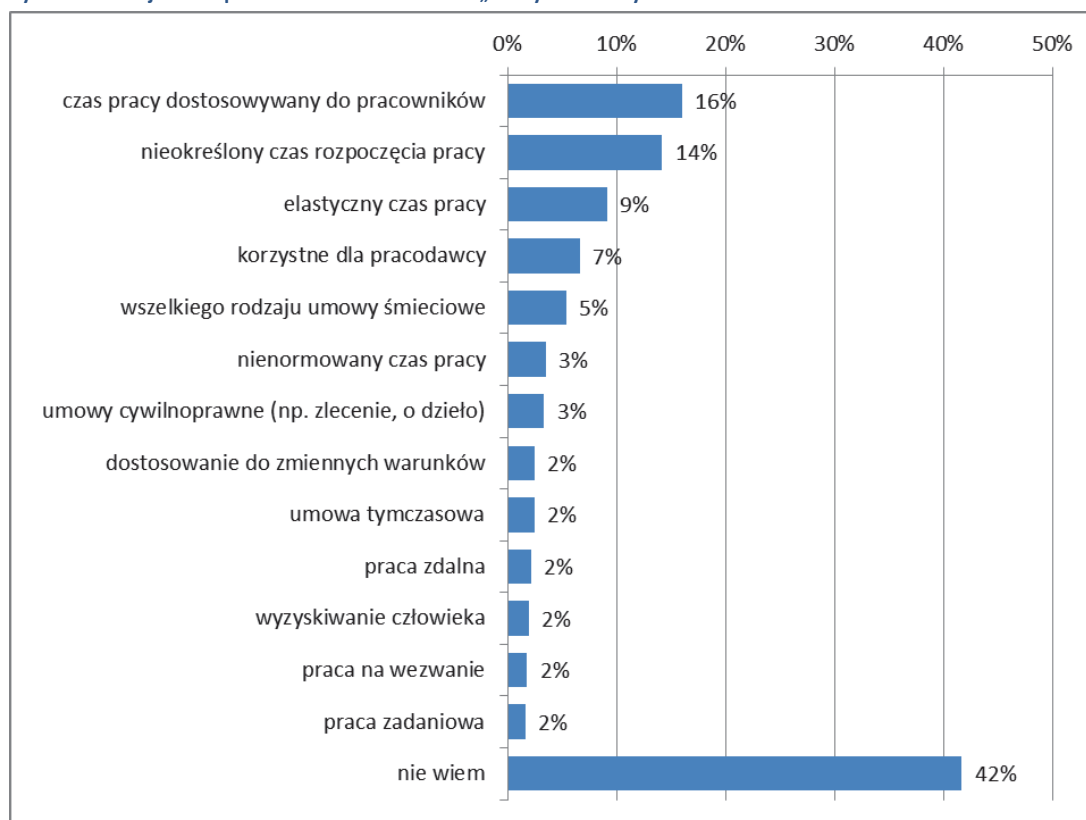


Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Skojarzenia z określeniem „elastyczne formy zatrudnienia” pokazują, że badani pracownicy wiążą takie formy zatrudnienia przede wszystkim z elastycznością w zarządzaniu czasem pracy. Najczęściej przedstawiane skojarzenia to „czas pracy dostosowany do pracowników” (16%), „nieokreślony czas rozpoczęcia pracy” (14%), „elastyczny czas pracy”. W mniejszym stopniu badani wiązali to z rodzajem umowy. Przy czym część pracowników kojarzyła elastyczne formy zatrudnienia z „umowami śmieciowymi” (5%), czy też umowami cywilnoprawnymi (3%). Choć wśród prezentowanych skojarzeń pojawiło się: „korzystne dla pracownika” (7%), to również, jednakże w mniejszym stopniu, badani łączyli elastyczne formy zatrudnienia z „wyzyskiwaniem człowieka” (2%).

Należy także zaznaczyć, że aż 42% badanych pracowników nie miało żadnych skojarzeń z określeniem „elastyczne formy zatrudnienia”. Może to wynikać z rzadkiego stykania się badanych z takimi formami, w ich pracy zawodowej, o czym będzie szerzej wspomniane w dalszej części raportu. Z drugiej jednak strony, jak wskazało badanie jakościowe, znaczący obszar niewiedzy związanej z elastycznymi formami zatrudnienia, powoduje liczne obawy związane z ich stosowaniem w praktyce.

Rysunek 18 Skojarzenia pracowników z określeniem „elastyczne formy zatrudnienia”



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Badani, mówiąc o zaletach i wadach elastycznych form zatrudnienia, wskazywali raczej na te ostatnie. Aż połowa badanych pracowników nie potrafiła podać żadnej zalety elastycznych form zatrudnienia (odpowiedzi „nie wiem”). Kolejne 8% badanych stwierdziło, że takie rozwiązania nie mają mocnych stron. Jednocześnie trudności z określeniem wad elastycznych form zatrudnienia miało jedynie 7% osób, a 4% wyraziło opinię, że omawiane rozwiązania nie mają słabych stron.

Najczęściej wskazywaną słabą stroną elastycznych form zatrudnienia był brak pewności zatrudnienia (wskazany przez 13% badanych). Zdaniem pracowników takie rozwiązania mogą także wiązać się z brakiem możliwości planowania swoich spraw (8%), niskim wynagrodzeniem (5%). Sporadycznie wyrażano opinię, że wadą elastycznych form zatrudnienia jest brak opłat ZUS i świadczeń socjalnych (4%). Znikomy odsetek badanych określił takie umowy jako „umowy śmieciowe” (1%).

Natomiast najważniejsze zalety stosowania elastycznych form zatrudnienia wiążą się zdaniem badanych z elastycznością zarządzania czasem pracy. Mocną stroną elastycznych form zatrudnienia jest dla pracowników możliwość dostosowania systemu pracy do swoich zajęć prywatnych (20%), pełna swoboda wyboru czasu wykonywania pracy (12%).

Tabela 5 Zalety oraz słabe strony elastycznych form zatrudnienia w opiniach pracowników

ZALETY		SŁABE STRONY	
korzystne dla pracownika – możliwość dostosowania systemu pracy do swoich zajęć prywatnych	20%	brak pewności zatrudnienia	13%
pełna swoboda wyboru czasu wykonania pracy	12%	brak możliwości planowania swoich spraw	8%
korzystne dla pracodawcy – ogólnie	2%	niskie wynagrodzenie	5%
lepszé wynagrodzenie, zarobki	2%	brak opłat ZUS	3%
możliwość dostosowania się do warunków na rynku pracy	2%	brak stabilności dochodów	3%
jak nic nie ma, to lepsza taka umowa niż żadna	2%	wykorzystywanie ludzi	3%
wygodne dla pracodawcy, bo ma pracownika wtedy kiedy potrzebuje	2%	brak świadczeń socjalnych	1%
łatwiej znaleźć pracę	2%	umowy śmieciowe	1%
niższe koszty dla pracodawcy	1%	muszę mieć określony czas pracy	1%
korzystne dla kobiet mających dzieci	1%	złe rozwiązanie dla pracodawcy	1%
można sobie dorobić	1%	łatwość zwolnienia takiego pracownika	1%
bardzo łatwy kontakt ze wszystkimi – sieć dla młodych ludzi	1%	brak motywacji, szefa	1%
można utrzymać dobrych pracowników bez konieczności zwalniania ich	1%	nie w każdej pracy możliwe do zastosowania	1%
brak zalet	8%	brak wad	4%
nie wiem	49%	nie wiem	7%

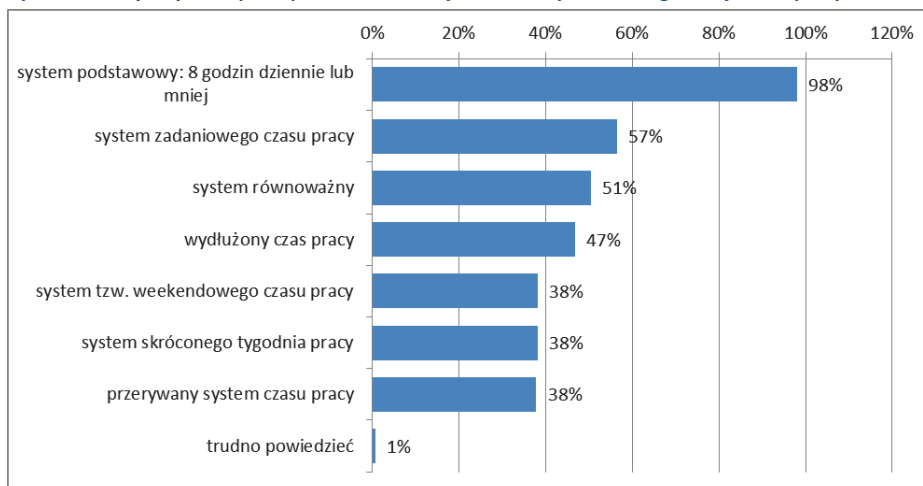
Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Jak wspomniano, pracownicy postrzegają elastyczne formy zatrudnienia głównie w zakresie elastyczności czasu pracy. Biorąc pod uwagę konkretne elastyczne rozwiązania w zakresie czasu pracy, **najczęściej deklarowano znajomość systemu zadaniowego czasu pracy** (czas pracy pracowników nie jest liczony w godzinach, lecz pracownicy rozliczani są na podstawie wykonywanych zadań) – 57%, a także **systemu równoważnego czasu pracy** (w takim systemie pracownicy jednego dnia, tygodnia lub miesiąca pracują dłużej niż 8 godzin, nawet do 12 godzin i dostają wyższe wynagrodzenie. Innego dnia, tygodnia lub miesiąca krócej lub wcale i dostają niższe wynagrodzenie. W ogólnym okresie rozliczeniowym, np. w skali 4 miesięcy dopuszczalny wymiar czasu nie jest jednak przekroczony – bilansuje się do przewidzianych np. 40 godzin w skali tygodnia) – 51%. Niespełna połowa pracowników zetknęła się z wydłużonym czasem pracy (system, w którym dopuszczalne jest przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin). Na tym tle najmniej znane pracownikom okazały się system tzw. weekendowego czasu pracy, skróconego tygodnia pracy oraz przerywanego czasu pracy (po 38%).

Należy jednak zwrócić uwagę, że **różne systemy elastycznej organizacji czasu pracy okazały się istotnie rzadziej znane respondentom, w porównaniu do standardowego ośmiogodzinnego systemu pracy etatowej**. Znajomość różnych form elastycznego zarządzania czasem pracy okazała się najwyższa u osób z wykształceniem wyższym. Jednak wskazane formy często znali również pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Najmniej styczności z tymi formami miały osoby z najniższym poziomem wykształcenia – co najwyżej gimnazjalnym.

Ponadto z formami tymi najczęściej stykali się pracownicy z podregionu piotrkowskiego, sieradzkiego i skierniewickiego, najrzadziej zaś mieszkańcy Łodzi i podregionu łódzkiego. Nieco częściej deklarowały znajomość różnych form organizacji czasu pracy osoby zatrudnione w największych firmach (powyżej 250 pracowników), nie miało tu zaś istotnego wpływu zajmowane stanowisko.

Rysunek 19 Wykazywana przez pracowników znajomość różnych form organizacji czasu pracy



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N=1001.

7.2 Preferencje pracowników w stosunku do różnych form zatrudnienia

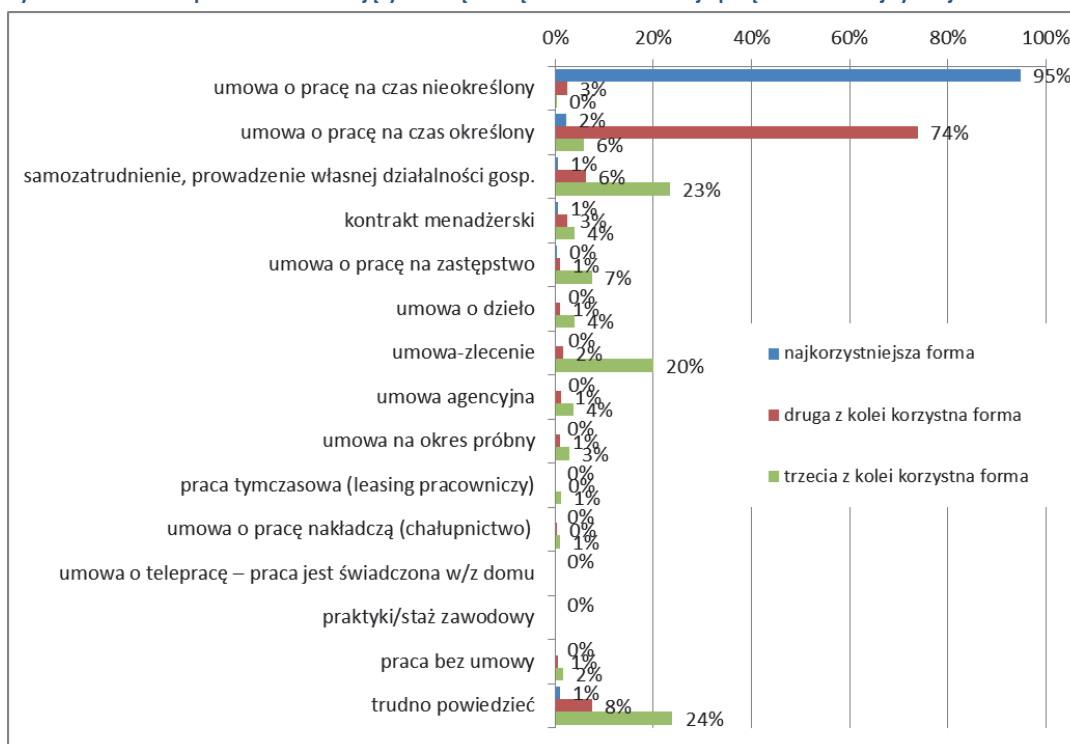
Analiza wyników badań ilościowych pokazała, że **badani pracownicy zdecydowanie preferują tradycyjną formę zatrudnienia, to znaczy umowę o pracę na czas nieokreślony. Spośród elastycznych form umowy dopuszczalną przez pracowników okazała się umowa o pracę na czas określony, samozatrudnienie, czy też umowa-zlecenie.** Pozostałe formy umowy były wymieniane zdecydowanie rzadziej, nawet w dalszej kolejności wyboru. Jeśli się weźmie pod uwagę niską znajomość elastycznych form zatrudnienia, widać, że pracownicy dokonują wyborów asekuracyjnych, ograniczając się do bardziej znanych im form, z którymi bezpośrednio lub pośrednio mieli już do czynienia.

Umowa o pracę na czas określony podawana była w pierwszej kolejności jako najlepsza forma zatrudnienia przez najstarszych pracowników, osoby z wykształceniem średnim ogólnym oraz zajmujące szeregowie stanowiska. Być może osoby te swój wybór wiązały z trudną sytuacją na rynku pracy i pogodzeniem się z brakiem możliwości zatrudnienia na czas nieokreślony. Z kolei jako alternatywę dla zatrudnienia na umowę o pracę na czas nieokreślony, umowę na czas określony rozważałyby osoby młode i w średnim wieku, z wykształceniem ponadgimnazjalnym zawodowym lub ogólnym, pracujące na stanowiskach średniego szczebla lub robotniczo-rzemieślniczych. Należy pamiętać, że osoby te w pierwszej kolejności szukałyby zatrudnienia w formie tradycyjnej, a dopuszczenie umowy na czas określony jest zapewne dla nich rozwiązaniem przejściowym do uzyskania umowy na czas nieokreślony.

Samozatrudnienie jako forma podawana w drugiej bądź trzeciej kolejności najczęściej wskazywana była przez osoby młode lub w średnim wieku (nieprzekraczające 55 lat), z wyższym wykształceniem, zajmujące kierownicze stanowiska. Z kolei umowa-zlecenie, która wybierana byłaby ewentualnie przez respondentów po wyczerpaniu możliwości zatrudnienia na czas nieokreślony czy też określony, również była podawana najczęściej przez osoby do 55 lat, ale z wykształceniem niższym niż wyższe, zatrudnione na stanowiskach średniego lub niższego szczebla (pracownicy biurowi, pracownicy usług, robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy, czy też pracownicy przy pracach prostych).

Uwidacznia się zatem zróżnicowanie w preferencjach w zależności od formy zatrudnienia, które związane jest zapewne z aspiracjami i planami zawodowymi pracowników, ale również sytuacją na lokalnym rynku pracy.

Rysunek 20 Odsetek pracowników uznających daną formę zatrudnienia za najlepszą w ich obecnej sytuacji



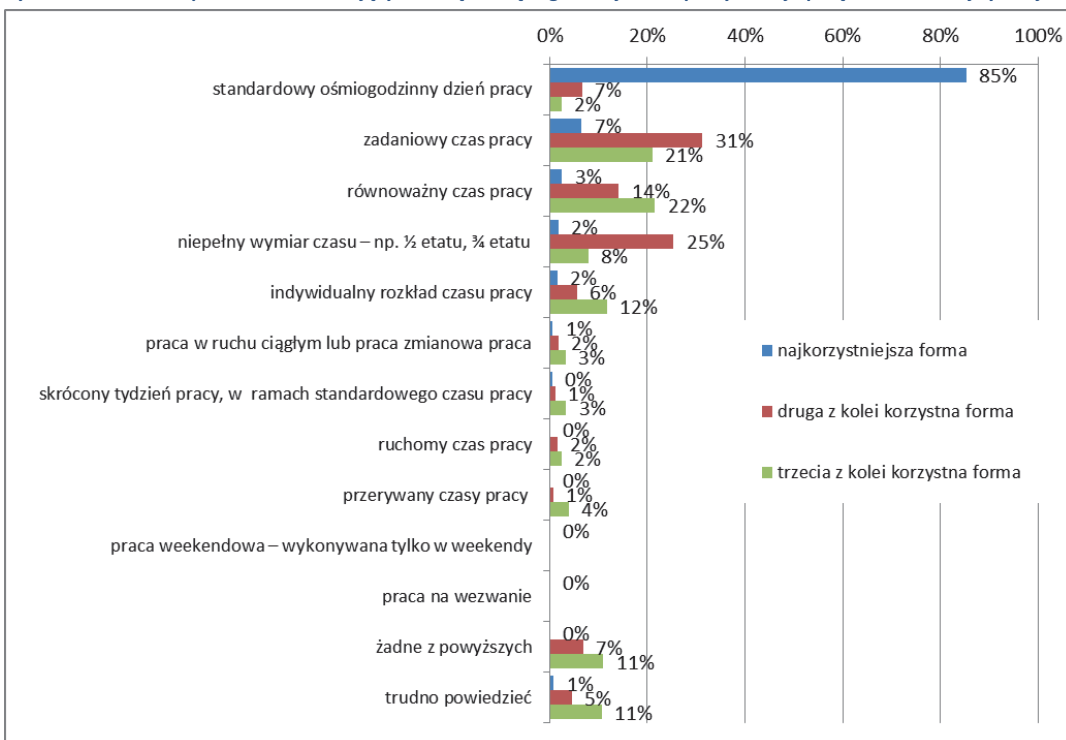
Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Tradycyjne formy zatrudnienia przeważają również w preferencjach pracowników co do form organizacji czasu pracy. Badani pracownicy preferowali głównie standardowy ośmiogodzinny dzień pracy. Z kolei spośród elastycznych form organizacji czasu pracy jako dopuszczalne respondenci uznali zadaniowy oraz równoważny czas pracy, pracę w niepełnym wymiarze czasu (np. ½ etatu, ¾ etatu), jak również indywidualny rozkład czasu pracy.

Na wybór najkorzystniejszych dla pracowników form organizacji czasu pracy nie miał wpływu wiek czy płeć badanych. Na tle pozostałych wyróżniały się osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym; trochę rzadziej niż pozostali wybierali jako najkorzystniejsze rozwiązanie standardowy ośmiogodzinny dzień pracy (74%), jednocześnie częściej niż inni wskazując na zadaniowy czas pracy (12%) czy też niepełny wymiar czasu pracy (7%).

Pewne różnicowania w preferencjach widoczne są także ze względu na zajmowane przez pracownika stanowisko. Specjaliści, technicy i inni pracownicy średniego szczebla oraz operatorzy i monterzy maszyn trochę częściej niż przedstawiciele pozostałych zawodów wybierali jako najkorzystniejszy zadaniowy czas pracy. Pracownicy biurowi oraz operatorzy i monterzy maszyn i urzędzeń relatywnie częściej preferowałiby również równoważny czas pracy.

Rysunek 21 Odsetek pracowników uznających daną formę organizacji czasu pracy za najlepszą w ich obecnej sytuacji



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

7.3 Elastyczność zatrudnienia jako element satysfakcji z pracy

7.3.1 Znaczenie elastyczności czasu i miejsca pracy na tle innych aspektów zatrudnienia

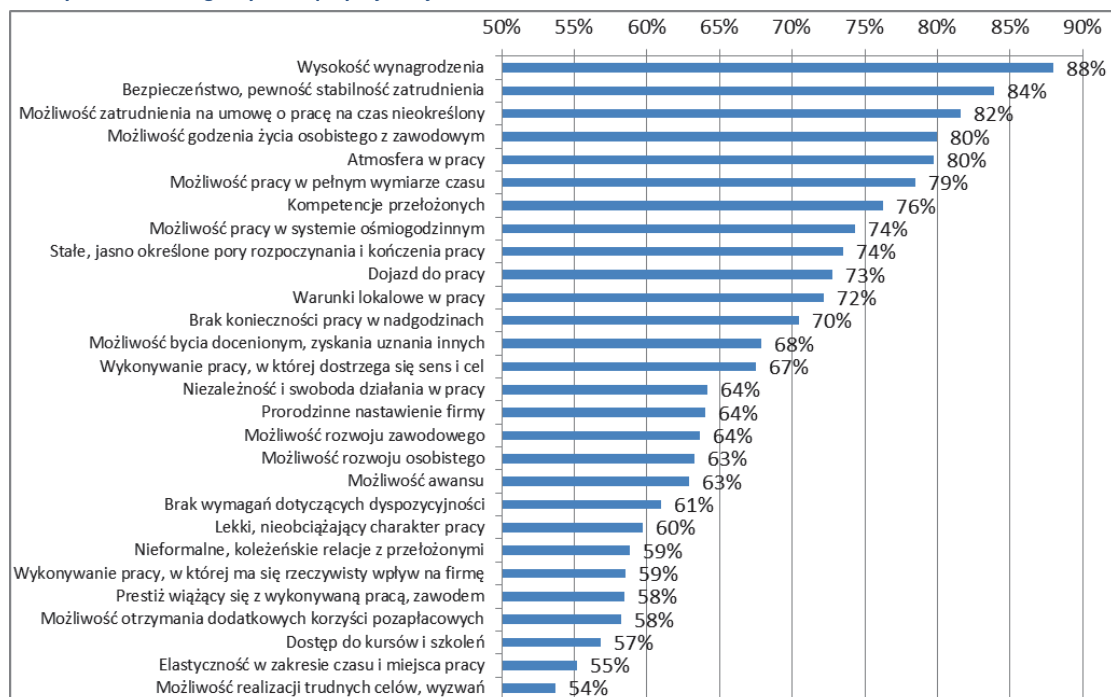
Badani pracownicy ocenili (Rysunek 22) wysokość wynagrodzenia jako najważniejszy wymiar zatrudnienia (88% badanych oceniło ważność tego atrybutu przynajmniej na 7 na skali od 1 do 9). W dalszej kolejności za najważniejsze uznano bezpieczeństwo, pewność, stabilność zatrudnienia (84%) oraz możliwość zatrudnienia na czas nieokreślony.

Elastyczność w zakresie czasu i miejsca pracy w porównaniu do innych wymiarów zatrudnienia oceniana jest jako niezbyt ważna (55%). Pracownicy zdecydowanie w większym stopniu oczekują stabilności niż elastyczności. Stąd się bierze wspomniana powyżej ważność takich aspektów jak stabilność zatrudnienia czy też możliwość zatrudnienia na umowę o pracę na czas nieokreślony. Wśród najważniejszych aspektów znajdują się też inne elementy powiązane z bezpieczeństwem i terenem dobrze znanym respondentom, terenem tradycyjnym – takie jak możliwość pracy w systemie ośmiogodzinnym (74%) czy też stałe, jasno określone pory rozpoczęcia i końca pracy (74%).

Należy jednocześnie zwrócić uwagę na znaczenie możliwości pogodzenia życia osobistego z zawodowym (80%). Jego duża rola oznacza, że pracownicy z jednej strony oczekują pewnej elastyczności związanej z zatrudnieniem, umożliwiającej pogodzenie życia prywatnego z zawodowym. Z drugiej jednak strony wydaje się, że pracownicy traktują elastyczność zatrudnienia z dużą nieufnością, być może spowodowaną faktem, że taka elastyczność może służyć w większym stopniu pracodawcy niż pracownikowi. Tak więc widać wyraźnie, że **choć praktyczne możliwości, jakie daje elastyczność są elementem oczekiwanym, to jednak samo pojęcie budzi u respondentów negatywne skojarzenia.**

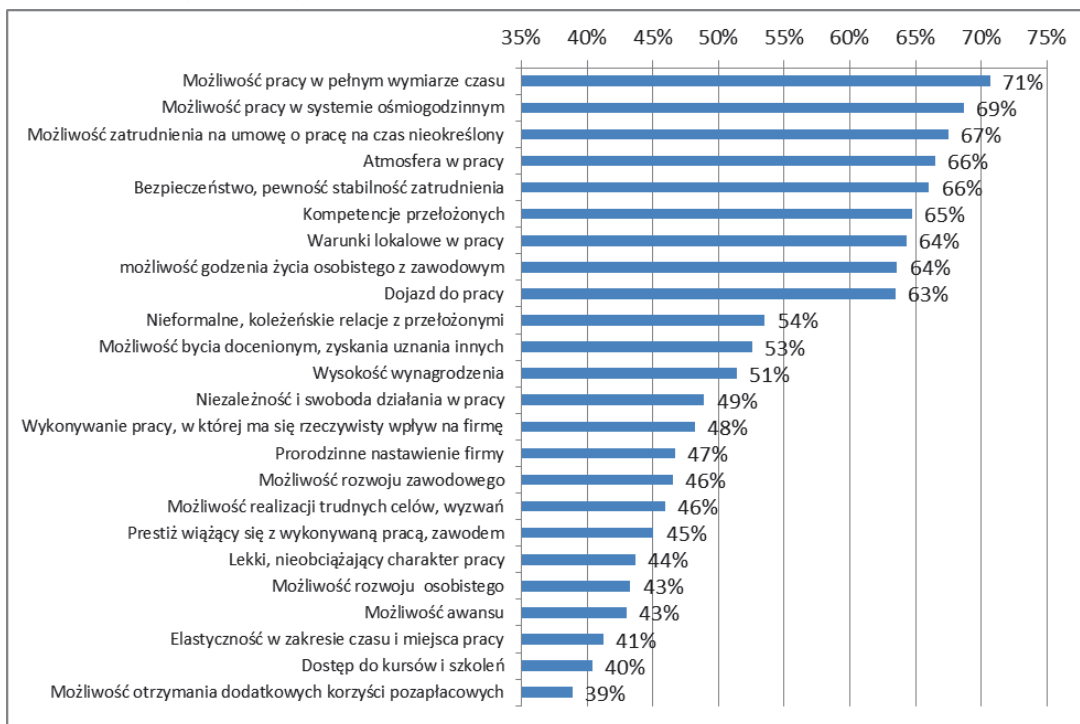
Badanych proszono także o wskazanie, jak oceniają różne aspekty własnego zatrudnienia (Rysunek 23). Z punktu widzenia głównego przedmiotu badania tj. elastyczności zatrudnienia na uwagę zasługuje fakt, że **wymiary, które pracownicy oceniają najwyżej to te powiązane w większym stopniu z bezpieczeństwem niż elastycznością**. Badani scharakteryzowali swoją pracę głównie przez pryzmat możliwości pracy w pełnym wymiarze czasu (71% oceniło ten wymiar przynajmniej na 7 na dziewięciopunktowej skali, gdzie 9 oznacza pozytywną ocenę), możliwości pracy w systemie ośmiogodzinnym (69%) oraz możliwości zatrudnienia na czas nieokreślony (67%). Dość wysoko oceniane było także bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia (66%), podczas gdy elastyczność należy do wymiarów wskazywanych najrzadziej (41%). Gorzej swoje warunki zatrudnienia badani oceniali jedynie pod względem dostępu do kursów i szkoleń (40%) oraz możliwości otrzymywania dodatkowych korzyści pozapłacowych (39%).

Rysunek 22 Ważność poszczególnych elementów zatrudnienia w opinii badanych – odsetek osób, które na skali od 1 do 9 oceniły ważność danego wymiaru przynajmniej na 7



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Rysunek 23 Zadowolenie badanych z różnych elementów zatrudnienia – odsetek osób, które na skali od 1 do 9 oceniły zadowolenie z danego wymiaru przynajmniej na 7



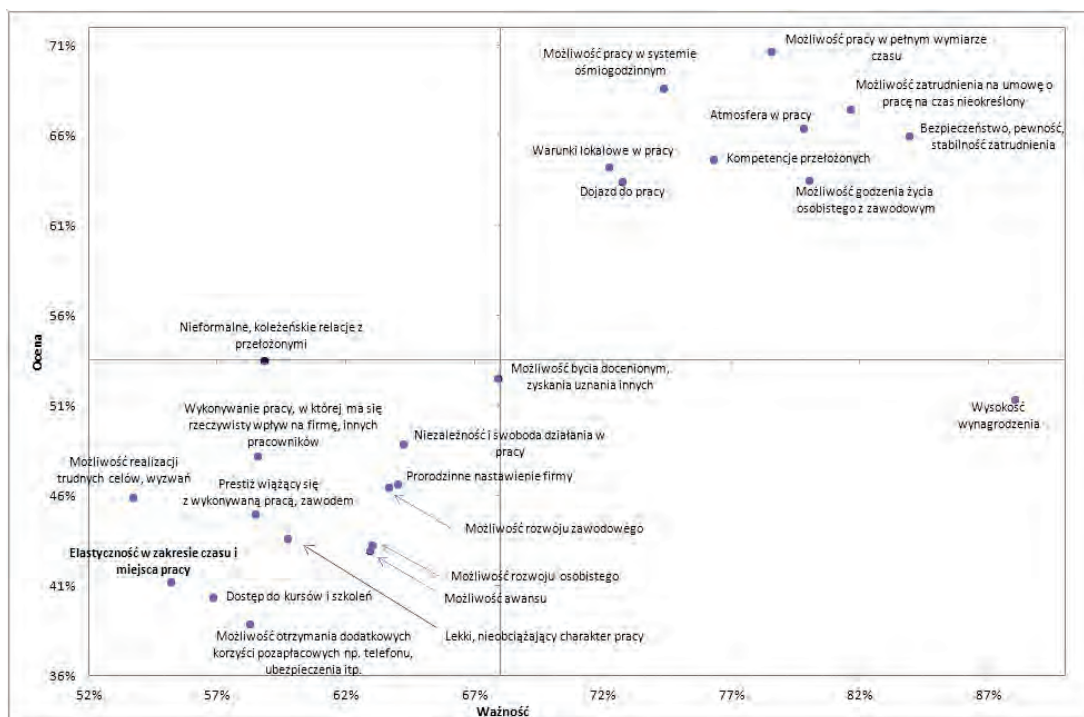
Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Ocenę poszczególnych aspektów własnego zatrudnienia oraz ich deklarowaną ważność zestawiono na jednym wykresie. Dzięki temu można sprawdzić, czy istnieją aspekty szczególnie ważne i słabo oceniane, a także jak w tym kontekście wypada elastyczność zatrudnienia.

Pracownicy w większości przypadków wykazują zadowolenie z ważnych aspektów zatrudnienia oraz słabo oceniają aspekty, które jednocześnie uznali za mało ważne. Wyróżnia się pod tym względem wysokość wynagrodzenia, będąca jedynym aspektem, który badani uznali za ważny, a jednocześnie ocenili go dość słabo.

Pozycja elastyczności czasu i miejsca pracy jest specyficzna – ten aspekt został uznany jednocześnie za mało ważny oraz oceniony na dość niskim poziomie.

Rysunek 24 Zestawienie ważności i ocen poszczególnych wymiarów zatrudnienia



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

7.3.2 Elastyczność czasu i miejsca pracy na tle innych wymiarów zatrudnienia – analiza czynnikowa

W celu dokładniejszego sprawdzenia, jaka jest rola elastyczności czasu i miejsca pracy wykonano analizę czynnikową (metoda głównych składowych, rotacja varimax). Jest to typ analizy statystycznej służący weryfikacji zależności pomiędzy różnymi zmiennymi. W tym przypadku sprawdzono zależności pomiędzy ocenami różnych aspektów zatrudnienia. Gdy dwa stwierdzenia tworzą jeden czynnik, oznacza to, że badani odpowiadając na dane dwa stwierdzenia, udzielali podobnych odpowiedzi (np. gdy wysoko oceniali jeden aspekt, to wysoko też drugi).

Na podstawie tej analizy wyodrębniono trzy czynniki, którym nadano następujące nazwy:

- możliwość zrobienia kariery,
- bezpieczeństwo,
- elastyczność / *work-life balance*.

Owe trzy czynniki wydają się mieć duże znaczenie w interpretacji sposobu, w jaki ludzie oceniają swoją pracę, oraz tego, jaka jest rola elastyczności wśród innych jej aspektów.

Pierwszy czynnik, przez pryzmat którego badani oceniają swoją pracę, jest związany z możliwością zrobienia kariery, w tym przede wszystkim z możliwością rozwoju zarówno zawodowego, jak i osobistego, a także z możliwością awansu.

Drugi czynnik to bezpieczeństwo/stabilność powiązane z takimi aspektami jak praca na pełen etat, praca na umowę na czas nieokreślony, ale także warunki lokalowe w pracy czy też kompetencje przełożonych.

Trzeci wymiar jest ściśle powiązany z elastycznością, ponieważ elastyczność czasu i miejsca pracy definiuje go w bardzo dużym stopniu. Patrząc na inne atrybuty wchodzące w skład tego czynnika, można zrozumieć, z czym według pracownika powiązana jest elastyczność czasu i miejsca pracy. W dużej mierze elastyczność ta wiąże się z możliwością godzenia życia osobistego z zawodowym, dobrą atmosferą w pracy czy też lekkim nieobciążającym charakterem pracy. Choć w mniejszym stopniu wiąże się także z nieformalnymi, koleżeńskimi relacjami z przełożonymi.

Tabela 6 Wyniki analizy czynnikowej tzw. ładunki czynnikowe (im wyższa wartość, tym większe znaczenie danego stwierdzenia dla interpretacji danego czynnika)

	Składowa		
	1	2	3
Nazwa:	Możliwość zrobienia kariery	Bezpieczeństwo	Elastyczność / <i>work-life balance</i>
możliwość rozwoju osobistego	0,820		
możliwość rozwoju zawodowego	0,818		
możliwość awansu	0,797		
dostęp do kursów i szkoleń	0,788		
prestż wiążący się z wykonywaną pracą, zawodem	0,756		
możliwość realizacji trudnych celów, wyzwań	0,753		
możliwość otrzymania dodatkowych korzyści pozapłacowych np. telefonu, ubezpieczenia itp.	0,734		
wykonywanie pracy, w której ma się rzeczywisty wpływ na firmę, innych pracowników	0,696		
możliwość bycia docenionym, zyskania uznania innych	0,637	0,406	
wysokość wynagrodzenia	0,595		
lekki, nieobciążający charakter pracy	0,561		0,516
elastyczność w zakresie czasu i miejsca pracy	0,559		0,535
niezależność i swoboda działania w pracy	0,533		0,411
prorodzinne nastawienie firmy	0,530		0,525
możliwość pracy w pełnym wymiarze czasu		0,828	
możliwość pracy w systemie ośmiogodzinnym		0,734	
bezpieczeństwo, pewność stabilność zatrudnienia		0,694	
możliwość zatrudnienia na umowę o pracę na czas nieokreślony		0,661	
kompetencje przełożonych		0,604	
warunki lokalowe w pracy		0,603	0,442
atmosfera w pracy		0,554	0,527
dojazd do pracy		0,529	0,417
możliwość godzenia życia osobistego z zawodowym		0,486	0,615
nieformalne, koleżeńskie relacje z przełożonymi			0,484

Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

7.3.3 Determinanty oceny elastyczności czasu i miejsca pracy

Postanowiono sprawdzić, jaki jest związek pomiędzy oceną elastyczności czasu i miejsca pracy z wybranymi zmiennymi demograficznymi oraz zmiennymi charakteryzującymi firmę, w której dany pracownik jest zatrudniony. W tym celu wykonano analizę wariancji, w której uwzględniono następujące zmienne:

- ☞ płeć,
- ☞ wiek,
- ☞ poziom wykształcenia,
- ☞ stan cywilny,
- ☞ wielkość gospodarstwa domowego,
- ☞ dochód gospodarstwa domowego,
- ☞ wielkość firmy, w której zatrudniony jest respondent,
- ☞ branża firmy, w której zatrudniony jest respondent,
- ☞ zajmowane miejsce w hierarchii stanowisk,
- ☞ typ umowy, na jaką zatrudniony jest respondent.

Analiza wariancji jest typem analizy statystycznej, polegającym na sprawdzeniu czy średnia wybranej zmiennej różni się dla dwóch lub większej liczby grup. W tym przypadku uwzględniono średnią ocenę elastyczności czasu i miejsca pracy.

Tabela 7 Wyniki analizy wariancji służącej sprawdzeniu związku oceny elastyczności czasu i miejsca pracy z innymi zmiennymi. W tabeli zacytowano wyniki istotne statystycznie

	POZIOM ISTOTNOŚCI
pleć	0,894
wiek	0,252
poziom wykształcenia	0,031
stan cywilny	0,000
wielkość gospodarstwa domowego	0,153
dochód gospodarstwa domowego	0,005
wielkość firmy	0,092
branża firmy	0,598
zajmowane miejsce w hierarchii stanowisk	0,004
typ umowy	0,025

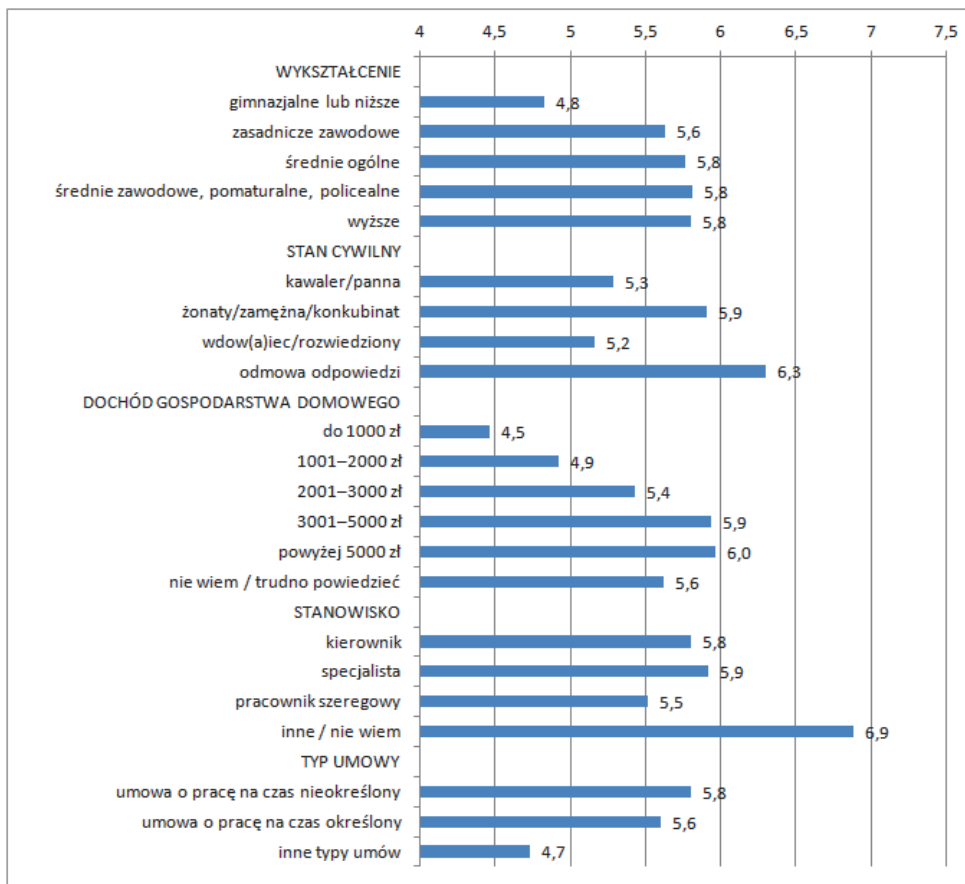
Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Ocena elastyczności zatrudnienia ma istotny związek z poziomem wykształcenia, stanem cywilnym, dochodem gospodarstwa domowego, miejscem w hierarchii stanowisk oraz typem umowy, na jaką zatrudniony jest dany pracownik.

Wyniki analizy dla wszystkich zmiennych charakteryzuje jeden wspólny mianownik. **Większą elastycznością czasu i miejsca pracy cieszą się osoby o ugruntowanej pozycji na rynku pracy, które mają status specjalistów, kierowników, a co za tym idzie zapracowały już na umowę o pracę na czas nieokreślony.**

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, najniższą elastyczność swojego miejsca i czasu pracy oceniają osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (średnia 4,8), najlepiej natomiast pracownicy posiadający wykształcenie wyższe (5,8). Różnice pod względem stanu cywilnego związane są z najwyższymi ocenami dokonanymi przez osoby zamężne/żonate/w konkubinacie (5,9), przy znacznie niższych ocenach osób samotnych (5,3) oraz wdowców i rozwiedzionych (5,2). Wyraźna jest także zależność pomiędzy oceną elastyczności stanowiska a dochodem gospodarstwa domowego – im wyższy dochód, tym wyższa ocena elastyczności czasu i miejsca pracy. Interesujące są wyniki dotyczące stanowiska. Najwyższe oceny pod względem opisywanego wymiaru przyznały osoby, które określiły swoje stanowisko jako „inne”. Z pytań demograficznych wiemy, że są to głównie pracownicy usług oraz pracownicy naukowci. Pracownicy ci najwyraźniej mieli problem z przypisaniem się do jednej z trzech grup: kierowników, specjalistów, pracowników szeregowych, a jednocześnie wyraźnie ich pracę charakteryzuje duża elastyczność czasu i miejsca (średnia 6,9). W dalszej kolejności za elastyczną należy uznać pracę specjalistów (średnia 5,9), kierowników (5,8), w najmniejszym natomiast stopniu pracowników szeregowych (średnia 5,5). Wyraźne jest także, że formy zatrudnienia określone jako elastyczne wcale nie charakteryzują się najwyższą elastycznością czasu i miejsca pracy. Najlepiej pod tym względem zostały ocenione umowy na czas nieokreślony (5,8), dopiero w dalszej kolejności umowy na czas określony (5,6).

Rysunek 25 Ocena elastyczności czasu i miejsca pracy w zależności od wybranych zmiennych (oceny średnie)

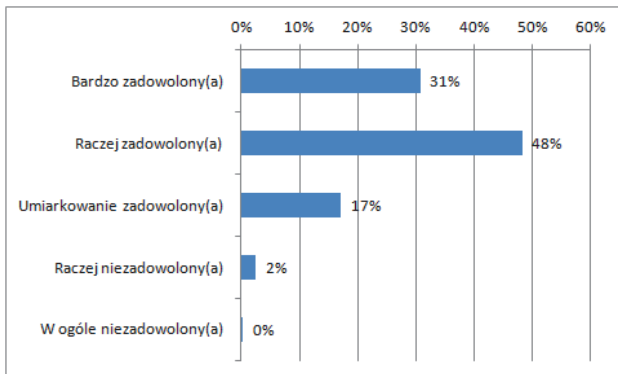


Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

7.3.4 Elastyczność a zadowolenie z pracy

Większość przebadanych pracowników jest bardzo lub raczej zadowolona ze swojej pracy (79%). Osób, które powiedziały, że są w ogóle niezadowolone było mniej niż 1%, a odpowiedzi różnicowały się głównie pomiędzy umiarkowanym a bardzo dużym zadowoleniem.

Rysunek 26 Zadowolenie z pracy



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Ogólne zadowolenie z własnej pracy respondentów zestawiono, wykorzystując współczynnik korelacji Pearsona, z dwoma poniższymi wskaźnikami:

- ☪ oceną elastyczności czasu i miejsca pracy,
- ☪ zadowoleniem z czasu i organizacji pracy.

Okazuje się, że **im większa elastyczność w zakresie czasu i miejsca pracy, tym mniejsze zadowolenie z pracy**. Z drugiej strony zadowolenie z czasu i organizacji pracy przekłada się dość silnie na większe zadowolenie z pracy w ogóle. Wyniki te w dużym stopniu potwierdzają to, co deklarowali badani (jedynie 41% badanych uznało ten aspekt za ważny). Fakt, że w opinii badanych wymiar ten jest mało ważny, może być wyrazem oczekiwania, iż nie jest on pracownikom do końca potrzebny lub też że większa elastyczność wiąże się z większymi korzyściami dla pracodawców niż pracowników, co przekłada się na prezentowany współczynnik korelacji.

Tabela 8 Zależność pomiędzy ogólnym zadowoleniem z pracy a zadowoleniem z czasu i organizacji pracy oraz z oceną elastyczności czasu i miejsca pracy

		Ogólnie, na ile jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej obecnej pracy?
Ocena elastyczności w zakresie czasu i miejsca pracy	Korelacja Pearsona	-0,339
	Istotność (dwustronna)	0,000
	N	1001
Zadowolenie z czasu i organizacji pracy	Korelacja Pearsona	0,658
	Istotność (dwustronna)	0,000
	N	1001

Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

W celu potwierdzenia powyższej hipotezy wykonano prosty model regresyjny (regresja liniowa), aby sprawdzić wpływ różnych wymiarów zatrudnienia na zadowolenie z pracy. W modelu uwzględniono 4 wymiary zatrudnienia, w których badani mieli określić swoje zadowolenie, tj.:

- ☪ czas i organizacja pracy,
- ☪ forma zatrudnienia,
- ☪ dochody, wynagrodzenie,
- ☪ możliwości, jakie daje w zakresie godzenia życia rodzinnego.

Z tych czterech wymiarów zatrudnienia to właśnie czas i organizacja pracy ma największy wpływ na zadowolenie z pracy (współczynnik standaryzowany Beta = 0,351), w drugiej kolejności dochody i wynagrodzenie (0,264), a mniej ważne są forma zatrudnienia (0,211) oraz możliwości, jakie praca daje w zakresie godzenia z nią życia rodzinnego (0,066).

Tabela 9 Wpływ różnych aspektów pracy na zadowolenie z pracy

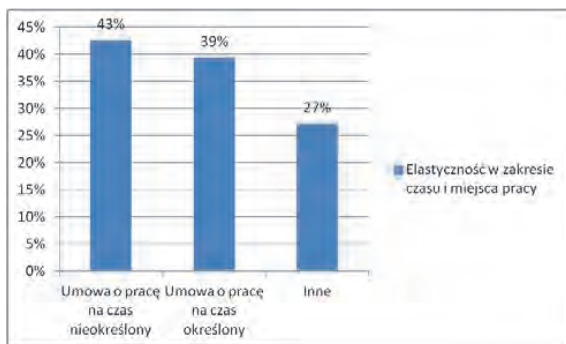
	Współczynniki niestandardyzowane		Współczynniki standaryzowane	t	Istotność
	B	Błąd standardowy	Beta	B	Błąd standardowy
(Stała)	0,148	0,056		2,639	,008
czas i organizacja pracy	0,394	0,035	0,351	11,334	,000
forma zatrudnienia	0,238	0,031	0,211	7,616	,000
dochody, wynagrodzenie	0,233	0,025	0,264	9,191	,000
możliwości, jakie praca daje w zakresie godzenia życia rodzinnego i zawodowego	0,067	0,034	0,066	1,983	,048

Zmienna zależna: Ogólnie, na ile jest Pan(i) zadowolony ze swojej obecnej pracy?

Źródło: Badanie CAPI pracowników, N=1001

Powyższe wyniki prowadzą do konkluzji, że o elastyczności należy mówić co najmniej w dwóch aspektach – elastyczności formy zatrudnienia oraz elastyczności czasu i miejsca pracy, i że pomiędzy tymi dwoma wymiarami zależność nie jest do końca oczywista. Badani znacznie lepiej oceniają elastyczność czasu i miejsca pracy, gdy są zatrudnieni na umowę na czas nieokreślony – 43% takich pracowników oceniło elastyczność na co najmniej 7 na 9 punktowej skali. Nieco niższe oceny przyznali zatrudnieni na umowę na czas określony (39%). Najgorzej natomiast elastyczność czasu i miejsca pracy oceniają pracownicy zatrudnieni na inne formy umowy (takie jak umowa o pracę tymczasową, na zastępstwo czy na okres próbny) co może oznaczać, że elastyczność czasu i miejsca pracy w przypadku tych ostatnich form umowy jest raczej korzystna dla pracodawcy, a nie dla pracownika.

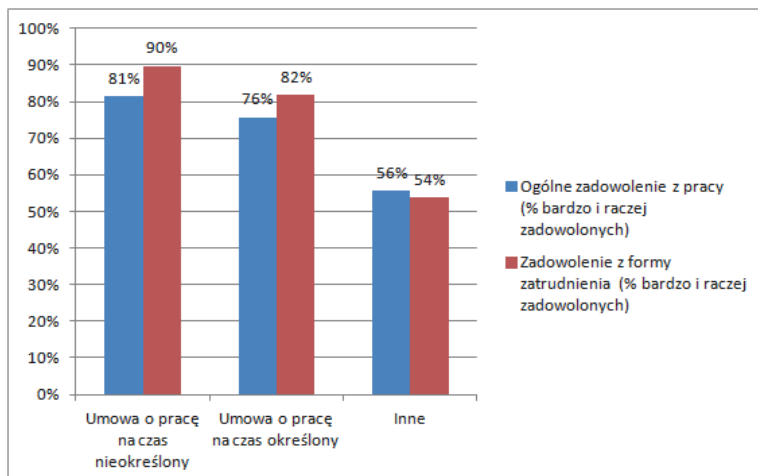
Rysunek 27 Forma umowy a ocena elastyczności czasu i miejsca pracy



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

W celu dokładniejszego sprawdzenia tego aspektu zbadano poziom zadowolenia pracowników zatrudnionych na różne typy umów. Najbardziej zadowolonymi pracownikami są ci, którzy są zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony, nieco mniej – zatrudnieni w oparciu o umowę na czas określony, najmniej natomiast zadowoleni są zatrudnieni na wszystkie pozostałe formy umowy. Podobnie układa się zadowolenie z formy zatrudnienia – to właśnie pracownicy zatrudnieni na umowę na czas nieokreślony są najbardziej zadowoleni ze swojej formy zatrudnienia.

Rysunek 28 Forma umowy a zadowolenie z pracy oraz zadowolenie z formy zatrudnienia



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

W celu dokładniejszego zbadania zróżnicowania pracowników województwa łódzkiego pod względem elastyczności zatrudnienia przeprowadzono analizę segmentacyjną. Ideą tego typu analizy jest sprawdzenie zróżnicowania badanych ze względu na wybrane cechy. W tym przypadku wybrano różne aspekty powiązane z elastycznością zatrudnienia.

Segmentacja pracowników województwa łódzkiego ze względu na formę zatrudnienia – NOTA METODOLOGICZNA

Segmentacja pracowników została przeprowadzona z wykorzystaniem techniki *two-step cluster*. Wykorzystano w niej następujące wskaźniki:

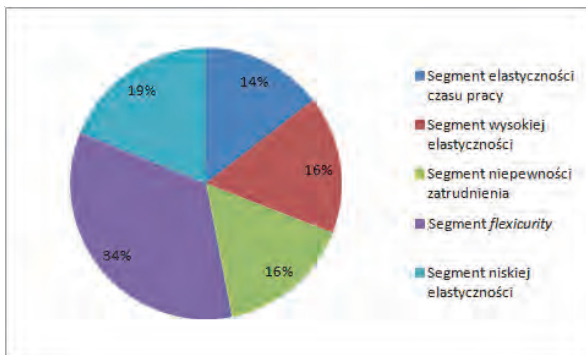
- Pytanie A10: Na podstawie jakiej konkretnej umowy o pracę jest Pan(i) zatrudniony?
- Pytanie A15: W jakim stopniu następujące określenia pasują do Pan(i) firmy, w której Pan(i) pracuje? Przy odpowiedzi proszę posłużyć się pięciostopniową skalą, gdzie cyfra 1 oznacza, że określenie w ogóle nie pasuje do Pana(i) firmy, a 5 – całkowicie pasuje. Oczywiście może Pan(i) wybrać dowolną cyfrę od 1 do 5 (firma elastyczna)
- Pytanie A26: Jak często w swojej pracy...
 - ma Pan(i) kontakt z zewnętrznym klientem
 - ma Pan(i) kontakt z pracownikami różnych działów i szczebli w firmie
 - rozmawia Pan(i) z przedstawicielem kierownictwa, zarządu firmy.
- Pytanie A28: Umowa, na podstawie której Pan(i) pracuje jest umową na czas określony, na jak długi okres została ona zawarta?
- Pytanie A29: W jakim wymiarze czasu jest Pan(i) zatrudniony(a)?
- Pytanie A34: Czy na Pana(i) stanowisku pracy pracuje również inna osoba zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu, z którą dzieli Pan(i) stanowisko pracy?
- Pytanie A37: Ile godzin w tygodniu pracuje Pan(i) w praktyce w firmie miejscu pracy, o którym mówimy. Proszę wziąć pod uwagę typowy tydzień pracy. Jeżeli pracuje Pan(i) w domu proszę to uwzględnić:
 - godziny pracy w miejscu pracy w skali tygodnia
 - godziny pracy na wyjazdach, delegacjach, w terenie
 - godziny pracy w domu w skali tygodnia.
- Pytanie A39a: Jak często, jeżeli w ogóle, zdarzają się sytuację, że w miejscu pracy, o którym mówimy, pracuje Pan(i) w dni, które powinien(na) mieć Pan(i) wolne od pracy – np. w sobotę lub w niedzielę?
- Pytanie A41: Wedle jakiego systemu/systemów czasu pracy Pan(i) pracuje?
- Pytanie A42a: A wedle jakiego systemu czasu pracy pracuje Pan(i) najczęściej?
- Pytanie A46: Jak często, jeżeli w ogóle, zdarza się Panu(i) zamiast w miejscu pracy pracować w domu?
- Pytanie A47: Czy gdyby poprosił(a) Pan(i) pracodawcę, to czy miał(a)by Pan(i) możliwość pracować w domu, choć jeden dzień w tygodniu?
- Pytanie A51: Czy pracuje Pan(i) w systemie zmianowym?
- Pytanie A53: Czy w razie konieczności ma Pan(i) możliwość...
 - później przyjść do pracy
 - wcześniej wyjść z pracy
 - wyjść na 2–3 godziny w trakcie pracy
 - nie przyjść do pracy danego dnia – po ustaleniu z pracodawcą.
- Pytanie A56: Czy ruchomy czas pracy dotyczy także Pana(i) stanowiska?
- Pytanie A57: Czy obecnie lub w przeszłości na obecnym stanowisku pracował(a) Pan(i) za zgodą pracodawcy według indywidualnego rozkładu czasu pracy?
- Pytanie A59: Czy obecnie lub w przeszłości na obecnym stanowisku pracy pracowała(a) Pan(i) w systemie na wezwanie?
- Pytanie A64: Czy zmniejszenie wymiaru czasu pracy dotyczyło/dotyczy również Pana(i)?

W wyniku przeprowadzonej analizy wyodrębniono 5 następujących segmentów:

- **Segment elastyczności czasu pracy (14%)** – w dużej mierze pracownicy usług i handlu (sprzedawcy), w nieco mniejszym stopniu przemysłu. Są to pracownicy młodzi, w podobnym stopniu kobiety i mężczyźni. Pracują głównie na umowę na czas określony, nie mają swobody miejsca pracy, ale cieszą się pewną swobodą czasu pracy – warunkową (np. za zgodą innych pracowników odpracowując nieobecność).

- **Segment wysokiej elastyczności (16%)** – w największym stopniu są to specjaliści z różnych branż – edukacji, przemysłu, profesjonalści, przedstawiciele władz. Nieco częściej kobiety niż mężczyźni, głównie pracownicy w średnim wieku lub starsi. Charakteryzuje ich duża elastyczność czasu i miejsca pracy. W tym segmencie zdarzają się pracownicy podejmujący pracę na część etatu, aby łatwiej było godzić życie rodzinne ze sferą zawodową.
- **Segment niepewności zatrudnienia (16%)** – najczęściej pracownicy handlu oraz transportu i gospodarki magazynowej. W zdecydowanej większości są to mężczyźni w różnym wieku. Segment ten charakteryzuje niska elastyczność czasu i miejsca pracy przy jednoczesnej bardzo małej stabilności zatrudnienia. Pracownicy ci zatrudnieni są głównie na umowy na czas określony lub na podstawie umowy na okres próbny. Spora część z nich zatrudniona jest na część etatu – ze względu na to, że tylko taką pracę udało im się znaleźć.
- **Segment flexicurity (34%)** – w dużej mierze pracownicy administracji, edukacji, sfery ubezpieczeń, także technicy i średni personel. Nieco częściej mężczyźni, głównie w średnim wieku. Charakteryzuje ich przeciętny poziom swobody czasu i miejsca pracy oraz duże bezpieczeństwo zatrudnienia. Są to osoby zatrudnione na pełen etatu, na umowę na czas nieokreślony, które określają ryzyko zwolnienia jako mało prawdopodobne.
- **Segment niskiej elastyczności (19%)** – są to głównie pracownicy przemysłu, handlu oraz pracownicy biurowi. Charakteryzuje ich brak elastyczności czasu i miejsca pracy oraz jednocześnie dość duże bezpieczeństwo zatrudnienia. Są zatrudnieni na umowy na czas nieokreślony. W podobnym stopniu konstytuują go kobiety i mężczyźni, przeważają natomiast osoby w średnim wieku.

Rysunek 29 Segmentacja pracowników – wielkość segmentów



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

7.4.1 Porównanie segmentów pod względem zmiennych segmentacyjnych

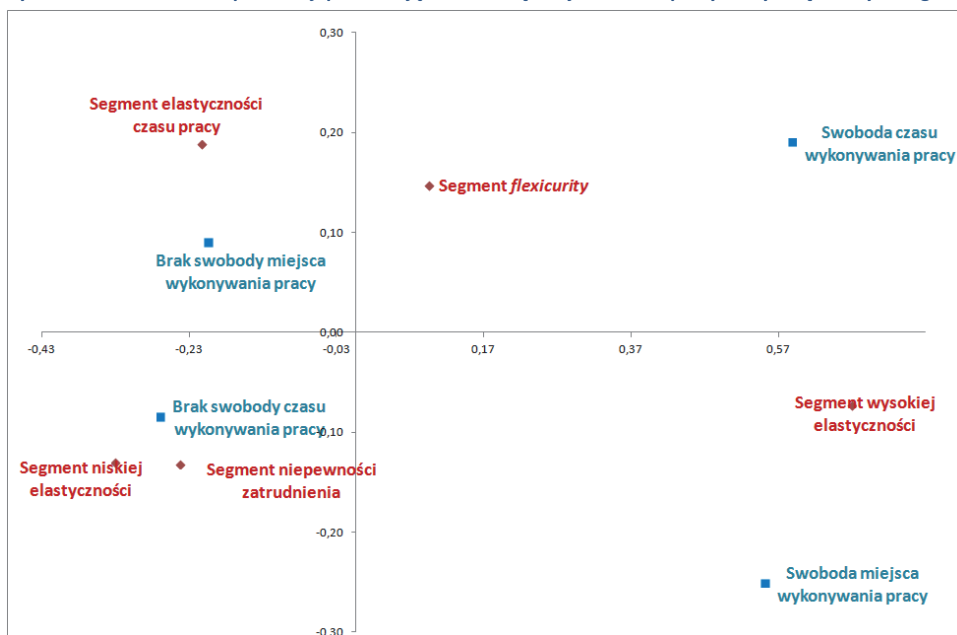
Segmentacja została przeprowadzona przede wszystkim z uwzględnieniem różnych aspektów powiązanych z elastycznością zatrudnienia. Dlatego wymiar ten ma najważniejsze znaczenie w wyodrębnieniu segmentów. Uzyskane segmenty dość wyraźnie można opisać z wykorzystaniem dwóch wymiarów – jeden to elastyczność miejsca pracy a drugi to elastyczność czasu pracy. Z tego względu przeprowadzono analizę korespondencji mającą na celu w prosty sposób przedstawić tę zależność. Dwa wymiary analizy mają dość jasną interpretację – oś pozioma to elastyczność w ogóle – im bardziej dany segment lokuje się po prawej stronie, tym bardziej go charakteryzuje większa ogólna elastyczność pracy. Oś pionowa jest natomiast wymiarem pokazującym, czy w danym segmencie jest większa swoboda czasu pracy, czy też miejsca pracy. Segmenty na górze wykresu charakteryzują się większą elastycznością czasu pracy, na dole zaś – większą elastycznością miejsca pracy.

Analiza korespondencji NOTA METODOLOGICZNA

Analiza korespondencji to typ analizy statystycznej służący wizualizacji zależności pomiędzy zmiennymi. Zależności te są przedstawiane w przestrzeni dwuwymiarowej (dwie osie), wyliczanej tak, aby w największym stopniu wyjaśniała różnicowanie udzielanych przez respondentów odpowiedzi.

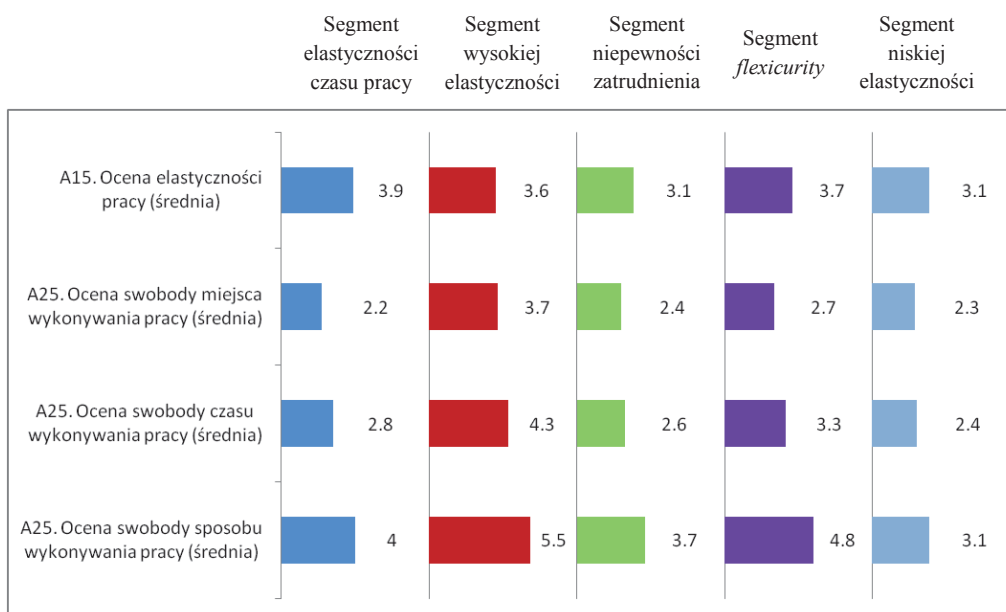
Segment wysokiej elastyczności charakteryzuje wysoka zarówno swoboda czasu pracy (średnia 4,3), jak i miejsca pracy (3,7). Segment *flexicurity* cieszy się dość dużą elastycznością czasu pracy przy raczej niskiej swobodzie miejsca pracy. Pozostałe trzy segmenty charakteryzuje niska elastyczność, choć segment elastyczności czasu pracy ma niewielką swobodę właśnie pod względem czasu pracy.

Rysunek 30 Analiza korespondencji prezentująca swobodę miejsca i czasu pracy w wyodrębnionych segmentach



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Rysunek 31 Zróżnicowanie segmentów pod kątem oceny elastyczności pracy oraz swobody miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy



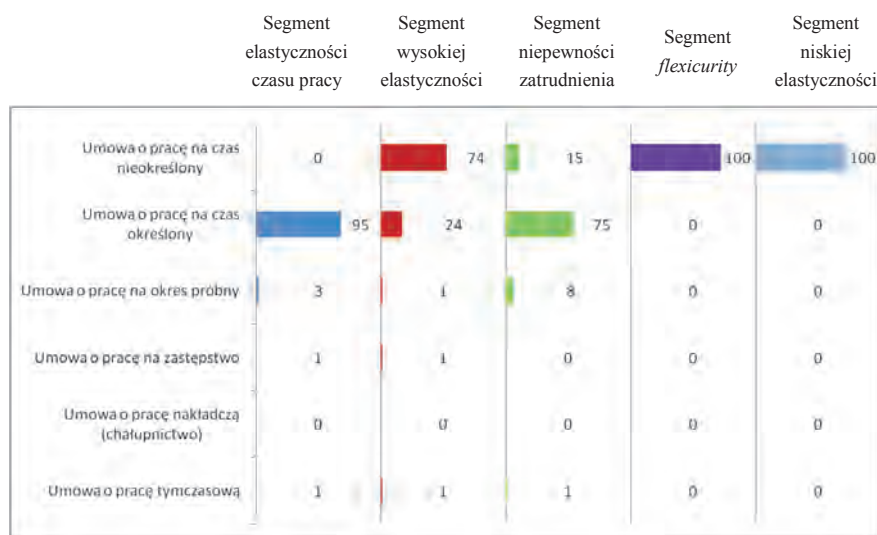
Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

O ile powyższy podział dotyczy elastyczności czasu i miejsca pracy, to wydaje się, że sytuacja pracowników zróżnicowana jest jeszcze ze względu na trzeci wymiar, który można określić jako elastyczność formy zatrudnienia (forma umowy) – z perspektywy pracownika mógłby zostać również nazwany **bezpieczeństwem zatrudnienia**. Związany jest on przede wszystkim z typem umowy o pracę, co ściśle przekłada się na łatwość zwolnienia pracownika.

Segment wysokiej elastyczności poza wysoką elastycznością czasu i miejsca pracy charakteryzuje się dość dużą stabilnością zatrudnienia. Segment *flexicurity* charakteryzuje się dość dużą elastycznością czasu i miejsca pracy przy jednocześnie bardzo dużej stabilności zatrudnienia – stąd się wywodzi nazwa tego segmentu łącząca elastyczność (*flexibility*) oraz bezpieczeństwo (*security*), wzorowana na skandynawskim modelu rynku pracy łączącym właśnie te dwa elementy. Warto zwrócić uwagę na fakt, że nie ma ani jednego segmentu rynku pracy, który łączyłby jednocześnie elastyczność pracy z elastycznością formy zatrudnienia.

Pod względem elastyczności czasu i miejsca pracy segmenty „niepewności zatrudnienia” oraz „niskiej elastyczności” są do siebie podobne. Różnica jest jednak widoczna na poniższym wykresie. Pierwszy z segmentów nie ma ustabilizowanej pozycji na rynku pracy. Bardzo częste w segmencie tym pojawiają się umowy na czas określony oraz na okres próbny. Segment niskiej elastyczności charakteryzuje się natomiast stabilną formą zatrudnienia.

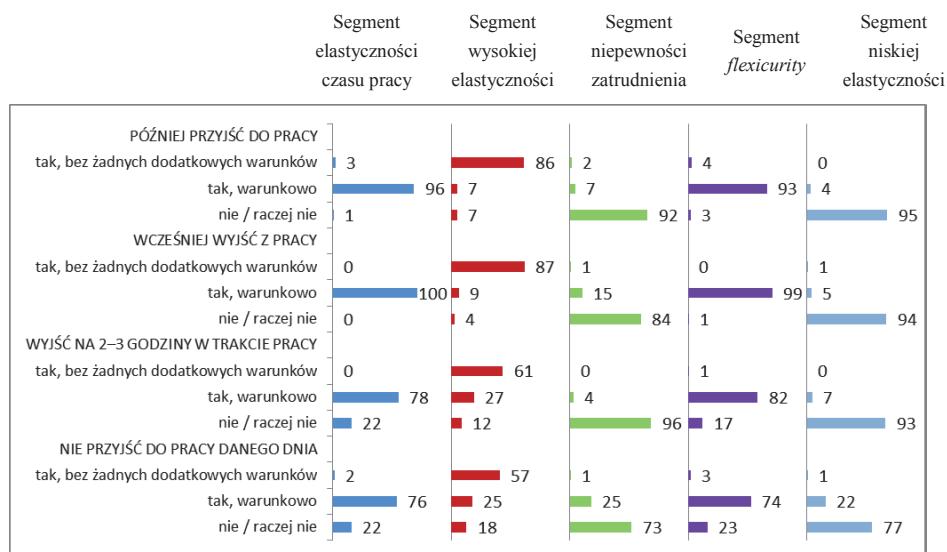
Rysunek 32 Zróżnicowanie segmentów ze względu na formę umowy



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Z punktu widzenia czasu pracy i jego elastyczności należy zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt, który został wykorzystany w segmentacji, a mianowicie – możliwość regulowania czasu pracy przez pracownika w zależności od jego potrzeb. Segment wysokiej elastyczności cieszy się dość dużą swobodą w tym zakresie – raczej nie ma problemu z późniejszym czy też wcześniejszym przychodzeniem do pracy. W segmencie elastyczności czasu pracy charakterystyczne są warunkowe możliwości tego typu, podobnie ma to miejsce w segmencie *flexicurity*.

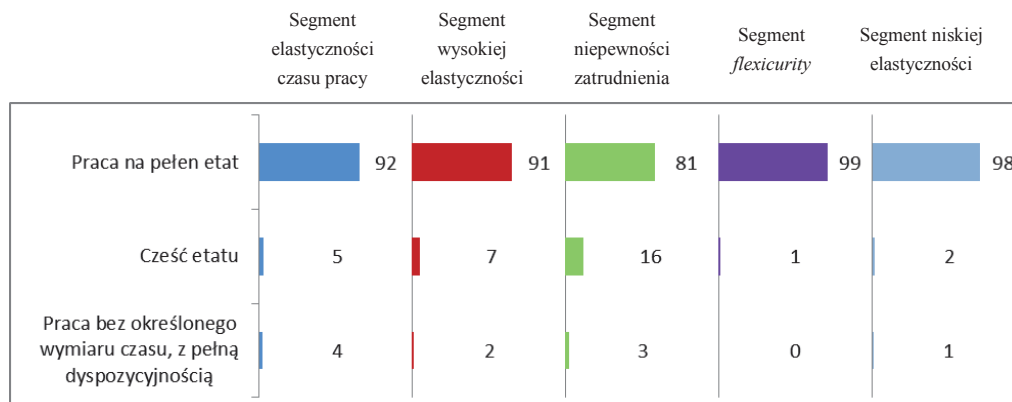
Rysunek 33 Możliwość dostosowania czasu pracy



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Jako formę zatrudnienia można rozumieć nie tylko sam typ umowy, lecz także wymiar czasu pracy, na jaki dany pracownik jest zatrudniony. Skrócony wymiar czasu pracy jest najbardziej charakterystyczny dla segmentu o wysokiej elastyczności (7% pracowników pracujących na część etatu) oraz dla segmentu niepewnego zatrudnienia (16% pracujących na część etatu).

Rysunek 34 Wymiar czasu pracy

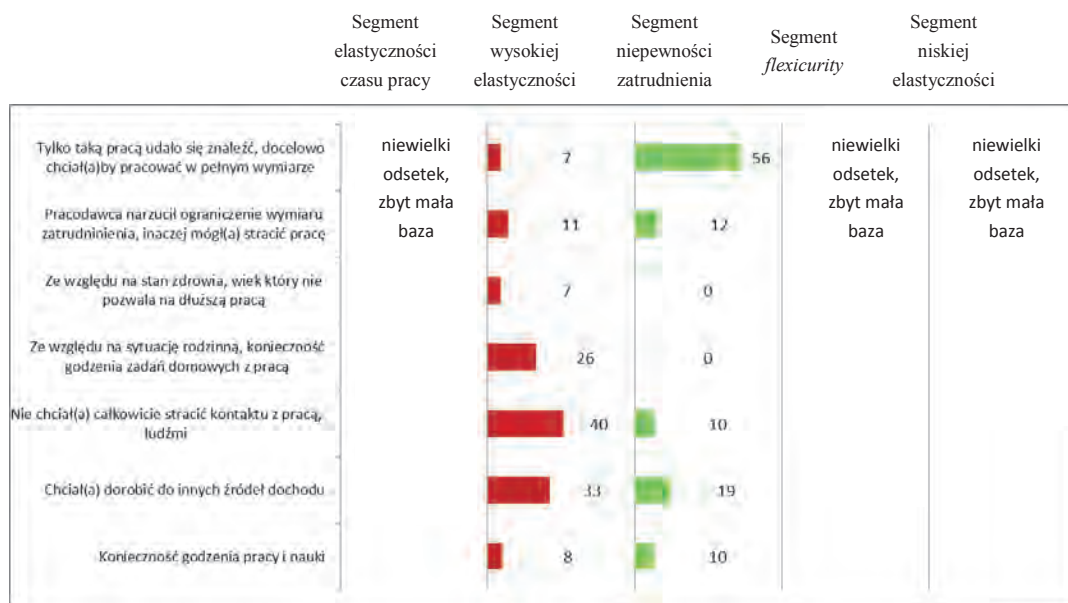


Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

O ile częściowy wymiar czasu pracy jest charakterystyczny dla drugiego i trzeciego segmentu z powyższego wykresu, to motywacje dotyczące pracy na część etatu w tych dwóch segmentach są zupełnie inne.

Najważniejsze motywacje pracowników z segmentu drugiego to sytuacja rodzinna, możliwość dorobienia do innych źródeł dochodu czy próba utrzymania aktywności zawodowej, kontaktu z pracą. Czynniki te oznaczają, że osoby te decydują się na podjęcie zatrudnienia na część etatu ze względu na własne potrzeby (np. godzenie życia osobistego z zawodowym). Zupełnie inne motywacje dominują w segmencie trzecim (niepewności zatrudnienia) – ci pracownicy pracują na część etatu głównie dlatego, że nie udało im się znaleźć innej pracy.

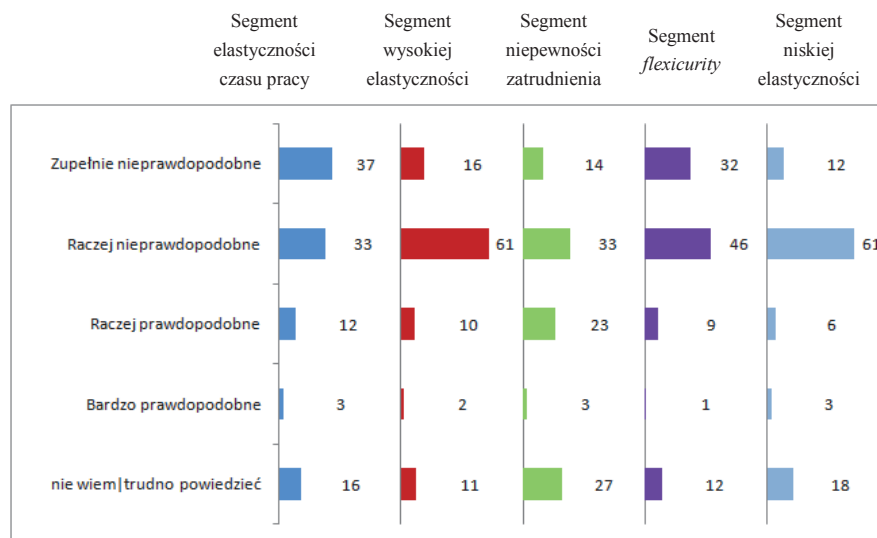
Rysunek 35 Motywy podjęcia pracy na część etatu



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Z formą zatrudnienia oraz elastycznością formy zatrudnienia w znaczącym stopniu wiąże się bezpieczeństwo zatrudnienia. Wymiar ten miał bardzo duże znaczenie przy nazywaniu poszczególnych segmentów. Najmniej pewni swojego zatrudnienia są pracownicy zaklasyfikowani do segmentu „niepewności zatrudnienia”. Najbardziej stabilne stanowiska zdają się natomiast mieć pracownicy w segmencie *flexicurity* oraz segmencie elastycznego czasu pracy (mimo dominujących tu umów na czas określony).

Rysunek 36 Ocena prawdopodobieństwa utraty pracy



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

7.4.2 Sektorowe i zawodowe zróżnicowanie segmentów

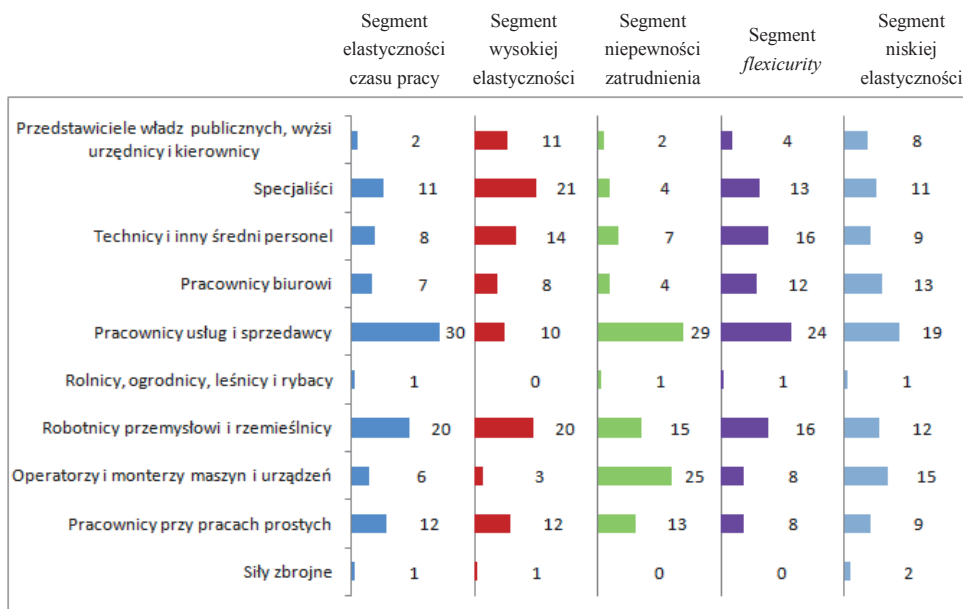
Występowanie poszczególnych segmentów w różnych sekcjach gospodarki wskazuje na to, w których segmentach gospodarki bardziej powszechne są elastyczne formy stosunków pracy. Segment wysokiej elastyczności jest szczególnie powszechny w edukacji (13%) oraz w przetwórstwie przemysłowym (21%). Segment elastyczności czasu pracy jest bardzo charakterystyczny dla działalności usługowej (17%). Segment niepewności zatrudnienia często dotyczy sektora transportu, gospodarki magazynowej (18%) oraz budownictwa (12%). Segment *flexicurity* jest szczególnie powszechny w administracji i obronie narodowej (10%) oraz w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (6%). Segment niskiej elastyczności występuje natomiast relatywnie często w przetwórstwie przemysłowym (22%).

Dzięki tego typu zróżnicowaniu sektorowemu da się zauważyć, że w niektórych sektorach specyfika zatrudnienia jest dość wyraźna. Edukacja należy do najbardziej elastycznych sektorów, ponieważ jest mocno reprezentowana w segmentach wysokiej elastyczności oraz *flexicurity*.

Przeprowadzona segmentacja pokazuje także specyfikę administracji publicznej, w której zatrudnienie jest stabilne i do pewnego stopnia elastyczne.

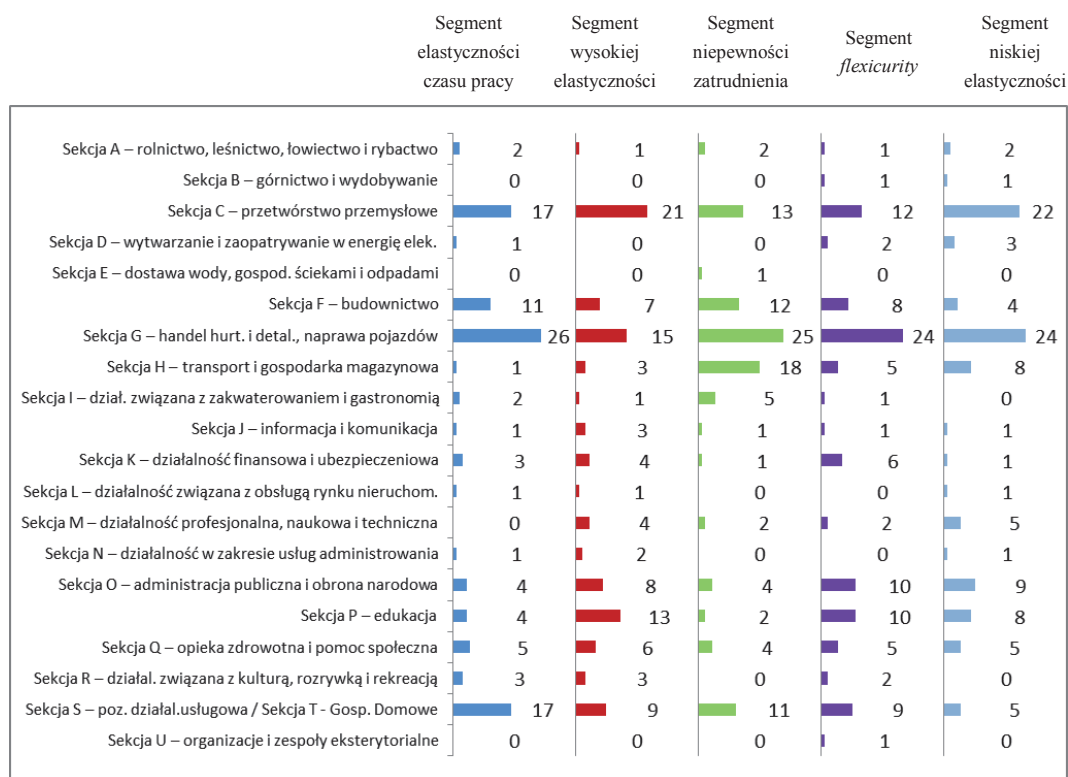
Segmenty rynku pracy w różnym stopniu spotykane są w rozmaitych zawodach, a różnice pomiędzy zawodami widać nawet wyraźniej niż te pomiędzy sektorami. Specjaliści są szczególnie reprezentowani w segmencie wysokiej elastyczności (21%). Operatorzy oraz monterzy maszyn i urządzeń są szczególnie liczni w segmencie niepewności zatrudnienia (25%). Wyraźna specyfika charakteryzuje także pracowników usług i sprzedawców (30% w segmencie elastyczności czasu pracy oraz 29% w segmencie niepewności zatrudnienia).

Rysunek 37 Segmenty rynku pracy a zawody



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Rysunek 38 Segmenty rynku pracy a sekcje gospodarki



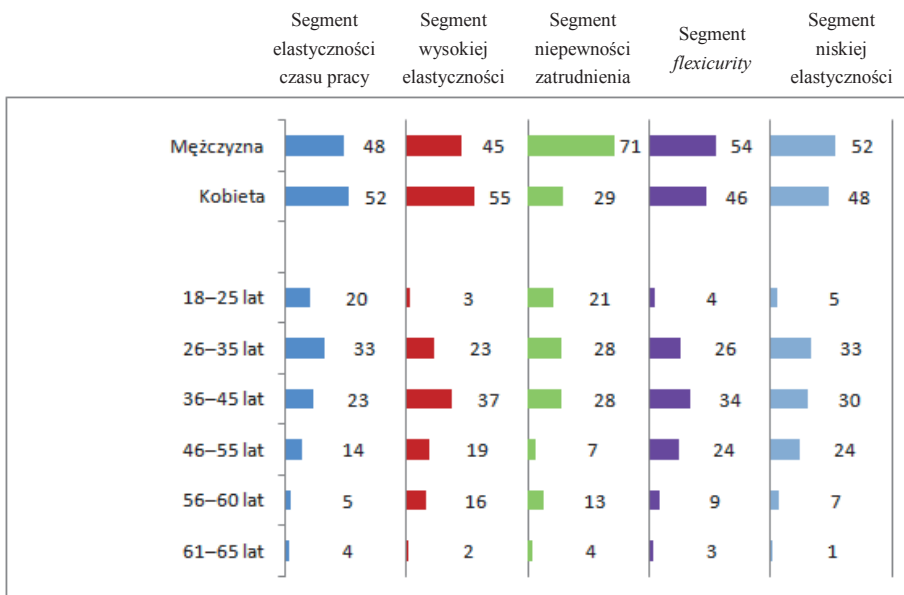
Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

7.4.3 Demograficzne i geograficzne zróżnicowanie segmentów

Porównanie udziału płci oraz grup wiekowych w segmentach pokazuje, że mężczyźni są szczególnie narażeni na podejmowanie pracy w segmencie niepewności zatrudnienia (71%). Kobiety natomiast są silnie reprezentowane szczególnie w segmencie wysokiej elastyczności (55%).

Na uwagę zasługuje także pozycja młodych pracowników (do 25 lat) obecnych zwłaszcza w segmencie elastycznego czasu pracy (20%) oraz w segmencie niepewności zatrudnienia (21%). W skład segmentu wysokiej elastyczności wchodzi głównie pracownicy w wieku 36–60 lat.

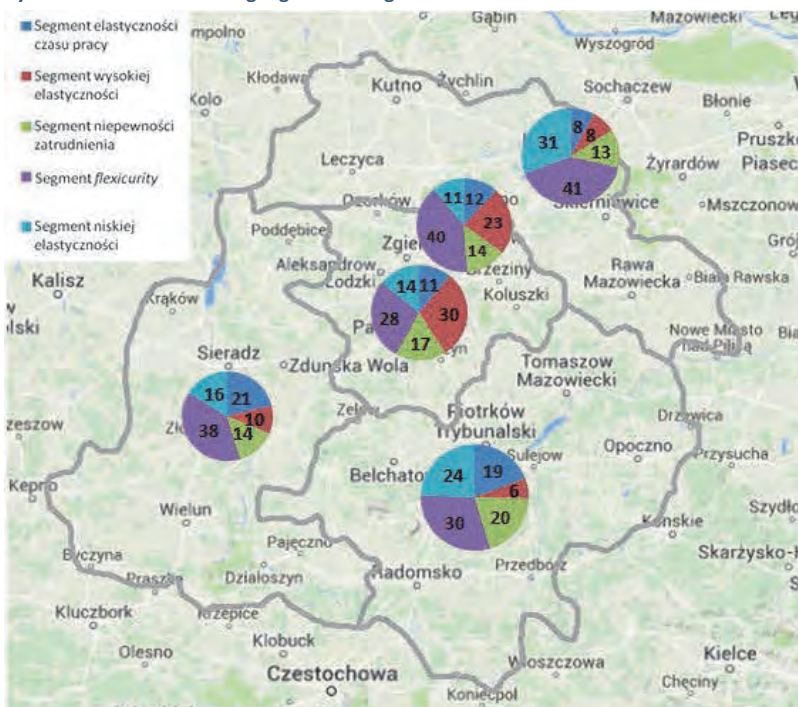
Rysunek 39 Zróźnicowanie segmentów pod względem płci i wieku



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Pod względem geograficznym zwraca uwagę przede wszystkim specyfika miasta Łódź na tle innych podregionów z dużym udziałem segmentu wysokiej elastyczności (30%). Drugim podregionem pod tym względem jest podregion łódzki (23%), w pozostałych podregionach segment ten nie przekracza 10%. Oznacza to silną kumulację miejsc pracy dla specjalistów w Łodzi i jej okolicach kosztem innych podregionów. W podregionie skierniewickim oraz łódzkim liczny jest segment flexicurity (odpowiednio 41% i 40%). Segment niskiej elastyczności stanowi największą grupę pracowników w podregionie skierniewickim (31%). Segment niskiej elastycznej jest relatywnie duży w podregionie piotrkowskim (24%) natomiast segment elastyczności czasu pracy w podregionie sieradzkim (21%).

Rysunek 40 Zróźnicowanie geograficzne segmentów



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Podsumowanie

Pracownicy zatrudnieni na łódzkim rynku pracy posiadają bardziej negatywny obraz elastycznych form zatrudnienia, w porównaniu do pracodawców z regionu. Istotnym problemem jest tutaj brak szczegółowej znajomości tego pojęcia. Badani pracownicy nie tylko przyznawali wprost, że się z takim pojęciem nie zetknęli, ale również ci, którzy je znali, nie byli w stanie w znacznej części sprecyzować co ono oznacza. Informacja ta jest o tyle ważna, że brak wiedzy może powodować lub umacniać obawy związane ze stosowaniem elastycznych form i unikanie zatrudnienia w oparciu o takie rozwiązania. Kluczową obawą pracowników w tym obszarze jest brak pewności zatrudnienia w porównaniu z tradycyjną formą zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Z drugiej strony nietradycyjne formy zatrudnienia, utożsamiane głównie z elastycznością czasu pracy, niosą ze sobą właśnie możliwość swobodnego zarządzania swoim czasem pracy, czy też dostosowaniem go do swojego życia prywatnego.

Mimo utożsamiania elastycznych form zatrudnienia z elastycznością czasu pracy, pracownicy rzadko wykazywali się znajomością poszczególnych rozwiązań w tym zakresie. Najczęściej deklarowano znajomość systemu zadaniowego lub równoważnego czasu pracy.

Należy zauważyć, że znajomość obszaru elastycznych form zatrudnienia wzrastała na różnych wymiarach wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia badanych pracowników, ale również zajmowanego przez nich stanowiska.

Badani pracownicy zdecydowanie preferują tradycyjną formę zatrudnienia, to znaczy umowę o pracę na czas nieokreślony. Spośród elastycznych form umowy dopuszczalną przez pracowników okazała się umowa o pracę na czas określony, samozatrudnienie, czy też umowa-zlecenie. Jeśli się weźmie pod uwagę niską znajomość elastycznych form zatrudnienia, widać, że pracownicy dokonują wyborów asekuracyjnych, ograniczając się do bardziej znanych im form, z którymi bezpośrednio lub pośrednio mieli już do czynienia.

Tradycyjne formy zatrudnienia przeważają również w preferencjach pracowników co do form organizacji czasu pracy. Badani pracownicy preferowali głównie standardowy ośmiogodzinny dzień pracy. Z kolei spośród elastycznych form organizacji czasu pracy jako dopuszczalne respondenci uznali zadaniowy oraz równoważny czas pracy, pracę w niepełnym wymiarze czasu (np. ½ etatu, ¼ etatu), jak również indywidualny rozkład czasu pracy.

Elastyczność w zakresie czasu i miejsca pracy w porównaniu do innych wymiarów zatrudnienia oceniana jest jako niezbyt ważna. Pracownicy zdecydowanie w większym stopniu oczekują stabilności niż elastyczności. Wiąże się to zapewne z widocznym w badaniu uosabianiem elastyczności z brakiem pewności zatrudnienia, co wobec trudnej sytuacji na rynku pracy, może nie być postrzegane jako rozwiązanie preferowane. Nie oznacza to, że elastyczność jest odrzucana, ale preferowana jest przede wszystkim w kontekście elastyczności czasu pracy, który mógłby być powiązany jednocześnie ze stabilnymi warunkami zatrudnienia, rozumianymi jako ochrona pracownicza przed zwolnieniem, czy nadużyciami ze strony pracodawcy.

Sytuacja pracowników w województwie łódzkim pod względem elastyczności pracy zdaje się być zróżnicowana w trzech następujących wymiarach:

- ↻ elastyczność czasu pracy,
- ↻ elastyczność miejsca pracy,
- ↻ elastyczność formy zatrudnienia.

Wymiary te tylko w niewielkim stopniu są do siebie podobne, a w wielu przypadkach duża elastyczność czasu i miejsca pracy jest przeciwieństwem elastyczności formy zatrudnienia.

Co charakterystyczne, różne sektory gospodarki oraz zawody mają specyficzne stosunki pracy. Widoczne jest zróżnicowanie sektorów gospodarki od takich, w których pracownicy nie są pewni zatrudnienia (transport i gospodarka magazynowa), przez sektory o zatrudnieniu stabilnym z pewną elastycznością pracy (administracja) po sektory o wysokiej elastyczności zatrudnienia (edukacja).

Szczególnie wyróżnia się pozycja specjalistów na rynku pracy, którzy często uzyskują dużą swobodę czasu i miejsca pracy oraz na przeciwnym biegunie – pracowników usług i sprzedawców, którzy otrzymują łatwe do zerwania umowy z bardzo ograniczoną elastycznością pracy.

Wyraźna jest także specyfika miasta Łódź, w którym dominują pracownicy zaklasyfikowani do segmentu o wysokiej elastyczności pracy. Segment ten jest także liczny w podregionie łódzkim, co oznacza kumulację dobrych miejsc pracy w Łodzi i okolicach kosztem innych podregionów.

8.1 Elastyczne formy zatrudnienia – znajomość

Pracodawcy, podobnie jak pracownicy, mieli problemy, jeśli chodzi o znajomość elastycznych form zatrudnienia oraz organizacji i zarządzania czasem pracy. Spontanicznie bardzo rzadko wskazywali badane formy. Znajomość wzrastała, jeżeli przedstawiano im konkretne rozwiązania. Widać zatem, że interesariusze rynku pracy mają trudności z właściwym określeniem elastycznych form zatrudnienia, co może przekładać się na poziom wykorzystania tych rozwiązań, ale również stosunek do nich, który bywa ambiwalentny.

Badanie ilościowe pokazuje, że **spontaniczna znajomość elastycznych form zatrudnienia pracowniczego jest wśród pracodawców nieduża**. Aż 39% z nich nie potrafiło wskazać spontanicznie żadnej z tych form, a jeśli już wymieniono elastyczną formę umowy, **wskazywano przede wszystkim na umowy cywilnoprawne**. 33% badanych wymieniło umowę-zlecenie, 22% umowę o dzieło, a 6% osób ogólnie umowy cywilnoprawne.

Pośród form zatrudnienia pracowniczego spontanicznie wskazano na umowę o pracę na czas określony (5% badanych), natomiast pozostałe elastyczne rodzaje umów wymieniano sporadycznie. Takie formy, jak zatrudnienie w ramach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, umowa na okres próbny oraz praca tymczasowa w ogóle nie zostały podawane przez pracodawców na poziomie spontanicznych odpowiedzi.

Należy też zaznaczyć, że część badanych pracodawców myliła elastyczne formy umowy z formami zarządzania i organizacji czasu pracy. Na poziomie spontanicznych odpowiedzi wskazywano, choć sporadycznie, takie formy jak telepraca, *work-sharing*, równoważny czas pracy (po 1% odpowiedzi). Jako elastyczną formę zatrudnienia pracowniczego wymieniono również zatrudnienie sezonowe, kontrakt managerski, a nawet pracę bez umowy, „na czarno” (po 1% wskazań).

Badanym **pracodawcom znacznie łatwiej było wskazać na znane elastyczne formy zatrudnienia pracowniczego podczas wybierania ich z listy**. Aż 42% pracodawców określiło jako znane wszystkie 7 form znajdujących się w zestawieniu. Kolejne 46% badanych wykazało się wspomaganą znajomością 4–6 elastycznych rodzajów umów o pracę, a tylko 12% pracodawców przyznało się do znajomości mniejszej ich liczby. Aż 70% przedstawicieli branży usługowej (poza handlem) wskazało jako znane 6–7 form, zaś w przypadku pracodawców z innych branż odsetek ten wyniósł trochę mniej – około 50%. Ponadto im większa firma, którą reprezentował badany, tym liczba znanych form nieznacznie rosła – od 61% wskazań na 6–7 form wśród pracodawców z mikroprzedsiębiorstw do 73% dla przedstawicieli firm zatrudniających od 250 pracowników.

Jeśli chodzi o lokalizację, badani z podregionu skierniewickiego wykazali się trochę mniejszą znajomością rodzajów umów niż osoby z innych regionów (40% wskazań na 6–7 form), a największa znajomość panowała wśród badanych z Łodzi (66% wskazań).

Niemal wszystkim pracodawcom znane okazały się takie formy jak umowa o pracę na czas określony (98%), zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (94%), czy umowa o pracę na okres próbny (94%), mimo że dwie ostatnie z tych form nie zostały w ogóle wskazane na poziomie spontanicznych odpowiedzi. Pozostałe formy były wskazywane trochę rzadziej, ale okazały się również znane przez znaczną część pracodawców. Znajomością wspomaganą umowy o pracę na zastępstwo wykazało się 76% badanych, niemal tyle samo osób znało pojęcie pracy tymczasowej (69%). Umowa o pracę nakładczą i umowa agencyjna okazały się najrzadziej wskazywane przez pracodawców (odpowiednio 64% i 61% odpowiedzi), choć ich znajomość nadal była dość dobra.

Tabela 10 Spontaniczna oraz wspomagana znajomość elastycznych form zatrudnienia pracowniczego – pracodawcy

	ODSETEK SPONTANICZNYCH ¹⁸	ODSETEK WSPOMAGANYCH ¹⁹
umowa-zlecenie	33%	
umowa o dzieło	22%	
umowa cywilnoprawna – ogólnie	6%	
umowa o pracę na czas określony	5%	98%
zatrudnienie w ramach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	0%	94%
umowa o pracę na okres próbny	0%	94%
umowa o pracę na zastępstwo	2%	75%
praca tymczasowa	0%	69%
umowa o pracę nakładczą (chałupnictwo)	1%	64%
umowa agencyjna	2%	61%
umowa o pracę – ogólnie	2%	
telepraca, praca na odległość	1%	
praca bez umowy, na czarno	1%	
kontrakt managerski	1%	
<i>work-sharing</i>	1%	
równoważny czas pracy	1%	
zatrudnienie sezonowe	1%	
umowa prowizyjna	1%	
trudno powiedzieć/żadne z wskazanych	39%	0%

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Daje się zauważyć, że przedstawiciele większych firm wykazali się nieco lepszą znajomością elastycznych form zatrudnienia pracowniczego. Dotyczy to zwłaszcza umowy o pracę na zastępstwo, umowy agencyjnej i pracy tymczasowej. Z kolei umowa o pracę na czas określony, na okres próbny oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy była bardzo dobrze znana pracodawcom, niezależnie od wielkości firmy, którą reprezentowali (ponad 90% wskazań u osób z każdej grupy).

Również branża w pewnym stopniu różnicowała znajomość elastycznych form zatrudnienia. Pracodawcy z branży handlowej wykazali się mniejszą znajomością takich form niż przedstawiciele przemysłu i usług. Jest to widoczne zwłaszcza w odniesieniu do umowy na zastępstwo, pracy tymczasowej i umowy agencyjnej, które były znane 58–62% tych osób. Z kolei pracodawcy z branży przemysłowej rzadziej wskazywali na umowę o pracę na okres próbny, choć częściej niż innym znana im była umowa na zastępstwo oraz praca tymczasowa (odpowiednio 87% i 79% wskazań).

Lokalizacja w niewielkim stopniu wpłynęła na wspomaganą znajomość elastycznych form zatrudnienia pracowniczego. Takie umowy jak na czas określony, na okres próbny i w niepełnym wymiarze czasu pracy były bardzo dobrze znane niezależnie od regionu. Jedynie pracodawcy z łódzkiego wykazali się trochę mniejszą znajomością umowy na okres próbny (72% wskazań przy niemal 100% wskazań w innych lokalizacjach). Ponadto w regionie skierniewickim rzadziej znano takie formy jak umowa agencyjna, praca tymczasowa, umowa na zastępstwo, chałupnictwo.

¹⁸ Wskazania spontaniczne dotyczą odpowiedzi respondentów na pytanie otwarte „Gdy myśli Pan(i) o niestandardowych formach zatrudnienia i czasu pracy, to co przychodzi Panu(i) na myśl” – respondenci musieli samodzielnie udzielić odpowiedzi, nie mając do dyspozycji sugerowanej listy.

¹⁹ Wskazania wspomagane dotyczą odpowiedzi respondentów na pytanie zamknięte „Odczytam teraz Panu(i) różne formy zatrudnienia, które są obecnie stosowane na rynku pracy. Z którymi z nich zetknął(ę) się Pan(i), które z nich są Panu(i) znane? Chodzi nam o ich znajomość, a nie o obecnie stosowane w firmie”. Respondenci mieli do dyspozycji listę określonych umów i mieli z niej wybrać te, które znali.

Tabela 11 Znajomość elastycznych form zatrudnienia wśród pracodawców ze względu na wielkość firmy i branżę – wskazania wspomagane

	Umowa o pracę na czas określony	Zatrudnienie w ramach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	Umowa o pracę na okres próbny	Umowa o pracę na zastępstwo	Praca tymczasowa	Umowa o pracę nakładczą (chałupnictwo)	Umowa agencyjna
RAZEM (N = 400)	98%	94%	94%	75%	69%	64%	61%
WIELKOŚĆ FIRMY							
mikro (2–9 pracowników) (N = 127)	97%	92%	96%	68%	65%	69%	61%
mała (10–49 pracowników) (N = 125)	97%	91%	94%	76%	67%	65%	57%
średnia (50–249 pracowników) (N = 115)	98%	92%	97%	89%	69%	66%	63%
duża (250 i więcej pracowników) (N = 33)	94%	91%	91%	88%	76%	76%	79%
BRANŻA							
przemysł (N = 91)	99%	99%	81%	87%	79%	66%	67%
handel (N = 116)	97%	92%	96%	58%	61%	62%	59%
pozostałe usługi (N = 146)	96%	91%	98%	74%	74%	73%	67%
pozostałe branże (N = 47)	100%	99%	100%	99%	53%	36%	39%

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Analiza ilościowa wykazała również bardzo małą znajomość elastycznych form zarządzania i organizacji czasem pracy wśród badanych pracodawców, mniejszą niż znajomość form zatrudnienia pracowniczego. **Aż 65% osób objętych badaniem nie potrafiło spontanicznie wskazać żadnego z elastycznych sposobów zarządzania i organizacji czasu pracy.** Jedynie 4–5% badanych wykazało się znajomością takich form jak telepraca lub praca zdalna, równoważny czy też zadaniowy czas pracy. Pozostałe formy wskazywano sporadycznie lub wcale. Ponadto pracodawcy wymieniali jako formy zarządzania i organizacji czasem wydłużony (8%) czy nienormowany czas pracy (6%). Takie formy jak praca na wezwanie, przerywany czas pracy, *job-sharing* w ogóle nie zostały wskazane w spontanicznych odpowiedziach.

Należy podkreślić, że pracodawcy wymieniali także jako formę zarządzania i organizacji czasem pracy rodzaje elastycznego zatrudnienia, takie jak zatrudnienie sezonowe, umowę o dzieło, zatrudnienie pracowników na kilka godzin oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy (po 1–2%).

Zdecydowanie łatwiej pracodawcom było wskazać na znane elastyczne formy zarządzania i organizacji czasu pracy, gdy mogli wspomagać się listą tych form. Jednak i w tym przypadku znajomość była mniejsza niż znajomość elastycznych form umowy. 21% pracodawców wymieniło 9 z 11 form, kolejne 27% potrafiło wskazać 7 lub 8 sposobów zarządzania i organizacji czasu pracy. Znacznie mniej osób znało wszystkie lub niemal wszystkie formy – 14% badanych wymieniło 10 lub 11 form. Wielkość firmy i branża w niewielkim stopniu na to wpływały, choć przedstawiciele przedsiębiorstw zatrudniających od 250 pracowników oraz osoby z branży przemysłowej potrafiły wymienić trochę więcej form niż inni pracodawcy. Również osoby z łodzi oraz podregionu sieradzkiego deklarywały znajomość większej liczby elastycznych rozwiązań.

Najlepiej znane wśród pracodawców okazały się takie formy zarządzania czasem pracy, jak niepełny wymiar czasu pracy (90%), praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa (83%), indywidualny rozkład czasu pracy (75%). Z kolei sposoby organizacji czasu pracy były już mniej znane badanym. Choć telepraca była wskazywana przez 72% osób, takie formy jak *job-sharing* oraz *work-sharing* znało jedynie około 24–26%, tym samym były to dwie najmniej rozpoznawalne elastyczne formy organizacji i zarządzania czasem pracy spośród wszystkich objętych badaniem.

Tabela 12 Spontaniczna oraz wspomagana znajomość przez pracodawców elastycznych form zarządzania i organizacji czasu pracy

	ODSETEK SPONTANICZNYCH ²⁰	ODSETEK WSKAZAŃ WSPOMAGANYCH ²¹
wydłużony czas pracy	8%	
nienormowany czas pracy	6%	
niepełny wymiar czasu pracy – ½ etatu, ¾ etatu	2%	90%
praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa	2%	83%
indywidualny rozkład czasu pracy, w tym ruchomy czas pracy i skrócony tydzień pracy	1%	75%
telepraca, praca na odległość	5%	72%
praca weekendowa, wykonywana tylko w weekendy	2%	68%
praca na wezwanie	0%	66%
zadaniowy czas pracy	5%	65%
przerywany czas pracy	0%	54%
równoważny czas pracy	4%	46%
<i>job-sharing</i>	0%	26%
<i>work-sharing</i>	2%	24%
zatrudnienie sezonowe	1%	
praca w godzinach nocnych	1%	
umowa o dzieło	1%	
przypadkowi pracownicy zatrudniani na kilka godzin	1%	
trudno powiedzieć/żadne ze wskazanych	65%	

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Ogólnie większą znajomością form zarządzania i organizacji czasu pracy wykazali się pracodawcy zatrudniający od 250 pracowników. Relatywnie istotne różnice można było zaobserwować w przypadku takich form jak: *job-sharing*, *work-sharing*, równoważny i przerywany czas pracy. Jednak niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa oraz niepełny wymiar czasu pracy były najczęściej wskazywanymi odpowiedziami.

Na znajomość poszczególnych form wpływ miała branża, którą reprezentowali badani. **Generalnie to pracodawcy z sektora usług (poza handlem) wykazali się najlepszą znajomością elastycznych form zarządzania i organizacji czasu pracy.** Jest to widoczne zwłaszcza w przypadku równoważnego czasu pracy, indywidualnego zarządzania czasem pracy oraz pracy na odległość. Z kolei pracodawcy z branży przemysłowej rzadziej od innych wskazywali na niepełny wymiar czasu pracy oraz równoważny czas pracy i na pracę zmianową. Z kolei handlowcy wykazali się mniejszą niż inni znajomością zadaniowego oraz przerywanego czasu pracy.

Dało się zauważyć, że lokalizacja przedsiębiorstwa wpływała na znajomość elastycznych sposobów zarządzania i organizacji czasem pracy. W łódzkim wykazano się trochę mniejszą znajomością takich form niż w innych lokalizacjach, za wyjątkiem *job-sharing*, dość dobrze kojarzonego w tym podregionie. Z kolei w skierniewickim i w łodzi pracodawcy częściej niż w pozostałych podregionach wykazywali się znajomością poszczególnych elastycznych form.

²⁰ Wskazania spontaniczne dotyczą odpowiedzi respondentów na pytanie otwarte „Gdy myśli Pan(i) o niestandardowych formach zatrudnienia i czasu pracy, to co przychodzi Panu(i) na myśl?” – respondenci musieli samodzielnie udzielić odpowiedzi, nie mając do dyspozycji sugerowanej listy.

²¹ Wskazania wspomagane dotyczą odpowiedzi respondentów na pytanie zamknięte „Odczytam teraz Panu(i) różne formy zarządzania i organizacji czasu pracy, które są obecnie stosowane na rynku pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę. Z którymi z nich zetknął(ęła) się Pan(i), które z nich są Panu(i) znane?”. Respondenci mieli do dyspozycji listę określonych umów i mieli z niej wybrać te, które znali.

Tabela 13 Znajomość elastycznych form organizacji czasu pracy przez pracodawców ze względu na wielkość firmy i branżę – wskazania wspomagane

	niepełny wymiar czasu pracy, ½ etatu, ¾ etatu	praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa	indywidualny rozkład czasu pracy, w tym ruchomy czas pracy i skrócony tydzień pracy	telepraca, praca na odległość	praca weekendowa, wykonywana tylko w weekendy	praca na wczwanie	zadaniowy czas pracy	przerwywany czas pracy	równoważny czas pracy	job-sharing	work-sharing
RAZEM (N = 400)	90%	83%	75%	72%	68%	66%	65%	54%	46%	26%	24%
WIELKOŚĆ FIRMY											
mikro (2–9 pracowników) (N = 127)	92%	84%	75%	71%	68%	62%	65%	50%	44%	24%	26%
mała (10–49 pracowników) (N = 125)	94%	88%	70%	67%	70%	63%	74%	54%	61%	18%	24%
średnia (50–249 pracowników) (N = 115)	92%	88%	72%	68%	75%	50%	77%	57%	76%	19%	27%
duża (250 i więcej pracowników) (N = 33)	94%	91%	85%	85%	85%	67%	88%	79%	91%	45%	45%
BRANŻA											
przemysł (N = 91)	76%	71%	64%	65%	60%	64%	70%	63%	27%	34%	19%
handel (N = 116)	92%	82%	68%	59%	65%	62%	52%	45%	39%	23%	25%
pozostałe usługi (N = 146)	93%	88%	85%	83%	71%	65%	80%	59%	57%	29%	29%
pozostałe branże (N = 47)	100%	91%	83%	82%	83%	79%	44%	43%	65%	10%	17%

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

8.2 Preferencje pracodawców w stosunku do różnych form zatrudnienia

Tradycyjne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy to również rozwiązania preferowane przez pracodawców – umowa o pracę na czas nieokreślony oraz standardowy, osmiogodzinny dzień pracy uznawane były przez pracodawców za najlepsze rozwiązania z perspektywy ich firm.

Badani przedsiębiorcy oceniali tradycyjną formę zatrudnienia (umowę o pracę na czas nieokreślony) jako najlepszą praktykę w ich firmach lub instytucjach. Dotyczy to zwłaszcza przedsiębiorstw skali mikro, małych i średnich, które w ponad 70% uznawały taką formę zatrudnienia za najbardziej odpowiednią, podczas gdy podobnie wskazywała połowa największych przedsiębiorców. W przypadku niestandardowych form zatrudnienia pracodawcy najchętniej dopuszczaliby umowę o pracę na czas określony – wybór takiej formy wzrastał wraz z wielkością firmy. W zdecydowanie mniejszym stopniu firmy uznawały za dobre rozwiązanie stosowanie umów na okres próbny. Bardzo rzadko wskazywały na to firmy mikro i małe (4–6%), nieznacznie częściej średnie (10%) i duże przedsiębiorstwa (12%). Praca tymczasowa i umowa o pracę na zastępstwo były sporadycznie uznawane za odpowiednie z perspektywy firm – nieco częściej w przedsiębiorstwach zatrudniających od 250 pracowników (po 6% wskazań).

Tabela 14 Formy zatrudnienia uznawane za najlepsze dla firmy w sytuacji, w jakiej znajduje się obecnie

	WIELKOŚĆ FIRMY				
	RAZEM (N = 400)	mikro (2–9 pracowników) (N = 127)	mała (10–49 pracowników) (N = 125)	średnia (50–249 pracowników) (N = 115)	duża (250 i więcej pracowników) (N = 33)
umowa o pracę na czas nieokreślony	74%	77%	74%	77%	52%
umowa o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy	23%	25%	36%	41%	52%

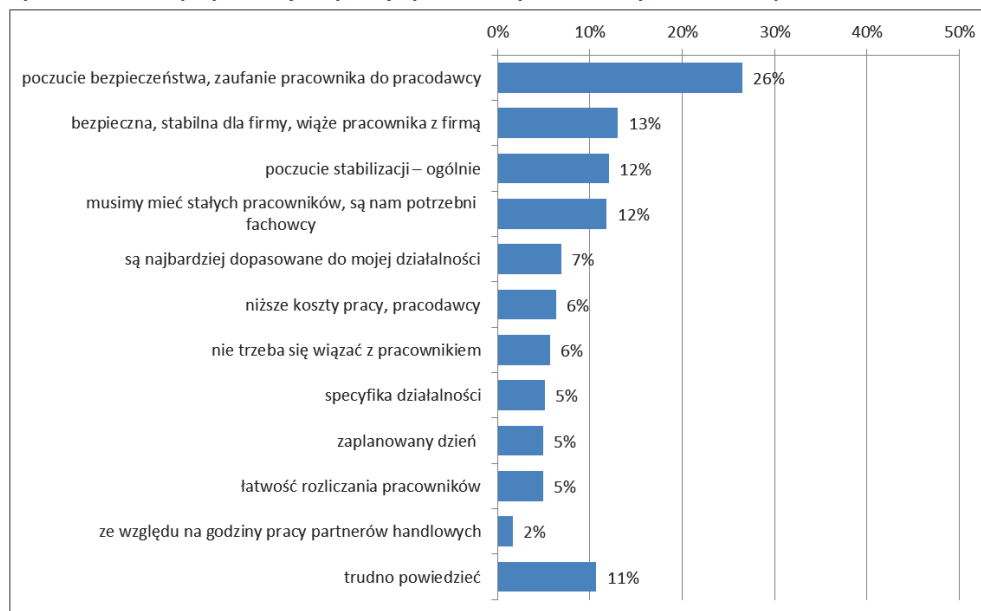
	WIELKOŚĆ FIRMY				
	RAZEM (N = 400)	mikro (2–9 pracowników) (N = 127)	mała (10–49 pracowników) (N = 125)	średnia (50–249 pracowników) (N = 115)	duża (250 i więcej pracowników) (N = 33)
umowa-zlecenie	10%	8%	4%	7%	0%
umowa o dzieło	5%	5%	5%	3%	0%
umowa na okres próbny	2%	4%	6%	10%	12%
praca bez umowy	1%	2%	2%	0%	0%
umowa o telepracę	1%	1%	0%	0%	0%
samo zatrudnienie	1%	1%	0%	0%	0%
umowa o pracę na zastępstwo	0%	1%	0%	0%	6%
praca tymczasowa	0%	0%	0%	1%	6%
praca bez umowy	0%	2%	2%	0%	0%
żadne z powyższych	0%	0%	0%	0%	3%
trudno powiedzieć	5%	5%	4%	3%	15%

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Analiza pokazuje, że 27% pracodawców wiąże preferowaną formę umowy z poczuciem bezpieczeństwa i zaufaniem do pracownika. W dalszej kolejności wybór wskazanych form zatrudnienia oceniany był jako bezpieczny dla firmy (14% odpowiedzi), zapewniający poczucie stabilności i przywiązanie pracownika do miejsca pracy (12%). Ważne dla pracodawców było również zatrudnianie stałych pracowników, którzy specjalizują się w swojej pracy (12%).

Najrzadziej wskazywano na takie powody jak brak potrzeby wiązania się z pracownikiem, specyfika działalności, planowanie dnia pracy czy łatwość rozliczania pracowników (po 5% odpowiedzi). Jeszcze mniej istotne okazały się dla pracodawców godziny pracy partnerów handlowych. Należy przy tym zaznaczyć, że co dziesiąty badany nie potrafił wskazać powodu wyboru konkretnej formy umowy.

Rysunek 41 Powody wyboru najkorzystniejszych dla firmy form umowy – wskazania spontaniczne



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Podobnie jak w przypadku form zatrudnienia pracowniczego, tak i w kontekście sposobu organizacji czasu pracy jako najkorzystniejsze dla firmy pracodawcy wskazali tradycyjne rozwiązania. 78% ogółu badanych uznało standardowy ośmiogodzinny dzień pracy jako najlepszy dla firmy w sytuacji, w jakiej znajduje się ona

obecnie. Trochę rzadziej wskazywano na takie rozwiązanie w mikroprzedsiębiorstwach (77%) oraz w dużych firmach (64%).

Im większe przedsiębiorstwo, tym częściej wybierano niektóre z niestandardowych rozwiązań jako najlepsze z perspektywy firmy. Jest to widoczne szczególnie w przypadku pracy zmianowej, którą wybrało aż 24% pracodawców z firm zatrudniających od 250 pracowników oraz, choć trochę mniej, w przypadku równoważnego czasu pracy. Niezależnie od liczby zatrudnianych pracowników, praca na wezwanie, przerywany czas pracy oraz praca weekendowa były wybierane jako najkorzystniejsze jedynie przez pojedynczych badanych.

Tabela 15 Formy organizacji czasu pracy uznawane za najlepsze dla firmy w sytuacji, w jakiej znajduje się obecnie

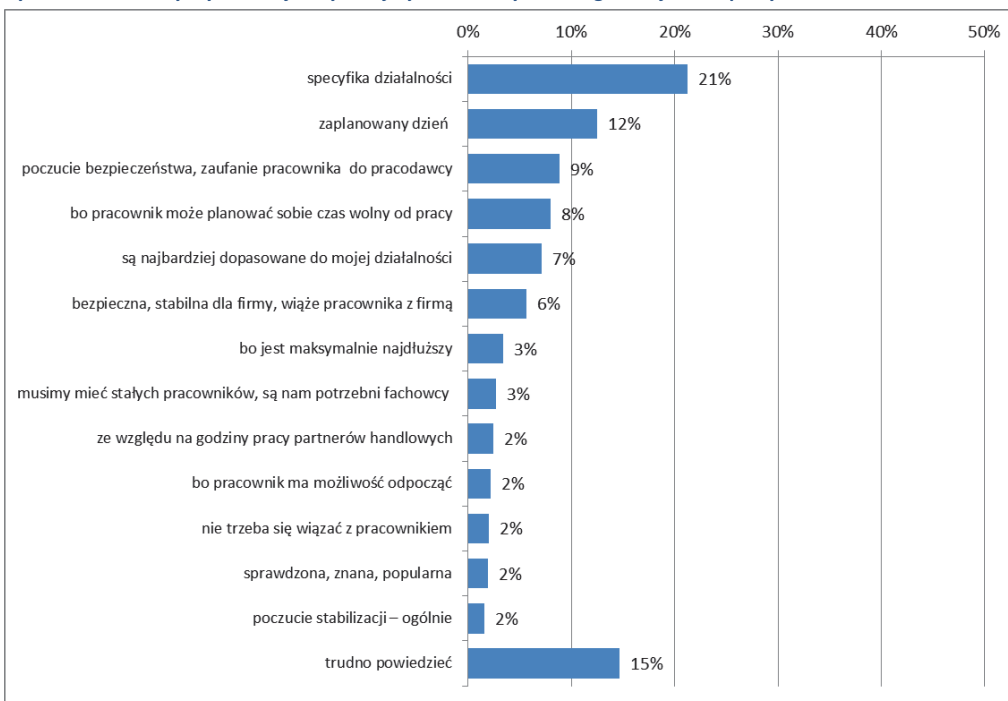
	WIELKOŚĆ FIRMY				
	RAZEM (N = 400)	mikro (2–9 pracowników) (N = 127)	mała (10–49 pracowników) (N = 125)	średnia (50–249 pracowników) (N = 115)	duża (250 i więcej pracowników) (N = 33)
standardowy ośmiogodzinny dzień pracy	78%	77%	87%	83%	64%
niepełny wymiar czasu, np. ½ etatu, ¼ etatu	6%	9%	7%	5%	3%
indywidualny rozkład czasu pracy, w tym ruchomy czas pracy i skrócony tydzień pracy	4%	5%	3%	2%	3%
zadaniowy czas pracy	4%	4%	7%	7%	6%
równoważny czas pracy	3%	2%	6%	11%	9%
praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa	2%	1%	8%	11%	24%
praca na wezwanie, tzn. dyżury domowe pracowników	1%	1%	1%	0%	0%
przerywany czas pracy	1%	1%	0%	1%	0%
praca weekendowa	0%	0%	1%	0%	0%
żadne z powyższych	2%	2%	0%	0%	6%
trudno powiedzieć	9%	9%	2%	5%	12%

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Można zauważyć, że powody wyboru korzystnych form organizacji czasu pracy różnią się od tych wskazywanych przy wyborze form zatrudnienia. **W trakcie badania zidentyfikowano specyfikę działalności jako kluczowy powód wyboru najkorzystniejszej dla firmy formy organizacji czasu pracy (21% wskazań).** Ważna okazała się również możliwość zaplanowania dnia (12%). Przy czym, podobnie jak przy wyborze rodzaju umowy, również wskazując na najkorzystniejszą dla firmy formę organizacji czasu pracy, wzięto pod uwagę poczucie bezpieczeństwa, zaufanie pracownika do pracodawcy (9%) oraz postrzeganie tej formy jako bezpiecznej, stabilnej dla firmy, wiążącej pracownika z miejscem zatrudnienia (6%). Ponadto 7% pracodawców przy wyborze formy organizacji czasu pracy zwróciło uwagę na jej dopasowanie do działalności przedsiębiorstwa, a 8% na możliwość planowania czasu wolnego przez pracownika.

Pozostałe przesłanki okazały się bardzo mało istotne przy wyborze najkorzystniejszej dla przedsiębiorstwa formy organizacji czasu pracy. Co istotne, aż 15% badanych nie potrafiło określić powodów wyboru konkretnej formy, co może wskazywać na niewystarczającą wśród pracodawców znajomość elastycznych rozwiązań.

Rysunek 42 Powody wyboru najkorzystniejszych dla firmy form organizacji czasu pracy

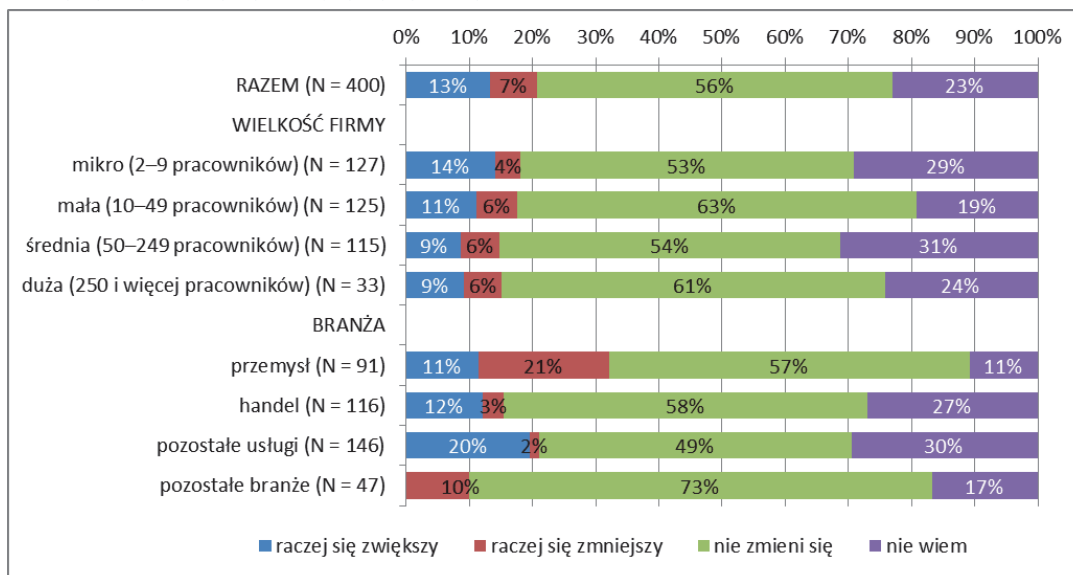


Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

8.3 Elastyczne formy zatrudnienia – perspektywy

Ponad połowa pracodawców uważała, że w perspektywie najbliższych trzech lat wykorzystanie niestandardowych form umowy o pracę nie zmieni się w ich firmach. Istotne jest, że jednocześnie około ¼ badanych (bez względu na wielkość firmy) deklarowała, że nie ma zdania na temat ewentualnych zmian w formie zatrudniania pracowników. Tylko co ósmy pracodawca twierdził, że w najbliższym okresie nastąpi zwiększenie zatrudnienia z wykorzystaniem niestandardowych umów o pracę. Na największy wzrost wykorzystania tego typu umów wskazywali przedsiębiorcy zatrudniający 2–9 pracowników. Ponadto przedsiębiorcy z sektora przemysłu wskazywali na dwukrotnie większy spadek takiego rodzaju umów niż wzrost ich wykorzystania.

Rysunek 43 Czy w perspektywie 3 najbliższych lat, zatrudnienie w firmie z wykorzystaniem niestandardowych form umowy o pracę zwiększy się, zmniejszy się czy też się nie zmieni?



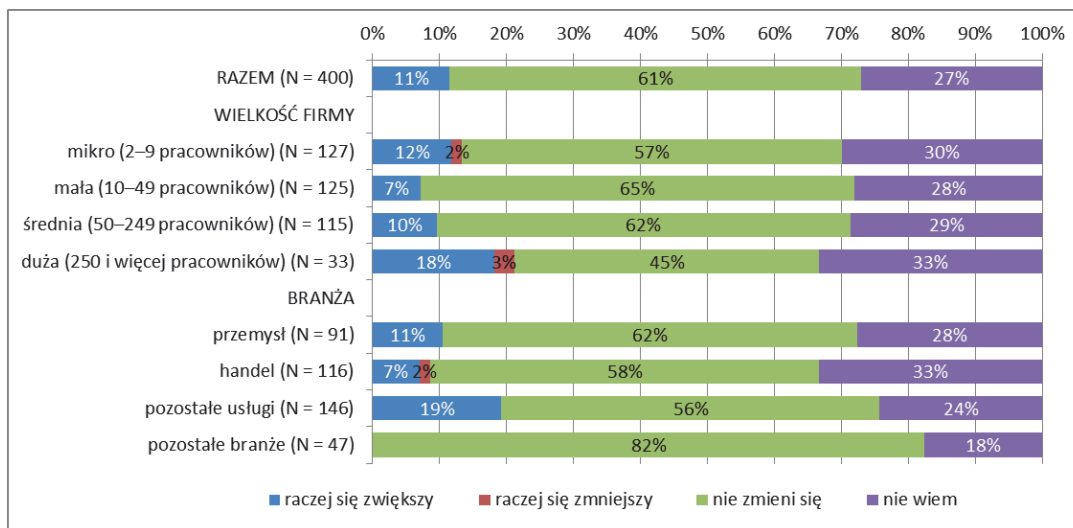
Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Pracodawcy również nie wykazują zwiększonego zainteresowania w zakresie stosowania elastycznych form zarządzania i organizacji czasu pracy. Większość pracodawców (61%) oceniała, że w najbliższych trzech latach liczba pracowników korzystających w firmie z tego typu rozwiązań nie zmieni się. Taki pogląd prezentowali przedstawiciele każdej badanej branży, choć trochę częściej pracodawcy pozostałych usług poza handlem. Najbardziej taką opinię wyrażali pracodawcy reprezentujący duże firmy.

Jedynie co dziesiąty pracodawca przewidywał wzrost zainteresowania firmy elastycznymi formami organizacji czasu pracy. Częściej wskazywali na to pracodawcy z dużych firm (18%) oraz ci pracujący w usługach poza handlem (19%), podczas gdy o podobnej tendencji mówiło tylko 7% przedsiębiorców z małych zakładów pracy i tyle samo reprezentujących branżę handlową. Bez względu na wielkość firmy czy jej branżę, nie przewiduje się spadku poziomu korzystania z elastycznych form organizacji czasu pracy. Na możliwość wystąpienia takiej tendencji wskazało jedynie 2% przedsiębiorców z mikro- i 3% z dużych przedsiębiorstw oraz 1% przedstawicieli handlu.

Jednocześnie przedstawiciele około 27% wszystkich badanych przedsiębiorstw nie potrafili określić, czy firma zmieni swoje podejście do takich form w najbliższym czasie, co było widoczne właściwie niezależnie od wielkości firmy i branży.

Rysunek 44 Czy w perspektywie 3 najbliższych lat, liczba pracowników korzystających w firmie z elastycznych form organizacji czasu pracy zwiększy się, zmniejszy się czy też się nie zmieni?



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

8.4 Indeksy elastyczności formy umowy oraz czasu i miejsca pracy

8.4.1 Indeksy elastyczności – wprowadzenie

W ramach przeprowadzonych analiz utworzono indeksy elastyczności formy umowy oraz elastyczności czasu i miejsca pracy. Indeksy są syntetyczną miarą pokazującą, jak wiele elastyczności wykazują pracodawcy. Indeks jest więc uproszczonym wskaźnikiem – im większa jego wartość (bliżej 100), tym większa elastyczność w danym zakresie, im zaś wartość bliższa 0 – tym elastyczność jest mniejsza.

Nota metodologiczna

Indeksy utworzono przy zastosowaniu następującej zasady:

- Krok 1 – wyliczono stosunek liczby elastycznych form zatrudnienia do liczby pracowników w firmie. Na tym etapie wartość 1 oznaczała, że w danej firmie jest jednakowa liczba pracowników oraz elastycznych form zatrudnienia. Przy wyliczaniu indeksu nie uwzględniano faktu, czy dwie umowy pochodzą od jednego pracownika, czy też od dwóch. Wartość indeksu przyjmie więc taką samą wartość równą 1 dla dwóch sytuacji: gdy wszyscy pracownicy zatrudnieni są na podstawie jednej elastycznej formy zatrudnienia, a także w sytuacji, gdy połowa pracowników zatrudniona jest na podstawie dwóch odrębnych elastycznych form zatrudnienia.
- Krok 2 – przeliczono wartości indeksu, mnożąc przez 100, aby zakres przyjmowanych wartości mieścił się w przedziale od 0 do 100.

Indeks elastyczności formy umowy – interpretacja:

wartość 100 = na jednego pracownika w firmie przypada przynajmniej jedna elastyczna umowa,
 wartość 50 = średnio w firmie na dwóch pracowników przypada jedna elastyczna forma zatrudnienia,
 wartość 0 = w firmie nie ma ani jednej elastycznej umowy o pracę.

Indeks elastyczności czasu i miejsca pracy – interpretacja analogiczna jak powyżej, tj. wartość 50 oznacza, że na dwóch pracowników przypada średnio jedna elastyczna forma czasu i miejsca pracy.

Wyliczone indeksy w większości przyjmują wartości niskie (do 40), co wynika z faktu, że większość pracodawców stosuje umowy o pracę na czas nieokreślony (traktowana jako nieelastyczna forma umowy), a także standardowy ośmiogodzinny czas pracy (traktowany jako nieelastyczna forma organizacji pracy).

Tabela 45 Rozkłady wartości wyliczonych indeksów

	Indeks elastyczności umowy (% wskazań w danym przedziale wartości)	Indeks elastyczności czasu i miejsca pracy (% wskazań w danym przedziale wartości)
0	19,0	32,0
0,01–20	21,3	16,8
20,01–40	17,3	8,8
40,01–60	8,8	5,0
60,01–80	9,5	8,0
80,01+	9,3	16,8
Brak danych	15,0	12,8
Ogółem	100,0	100,0

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

8.4.2 Indeksy elastyczności – zależność pomiędzy dwoma wymiarami elastyczności

Współczynnik korelacji Pearsona obliczony dla dwóch indeksów wskazuje, że zależność pomiędzy dwoma wymiarami: elastycznością umowy oraz organizacją czasu i miejsca pracy jest raczej niewielka. Korelacja na poziomie 0,285 oznacza umiarkowanie niską korelację pomiędzy dwoma indeksami.

Tabela 46 Korelacja pomiędzy wartościami dwóch indeksów

		Indeks elastyczności umowy	Indeksy elastyczności czasu i miejsca pracy
Indeks elastyczności umowy	korelacja Pearsona	1	0,285(**)
	istotność (dwustronna)		0,000
	N	340	329
Indeksy elastyczności czasu i miejsca pracy	korelacja Pearsona	0,285(**)	1
	istotność (dwustronna)	0,000	
	N	329	349

**korelacja istotna statystycznie przy poziomie ufności 95%

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Na podstawie poniższej tabeli można zauważyć, że duża część pracodawców o niskim poziomie elastyczności w jednym wymiarze charakteryzuje się jednocześnie niskim poziomem indeksu w drugim wymiarze (kolor zielony). Jest jednak dużo pracodawców, u których jeden typ elastyczności nie przekłada się na drugi (kolor pomarańczowy).

Tabela 47 Zależność pomiędzy wartościami dwóch indeksów (przedziały)

		Indeks elastyczności umowy (przedziały)						Ogółem
Indeksy elastyczności czasu i miejsca pracy (przedziały)		0	0,01–20,00	20,01–40,00	40,01–60,00	60,01–80,00	80,01+	
0	%	77,6%	26,5%	14,1%	41,2%	16,2%	25,7%	36,2%
0,01–20,00	%	3,9%	30,1%	28,1%	14,7%	27,0%	5,7%	19,1%
20,01–40,00	%	2,6%	9,6%	21,9%	2,9%	13,5%	5,7%	9,7%
40,01–60,00	%	2,6%	4,8%	4,7%	23,5%	,0%	5,7%	5,8%

60,01–80,00	%	6,6%	12,0%	9,4%	5,9%	13,5%	11,4%	9,7%
80,01+	%	6,6%	16,9%	21,9%	11,8%	29,7%	45,7%	19,5%
Ogółem	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Zestawienie indeksów ze wskaźnikami, na podstawie których zostały one wyliczone pozwala lepiej zrozumieć istotę elastyczności, a także istotę samych indeksów.

Im większe wartości indeksu, tym częściej występują takie formy czasu pracy jak praca w ruchu ciągłym, równoważny czas pracy, zadaniowy czas pracy czy też praca weekendowa.

Tabela 48 Indeks elastyczności czasu i miejsca pracy a formy organizacji pracy

	Indeksy elastyczności czasu i miejsca pracy					
	0	0,01–20,00	20,01–40,00	40,01–60,00	60,01–80,00	80,01+
Pracownicy wykonujący pracę wyłącznie w firmie/zakładzie pracy	38%	60%	40%	68%	67%	58%
Telepraca, praca na odległość	0%	0%	0%	0%	0%	6%
Work-sharing	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Job-sharing	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Standardowy ośmiogodzinny dzień pracy	93%	89%	74%	69%	65%	50%
Niepełny wymiar czasu pracy	0%	7%	16%	20%	15%	14%
Zadaniowy czas pracy	0%	0%	3%	0%	3%	17%
Równoważny czas pracy	0%	1%	2%	6%	9%	32%
Przerywany czas pracy	0%	0%	0%	1%	0%	11%
Praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa	0%	1%	5%	22%	34%	38%
Indywidualny rozkład czasu pracy, w tym ruchomy czas pracy, skrócony tydzień pracy	0%	0%	1%	0%	6%	11%
Praca weekendowa	0%	0%	1%	2%	4%	13%
Praca na wezwanie	0%	0%	0%	0%	0%	4%

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

W przypadku drugiego indeksu kluczowe znaczenie ma umowa na czas określony, która występuje przede wszystkim w firmach z wysokim poziomem indeksu. Im wyższy poziom indeksu, tym także rzadziej stosowane są umowy o pracę na czas nieokreślony (kolor pomarańczowy).

Tabela 49 Indeks elastyczności formy umowy a poszczególne typy umów

	Indeks elastyczności umowy					
	0	0,01–20,00	20,01–40,00	40,01–60,00	60,01–80,00	80,01+
Umowa o pracę na czas nieokreślony	92%	76%	67%	52%	31%	16%
Umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	0%	4%	11%	9%	11%	18%
Umowa o pracę na czas określony	0%	6%	17%	33%	54%	80%
Umowa o pracę nakładczą (chałupnictwo)	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Umowa o pracę na zastępstwo	0%	0%	0%	2%	0%	1%
Umowa o pracę na okres próbny	0%	1%	2%	3%	4%	3%
Umowa agencyjna	0%	0%	0%	0%	2%	0%
Praca tymczasowa	0%	0%	0%	1%	0%	0%

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400

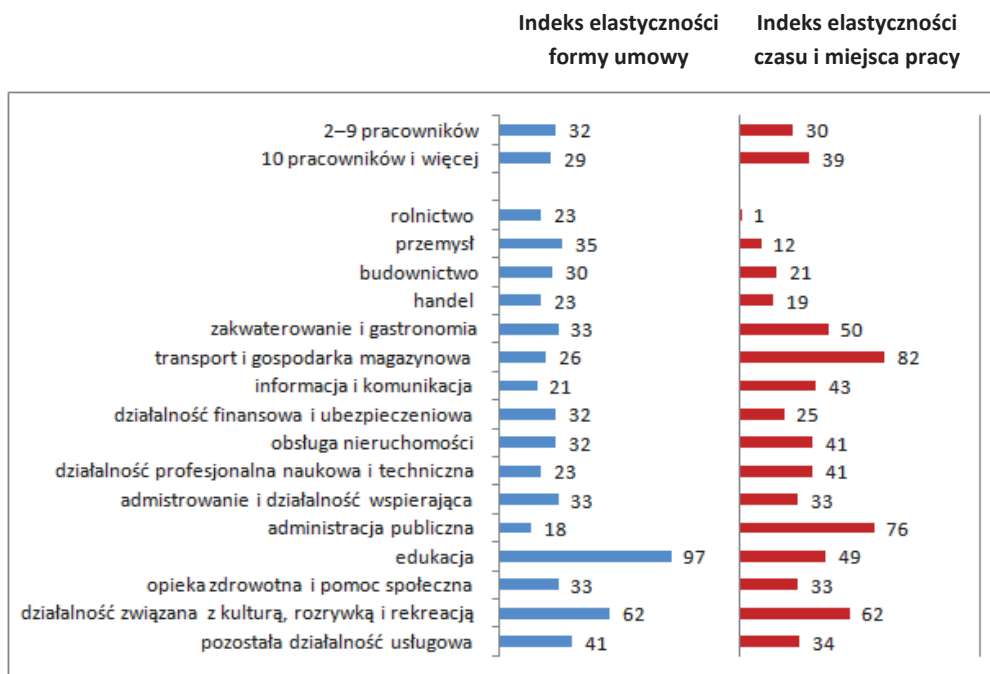
8.4.3 Indeksy elastyczności – porównanie pracodawców oraz podregionów

Zestawienie średnich wartości indeksów dla firm z różnych branż oraz o różnym poziomie zatrudnienia pokazuje, że firmy o niskim poziomie zatrudnienia nie różnią się znacząco od większych firm pod względem elastyczności stosowanych umów o pracę. Występuje natomiast niewielka różnica w elastyczności czasu i miejsca pracy – jest większa u pracodawców średnich i dużych.

Porównanie różnych branż pokazuje, że istnieją branże, w których elastyczność jest niska zarówno pod względem umów, jak i czasu i miejsca pracy (rolnictwo, przemysł, handel, budownictwo, działalność finansowa i ubezpieczeniowa); są też takie o dużej elastyczności w dwóch wymiarach (edukacja, działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją). Trzecią grupę stanowią branże charakteryzujące się tylko jednym typem elastyczności. W gospodarce magazynowej i transporcie, podobnie jak w administracji publicznej, występuje jedynie elastyczność czasu i miejsca pracy.

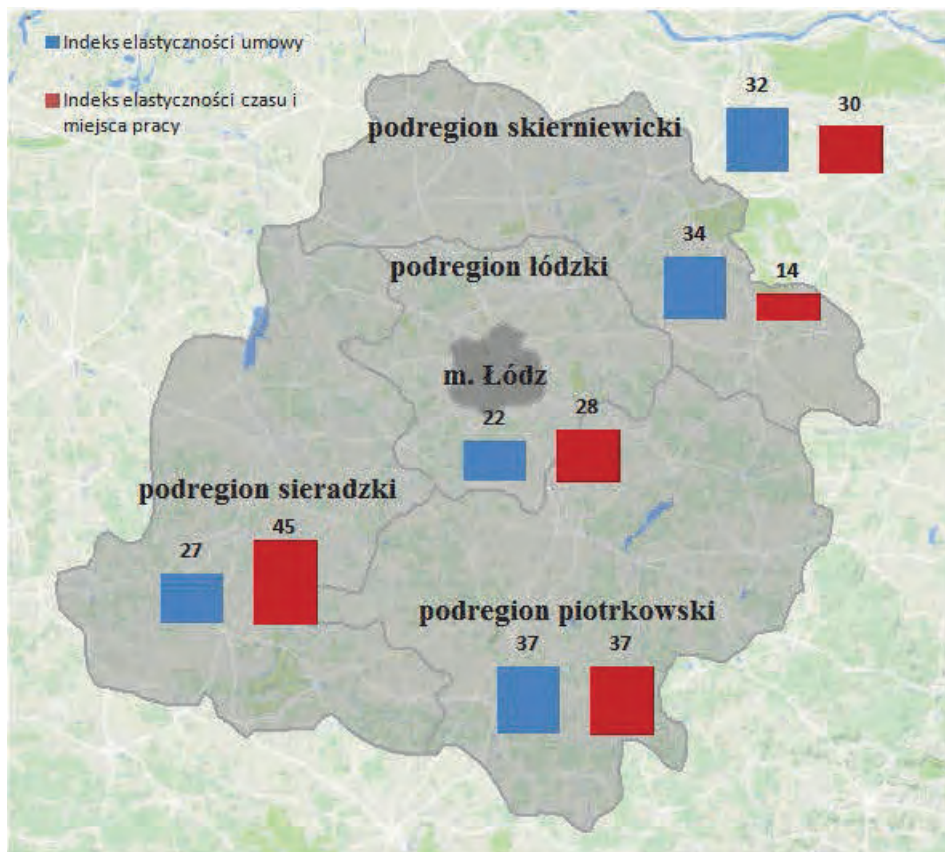
Porównanie pracodawców z różnych podregionów pod względem wartości indeksów wskazuje, że różnice regionalne nie są aż tak wyraźne jak różnice branżowe. Pracodawcy z Łodzi charakteryzują się raczej niską elastycznością obu typów (w tym najniższą ze wszystkich podregionów elastycznością formy umowy – indeks równy 22). Najniższą elastycznością organizacji pracy charakteryzują się pracodawcy z podregionu łódzkiego (średnia równa 14). Wysokie wartości indeksów występują u pracodawców z podregionu piotrkowskiego (wartości obu indeksów równe 37), natomiast najwyższe wartości indeksu elastyczności organizacji pracy zmierzono u pracodawców z podregionu sieradzkiego (indeks 45).

Rysunek 50 Indeksy elastyczności w firmach z różnych branż i o różnej wielkości zatrudnienia



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Rysunek 51 Porównanie wartości indeksów wśród pracodawców w różnych podregionach



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Indeksy elastyczności – podsumowanie

Analiza indeksów elastyczności potwierdziła istnienie niezależnych od siebie wymiarów elastyczności, co było stwierdzone już na podstawie analizy segmentacyjnej.

Indeksy pokazują także, jak ważne jest branżowe zróżnicowanie pracodawców. Okazuje się, że pracodawcy w różnych branżach różnią się od siebie nie tylko poziomem elastyczności w ogóle, tj. nie tylko mamy branże o wysokiej lub niskiej elastyczności w ogóle, ale są także branże, w których mamy do czynienia z wysoką elastycznością czasu i miejsca pracy a niską elastycznością form umów o pracę (administracja publiczna, transport i gospodarka magazynowa).

Indeksy uwidaczniają też wyraźne zróżnicowanie przestrzenne elastyczności. Pod względem elastyczności umowy wyraźnie na plus wyróżniają się podregiony piotrkowski, łódzki i skierniewicki, a pod względem elastyczności organizacji czasu pracy – podregion sieradzki.

8.5 Segmentacja pracodawców pod względem wykorzystania elastycznych form umowy oraz organizacji czasu i miejsca pracy

W celu dokładniejszego zbadania zjawiska elastyczności zatrudnienia wśród pracodawców przeprowadzono analizę segmentacyjną. Głównym celem analizy było sprawdzenie zróżnicowania pracodawców pod kątem stosowanych form elastyczności, wyłonienia podobnych grup, a także zbadanie ich charakterystyki pod kątem różnych zmiennych.

Nota metodologiczna

Segmentację wykonano w dwóch krokach:

1. **W pierwszym kroku** przeprowadzono analizę segmentacyjną badanych według wykorzystania elastycznych form umowy oraz osobną analizę według elastyczności czasu i miejsca pracy. Wykorzystano następujące pytania:

„Ilu mniej więcej pracowników pracuje w ramach następujących form organizacji czasu pracy? Proszę podać przybliżoną liczbę pracowników”.

- a) pracownicy wykonujący pracę wyłącznie w firmie/zakładzie pracy,
- b) telepraca, praca na odległość, tzn. wykonywana przez pracownika regularnie spoza zakładu pracy,
- c) *work-sharing* (przejściowe zmniejszenie wymiaru czasu pracy osób zatrudnionych w firmie w celu uniknięcia zwolnień),
- d) *job-sharing* (dzielenie stanowiska pracy między dwóch lub więcej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy),
- e) standardowy ośmiogodzinny dzień pracy,
- f) niepełny wymiar czasu pracy – ½ etatu, ¾ etatu,
- g) zadaniowy czas pracy – rozliczanie pracownika z wykonania określonych działań/zadań, a nie z czasu, jaki na to poświęca,
- h) równoważny czas pracy – rozliczanie pracownika z czasu pracy w trakcie okresu rozliczeniowego (tygodnia, miesiąca), ważne, aby określoną liczbę godzin pracownik wypracował w ustalonym okresie rozliczeniowym, a nie w ciągu jednego dnia roboczego,
- i) przerywany czas pracy – praca bez ciągłości godzinowej (na przykład praca 3 godziny rano, 4 godziny przerwy i 5 godzin po południu/wieczorem) zgodnie z poczynionymi z pracodawcą ustaleniami,
- j) praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa,
- k) indywidualny rozkład czasu pracy, w tym ruchomy czas pracy, skrócony tydzień pracy,
- l) praca weekendowa – wykonywana tylko w weekendy,
- m) praca na wezwanie, tzn. dyżury domowe pracowników, pozostawanie w gotowości do świadczenia pracy.

„Ile osób w Pana(i) firmie obecnie pracuje z wykorzystaniem następujących form zatrudnienia? Proszę podać przybliżoną liczbę pracowników”.

- a) umowa o pracę na czas nieokreślony,
- b) umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy ,
- c) umowa o pracę na czas określony,
- d) umowa o pracę nakładczą (chałupnictwo),
- e) umowa o pracę na zastępstwo,
- f) umowa o pracę na okres próbny,
- g) umowa agencyjna,
- h) praca tymczasowa.

Odpowiedzi z tych pytań przekształcono do formatu określającego, jaki procent wszystkich wskazanych odpowiedzi stanowią umowy danego typu/formy organizacji czasu pracy danego typu. Takie procentowe zmienne wykorzystano w segmentacji. Obie analizy wykonano z wykorzystaniem techniki *k-means*.

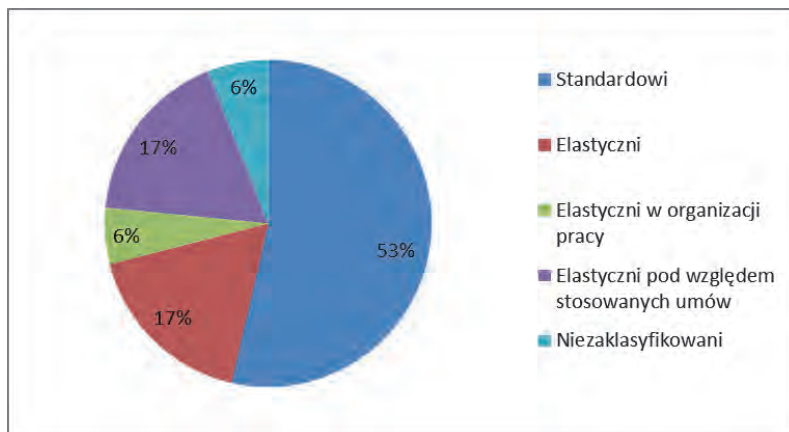
2. **W drugim kroku** ponownie wykonano analizę segmentacyjną, tym razem stosując jako podstawę dwie poprzednie segmentacje, tym samym połączono dwa wymiary elastyczności zatrudnienia. W tym kroku do analizy wykorzystano technikę *two-step cluster*.

W wyniku tej analizy wyodrębniono cztery segmenty pracodawców:

- **Standardowi (53%)** – nie stosują ani elastycznych form organizacji pracy, ani elastycznych form umowy o pracę. Działają głównie w takich branżach jak handel, budownictwo oraz przemysł, jednak ze względu na wielkość tego segmentu pojawiają się także w wielu innych branżach. Są to zarówno mali jak i więksi pracodawcy, oceniający swoją sytuację na rynku jako względnie stabilną. Stanowią szczególnie dużą grupę pracodawców w Łodzi.
- **Elastyczni (17%)** – stosują zarówno elastyczne formy organizacji pracy, jak i elastyczne formy umów. Działają w takich branżach jak edukacja, działalność profesjonalna naukowa i techniczna, obsługa nieruchomości, transport i gospodarka magazynowa oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. W dużym stopniu zatrudniają specjalistów. To głównie bardzo małe firmy (do 9 pracowników), narażone na nieregularne wahania koniunktury, chociaż są raczej przedsiębiorstwami w fazie rozwoju. Stanowią duży procent pracodawców w podregionie skierniewickim.
- **Elastyczni w organizacji pracy (6%)** – stosują głównie standardowe formy zatrudnienia (umowa o pracę na czas nieokreślony), chociaż są elastyczni pod względem organizacji czasu pracy. Często stosują równoważny i zadaniowy czas pracy. Funkcjonują głównie w transporcie i gospodarce magazynowej, zakwaterowaniu i gastronomii, informacji i komunikacji oraz administracji publicznej. Zatrudniają w przeważającej mierze pracowników biurowych, pracowników umysłowych niższego szczebla oraz pracowników usług i sprzedawców. W stosunkowo dużym stopniu w tym segmencie występują firmy średnie i duże. Są to pracodawcy o stabilnym poziomie zatrudnienia.
- **Elastyczni pod względem stosowanych umów (17%)** – ci pracodawcy nie stosują elastycznych form organizacji pracy, ale stosują elastyczne formy umów (głównie umowę o pracę na czas określony). Są to pracodawcy działający głównie w przemyśle, budownictwie, rolnictwie. W dużym stopniu zatrudniają robotników przemysłowych, rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń. To firmy w dobrej sytuacji finansowej – większość z nich zwiększała zatrudnienie w ostatnim czasie lub zamierza to zrobić w przyszłości.

7% respondentów nie zostało zaklasyfikowanych do żadnego z segmentów.

Rysunek 52 Wielkości segmentów pracodawców



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Wyróżnione segmenty można opisać z wykorzystaniem prostej tabeli z czterema polami oznaczającymi odpowiednio stosowanie lub niestosowanie elastycznych form organizacji pracy oraz elastycznych form umów.

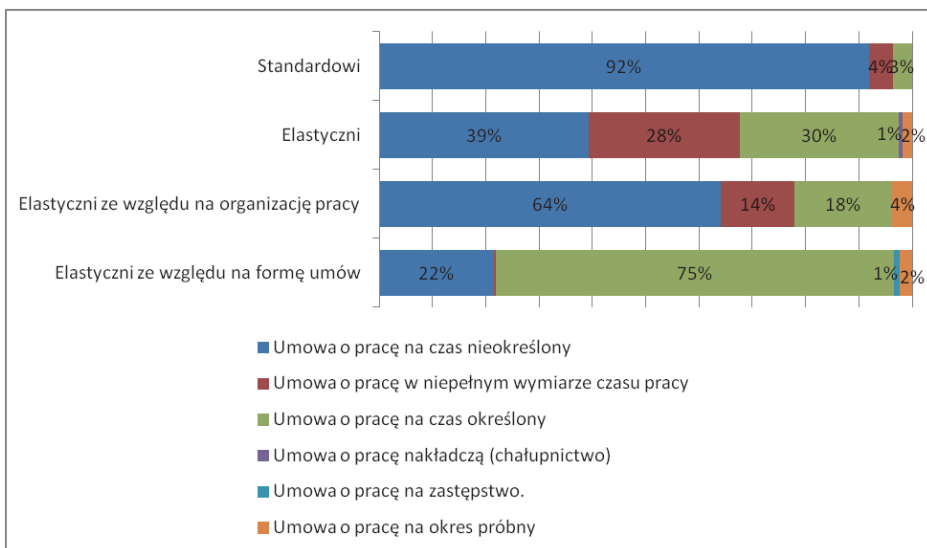
		Stosowanie elastycznych form umów	
		Tak	Nie
Stosowanie elastycznych form organizacji pracy	Tak	elastyczni	elastyczni w organizacji pracy
	Nie	elastyczni pod względem stosowanych umów	standardowi

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400

Pracodawców elastycznych można opisać jako stosujących zarówno elastyczne formy umów, jak i elastyczne formy organizacji pracy. Pracodawcy elastyczni pod względem stosowanych umów wykorzystują elastyczne formy umów, ale nie wykorzystują elastycznych form organizacji pracy. Pracodawcy elastyczni w organizacji pracy stosują elastyczne formy organizacji pracy oraz nieelastyczne formy umów. Pracodawcy standardowi nie stosują żadnych form elastycznego zatrudnienia.

Jeśli wziąć pod uwagę formy stosowanych umów o pracę, pracodawcy standardowi charakteryzują się zdecydowanie najczęstszym stosowaniem umów o pracę na czas nieokreślony (92% stosowanych umów), pracodawcy elastyczni stosują często umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (28%) oraz umowy o pracę na czas określony (30%). Elastyczni ze względu na organizację pracy pod kątem stosowanych umów nie są zbyt elastyczni, ponieważ stosują przeważnie umowy o pracę na czas nieokreślony (64%). Pracodawcy elastyczni ze względu na stosowane umowy wykorzystują głównie umowy na czas określony (75%).

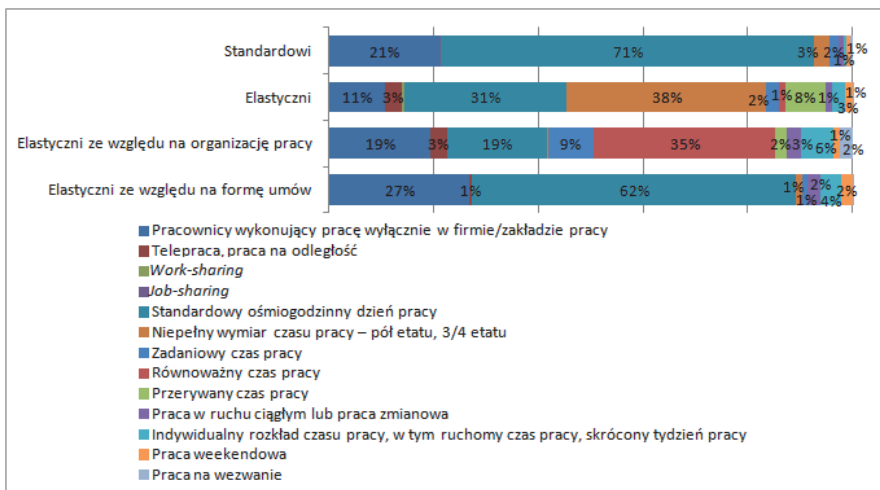
Rysunek 53 Segmentacja pracodawców – udział umów o pracę różnego typu w ramach segmentów



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Pracodawcy standardowi poza tym, że stosują umowy o pracę na czas nieokreślony, to wykorzystują także głównie standardowy ośmiogodzinny dzień pracy (71% form organizacji pracy), a pracownicy pracują w dużym stopniu wyłącznie w zakładzie pracy (21%). Elastyczni zatrudniają w dużym stopniu w niepełnym wymiarze czasu pracy (38%), stosunkowo rzadko w tym segmencie pracownicy pracują wyłącznie w zakładzie pracy. Elastyczni ze względu na organizację pracy bardzo często wykorzystują równoważny czas pracy (35%), zadaniowy czas pracy (9%) oraz indywidualny rozkład czasu pracy (6%). Pracodawcy elastyczni ze względu na formę umów stosują głównie standardowe formy umów organizacji pracy – ośmiogodzinny czas pracy (62%) i pracę wyłącznie w zakładzie pracy (27%).

Rysunek 54 Segmentacja pracodawców – udział form organizacji pracy w ramach segmentów



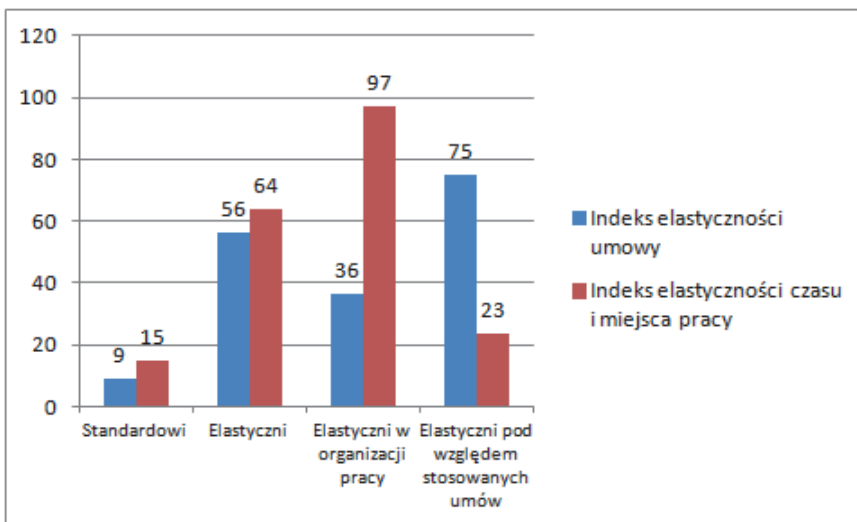
Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Zestawienie otrzymanych segmentów z indeksami elastyczności omówionymi w poprzednim podrozdziale obrazuje ich charakterystykę. Jak widać, można mówić o jednym segmencie, w którym nie ma elastyczności któregośkolwiek typu oraz o jednym segmencie o wysokich poziomach elastyczności zarówno form umów, jak i organizacji pracy. Ponadto mamy do czynienia z dwoma segmentami o bardzo wysokich poziomach tylko jednego indeksu. Oznacza to, że o ile dla części pracodawców jeden wymiar elastyczności idzie w parze z drugim, to wyraźnie istnieje część pracodawców, u których aspekty te są od siebie niezależne i wykorzystywane w bardzo dużym stopniu.

Pracodawcy elastyczni to w zdecydowanej większości pracodawcy zatrudniający do 9 pracowników (98%). Pod względem liczby pracowników wyróżniają się także pracodawcy elastyczni w organizacji pracy – są to w największym stopniu pracodawcy o średnim i dużym zatrudnieniu (16%).

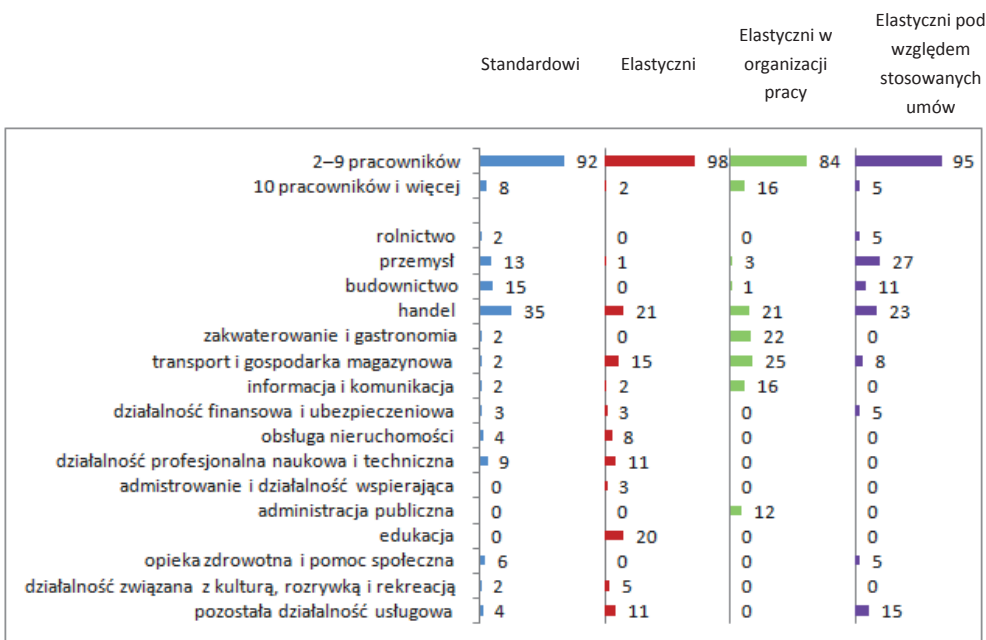
Pracodawcy standardowi działają głównie w takich branżach jak handel (35%), budownictwo (15%) oraz przemysł (13%). Pracodawcy elastyczni to w bardzo dużym stopniu edukacja (20%), działalność profesjonalna naukowa i techniczna (11%), obsługa nieruchomości (8%), transport i gospodarka magazynowa (15%) oraz znacznie częściej niż inne segmenty działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (5%). Elastycznymi w organizacji pracy są głównie pracodawcy z takich branż jak transport i gospodarka magazynowa (25%), zakwaterowanie i gastronomia (22%), informacja i komunikacja (16%) oraz administracja publiczna (12%). Pracodawcy elastyczni pod względem stosowanych umów są natomiast powszechni w przemyśle (27%), budownictwie (11%), rolnictwie (5%) oraz pozostałej działalności usługowej (15%).

Rysunek 55 Zestawienie indeksów elastyczności (średnie) z segmentami pracodawców



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Rysunek 56 Porównanie segmentów pod względem liczby pracowników i branż



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Standardowi pracodawcy nie wyróżniają się na tle pozostałych segmentów pod względem tego, jakich pracowników zatrudniają. Elastyczni pracodawcy w największym stopniu zatrudniają specjalistów (23%), choć w dużym także robotników niewykwalifikowanych (16%) i wykwalifikowanych (14%). Pracodawcy elastyczni w organizacji pracy zatrudniają głównie pracowników usług osobistych i sprzedawców (52%), pracowników biurowych i pracowników umysłowych niższego szczebla (28%) oraz techników i średni personel (11%). Pracodawcy elastyczni pod względem stosowanych umów w dużym stopniu zatrudniają robotników przemysłowych i rzemieślników (17%) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (14%).

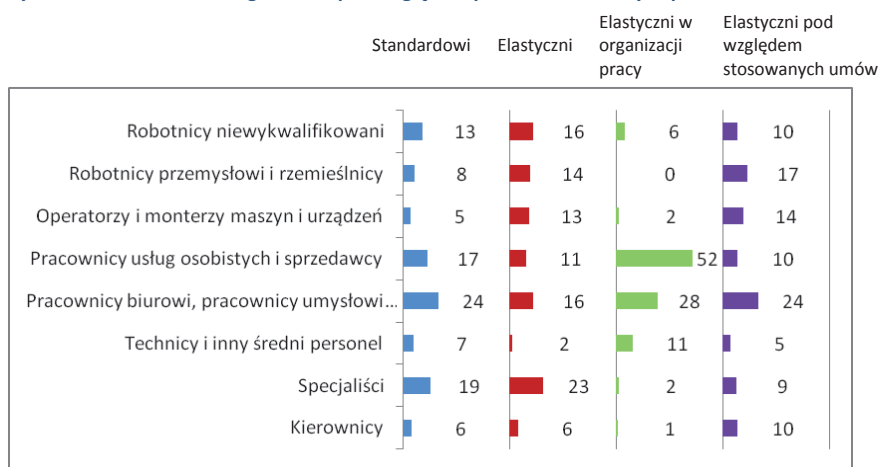
Widoczne są też duże różnice pod względem sytuacji na rynkach, na których działają pracodawcy z poszczególnych segmentów. Elastyczni pracodawcy działają w otoczeniu rynkowym podlegającym nieregularnym zmianom koniunktury. Pozostałe segmenty funkcjonują na relatywnie stabilnych rynkach.

Charakterystyczne jest także, że pracodawcy elastyczni pod względem stosowanych umów w największym stopniu w ciągu ostatnich 12 miesięcy zwiększali zatrudnienie (41%), co często może być powiązane ze stosowaniem mniej ryzykownych z ich punktu widzenia umów na czas określony.

Pracodawcy z różnych segmentów charakteryzują się również różnymi strategiami w sytuacji wzrostu zapotrzebowania na pracę. Elastyczni najczęściej przyjmują dodatkowych pracowników. W przypadku elastycznych w organizacji pracy takie sytuacje zdarzają się rzadko, więc jeśli już, to zwiększają oni obciążenie obecnych pracowników.

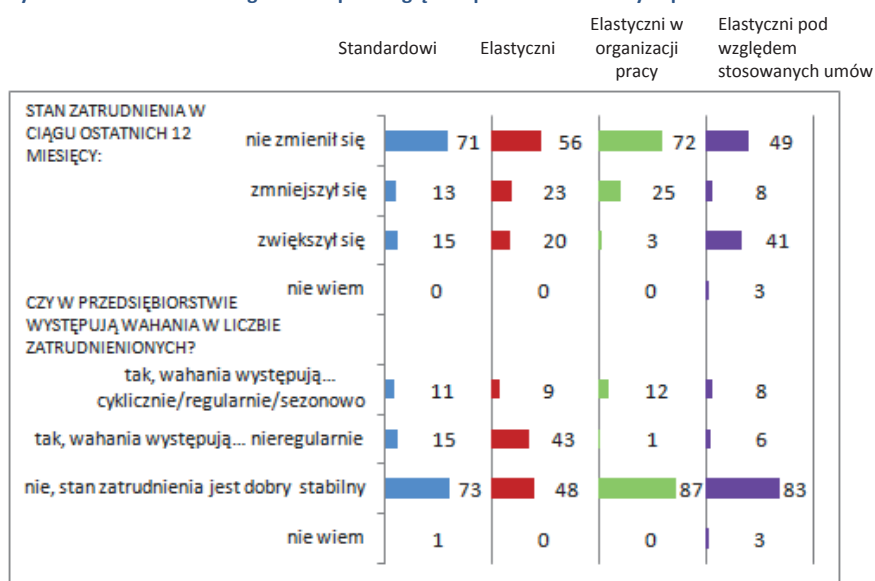
Tak więc segmenty pracodawców elastycznych oraz elastycznych w organizacji pracy mieszczą się na przeciwnych biegunach sytuacji ekonomicznej. Pracodawcy elastyczni rzadko mają problem ze spadkiem zapotrzebowania na pracę, często ze wzrostem zapotrzebowania. Elastyczni w organizacji pracy mają znacznie większe problemy ze spadkiem zapotrzebowania i często stosują w takich sytuacjach zarówno redukcje, jak i rozwiązania ograniczające czas pracy pracowników. Elastyczni pod względem stosowanych umów deklarują, że w większym stopniu ograniczają czas pracy pracowników, niż stosują redukcje zatrudnienia, co może oznaczać, że stosowane przez nich umowy na czas określony stanowią środek ostrożności, który niekoniecznie musi być wykorzystywany w trudnych momentach.

Rysunek 57 Porównanie segmentów pod względem profilu zatrudnianych pracowników



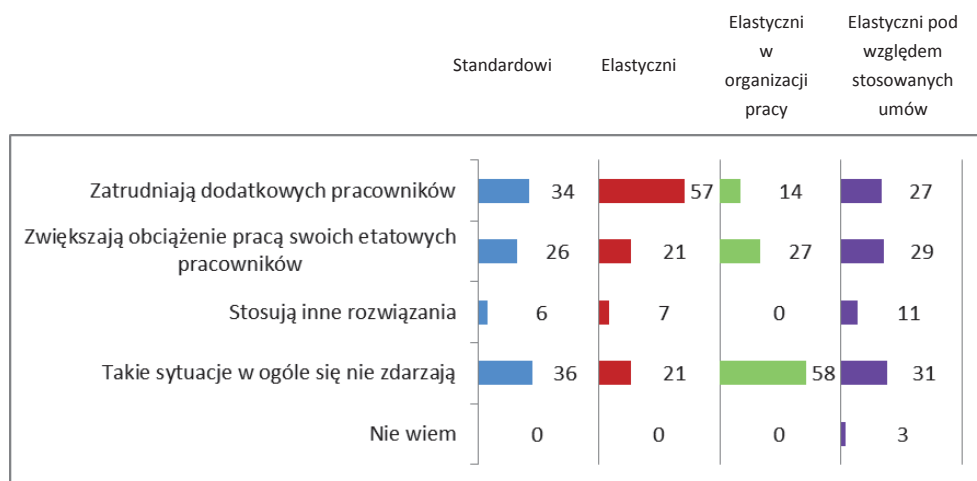
Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Rysunek 58 Porównanie segmentów pod względem profilu zatrudnianych pracowników



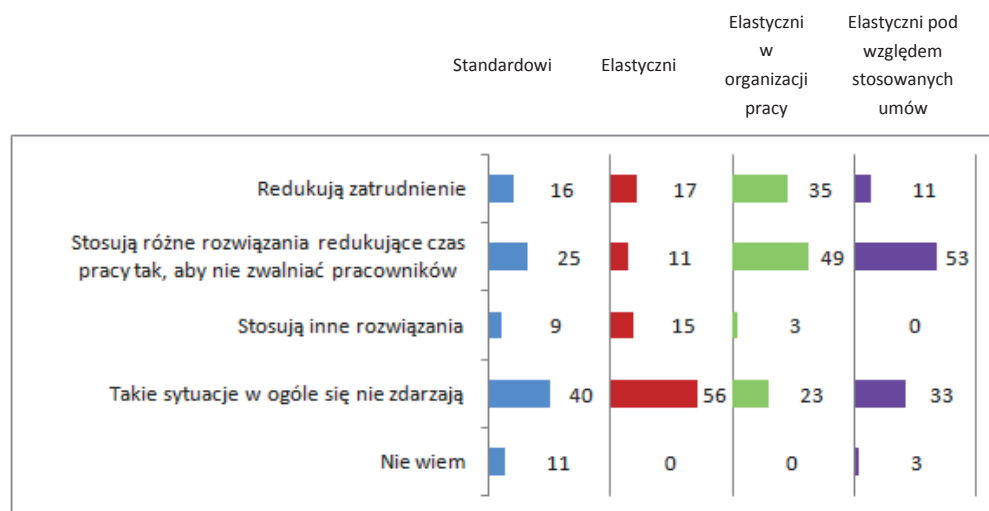
Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Rysunek 59 Działania podejmowane przez pracodawców z różnych segmentów w sytuacji wzrostu zapotrzebowania na pracę



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

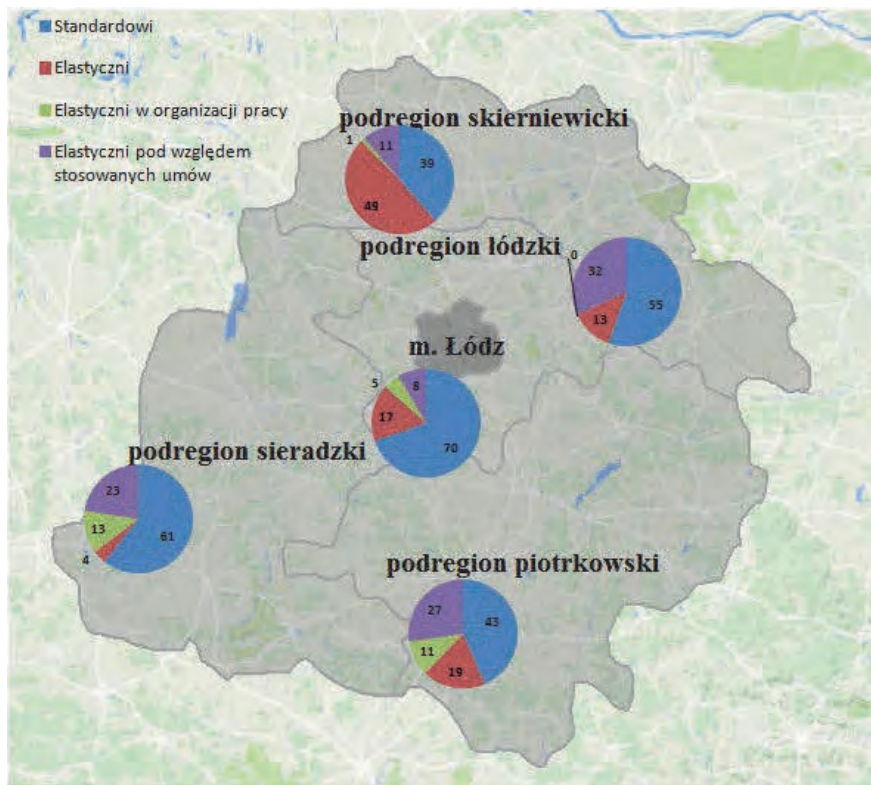
Rysunek 60 Działania podejmowane przez pracodawców z różnych segmentów w sytuacji spadku zapotrzebowania na pracę



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Zróznicowanie segmentów pod względem branżowym przekłada się także na geograficzne występowanie segmentów. W Łodzi dominuje segment standardowych pracodawców (70%). Podregion łódzki charakteryzuje dość duży segment pracodawców elastycznych pod względem stosowanych umów (32%), wykorzystujących umowy na czas określony. Podregiony sieradzki i piotrkowski wydają się być podobne pod względem udziału segmentów pracodawców. W obu powiatach przeważają segmenty pracodawców standardowych i ze sporym udziałem pracodawców elastycznych pod względem umów. W podregionie piotrkowskim jest jednak więcej niż w sieradzkim pracodawców elastycznych. Na tle pozostałych segmentów wyróżnia się podregion skierniewicki z dużym udziałem pracodawców elastycznych (49%).

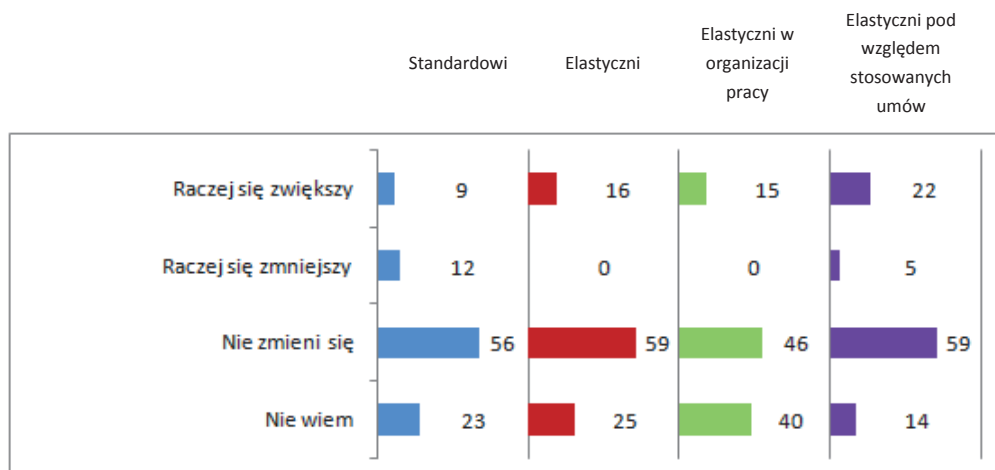
Rysunek 61 Porównanie występowania segmentów pracodawców w różnych podregionach



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Ważną kwestią wydaje się być także przełożenie elastycznych form zatrudnienia na rozwój danych zakładów pracy i całej gospodarki oraz ich wpływ na stopę bezrobocia. Najlepiej perspektywę wzrostu zatrudnienia oceniają pracodawcy z segmentów elastycznych (szczególnie elastycznego oraz elastycznego pod względem umów). Z tego też względu można zakładać, że upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia może mieć pozytywny wpływ na rozwój przedsiębiorstw oraz spadek bezrobocia.

Rysunek 62 Porównanie perspektyw zwiększenie zatrudnienia przez pracodawców z różnych segmentów



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Podsumowanie

Pracodawcy, podobnie jak pracownicy, wykazywali się ograniczoną znajomością elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. 39% nie potrafiło wskazać spontanicznie żadnej z elastycznych form umowy, a pozostali najczęściej podawali umowy cywilnoprawne. Ponadto aż 65% osób objętych badaniem nie potrafiło spontanicznie wskazać żadnego z elastycznych sposobów zarządzania i organizacji czasu pracy. Znajomość elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy istotnie wzrastała, gdy przedstawiano pracodawcom ich listę, jednakże trzeba mieć na uwadze, że elastyczne formy zarządzania czasem pracy, były rzadziej kojarzone niż elastyczne formy umowy.

Tradycyjne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy to również rozwiązania preferowane przez pracodawców – umowa o pracę na czas nieokreślony oraz standardowy, ośmiogodzinny dzień pracy uznawane były przez pracodawców za najlepsze rozwiązania z perspektywy ich firm. W przypadku niestandardowych form zatrudnienia pracodawcy najchętniej dopuszczaliby umowę o pracę na czas określony.

Biorąc pod uwagę deklaracje badanych pracodawców trudno również oczekiwać, że zatrudnienie w oparciu o niestandardowe formy umowy, czy też organizacji czasu pracy ulegnie istotnemu zwiększeniu w województwie łódzkim. Raczej będzie się utrzymywać na obecnym, nie najwyższym poziomie.

W ramach przeprowadzonych analiz utworzono indeksy elastyczności formy umowy oraz elastyczności czasu i miejsca pracy. Analiza indeksów elastyczności potwierdziła istnienie niezależnych od siebie wymiarów elastyczności, widocznych w przypadku pracowników. Indeksy pokazują także, jak ważne jest branżowe zróżnicowanie pracodawców. Okazuje się, że pracodawcy w różnych branżach różnią się od siebie nie tylko poziomem elastyczności tj. nie tylko mamy branże o wysokiej lub niskiej elastyczności w ogóle, ale są także branże, w których mamy do czynienia z wysoką elastycznością czasu i miejsca pracy a niską elastycznością form umów o pracę (administracja publiczna, transport i gospodarka magazynowa). Indeksy uwiadcniają też wyraźne zróżnicowanie przestrzenne elastyczności. Pod względem elastyczności umowy wyraźnie na plus wyróżniają się podregiony piotrkowski, łódzki i skierniewicki, a pod względem elastyczności organizacji czasu pracy – podregion sieradzki.

Przeprowadzana segmentacja pokazała, że stosowanie elastycznych form zatrudnienia (umów oraz organizacji czasu i miejsca pracy) w dużym stopniu zależy od branży pracodawcy, liczby pracowników, a także wahań koniunktury w danej branży. Drugą kwestią wartą uwagi jest fakt, że elastyczność formy umowy oraz elastyczność organizacji czasu i miejsca pracy nie zawsze są ze sobą powiązane. Dwa segmenty z czterech uzyskanych charakteryzują się tylko jedną z wymienionych form elastyczności.

Pracodawcy w branżach takich jak przemysł i budownictwo są najbardziej skłonni do stosowania umów o pracę na czas nieokreślony oraz standardowych form organizacji czasu pracy. Elastyczność związana z przesuwaniem czasu pracy (równoważny czas pracy, zadaniowy czas pracy) występuje w usługach oraz branżach związanych z pracą biurową (segment elastyczny ze względu na organizację czasu pracy). Skrócony czas pracy pojawia się natomiast często w edukacji, działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (pracodawcy elastyczni). Oznacza to, że w przypadku elastyczności można mówić jeszcze o jednym rozróżnieniu. Wydaje się, że z jednej strony można wyróżnić elastyczność w stosunku do całej załogi – w większych firmach, gdzie przesunięcie pracy jednego pracownika oznacza przejęcie zadań przez innego, związaną z zadaniowym czy równoważnym czasem pracy oraz pracą zmianową. Drugi typ elastyczności w tym rozróżnieniu to elastyczność względem jednostek – w tych przypadkach mamy do czynienia z pracodawcami zatrudniającymi raczej małą liczbę pracowników, gdzie pojawia się skrócony czas pracy.

Część 3 Elastyczne formy umowy

9.1 Poziom wykorzystania elastycznych form umowy

Badania ilościowe pracowników oraz pracodawców w województwie łódzkim wskazały na niski poziom wykorzystania elastycznych form zatrudnienia pracowniczego. Można oczekiwać, że niski poziom wykorzystania tych form jest połączony z niskim poziomem wiedzy w tym obszarze. Duża niewiedza potęguje obawy związane z korzystaniem z takich możliwości, ale również powoduje brak świadomości, że z takich rozwiązań można skorzystać.

W przypadku pracowników dominuje zatrudnienie w oparciu o tradycyjne formy – umowę o pracę na czas nieokreślony. Zatrudnienie w oparciu o elastyczne formy umowy dotyczyło około 1/3 badanych pracowników.

Najpopularniejsza okazała się tutaj umowa o pracę na czas określony – zatrudnionych w ten sposób było 30% badanych pracowników. Rozwiązanie to okazało się dominować wśród osób najmłodszych (18–35 lat) – 40% zatrudnionych było w oparciu o umowę na czas określony, ale również osób najstarszych, powyżej 55. roku życia (33%). Odsetek zatrudnionych na czas określony malał wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia – z 36% wśród pracowników z najniższym poziomem wykształcenia do 24% w grupie osób, które ukończyły studia. Jest to tendencja odwrotna, do zaobserwowanej w przypadku tradycyjnej formy zatrudnienia. Zatrudnienie na czas określony zależy również od wykonywanego zawodu. Najczęściej tę formę umowy można było odnaleźć w grupie osób zatrudnionych na niższych stanowiskach: pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, pracownicy przy pracach prostych. Widać zatem, że **tradycyjna forma zatrudnienia jest przede wszystkim dostępna dla pracowników lepiej wykształconych, na wyższych stanowiskach, zaś elastyczne formy umowy są rozwiązaniem stosowanym wobec pracowników niższego szczebla.** Tendencja ta może utrwalać negatywny obraz niestandardowych rozwiązań, jako „umów śmieciowych”.

Pozostałe niestandardowe formy umowy wskazywane były sporadycznie. 2% badanych zatrudnionych było na okres próbny, a pojedyncze osoby na umowę o pracę na zastępstwo oraz umowę o pracę tymczasową. Nikt nie był zatrudniony na umowę o pracę nakładczą. Wymienione umowy częściej dotyczyły osób z najniższym poziomem wykształcenia oraz zatrudnionych na niższych stanowiskach.

Tabela 16 Rodzaj umowy, w oparciu o którą pracownicy są zatrudnieni; ujęcie pod kątem wieku pracowników, wykształcenia oraz wykonywanego zawodu

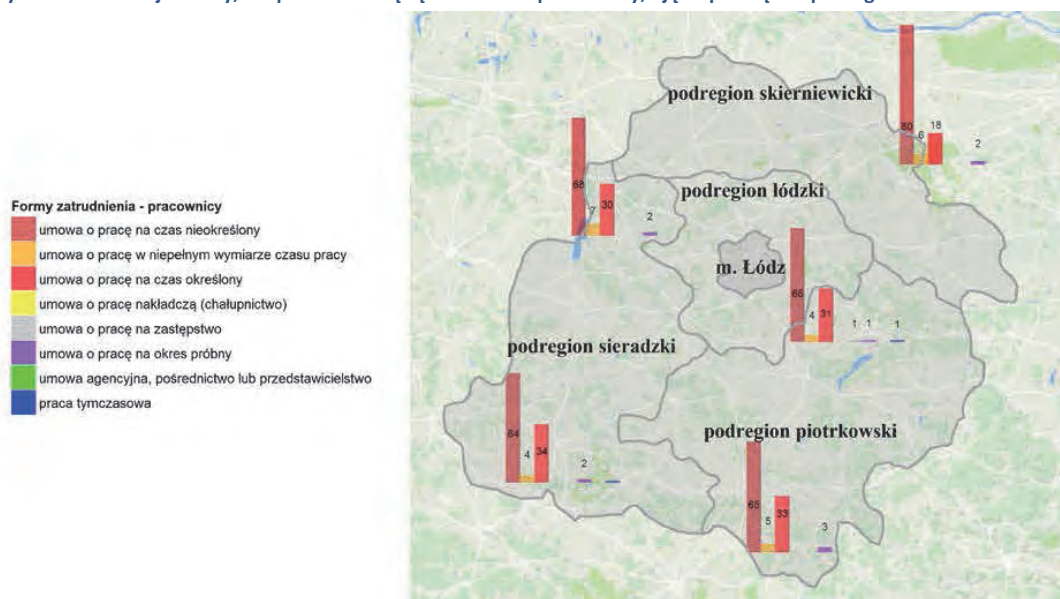
	umowa o pracę na czas nieokreślony	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę na zastępstwo	umowa o pracę tymczasową
OGÓŁEM (N = 1001)	68%	30%	2%	0%	1%
WIEK					
18–35 lat (N = 374)	56%	40%	3%	1%	1%
36–55 lat (N = 502)	77%	22%	1%	0%	0%
powyżej 55 lat (N = 125)	64%	33%	2%	0%	1%
WYKSZTAŁCENIE					
gimnazjalne lub niższe (N = 53)	55%	36%	5%	0%	5%
zasadnicze zawodowe (N = 240)	67%	31%	1%	0%	0%
średnie ogólne (N = 181)	61%	37%	2%	0%	0%
średnie zawodowe, pomaturalne, policealne (N = 236)	70%	28%	2%	0%	0%
wyższe (N = 289)	74%	24%	2%	0%	1%
ZAWÓD					
przedst. władz publ., wyżsi urzędnicy i kierownicy (N = 52)	90%	9%	1%	0%	0%
specjaliści (N = 121)	76%	23%	1%	0%	0%
technicy i inny średni personel	73%	25%	0%	2%	0%

	umowa o pracę na czas nieokreślony	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę na zastępstwo	umowa o pracę tymczasową
(N = 118)					
pracownicy biurowi (N = 95)	78%	21%	1%	0%	0%
pracownicy usług i sprzedawcy (N = 225)	59%	39%	2%	0%	0%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N = 163)	64%	34%	1%	0%	1%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N = 111)	66%	31%	1%	0%	2%
pracownicy przy pracach prostych (N = 101)	58%	33%	8%	0%	1%

Źródło: Badanie CAPI pracowników.

Widoczne są pewne różnice w zakresie lokalnego wykorzystania elastycznych form zatrudnienia. Szczególnie niski poziom wykorzystania tych rozwiązań odnotowano w podregionie skierniewickim, gdzie aż 80% pracowników zatrudnionych było w oparciu o standardową formę umowy. Umowę na czas określony wykorzystywano nieco częściej w podregionie sieradzkim i piotrkowskim, zaś o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy w łódzkim.

Rysunek 63 Rodzaj umowy, w oparciu o którą są zatrudnieni pracownicy; ujęcie pod kątem podregionu



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Niski poziom stosowania niestandardowych form umowy w województwie łódzkim uwidaczniają również wyniki badania ilościowego wśród pracodawców.

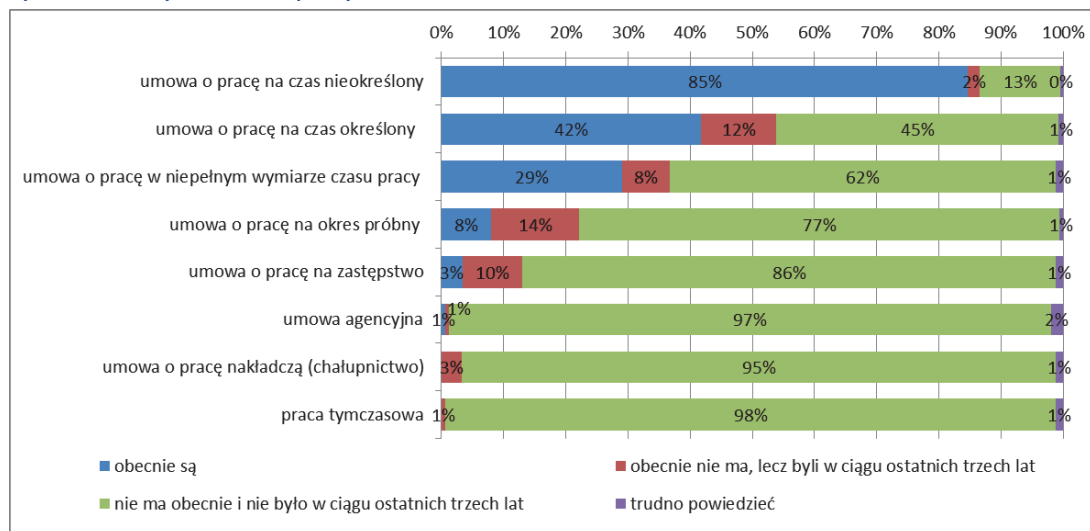
Badanie pokazało wyraźnie, że większość firm stosuje obecnie tradycyjną formę zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony bez względu na wielkość firmy czy branżę. Jedynie 13% pracodawców nie ma i nie miało w ciągu ostatnich 3 lat pracowników zatrudnionych na taką umowę. **Spośród elastycznych form zatrudnienia dość popularne wśród pracodawców okazały się umowa o pracę na czas określony (54% firm stosuje ją obecnie lub stosowało ją niedawno) oraz umowa o pracę w niepełnym wymiarze godzin (37%).** Praktykowane jest również zatrudnienie na podstawie umów o pracę na okres próbny, co podało 22% badanych pracodawców.

Badanie pokazało, że **zdecydowana większość pracodawców nie korzysta prawie wcale z elastycznych form zatrudnienia pracowniczego, takich jak umowa o pracę nakładczą, umowa agencyjna czy praca tymczasowa**; 95–98% pracodawców deklaruje, że nie stosuje i nie stosowało w ciągu ostatnich 3 lat takich rozwiązań.

Jeżeli pracodawcy stosują jakąś formę zatrudnienia elastycznego, to zwykle jest to jedno rozwiązanie (43%), a najwyżej dwa różne (16%).

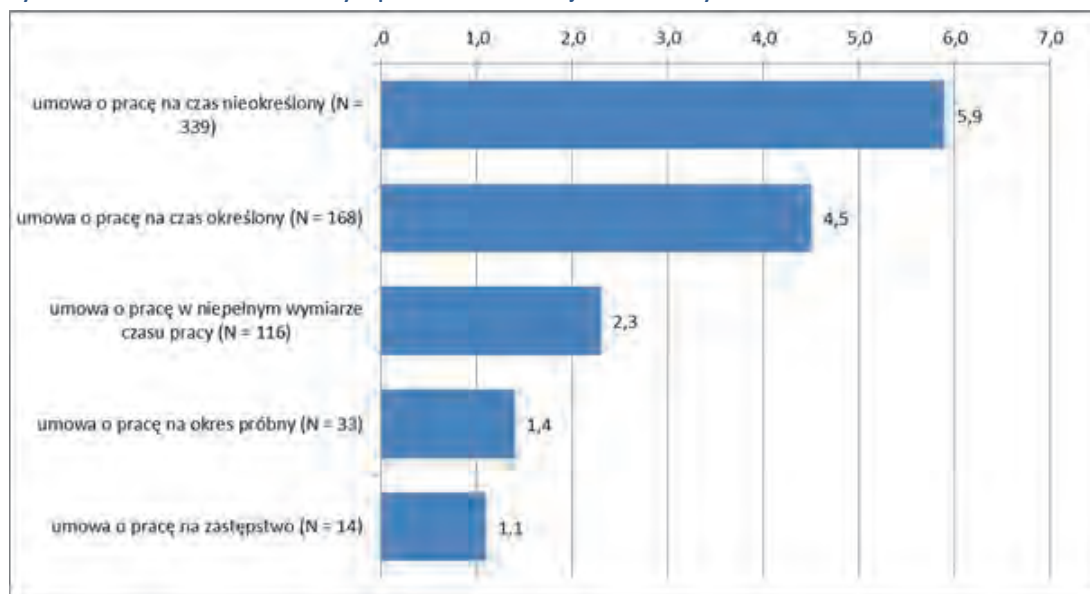
Tradycyjna forma zatrudnienia jest nie tylko najpopularniejszą formą zatrudnienia praktykowaną w firmach, ale również w oparciu o tę formę przeciętnie zatrudnionych jest najwięcej pracowników – przeciętnie 5,9. W oparciu o formy elastyczne najczęściej przeciętnie zatrudnionych jest 1–2 pracowników.

Rysunek 64 Formy zatrudnienia praktykowane w firmach



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Rysunek 65 Średnia liczba zatrudnionych pracowników w danej formie umowy



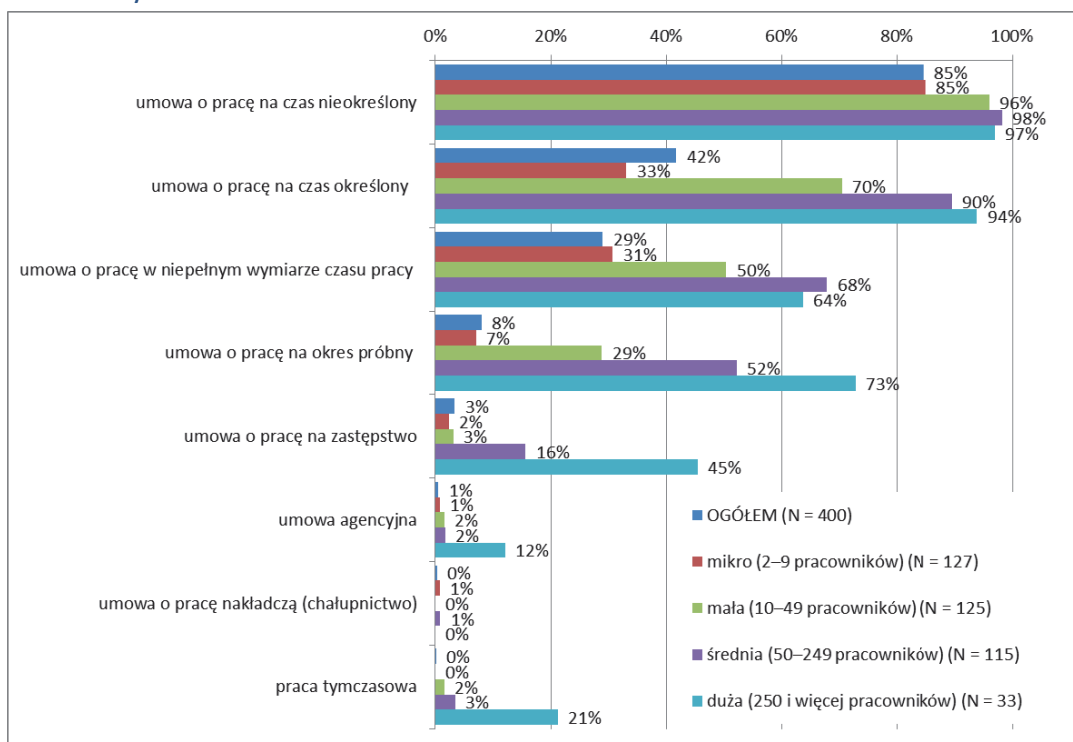
Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = pracodawcy stosujący daną formę (z wyłączeniem umowy o pracę nakładczą, agencyjnej oraz o pracę tymczasową, ze względu na niskie liczebności firm stosujących).

Wielkość firmy w niewielkim stopniu różnicuje stosowanie tradycyjnych form zatrudnienia; 85% przedsiębiorstw w skali mikro oferuje swoim pracownikom obecnie tradycyjną umowę o pracę na czas nieokreślony, podczas

gdy odsetek firm obecnie zatrudniających pracowników na taki rodzaj umowy w pozostałych firmach (małych, średnich i dużych) jest trochę większy i wynosi ponad 96%.

Natomiast jeśli chodzi o stosowanie elastycznych form zatrudnienia, liczba zatrudnianych pracowników ma znaczenie. Badanie ilościowe pokazuje, że jedynie 1/3 firm mikro i blisko 1/4 małych firm korzysta z elastycznych form zatrudnienia w postaci umowy o pracę na czas określony. Odsetek firm średnich i dużych zatrudniających pracowników na czas określony jest większy i wynosi odpowiednio 90% i 94%. W średnich i dużych firmach pracownikom oferuje się też często umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy i na okres próbny. Co ważne, jedynie duże firmy zatrudniają osoby na zastępstwo (45%) albo wykorzystują umowy agencyjne (12%).

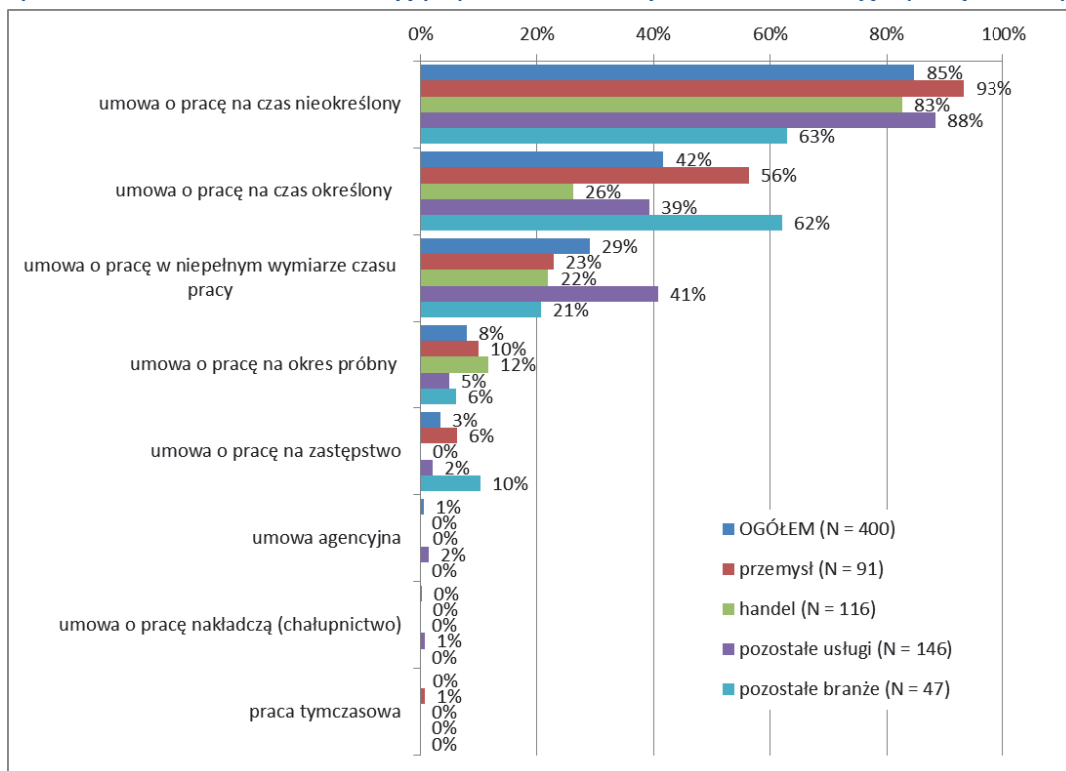
Rysunek 66 Odsetek firm obecnie zatrudniających pracowników w danej formie zatrudnienia; ujęcie pod kątem wielkości firmy



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Tradycyjna forma umowy o pracę jest stosowana najczęściej, przez znaczną pulę firm w każdym sektorze (83–93%), choć trochę rzadziej w handlu. Branża ma natomiast znaczenie, jeśli chodzi o stosowanie elastycznych form umowy. Wśród przedsiębiorców z sektora przemysłu ponad połowa stosuje umowę o pracę na czas określony, a prawie 1/4 z nich oferuje również umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przedsiębiorcy z sektora handlu oferują pracownikom umowę o pracę na czas określony i umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dość często pozostałe firmy usługowe zatrudniają pracowników na czas określony (39% z nich) czy na umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (41% firm).

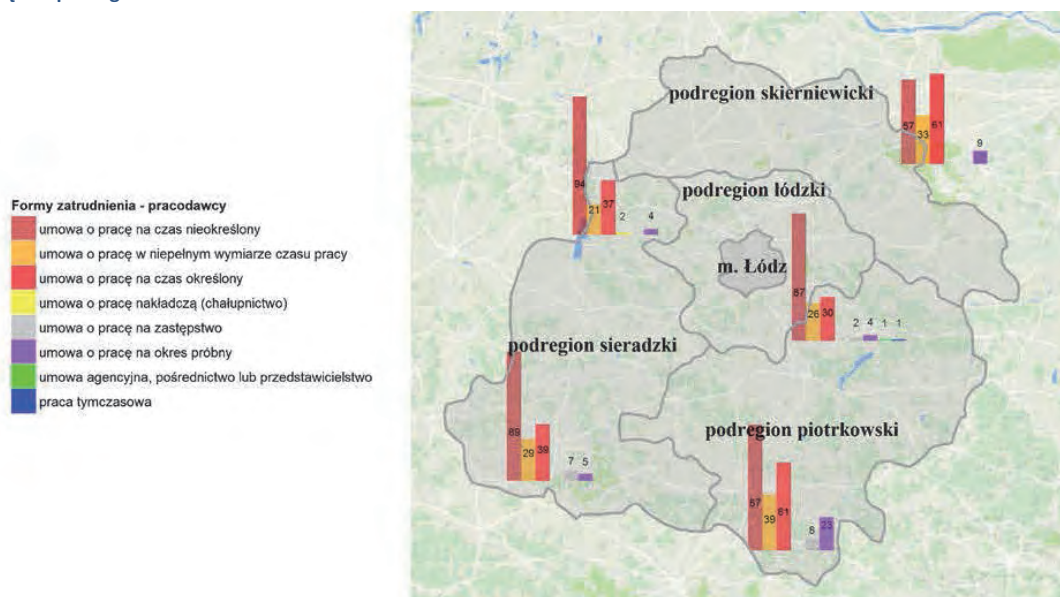
Rysunek 67 Odsetek firm obecnie zatrudniających pracowników w danej formie zatrudnienia; ujęcie pod kątem branży



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

W przypadku kilku rodzajów omawianych form na częstotliwość stosowania elastycznych sposobów zatrudnienia pracowniczego wpływała lokalizacja. W podregionach piotrkowskim i skierniewickim ponad połowa pracodawców (60%) oferuje obecnie swoim pracownikom umowy o pracę na czas określony, podczas gdy w pozostałych podregionach taką umowę oferuje dwa razy mniej pracodawców. Znaczący w tych podregionach (szczególnie piotrkowskim) jest również udział firm zatrudniających w oparciu o umowę na okres próbny. Pracowników na zasadzie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy najrzadziej z kolei zatrudniały firmy z podregionu łódzkiego, najczęściej zaś w podregionach skierniewickim, piotrkowskim i sieradzkim. Pozostałe elastyczne formy zatrudnienia wykorzystywane są zbyt rzadko, aby zidentyfikować różnicowanie w ich stosowaniu w poszczególnych podregionach województwa.

Rysunek 68 Odsetek pracodawców zatrudniających obecnie pracowników w oparciu o daną formę umowy; ujęcie pod kątem podregionu

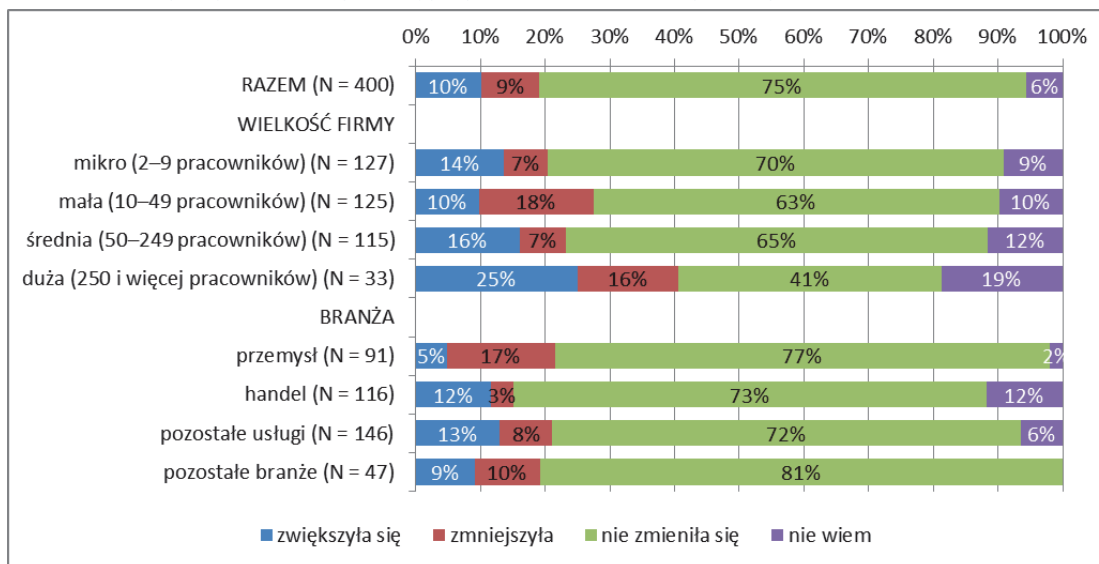


Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Wyniki badania przeprowadzonego wśród pracodawców pokazują, że w okresie ostatnich trzech lat liczba pracowników zatrudnionych na podstawie elastycznych form zatrudnienia nie ulegała zmianom. Jedynie w co dziesiątej z badanych firm zwiększyła się liczba pracowników z takimi umowami, zaś w 9% zredukowano stosowanie tych rozwiązań. Największy wzrost elastycznych form zatrudnienia można zaobserwować wśród dużych firm (25% zwiększyło w analizowanym okresie zatrudnienie), najmniejszy zaś w małych firmach (10%). Co ciekawe, w przedsiębiorstwach tych odnotowano jednocześnie największy spadek elastycznych form zatrudnienia w wysokości 16–18%.

Największe zmiany w liczbie pracowników zatrudnionych na podstawie elastycznych form zatrudnienia w ostatnich latach odnotowano w przemyśle (spadek w przypadku 17% pracodawców oraz wzrost u 5% pracodawców), zaś najmniejsze zmiany w sektorze handlu – 12% wzrost elastycznych form zatrudnienia w porównaniu do 3% spadku stosowania takich umów pracowniczych.

Rysunek 69 Zmiany liczby pracowników zatrudnionych na podstawie elastycznych form zatrudnienia w okresie ostatnich trzech lat (tzn. od początku 2012 r.) ogółem; ujęcie pod kątem wielkości firmy i branży



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 283, pracodawcy, którzy obecnie lub w ciągu ostatnich trzech lat zatrudniali pracowników w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia.

9.2 Powody stosowania przez pracodawców elastycznych form zatrudnienia

Do najczęstszych powodów stosowania w firmie zatrudnienia z wykorzystaniem form elastycznych zaliczyć można zasady i potrzeby firmy (15%), chęć poznania pracownika oraz brak potrzeby zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy (po 14% wskazań), jak również krótki staż pracy pracownika (9%).

Analiza danych ilościowych wykazała, że **wielkość przedsiębiorstwa oraz branża, w jakiej ono funkcjonuje, wpływały na zróżnicowanie powodów stosowania w firmie elastycznych form umów**. Biorąc pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa, należy zauważyć, że zarówno firmy mikro, jak i duże przedsiębiorstwa przy zatrudnieniu pracownika z wykorzystaniem form niestandardowych kierują się zasadami i aktualną potrzebą firmy (odpowiednio 15% i 13% wskazań). Odwrotną sytuację można zaobserwować w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw, które z kolei kierują się chęcią poznania pracownika. Trzeba także podkreślić, że mikro- i małe przedsiębiorstwa deklarowały brak potrzeby zatrudnienia pracownika na cały etat w związku z charakterem prowadzonej działalności. Wraz z wielkością przedsiębiorstwa wzrastała także trudność w określeniu powodów zatrudnienia pracowników z wykorzystaniem form niestandardowych – w przypadku mikroprzedsiębiorstw wynosiła ona 12%, a w przypadku dużych aż 28%.

Branża handlowa oraz pozostałe usługi najczęściej jako powody stosowania w firmie zatrudnienia z wykorzystaniem form niestandardowych wskazywały na chęć poznania pracownika, brak potrzeby zatrudnienia na cały etat oraz kierowanie się zasadami i potrzebami firmy. Jedynie w przypadku branży przemysłowej kluczowym czynnikiem okazał się krótki staż pracy pracownika oraz związany z tym brak problemów przy ewentualnym rozwiązaniu umowy. Należy podkreślić, że w przypadku branży handlowej czynnik ten nie był w ogóle uwzględniany.

Podregiony piotrkowski i sieradzki charakteryzowała większa niżeli inne regiony chęć poznania pracownika (odpowiednio 28% i 38%) – stąd się również wziął znaczący udział w tych podregionach umów okresowych i na okres próbny. Z kolei miasto Łódź wyróżniał najwyższy odsetek odpowiedzi spośród wszystkich regionów dotyczący kierowaniem się zasadami i potrzebami firmy (37%). Podregiony sieradzki i skierniewicki charakteryzował najmniejszy odsetek odpowiedzi dotyczący braku potrzeby zatrudnienia na cały etat pracownika. Pozostałe podregiony wskazywały tę odpowiedź względnie tak samo często: piotrkowski (13%) oraz łódzki (23%).

Tabela 17 Powody stosowania w firmie zatrudnienia z wykorzystaniem form niestandardowych

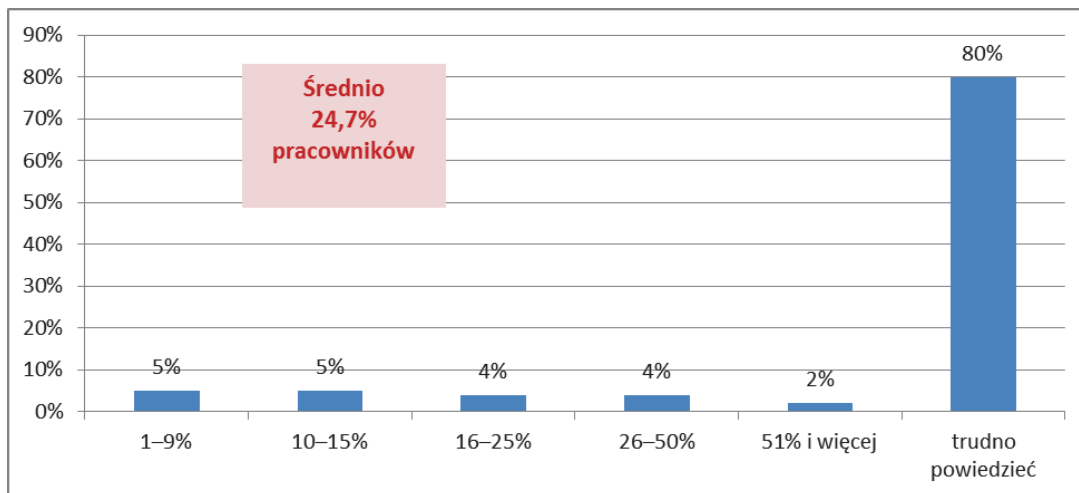
	WIELKOŚĆ FIRMY				
	OGÓŁEM (N = 247)	mikro (2–9 pracowników) (N = 74)	mała (10–49 pracowników) (N = 109)	średnia (50–249 pracowników) (N = 110)	duża (250 i więcej pracowników) (N = 32)
takie są zasady, potrzeby firmy	15%	15%	6%	5%	13%
aby poznać pracownika	14%	16%	25%	29%	13%
nie ma potrzeby zatrudnienia na cały etat ze względu na charakter działalności	14%	20%	15%	12%	6%
krótka staż pracy pracownika – nie ma problemów przy ewentualnym rozwiązaniu umowy	9%	4%	4%	5%	3%
preferencje pracownika	8%	8%	11%	6%	3%
mniejsze koszty dla pracodawcy	7%	7%	10%	4%	6%
umowa najmu na czas określony	6%	1%	0%	0%	0%
dodatkowe zlecenie	5%	5%	0%	0%	3%
mała instytucja/firma	3%	3%	0%	0%	0%
sezonowość wykonywanych prac	3%	3%	5%	5%	0%
niestabilność rynku	2%	4%	4%	3%	3%
elastyczny czas pracy	2%	1%	2%	1%	3%
długotrwały okres szkolenia pracowników	1%	1%	1%	1%	0%
mobilność	1%	1%	0%	0%	0%
jest taka zgodna z prawem możliwość skorzystania	1%	1%	1%	5%	13%
trudno powiedzieć	12%	12%	25%	25%	28%

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = pracodawcy, którzy obecnie zatrudniają pracowników w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia.

Badanym pracodawcom bardzo trudno było ocenić jednoznacznie, ilu pracowników musiałyby zostać zwolnionych, gdyby firma została zmuszona do zrezygnowania z niestandardowych form zatrudnienia na rzecz standardowej umowy o pracę na czas nieokreślony (80% wskazań). Odpowiedź ta była relatywnie tak samo często wskazywana przed przedsiębiorstwa niezależnie od ich wielkości czy branży. Ponadto niemal wszyscy pracodawcy z podregionów sieradzkiego i skierniewickiego (odpowiednio 96% i 97%) nie potrafili ocenić skali zwolnienia w takiej sytuacji.

W pozostałych przypadkach, gdyby firma została zmuszona do rezygnacji z niestandardowych form zatrudnienia, zwolnienia dotknęłyby przeciętnie 25% zatrudnionych w niej pracowników.

Rysunek 70 Odsetek pracowników obecnie zatrudnionych, którzy musieliby zostać zwolnieni, gdyby firma została zmuszona do rezygnacji z niestandardowych form zatrudnienia na rzecz standardowej umowy o pracę na czas nieokreślony



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 247, pracodawcy, którzy obecnie zatrudniają pracowników w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia.

9.3 Charakterystyka stanowisk, na jakich są stosowane elastyczne formy zatrudnienia

Badanie uwidoczniło zróżnicowanie elastycznych form zatrudnienia, w zależności od stanowisk, jakie zajmują zatrudnieni w oparciu o te formy pracownicy.

Na przykład w **niepełnym wymiarze czasu pracy** zatrudniani są z jednej strony specjaliści np. pielęgniarki, tłumacze, lecz także średni personel techniczny (np. księgowi), pracownicy biurowi czy też pracownicy usług (np. sprzedawcy). Widać jednak, że forma ta rzadko dotyczy robotników i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń – być może charakter ich pracy wymaga zatrudnienia w standardowym lub nawet zwiększonym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie **umowy na czas określony** są dość często zatrudniani pracownicy usług i sprzedawcy, pracownicy przy pracach prostych (m.in. w przemyśle). Forma ta jest stosowana również w przypadku pracowników biurowych i specjalistów (np. nauczycieli przedszkola). Natomiast na czas określony rzadziej zatrudnia się przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników, techników i pozostały personel średniego szczebla, jak również operatorów i monterów maszyn oraz robotników przemysłowych i rzemieślników.

Badanie pokazało, że w ramach **umowy na zastępstwo** często zatrudniani są operatorzy maszyn i osoby na stanowisku terapeuty zajęciowego. Sporadycznie na zastępstwo zatrudnia się pracowników usług, pracowników biurowych i specjalistów, a także pracowników wykonujących prace proste.

W ramach **umowy na okres próbny** zatrudnia się przede wszystkim sprzedawców. Trochę rzadziej na okres próbny przyjmuje się pracowników biurowych, ale także kierowców pojazdów oraz pracowników przy pracach prostych (zwłaszcza w przemyśle). Również przedstawiciele handlowi, choć w mniejszym stopniu, są zatrudniani na okres próbny.

Tabela 18 Stanowiska, na jakich pracodawcy zatrudniają pracowników z wykorzystaniem elastycznych form umowy

	Umowa o pracę na czas określony (N = 168)	Umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (N = 116)	Umowa o pracę na okres próbny (N = 33)	Umowa o pracę na zastępstwo (N = 14)
[100000] PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	7%	4%		
[112017] prezes		3%		
[121990] pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania, gdzie indziej niesklasyfikowani	6%			
[200000] SPECJALIŚCI	15%	23%		3%
[222101] pielęgniarka		3%		
[242307] specjalista do spraw kadr				3%
[243305] specjalista do spraw sprzedaży		5%		
[234201] nauczyciel przedszkola	8%			
[264315] tłumacz tekstów		4%		
[300000] TECHNICZY I INNY ŚREDNI PERSONEL	8%	26%	7%	28%
[325907] terapeuta zajęciowy		3%		28%
[331301] księgowy	3%	14%		
[332203] przedstawiciel handlowy			7%	
[341204] opiekunka środowiskowa	3%	4%		
[351401] administrator stron internetowych		3%		
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	20%	18%	12%	5%
[411090] pozostali pracownicy obsługi biurowej	9%	15%		4%
[421106] kontroler rozliczeń pieniężnych	2%			
[422602] recepcjonista				1%
[432103] magazynier	2%			
[441990] pozostali pracownicy obsługi biura, gdzie indziej niesklasyfikowani	6%	2%	11%	
[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	28%	20%	21%	2%
[515303] robotnik gospodarczy		3%		2%
[522301] sprzedawca	11%	11%	19%	
[524990] pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni, gdzie indziej niesklasyfikowani	5%	5%		
[531202] asystent nauczyciela przedszkola	8%			
[700000] ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	5%	6%		
[711100] monter konstrukcji budowlanych i konserwator budynków	3%			
[712990] pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni, gdzie indziej niesklasyfikowani			1%	
[723307] mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych		3%		
[723390] pozostali mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych		2%		
[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	9%		11%	38%
[818000] operator innych maszyn i	6%			38%

	Umowa o pracę na czas określony (N = 168)	Umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (N = 116)	Umowa o pracę na okres próbny (N = 33)	Umowa o pracę na zastępstwo (N = 14)
urzędzeń przetwórczych				
[830000] kierowca i operator pojazdów			10%	
[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	26%	18%	11%	1%
[911207] sprzątaczką biurową		7%		
[931301] robotnik budowlany			1%	
[932990] pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	21%	7%	10%	
[962902] dozorca		4%		
[962990] pozostali pracownicy przy pracach prostych, gdzie indziej niesklasyfikowani	4%		1%	
na wszystkich stanowiskach w firmie			3%	
na wszystkich stanowiskach robotniczych	2%			
dla nowych pracowników, niezależnie od stanowiska			2%	

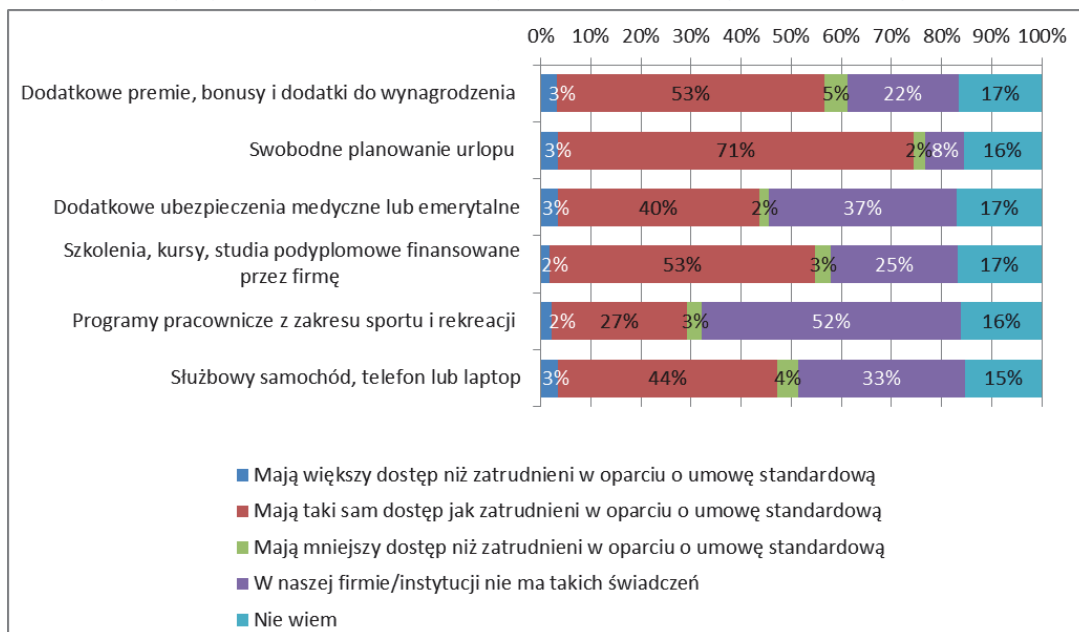
Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = pracodawcy stosujący daną formę (z wyłączeniem umowy o pracę nakładczą, agencyjnej oraz o pracę tymczasową, ze względu na niskie liczebności firm stosujących).

Badani przedstawiciele firm rzadko deklarowali, że pracownicy zatrudnieni z wykorzystaniem niestandardowych form umowy o pracę mają mniejszy dostęp do dodatkowych świadczeń niż pracownicy zatrudnieni na standardowych warunkach. Wskazywało na to jedynie 2–5% badanych w odniesieniu do poszczególnych świadczeń czy bonusów. Równie rzadko (2–3% odpowiedzi) deklarowano, że pracownicy zatrudnieni na podstawie niestandardowych umów mają większy niż inni dostęp do takich korzyści.

Przy czym warto zaznaczyć, że 15–17% pracodawców miało trudności z określeniem, czy forma umowy wpływa na możliwość korzystania z wymienionych świadczeń i dodatków. Trudności z określeniem dostępu do dodatkowych korzyści pracowniczych mieli głównie przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw oraz pracodawcy zatrudniający powyżej 250 pracowników. Jeśli uwzględnić branżę pracodawców, najczęściej odpowiedzi „nie wiem” udzielali pracodawcy sklasyfikowani jako pozostałe branże.

Zdecydowanie o zapewnieniu takiego samego dostępu dla wszystkich pracowników dbają średnie i duże przedsiębiorstwa oraz firmy z branży przemysłowej. Niemniej należy zauważyć, że dość często mikro- i małe przedsiębiorstwa nie oferowały żadnych dodatkowych korzyści pracowniczych.

Rysunek 71 Dostęp pracowników zatrudnionych z wykorzystaniem niestandardowych form umowy o pracę do dodatkowych korzyści pracowniczych w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na standardowych warunkach



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 245, pracodawcy, którzy obecnie zatrudniają pracowników w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia.

Daje się zauważyć, że wielkość przedsiębiorstwa oraz branża wpływały na zapewnienie takiego samego dostępu do dodatkowych korzyści pracowniczych. Średnie i duże przedsiębiorstwa deklarują, iż pracownicy zatrudnieni z wykorzystaniem niestandardowych form umowy o pracę mają taki sam **dostęp do dodatkowych premii, bonusów i dodatków do wynagrodzenia** jak pracownicy zatrudnieni na standardowych warunkach. Należy zwrócić uwagę, że ten typ przedsiębiorców znacznie rzadziej deklarował, iż w firmie nie ma tego rodzaju świadczeń w porównaniu z mikro- i małymi przedsiębiorstwami, wśród których odsetek odpowiedzi na to pytanie wynosił odpowiednio 23% i 19%. Identyczny dostęp do dodatkowych premii, bonusów i dodatków do wynagrodzenia był również uzależniony od branży. Najwięcej pracodawców deklarujących taki sam dostęp do dodatkowych premii reprezentowało branżę przemysłową (84%). W przypadku pozostałych sektorów odsetek odpowiedzi był znacznie niższy. Dla branży handlowej wynosił on 51%, pozostałych usług – 43%, zaś dla pozostałych branż – 36%.

Równy **dostęp do swobodnego planowania urlopu** najczęściej wskazywały średnie i duże przedsiębiorstwa (po 88% wskazań). Większą swobodę w planowaniu urlopu wśród pracowników zatrudnionych na niestandardowych umowach deklarowali jedynie pracodawcy o zatrudnieniu nieprzekraczającym 9 osób (7% odpowiedzi). Analogicznie jak w przypadku poprzedniej korzyści pracowniczej pracodawcy branży przemysłowej najczęściej zapewniali pracownikom zatrudnionym z wykorzystaniem niestandardowych form umowy o pracę taki sam dostęp do swobodnego planowania urlopu (88%), najrzadziej z kolei pracodawcy branży handlowej (62%). Należy podkreślić, że jedynie pracodawcy zaklasyfikowani jako pozostałe usługi deklarowali (5%) mniejszy dostęp do swobodnego planowania urlopu przez pracowników zatrudnionych z wykorzystaniem niestandardowych form umowy o pracę w stosunku do innych pracowników.

W przypadku **dostępu do dodatkowych ubezpieczeń medycznych lub emerytalnych** można zaobserwować dwie tendencje. Po pierwsze, im mniejsze przedsiębiorstwo, tym rzadziej występuje ten typ świadczenia (z wyjątkiem małych przedsiębiorstw, gdzie odsetek odpowiedzi był nieznacznie większy niż w przypadku przedsiębiorstw typu mikro). Po drugie, im większe przedsiębiorstwo, tym częściej zapewniony jest taki sam poziom dostępu do dodatkowych ubezpieczeń medycznych lub emerytalnych, niezależnie od formy umowy o pracę. Branża przemysłowa zdecydowanie częściej niż inne zapewnia taki sam dostęp do tego rodzaju świadczeń wszystkim pracownikom bez względu na formę umowy o pracę.

Jedynie 53% mikroprzedsiębiorstw zapewnia identyczny **dostęp dla wszystkich pracowników do szkoleń, kursów oraz studiów podyplomowych finansowanych przez firmę**. Większy odsetek odpowiedzi odnotowano w przypadku małych (71%), średnich (76%) oraz dużych przedsiębiorstw (69%). Brak możliwości finansowania

pracownikom szkoleń, kursów oraz studiów podyplomowych deklarowało po 13% przedstawiciele średnich i dużych przedsiębiorstw, ale już 20% pracodawców z małych i 27% z mikrofirm. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że 82% pracodawców z branży przemysłowej zapewnia taki sam dostęp wszystkim pracownikom do szkoleń, kursów i studiów podyplomowych, niezależnie od formy umowy o pracę.

Dwie zależności są również widoczne, jeśli chodzi o **dostęp do programów pracowniczych z zakresu sportu i rekreacji**. Im większe pod względem zatrudnienia przedsiębiorstwo, tym częściej zapewniało ono równy dostęp do tego świadczenia wszystkim pracownikom – odsetek odpowiedzi dla małych przedsiębiorstw wynosił 19%, dla dużych aż 72%. Drugi trend obejmuje ogólny dostęp do świadczenia w firmie. Tym samym okazuje się, że im mniejsze przedsiębiorstwo, tym rzadziej oferuje swoim pracownikom jakiegokolwiek programy pracownicze z zakresu sportu i rekreacji. Aż 59% mikroprzedsiębiorstw nie oferowało pracownikom żadnego programu pracowniczego z obszaru sportu i rekreacji, a w przypadku dużych firm odsetek ten wyniósł 16%.

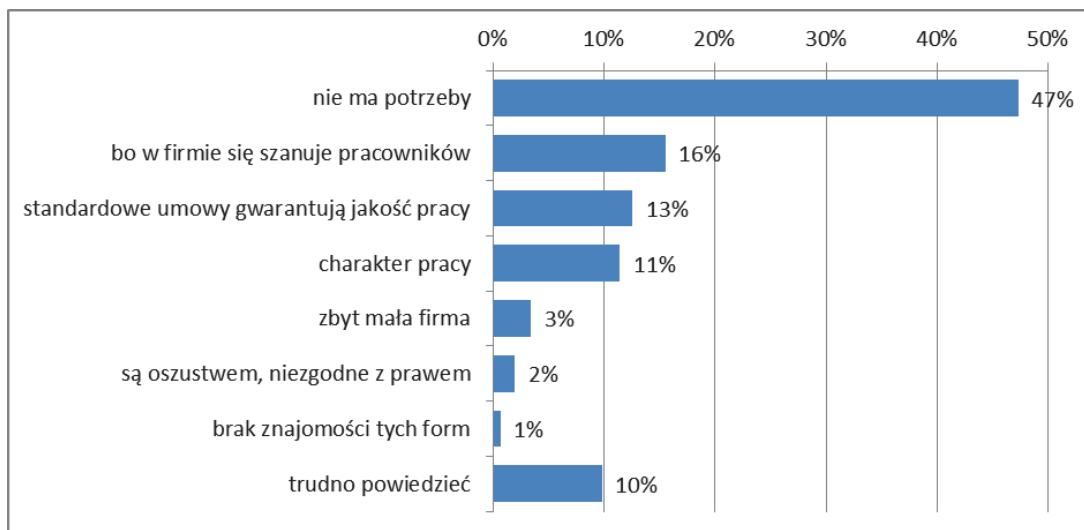
Branża przemysłowa najczęściej zapewniała równy **dostęp dla wszystkich pracowników do programów pracowniczych** (55%), jednak 42% pracodawców z tej branży nie oferowało pracownikom tego rodzaju dodatkowych korzyści. Niemniej jednak największy odsetek odpowiedzi wśród pracodawców nieoferujących pracownikom programów pracowniczych z zakresu sportu i rekreacji możliwy jest do zaobserwowania wśród pracodawców z branży handlowej (55%) oraz pozostałych usług (63%).

Różnice w zakresie równego **dostępu dla wszystkich pracowników do służbowego samochodu, telefonu lub laptopa** nie są tak radykalne jak w przypadku pozostałych świadczeń. 47% pracodawców z mikroprzedsiębiorstw deklarowało, że pracownicy niezależnie od formy umowy o pracę mają taki sam dostęp do służbowych akcesoriów, a z kolei odsetek wskazań dla dużych przedsiębiorstw wynosił 69%. Również branża w niewielkim stopniu różnicowała opinie na ten temat. Odsetek deklaracji o równym dostępie do świadczeń wśród reprezentantów przemysłu oraz pozostałych usług wyniósł po 49%, natomiast dla branży handlowej i pozostałych 32–35%. Na uwagę zasługuje fakt, że jednocześnie branże przemysłowa i handlowa najczęściej właśnie nie oferowały swoim pracownikom w ogóle dostępu do służbowego samochodu, telefonu lub laptopa.

9.4 Powody niestosowania przez pracodawców elastycznych form zatrudnienia oraz warunki zastosowania

Do najważniejszych powodów, dla których firmy czy instytucje nie stosują zatrudnienia z wykorzystaniem form niestandardowych, należy przeświadczenie pracodawców o tym, że nie ma potrzeby korzystania z takich rozwiązań. Tego zdania jest blisko połowa badanych pracodawców. Dodatkowo 16% ankietowanych odpowiedziało, że nie stosuje elastycznych form zatrudnienia ze względu na szacunek wobec pracownika, co obrazuje ich przekonanie, że taka forma zatrudnienia stanowi mniej wartościową formę niż tradycyjne umowy. Ponadto 13% ankietowanych pracodawców podkreśliło, że w przeciwieństwie do elastycznych form zatrudnienia, to standardowe umowy gwarantują odpowiednią jakość pracy. Za stosowaniem tradycyjnych umów według badanych przemawia również charakter wykonywanej przez pracowników pracy. Co ważne, 10% pracodawców nie ma zdania na temat przyczyn niewykorzystywania zatrudnienia w oparciu o niestandardowe formy, co może oznaczać, że potencjalnie nie widzą oni w takich formach zatrudnienia dobrego rozwiązania dla swojej działalności.

Rysunek 72 Powody, dla których firma nie stosuje zatrudnienia z wykorzystaniem form niestandardowych – wskazania spontaniczne



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 153, pracodawcy, którzy obecnie nie zatrudniają pracowników w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia.

Badanie ilościowe pokazało, że sytuacje, w których pracodawcy rozważają zastosowanie niestandardowych form umowy, różnią się w zależności od rodzaju niestandardowego rozwiązania. W przypadku umowy o pracę na okres próbny dominuje chęć sprawdzenia pracownika (na co wskazywało 37% pracodawców). Z kolei jeden na pięciu pracodawców podkreślał, że w przypadku dłuższej nieobecności pracownika (choroba, cięża lub urlop macierzyński) jest skłonna wykorzystać umowę na zastępstwo jako formę zatrudnienia. Umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy czy też na czas określony byłyby ewentualnie rozważane w sytuacji zwiększonej liczby klientów, konieczności odciążenia pracowników.

Należy jednak podkreślić, że na ogół większość pracodawców nie rozważałaby w ogóle danej niestandardowej formy zatrudnienia (dotyczyło to zwłaszcza umowy o pracę nakładczą, umowy agencyjnej i pracy tymczasowej). Po raz kolejny zatem widać niski poziom wykorzystania niestandardowych form zatrudnienia, ale również brak stosownej wiedzy wśród pracodawców.

Tabela 19 W jakich okolicznościach, sytuacjach pracodawca rozważałby zastosowanie obecnie niewykorzystywanych niestandardowych form zatrudnienia – wskazania spontaniczne

	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (N = 284)	umowa o pracę na czas określony (N = 232)	umowa o pracę nakładczą (chałupnictwo) (N = 399)	umowa o pracę na zastępstwo (N = 386)	umowa o pracę na okres próbny (N = 367)	umowa agencyjna (N = 398)	praca tymczasowa (N = 399)
zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/aby odciążyć pracowników	10%	7%	1%		3%	2%	2%
w razie potrzeby – ogólnie	8%	6%		2%	2%	1%	
do pracy w restauracji	2%						
brak bariery podatkowej	2%						
sprawdzenie pracownika	1%	17%			37%		
zakład nie jest na taką umowę przygotowany	1%						
w firmie stosowane są standardowe warunki	1%	2%					

	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (N = 284)	umowa o pracę na czas określony (N = 232)	umowa o pracę nakładczą (chałupnictwo) (N = 399)	umowa o pracę na zastępstwo (N = 386)	umowa o pracę na okres próbny (N = 367)	umowa agencyjna (N = 398)	praca tymczasowa (N = 399)
zatrudnienia							
musiałaby nastąpić reorganizacja firmy i wszystko się zmienić	1%						
na prośbę pracownika	1%						
nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu		1%		2%		1%	
dłuższa nieobecność pracownika/choroba/ciąża/urlop macierzyński, wychowawczy				19%			1%
firma ma stałych, wykwalifikowanych pracowników							1%
sezonowo		1%					
wykluczano taką możliwość – ogólnie			1%				
konieczność obniżenia kosztów						1%	
Brak potrzeby							2%
w przypadku określonych stanowisk wymagających tego typu pracy – np. kierowca							1%
ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	74%	56%	95%	75%	55%	91%	89%
trudno powiedzieć	1%	10%	4%	1%	2%	5%	4%

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = firmy niestosujące obecnie danej formy zatrudnienia.

Podsumowanie

Niski poziom znajomości elastycznych form zatrudnienia powiązany jest z niskim poziomem rozpowszechnienia ich stosowania w województwie łódzkim. Powodować to może nie tylko brak wiedzy, że z takich rozwiązań można skorzystać, ale również liczne obawy w zakresie skorzystania – biorąc pod uwagę znaczny nacisk na bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia, szczególnie w przypadku pracowników.

Biorąc pod uwagę wyniki badania wśród pracowników oraz pracodawców, w województwie łódzkim dominującą formą umowy jest umowa o pracę na czas nieokreślony. W przypadku niestandardowych form zatrudnienia pracowniczego najpopularniejsza okazała się tutaj umowa o pracę na czas określony (warto przypomnieć, że pod względem wykorzystania tej umowy Polska zajmuje pierwsze miejsce wśród krajów Unii Europejskiej według Eurostat) – zatrudnionych w oparciu o tę umowę było 30% badanych pracowników, zaś zatrudniało z jej wykorzystaniem 42% pracodawców. Pozostałe formy zatrudnienia pracowniczego posiadały marginalne znaczenie.

Badanie również uwidoczniło, że tradycyjna forma zatrudnienia jest przede wszystkim dostępna dla pracowników lepiej wykształconych, na wyższych stanowiskach, zaś elastyczne formy umowy są rozwiązaniem stosowanym w dużej mierze wobec pracowników niższego szczebla. Tendencja ta może utrzymywać negatywny obraz niestandardowych rozwiązań, jako „umów śmieciowych”.

Stosowanie elastycznych form zatrudnienia w ostatnich trzech latach w badanych zakładach pracy utrzymywało się na stabilnym poziomie, co oznacza, że mimo zwiększającego się poziomu bezrobocia w województwie, nie można zaobserwować przełożenia na wzrost wykorzystania elastycznych form zatrudnienia pracowniczego. Należy mieć jednak na uwadze, że badanie obejmowało tylko wybrane nietradycyjne formy zatrudnienia, omijając najbardziej popularne umowy cywilno-prawne oraz samozatrudnienie.

Decyzja pracodawców w zakresie wykorzystania niestandardowych form zatrudnienia pracowniczego podyktowana jest w głównej mierze potrzebami firmy. Istotnym powodem stosowania jest również chęć poznania, sprawdzenia pracownika, stąd dominacja wśród badanych form zatrudnienia umowy na czas określony oraz okres próbny. Z kolei wśród powodów niekorzystania należy zwrócić uwagę na szacunek wobec pracowników, co obrazuje przekonanie, że elastyczne formy zatrudnienia stanowią mniej wartościową formę niż tradycyjna umowa. Innym przejawem obaw w zakresie korzystania z tych form, jest nieufność pracodawców, że pracownicy w ten sposób zatrudnieni, będą również dobrze wywiązywać się ze swojej pracy. W efekcie licznych obaw, pracodawcy nie wykazują większego zainteresowania stosowaniem różnych niestandardowych form zatrudnienia (dotyczyło to zwłaszcza umowy o pracę nakładczą, umowy agencyjnej i pracy tymczasowej).

10.1 Zatrudnienie w ramach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest jedną z bardziej popularnych elastycznych form zatrudnienia. Należy jednak pamiętać, że skala zatrudnienia, co dotyczy ogólnie niestandardowych form zatrudnienia pracowniczego, nie jest duża. Spontanicznie do znajomości tej formy zatrudnienia przyznało się zaledwie 2% pracodawców, jednak już w pytaniu wspomaganym, gdy zapytano wprost o tę formę, to okazało się, że zetknęli się z nią prawie wszyscy przedstawiciele firm (94%). W oparciu o taką formę pracowników zatrudniała w chwili badania prawie co trzecia firma, zaś kolejne 8% miało takie doświadczenia w ostatnich 3 latach. 62% przedsiębiorstw nigdy nie korzystało z tej formy przy zatrudnianiu pracowników. Odsetek firm zatrudniających pracowników w niepełnym wymiarze rośnie wraz z wielkością firmy – w przypadku badanych firm średnich i dużych ponad 60% zatrudniało w chwili badania osoby z wykorzystaniem tej formy. Niepełny wymiar czasu pracy najczęściej stosowany był przez firmy w podregionie piotrkowskim i skierniewickim, a także przez firmy działające w sektorze usług pozahandlowych (41% zatrudniających obecnie).

Należy zauważyć, że rozwiązanie to jest stosowane przez pracodawców, do zatrudniania różnego typu pracowników. Z jednej strony w niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudniani są specjaliści (np. pielęgniarki, tłumacze), ale również średni personel techniczny (np. księgowi), pracownicy biurowi, czy też pracownicy usług (np. sprzedawcy). Widać jednak, że forma ta rzadko dotyczy robotników i rzemieślników oraz operatorów oraz monterów maszyn i urządzeń – być może charakter ich pracy wymaga zatrudnienia w standardowym lub zwiększonym nawet wymiarze czasu pracy.

Zdaniem pracodawców, którzy obecnie nie stosują tego rozwiązania, mogliby je rozważyć w sytuacji odciążenia obecnie zatrudnionych pracowników, gdy zwiększy się liczba klientów lub zostaną pozyskane nowe kontakty. Mogłoby ono zostać zastosowane również w razie potrzeb firmy. Pracodawcy, którzy w ogóle nie są zainteresowani zatrudnianiem w niepełnym wymiarze czasu pracy tłumaczą to przede wszystkim brakiem takiej potrzeby oraz specyfiką pracy/zawodów, w jakich zatrudniają.

W niepełnym wymiarze czasu pracy pracowało 5% badanych pracowników. Częściej z wykorzystaniem tej formy zatrudniane były kobiety (6% – co wiąże się zapewne z koniecznością opieki nad osobami zależnymi), pracownicy po 55 roku życia (16% – co może wiązać się z wykonywaniem pracy jako formy dodatkowych dochodów do renty lub emerytury, ale również z dostępnością pracy dla osób w tym wieku), osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (18%), a także osoby zatrudnione na stanowiskach szeregowych pracowników (6%).

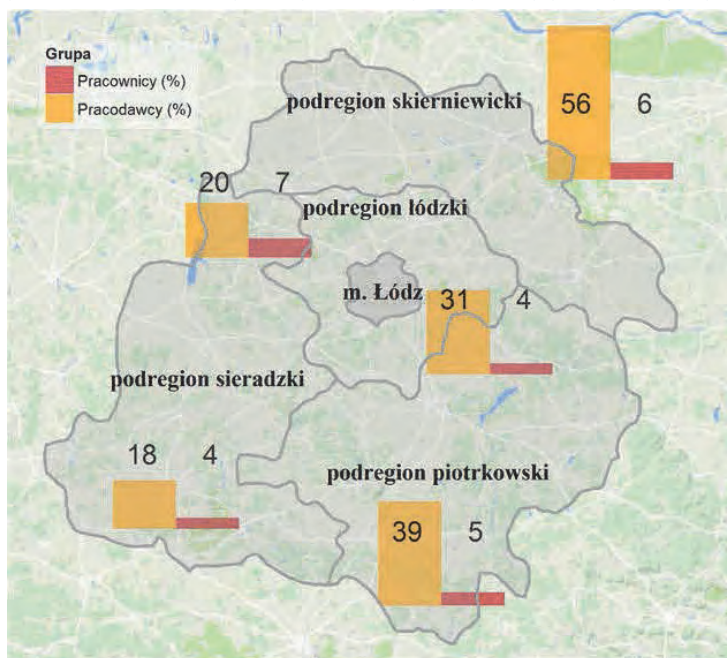
Tabela 20 Znajomość oraz stosowanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w opiniach pracodawców oraz pracowników

	% lub średnia		% lub średnia
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	2%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	29%
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	94%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	8%
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	62%
		średnia liczba pracowników zatrudnionych obecnie z wykorzystaniem tej formy (N = 116)	2,3
STANOWISKA, NA KTÓRYCH NAJCZĘŚCIEJ ZATRUDNIANI SĄ PRACOWNICY Z WYKORZYSTANIEM TEJ FORMY (N = 116)			
[100000] PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	4%	[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	20%
[112017] prezes	3%	[515303] robotnik gospodarczy	3%

	% lub średnia		% lub średnia
[200000] SPECJALIŚCI	23%	[522301] sprzedawca	11%
[222101] pielęgniarka	3%	[524990] pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni, gdzie indziej niesklasyfikowani	5%
[243305] specjalista do spraw sprzedaży	5%	[700000] ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	6%
[264315] tłumacz tekstów	4%	[723307] mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	3%
[300000] TECHNICZY I INNY ŚREDNI PERSONEL	26%	[723390] pozostali mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	2%
[325907] terapeuta zajęciowy	3%	[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	0%
[331301] księgowy	14%	[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	18%
[341204] opiekunka środowiskowa	4%	[911207] sprzętaczka biurowa	7%
[351401] administrator stron internetowych	3%	[932990] pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	7%
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	18%	[962902] dozorca	4%
[411090] pracownicy obsługi biurowej	15%		
[441990] pozostali pracownicy obsługi biura, gdzie indziej niesklasyfikowani	2%		
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 284)			
zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/aby odciążyc pracowników	10%	zakład nie jest na taką umowę przygotowany	1%
w razie potrzeby – ogólnie	8%	w firmie stosowane są standardowe warunki zatrudnienia	1%
w restauracji	2%	musiałaby nastąpić reorganizacja firmy i wszystko się zmienić	1%
brak bariery podatkowej	2%	na prośbę pracownika	1%
żeby sprawdzić pracownika	1%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	74%
		trudno powiedzieć	1%
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 209)			
brak potrzeby	72%	wykluczam taką możliwość – ogólnie	4%
nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	7%	nie zamierzamy zatrudniać nowych pracowników	1%
nie możemy, takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie	5%	trudno powiedzieć	11%
PRACOWNICY (N = 1001)			
odsetek zatrudnionych w oparciu o taką formę			5%
WIEK		ZAWÓD	
18–35 lat (N = 374)	4%	przedst. władz publ., wyżsi urzędnicy i kierownicy (N = 52)	2%
36–55 lat (N = 502)	3%	specjaliści (N = 121)	2%
powyżej 55 lat (N = 125)	16%	technicy i inny średni personel (N = 118)	5%
WYKSZTAŁCENIE		pracownicy biurowi (N = 95)	
gimnazjalne lub niższe (N = 53)	18%	pracownicy usług i sprzedawcy (N = 225)	7%
zasadnicze zawodowe (N = 240)	4%	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N = 163)	4%
średnie ogólne (N = 181)	4%	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N = 111)	2%
średnie zawodowe, pomaturalne, policealne (N = 236)	6%	pracownicy przy pracach prostych (N = 101)	13%
wyższe (N = 289)	4%		

Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Rysunek 73 Odsetek pracodawców zatrudniających w ramach niepełnego wymiaru czasu pracy oraz odsetek pracowników zatrudnionych w oparciu o taką formę ze względu na podregiony

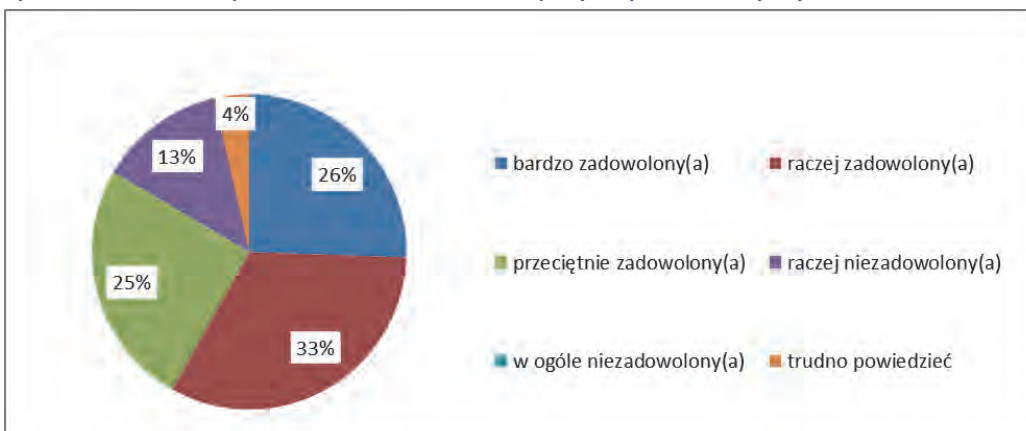


Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy na ogół byli zadowoleni z takiej formy zatrudnienia przynajmniej w stopniu przeciętnym (83%). Jedynie 13% miało pewne zastrzeżenia w tym zakresie (byli raczej niezadowoleni).

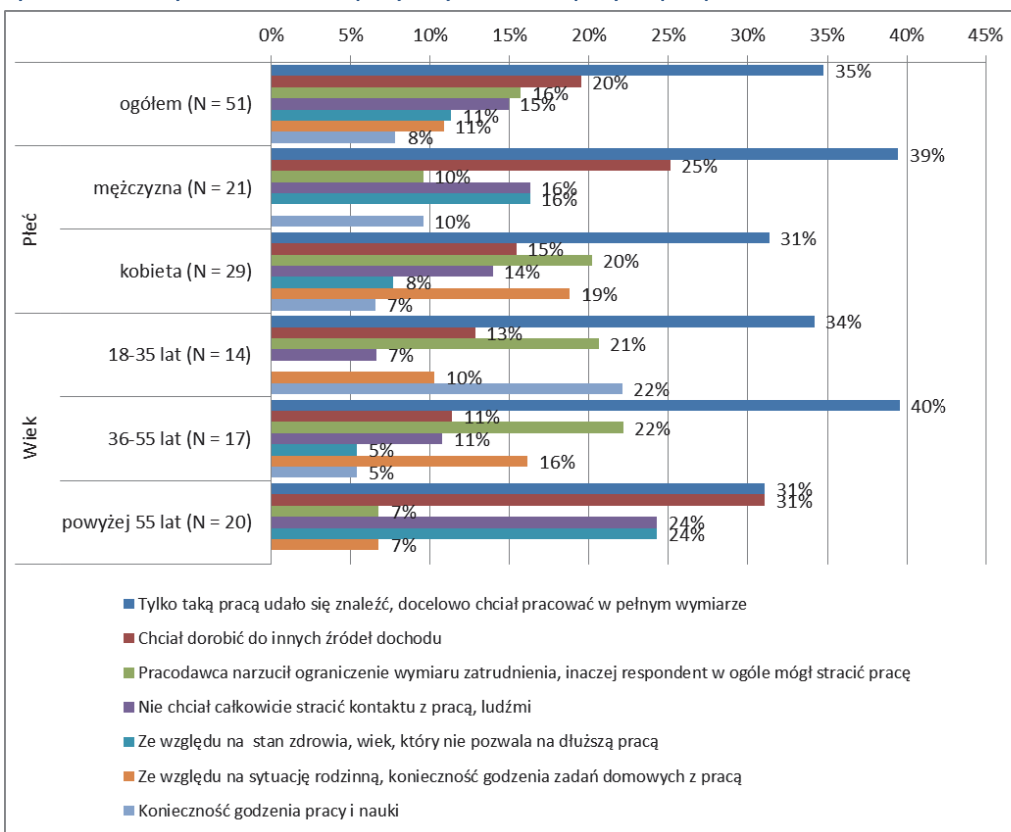
Zapewne istotne znaczenie ma tutaj powód zatrudnienia w niepełnym wymiarze – czy była to inicjatywa samego pracownika, czy też nie miał on na to sam wpływu ze względu na czynniki zewnętrzne (dostępność zatrudnienia lub oczekiwania pracodawcy). Wśród powodów, dla których pracownicy byli zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy dominował powód niezależny od nich – tylko taką pracę udało im się znaleźć, a docelowo chcieliby pracować w pełnym wymiarze. Na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy decydowano się również ze względu na chęć dodatkowego zarobku (częściej mężczyźni oraz osoby powyżej 55. roku życia). Kobiety częściej decydowały się ze względu na sytuację rodzinną i konieczność godzenia zadań domowych z pracą, ale również zmuszone były do takiego ograniczenia przez pracodawcę, inaczej mogły stracić pracę. Osobom młodym natomiast praca w mniejszym wymiarze pozwalała na godzenie aktywności zawodowej z nauką. U osób powyżej 55. roku życia istotny jest czynnik ograniczeń wynikających ze stanu zdrowia (nie mogą podjąć zatrudnienia w większym wymiarze), ale również chęć pozostania aktywnym społecznie i zawodowo – utrzymywania kontaktu z ludźmi oraz posiadania pracy.

Rysunek 74 Zadowolenie pracowników z zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 51, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Rysunek 75 Powody zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w opinii pracowników



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 51, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Eksploracyjne badania jakościowe pokazały, że zatrudnienie w ramach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy może być postrzegane jako korzystne dla obu stron kontraktu.

Zalety

- W badaniu jakościowym panowała zgoda co do tego, że praca w niepełnym wymiarze czasu jest korzystna dla pewnych grup pracowników – często przywoływano przykłady matek wychowujących małe dzieci oraz studentów. To potwierdza prawidłowości zaobserwowane w badaniu ilościowym. W pierwszym przypadku

taka forma zatrudnienia pozwala godzić obowiązki zawodowe z rodzicielskimi. Jest to też dobre rozwiązanie dla kobiet, które wracają do pracy zawodowej po kilkuletniej przerwie i dzięki takiemu rozwiązaniu mogą stopniowo przyzwyczajać się do rytmu pracy i wdrażać się w obowiązki.

Jak miałam małe dzieci poprosiłam o zmniejszenie czasu pracy i byłam z tego bardzo zadowolona. Kiedy dziecko dorosło do przedszkola, jak chora była, przychodziła pani, wróciłam na pełny etat. [FGI, Łódź, Pracownicy o wyższych kwalifikacjach²²]

- ⌚ Z kolei studentom praca w niepełnym wymiarze czasu daje większą możliwość pogodzenia obowiązków zawodowych z nauką. Podjęcie pracy pozwala im na zgromadzenie środków na własne, dodatkowe potrzeby (na przykład wyjazd wakacyjny). Ponadto takie rozwiązanie umożliwia młodym pracownikom nabieranie doświadczenia zawodowego, tworzenia CV jeszcze w trakcie nauki, jak też skonfrontowania z rzeczywistością swoich wyobrażeń na temat konkretnego zawodu.

U mnie były studia. Jak potrzebowałem jakiejś gotówki, najczęściej w wakacje, najczęściej w okolicach listopada przypominało mi się, że wakacje chcę spędzić gdzie indziej, zaczynałem pracę i nigdy nie chciałem pracować na pełnym wymiarze. [FGI, Łódź, Pracownicy o wyższych kwalifikacjach]

- ⌚ Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest również korzystne dla pracowników w sytuacji, gdy pracują w kilku firmach. Dotyczy to na przykład nauczycieli pracujących w kilku szkołach jednocześnie.
- ⌚ Z kolei pracodawcy zatrudnienie pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy pozwala ograniczyć koszty i zoptymalizować je zgodnie z bieżącym zapotrzebowaniem (korzysta się z takiego rozwiązania, gdy praca na danym stanowisku (np. kierowcy) nie zapewnia obowiązków na 8 godzin dziennie i/ lub wymaga obecności tylko w określonych godzinach).
- ⌚ W przypadku zmniejszenia wymiaru czasu pracy na prośbę pracownika w sytuacji szczególnej (np. młoda matka), jest to forma korzystna również dla pracodawcy, ponieważ pozwala zachować doświadczonego pracownika, a tym samym oszczędzić czas i środki, które trzeba by przeznaczyć na rekrutację oraz wdrożenie nowej osoby.
- ⌚ Oprócz powyżej wspomnianych grup, w niepełnym wymiarze czasu pracy bywają zatrudniani również określone specjaliści. Tacy pracownicy korzystają jednocześnie z indywidualnej formy zarządzania czasem pracy, ustalając z przełożonym, kiedy ich usługi będą potrzebne. Takie rozwiązania są korzystne dla pracodawców, ponieważ redukują koszty zatrudnienia pracowników, pobierających relatywnie wysokie wynagrodzenie.

Wady

- ⌚ Pracownicy, częściej niższego szczebla, zwracali uwagę, że praca na umowę w niepełnym wymiarze czasu przynosi nie tylko niższe zarobki niż przy pełnym etacie, lecz także nie pozwala gromadzić pełnych składek emerytalnych.
- ⌚ Zatrudnianie specjalistów w niepełnym wymiarze czasu pracy może się wiązać z pewnymi utrudnieniami dla pracodawcy, ponieważ są oni mniej dostępni dla zespołu, z którym pracują (co czasem spowalnia pracę).

Przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy zwracał uwagę na możliwe nadużycia w przypadku stosowania tej formy umowy. Jako przykład podawał zatrudnianie pracowników na niepełny wymiar czasu pracy w celu uniknięcia kosztów i ryzyka związanego z sezonowym charakterem pracy czy aktualnym zapotrzebowaniem na usługi/produkty firmy. Pracodawca może zatrudniać w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy pracownik faktycznie pracuje na pełen etat. W sytuacji, gdy firma ma mniej klientów lub kończy się sezon, rzeczywisty czas pracy, jak i wynagrodzenie jest zmniejszane, bez konieczności ponoszenia przez pracodawcę kosztów.

²² Cytaty przytoczone w raporcie zachowują oryginalną wypowiedź respondenta, nie były poddawane korekcie językowej.

Podsumowanie

Jak pokazują badania ilościowe oraz jakościowe, zatrudnienie pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy jest jednym z najczęściej stosowanych elastycznych form zatrudnienia pracowniczego. Jako grupy szczególnie nim zainteresowane po stronie pracowników wskazać można przede wszystkim matki wychowujące dzieci, studentów oraz osoby powyżej 55. roku życia, posiadające już jakieś źródło dochodu (renta, emerytura). Rozwiązanie to jest stosowane przez pracodawców, do zatrudniania różnego typu pracowników. Z jednej strony w niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudniani są specjaliści np. pielęgniarki, tłumacze, ale też średni personel techniczny (np. księgowi), pracownicy biurowi, czy też pracownicy usług (np. sprzedawcy). Wyniki badania jakościowego pokazują, że dotyczące tego informacje są zwykle zamieszczane w umowach o pracę lub aneksach. W większości przypadków jest to docelowe rozwiązanie, za wyjątkiem niektórych pracujących młodych matek, które po pewnym czasie wracają do pracy na pełen etat (najpóźniej, gdy dziecko osiągnie wiek wczesnoszkolny).

10.2 Umowa na czas określony

Umowa o pracę na czas określony

Kodeks pracy, art. 25–67

Umowa o pracę, która kończy się w ustalonym przez strony terminie (wskazanie daty kalendarzowej lub innego pewnego zdarzenia przyszłego). Umowa na czas określony może zostać zawarta z konkretnym pracownikiem maksymalnie dwa razy z rzędu. Kolejna umowa staje się umową o pracę na czas nieokreślony. Zasada nie działa, jeżeli wystąpiła pomiędzy umowami przerwa powyżej jednego miesiąca.

Badanie ilościowe i jakościowe pokazuje, że **umowa na czas określony jest bardzo popularną elastyczną formą zatrudnienia**. Była to najczęściej wymieniana przez pracodawców elastyczna forma zatrudnienia, na poziomie odpowiedzi spontanicznych (wskazana przez 5% osób). Natomiast w pytaniu wspomaganym niemal wszyscy pracodawcy zadeklarowali jej znajomość (98%). **Obecnie 42% pracodawców zatrudnia w oparciu o taką umowę, a kolejne 12% stosowało takie rozwiązania w ciągu ostatnich 3 lat**. Natomiast 45% pracodawców nie zatrudniało pracowników na podstawie umowy na czas określony ani w chwili badania, ani na przestrzeni ostatnich 3 lat – najniższy odsetek w porównaniu do innych niestandardowych umów.

Poziom stosowania umowy na czas określony rośnie wraz z liczbą pracowników zatrudnianych przez firmę. Tylko co trzecie mikroprzedsiębiorstwo stosuje takie rozwiązania. Dla małych firm, w których pracuje 10–49 osób, wskaźnik ten wynosił już 70%. Natomiast w średnich i dużych firmach zatrudnianie na czas określony było zjawiskiem powszechnym (90–94% firm). Relatywnie rzadko na czas określony zatrudniały firmy handlowe (26%), trochę częściej przedstawiciele usług (39%). Natomiast w przemyśle i pozostałych badanych branżach było to bardziej popularne rozwiązanie (56–62%). W regionie piotrkowskim i skierniewickim taką elastyczną formę zatrudnienia stosowała ponad połowa pracodawców (61%). Z kolei w łódzkim oraz sieradzkim było to 37–39% pracodawców, a w samej Łodzi jeszcze mniej, bo 30%.

Na podstawie umowy na czas określony są zatrudniani różnego typu pracownicy. Są to dość często pracownicy usług i sprzedawcy, pracownicy przy pracach prostych (m. in. w przemyśle). Forma ta jest stosowana również w przypadku pracowników biurowych i specjalistów (np. nauczycieli przedszkola). Natomiast na czas określony rzadziej zatrudnia się przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników, techników oraz pozostały personel średniego szczebla, jak również operatorów i monterów maszyn oraz robotników przemysłowych i rzemieślników.

Pracodawcy, którzy nie stosują obecnie takiej elastycznej formy zatrudnienia, deklarowali, że mogliby rozważyć zatrudnianie na czas określony w celu sprawdzenia pracownika. Powodem do zainteresowania tym rozwiązaniem mogłaby też być ogólna potrzeba firmy oraz chęć odciążenia pracowników w sytuacji zwiększonej liczby klientów czy nowych kontraktów. Pracodawcy, którzy nie byli zainteresowani stosowaniem takiej formy tłumaczyli to przede wszystkim brakiem takiej potrzeby.

Na podstawie umowy na czas określony było zatrudnionych aż 30% badanych pracowników, w momencie prowadzenia badania. Wśród nich było tyle samo kobiet i mężczyzn. Można jednak zauważyć, że osoby w wieku 36–55 lat znacznie rzadziej pracowały na czas określony (22%). W przypadku osób w wieku powyżej 55. roku życia wskaźnik ten wynosił 33%, a wśród pracowników poniżej 36. roku życia aż 40%. Najrzadziej na

czas określony pracowali absolwenci szkół wyższych (21%) oraz osoby na stanowiskach kierowniczych (12%). Z kolei znacznie częściej taka forma umowy dotyczy osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz ze średnim ogólnym oraz pracowników szeregowych (około 36%). Na czas określony pracowało relatywnie niewielu przedstawicieli władz publicznych i osób na stanowiskach kierowniczych (9%). Z kolei wśród pracowników usług i sprzedawców było to często stosowane rozwiązanie (39%).

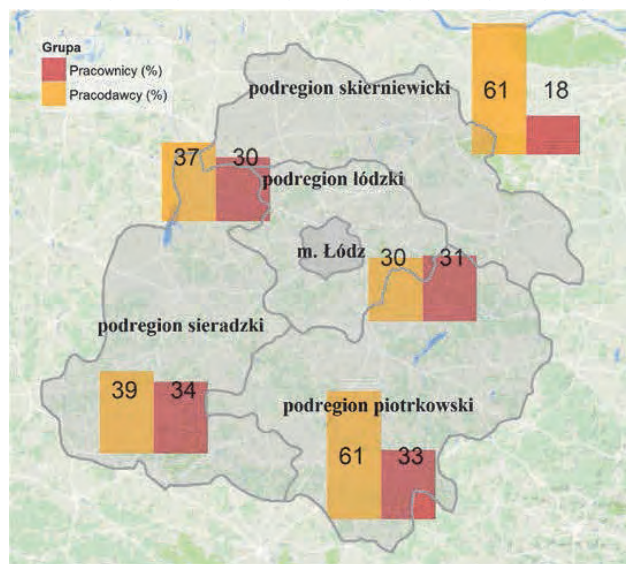
Tabela 21 Znajomość oraz stosowanie zatrudnienia w oparciu o umowę na czas określony w opiniach pracodawców oraz pracowników

	% lub średnia	% lub średnia	
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	5%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	42%
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	98%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	12%
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	45%
		średnia liczba pracowników zatrudnionych obecnie z wykorzystaniem tej formy (N = 168)	4,5
STANOWISKA, NA KTÓRYCH NAJCZĘŚCIEJ ZATRUDNIANI SĄ PRACOWNICY Z WYKORZYSTANIEM TEJ FORMY (N = 168)			
[100000] PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIKI I KIEROWNICY	7%	[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	28%
[121990] pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania, gdzie indziej niesklasyfikowani	6%	[522301] sprzedawca	11%
[200000] SPECJALIŚCI	15%	[524990] pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni, gdzie indziej niesklasyfikowani	5%
[234201] nauczyciel przedszkola	8%	[531202] asystent nauczyciela przedszkola	8%
[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	8%	[700000] ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	5%
[331301] księgowy	3%	[711100] monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	3%
[341204] opiekunka środowiskowa	3%	[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	9%
[234201] nauczyciel przedszkola	8%	[818000] operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych	6%
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	20%	[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	26%
[411090] pozostali pracownicy obsługi biurowej	9%	[932990] pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	21%
[421106] kontroler rozliczeń pieniężnych	2%	[962990] -- pozostali pracownicy przy pracach prostych, gdzie indziej niesklasyfikowani	4%
[432103] magazynier	2%	na wszystkich stanowiskach robotniczych	2%
[441990] pozostali pracownicy obsługi biura, gdzie indziej niesklasyfikowani	6%		
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 232)			
żeby sprawdzić pracownika	17%	nie rozważają, bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	1%
zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/aby odciążyc pracowników	7%	sezonowo	1%
w razie potrzeby – ogólnie	6%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	56%
nie rozważają, gdyż w firmie stosowane	2%	trudno powiedzieć	10%

	% lub średnia	% lub średnia
są standardowe warunki zatrudnienia		
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 129)		
brak potrzeby	84%	bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu 3%
wykluczam taką możliwość – ogólnie	6%	nie zamierzamy zatrudniać nowych pracowników 3%
bo mamy stałych, wykwalifikowanych pracowników	3%	trudno powiedzieć 2%
PRACOWNICY (N = 1001)		
odsetek zatrudnionych w oparciu o taką formę		30%
średni okres, na jaki są zatrudnieni		26,3 miesiąca
WIEK	ZAWÓD	
18–35 lat (N = 374)	40%	przedst. władz publ., wyżsi urzędnicy i kierownicy (N = 52) 9%
36–55 lat (N = 502)	22%	specjaliści (N = 121) 23%
powyżej 55 lat (N = 125)	33%	technicy i inny średni personel (N = 118) 25%
WYKSZTAŁCENIE		pracownicy biurowi (N = 95) 21%
gimnazjalne lub niższe (N = 53)	36%	pracownicy usług i sprzedawcy (N = 225) 39%
zasadnicze zawodowe (N = 240)	31%	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N = 163) 34%
średnie ogólne (N = 181)	37%	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N = 111) 31%
średnie zawodowe, pomaturalne, policealne (N = 236)	28%	pracownicy przy pracach prostych (N = 101) 33%
wyższe (N = 289)	24%	

Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Rysunek 76 Odsetek pracodawców zatrudniających w ramach umowy na czas określony oraz odsetek pracowników zatrudnionych w oparciu o taką formę ze względu na podregiony



Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Badanie jakościowe również pokazało, że pracodawcy często praktykują schemat zatrudnienia: umowa na okres próbny ⇒ dwie umowy na czas określony ⇒ umowa na czas nieokreślony.

Teraz większość firm tak robi. Najpierw 3 miesiące, potem rok, potem 5 lat i dopiero. [FGI, Łowicz, Pracownicy o wyższych kwalifikacjach]

Przedstawiciele instytucji rynku pracy zwracali uwagę, by pracownicy dążyli w przypadku umowy na czas określony do jej spisania przed rozpoczęciem pracy. W przeciwnym wypadku może dojść do nieporozumień między stronami odnośnie czasu rozpoczęcia świadczenia pracy.

Tak, obojętnie jaka, z tych elastycznych form, czy to będzie umowa czasowa czy na zastępstwo, ona powinna być najpierw spisana z pracownikiem i dopiero potem ten pracownik powinien być do tej pracy oddelegowany. A nie najpierw pracownik idzie do pracy i w dopiero w ciągu 7-miu dni spisujemy i to nie wiem czy z tą 7 dni do tyłu czy z tą już do przodu, więc to jest podstawowy problem. [FGI, Łódź, Instytucje rynku pracy – mniejsze i państwowe]

Zalety

- ☞ Rzadko, i jedynie wśród pracowników wyższego szczebla, wskazywano na pewną korzyść dla pracownika wynikającą z tej formy zatrudnienia. Praca na czas określony daje pracownikowi możliwość sprawdzenia się na danym stanowisku, czy w konkretnej branży, a także zweryfikowania, czy oferowana praca i warunki mu odpowiadają.
- ☞ Umowa na czas określony daje pracodawcy większą swobodę zwolnienia pracownika, jeśli jest taka konieczność, w tym także bez podania przyczyny. A trzeba pamiętać, że nie zawsze pracodawca chce sformułować wprost powód zwolnienia. Ogranicza to także ryzyko, że pracownik pozwie pracodawcę do sądu z powodu nieuzasadnionego zerwania umowy o pracę. Z perspektywy pracodawcy takie rozwiązanie niweluje także ryzyko bycia oszukany w sytuacjach takich jak ta, gdy pracownik w krótkim czasie po podpisaniu umowy idzie na długoterminowe zwolnienie lekarskie, co obciąża pracodawcę znacznymi kosztami (wynagrodzenie za 33 dni oraz koszt zatrudnienia dodatkowego pracownika).

- Nie musimy się tłumaczyć, dlaczego zwolniliśmy, na przykład w sądzie.

- Ani tłumaczyć się pracownikowi, dlaczego jest zwolniony. To jest dla pracodawcy korzystne. [FGI, Piotrków Trybunalski, Małe i średnie firmy]

- ☞ Inną wymierną korzyścią dla pracodawcy jest brak obowiązku płacenia odprawy w przypadku zwolnienia pracownika. Omawiane rozwiązanie zabezpiecza też pracodawcę w sytuacjach, gdy nowy pracownik nie sprawdzi się na danym stanowisku.

Wady

- ☞ Z punktu widzenia pracownika umowę na czas określony rozumie się jako wyraz mniejszego zaufania pracodawcy do pracownika. Umowy okresowe są oceniane jako mniej korzystne niż umowy na czas nieokreślony (wydaje się, że ma to także znaczenie prestiżowe). Szczególnie negatywnie odbierane są przez osoby potrzebujące dużego kredytu (zwłaszcza mieszkaniowego), ponieważ banki preferują kredytobiorców posiadających umowę na czas nieokreślony.
- ☞ Praca na czas określony wiąże się dla wielu pracowników z poczuciem niepewności, brakiem stabilizacji. Część pracodawców wykorzystuje tę tendencję, aby podtrzymywać stałą mobilizację zespołu. Może to negatywnie wpłynąć na atmosferę wśród pracowników, powodując rywalizację, która będzie negatywnie odbijać się na pracy zespołu i osiągniętych efektach.

Umowa się przedłuży albo nie. Może też wykorzystać to, że wtedy pracownik będzie się chciał z jak najlepszej strony pokazać, żeby była przedłużona. Może robić ponad to, co trzeba, żeby się przypodobać. Działa wyścig szczurów. [FGI, Łowicz, Pracownicy o wyższych kwalifikacjach]

Podsumowanie

Umowa na czas określony jest dobrze znana badanym i często stosowana przez pracodawców. Taką elastyczną formę zatrudnienia wykorzystywało 42% badanych firm, ponadto 30% badanych pracowników wykonywało swoje obowiązki na podstawie takiej umowy. Jest to bardzo popularne rozwiązanie w przypadku średnich i dużych firm oraz tych z branży przemysłowej. Często w takiej formie pracują sprzedawcy oraz pracownicy przy

pracach prostych. Umowa na czas określony dotyczy najczęściej osób dopiero wchodzących na rynek pracy (18–35 lat) oraz tych z niższym poziomem wykształcenia. Formę tę stosuje się często, lecz nie jest to bezwzględna reguła, jako formę przejściową, na drodze do umowy na czas nieokreślony. Ta elastyczna forma zatrudnienia jest postrzegana jako rozwiązanie korzystniejsze dla pracodawcy, głównie dlatego że ułatwia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Z tej też przyczyny dla pracowników oznacza niekiedy brak poczucia stabilizacji oraz jest wyrazem braku zaufania ze strony pracodawcy.

10.3 Umowa o pracę nakładczą (chałupnictwo)

Umowa o pracę nakładczą (chałupnictwo)

Rozporządzenie RM z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. nr 3, poz. 19 z późn. zm.)

Forma umowy na wykonywanie określonego „produktu”, potocznie zwana chałupnictwem. Praca nakładcza jest jednym ze szczególnych rodzajów świadczenia pracy – formą pośrednią pomiędzy zatrudnieniem pracowniczym a zatrudnieniem na podstawie prawa cywilnego umową o dzieło). Ma ona charakter zatrudnienia niepracowniczego, jednak z wieloma elementami charakterystycznymi dla prawa pracy. Jej wykonywanie nie jest uregulowane w Kodeksie pracy, gdyż nie jest ona typowym stosunkiem pracy i dlatego została opisana w przepisach szczególnych – w Rozporządzeniu RM z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. nr 3, poz. 19 z późn. zm.).

Badanie ilościowe i jakościowe pokazuje, że umowa o pracę nakładczą jest formą zatrudnienia pracowniczego raczej mało znaną badanym i stosowaną sporadycznie. Zaledwie 1% pracodawców wymienił chałupnictwo spontanicznie jako elastyczną formę zatrudnienia. Z kolei 64% pracodawców wykazało się wspomaganą znajomością tej formy. **W momencie badania skala wykorzystania przez pracodawców takiej formy umowy była znikoma – z wykorzystaniem tej formy zatrudnił tylko jeden badany pracodawca.** Niewiele więcej, bo 3% pracodawców, stosowało tę formę w ciągu ostatnich 3 lat. Natomiast zdecydowana większość przedsiębiorców (95%) nie miała styczności z takim rozwiązaniem na przestrzeni ostatnich 3 lat. **Również żaden z badanych pracowników nie wykonywał swoich obowiązków zawodowych w oparciu o umowę o pracę nakładczą.**

Zdecydowana większość pracodawców (96%) w ogóle nie rozważałaby podpisania z pracownikiem takiej umowy. Tylko niewielki odsetek pracodawców (4%) byłby skłonny zastanowić się nad zastosowaniem takiej formy, jednak pracodawcom tym trudno było określić warunki, jakie musiałyby zaistnieć, aby przyjęli omawiane rozwiązanie. Ponad połowa badanych nie widzi potrzeby stosowania umowy o pracę nakładczą. Innym powodem braku zainteresowania tą formą jest charakter pracy wykonywanej w firmie, który wyklucza wykonywanie pracy w systemie nakładczym. Ponadto część pracodawców zwróciła uwagę, że ta forma nie jest przewidziana w statucie firmy.

Tabela 22 Znajomość oraz stosowanie zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę nakładczą (chałupnictwo) w opiniach pracodawców oraz pracowników

	% lub średnia		% lub średnia
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	1%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	0,3%
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	64%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	3%
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	95%
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 399)			
zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/aby odciążyć pracowników	1%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	95%

	% lub średnia		% lub średnia
wykluczam taką możliwość – ogólnie	1%	trudno powiedzieć	4%
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 377)			
brak potrzeby	57%	wykluczam taką możliwość – ogólnie	5%
bo nie pozwalała na to charakter pracy/specyfika zawodu	22%	nie zamierzamy zatrudniać nowych pracowników	1%
nie możemy, takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie	6%	bo mamy stałych, wykwalifikowanych pracowników	1%
		trudno powiedzieć	8%
PRACOWNICY (N = 1001)			
odsetek zatrudnionych w oparciu o taką formę			0%

Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Jak pokazuje badanie jakościowe chałupnictwo kojarzono przede wszystkim z wykonywaniem zadań w ramach umów cywilnoprawnych. Wiedza pracodawców na temat tej formy zatrudnienia była niewielka. Część badanych pracowników, głównie kobiet w wieku 50+, miało pewne doświadczenie z pracą nakładczą, ale w formie umowy o dzieło.

Jeszcze ciekawa sprawa, bo nie wiem jak wygląda sprawa socjalna jeżeli chodzi o pracę nakładczą. Czy to jest pracownik danej firmy, czy na przykład fundusz socjalny wchodzi w grę? Przyznam się, że nie znam się na tym. [FGI, Łódź, Duże firmy]

Wśród przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw zdarzyło się utożsamienie z chałupnictwem telepracy (wykonywanie części obowiązków w domu, po godzinach pracy).

Nie zdąży zrobić projektu to go skończy w domu. Koleżanka z biura też jakieś siatki do domu zabiera z jakimiś papierami też w domu będzie je obrabiać. To jakaś forma tej pracy nakładczej, nie zawsze płatna. [FGI, Łowicz, Mikroprzedsiębiorstwa]

Zalety

- ⌚ Jako zaletę takiej formy pracy wskazywano możliwość pozyskiwania dodatkowych dochodów w sytuacji ograniczonej dyspozycyjności (np. w połączeniu z opieką nad małym dzieckiem).

Ja pracowałam w firmie, w której zatrudniałam. Panie bardzo zadowolone były z tego. To było krawiectwo i panie sobie w domu pracowały wychowując dzieci i przynosiły gotowe rzeczy. [FGI, Łódź, Pracownicy o wyższych kwalifikacjach]

- ⌚ Z punktu widzenia pracodawcy plusem może być oszczędność kosztów, jakie są związane z zapewnieniem pracownikowi stanowiska pracy.

Wady

- ⌚ Praca chałupnicza wymusza na pracowniku obowiązek wygospodarowania w domu przestrzeni do pracy, co niekiedy jest bardzo trudne.

Podsumowanie

Umowa o pracę nakładczą okazała się formą mało znaną. Chałupnictwo kojarzyło się badanym bardziej z zadaniami typu składanie kopert, szycie, wykonywanymi w ramach umowy o dzieło niż z pracą w ramach zatrudnienia pracowniczego. Umowa o pracę nakładczą była praktycznie niestosowana przez badanych pracodawców. Co więcej, żaden z badanych pracowników nie był zatrudniony na podstawie takiej umowy. Pracodawcy nie wykazywali zainteresowania stosowaniem tego rozwiązania. Najczęściej uzasadniali to brakiem potrzeby wykorzystywania pracy nakładczej, ale zauważali też, że charakter pracy wykonywanej w przedsiębiorstwie nie pozwalała na zastosowanie takiej umowy.

Umowa o pracę na zastępstwo

Kodeks pracy, art. 25–67

Typ umowy terminowej. Umowa o pracę zawierana z powodu długiej nieobecności innego pracownika, kończąca się w momencie powrotu zastępowanej osoby do pracy.

Umowa o pracę na zastępstwo jest przeciętnie znana badanym pracodawcom i pracownikom. Jest też jedną z częściej wykorzystywanych elastycznych form zatrudnienia pracowniczego. 2% pracodawców wymieniło spontanicznie taką formę umowy. Natomiast znajomością wspomaganą takiego rozwiązania wykazało się już 75% pracodawców. W momencie badania w 3% firm zatrudniano pracowników na zastępstwo. Kolejne 10% przedsiębiorstw stosowało taką formę umowy w ciągu ostatnich 3 lat. Biorąc pod uwagę, że jest to rozwiązanie tymczasowe, a ogólny poziom stosowania w firmach elastycznych form zatrudnienia jest niewielki, wskaźnik 13% pracodawców zatrudniających obecnie lub w przeszłości na podstawie takiej umowy, można ocenić jako dość wysoki.

Wielkość firmy wpływa na skalę wykorzystywania takiej elastycznej formy zatrudnienia. Jedynie 2–3% mikro i małych przedsiębiorstw zatrudniało w momencie badania na podstawie umowy na zastępstwo. Tymczasem w przypadku średnich firm wskaźnik ten wynosił już 16%, a blisko połowa (45%) pracodawców dużych firm wykorzystywało taki rodzaj umowy. Można też zauważyć, że w handlu i usługach ta forma jest wykorzystywana sporadycznie (0–2% firm), częściej natomiast w przemyśle (6%) i pozostałych branżach objętych badaniem (10%). Jeśli chodzi o regiony, w piotrkowskim oraz sieradzkim trochę częściej (7–8% pracodawców) zatrudniano na podstawie umowy na zastępstwo niż w pozostałych lokalizacjach, gdzie wskaźnik ten był znikomy (0–2%).

Badanie pokazało, że w ramach umowy na zastępstwo często zatrudniani byli operatorzy maszyn, jak również osoby na stanowisku terapeuty zajęciowego. Sporadycznie na zastępstwo zatrudnia się pracowników usług, pracowników biurowych i specjalistów, a także pracowników przy pracach prostych.

Co piąty pracodawca, który nie stosuje omawianej formy umowy, rozważyłby jej wykorzystanie w przypadku dłuższej nieobecności pracownika, spowodowanej chorobą, ciężką lub urlopem macierzyńskim i wychowawczym. Natomiast pracodawcy, którzy nie byli zainteresowani zatrudnianiem pracowników na zastępstwo tłumaczą to przede wszystkim brakiem takiej potrzeby (75%).

Odsetek pracowników, których w momencie badania zatrudniano na podstawie umowy na zastępstwo, był znikomy i wynosił 0,2%. Taki wskaźnik nie pozwala na zaobserwowanie, jakiego typu pracownicy wykonują swoje obowiązki w ramach badanej elastycznej formy zatrudnienia pracowniczego.

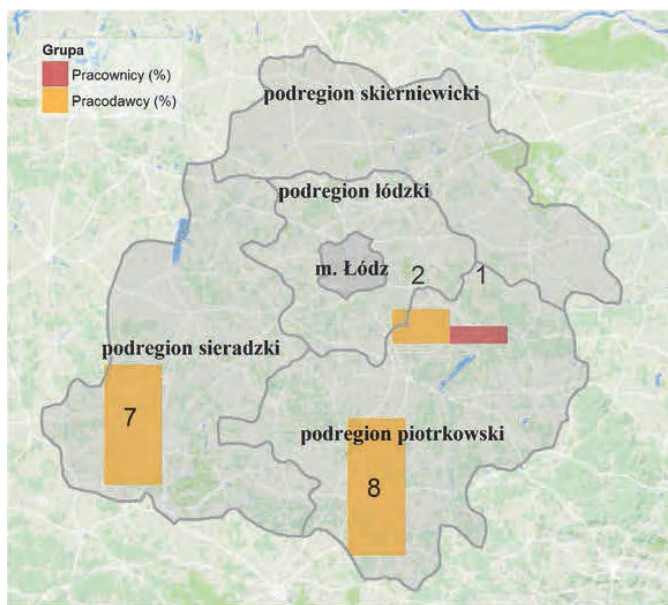
Tabela 23 Znajomość oraz stosowanie zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na zastępstwo w opiniach pracodawców oraz pracowników

	% lub średnia		% lub średnia
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	2%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	3%
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	75%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	10%
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	86%
		średnia liczba pracowników zatrudnionych obecnie z wykorzystaniem tej formy (N = 14)	1,4
STANOWISKA, NA KTÓRYCH NAJCZĘŚCIEJ ZATRUDNIANI SĄ PRACOWNICY Z WYKORZYSTANIEM TEJ FORMY (N = 14)			
[200000] SPECJALIŚCI	3%	[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	2%
[242307] specjalista do spraw kadr	3%	[515303] robotnik gospodarczy	2%

	% lub średnia		% lub średnia
[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	28%	[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	38%
[325907] terapeuta zajęciowy	28%	[818000] operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych	38%
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	5%	[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	1%
[411090] pozostali pracownicy obsługi biurowej	4%		
[422602] recepcjonista	1%		
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 232)			
dłuższa nieobecność pracownika/choroba/ciąża/urlop macierzyński, wychowawczy	19%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	75%
w razie potrzeby – ogólnie	2%	trudno powiedzieć	1%
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 290)			
brak potrzeby	74%	wykluczam taką możliwość – ogólnie	3%
bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	5%	nie zamierzamy zatrudniać nowych pracowników	1%
nie możemy, takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie	4%	trudno powiedzieć	13%
PRACOWNICY (N = 1001)			
odsetek zatrudnionych w oparciu o taką formę			0,2%
WIEK		ZAWÓD	0,0%
18–35 lat (N = 374)	0,5%	przedst. władz publ., wyżsi urzędnicy i kierownicy (N = 52)	0,0%
36–55 lat (N = 502)	0,0%	specjaliści (N = 121)	1,7%
powyżej 55 lat (N = 125)	0,0%	technicy i inny średni personel (N = 118)	0,0%
WYKSZTAŁCENIE		pracownicy biurowi (N = 95)	0,0%
gimnazjalne lub niższe (N = 53)	0,0%	pracownicy usług i sprzedawcy (N = 225)	0,0%
zasadnicze zawodowe (N = 240)	0,4%	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N = 163)	0,0%
średnie ogólne (N = 181)	0,0%	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N = 111)	0,0%
średnie zawodowe, pomaturalne, policealne (N = 236)	0,0%	pracownicy przy pracach prostych (N = 101)	0,0%
wyższe (N = 289)	0,4%		

Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Rysunek 77 Odsetek pracodawców zatrudniających w ramach umowy o pracę na zastępstwo oraz odsetek pracowników zatrudnionych w oparciu o taką formę ze względu na podregiony



Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Jak wskazuje badanie jakościowe, z punktu widzenia pracowników umowa o pracę na zastępstwo oceniana jest ambiwalentnie. Z jednej strony daje pracownikowi możliwość szybkiego podjęcia pracy w oparciu o umowę o pracę, ale niesie znaczne ryzyko nagłej jej utraty w razie powrotu zastępowanego pracownika.

Umowa na zastępstwo była raczej postrzegana jako niekorzystna dla pracownika, a przydatna dla pracodawcy, choć niektórzy pracownicy przyznawali, że jest to uczciwa forma – pracownik od początku wie, że będzie pracować tylko przez określony czas.

Przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy zwracał uwagę, że przy stosowaniu umowy o pracę na zastępstwo, może dojść do nadużycia ze strony pracodawcy, kiedy zdecyduje się on zatrzymać pracownika (nawet po powrocie osoby zastępowanej), ale bez zmiany formy umowy. Podkreśla się w związku z powyższym, że w interesie pracownika jest zwrócenie uwagi, by w umowie zostało wskazane kogo się zastępuje, aby potem nie dochodziło do nieporozumień odnośnie okresu zatrudnienia na podstawie takiej umowy.

Szansa na kontynuowanie, W umowie było napisane „na zastępstwo”, ale nie z datą końcową. I tak na tym zastępstwie „bujalem” się prawie pół roku, w końcu poszedłem do wyższej komórki i stwierdziłem, że albo w tę, albo w tę. On już dawno wrócił z tego sanatorium, zapomniał jak tam było, a ja dalej na zastępstwie. [FGI, Łódź, Pracownicy o wyższych kwalifikacjach]

Inspektor pracy zwracał także uwagę, że zdarza się proceder zatrudniania pracownika na okres próbny, po umowie na zastępstwo, mimo że jest to nadużycie. W trakcie trwania umowy na zastępstwo pracodawca miał już szansę na poznanie możliwości pracownika, dlatego proponowanie umowy na okres próbny w takich przypadkach jest nieuzasadnione. Takie rozwiązanie jest dopuszczalne, gdy dana osoba zostanie zatrudniona na inne stanowisko niż to, którego dotyczyło zastępstwo.

Tutaj bym użył stwierdzenia, że może to być traktowane jako nadużycie prawa. Bo na zasadzie, że gdyby to było identyczne stanowisko, księgowy, to wtedy bym wtedy uważał to za nadużycie prawa. Bo jak ktoś kogoś zatrudnił na stanowisku księgowy, a potem na zasadzie no pani była dobra jako księgowy, ale ja potrzebuję teraz przedstawicieli handlowych w Przemysłu i zatrudnię tę osobę na umowę o pracę na okres próbny na stanowisko przedstawiciel handlowy, to ja bym to uznał za dopuszczalne. Ale księgowy – księgowy uważam, że coś jest tutaj nie w porządku. [IDI, przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy]

Zalety

- ↻ Umowa na zastępstwo pozwala pracownikowi podjąć legalną pracę na etacie.
- ↻ W wielu przypadkach, zwłaszcza w dużych firmach, stanowi ona pierwszy krok do nawiązania stałej współpracy z pracodawcą. Zdarza się bowiem, że w ramach rekrutacji wewnętrznych taki pracownik uzyskuje zatrudnienie na innym stanowisku w firmie.

Z życia, konkretnie moja córka poszła na umowę na zastępstwo i była tam osoba, która choruje. Miała chorować pół roku, po dwóch tygodniach wróciła do pracy i moja córka została bez pracy, ale w pracy u mnie konkretnie jednej dziewczynie też się udało. Przyszła na zastępstwo, druga dziewczyna zaszła w ciążę, przeszła na to stanowisko i potem już została też. [FGI, Łódź, Duże firmy]

- ↻ Mimo że wiele firm nie może tworzyć nowych etatów, to rotacja jest na tyle duża, iż w praktyce wiele osób korzysta po zastępstwie z naborów wewnętrznych. Jest to korzystne dla pracodawcy, ponieważ pozwala mu zatrudnić osobę już sprawdzoną i obytą ze strukturą oraz kulturą organizacyjną firmy.

Tak, bo często też osoby tak nawet myślą, że załapią się na umowę na zastępstwo i potem po prostu myślą sobie, że gdzieś, coś się dla mnie znajdzie i w wielu przypadkach właśnie tak jest. Ktoś akurat gdzieś jakaś osoba na danym stanowisku odchodzi na emeryturę, czy po prostu jest rozwiązywana umowa na pracę z nią i ta osoba gdzieś znajduje zatrudnienie. [FGI, Łódź, Duże firmy]

- ↻ Jeśli zastępowany pracownik odchodzi na zwolnienie, zastępstwo pozwala pracodawcy zapełnić etat tylko na czas tej nieobecności i natychmiast odblokować to stanowisko w razie powrotu zastępowanego pracownika.

Wady

- ↻ Dla pracownika umowa na zastępstwo wiąże się z poczuciem niepewności, brakiem stabilizacji. Istnieje oczywiste ryzyko nagłej utraty pracy, kiedy zastępowana osoba wraca. Dla pracowników niejasne jest również, jak długo będą pracować.
- ↻ W przypadku nauczycieli, którzy dość często są w ten sposób zatrudniani, umowa może być podpisywana jedynie od września do lipca, z przerwą na okres wakacyjny, nawet jeśli zastępstwo trwa kilka lat. Pozbawia to pracownika profitów wynikających z pełnego etatu nauczycielskiego (2 miesiące płatnych wakacji).
- ↻ Z punktu widzenia pracodawcy wadą takiego rozwiązania może być mniejsza motywacja do pracy u osoby pracującej na zastępstwo, jak również czas poświęcony na wdrażanie jej w obowiązki.

Przy pracy tymczasowej też to jest aktualne. Praca na zastępstwo również. W jaki sposób w sytuacji, kiedy ktoś jest zatrudniany i wie, że będzie miał tam zatrudnienie na czas absencji drugiej osoby, to też może działać na takie mniejsze przywiązanie jak gdyby. Może mniejsze zaangażowanie w wykonywaną pracę nawet. [FGI, Łódź, Instytucje – pilotaż]

Podsumowanie

Umowa na zastępstwo okazała się przeciętnie znana badanym, choć skala jej stosowania w momencie badania ilościowego nie była duża. Praca na zastępstwo jest stosowana często w sytuacjach chwilowej absencji pracownika (w wypadku choroby, świadczenia rehabilitacyjnego lub urlopu macierzyńskiego pracowników) i w takich sytuacjach dopuszczają jej stosowanie pracodawcy obecnie niezatrudniający na zastępstwo. Przy czym badanie jakościowe ujawniło, że w małych i średnich firmach stosuje się ją także w przypadku, gdy pracownika nie można zwolnić, a jest potrzeba zatrudnienia dodatkowej osoby bez tworzenia kolejnego etatu. Często na zastępstwo zatrudnia się terapeutów zajęciowych oraz operatorów maszyn. Jest ona też stosowana w sektorze publicznym, w urzędach i w edukacji. Taka forma zatrudnienia zawsze traktowana jest jako rozwiązanie tymczasowe, z tego też względu uważane jest za korzystniejsze dla pracodawcy niż dla pracownika.

Umowa o pracę na okres próbny

Kodeks pracy, art. 25–67

Umowa o pracę mająca na celu wzajemne sprawdzenie dopasowania stron (pracownika i pracodawcy), bez zobowiązania dalszego zatrudnienia. Może być zawarta tylko jeden raz z daną osobą i na początku pracy pracownika. Nie można jej zawrzeć z pracownikiem, który już u danego pracodawcy pracuje. Nie może również z jej treści wynikać, że po jej zakończeniu zostanie zawarta inna umowa o pracę.

Umowa o pracę na okres próbny jest dobrze znaną elastyczną formą zatrudnienia, zarówno na poziomie teoretycznym, jak i praktycznym. Co prawda spontaniczna znajomość takiego rozwiązania okazała się bardzo mała (0,1%), ale już zdecydowana większość pracodawców wykazała się wspomaganą znajomością takiej formy umowy (94%). **W momencie badania 8% badanych pracodawców zatrudniało pracowników na okres próbny.** Kolejne 14% stosowało taką formę umowy w przeszłości. Natomiast 77% pracodawców nie miało styczności z umową na okres próbny w ciągu ostatnich 3 lat.

Branża, w której działa przedsiębiorstwo, ma niewielki wpływ na poziom wykorzystania umów na okres próbny. Nieznacznie częściej stosują takie rozwiązanie firmy przemysłowe i handlowe niż pozostałe. Przy czym skala zatrudnienia pracowników na okres próbny wzrasta wraz z wielkością przedsiębiorstwa. Tylko 7% mikroprzedsiębiorstw zatrudnia z wykorzystaniem takiej formy, podczas gdy w przypadku małych firm jest to już 29%, a w średnich przedsiębiorstwach – 52%. Większość dużych firm zatrudnia w oparciu o umowę na okres próbny (73%). Omawiana elastyczna forma zatrudnienia okazała się najbardziej popularna w regionie piotrkowskim (23%), rzadziej w skierniewickim (9%). W pozostałych lokalizacjach tylko 4–5% pracodawców stosuje okres próbny, zatrudniając pracowników.

W ramach umowy na okres próbny zatrudnia się przede wszystkim sprzedawców. Trochę rzadziej na okres próbny przyjmuje się pracowników biurowych, ale także kierowców pojazdów oraz pracowników przy pracach prostych (zwłaszcza w przemyśle). Również przedstawiciele handlowi, choć w mniejszym stopniu, są zatrudniani na okres próbny.

Około połowy (55%) pracodawców deklaruje, że w żadnych warunkach nie rozważałoby takiej formy zatrudnienia. Jednak dla pozostałych pracodawców argumentem za wykorzystaniem takiej formy mogłaby być potrzeba sprawdzenia nowego pracownika (37%). Osoby niezainteresowane stosowaniem umowy na okres próbny tłumaczyły to przede wszystkim brakiem takiej potrzeby (75%). Rzadziej wskazywano na specyfikę zawodów, która wyklucza zatrudnianie na podstawie tej umowy (5%).

Spośród badanych pracowników jedynie 2% był zatrudniony na okres próbny w momencie badania. Tak niski wskaźnik zatrudnienia w oparciu o omawianą formę nie pozwala na wyciągnięcie daleko idących wniosków. Warto jednak zasygnalizować, że na okres próbny było zatrudnionych nieco więcej mężczyzn oraz osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Na podstawie takiej formy umowy pracowali przede wszystkim najmłodszy badani (w wieku 18–35 lat). Ponadto umowę o pracę na okres próbny częściej otrzymywali pracownicy szeregowi niż specjaliści i kadra kierownicza. Jeśli chodzi o wykonywany zawód, to największy wskaźnik zatrudnienia na okres próbny odnotowano wśród pracowników przy pracach prostych.

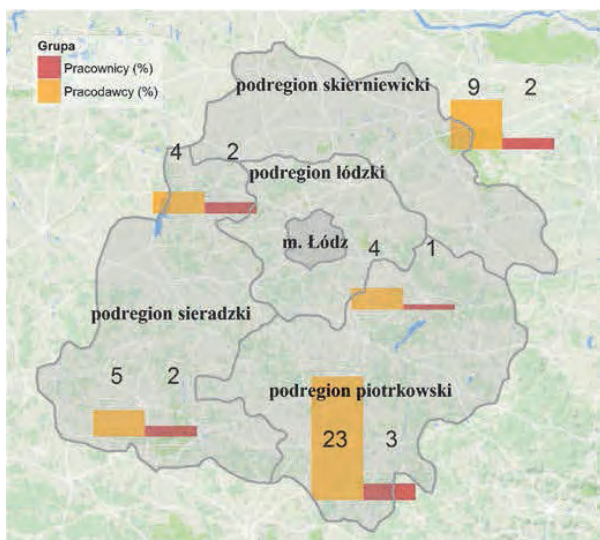
Tabela 24 Znajomość oraz stosowanie zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na zastępstwo w opiniach pracodawców oraz pracowników

	% lub średnia		% lub średnia
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	0,1%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	8%
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	94%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	14%
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	77%
		średnia liczba pracowników zatrudnionych obecnie z wykorzystaniem tej formy (N = 33)	1,4

	% lub średnia		% lub średnia
STANOWISKA, NA KTÓRYCH NAJCZĘŚCIEJ ZATRUDNIANI SĄ PRACOWNICY Z WYKORZYSTANIEM TEJ FORMY (N = 33)			
[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	7%	[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	11%
[332203] przedstawiciel handlowy	7%	[931301] robotnik budowlany	1%
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	12%	[932990] pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	10%
[441990] pozostali pracownicy obsługi biura, gdzie indziej niesklasyfikowani	11%	[962990] pozostali pracownicy przy pracach prostych, gdzie indziej niesklasyfikowani	1%
[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	21%	na wszystkich stanowiskach w firmie dla nowych pracowników, niezależnie od stanowiska	3%
[522301] sprzedawca	19%		2%
[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	11%		
[830000] kierowcy i operatorzy pojazdów	10%		
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 367)			
żeby sprawdzić pracownika	37%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	55%
zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/aby odciążyc pracowników w razie potrzeby – ogólnie	3% 2%	trudno powiedzieć	2%
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 203)			
brak potrzeby	75%	bo mamy stałych, wykwalifikowanych pracowników	1%
bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	5%	nie możemy, takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie	1%
wykluczam taką możliwość – ogólnie	3%	trudno powiedzieć	11%
nie zamierzamy zatrudniać nowych pracowników	3%		
PRACOWNICY (N = 1001)			
odsetek zatrudnionych w oparciu o taką formę			1,9%
WIEK		ZAWÓD	
18–35 lat (N = 374)	3%	przedst. władz publ., wyżsi urzędnicy i kierownicy (N = 52)	1%
36–55 lat (N = 502)	1%	specjaliści (N = 121)	1%
powyżej 55 lat (N = 125)	2%	technicy i inny średni personel (N = 118)	0%
WYKSZTAŁCENIE		pracownicy biurowi (N = 95)	
gimnazjalne lub niższe (N = 53)	5%	pracownicy usług i sprzedawcy (N = 225)	2%
zasadnicze zawodowe (N = 240)	1%	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N = 163)	1%
średnie ogólne (N = 181)	2%	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N = 111)	1%
średnie zawodowe, pomaturalne, policealne (N = 236)	2%	pracownicy przy pracach prostych (N = 101)	8%
wyższe (N = 289)	2%		

Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Rysunek 78 Odsetek pracodawców zatrudniających w ramach umowy o pracę na okres próbny oraz odsetek pracowników zatrudnionych w oparciu o taką formę ze względu na podregiony



Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Badanie jakościowe ukazało, że pracownicy postrzegają umowę na okres próbny raczej negatywnie, jako część schematu pozwalającego pracodawcy odsunąć w czasie moment podpisania z pracownikiem umowy na czas nieokreślony.

Moja pierwsza umowa to było na okres próbny, tylko na 3 miesiące. Drugą umowę dostałem na czas określony, na 5 lat, no i potem na czas nieokreślony. [FGI, Łowicz, Pracownicy o wyższych kwalifikacjach]

Zalety

- ☉ Niektóre z osób pracujących na wyższych stanowiskach prezentowały opinię, że okres próbny daje pracownikowi możliwość zweryfikowania swoich poglądów odnośnie stanowiska i miejsca pracy. Może to być też okazją do pokazania nowemu pracodawcy swojego potencjału i zdobycia argumentu do negocjacji warunków kolejnej umowy (na czas określony lub nieokreślony).
- ☉ Dla pracodawcy jest to możliwość lepszego poznania nowego pracownika i sprawdzenia jego umiejętności. Jest to bardzo istotne, niekiedy stanowi przedłużenie procesu rekrutacyjnego. Pracodawcy zaznaczają, że rozmowa kwalifikacyjna nie daje możliwości zweryfikowania kwalifikacji i kompetencji pracownika w odniesieniu do danego stanowiska.

Wady

- ☉ Podobnie jak praca na zastępstwo czy na czas określony, umowa na okres próbny wiąże się z brakiem poczucia stabilności i niepewnością co do dalszych perspektyw pracownika.
- ☉ Dla pracodawców zatrudnianie na okres próbny wiąże się z koniecznością przyuczenia nowego pracownika, co podnosi koszty, tymczasem może się zdarzyć, że pracownik tuż po podpisaniu stałej umowy, przejdzie na zwolnienie lekarskie.

Zazwyczaj chodzi o to, o sprawdzenie, czy ta osoba się nadaje. Bo wiadomo, poświęca się czas nowemu pracownikowi. Próbuje się go wdrożyć, mieliśmy taki przypadek, że zatrudniliśmy osobę na okres próby, która popracowała 5 dni i poszła na zwolnienie lekarskie. [FGI, Piotrków Trybunalski, Małe i średnie firmy]

Podsumowanie

Badanie pokazało, że umowa na okres próbny jest dobrze znaną elastyczną formą w badanych przedsiębiorstwach. Przy czym jej stosowanie nie jest jednak rozpowszechnione. Stosują ją częściej większe firmy, co w niewielkim stopniu jest zależne od branży czy oferowanych stanowisk. Choć połowa pracodawców

deklaruje, że nie jest w ogóle zainteresowana stosowaniem takiej formy, ponad 1/3 rozważyłaby ją w celu sprawdzenia nowego pracownika. Okres próbny jest stosowany niemal wszędzie na czas 1–3 miesięcy. Badanie jakościowe pokazało, że niekiedy umowę na okres próbny zastępuje się umową-zleceniem, często trzymiesięczną, po której pracownik otrzymuje umowę o pracę, przeważnie na czas określony. Podobnie jak ta ostatnia, umowa na okres próbny jest postrzegana jako korzystniejsza dla pracodawcy niż dla pracownika.

10.6 Umowa agencyjna

Umowa agencyjna

Kodeks cywilny, art. 758–764 – dla umowy agencyjnej

Rodzaj zatrudnienia niepracowniczego, gdzie jedna strona świadczy dla drugiej usługę pośrednictwa handlowego i usługowego. Umowy agencyjne mogą mieć różne zakresy. Węższe ujęcie – agent jedynie pośredniczy w zawieraniu umów, tzn. wykonuje różnego rodzaju czynności faktyczne, które mają doprowadzić do zawarcia umowy, a samo zawarcie umowy do obowiązków agenta już nie należy. Ujęcie szersze – agent nie tylko ma za zadanie doprowadzić do zawarcia umowy, ale również umowę tę zawiera w imieniu dającego zlecenie. Do zawierania umów w imieniu dającego zlecenie agent jest jednak uprawniony tylko wtedy, gdy ma do tego umocowanie. Konieczne jest więc udzielenie pełnomocnictwa agentowi.

Elastyczna forma zatrudnienia, jaką jest umowa agencyjna okazała się być bardzo słabo znana badanym, a skala jej stosowania – znikoma. Na poziomie spontanicznych odpowiedzi jedynie 2% badanych wskazało taką formę zatrudnienia. Również znajomość wspomagana umowy agencyjnej była niska (61%) w porównaniu z innym formami zatrudnienia. Poziom wykorzystania umowy agencyjnej okazał się znikomy w badanych przedsiębiorstwach. **Zaledwie 1% firm (2 mikroprzedsiębiorstwa) w momencie badania zatrudniał pracowników w oparciu o takie rozwiązanie.** Również tylko w 1% przedsiębiorstwach stosowano taką formę w przeszłości. Natomiast zdecydowana większość pracodawców (97%) nie zatrudniała pracowników w oparciu o umowę agencyjną.

Większość pracodawców (91%) nie rozważałaby w ogóle zatrudnienia na podstawie umowy agencyjnej. Nieliczni badani (2%) wzięliby pod uwagę zastosowanie takiego rozwiązania w przypadku zwiększonej liczby klientów oraz podpisania nowych kontraktów, tak aby odciążyć pracowników. Sporadycznie wskazywano także na argument, jakim jest konieczność obniżenia kosztów, na co wskazał 1% pracodawców. Badani tłumaczyli niskie zainteresowanie umową agencyjną brakiem potrzeby stosowania takiej formy (69%). Dość istotne okazały się również ograniczenia w stosowaniu tej formy wynikające ze specyfiki pracy (11%) czy też z regulaminu firmy (6%).

Należy zaznaczyć, że umowa agencyjna nie była uwzględniona w badaniu pracowników jako forma zatrudnienia pracowniczego, gdyż warunkiem wejścia do próby było posiadanie umowy o pracę niezależnie od jej formy.

Tabela 25 Znajomość oraz stosowanie zatrudnienia w oparciu o umowę agencyjną w opiniach pracodawców oraz pracowników

	% lub średnia		% lub średnia
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	2%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	1%
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	61%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	1%
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	97%
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 398)			
zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/aby odciążyć pracowników	2%	nie rozważają, bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	1%
w konieczności obniżenia kosztów	1%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	91%
w razie potrzeby – ogólnie	1%	trudno powiedzieć	5%

	% lub średnia		% lub średnia
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 352)			
brak potrzeby	69%	wykluczam taką możliwość – ogólnie	4%
bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	11%	dodatkowe koszty dla pracodawcy	1%
nie możemy, takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie	5%	nie zamierzamy zatrudniać nowych pracowników	1%
		trudno powiedzieć	9%

Źródło: Badanie CATI pracodawców.

Badanie jakościowe potwierdziło, że umowa agencyjna była jedną z najmniej znanych elastycznych form zatrudnienia – zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców. Często mylono ją z pracą tymczasową czy zatrudnieniem za pośrednictwem agencji zatrudnienia. Również badani pracodawcy mieli bardzo małe doświadczenia z tą formą. Nieliczni badani kojarzyli ją z pracą agentów ubezpieczeniowych i handlowców.

Umowa agencyjna, to chyba zazwyczaj są agenci ubezpieczeniowi, tak? [FGI, Piotrków Trybunalski, Małe i średnie firmy]

Osoby, które miały styczność z umową agencyjną, postrzegały ją jako formę zbliżoną do umowy-zlecenia.

Mieliśmy pracowników, podkreślam, mieliśmy pracowników na umowę agencji. I to w pewnym sensie jest jak umowa zlecenie. [FGI, Łódź, Małe i średnie firmy]

Przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy zwrócił uwagę, że taka forma zatrudnienia nie podlega pod Kodeks pracy, a pod Kodeks cywilny.

Miałbym tutaj jedną na pewno wątpliwość, ta umowa agencyjna. Ponieważ tutaj pod żadnym pozorem nie jest to umowa podlegająca kodeksowi pracy. [IDI, przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy]

Zalety

⌚ Taka forma umowy była postrzegana jako korzystna dla pracodawcy, ponieważ wiązała się z ograniczeniem kosztów zatrudniania pracowników np. płaceniem składek na ZUS. W efekcie obniża to ryzyko związane z rozwijaniem firmy, na przykład otwarciem filii.

Z punktu widzenia naszego to było dobre rozwiązanie, bo odchodzimy w przypadku umów o pracę, te wszystkie socjalne rzeczy, fundusz socjalny, choroby i tak dalej, bo agent na własny rachunek zatrudniał pracowników. [FGI, Łódź, Małe i średnie firmy]

Wady

⌚ Umowa agencyjna jest raczej negatywnie postrzegana przez pracowników. Zwracano uwagę, że wiąże się ona z brakiem stabilności wynagrodzenia i niskim poczuciem bezpieczeństwa. Pracownik nie ma opłacanych składek na ZUS.

Podsumowanie:

Zatrudnienie w ramach umowy agencyjnej było bardzo mało znaną formą wśród badanych, zarówno na poziomie teoretycznym, jak i z doświadczenia. Kojarzono ją przede wszystkim z pracą agentów ubezpieczeniowych oraz handlowców. Umowa agencyjna była postrzegana jako mało stabilna, a zatem niekorzystna dla pracownika, ale przynosząca profity pracodawcy. Jedynie dwóch badanych pracodawców wykorzystywało tę formę w swoich firmach. Tylko nieliczni pracodawcy rozważaliby zastosowanie umowy agencyjnej, aby odciążyć obecnych pracowników oraz w celu obniżenia kosztów.

Praca tymczasowa

Ustawa z dnia 09.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – art. 9.1. (Dz.U. z dn. 22.07.2003 r. z późn. zm.)

Forma umowy o pracę zawieranej przez pracownika z agencją pracy tymczasowej, która to praca będzie wykonywana dla klienta agencji. Agencja jest pracodawcą i zatrudnia pracowników w zamiarze wypożyczenia ich na zewnątrz firmy, tj. do pracodawcy użytkownika, który nie jest pracodawcą formalnie, choć ma nad pracownikami władzę kierowniczą. W układzie tym biorą udział 3 strony, ale zawierane są dwie umowy: jedna – umowa pracy pomiędzy pracownikiem, a agencją pracy tymczasowej, druga – umowa cywilna na świadczenie usług pomiędzy agencją a jej klientem.

Również praca tymczasowa okazała się mało znaną i wykorzystywaną sporadycznie elastyczną formą zatrudnienia pracowniczego. Spontaniczną znajomością takiego rozwiązania wykazali się pojedynczy pracodawcy (0,2%). Natomiast 69% pracodawców zadeklarowało znajomość takiej elastycznej formy zatrudnienia, kiedy zostali zapytani o nią wprost. **W momencie badania, tylko 1 pracodawca zatrudniał pracowników w ramach pracy tymczasowej.** W kolejnych 5 firmach (1%) wykorzystywano taką formę w przeszłości. Natomiast zdecydowana większość badanych pracodawców (98%) nie miała doświadczenia z pracą tymczasową na przestrzeni ostatnich 3 lat.

Przez większość pracodawców (89%) zatrudnianie w ramach pracy tymczasowej w ogóle nie byłoby rozważane. Nieliczni pracodawcy zastanowiliby się nad zastosowaniem takiej formy w przypadku zwiększonej liczby klientów czy podpisania nowych kontraktów (2%). Pracodawcy rozważaliby wykorzystanie tego rozwiązania także w razie dłuższej nieobecności pracownika oraz w przypadku określonych stanowisk (np. kierowcy) (po 1%). Większość pracodawców tłumaczyła niskie zainteresowanie pracą tymczasową brakiem potrzeby stosowania takiego rozwiązania (71%). Niektórzy zwracali również uwagę, że na stosowanie pracy tymczasowej nie pozwala specyfika pracy wykonywanej w firmie (11%).

Jeśli chodzi o badanych pracowników, to zatrudnienie w ramach pracy tymczasowej nie należało do popularnych rozwiązań – dotyczyło zaledwie 0,5% z nich. Przy tak niskim poziomie wykorzystania tej formy umowy przez pracowników, trudno wyciągać wnioski o jakichkolwiek tendencjach w tym zakresie. Należy jedynie zasygnalizować, że w oparciu o tę umowę pracowali najczęściej najmłodszy oraz najstarsi respondenci, a przede wszystkim osoby o najniższym poziomie wykształcenia, zatrudnieni na stanowiskach niższego szczebla (pracownicy usług, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń).

Tabela 26 Znajomość oraz stosowanie zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę tymczasową w opiniach pracodawców oraz pracowników

	% lub średnia		% lub średnia
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	0,2%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	0,3%
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	69%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	1%
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	98%
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 399)			
zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/aby odciążyć pracowników	2%	nie rozważają, bo mają stałych, wykwalifikowanych pracowników	1%
brak potrzeby	2%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	89%
dłuższa nieobecność pracownika/choroba/ciąża/urlop macierzyński, wychowawczy	1%	trudno powiedzieć	4%

	% lub średnia		% lub średnia
w przypadku określonych stanowisk wymagających tego typu pracy – np. kierowca	1%		
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 356)			
brak potrzeby	71%	bo mamy stałych, wykwalifikowanych pracowników	2%
bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	11%	nie zamierzamy zatrudniać nowych pracowników	1%
wykluczam taką możliwość – ogólnie nie możemy, takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie	3%	trudno powiedzieć	8%
PRACOWNICY (N = 1001)			
odsetek zatrudnionych w oparciu o taką formę			0,5%
WIEK		ZAWÓD	0%
18–35 lat (N = 374)	1%	przedst. władz publ., wyżsi urzędnicy i kierownicy (N = 52)	0%
36–55 lat (N = 502)	0%	specjaliści (N = 121)	0%
powyżej 55 lat (N = 125)	1%	technicy i inny średni personel (N = 118)	0%
WYKSZTAŁCENIE		pracownicy biurowi (N = 95)	0%
gimnazjalne lub niższe (N = 53)	5%	pracownicy usług i sprzedawcy (N = 225)	1%
zasadnicze zawodowe (N = 240)	0%	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N = 163)	2%
średnie ogólne (N = 181)	0%	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N = 111) ^a	1%
średnie zawodowe, pomaturalne, policealne (N = 236)	0%	pracownicy przy pracach prostych (N = 101)	0%
wyższe (N = 289)	1%		

Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Badanie jakościowe pokazało, że większość badanych знаła pojęcie pracy tymczasowej. Nazwa ta często przywoływała skojarzenia z agencją pośrednictwa. Badanym sprawiało niekiedy trudność oddzielenie tej formy zatrudnienia od umowy agencyjnej. Jak zauważali przedstawiciele instytucji zatrudnienia, praca tymczasowa jest często kojarzona z umowami cywilnoprawnymi, zwłaszcza z umową o dzieło.

Wiele ludzi kojarzy tymczasówkę z umową o dzieło, ale już zmienia się ta świadomość, dlatego że jest coraz więcej firm korzystających z takiej umowy, więc już na rozmowach nie musimy przytaczać całej ustawy, że to jest tak, tak, czy tak. [FGI, Łódź, Instytucje rynku pracy – duże prywatne agencje]

Badanie pokazało, że praca tymczasowa nie jest powszechnie stosowaną formą zatrudnienia. Takie rozwiązanie nie było znane mikro- oraz małym i średnim przedsiębiorcom. Przy czym duże firmy stosowały je już znacznie chętniej. Dotyczyło to częściej stanowisk niższego niż wyższego szczebla, często w branży produkcyjnej, czy w pracy sezonowej, na przykład przy zbieraniu owoców.

Większość badanych pracowników postrzegała taką umowę jako mało korzystną formę zatrudnienia. Uważa się, że jest ona bardziej ryzykowna dla pracownika, jeśli chodzi o stabilność zatrudnienia i dochodów, a także gorzej wynagradzana, ponieważ część poborów przejmują w formie prowizji agencja zatrudnienia. Badane osoby przywoływały też negatywne doświadczenia z przeszłości związane z taką formą pracy.

Ja pracowałam tak, to stawka, którą dawał pracodawca, to ja dostawałam 30% tego. Resztę brała agencja. [FGI, Łódź, Pracownicy o wyższych kwalifikacjach]

Najlepiej oceniali tę formę przedstawiciele agencji zatrudnienia, którzy są bezpośrednio zaangażowani w opiekę nad pracownikami udostępnianymi pracodawcom. Z kolei pracodawcy, którzy stosowali tę formę (duże przedsiębiorstwa), oceniali ją pod pewnymi względami pozytywnie, wskazując jednak na zasadnicze problemy wynikające z jej stosowania.

Zalety

- ⌚ Taka forma zatrudnienia była często oceniana jako atrakcyjna przez młodych ludzi, bez stałego zatrudnienia, którzy musieli szybko podjąć pracę w poszukiwaniu źródła zarobku. Podobnie może się okazać korzystna dla osób, które mają już stałą pracę, a potrzebują dodatkowego dochodu, którego uzyskanie nie będzie kolidowało z zatrudnieniem wiodącym.
- ⌚ Część pracowników ze stanowisk o wyższych kwalifikacjach zauważała, że taką formę zatrudnienia można traktować jako okazję na poznanie warunków pracy w innej firmie. Może to być szansa na nawiązanie kontaktów i zmianę pracy lub zyskanie wiedzy i kompetencji, które pozwolą przystąpić do negocjacji wynagrodzenia w głównym miejscu zatrudnienia.
- ⌚ Z punktu widzenia pracownika może to być korzystna forma, ponieważ agencja znajduje dla niego pracę, której być może nie znalazłby samodzielnie. Pracownicy agencji zauważają, że jest to ważne w przypadku osób na stanowiskach niższego szczebla, ale też części pracowników wyspecjalizowanych, którzy nie zawsze są świadomi swojej wartości dla pracodawcy, a pośrednik pracy może ich w pewien sposób wypromować.

Wniosek jest też jeszcze taki, że osoby takie na wyższych stanowiskach, wąsko wyspecjalizowane nie potrafią się sprzedać, my musimy je wylapać. [FGI, Łódź, Instytucje rynku pracy – duże prywatne agencje]

- ⌚ Z punktu widzenia agencji pełnią one funkcję ochronną i opiekują się pracownikiem – negocjując warunki pracy, dają mu poczucie bezpieczeństwa (pewność wynagrodzenia, fakt, że nie zostanie oszukany przez nieznanego sobie pracodawcę). Agent jest dostępny pod telefonem i gotowy wesprzeć pracownika.
- ⌚ Praca tymczasowa oferuje szereg atutów pracodawcy – pozwala na oszczędność czasu i kosztów związanych z rekrutacją, a także odciąża pracodawcę w zakresie formalności związanych z zatrudnieniem. Pracodawca ma dużą możliwość dysponowania czasem pracownika i może wymagać od niego ponadprzeciętnej dyspozycyjności, przy czym ponosi koszty jedynie za czas faktycznie wykorzystany (np. może w ostatniej chwili zwolnić pracownika z obowiązków). Praca tymczasowa daje także możliwość łatwej rezygnacji z pracownika, który pracodawcy nie odpowiada. Pracownika można szybko zastąpić, bez ponoszenia kosztów związanych ze zwolnieniami (pracodawca nie płaci pracownikowi składek, ale też w razie zwolnienia nie musi się przejmować brakiem rąk do pracy, co jest ważne zwłaszcza na produkcji).

Jest jeszcze taka oszczędność dla pracodawcy, że oszczędza na kadrowych, bo całą papierologię i ZUS, załatwia agencja, która zatrudnia pracowników. [FGI, Łódź, Instytucje rynku pracy – duże prywatne agencje]

Proszę Pani, przepraszam, że użyję tego słowa, wyrzucam poza firmę pewien problem dotyczący grupy osiemdziesięciu pracowników z tym związany. Czyli mówiąc, cała obróbka, całe dbanie, kwestie urlopów, zwolnień. [FGI, Łódź, Duże firmy]

- ⌚ Agencja pomaga pracodawcy przy interpretacji przepisów prawnych czy dopełnianiu formalności, na przykład związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością.
- ⌚ Dzięki wsparciu pośrednika możliwe jest dotarcie do specjalistów o wąskiej specjalizacji.
- ⌚ Zdarza się, że współpraca w pracy tymczasowej staje się okresem próbnym, po którym pracodawca dąży do zatrudnienia sprawdzonego pracownika bezpośrednio w swoich strukturach.
- ⌚ Dla pracodawcy, który może udostępnić swojego pracownika innej firmie w okresie obniżonych obrotów, jest to korzystne, ponieważ pozwala zapewnić mu pracę (w okresie małego zapotrzebowania na pracę w macierzystej firmie, braku zleceń czy w okresie poza sezonowym) bez ponoszenia dodatkowych kosztów. Pracodawca nie musi zwalniać sprawdzonego, przyuczonego pracownika, którego odzyska w momencie poprawy koniunktury.

Wady

- ⌚ Przez większość pracowników, zwłaszcza niższego szczebla, praca tymczasowa była postrzegana negatywnie. Zwracano uwagę, że niesie ona takie ryzyko jak niestabilność wynagrodzenia, ponieważ pracownik bywa w ostatniej chwili informowany, że danego dnia pracy nie będzie. Ponadto pracownik nie może w pełni zarządzać swoim czasem wolnym, gdyż musi czekać na informację, czy danego dnia będzie potrzebny w firmie.
- ⌚ Pracownicy mają wrażenie, że pracodawca (firma, w której się pracuje) nie poczuwa się do odpowiedzialności za nich. Na negatywną ocenę takiej formy zatrudnienia wpływa także fakt, że pracownika takiego omijają przywileje, które są dostępne dla osób zatrudnianych na analogicznych stanowiskach bezpośrednio u pracodawcy (np. premie, a nawet awanse).

Pracownicy tymczasowi z firmy zewnętrznej. Oni też muszą być pod telefonem i następnego dnia przyjść do pracy. Z tego bardzo dużo osób szybko rezygnuje, wiadomo, raz zadzwonią, a raz nie. Dzień przerwy, potem nie dzwonią. [FGI, Łowicz, Pracownicy o wyższych kwalifikacjach]

- Uważa się, że zatrudnienie w ramach pracy tymczasowej nie jest korzystne dla pracownika, a agencje pracy zatrudniają na warunkach gorszych niż bezpośrednio pracodawcy. Wydaje się, że takie formy zatrudnienia nie są i nie mogą być traktowane przez pracowników jako trwałe.

Jednym słowem te agencje, wydaje mi się, że oni takie jakieś dziwne warunki sobie ustalają, gdzie przy normalnych zakładach pracy, które zatrudniają pracowników na umowę zlecenie, to na pewno byśmy nie mogli takich warunków zastosować, na przykład jakieś dziwne typu jak ktoś zrezygnuje sam z pracy to musi jakieś kary płacić. Tak słyszałam po prostu, że do tego dochodzi. Także oni bardziej mają tak łatwiej, znaczy dla pracownika to nie jest korzystne, oni się nie liczą chyba z konsekwencjami. My jako pracodawca byśmy sobie na pewno nie mogli, bo jak zatrudnialiśmy kogoś na umowę zlecenie to na pewno nie mogliśmy sobie jakiś takich dziwnych warunków ustalić. [FGI, Łódź, Duże firmy]

- Przedstawiciele instytucji zwracali uwagę, że może to być pozorna oszczędność dla pracodawcy. Firma chce zatrudniać pracownika tuż przed sezonem, nie dając mu czasu na nauczenie się czynności wykonywanych na danym stanowisku. Dopiero w trakcie sezonu, kiedy ważna jest wydajność pracowników, nowa osoba jest przygotowywana do pracy, weryfikuje się jej umiejętności. Istnieje wówczas niebezpieczeństwo, że pracownik się nie sprawdzi, wówczas firma pozostaje bez pracownika i wykorzystuje czas na przyuczenie nowej osoby.
- Ryzyko zatrudnienia nieodpowiedniej osoby z punktu widzenia pracodawcy jest większe niż przy tradycyjnej rekrutacji, ponieważ firma nie rekrutuje samodzielnie. Ważnym elementem jest zatem zaufanie do agencji pośrednictwa.
- Część pracodawców rezygnuje z pracy tymczasowej ze względu na obawy dotyczące mniejszej lojalności pracowników wobec firmy i ich nieporównywalnie mniejszego zaangażowania w jej misję i sprawy niż w przypadku osób zatrudnianych bezpośrednio. Tendencje takie są dla pracodawców zrozumiałe (pracownikowi trudno się angażować w sprawy firmy, która nie jest jego pracodawcą).

To znaczy dla firmy tak patrząc ze strony kadrowej to było wygodne, bo tak naprawdę nic nas nie interesowało, bo takimi sprawami kadrowymi zajmowała się strona, która to organizowała, ta firma, która zlecała te prace tymczasowe. Była jednak taka sytuacja z tego co opowiadali kierownicy, że to jednak jest problem, bo jednak ci pracownicy nie są naszymi pracownikami i tam jakiś był utrudniony kontakt z tymi ludźmi. Ci ludzie jakoś tak nie angażowali się za bardzo w pracę. Z firmą się jakoś tak nie żyli. [FGI, Łódź, Duże firmy]

Podsumowanie

Termin „praca tymczasowa” często mylono z innymi elastycznymi formami zatrudnienia. Na ogólnym poziomie rozwiązanie to jest wykorzystywane sporadycznie. Było dość dobrze znane pracownikom niższego szczebla, a jeśli już je stosowano, to raczej w dużych firmach, natomiast w mikro- oraz małych i średnich przedsiębiorstwach stanowiło rzadkość. Nieliczni pracodawcy rozważaliby zastosowanie takiej formy zatrudnienia, aby odciążać obecnych pracowników oraz w sytuacji dłuższej nieobecności pracownika. Badani mieli ambiwalentny stosunek do tej formy zatrudnienia. Wskazywano na takie atuty jak ochrona praw pracownika, przerzucanie kosztów rekrutacji i zatrudnienia na agencje pracy. Przy czym słabą stroną pracy tymczasowej jest brak poczucia stabilizacji u pracownika oraz mały wpływ pracodawcy – użytkownika na to, kogo firma przyjmuje.

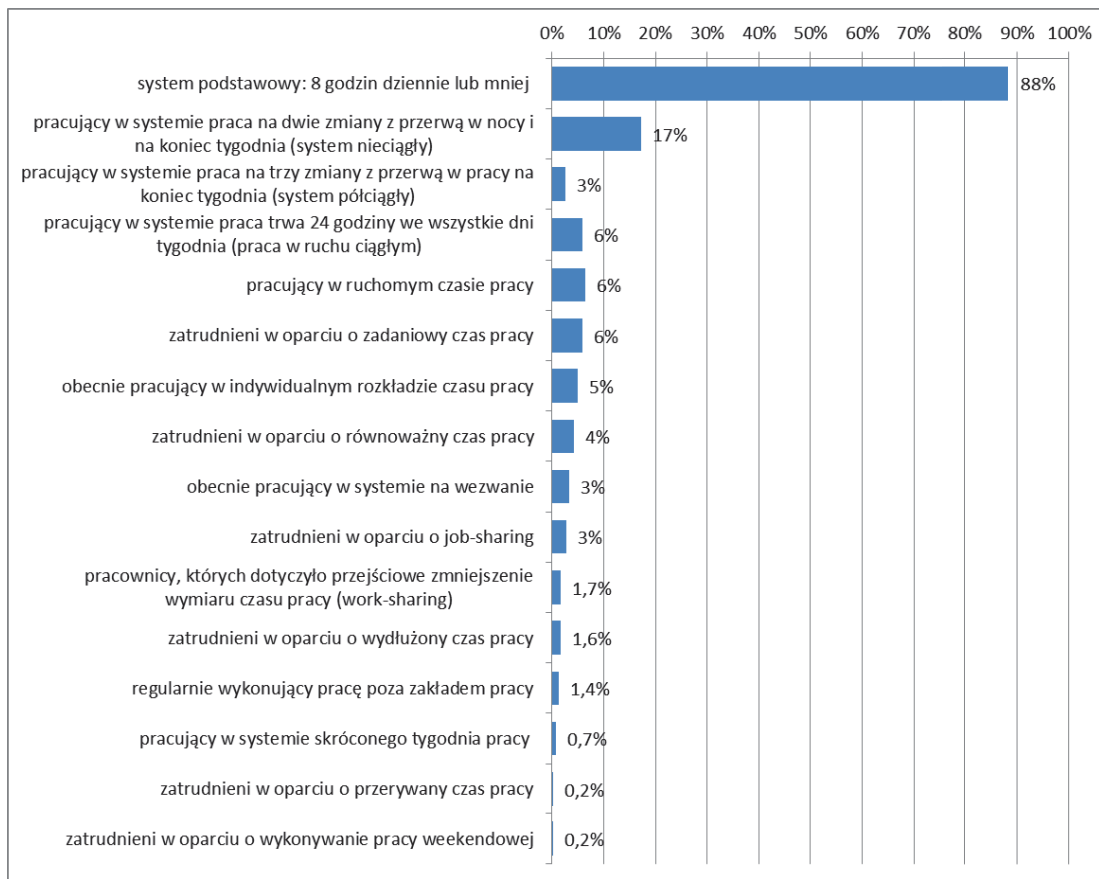
Część 4 Elastyczne formy zarządzania i organizacji czasu pracy

11.1 Elastyczne formy organizacji i zarządzania czasem pracy wśród pracowników

11.1.1 Rozwiązania formalne

Jak wskazują wyniki przeprowadzonych badań **dominującą formą zatrudnienia pracowników jest system podstawowy, w którym pracuje się 8 godzin lub mniej**. W oparciu o taką formę pracowała większość badanych pracowników (88%). Formy elastyczne stosowane były zdecydowanie rzadziej – korzystało z nich najczęściej kilka procent pracowników. Najwięcej pracowników wykonywało pracę zmianową, w systemie nieciągłym – 17%, 3% w półciągłym, a 6% w ruchu ciągłym. Po 6% pracowników przyznało, że jest zatrudnionych w oparciu o ruchomy lub zadaniowy czas pracy, a 5% w oparciu o indywidualny rozkład czasu pracy.

Rysunek 79 Formy czasu pracy, w oparciu o które są zatrudnieni pracownicy



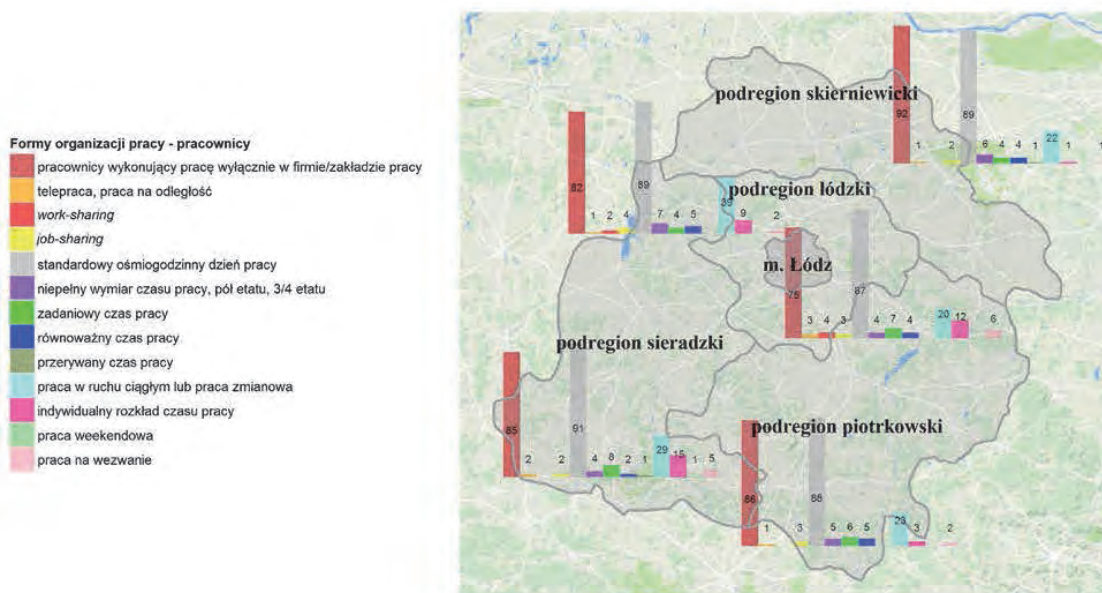
Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Najbardziej stosowaną wśród pracowników formą organizacji czasu pracy okazało się wykonywanie pracy wyłącznie w weekendy, w oparciu o przerywany czas pracy oraz skrócony tydzień pracy. Sporadycznie wykonywano pracę poza zakładem pracy, w wydłużonym czasie pracy czy też na zasadach *work-sharing*.

Tendencje w zakresie form czasu pracy, w oparciu o które są zatrudnieni pracownicy, utrzymują się we wszystkich podregionach. Warty odnotowania jest szczególnie wysoki odsetek wykonujących pracę w ruchu

ciągłym lub pracę zmianową w podregionie łódzkim oraz sieradzkim. Z kolei w oparciu o indywidualny oraz zadaniowy czas pracy zatrudnieni byli częściej pracownicy w podregionach sieradzkim oraz łódzkim.

Rysunek 80 Formy czasu pracy, w oparciu o które są zatrudnieni pracownicy; ujęcie pod kątem podregionów



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

System podstawowy, ośmiogodzinny (lub krótszy) dzień pracy nieco częściej dotyczy kobiet (93%) niż mężczyzn (86%). Natomiast wiek pracownika ma tu niewielkie znaczenie. Jeśli chodzi o wykształcenie, badani z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym rzadziej (81%) pracują w takim systemie niż pozostali respondenci. Niemal wszyscy (96%) pracownicy biurowi wykonują swoje obowiązki w tej formie organizacji czasu pracy. Ponadto zdecydowana większość specjalistów (94%) pracuje w systemie standardowym, podczas gdy w przypadku szeregowych pracowników i kierowników wskaźnik ten jest trochę niższy (odpowiednio 87% i 83%) w stosunku do reszty badanych.

Można zauważyć pewne zróżnicowania wśród respondentów dotyczące poziomu wykorzystania **zadaniowego systemu organizacji czasu pracy**. Nieco częściej w oparciu o tę formę umowy zatrudnienia są mężczyźni niż kobiety. Ponadto forma ma szczególne znaczenie dla osób wysoko wykształconych, zajmujących stanowiska wymagające wysokich kwalifikacji – stanowiska kierownicze, specjalistów. Należy jednak zauważyć, że o ile pracodawcy przy wykorzystaniu tej formy zatrudniają przede wszystkim specjalistów, to wśród pracowników zatrudnienie w tym systemie deklarują również pracownicy niższego szczebla mający niższe kwalifikacje. W tym ostatnim przypadku deklaracje te mogą opierać się na innym rozumieniu pojęcia „zadaniowy czas pracy”, które może być interpretowane po prostu jako wykonywanie określonych odgórnie, przez przełożonego, zadań.

W przypadku **systemu równoważnego czasu pracy**, w którym pracuje 4% wszystkich badanych, trudno określić jednoznaczne tendencje w poziomie stosowania tego rozwiązania. Można jedynie zasygnalizować, że trochę rzadziej korzystają z niego kobiety niż mężczyźni, także pracownicy powyżej 55. roku życia oraz ci z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Relatywnie często był on stosowany przez przedstawicieli władz publicznych oraz operatorów i monterów maszyn, jak również osoby na stanowisku kierowniczym.

Można zauważyć, że badani pracownicy są zadowoleni z systemu organizacji czasu pracy, w oparciu o który obecnie wykonują swoje obowiązki zawodowe. Znikomy odsetek respondentów ocenił, że jest niezadowolony z rozwiązania obecnie stosowanego na jego stanowisku.

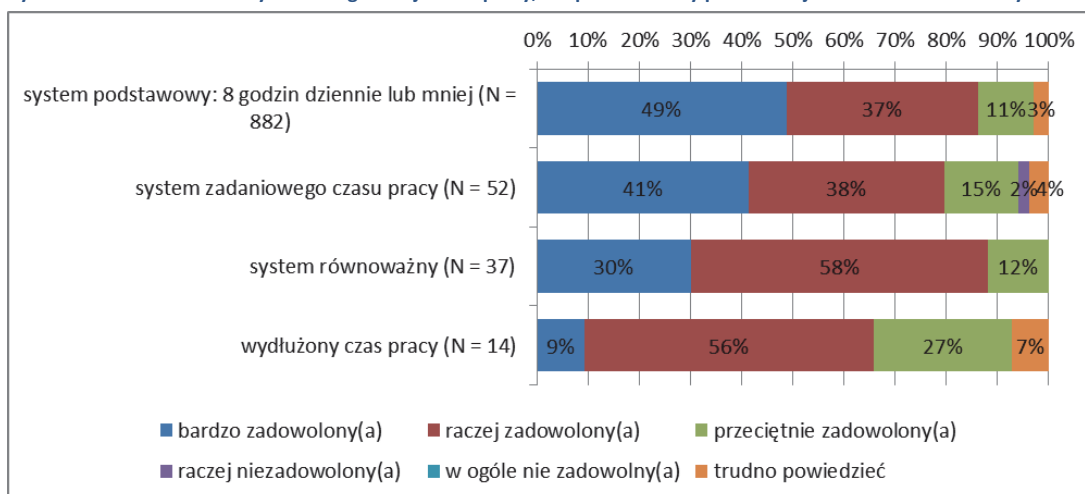
Zdecydowana większość pracowników była zadowolona z podstawowego ośmiogodzinnego (lub krótszego) systemu czasu pracy, ale także z elastycznych form, takich jak zadaniowy i równoważny czas pracy.

W przypadku zadaniowego czasu pracy aż 41% osób obecnie pracujących z wykorzystaniem takiej formy było bardzo zadowolonych z takiego rozwiązania, a kolejne 38% – raczej zadowolonych.

Osoby pracujące w systemie równoważnym również deklarowały zadowolenie ze stosowania tej elastycznej formy – 30% pracowników było z niego bardzo zadowolonych, kolejne 58% – raczej zadowolonych. Jeśli chodzi o wydłużony czas pracy, nadal zdecydowanie więcej osób deklarowało, że jest zadowolonych z takiego rozwiązania. Jednak osób oceniających, że są bardzo zadowoleni było już znacznie mniej (9%).

Znikoma liczba badanych pracuje w takich systemach organizacji czasu pracy jak skrócony tydzień pracy, przerywany czy weekendowy system czasu pracy. Również i ci pracownicy ocenili system w jakim pracują jako korzystny.

Rysunek 81 Zadowolenie z systemu organizacji czasu pracy, w oparciu o który pracownik jest obecnie zatrudniony



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = osoby, które są zatrudnione z wykorzystaniem danej formy organizacji czasu pracy. Na rysunku przedstawiono wybrane formy organizacji czasu pracy, które uzyskały najwięcej wskazań.

Formy organizacji czasu pracy różnią się między sobą, jeśli chodzi o zalety, jakie niosą one dla pracowników. I tak ośmiogodzinny **system podstawowy** doceniany jest przede wszystkim za stałe godziny pracy, możliwość posiadania czasu wolnego na zajęcie się rodziną czy swoimi sprawami, stałą liczbę godzin oraz dopasowanie do potrzeb danego pracownika. Z kolei **system równoważny** oprócz powyższych zalet jest dla pracowników w nim pracujących korzystny ze względu na możliwość kumulacji czasu wolnego, planowania czasu wolnego i elastyczność rozłożenia czasu pracy w tygodniu. W przypadku **systemu zadaniowego** natomiast istotne okazały się również rozliczanie z zadań oraz samodzielność w organizowaniu sobie pracy. Z kolei **wydłużony czas pracy** jest dla pracowników korzystny, gdyż niesie za sobą zwiększenie wynagrodzeń.

Tabela 27 Zalety różnych systemów organizacji czasu pracy

	system podstawowy: 8 godzin dziennie lub mniej (N = 882)	system równoważny (N = 37)	system zadaniowego czasu pracy (N = 52)	wydłużony czas pracy (N = 14)
stałe godziny pracy	34%	13%	11%	9%
jest czas po pracy na zajęcie się rodziną, dla siebie	21%	27%	17%	11%
jest to dobry system pracy, odpowiedni dla mnie	18%	12%	10%	6%
stała ilość godzin pracy	15%	12%	12%	5%
łatwo planować czas wolny	8%	16%	7%	12%
bezpieczeństwo, stabilizacja	7%	0%	0%	0%
daje mi odpowiednie zarobki	6%	5%	7%	35%
bo mam pełen etat	4%	0%	2%	6%
wolne w weekendy i święta	3%	0%	0%	0%

	system podstawowy: 8 godzin dziennie lub mniej (N = 882)	system równoważny (N = 37)	system zadaniowego czasu pracy (N = 52)	wydłużony czas pracy (N = 14)
bo mam pracę	2%	4%	2%	0%
bo jestem przyzwyczajona do takiego systemu pracy	2%	0%	0%	6%
sam sobie organizuję pracę	1%	5%	18%	0%
opłacone składki zdrowotne i emerytalne	1%	3%	2%	6%
elastyczność rozłożenia godzin pracy w tygodniu	1%	14%	9%	0%
możliwość dorobienia	1%	3%	8%	6%
daje mi więcej wolnego czasu później – w kumulacji	0%	27%	5%	6%
mam blisko do pracy	0%	0%	0%	6%
dobra atmosfera, fajni współpracownicy	0%	3%	2%	8%
jestem rozliczany z zadań	0%	3%	12%	0%
pozwala się realizować zawodowo	0%	3%	2%	0%
jak wykonam swoją pracę to mam wolne	0%	0%	8%	0%
zapewnia różnorodność	0%	5%	0%	0%
trudno powiedzieć	12%	14%	4%	12%

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = osoby, które są zatrudnione z wykorzystaniem danej formy organizacji czasu pracy. W tabeli przedstawiono wybrane formy organizacji czasu pracy, które uzyskały najwięcej wskazań.

Badani pracownicy znacznie rzadziej wskazywali na słabe strony systemów organizacji czasu, w jakich obecnie wykonują swoje obowiązki zawodowe. Połowa pracowników zatrudnionych w oparciu o system podstawowy, 44% w oparciu o system zadaniowy i 39% w oparciu o system równoważny nie wskazywała żadnych wad tych systemów. System równoważny i zadaniowy czas pracy mniej podobają się badanym ze względu na długość czasu pracy jednego dnia. System równoważny wiąże się również z ciężką pracą. Najwięcej wad zgłoszono wobec wydłużonego czasu pracy. Rozwiązanie to powoduje znaczne obciążenie pracą (długi czas pracy, pracę w weekendy), co negatywnie wpływa na czas dla rodziny.

Tabela 28 Wady różnych systemów organizacji czasu pracy

	system podstawowy: 8 godzin dziennie lub mniej (N = 882)	system równoważny (N = 37)	system zadaniowego czasu pracy (N = 52)	wydłużony czas pracy (N = 14)
nie ma wad	50%	39%	44%	25%
długi czas jednej zmiany, jednego dnia	4%	23%	21%	27%
mała pensja	3%	0%	8%	12%
nie daje możliwości załatwienia spraw urzędowych	3%	0%	2%	0%
praca zmianowa	2%	6%	5%	9%
konieczność ранego wstawania	2%	0%	0%	6%
ciężka praca	2%	16%	7%	6%
stałe godziny pracy, sztywne	1%	0%	0%	0%
praca w weekendy	1%	2%	0%	17%
wolałby 8 godzin dziennie na cały etat	1%	5%	0%	0%
mało czasu dla rodziny	0%	9%	4%	23%
późne powroty do domu	0%	2%	0%	0%
brak możliwości rozwoju	0%	0%	2%	0%
narzucenie czasu przez pracodawcę	0%	2%	0%	0%
mało wolnego czasu	0%	2%	0%	0%
nieprzewidywalne godziny pracy	0%	7%	9%	6%
niepewność zadań, miejsca i czasu	0%	0%	2%	0%

	system podstawowy: 8 godzin dziennie lub mniej (N = 882)	system równoważny (N = 37)	system zadaniowego czasu pracy (N = 52)	wydłużony czas pracy (N = 14)
nie doceniają pracowników	0%	0%	2%	0%
jeśli się zadania nie wykona ma się mniej pieniędzy	0%	0%	4%	0%
wymaga pełnej dyspozycyjności	0%	5%	0%	0%
trudno powiedzieć	31%	12%	8%	12%

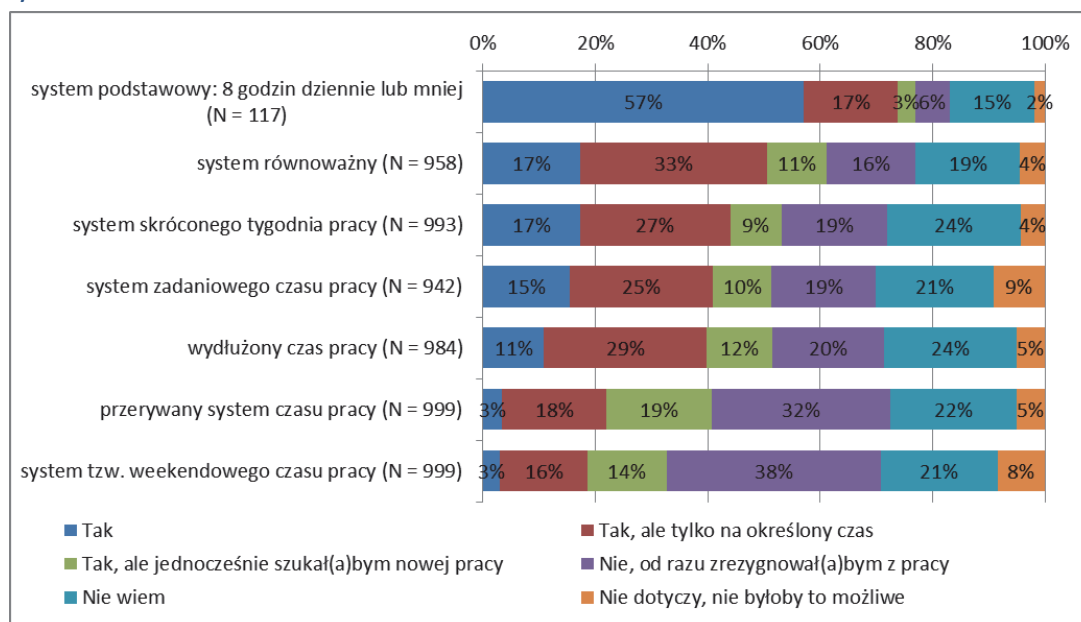
Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = osoby, które są zatrudnione z wykorzystaniem danej formy organizacji czasu pracy. W tabeli przedstawiono wybrane formy organizacji czasu pracy, które uzyskały najwięcej wskazań.

Można zauważyć, że najwięcej zwolenników spośród różnych form organizacji czasu pracy ma tradycyjne rozwiązanie, to znaczy ośmiogodzinny lub krótszy dzień pracy. Aż 57% badanych pracowników, którzy nie pracują w tym systemie (N = 117) bezwarunkowo zgodziłoby się na zmianę obecnego systemu pracy na rzecz takiego rozwiązania. Tylko 6% osób w momencie przejścia na taki system od razu zrezygnowałoby z pracy.

Elastyczne formy organizacji czasu pracy miały już mniej zwolenników. Spośród takich form organizacji czasu pracy, jako najbardziej dopuszczalne badani ocenili system równoważny i skrócony tydzień pracy. Bezwarunkowo na takie rozwiązania zgodziłoby się po 17% badanych, choć podobny odsetek pracowników od razu zrezygnowałoby z pracy, gdyby musiał pracować w taki sposób. Również zdaniowy czas pracy i wydłużony czas pracy byłyby dopuszczalnymi rozwiązaniami przez około połowę badanych, ale już rzadziej bezwarunkowo.

Najmniej badanych zgodziłoby się pracować w przerywanym i weekendowym systemie czasu pracy. Tylko po 3% pracowników przystałoby bezwarunkowo na takie rozwiązanie. Natomiast mniej więcej 1/3 osób od razu zrezygnowałaby z pracy, gdyby spotkała się z koniecznością wykonywania swoich obowiązków w którymś z tych systemów.

Rysunek 82 Odpowiedzi na pytanie: „Czy zgodził(a)by się Pan(i) na zmianę systemu pracy i pracę w następującym systemie?”



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = osoby, które nie są zatrudnione z wykorzystaniem danej formy organizacji czasu pracy.

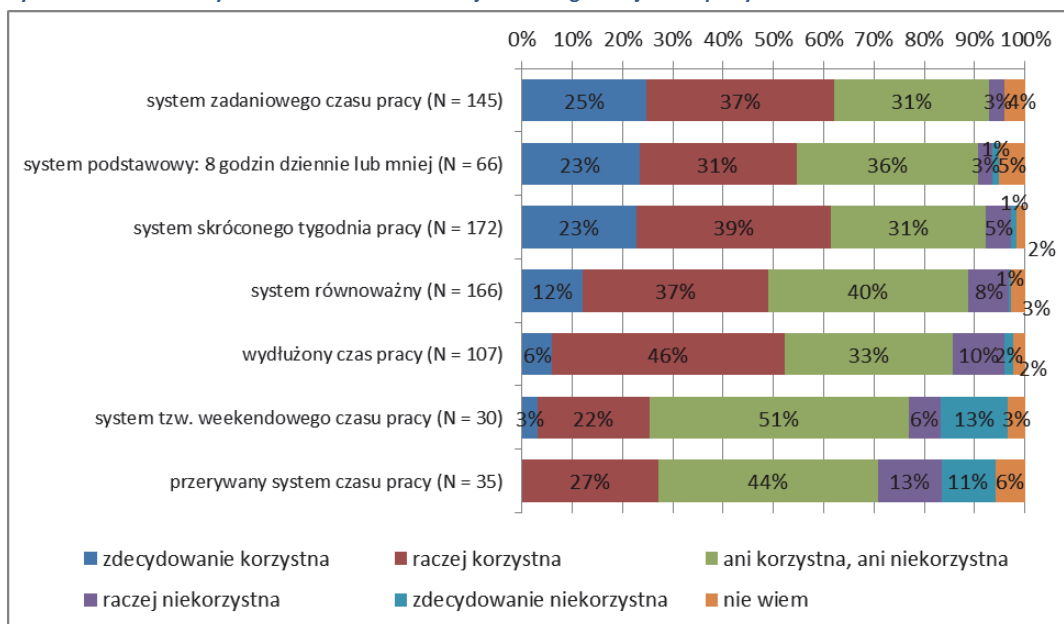
Badani pracownicy, którzy dopuszczają zatrudnienie w danej formie organizacji czasu pracy, oceniają te formy raczej pozytywnie – jako korzystne albo neutralne. Wśród analizowanych rozwiązań za najkorzystniejsze uznano system zadaniowego czasu pracy, podstawowy, ośmiogodzinny dzień pracy (lub krótszy) oraz system skróconego tygodnia pracy – mniej więcej ¼ respondentów dopuszczających

zatrudnienie w takich formach określiła je jako zdecydowanie korzystne, kolejne 31–39% osób wyraziło opinię, że są one raczej korzystne. Trochę mniej zwolenników miały takie rozwiązania jak system równoważny i wydłużony czas pracy – około połowa pracowników dopuszczających pracę w takich systemach uznała je za dobre, przy czym tylko 6–12% określiła je jako zdecydowanie korzystne.

Najbardziej oceniono system weekendowego czasu pracy oraz przerywany system czasu pracy. Mniej więcej połowa pracowników, którzy akceptowaliby pracę w takich formach organizacji czasu, oceniła je jako neutralne (ani korzystne, ani niekorzystne). Jednak jako korzystne takie rozwiązania oceniło 25–27% pracowników, przy 18–24% opinii, że są one niekorzystne.

Należy podkreślić, że wśród powodów, dla których pracownicy byli zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy dominował powód niezależny od nich – tylko taką pracę udało im się znaleźć, a docelowo chcieliby pracować w pełnym wymiarze. Na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy decydowano się również ze względu na chęć dodatkowego zarobku (częściej mężczyźni oraz osoby powyżej 55. roku życia). Kobiety częściej decydowały się ze względu na sytuację rodzinną i konieczność godzenia zadań domowych z pracą, ale również zmuszone były do takiego ograniczenia przez pracodawcę, inaczej mogły stracić pracę. Osobom młodym natomiast praca w mniejszym wymiarze pozwalała na godzenie aktywności zawodowej z nauką. U osób powyżej 55. roku życia istotny jest czynnik ograniczeń wynikających ze stanu zdrowia (nie mogą podjąć zatrudnienia w większym wymiarze), ale również chęć pozostania aktywnym społecznie i zawodowo – utrzymywania kontaktu z ludźmi oraz posiadania pracy.

Rysunek 83 Ocena korzyści zatrudnienia w danej formie organizacji czasu pracy



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = osoby, które dopuszczają zatrudnienie w danej formie organizacji czasu pracy.

11.1.2 Rzeczywista elastyczność miejsca i czasu pracy

W związku z dominacją tradycyjnych form zatrudnienia większość pracowników w umowie ma określony standardowy 40-godzinny tydzień pracy (84%). Jedyne 8% posiadało określoną inną liczbę godzin, które powinni przepracować (zwykle był to krótszy tydzień pracy niż 40 godzin), a 6% nie miało określonego czasu pracy w godzinach, bo pracują zadaniowo. Co ciekawe ten ostatni przypadek dotyczył najczęściej osób z najniższym poziomem wykształcenia, zajmujących stanowiska niższego szczebla – pracowników przy pracach prostych lub operatorów maszyn i urządzeń.

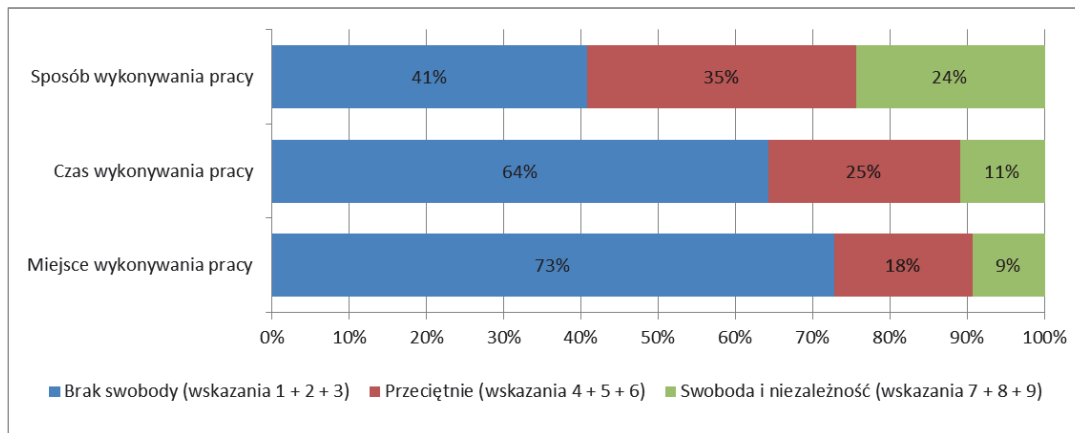
Wyniki badania pokazują, że elastyczność pracy, chociaż niezapisana formalnie w umowach, to w praktyce dotyczyć może wielu pracowników. Warto także dodać, że ta nieformalna elastyczność to elastyczność raczej czasu, a nie miejsca pracy. Co ważne często elastyczność oznacza po prostu większy niż zapisany w umowie wymiar czasu pracy.

Z deklaracji badanych pracowników wynika, że swoją pracę świadczą głównie na terenie zakładu pracy. Średnio w typowym tygodniu przebywają w miejscu pracy 36 godzin, nieco ponad 3 godziny przeznaczają na pracę w terenie, delegacje, a około pół godziny na pracę w domu.

Najmniej swobody pracownicy zaznają właśnie w zakresie wyboru miejsca wykonywania pracy – 73% nie ma lub ma bardzo niewielki wpływ na to, gdzie będzie wykonywał pracę. Również rzadko pracownicy mają wpływ na czas wykonywania pracy. Najczęściej przejawy swobody i niezależności można odnaleźć głównie w sposobie wykonywania pracy. Co czwarty pracownik deklarował tutaj znaczną niezależność, ale 41% miało i w tym zakresie narzucone ogólnie wytyczne.

Swoboda w zakresie świadczenia pracy na różnych wymiarach zależy od zajmowanego przez pracownika stanowiska w hierarchii firmy. Najmniej elastyczni w wyborze sposobu, czasu czy miejsca pracy pozostawali pracownicy szeregowi, najwięcej zaś niezależności posiadały ze względów oczywistych osoby znajdujące się na kierowniczych stanowiskach. Na przykład co trzeci kierownik ma możliwość wyboru sposobu wykonywania pracy, podczas gdy w przypadku pracowników szeregowych odsetek ten wyniósł 20%.

Rysunek 84 Ocena przez pracownika swobody i niezależności w miejscu zatrudnienia



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Ponad połowa badanych pracowników deklaruje, że ma możliwość elastycznego zarządzania swoim czasem pracy, to znaczy dostosowania go do swoich potrzeb i preferencji. 15–16% badanych deklaruje, że może bez problemu i bez żadnych dodatkowych obwarowań przyjść do pracy później lub wcześniej opuścić zakład pracy, a co dziesiąty badany może wyjść z pracy w ciągu dnia na 2–3 godziny lub po ustaleniu z pracodawcą nie przyjść danego dnia do pracy. Inni badani deklarują, że istotnym warunkiem uelastycznienia godzin ich pracy jest zgoda współpracowników oraz znalezienie zastępstwa. Ponadto pracownicy mogą korzystać z powyższych rozwiązań w zakresie elastycznego czasu pracy, o ile wcześniej wykonają swoje zadania lub odpracują określone godziny w innym terminie.

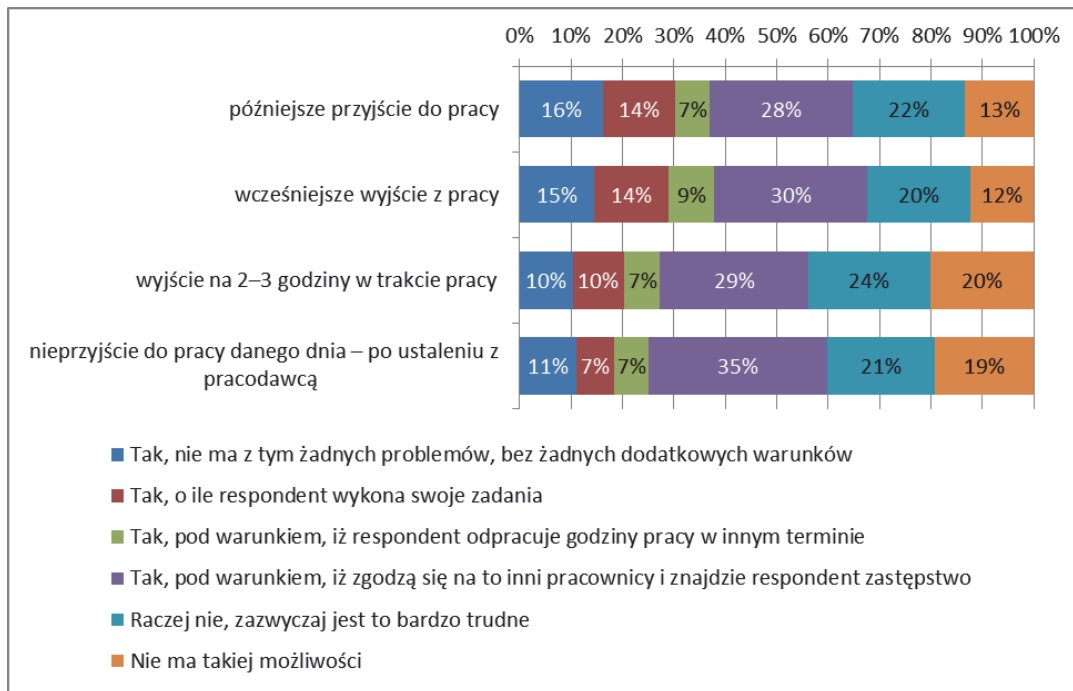
Należy zaznaczyć, że dla 20–24% badanych pracowników uelastycznienie godzin pracy lub nieprzyjście danego dnia do pracy jest bardzo trudne. Ponadto 12–13% pracowników deklaruje, że nie ma możliwości przyjść do pracy później lub wcześniej opuścić zakład pracy. Więcej, bo około 20% badanych, nie ma też szansy na wyjście na kilka godzin z pracy w ciągu dnia lub nieprzyjście do pracy danego dnia, nawet po wcześniejszym ustaleniu z pracodawcą.

Choć ponad połowa badanych pracowników deklarowała, że ma możliwość elastycznego zarządzania swoim czasem pracy, tylko 1/3 respondentów rzeczywiście korzysta z takich rozwiązań. Odsetek badanych, którzy elastycznie zarządzają swoim czasem pracy raz w tygodniu lub częściej jest znikomy (do 2%). Trochę więcej badanych korzysta z takich rozwiązań 1–3 razy w miesiącu. Zgodnie z deklaracjami badanych, raz na 2–3 miesiące część z nich wychodzi wcześniej z miejsca zatrudnienia lub przychodzi do zakładu pracy później

(18–20%). Trochę mniej osób opuszcza miejsce pracy w ciągu dnia na kilka godzin oraz nie pojawia się w zakładzie pracy po uzgodnieniu tego z pracodawcą (11–12%).

Natomiast 2/3 badanych stwierdziło, że nigdy nie przychodzi do pracy później ani nie wychodzi z niej wcześniej lub stosuje takie rozwiązanie najwyżej raz na pół roku. Jeszcze więcej, bo około 4 na 5 badanych nie wychodzi z miejsca pracy w ciągu dnia ani też nie korzysta z możliwości opuszczenia dnia pracy po wcześniejszym uzgodnieniu z pracodawcą.

Rysunek 85 Częstotliwość korzystania przez pracowników z możliwości elastycznego zarządzania czasem pracy



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Badanie natomiast pokazało, że stosunkowo często zdarza się pozostawanie przez pracowników po godzinach lub pracowanie w dni wolne od pracy – np. w sobotę lub w niedzielę.

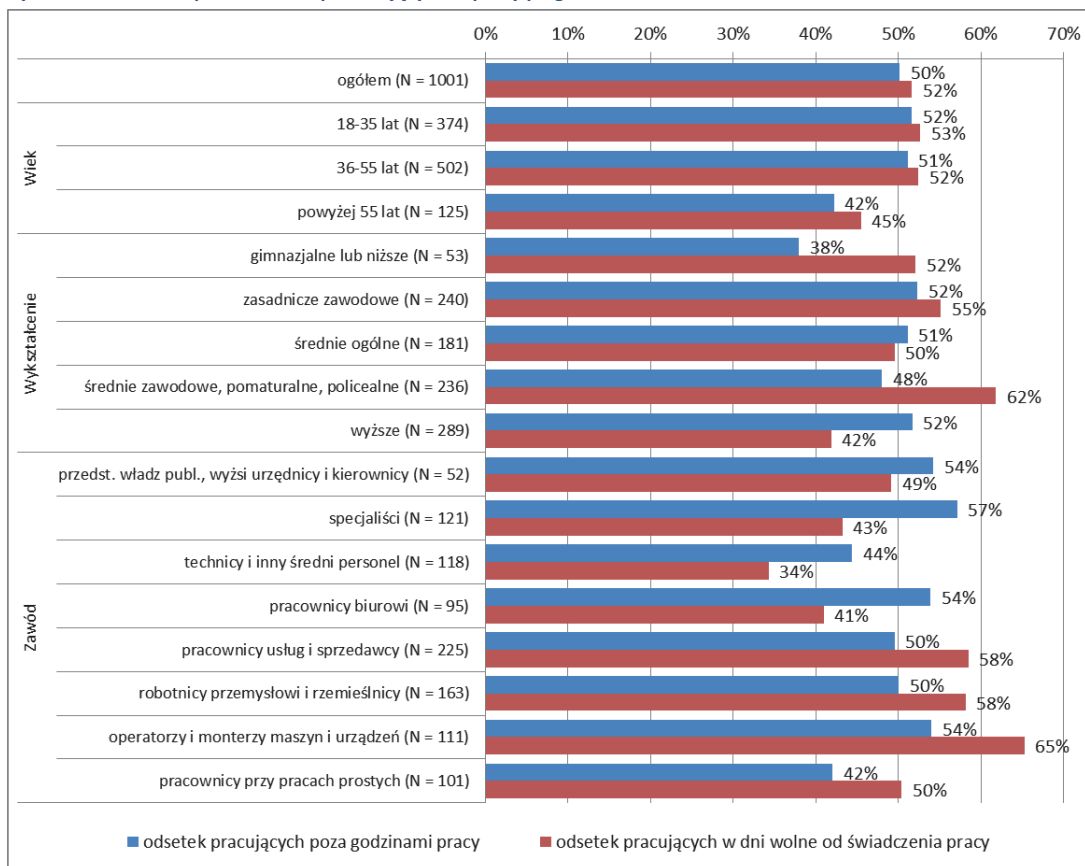
Mimo określonych standardowych godzin pracy, dość rozpowszechnione jest zjawisko pozostawania przez pracowników w pracy po godzinach, pracowania w miejscu pracy dłużej niż powinni. Należy zauważyć, że zjawisko to najrzadziej dotyczy osób najstarszych oraz z najniższym poziomem wykształcenia. Częściej do świadczenia pracy po godzinach przyznawali się pracownicy szczebla kierowniczego oraz specjaliści. Relatywnie częściej dłużej w pracy pozostają pracownicy biurowi oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Najrzadziej zaś technicy i średni personel oraz pracownicy przy pracach prostych. Widać zatem, że konieczność wydłużania czasu pracy poza określony umową jest zależna od charakteru wykonywanej pracy.

Na uwagę zasługuje fakt, że nie zawsze pracownicy otrzymują wynagrodzenie za pracę po godzinach. Co prawda jest to najczęstsza forma rozliczenia się pracodawcy z pracownikiem, jednak inne popularne rozwiązanie polega na odbieraniu godzin. Należy podkreślić, że co czwarty pracujący po godzinach nie otrzymywał za ten fakt rekompensaty czy to w postaci materialnej, czy też możliwości odebrania godzin; 4% zaś otrzymywało wynagrodzenie drogą nieformalną poza umową.

Pracownikom zdarza się również pracować w dni, które powinni mieć wolne od pracy – np. w sobotę lub w niedzielę. Proceder ten wcale nie jest rzadki – dotknął ponad połowy badanych pracowników, z czego 27% przyznawała, że takie sytuacje zdarzają się przynajmniej raz w miesiącu.

Podobnie jak w przypadku nadgodzin dotyczy to częściej osób w wieku do 55 lat. Jednak w tym przypadku to pracownikom niższego szczebla zdarzają się częściej takie sytuacje (operatorom maszyn i urządzeń, robotnikom przemysłowym, rzemieślnikom i pracownikom usług).

Rysunek 86 Odsetek pracowników pozostających w pracy po godzinach



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

11.2 Elastyczne formy organizacji i zarządzania czasem pracy z perspektywy pracodawców

11.2.1 Popularność poszczególnych form organizacji i zarządzania czasem pracy

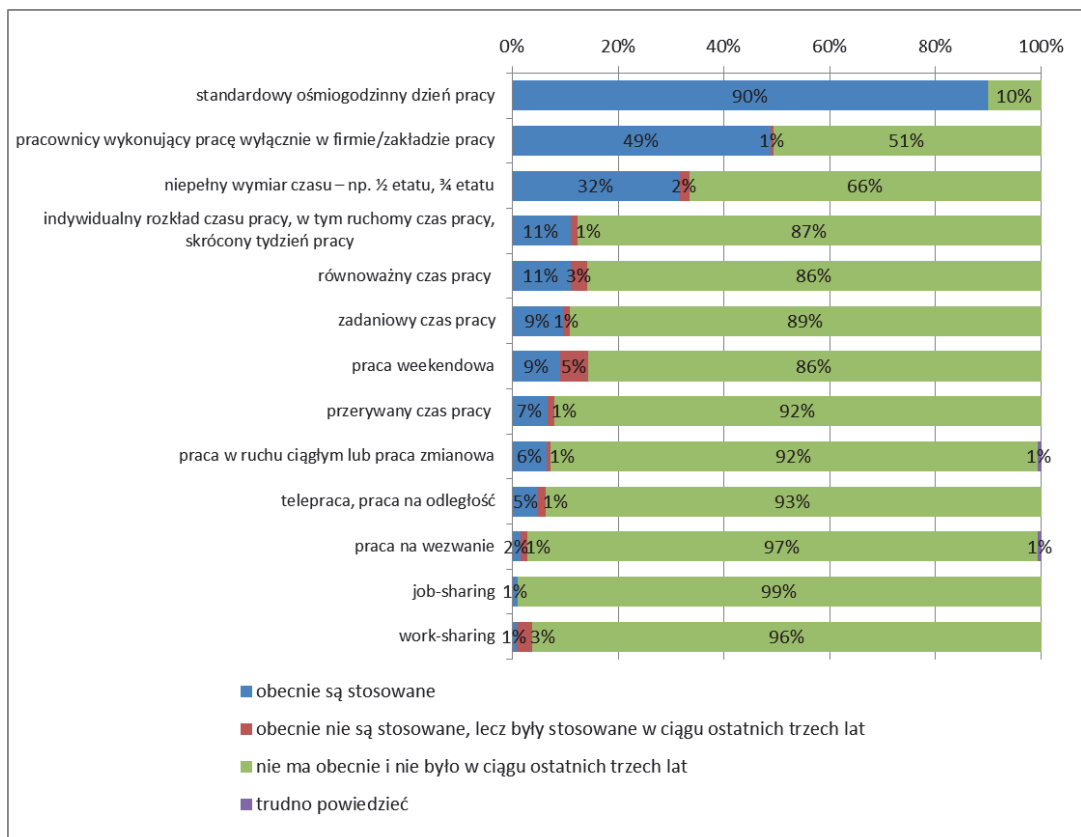
Badanie pokazało, że zdecydowana **większość pracodawców korzysta w głównej mierze z tradycyjnych form zarządzania i organizacji czasu pracy**. Dotyczyło to wszystkich przedsiębiorstw bez względu na liczbę zatrudnianych osób czy branżę. Przeważająca część pracowników w badanych firmach wykonuje swoje obowiązki w ramach ośmiogodzinnego dnia roboczego (90%), a niemal połowa pracę wyłącznie w miejscu pracy (49%).

Jeśli już pracodawcy stosują obecnie lub stosowali w ciągu ostatnich trzech lat elastyczne formy organizacji czasu pracy, najczęściej były to: indywidualny rozkład czasu pracy (12%), równoważny (14%) lub zadaniowy czas pracy (10%), a także praca weekendowa – wykonywana tylko w weekendy (15%).

Odsetek firm stosujących inne formy zarządzania czasem pracy jest znacznie mniejszy. Patrząc na ogół pracodawców, widać, że rzadko korzysta się z przerywanego czasu pracy, pracy w ruchu ciągłym lub pracy zmianowej. Natomiast **takie formy, jak telepraca, praca na wezwanie, job-sharing czy work-sharing są wykorzystywane sporadycznie bez względu na branżę, w której działa firma i bez względu na jej wielkość.**

Jeżeli pracodawcy stosują już jakąś niestandardową formę organizacji i zarządzania czasem pracy, najczęściej jest to jedno rozwiązanie (56%), ewentualnie dwa (18%).

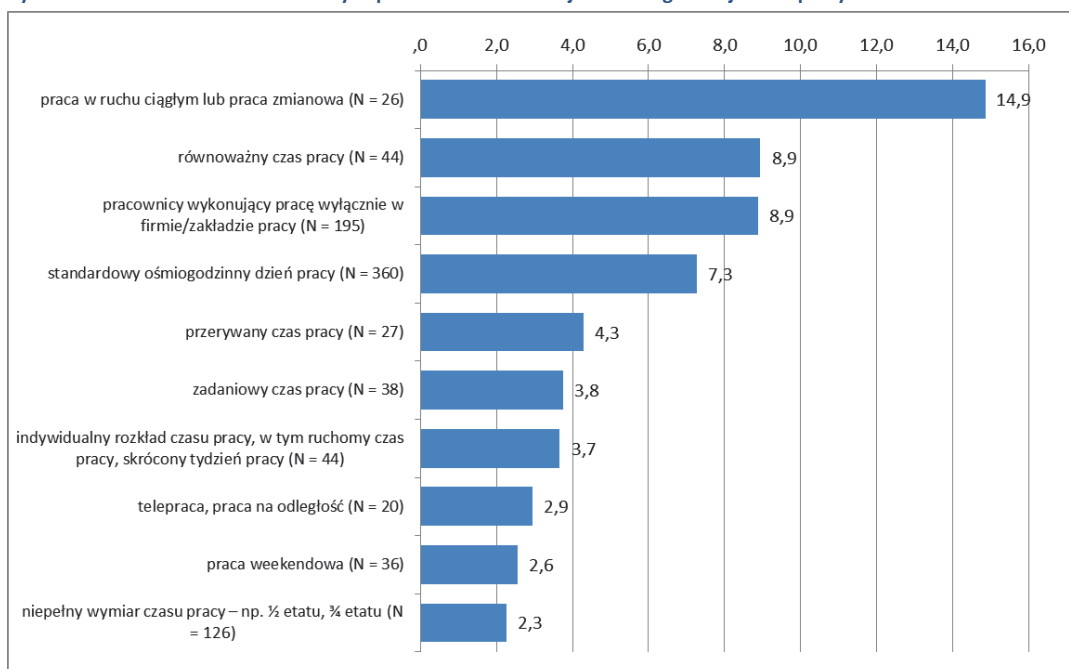
Rysunek 87 Stosowanie różnych form zarządzania czasem pracy oraz jego organizacji w ciągu ostatnich 3 lat (tj. od początku 2012 r.)



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400

Biorąc pod uwagę niestandardowe formy zatrudnienia, stosowane w badanych firmach, przeciętnie najwięcej pracowników zatrudnionych jest w formie pracy w ruchu ciągłym lub pracy zmianowej (średnio około 15 osób), co zapewne związane jest z charakterem firm stosujących to rozwiązanie (duże firmy przemysłowe). Na drugim miejscu pod względem liczby zatrudnionych pracowników znalazł się równoważny czas pracy (średnio 9 pracowników). W przypadku pozostałych form, przeciętnie firmy zatrudniały z ich wykorzystaniem 2–4 osoby.

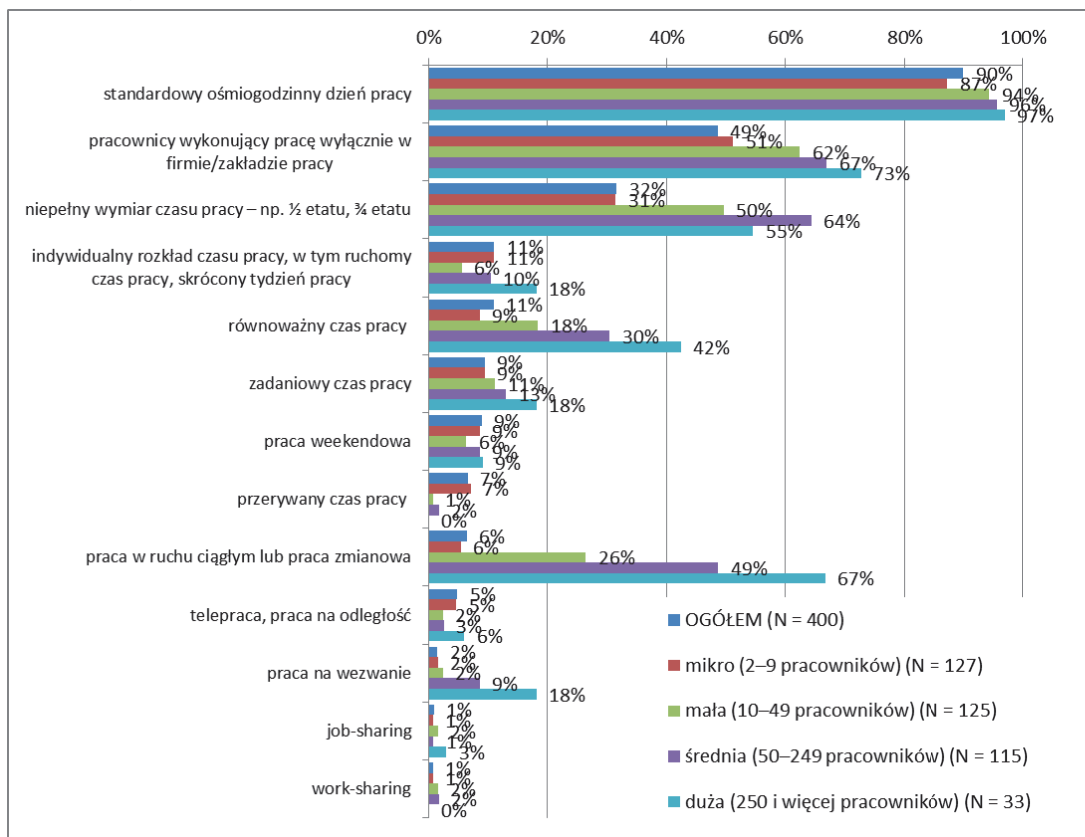
Rysunek 88 Średnia liczba zatrudnionych pracowników w danej formie organizacji czasu pracy



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = pracodawcy stosujący daną formę (z wyłączeniem work-sharing, job-sharing oraz pracy na wezwanie, ze względu na niskie liczebności firm stosujących).

Daje się zauważyć, że liczba zatrudnianych pracowników wpływa na poziom stosowania niestandardowych form organizacji czasu pracy. W większości przypadków im większe przedsiębiorstwo, tym częściej korzysta się z takich rozwiązań. Jest to widoczne zwłaszcza w przypadku pracy zmianowej, równoważnego czasu pracy czy pracy na wezwanie. Podczas gdy mikro- i małe firmy wykazują niewielkie zainteresowanie tymi formami, dla dużych przedsiębiorstw ich stosowanie jest dość częste – 67% dużych pracodawców stosuje system pracy w ruchu ciągłym lub pracy zmianowej, 42% – równoważny czas pracy, a po 18% – pracę na wezwanie i zadaniowy czas pracy. Z kolei w mikroprzedsiębiorstwach pracodawcy są częściej niż w innych firmach skłonni stosować przerywany czas pracy (7%).

Rysunek 89 Odsetek firm obecnie stosujących daną formę zarządzania czasem pracy oraz jego organizacji ze względu na wielkość firmy



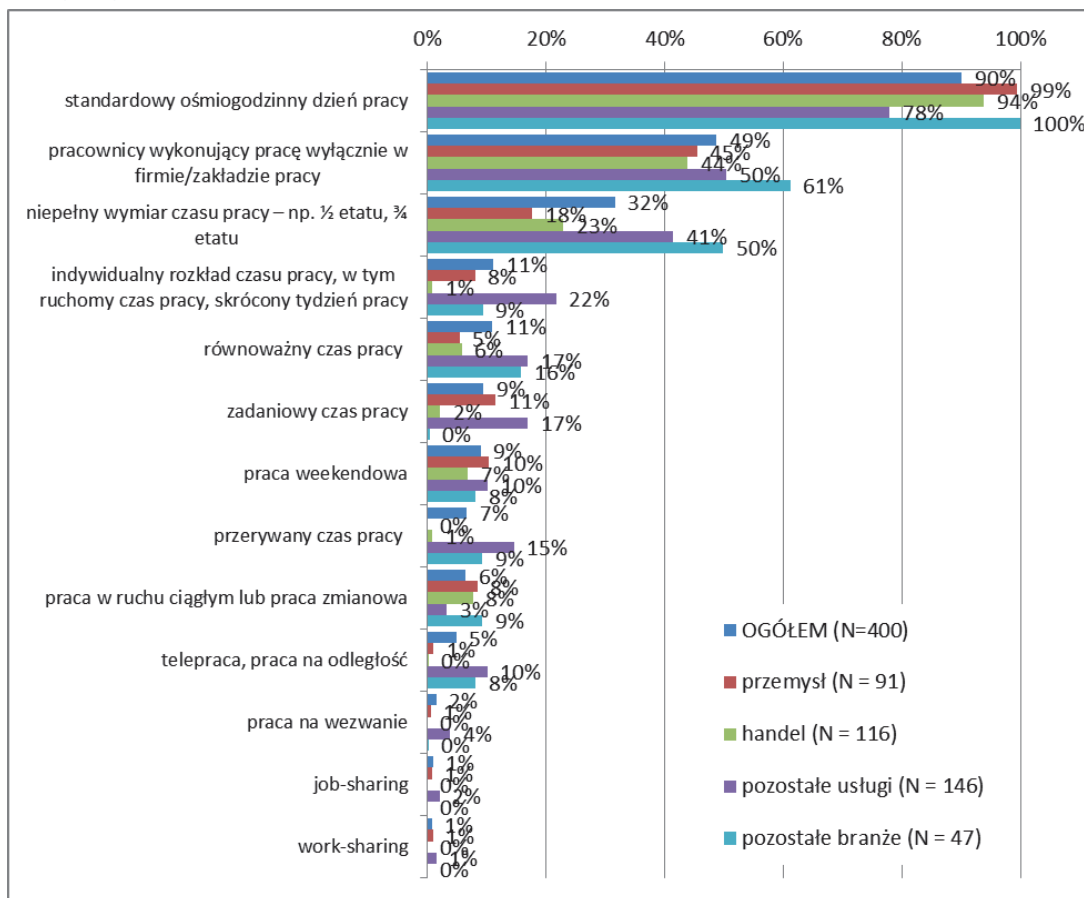
Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Pewne zróżnicowania w korzystaniu przez pracodawców z elastycznych form organizacji i zarządzania czasem pracy widoczne są także ze względu na branżę, w jakiej działa firma.

W przypadku branży przemysłowej szczególne znaczenie mają takie elastyczne formy jak zadaniowy czas pracy, praca wykonywana tylko w weekendy oraz praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa. Dwie ostatnie formy wykorzystywane bywają również w branży handlowej, w której z kolei rzadko stosuje się zadaniowy czas pracy czy też indywidualny rozkład czasu pracy. W obu branżach firmy prawie w ogóle nie stosują równoważnego czasu pracy, czasu przerywanego lub telepracy. Rozwiązania te częściej wykorzystują pozostałe firmy usługowe oraz przedsiębiorstwa z innych branż niż wymienione. Branża usługowa (poza handlem) stosuje również najczęściej ze wszystkich firm zatrudnienie w indywidualnym lub zadaniowym czasie pracy, a także pracę na wezwanie.

Należy mieć na uwadze, że różnice w stosowaniu form organizacji i czasu pracy są najczęściej pochodną rodzaju działalności prowadzonej przez firmę, o czym będzie mowa w dalszej części rozdziału (*Powody stosowania elastycznych form organizacji czasu pracy*). Charakter prowadzonej działalności determinuje potrzeby zatrudniania pracowników w innej formie niż standardowy ośmiogodzinny czas pracy czy też pracę wykonywaną w zakładzie pracy.

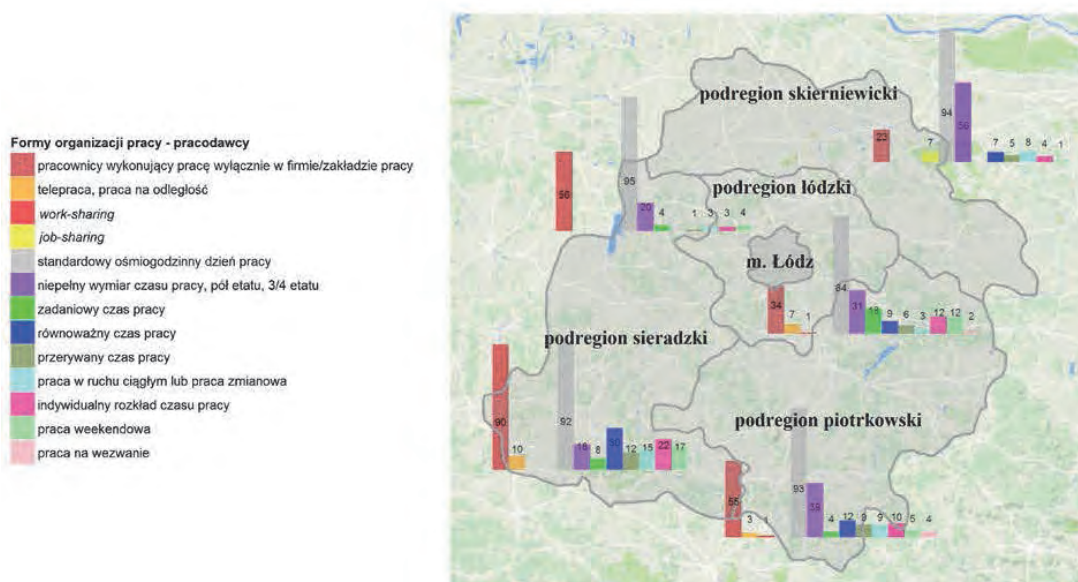
Rysunek 90 Odsetek firm obecnie stosujących daną formę zarządzania czasem pracy oraz jego organizacji ze względu na branżę firmy



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

W większości podregionów województwa nie widać znacznego zróżnicowania pod względem stosowania standardowego ośmiogodzinnego dnia pracy (odsetek firm zatrudniających w taki sposób jest wysoki i wynosi 92–95%). Wyjątkiem jest Łódź, gdzie odsetek ten jest najniższy (84%). Praca wykonywana w miejscu pracy jest rozwiązaniem stosowanym w większości podregionów, najczęściej jednak w sieradzkim (91%), najrzadziej zaś w łodzi (33%) oraz podregionie skierniewickim (22%). Zadaniowy czas pracy stosowany jest znacznie częściej w łodzi (18%) niż w pozostałych podregionach (maksymalnie 8%). Patrząc na pozostałe elastyczne formy organizacji czasu pracy, można dostrzec, że najrzadziej stosowane są w podregionie łódzkim, a relatywnie częściej w sieradzkim, ale również piotrkowskim i łodzi.

Rysunek 91 Odsetek obecnie zatrudniających pracowników w oparciu o daną formę zarządzania i organizacji czasu pracy



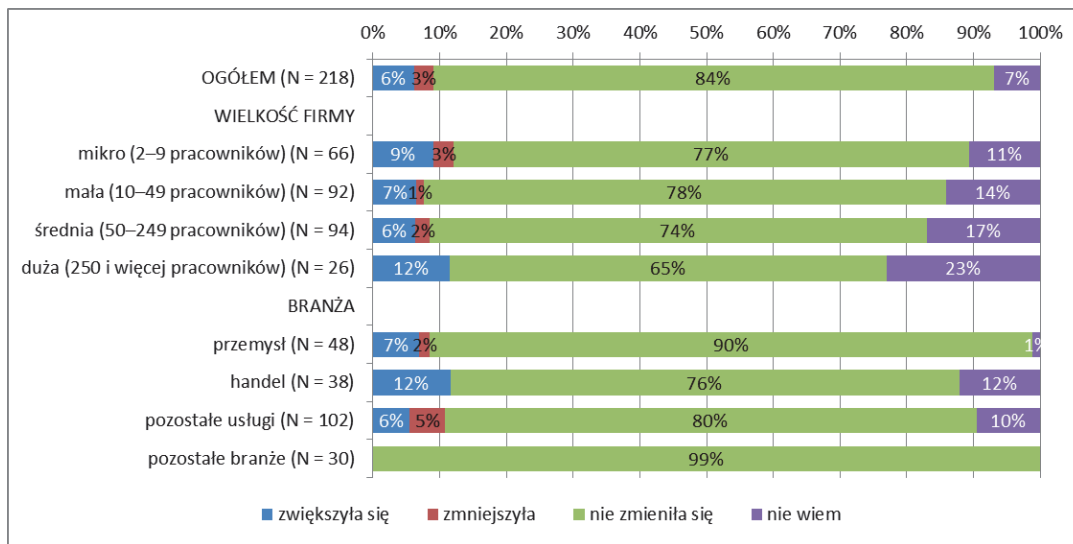
Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 400.

Badani pracodawcy w przeważającej części (84%) wskazywali, że w ciągu ostatnich trzech lat działalności nie zmieniła się liczba pracowników korzystających w ich firmach z elastycznych form organizacji czasu pracy. Tylko nieliczni deklarowali wzrost korzystania z takich form (6%) czy ich spadek (3%). Co ważne, wielu pracodawców nie miało zdania na temat zmian, które mogłyby zachodzić w obrębie ich przedsiębiorstw (odsetek ten wzrastał wraz z wielkością firmy, osiągając nawet 23% w przypadku dużych pracodawców).

Największą stabilizację w liczbie osób korzystających z elastycznych form zarządzania czasem wskazywali pracodawcy w mikro- i małych przedsiębiorstwach, choć w podobnym stopniu osądzili sytuację pracodawcy ze średnich firm. Stały odsetek osób pracujących z wykorzystaniem elastycznych form organizacji czasu w ostatnich 3 latach jest w niewielkim stopniu zależny od branży. Trochę rzadziej wskazywano na to w handlu i usługach niż w przemyśle i pozostałych branżach.

Największy wzrost elastycznych form organizacji czasu pracy zauważyli pracodawcy z dużych firm (12%) oraz przedstawiciele branży handlowej (12%). O spadku zainteresowania takimi rozwiązaniami mówiono sporadycznie w mikro-, małych i średnich firmach, zaś największe przedsiębiorstwa nie odnotowały tej tendencji. Jeśli chodzi o branżę, jedynie przedstawiciele pozostałych usług (poza handlem) zauważyli spadek korzystania w ich firmach z elastycznych form zarządzania czasem pracy (5%).

Rysunek 92 Zmiany liczby pracowników zatrudnionych w firmach na podstawie elastycznych form zarządzania czasem i jego organizacji w okresie ostatnich trzech lat (tzn. od początku 2012 r.); ujęcie ogółem oraz pod kątem wielkości firmy i branżę



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 218, pracodawcy, którzy obecnie lub w ciągu ostatnich trzech lat zatrudniali pracowników w oparciu o elastyczne formy organizacji czasu pracy

11.2.2 Charakterystyka stanowisk, na jakich są stosowane elastyczne formy organizacji czasu pracy

Widoczne są pewne zróżnicowania związane ze stanowiskami, na jakich pracodawcy zatrudniają pracowników z wykorzystaniem różnych form organizacji czasu pracy. Jednak należy mieć na uwadze, że poziom stosowania tych form był niewielki, więc uzyskane liczebności pozwalają jedynie na zasygnalizowanie pewnych tendencji. Tym bardziej, że w wielu przypadkach pracodawcy nie zdecydowali się na podanie konkretnych stanowisk, na których zatrudniali w danej formie organizacji czasu pracy.

Zadaniowy oraz indywidualny rozkład czasu pracy to przede wszystkim domena zawodów z grupy specjalistów – pracowników na takich stanowiskach z wykorzystaniem tych rozwiązań zatrudniała co trzecia stosująca je firma. **Z kolei przerywany czas pracy lub praca zmianowa, a także indywidualny czas pracy stosowane były przez pracodawców wobec operatorów i monterów maszyn i urządzeń – przede wszystkim kierowców. Pracę weekendową w badanych firmach najczęściej wykonywali specjaliści (26%), ale również pracownicy usług (31%) – głównie sprzedawcy i pozostali pracownicy ochrony osób i mienia.**

Odnotowano małą skalę wykorzystania elastycznych form organizacji czasu pracy przez pracodawców w stosunku do robotników przemysłowych i rzemieślników. Może to sugerować, że w przypadku tej grupy dominuje przede wszystkim zatrudnienie standardowe, które wynika ze specyfiki owych zawodów.

Poniższa tabela zawiera zestawienie wskazywanych przez pracodawców stanowisk, na jakich zatrudniają pracowników z wykorzystaniem poszczególnych badanych form organizacji czasu pracy.

Tabela 29 Stanowiska, na jakich pracodawcy zatrudniają pracowników z wykorzystaniem elastycznych form organizacji czasu pracy

	Telepraca (N = 20)	Zadaniowy czas pracy (N = 38)	Równoważny czas pracy (N = 44)	Przerwany czas pracy (N = 27)	Praca zmianowa (N = 26)	Indywidualny rozkład czasu pracy (N = 44)	Praca weekendowa (N = 36)
[100000] PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	17%	2%			15%	8%	14%
[112008] dyrektor handlowy							6%
[112017] prezes							8%
[121990] pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania, gdzie indziej niesklasyfikowani		2%			15%	8%	
[143900] kierownicy do spraw innych typów usług, gdzie indziej niesklasyfikowani	17%						
[200000] SPECJALIŚCI		31%	9%	11%		32%	26%
[216101] architekt		8%		11%		7%	8%
[263401] psycholog			9%			9%	
[300000] TECHNICZY I INNY ŚREDNI PERSONEL	18%	12%	1%	27%		19%	19%
[331105] pracownik scentralizowanych systemów rozliczeniowych	17%						
[334300] pracownik administracyjny i sekretarz biura zarządu			1%				
[311104] technik geodeta		6%				4%	
[331301] księgowy		6%		11%		5%	8%
[341204] opiekunka środowiskowa				16%			
[334100] kierownik biura						9%	
[325907] terapeuta zajęciowy							11%
[400000] PRACOWNICY BIUROWI		9%	8%	13%	10%	12%	9%
[411090] pozostali pracownicy obsługi biurowej					10%	5%	3%
[431100] pracownik do spraw rachunkowości i księgowości		9%	8%	13%		8%	
[441990] pozostali pracownicy obsługi biura, gdzie indziej niesklasyfikowani							6%
[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		8%	12%		18%		31%
[522301] sprzedawca			11%		17%		14%
[524990] pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni, gdzie indziej niesklasyfikowani		8%					6%
[541390] pozostali pracownicy ochrony osób i mienia							11%
[700000] ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		1%	2%		11%		6%
[711100] monter konstrukcji budowlanych i konserwator budynków			1%				
[723390] pozostali mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych					8%		6%
[751401] młynarz					2%		
[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		14%		30%	34%	20%	2%
[811110] operator spycharki					2%		
[818000] operator innych maszyn i urządzeń przetwórczych							2%

	Telepraca (N = 20)	Zadaniowy czas pracy (N = 38)	Równoważny czas pracy (N = 44)	Przerwany czas pracy (N = 27)	Praca zmianna (N = 26)	Indywidualny rozkład czasu pracy (N = 44)	Praca weekendowa (N = 36)
[818205] palacz kotłów centralnego ogrzewania wodnych rusztowych					4%		
[830000] kierowca i operator pojazdów		14%		30%	26%	20%	
[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH			13%		17%		11%
[912900] pozostali pracownicy zajmujący się sprzątnianiem							11%
[932990] pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle			13%		15%		
na wszystkich stanowiskach w firmie		17%					
nie sprecyzowano	82%	7%	70%	26%	15%	14%	10%

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = pracodawcy stosujący daną formę (z wyłączeniem work-sharing, job-sharing oraz pracy na wezwanie, ze względu na niskie liczebności firm stosujących).

11.2.3 Warunki stosowania elastycznych form organizacji czasu pracy

Pracodawcy jako najważniejszy powód stosowania niestandardowych form organizacji czasu pracy wskazywali wynikający z charakteru działalności brak potrzeby zatrudnienia na cały etat. Było to istotne zwłaszcza dla mikro- (38%) i dużych przedsiębiorstw (35%).

Choć wzięwszy pod uwagę ogół przedsiębiorstw, zasady czy potrzeba firmy były wskazywane jedynie przez co dziesiątą osobę, to omawiana przesłanka okazała się istotna dla stosowania elastycznych form organizacji czasu pracy w małych (22%) oraz średnich (27%) firmach. Zasady i potrzeby firmy były powodem do stosowania również elastycznych form umowy, choć w tamtym kontekście wymieniano te przesłanki nieco rzadziej.

Można zauważyć, że w mikro- i małych przedsiębiorstwach zwracano uwagę na mniejsze koszty dla pracodawcy oraz preferencje pracownika (8–10% odpowiedzi), decydując się na elastyczne formy organizacji czasu pracy. Pozostałe przesłanki okazały się mniej istotne dla zainteresowania niestandardowymi rozwiązaniami.

Należy podkreślić, że aż 26% ogółu pracodawców nie potrafiło określić powodu stosowania w firmie elastycznych form organizacji czasu pracy. Im większa firma, tym odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” wzrastał. Wyjątek stanowią przedstawiciele dużych firm (od 250 pracowników), którzy częściej wskazywali na konkretny powód, choć nadal blisko ¼ z nich nie podała przyczyny ich wykorzystywania.

Tabela 30 Powody stosowania w firmie zatrudnienia z wykorzystaniem niestandardowych form organizacji czasu pracy

	WIELKOŚĆ FIRMY				
	RAZEM (N = 218)	mikro (2–9 pracowników) (N = 66)	mała (10–49 pracowników) (N = 92)	średnia (50–249 pracowników) (N = 94)	duża (250 i więcej pracowników) (N = 26)
nie ma potrzeby zatrudnienia na cały etat ze względu na charakter działalności	39%	38%	23%	28%	35%
zasady, potrzeby firmy	10%	11%	22%	27%	19%
mniejsze koszty dla pracodawcy	8%	8%	8%	1%	0%
preferencje pracownika	8%	9%	10%	5%	4%
aby poznać pracownika	3%	5%	3%	0%	4%
mała instytucja/firma	3%	3%	0%	0%	0%
elastyczny czas pracy	3%	3%	2%	1%	4%

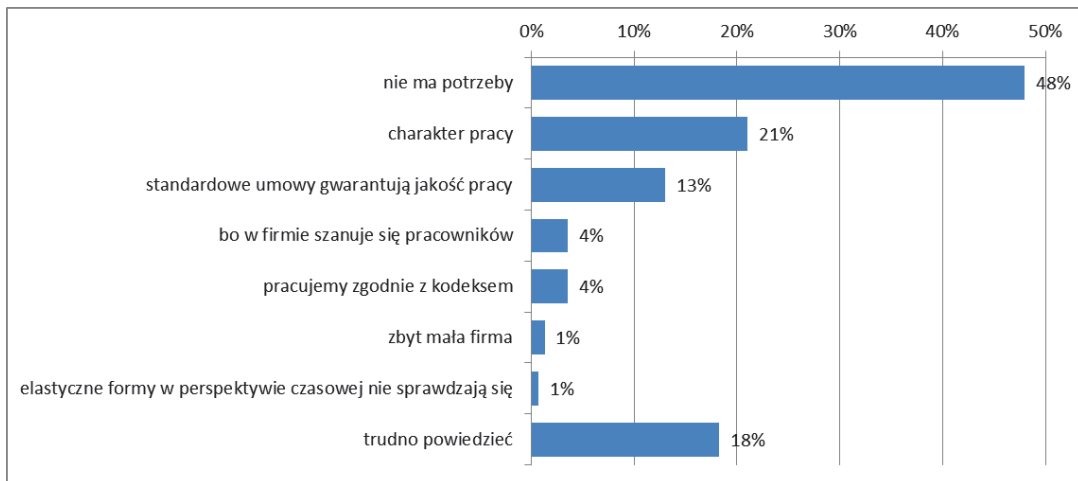
	WIELKOŚĆ FIRMY				
	RAZEM (N = 218)	mikro (2–9 pracowników) (N = 66)	mała (10–49 pracowników) (N = 92)	średnia (50–249 pracowników) (N = 94)	duża (250 i więcej pracowników) (N = 26)
krótki staż pracy pracownika – nie ma problemów przy ewentualnym rozwiązaniu umowy	3%	3%	2%	0%	0%
zatrudniamy na zastępstwo za kobiety, które odchodzą na urlopy wychowawcze	2%	2%	0%	1%	4%
trudno powiedzieć	26%	27%	29%	34%	23%

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = pracodawcy, którzy obecnie lub w ciągu ostatnich trzech lat zatrudniali pracowników w oparciu o elastyczne formy organizacji czasu pracy.

Podobnie jak w przypadku elastycznych form zatrudnienia, **do najważniejszych powodów niestosowania** elastycznych form organizacji czasu pracy należy pogląd blisko połowy wszystkich pracodawców, że **nie ma potrzeby stosowania takich rozwiązań**. Należy zwrócić uwagę, że brak potrzeby może wiązać się z małą wiedzą na temat elastycznych form organizacji czasu pracy. Pośrednio świadczą o tym chociażby takie wypowiedzi, że to standardowe umowy gwarantują jakość pracy czy unikanie elastycznych rozwiązań ze względu na szacunek do pracownika lub bycie w zgodzie z Kodeksem pracy. Tego rodzaju wypowiedzi świadczą cały czas o niskim poziomie zrozumienia elastycznych form zatrudnienia i będących jego efektem obaw oraz utożsamiania ich ze „śmieciovymi warunkami zatrudnienia”.

Ponadto 20% pracodawców twierdziło, że charakter wykonywanych przez nich działalności uniemożliwia wykorzystanie niestandardowych form organizacji czasu pracy. Przy czym aż 18% pracodawców nie potrafiło wskazać powodu niestosowania elastycznych form organizacji czasu pracy, co kolejny raz potwierdza niewielkie doświadczenie pracodawców oraz brak wiedzy o korzystaniu z takich rozwiązań.

Rysunek 93 Powody, dla których firma nie stosuje elastycznych form organizacji czasu pracy – wskazania spontaniczne



Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = 182, pracodawcy, którzy obecnie nie zatrudniają pracowników w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia.

Badanie ilościowe pokazało, że pracodawcy niestosujący danych form organizacji i zarządzania czasem pracy, również nie są chętni do tego, by wprowadzać je do swojej firmy. W przypadku każdego z badanych rozwiązań około 90% pracodawców, którzy z nich nie korzystali, nie rozważałoby w ogóle zastosowania ich bez względu na zaistniałą sytuację czy okoliczności. Pozostali pracodawcy najczęściej zdecydowałoby się na wprowadzenie różnych elastycznych form organizacji czasu pracy ogólnie w razie potrzeby (najczęściej dotyczyło to telepracy oraz pracy weekendowej), ewentualnie przy zwiększonym obciążeniu pracowników – zwiększona liczba klientów, kontraktów itp.

Należy również zauważyć, że niektóre rozwiązania (np. równoważny czy indywidualny czas pracy) wprowadzone byłyby na prośbę pracownika lub w odpowiedzi na potrzeby pracownika np. konieczność karmienia dziecka piersią.

Tabela 31 W jakich okolicznościach bądź sytuacjach firmy rozważyłyby zastosowanie obecnie niewykorzystywanych niestandardowych form organizacji czasu pracy – wskazania spontaniczne

	telepraca (N = 380)	work-sharing (N = 397)	job-sharing (N = 396)	zadaniowy czas pracy (N = 362)	równoważny czas pracy (N = 356)	przerwany czas pracy (N = 373)	praca zmianowa (N = 374)	indywidualny rozkład czasu pracy (N = 356)	praca weekendowa (N = 364)	praca na wezwanie (N = 394)
w razie potrzeby – ogólnie	4%	1%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	4%	1%
zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/ odciążenie pracowników	2%		1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	2%
jeśli pracownik dojeżdżałby z daleka do pracy	1%									
wykluczenie takiej możliwości – ogólnie	1%		1%				1%		1%	1%
gdy stanowisko nie wymaga zatrudnienia na pełny etat		1%								
sprawdzenie pracownika				1%		1%				
brak potrzeby				1%	2%	2%				
nie rozważają, gdyż w firmie stosowane są standardowe warunki zatrudnienia				1%		1%				1%
na prośbę pracownika				1%	2%	1%		2%		
sezonowo					1%	1%	1%		1%	
potrzeba np. karmienie dziecka piersią					1%			1%		
dłuższa nieobecność pracownika/choroba/ciąża/urlop macierzyński, wychowawczy						1%				
realizacja projektów zagranicznych, w delegacji							1%			
ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	90%	94%	93%	88%	88%	86%	93%	90%	89%	90%
trudno powiedzieć	3%	4%	5%	4%	4%	5%	3%	4%	4%	5%

Źródło: Badanie CATI pracodawców, N = firmy niestosujące obecnie danej formy zatrudnienia.

Podsumowanie

Dominującą formą organizacji czasu pracy jest zatrudnienie w oparciu o system podstawowy, w którym pracuje się 8 godzin lub mniej. Formy elastyczne stosowane były zdecydowanie rzadziej. W przypadku pracowników najwięcej wykonywało pracę zmianową (17% w systemie nieciągłym, 3% w półciągłym, a 6% w ruchu ciągłym), a w dalszej kolejności pracę w oparciu o ruchomy lub zadaniowy czas pracy (po 6%) lub indywidualny czas pracy (5%). Pracodawcy z kolei z elastycznych form zarządzania czasem pracy najczęściej stosowali indywidualny rozkład czasu pracy (12%), równoważny (14%) lub zadaniowy czas pracy (10%), a także pracę weekendową – wykonywaną tylko w weekendy (15%).

Podobnie, jak w przypadku niestandardowych form umowy, pracownicy oraz pracodawcy preferują przede wszystkim zatrudnienie w oparciu o tradycyjny, 8 godzinny dzień pracy. Elastyczne formy organizacji czasu pracy miały już mniej zwolenników. Spośród takich form organizacji czasu pracy, jako najbardziej dopuszczalne badani ocenili system równoważny i skrócony tydzień pracy. Najmniej badanych zgodziłoby się pracować w przerywanym i weekendowym systemie czasu pracy.

Analizując wypowiedzi badanych pracowników zwraca uwagę, że elastyczność pracy, chociaż niezapisana formalnie w umowach, to w praktyce dotyczyć może wielu pracowników. Ta nieformalna elastyczność to elastyczność raczej czasu, a nie miejsca pracy. Co ważne często elastyczność oznacza po prostu większy niż zapisany w umowie wymiar czasu pracy. Ponadto często elastyczne formy organizacji czasu pracy są odbierane jako „zwykłe rozwiązania”, co wynika ze specyfiki poszczególnych branż lub zawodów – praca w ruchu ciągłym (zakłady produkcyjne) czy praca na wezwanie (np. energetyka, usługi hydrauliczne).

Pracodawcy jako najważniejszy powód stosowania niestandardowych form organizacji czasu pracy wskazywali wynikający z charakteru działalności brak potrzeby zatrudnienia na cały etat. Stosowanie niestandardowych form organizacji czasu pracy wzrastało wraz z wielkością firmy. Brak wykorzystania w firmie tego typu rozwiązań argumentowany jest brakiem potrzeby. W efekcie przedsiębiorstwa niestosujące elastycznych form organizacji czasu pracy obecnie, nie są zainteresowane również stosowaniem ich w przyszłości.

12 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ROZWIĄZAŃ Z ZAKRESU ELASTYCZNYCH FORM ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIA CZASEM PRACY

12.1 Telepraca, praca na odległość

Telepraca, praca na odległość, tzn. wykonywana przez pracownika regularnie spoza zakładu pracy

Kodeks pracy, rozdział 2b, art. 67; Forma umowy o pracę wykonywanej poza tradycyjnym miejscem jej świadczenia przy jednoczesnym wykorzystaniu nowoczesnych technologii telekomunikacyjnych do przekazywania efektów pracy.

Praca może być wykonywana tylko w domu, w domu i siedzibie pracodawcy naprzemiennie lub innym wyznaczonym miejscu, gdzie udostępniono narzędzia do wykonywania pracy.

Badanie pokazało, że **telepraca czyli praca na odległość jest jedną z najlepiej znanych form organizacji czasu pracy, choć stosowaną raczej rzadko**. Na poziomie spontanicznych odpowiedzi, aż 5% pracodawców wymieniło taką elastyczną formę. Kolejne 72% zadeklarowało jej znajomość na poziomie odpowiedzi wspomaganych. Przy czym 93% pracodawców nie wykorzystywało tej formy organizacji czasu. Telepracę stosowano w 5% firm w momencie badania, a kolejny 1% miał takie doświadczenia w ciągu ostatnich 3 lat. Na skalę wykorzystywania tej elastycznej formy nie wpływała wielkość przedsiębiorstwa. Dało się natomiast zauważyć, że częściej stosowano ją w usługach i pozostałych badanych branżach (8–10%). Tymczasem w przemyśle i handlu praca na odległość była rozwiązaniem przyjmowanym sporadycznie.

Określenie stanowisk, na które badane firmy stosujące telepracę zatrudniały pracowników, jest utrudnione, bowiem większość respondentów nie wskazała typu zajmowanego przez takiego pracownika stanowiska. Przykłady stanowisk, na których zastosowano tę formę, to pracownik scentralizowanych systemów rozliczeniowych oraz kierownik związany z branżą usługową.

Większość pracodawców nie tylko nie stosuje rozwiązania umożliwiającego pracę na odległość, lecz także nie rozważa jego wprowadzenia. Nieliczni badani dopuściliby takie rozwiązanie ogólnie w razie potrzeby (4%). Nad stosowaniem takiej elastycznej formy organizacji czasu pracodawcy zastanowiliby się ewentualnie w momencie zwiększonej liczby klientów (2%), ale też w sytuacji, gdyby pracownik dojeżdżał do pracy z daleka (1%). Brak zainteresowania telepracą pracodawcy tłumaczyli ogólnie – brakiem potrzeby stosowania takiej formy (62%). Dość istotny okazał się też fakt, że na omawiane rozwiązanie nie pozwala charakter wykonywanej w zakładzie pracy (16%). Ponadto część pracodawców jest zdania, że regulamin firmy wyklucza taką możliwość (6%).

Niski poziom wykorzystania pracy na odległość widoczny jest również wśród pracowników. Aż 95% wszystkich badanych pracowników swoje obowiązki zawodowe wykonuje tylko w zakładzie pracy. Tylko 1,4% regularnie wykonuje pracę poza zakładem pracy; 0,6% pracuje praktycznie tylko w domu, a w miejscu pracy pojawia się sporadycznie, a kolejne 0,8% regularnie część dnia pracy spędza w zakładzie pracy, część zaś w domu. Ponadto nieliczni pracownicy mają możliwość co jakiś czas pracować w domu, zamiast w miejscu zatrudnienia. Około 0,5% pracowników ma taką możliwość jeden lub kilka razy w tygodniu. Kolejne 1,3% kilka razy w miesiącu może wykonywać pracę na odległość.

Badanie uwidoczniło znaczące różnice w wykonywaniu pracy w domu przez pracowników ze względu na wykształcenie oraz zajmowane stanowisko. Z możliwości takiej korzystają przynajmniej okazjonalnie przede wszystkim osoby z wyższym wykształceniem oraz wykonujący pracę na stanowiskach specjalistów. Z drugiej strony takiej pracy nie wykonywała żadna osoba z najniższym poziomem wykształcenia (co najwyżej gimnazjalne) oraz przedstawiciele operatorów i monterów maszyn i urządzeń – zapewne związane jest to z charakterem pracy wykonywanej przez te osoby, uniemożliwiającej wykonanie jej w domu.

Tabela 32 Znajomość oraz stosowanie telepracy, pracy na odległość w opiniach pracodawców oraz pracowników

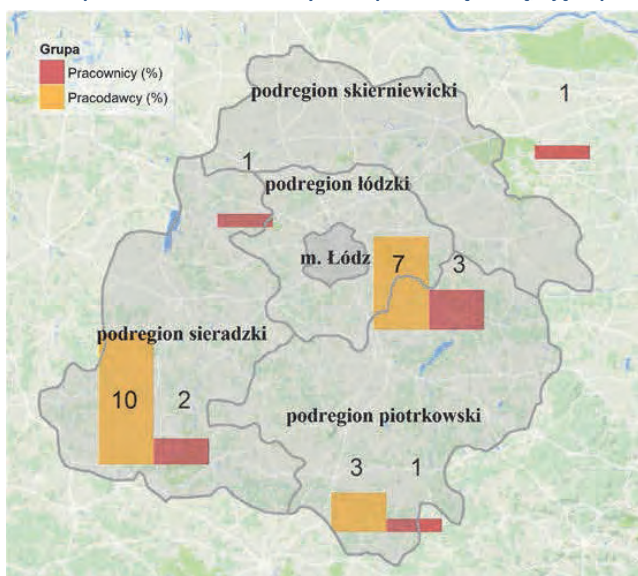
	% lub średnia		% lub średnia
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	5%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	5%
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	72%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	1%
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	93%
		średnia liczba pracowników zatrudnionych obecnie z wykorzystaniem tej formy (N = 20)	2,9
STANOWISKA, NA KTÓRYCH NAJCZĘŚCIEJ ZATRUDNIANI SĄ PRACOWNICY Z WYKORZYSTANIEM TEJ FORMY (N = 20)			
[100000] PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	17%	[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	18%
[143900] kierownicy do spraw innych typów usług, gdzie indziej niesklasyfikowani	17%	[331105] pracownik scentralizowanych systemów rozliczeniowych	17%
		nie sprecyzowano	82%
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 380)			
w razie potrzeby – ogólnie	4%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	90%
zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/ odciążenie pracowników	2%	trudno powiedzieć	3%
jeśli pracownik dojeżdża daleko do pracy	1%		
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 342)			
brak potrzeby	62%	nie zamierzają zatrudniać nowych pracowników	1%
bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	16%	nie myśleli o tym	1%
brak możliwości, takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie	6%	trudno powiedzieć	8%
wykluczają taką możliwość – ogólnie	5%		
PRACOWNICY (N = 1001)			
odsetek pracujących w obecnym miejscu pracy przynajmniej okazjonalnie w domu (co najmniej kilka razy w miesiącu)			5%
odsetek regularnie wykonujących pracę poza zakładem pracy (regularnie pracujący część dnia w domu oraz pracujący praktycznie tylko w domu, a w miejscu pracy pojawiający się sporadycznie)			1%
WIEK PRACUJĄCYCH PRZYNAJMNIEJ OKAZJONALNIE		ZAWÓD PRACUJĄCYCH PRZYNAJMNIEJ OKAZJONALNIE	
18–35 lat (N = 374)	4%	przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (N = 52)	5%
36–55 lat (N = 502)	6%	specjaliści (N = 121)	19%
powyżej 55 lat (N = 125)	5%	technicy i inny średni personel (N = 118)	8%
WYKSZTAŁCENIE PRACUJĄCYCH PRZYNAJMNIEJ OKAZJONALNIE		pracownicy biurowi (N = 95)	
			4%

	% lub średnia		% lub średnia
gimnazjalne lub niższe (N = 53)	0%	pracownicy usług i sprzedawcy (N = 225)	2%
zasadnicze zawodowe (N = 240)	1%	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N = 163)	2%
średnie ogólne (N = 181)	2%	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N = 111)	0%
średnie zawodowe, pomaturalne, policealne (N = 236)	3%	pracownicy przy pracach prostych (N = 101)	1%
wyższe (N = 289)	12%		

Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Telepraca, praca wykonywana z domu była rozwiązaniem stosowanym najczęściej przez firmy i pracowników w podregionie sieradzkim oraz w Łodzi. Praktycznie w ogóle nie funkcjonuje to rozwiązanie w podregionach łódzkim oraz skierniewickim, bardzo rzadko w piotrkowskim.

Rysunek 94 Odsetek pracodawców stosujących regularnie zatrudnienie w formie telepracy, pracy na odległość oraz odsetek pracowników zatrudnionych w oparciu o tę formę; ujęcie pod kątem podregionu



Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

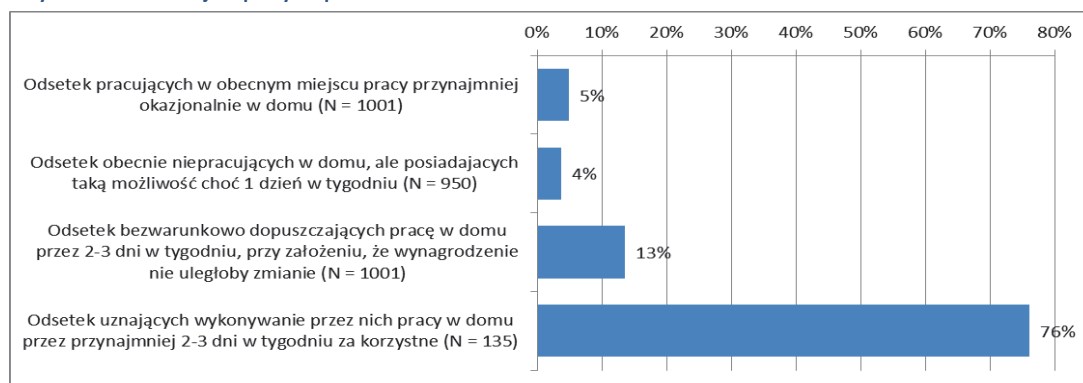
Zdaniem zdecydowanej większości badanych pracowników, nawet jeśli poprosiliby o możliwość pracy w domu przynajmniej jeden dzień w tygodniu, nie uzyskaliby na to zgody. Przy czym, jak deklarują pracownicy, bardzo często wynika to z charakteru wykonywanej pracy (78% odpowiedzi). Kolejne 15% pracowników przewiduje brak zgody na pracę zdalną, mimo że charakter ich pracy umożliwiałby takie rozwiązanie (odpowiedzi „nie”). Jedynie 4% badanych jest zdania, że pracodawca umożliwiłby im wykonywanie obowiązków zawodowych w domu, przynajmniej raz w tygodniu.

Jednocześnie badanie pokazuje, że pracownicy byliby skłonni pracować w domu znacznie częściej niż dopuszcza to ich pracodawca; 13% badanych zgodziłoby się bezwarunkowo na pracę w domu przez 2–3 dni w tygodniu (przy założeniu, że wynagrodzenie nie uległoby zmianie). Kolejne 5% pracowników chętnie przyjęłoby takie rozwiązanie, ale na określony czas. Należy podkreślić, że aż 69% osób deklarujących brak zgody na takie rozwiązanie argumentowało to charakterem wykonywanej pracy, która nie dopuszcza możliwości pracy zdalnej. Jedynie 5% wszystkich badanych w obliczu konieczności pracy w domu nawet kilka razy w tygodniu od razu zrezygnowałaby z pracy.

Zdecydowana większość badanych uznała za korzystną możliwość wykonywania pracy w domu, przynajmniej 2–3 razy w tygodniu. Wśród nich 32% pracowników określiło to jako zdecydowanie korzystne, a kolejne 43% jako raczej korzystne. Zaledwie 4% badanych uznało wykonywanie pracy w domu przez przynajmniej 2–3 dni

w tygodniu za zdecydowanie lub raczej niekorzystne. Warto zauważyć, że 6% osób nie potrafiło określić, czy byłoby to dla nich dobre, czy złe rozwiązanie, a kolejne 14% respondentów uznało takie rozwiązanie za neutralne (odpowiedź „ani korzystna, ani niekorzystna”).

Rysunek 95 Możliwości pracowników, jeśli chodzi o pracę w domu – poziom obecnego wykorzystania oraz możliwości w tym zakresie w miejscu pracy respondentów



Źródło: Badanie CAPI pracowników.

W przypadku pracy w domu badani nieznacznie częściej wskazywali na zalety takiego rozwiązania niż jego wady. Po 10% badanych nie potrafiło wskazać ani słabych, ani mocnych stron pracy zdalnej, z tego trochę mniej (15%) odpowiedziało „trudno powiedzieć”, mówiąc o zaletach pracy w domu, niż rozważając jej wady (20%).

Ważnym argumentem przemawiającym za wykonywaniem pracy w domu jest dla badanych brak obowiązku dojeżdżania do pracy (wskazane przez 35% respondentów). Dla co dziesiątej osoby praca w domu wiąże się także z większą swobodą – samodzielnością przy planowaniu rozkładu dnia, z elastycznymi godzinami pracy, luźniejszym podejściem do pracy, brakiem stresu. Istotną okazała się także szansa na łączenie pracy zawodowej z obowiązkami domowymi, możliwością opieki nad dziećmi czy osobami starszymi i bycia blisko rodziny.

Argumentem przeciwko pracy w domu jest natomiast przede wszystkim obawa o niską motywację do pracy (wskazana przez 31% badanych), z czym wiąże się opinia, że dom nie kojarzy się z pracą. Zwrócono uwagę także na społeczny wymiar pracy – wykonywanie obowiązków w domu ogranicza kontakt z innymi ludźmi. Część badanych nie ma możliwości pracy w domu lub jest zdania, że nie byłaby w stanie skupić się na pracy z uwagi na innych domowników (9%).

Tabela 33 Zalety oraz wady organizacji czasu pracy umożliwiającej pracownikowi pracę w domu w opiniach pracowników

ZALETY		WADY	
brak dojazdów do pracy	35%	brak chęci i motywacji do pracy	31%
większa samodzielność przy planowaniu rozkładu dnia	13%	dom nie kojarzy się z pracą	12%
brak stresu, presji	11%	brak kontaktu z innymi ludźmi, klientami	12%
luźniejsze podejście do pracy, swoboda	11%	brak możliwości pracy/skupienia w domu – rodzina przeszkadza	9%
możliwość połączenia pracy i obowiązkami domowymi, prywatnymi	10%	brak dobrych warunków do pracy w domu	6%
elastyczne godziny pracy	9%	charakter, specyfika pracy	5%
oszczędność czasu	7%	bałagan w domu	5%
niższe koszty	5%	monotonia, nuda, depresja	4%
bliskość rodziny	5%	brak czasu dla rodziny	2%
możliwość opieki nad dziećmi/osobami zależnymi/osobami starszymi	5%		
charakter pracy	4%		
brak bezpośredniej kontroli przełożonych	3%		
luźny strój/brak makijażu	3%		
więcej czasu dla siebie	2%		
ciepło i przyjemnie	2%		

ZALETY		WADY	
żadne, brak zalet	10%	brak wad	10%
trudno powiedzieć	15%	trudno powiedzieć	20%

Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Eksplozacyjne badanie jakościowe ujawniło, że o ile sam termin „telepraca” jest znany uczestnikom rynku pracy i został włączony do słownika uczestników rynku pracy, jego rozumienie bywa dwojakie. Część osób kojarzy telepracę z pracą przez telefon (telemarketingiem). Dotyczy to zwłaszcza pracowników o niższych kwalifikacjach, którzy z racji podejmowanych prac rzadko mają w praktyce do czynienia z jej drugą formą, czyli wykonywaniem pracy poza siedzibą pracodawcy.

Jeśli chodzi o telepracę rozumianą w drugim przywołanym znaczeniu, warto podkreślić, że jej ocena na poziomie jakościowym okazała się zróżnicowana.

Zalety

- ⌚ Jako najważniejszą zaletę tego rozwiązania dla pracownika wskazuje się umożliwienie wykonywania pracy w preferowanym przez niego miejscu i czasie, także w domu. Ważne jest, że pozwala to w szczególnych okolicznościach na bardziej efektywne dla pracownika dysponowanie czasem i dopasowanie czasu pracy do potrzeb prywatnych. W określonych okolicznościach (macierzyństwo, opieka nad osobą chorą itp.), może to mieć ogromne znaczenie dla możliwości utrzymania przez pracownika pracy.

Dobre [rozwiązanie] - Jeśli pracownik z jakichś przyczyn nie ma możliwości bycia w tym zakładzie pracy, natomiast zależy mu na tej ciągłości zatrudnienia, żeby nie wypaść z tego obiegu. [FGI, Łódź, Instytucje rynku pracy - mniejsze i państwowe]

Nie tracę czasu na dojazdy, nie tracę na paliwo, firma nie traci na paliwo moje. Jestem zdziwiony, że nie miałem zaproponowanej takiej umowy już wcześniej. [FGI, Łódź, Pracownicy o wyższych kwalifikacjach]

- ⌚ Wielu z badanych pracodawców, niezależnie od lokalizacji i wielkości prowadzonej działalności, zwracało natomiast uwagę na oszczędność tego rozwiązania wynikającą z braku konieczności przygotowywania dla pracownika stanowiska pracy w biurze. W związku z tym bywa to dobre rozwiązanie dla małych firm (np. informatycznych), dla których ważne jest ograniczanie kosztów.
- ⌚ Warto zaznaczyć, że także i w tym kontekście pomija się kwestię kosztów wynikających z obowiązku wyposażenia pracownika w odpowiedni sprzęt, jego serwisowanie i szkolenie BHP w miejscu wykonywania pracy. Na ten aspekt zwraca natomiast uwagę przedstawiciel Inspekcji Pracy, wskazując go jako obowiązeki pracodawcy, a zarazem główny obszar możliwych kontroli (np. w zakresie przestrzegania przez pracownika zasad BHP).

Wady

- ⌚ Zasadniczą wadą pozostaje natomiast z punktu widzenia pracownika trudność wynikająca z konieczności racjonalnego dysponowania czasem w taki sposób, by rzetelnie wywiązywać się z obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie takie niesie także ryzyko przeciążenia pracownika pracą przez pracodawcę.

Minus - Ogromne! Pracodawcy bardzo boją się obciążać pracownika zaufaniem, tym że faktycznie będzie pracować w domu. Trzeba bardzo dobrze taką osobę znać, żeby mieć takie zaufanie. Dodatkowo myślę, że predyspozycje indywidualne – nie każdy nadaje się do pracy w domu. [FGI, Łódź, Instytucje rynku pracy - mniejsze i państwowe]

- ⌚ Opcja ta niesie istotne utrudnienia również dla pracodawcy, który traci bezpośrednią kontrolę nad przebiegiem procesu pracy, co zwiększa ryzyko wykonania jej nieprawidłowo lub nieterminowo. Żaden z badanych pracodawców nie wspominał w tym kontekście o możliwości prowadzenia kontroli realizacji pracy w miejscu jej wykonywania. Wskazuje to, że być może to rozwiązanie nie jest pracodawcom znane.

Może przez to, że pracodawca oczekuje, że pracownik będzie, kiedy sam zarządza swoim czasem, będzie siebie bardziej nadzorował. Tak jak była właśnie kwestia poruszona, że będzie siebie bardziej nadzorował i będzie taki niezależny i sam świetnie wykonywał swoją pracę. Gorzej w sytuacji, kiedy ma być uzyskany efekt i nagle okazuje się, że gdzieś w połowie tej pracy został popełniony błąd, który nie mógł zostać skorygowany przez co efekt jest zupełnie odwrotny. Więc tutaj ten brak kontroli może być faktycznie problemem. [FGI, Łódź, Instytucje – pilotaż]

Podsumowanie

Telepraca jest instrumentem dość dobrze znanym, ale budzącym dwojakie skojarzenia. Z jednej strony z wykonywaniem pracy przez telefon (telemarketingiem), z drugiej zaś ze świadczeniem pracy poza siedzibą zakładu pracy. Co ciekawe badanie ujawniło, że częściej w ten sposób pracowali pracownicy najlepiej wykształceni, na stanowiskach specjalistów, rzadko zaś na stanowiskach niższego szczebla. Jest to związane z charakterem wykonywanej pracy i możliwością wykonywania jej poza zakładem pracy. O ile sami pracownicy może nie odrzuciliby możliwości pracy w domu, to jednocześnie przyznają, że nie zawsze jest to realne, bo nie każdą pracę da się wykonać zdalnie. Jeżeli już takie rozwiązanie jest stosowane, to informacje na ten temat są zwykle ujmowane w umowie, jeśli taka forma pracy ma stać się zasadą. Gdy dotyczy to sporadycznych sytuacji, zdarza się, że ustalenia tego rodzaju mają charakter ustnego porozumienia z przełożonym/pracodawcą i nie są ujmowane w dokumentacji. Wydaje się, że telepraca jest powiązana ze szczególnymi branżami np. kreacja, wyposażenie wnętrz/architektura, branża informatyczna. W wielu innych jest natomiast z przyczyn oczywistych niemożliwa do zastosowania (budownictwo, handel itp.).

Przedstawiciele instytucji zatrudnienia oceniając tę formę organizacji czasu pracy, kładli nacisk na elementy negatywne, podkreślali ryzyko, jakie niesie ona dla pracodawcy – przede wszystkim brak kontroli nad przebiegiem wykonania pracy.

12.2 Work-sharing

Work-sharing

przejściowe zmniejszenie wymiaru czasu pracy osób zatrudnionych w firmie w celu uniknięcia zwolnień

Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z dn. 01.07.2009 r. – art. 12 (Dz.U. z dn. 07.08.2009 r.); Kodeks pracy, m.in. art. 11, 94, 150, 154; Praca dzielona, redukcja liczby godzin pracy przy zachowaniu danej liczby etatów.

Rozwiązanie to okazało się bardzo słabo znane badanym i rzadko stosowane. Spontanicznie taką formę wskazało 2% pracodawców, a zaledwie 24% zadeklarowało jej znajomość na poziomie odpowiedzi wspomaganych. Zdecydowana większość pracodawców (96%) nie miała doświadczenia z taką formą organizacji czasu, w ciągu ostatnich 3 lat. W momencie badania *work-sharing* stosował tylko 1% pracodawców. Kolejne 3% wykorzystywało takie rozwiązanie w przeszłości.

Odsetek przedsiębiorstw, które stosowały taką formę organizacji czasu pracy, jest zbyt mały, aby zaobserwować jednoznaczne zależności. Można jednak zasygnalizować, że mikro- i małe przedsiębiorstwa trochę częściej wykorzystywały taką formę niż średnie i duże firmy. W branży przemysłowej i usługach 5% pracodawców miało doświadczenie z *work-sharingiem* w ciągu ostatnich 3 lat, podczas gdy w pozostałych branżach wykorzystanie takiej organizacji czasu pracy było znikome. W powiatach sieradzkim (10% firm) i skierniewickim (6% firm) stosowano taką formę w ciągu ostatnich 3 lat, tymczasem w pozostałych lokalizacjach skala wykorzystania *work-sharingu* była znikoma.

Zdecydowana większość badanych nie rozważa stosowania takiej elastycznej formy organizacji czasu pracy (94%). Nieliczni pracodawcy (1%) zastanowiliby się nad wykorzystaniem takiego rozwiązania w razie potrzeby lub w przypadku stanowiska, które nie wymagałoby zatrudnienia na pełen etat. Osoby niezainteresowane *work-sharingiem* nie widzą potrzeby stosowania takiej formy (62%). Ważnym argumentem przeciwko przejściowemu zmniejszaniu wymiaru czasu pracowników jest specyfika pracy wykonywanej w zakładzie (13%). Ponadto w przypadku części firm (7%) to rozwiązanie nie jest przewidziane w statucie.

Tabela 34 Znajomość oraz stosowanie *work-sharing* w opiniach pracodawców oraz pracowników

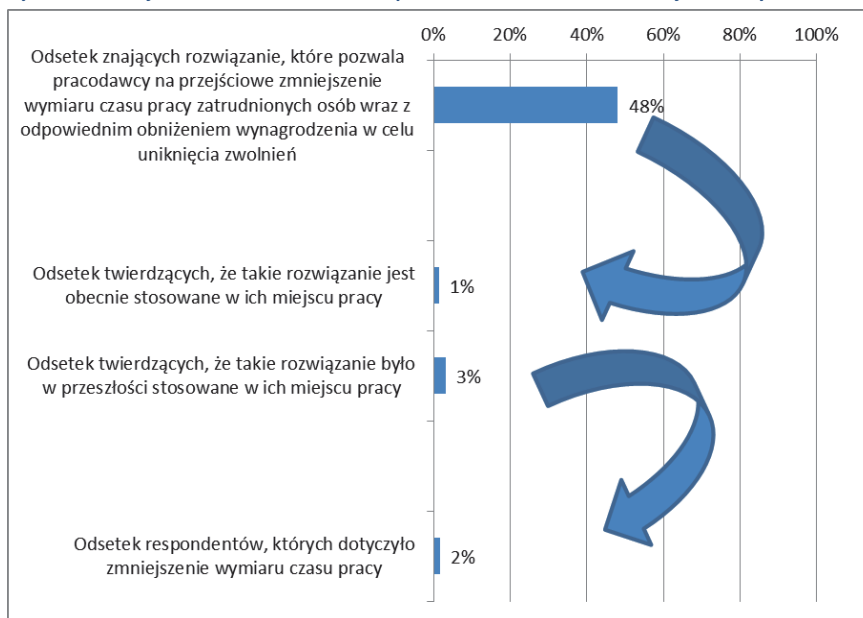
	% lub średnia		% lub średnia
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	2%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	1%
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	24%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	3%

	% lub średnia		% lub średnia
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	96%
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 397)			
w razie potrzeby – ogólnie	1%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	94%
gdy stanowisko nie wymaga zatrudnienia na pełny etat	1%	trudno powiedzieć	4%
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 372)			
brak potrzeby	62%	każdy powinien mieć swoje zadania, swoje stanowisko, nie ma wtedy odpowiedzialności zbiorowej	1%
bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	13%	nie zamierzają zatrudniać nowych pracowników	1%
brak możliwości – takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie	7%	nie myśleli o tym	1%
wykluczają taką możliwość – ogólnie	4%	trudno powiedzieć	9%
PRACOWNICY (N = 1001)			
		odsetek pracowników, których dotyczyło przejściowe zmniejszenie wymiaru czasu pracy	1,7%
WIEK			
ZAWÓD			
18–35 lat (N = 374)	0,0%	przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (N = 52)	0,0%
36–55 lat (N = 502)	1,8%	specjaliści (N = 121)	1,9%
powyżej 55 lat (N = 125)	6,0%	technicy i inny średni personel (N = 118)	2,7%
WYKSZTAŁCENIE			
gimnazjalne lub niższe (N = 53)	3,3%	pracownicy biurowi (N = 95)	0,0%
zasadnicze zawodowe (N = 240)	2,5%	pracownicy usług i sprzedawcy (N = 225)	1,5%
średnie ogólne (N = 181)	1,0%	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N = 163)	2,4%
średnie zawodowe, pomaturalne, policealne (N = 236)	1,0%	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N = 111)	1,2%
wyższe (N = 289)	1,7%	pracownicy przy pracach prostych (N = 101)	2,6%

Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Zmniejszenie wymiaru czasu pracy okazało się formą lepiej znaną pracownikom niż pracodawcom. Prawie połowa badanych pracowników przyznała, że zetknęła się z takim rozwiązaniem. Jednak ich osobiste doświadczenie było w tym obszarze znikome. Sporadycznie przyznawano, że zmniejszenie wymiaru czasu pracy jest lub było stosowane w miejscu pracy pracownika. Ponadto rozwiązanie to dotyczyło pracy zaledwie 1,7% badanych pracowników. Można zaobserwować pewne tendencje w stosowaniu takiego rozwiązania. Dotyczyło trochę częściej osób powyżej 55. roku życia oraz pracowników słabiej wykształconych – z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz zasadniczym zawodowym. Nieco częściej pracowali w zmniejszonym wymiarze czasu pracy przedstawiciele zawodów niższego szczebla – pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, pracownicy przy pracach prostych.

Rysunek 96 Znajomość oraz doświadczenie pracowników w zakresie zmniejszenia wymiaru czasu pracy



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Daje się zauważyć, że 43% badanych dopuściłoby możliwość pracy w zmniejszonym wymiarze czasu, by uniknąć zwolnienia. Co prawda jedynie 5% pracowników zgodziłoby się na to bezwarunkowo, ale kolejne 38% dopuściłoby taką możliwość na określony czas. Natomiast 20% badanych w obliczu konieczności przejścia na taki system pracy od razu zrezygnowałoby z pracy.

Badanym, którzy bezwarunkowo zgodziliby się pracować w zmniejszonym wymiarze czasu (5% wszystkich respondentów), trudno było jednoznacznie określić, czy taka forma zarządzania czasem byłaby dla nich korzystna. Nieznacznie więcej tych osób oceniło taki system jako korzystny (35%) niż jako niekorzystny (28%). Jednocześnie aż 35% pracowników uznało to rozwiązanie za neutralne.

Rysunek 97 Dopuszczanie rozwiązania zmniejszenia wymiaru czasu pracy



Źródło: Badanie CAPI pracowników.

Jak pokazał wywiad jakościowy z pracownikiem Powiatowej Inspekcji Pracy, stosowanie *work-sharing* w praktyce jest problematyczne, ponieważ prawidłowość stosowania tego rozwiązania zależy od stanu prawnego. W sytuacji obowiązywania ustawy anty kryzysowej²³ może być uzasadnione, ale w innych okolicznościach nie, zwłaszcza jeśli pracodawca wymusza takie rozwiązanie bez ustalenia go w porozumieniu

²³ Ustawa antykryzysowa, która miała pomóc pracodawcom w łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego przestała obowiązywać z dniem 31 grudnia 2011 roku. Ustawa ta między innymi zawieszła obowiązywanie zasady limitowania umów o pracę na czas określony.

z pracownikami. Tymczasem pracownicy, który mieli podobne doświadczenia, przedstawiali je raczej jako wynik nacisków kierownictwa i warunek utrzymania pracy, a nie jako wspólnie wynegocjowane warunki umowy.

W każdej chwili strony mogą się dogadać, że na 5 miesięcy wymiar czasu na ¾ etatu, a po 5 miesiącach jest powrót. Ale to jest tylko zwykle zgodne. A wszystkie inne przepisy szczegółowe, że zmniejszamy wbrew jak gdyby woli tego pracownika, muszą być obwarowane przepisami jakimiś szczególnymi. [IDI, przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy]

Inspektor pracy podkreślał, że błędem jest ustalenie etatu cząstkowego z możliwością wykonywania pracy w pełnym wymiarze godzin, jeśli jest to konieczne jako realizacja tej możliwości kodeksowej.

Zalety

- ⊕ Czasowe zmniejszenie wysokości etatów pozwala firmie przetrwać okres gorszej koniunktury bez redukcji zatrudnienia. Zapewnia to pracownikom pracę, a firmie pozwala zachować zespół, co ma duże znaczenie w niektórych branżach, ponieważ reintegracja po zwolnieniach lub integracja w sytuacji późniejszego ponownego naboru trwa w ocenie pracodawców nawet do pół roku. Tylko jedna z badanych firm z kategorii dużych pracodawców miała za sobą doświadczenie wynegocjowanego z pracownikami czasowego i odwróconego po tym okresie ograniczenia wymiaru zatrudnienia części personelu.

U mnie kiedyś była taka sytuacja w firmie, że było zagrożenie zamknięcia wydziału i pracownicy się zgodzili na taką formę, że chodziło o zmniejszenie etatu. To było porozumienie podpisane, zarządzenie zakładu i pracownicy podpisali to i nie było tego problemu. [FGI, Łódź, Duże firmy]

Wydaje się, że rozwiązanie to może być stosowane na łódzkim rynku pracy w sposób nieprawidłowy – jak sugerował inspektor pracy – ponieważ bywa mylone z formalnym zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu. Dodatkowo nie praktykuje się często wprowadzania takich zmian w porozumieniu z pracownikami, lecz raczej w formie odgórznej decyzji zarządu firmy.

Można postawić hipotezę, że rozwiązanie to lepiej się sprawdza w dużych firmach, w których załoga jest zżyta, lojalność wobec zakładu pracy znaczna, a okresy zatrudnienia pracowników długie. Widać jednak, że wiele firm obawia się tego rozwiązania i niejednokrotnie chętniej wybiera redukcję niż negocjacje z pracownikami i narażanie się na związane z tym trudności.

Wady

- ⊖ W wielu przypadkach pracownicy nie uczestniczą w podejmowaniu decyzji o ograniczeniu wymiaru czasu pracy. Bywa że jest to uzależnione od czynników zewnętrznych, które ujawniają się w ostatniej chwili i stawiają pracownika przed faktem dokonanym i wyborem pomiędzy kontynuacją zatrudnienia na nowych warunkach a nagłą utratą pracy. Dodatkowo redukcja części etatu nie oznacza w praktyce zmniejszenia liczby obowiązków, mimo że pensje są proporcjonalnie pomniejszane.

Ja mam takie doświadczenie. Pracowałam w firmie, w której wszyscy przeszliśmy na 7/8 etatu, żeby uchronić te prace. Dobrze, było to związane z pensją, ale ludzie bardzo różnie to odbierali. Była grupa osób, która odeszła od nas, była grupa osób, która bardzo krzyczała i była bardzo niezadowolona. Uznali, że mają po prostu za mało pieniędzy. Była grupa osób, która uważała, że nie jest w stanie wykonać pracy w 7 godzin. [FGI, Łódź, pracownicy o wyższych kwalifikacjach]

U nas w szkole jest trochę inaczej, bo nauczyciele zatrudniani są na podstawie karty nauczyciela, nie kodeksu. Ale u nas też jest tak, że nauczyciel, mimo że ma umowę o pracę na czas nieokreślony może to być zmienione w umowie. Na przykład pracując a liceum, co roku może być inny nabór. Możemy stworzyć mniej klas i nauczyciel ma zmniejszany wymiar do 15/18 czy 10/18 etatu. Oczywiście pensja jest pomniejszona. [FGI, Łódź, pracownicy o wyższych kwalifikacjach]

Podsumowanie

Work-sharing nie był rozpowszechnionym rozwiązaniem w województwie łódzkim – firmy go praktycznie nie stosowały, a jeśli już – dotyczył niewielu pracowników. Gdy to rozwiązanie było wprowadzane, głównie dotyczyło pracowników o niższych kwalifikacjach oraz zajmujących stanowiska niższego szczebla. Pracodawcy natomiast wspominali o pojedynczych przypadkach wyboru takiej możliwości jako rozwiązania pozwalającego

firmie przetrwać trudny okres finansowy. Przedstawiciele mikrofirm oraz pracownicy, zwłaszcza pracujący na niższych stanowiskach, zwracali uwagę na małą zrozumiałość tej nazwy.

12.3 Job-sharing

Job-sharing lub jobsplitting

Kodeks pracy, m.in. art. 11, 94, 150, 154 oraz 128 (praca zmianowa); Forma umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu, gdzie kilka osób dzieli pracę jednego stanowiska. Zwykle są to dwie osoby dzielące stanowisko pracy na pół, aczkolwiek zdarzają się podziały również w innych proporcjach.

Forma ta okazała się dość słabo znana badanym i stosowana tylko sporadycznie. Pojedynczy pracodawcy wymieniali ją spontanicznie jako jedną z elastycznych form. Tylko 26% zadeklarowało znajomość *job-sharingu*, gdy zostało o to wprost zapytanych.

Zdecydowana większość badanych firm nie miała doświadczenia z dzieleniem stanowiska między kilku pracowników (99%). W momencie badania tylko 1% pracodawców stosował takie rozwiązanie. Nie dało się zaobserwować zależności między wielkością firmy i branżą a skalą wykorzystania tej formy. Można jedynie zaznaczyć, że region skierniewicki był jedynym, w którym stosowano *job-sharing* – takie rozwiązanie wykorzystano 7% pracodawców w tej lokalizacji.

Większość, bo 93% pracodawców, nie dopuszczała możliwości stosowania omawianej formy. Nieliczni badani rozważyliby jej zastosowanie w razie potrzeby lub aby odciążyć obecnych pracowników (po 1%). Pracodawcy deklarują, że nie ma potrzeby stosowania *job-sharingu*. Jednak argumentem przeciwko takiemu rozwiązaniu jest również specyficzny charakter pracy wykonywanej w zakładzie (wskazane przez 13% firm) oraz brak takiego rozwiązania w regulaminie firmy (7%).

Jeśli chodzi o badanych pracowników, niecałe 3% z nich obecnie dzieli swoje stanowisko pracy z innym pracownikiem. Można stwierdzić, że takie rozwiązanie dotyczyło trochę częściej kobiet (4%) niż mężczyzn (2%). W przypadku osób w najmłodszej i średniej grupie wiekowej stosowanie takiego rozwiązania było znikome. Tymczasem już 12% pracowników powyżej 55. roku ma osobiste doświadczenie z *job-sharingiem*. Również 12% osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym dzieli swoje stanowisko pracy z inną osobą; w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym i średnim jest to około 3%. Natomiast prawie wcale nie dotyczy to absolwentów szkół wyższych. Skala wykorzystania tej formy jest też zależna od stanowiska. Tylko 1% kierowników i specjalistów dzieli swoje stanowisko pracy z innymi pracownikami. Z kolei wśród pracowników szeregowych jest to trochę częściej stosowane rozwiązanie (4%), podobnie jak w przypadku pracowników przy pracach prostych (7%) oraz pracownikach usług i sprzedawców (4%).

Tabela 35 Znajomość oraz stosowanie *job-sharing* w opiniach pracodawców oraz pracowników

	% lub średnia		% lub średnia
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	0%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	1%
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	26%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	0%
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	99%
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 396)			
w razie potrzeby – ogólnie	1%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	93%
zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/odciążenie pracowników	1%	trudno powiedzieć	5%
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 368)			
brak potrzeby	63%	każdy powinien mieć swoje zadania, swoje	1%

	% lub średnia		% lub średnia
		stanowisko, nie ma wtedy odpowiedzialności zbiorowej	
bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	13%	nie zamierzają zatrudniać nowych pracowników	1%
brak możliwości – takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie	7%	nie myśleli o tym	1%
wykluczają taką możliwość – ogólnie	5%	trudno powiedzieć	8%
PRACOWNICY (N = 1001)			
odsetek zatrudnionych w oparciu o taką formę			3%
WIEK		ZAWÓD	
18–35 lat (N = 374)	2%	przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (N = 52)	2%
36–55 lat (N = 502)	1%	specjaliści (N = 121)	0%
powyżej 55 lat (N = 125)	12%	technicy i inny średni personel (N = 118)	2%
WYKSZTAŁCENIE		pracownicy biurowi (N = 95)	
gimnazjalne lub niższe (N = 53)	12%	pracownicy usług i sprzedawcy (N = 225)	4%
zasadnicze zawodowe (N = 240)	3%	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N = 163)	3%
średnie ogólne (N = 181)	3%	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N = 111)	1%
średnie zawodowe, pomaturalne, policealne (N = 236)	3%	pracownicy przy pracach prostych (N = 101)	7%
wyższe (N = 289)	0%		
PŁEĆ			
mężczyzna (N = 540)	2%		
kobieta (N = 461)	4%		

Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Zalety

- ☞ *Job-sharing* może być formą pod pewnymi względami korzystną dla osób rozpoczynających karierę zawodową. Pozwala bowiem przyuczać się do obowiązków zawodowych i samej roli pracownika w mniejszym obciążeniu niż podczas pracy na pełen etat. Dzielenie stanowiska, zwłaszcza z osobą bardziej doświadczoną, może ten proces wspierać.

Była to moja jedna z pierwszych prac, to był właśnie okres próbny. Jak dla mnie na pierwszą pracę było to korzystne. Będąc rano mogłam to jakoś pogodzić z obowiązkami po południu. Nie byłam non stop w pracy, mogłam się pouczyć. A jak przychodziła praca na popołudnie, nie byłam przyzwyczajona, byłam młoda, jednak kończenie pracy o 22.00 było dla mnie wielką rzeczą i jeszcze obowiązki w domu, przygotowanie się na następną dzień, czy na uczelnie, to już kolidowało. Miałam mieszane uczucia. [FGI, Łódź, pracownicy o wyższych kwalifikacjach]

Wady

- ☞ W ocenie tego wariantu organizacji czasu pracy zwraca się uwagę przede wszystkim na jego niedogodności. Ogranicza efektywność wykorzystania etatu – pojawiają się trudności przy kontynuacji działań rozpoczętych przez jednego z dwóch pracowników zatrudnionych na danym stanowisku (jeśli zadanie polega na kontynuowaniu rozpoczętych wcześniej czynności). Mogą się pojawić problemy w zapewnieniu ciągłości realizacji zadań, w przypadku gdy jest w nie zaangażowanych więcej osób, jeśli część z nich nie będzie mogła okresowo świadczyć pracy.

Są też duże problemy w momencie gdy pracodawcy zatrudniają na część etatu, jeśli będzie 3-4 pracowników wykonywało tą samą pracę to może zwiększyć pracę dla księgowości bo ci pracownicy w różnych terminach mogą zachorować, pójść na urlopy. Jest większe obciążenie dla służb księgowo-płacowych i to może utrudniać pracodawcy. [FGI, Łódź, Instytucje rynku pracy - mniejsze i państwowe]

Jedna od rana do godziny 11:00, a druga od 11:00 do 15:00, jednak praca była taka, że coś się tam działo i ten, który przychodził po południu nie wiedział co się działo rano i odwrotnie. Tak jak po urlopach. I to kolidowało, trzeba było wszystko przekazywać, nie zdało to egzaminu, u nas przynajmniej. [FGI, Łódź, pracownicy o wyższych kwalifikacjach]

- ☞ Pojawia się także ryzyko zaniedbań w wykonywaniu pracy, wynikające z przerwania odpowiedzialności za realizację wyznaczonych zadań na partnera na danym stanowisku.

Ja widzę, że jeżeli chodzi o podzielenie tutaj pracy pomiędzy 2 lub więcej pracowników może być zrzucenie odpowiedzialności. Przypuśćmy: ja tego nie zrobię, przecież pani może to zrobić. [FGI, Łódź, Instytucje – pilotaż]

Podsumowanie

Job-sharing, podobnie jak *work-sharing*, to rozwiązania relatywnie mało znane i stosowane. Nieco większe doświadczenia mają w tym względzie pracownicy niż pracodawcy (pojedyncze osoby stosowały tego typu rozwiązania). Tak jak *work-sharing*, dzielenia stanowiska pracy doświadczały przede wszystkim osoby z niższym poziomem wykształcenia oraz zatrudnione na niższym szczeblu. W ocenie jakościowej tego rozwiązania przeważają opinie negatywne. Atutem może być natomiast możliwość przyuczenia się w tej formie do pełnienia obowiązków zawodowych, trzeba jednak pamiętać, że z założenia forma ta nie ma być narzędziem *tutoringu*.

12.4 Zadaniowy czas pracy

Zadaniowy czas pracy

Kodeks pracy, art. 25–67, 128–151 (zwłaszcza art. 140); Forma umowy o pracę z określeniem konkretnych zadań, które muszą być wykonane w ustalonym czasie pracy. Oznacza to, że pracownikowi nie ustala się rozkładu czasu pracy, a jedynie zadania. Za k.p.: „W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129”.

Zadaniowy czas pracy okazał się być dość dobrze znaną i jedną z najczęściej stosowanych elastycznych form organizacji czasu pracy. Była to jedna z najczęściej wymienianych przez pracodawców form na poziomie odpowiedzi spontanicznych (5%). Ponadto 65% pracodawców wykazało się jej znajomością wspomaganą. W momencie badania 9% pracodawców stosowało zadaniowy czas pracy. Kolejny 1% wykorzystywał tę formę organizacji czasu w ciągu ostatnich 3 lat. Z kolei 89% pracodawców nie miało doświadczenia, jeśli chodzi o to rozwiązanie.

Da się dostrzec, że skala wykorzystania takiej formy organizacji czasu pracy nieznacznie rosła wraz z liczbą zatrudnianych pracowników. Zadaniowy czas pracy był stosowany w 9–11% mikro- i małych przedsiębiorstwach oraz w 13% średnich firm. W przypadku zakładów zatrudniających od 250 osób było to już 18%. Takie niestandardowe rozwiązanie okazało się dość popularne w usługach (17% firm) oraz przemyśle (11%). W pozostałych branżach było stosowane sporadycznie.

Zadaniowy czas pracy jest dość popularny w przypadku zatrudniania specjalistów (np. architektów). Według takiego systemu pracują także kierownicy pojazdów oraz technicy i personel średniego szczebla (np. księgowi, geodeci). Trochę rzadziej omawiane rozwiązanie stosowane jest wobec pracowników biurowych oraz pracowników usług. Sporadycznie według zadaniowego czasu pracy swoje obowiązki wykonują kierownicy do spraw obsługi biznesu.

Większość pracodawców, którzy obecnie nie stosują zadaniowego czasu pracy, raczej nie jest skłonna wprowadzić go w przyszłości. Nieliczni pracodawcy rozważaliby stosowanie takiego systemu w razie takiej potrzeby, w przypadku zwiększonej liczby klientów lub podpisania nowych kontraktów (po 2%). Ponadto część pracodawców rozważyłaby zastosowanie zadaniowego czasu pracy na prośbę pracownika oraz żeby sprawdzić nowo zatrudnioną osobę (po 1%). Niskie zainteresowanie wykorzystaniem takiego niestandardowego rozwiązania pracodawcy tłumaczą przede wszystkim brakiem potrzeby jego stosowania (68%). Zwracano także

uwagę, że takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie firmy (8%). W niektórych przedsiębiorstwach specyfika zawodów wyklucza to rozwiązania (5%).

Jeśli chodzi o badanych pracowników, w momencie badania 6% z nich wykonywało swoje obowiązki według zadaniowego czasu pracy.

Można zauważyć pewne zróżnicowania wśród respondentów dotyczące poziomu wykorzystania zadaniowego systemu organizacji czasem pracy. Nieco częściej w oparciu o tę formę umowy zatrudnieni są mężczyźni niż kobiety. Ponadto ta forma ma szczególne znaczenie dla osób wysoko wykształconych, zajmujących stanowiska wymagające wysokich kwalifikacji – stanowiska kierownicze, specjalistów. Należy jednak zauważyć, że o ile pracodawcy z wykorzystaniem tej formy zatrudniają przede wszystkim specjalistów, to wśród pracowników zatrudnionych w tym systemie deklarują również pracownicy niższego szczebla mający niższe kwalifikacje, a także pracownicy z najniższego szczebla w hierarchii stanowisk. W tym ostatnim przypadku deklaracje te mogą opierać się na innym rozumieniu pojęcia „zadaniowy czas pracy”, które może być interpretowane po prostu jako wykonywanie określonych obowiązków przez przełożonego zadań.

Osoby pracujące według zadaniowego czasu pracy deklarowały zadowolenie ze stosowania tej elastycznej formy (79% odpowiedzi bardzo i raczej zadowolony). Wśród zalet tej formy wymieniano możliwość samodzielnego organizowania sobie pracy, posiadanie czasu na zajęcie się rodziną lub dla siebie, rozliczanie z zadań czy też po prostu dopasowanie do indywidualnych potrzeb pracownika. Znaczna część pracowników w ogóle nie dostrzegała wad tego systemu organizacji czasu pracy. Pozostali wskazywali przede wszystkim na długi czas pracy i towarzyszącą temu systemowi nieprzewidywalność. Co ciekawe takiemu rozwiązaniu towarzyszą niskie wynagrodzenia, co może być związane z faktem, że jeżeli nie wykona się zadania, to nie otrzymuje się wynagrodzenia.

Natomiast osoby, które dotychczas nie miały doświadczenia z pracą w systemie zadaniowym, byłyby skłonne stosować ten wariant; 15% badanych zaakceptowałoby takie rozwiązanie bezwarunkowo, kolejne 25% mogłoby w ten sposób pracować przez określony czas. Należy jednak zaznaczyć, że 19% pracowników nie zaakceptowałoby tej formy zarządzania czasem, a kolejnym 21% trudno było określić, czy dopuszczają możliwość pracowania według zadaniowego systemu organizacji czasu.

Tabela 36 Znajomość oraz stosowanie zadaniowego czasu pracy w opiniach pracodawców oraz pracowników

		% lub średnia	% lub średnia
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	5%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	9%
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	65%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	1%
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	89%
		średnia liczba pracowników zatrudnionych obecnie z wykorzystaniem tej formy (N = 38)	3,8
STANOWISKA, NA KTÓRYCH NAJCZĘŚCIEJ ZATRUDNIANI SĄ PRACOWNICY Z WYKORZYSTANIEM TEJ FORMY (N = 38)			
[100000] PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	2%	[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	8%
[121990] pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania, gdzie indziej niesklasyfikowani	2%	[524990] pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni, gdzie indziej niesklasyfikowani	8%
[200000] SPECJALIŚCI	31%	[700000] ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	1%
[216101] architekt	8%	[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	14%
[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	12%	[830000] - kierowca i operator pojazdów	14%
[311104] technik geodeta	6%	na wszystkich stanowiskach w firmie	17%
[331301] księgowy	6%	nie sprecyzowano	7%
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	9%		

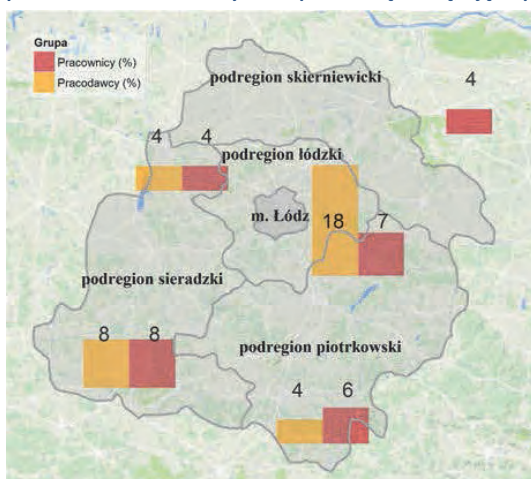
	% lub średnia		% lub średnia
[431100] pracownik do spraw rachunkowości i księgowości	9%		
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 362)			
zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/odciążenie pracowników	2%	nie rozważają, gdyż w firmie stosowane są standardowe warunki zatrudnienia	1%
w razie potrzeby – ogólnie	2%	na prośbę pracownika	1%
żeby sprawdzić pracownika	1%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	88%
brak potrzeby	1%	trudno powiedzieć	4%
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 320)			
brak potrzeby	68%	nie zamierzają zatrudniać nowych pracowników	1%
brak możliwości – takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie	8%	nie myśleli o tym	1%
bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	5%	bo mają stałych, wykwalifikowanych pracowników	1%
wykluczają taką możliwość – ogólnie	4%	trudno powiedzieć	12%
PRACOWNICY (N = 1001)			
odsetek zatrudnionych w oparciu o taką formę			6%
WIEK		ZAWÓD	
18–35 lat (N = 374)	5%	przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (N = 52)	7%
36–55 lat (N = 502)	6%	specjaliści (N = 121)	7%
powyżej 55 lat (N = 125)	7%	technicy i inny średni personel (N = 118)	7%
WYKSZTAŁCENIE		pracownicy biurowi (N = 95)	
gimnazjalne lub niższe (N = 53)	14%	pracownicy usług i sprzedawcy (N = 225)	2%
zasadnicze zawodowe (N = 240)	5%	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N = 163)	6%
średnie ogólne (N = 181)	5%	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N = 111)	10%
średnie zawodowe, pomaturalne, policealne (N = 236)	5%	pracownicy przy pracach prostych (N = 101)	11%
wyższe (N = 289)	7%		
PŁEĆ			
mężczyzna (N = 540)	8%	kobieta (N = 461)	3%
ZADOWOLENIE Z FORMY CZASU PRACY (N = 52)			
bardzo zadowolony(a)	41%	raczej niezadowolony(a)	2%
raczej zadowolony(a)	38%	trudno powiedzieć	4%
przeciętnie zadowolony(a)	15%		
ZAINTERESOWANIE PODJĘCIEM ZATRUDNIENIA W TAKIEJ FORMIE (N = 942)			
tak	15%	nie, od razu zrezygnował(a)by z pracy	19%
tak, ale tylko na określony czas	25%	trudno powiedzieć	21%
tak, ale jednocześnie szukał(a)by nowej pracy	10%	nie dotyczy, nie byłoby to możliwe	9%
CO SIĘ PODOBA W TEJ FORMIE (N = 59)			
sam sobie organizuję pracę	18%	łatwo planować czas wolny	7%
jest czas po pracy na zajęcie się rodziną, dla siebie	17%	daje mi odpowiednie zarobki	7%
stała liczba godzin pracy	12%	daje mi więcej wolnego czasu później – w kumulacji	5%
jestem rozliczany z zadań	12%	opłacone składki zdrowotne i emerytalne	2%
stałe godziny pracy	11%	dobra atmosfera, fajni współpracownicy	2%
jest to dobry system pracy, odpowiedni dla mnie	10%	praca mobilna	2%

	% lub średnia		% lub średnia
elastyczność rozłożenia godzin pracy w tygodniu	9%	pozwala się realizować zawodowo	2%
możliwość dorobienia	8%	bo mam pełen etat	2%
jak wykonam swoją pracę, to mam wolne	8%	bo mam pracę	2%
		trudno powiedzieć	4%
CO SIĘ NIE PODOBA W TEJ FORMIE (N = 59)			
nie ma wad	44%	jeśli się zadania nie wykona, ma się mniej pieniędzy	4%
długi czas jednej zmiany, jednego dnia	21%	nie daje możliwości załatwienia spraw urzędowych	2%
nieprzewidywalne godziny pracy	9%	niepewność zadań, miejsca i czasu	2%
mała pensja	8%	brak możliwości rozwoju	2%
ciężka praca	7%	nie doceniają pracowników	2%
praca zmianowa	5%		
mało czasu dla rodziny	4%	trudno powiedzieć	8%

Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Jeśli chodzi o zróżnicowanie regionalne, to zadaniowy czas pracy stosowany jest przede wszystkim w Łodzi, ewentualnie podregionie sieradzkim. Najrzadziej mieli z taką formą do czynienia firmy oraz pracownicy z podregionu skierniewickiego.

Rysunek 98 Odsetek pracodawców stosujących zatrudnienie w formie zadaniowego czasu pracy oraz odsetek pracowników zatrudnionych w oparciu o tę formę; ujęcie pod kątem podregionu



Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Badanie jakościowe wskazało, że zadaniowy czas pracy był formą zatrudniania znaną badanym. O jej praktycznym wykorzystaniu mówili częściej pracownicy o wyższych kwalifikacjach, aczkolwiek bywa także stosowana w zawodach wymagających niższego przygotowania zawodowego.

W dużych firmach zdarza się, że przechodzi się na taką formę organizacji czasu pracy na prośbę pracownika. Uważa się jednak, że stosowanie tego rozwiązania na większą skalę byłoby dla przedsiębiorstwa zbyt kłopotliwe i wprowadzałoby za duże ryzyko. W mikroprzedsiębiorstwach zadaniowy czas pracy stosuje się raczej jako formę dodatkową, w postaci wykraczającego poza zwykłe obowiązki zlecenia.

O ile duże i średnie firmy ujmują zapisy na ten temat w umowach o pracę, w mikrofirmach, podobnie jak inne elastyczne rozwiązania, zadaniowy czas pracy jest stosowany raczej w ramach umowy ustnej między pracodawcą a pracownikiem. Jeśli już wpisuje się tego rodzaju ustalenia w umowy, ma to raczej na celu ograniczanie kosztów – np. wydatków na diety kierowców.

No właśnie, bo chodzi o to, żeby nie płacić dodatkowych diet, bo Inspekcja Pracy przyczepiała się do wszystkiego, więc jak się w umowie napisało zadaniowy to się nie czepiali. [FGI, Łowicz, Mikroprzedsiębiorstwa]

Zalety

- ⌚ Zadaniowy czas pracy pozwala dostosować okres wykonania pracy do potrzeb pracownika, co może nawet zwiększyć jego zaangażowanie w realizację powierzonych czynności. Przy założeniu, że zostanie ona wykonana terminowo, dla pracodawcy oznacza to wzrost efektywności pracy.

Na pewno plusem jest zadaniowy czas pracy i dla pracownika i pracodawcy. Wykonuje dowolną pracę w określonym dla siebie czasie. Dla pracodawcy taki pracownik może być bardziej wydajny gdy pracuje zadaniowo. Wtedy jest w stanie w danym czasie wykonać więcej zadań. [FGI, Łódź, Instytucje rynku pracy - mniejsze i państwowe]

- ⌚ Podobnie jak w przypadku telepracy, zadaniowy czas pracy może się wiązać z ograniczeniem nakładów na stworzenie stanowiska pracy, dotyczy to jednak tylko określonych zawodów (np. architekt, prawnik). W części przypadków natomiast pracodawca może kontrolować przebieg realizacji zadania co najmniej częściowo, obserwując przyrost realizacji zadania wykonywanego w miejscu pracy (np. w rzemiośle).

Ale nie ma biur i nie musi bawić się w tego typu rzeczy, to jest duża oszczędność i również wchodzi w to nieregulowany czas pracy, bo pracownik ma wykonać jakieś zadanie, z konkretnym rezultatem na koniec, jest to bardzo duża oszczędność i bardzo duży plus. Pracownik z takimi kompetencjami ma coś wykonać, nie ważne czy w Berlinie, czy w Łodzi, ja nie muszę go sprawdzać, umawiam się na termin, i muszę otrzymać od niego jakieś wykonane przez niego dzieło. [FGI, Łódź, Instytucje rynku pracy – duże prywatne agencje]

Wady

- ⌚ Podobnie jak w przypadku telepracy, istnieje jednak zagrożenie dla pracodawcy, że praca nie zostanie wykonana. Zwykle nie ma też nadzoru nad pracownikiem i możliwości oceny, czy pracuje systematycznie i zdąży wykonać zlecenie. W związku z tym forma ta w wielu branżach jest stosunkowo rzadko wykorzystywana z inicjatywy pracodawcy. Bywa również źle rozumiana - mylona z równoważnym czasem pracy).

Równoważny czas pracy również. Sytuacja jest tego typu, że coś jest nie skończone jednego dnia to przychodzi wcześniej do pracy, potem godziny sobie odbiera i w innym dniu. [FGI, Łowicz, Mikro przedsiębiorstwa]

Podsumowanie:

Zadaniowy czas pracy należy do częściej stosowanych form elastycznej organizacji czasu pracy. Należy zwrócić uwagę na zróżnicowanie wśród pracowników, jeśli chodzi o stanowiska pracy, na których świadczą pracę według systemu zadaniowego. Z jednej strony w oparciu o to rozwiązanie zatrudnieni są pracownicy niższego szczebla – operatorzy maszyn i urządzeń, a także pracownicy przy pracach prostych, z drugiej jednak pracownicy wyższego szczebla – kierownicy i specjaliści. Jak pokazało badanie jakościowe, ta forma bywa wykorzystywana raczej z inicjatywy pracownika niż pracodawcy. Pojęcie zadaniowego czasu pracy jest często mylone z innymi formami organizacji czasu pracy np. równoważnym czasem pracy czy też telepracą (ponieważ dopuszcza realizację zadań służbowych poza miejscem pracy).

12.5 Równoważny czas pracy

Równoważny czas pracy

Kodeks pracy, art. 25–67, 128–151 (zwłaszcza 135–150); Forma umowy o pracę z wykorzystaniem systemu równoważnego. W ramach tego systemu pracownik świadczy pracę mniej niż pięć dni w tygodniu, przy jednoczesnym przedłużeniu dziennego wymiaru czasu pracy.

Badanie ilościowe pokazało, że równoważny czas pracy jest dość dobrze znanym rozwiązaniem i jedną z częściej stosowanych elastycznych form organizacji czasu pracy. Na poziomie spontanicznych odpowiedzi 4% pracodawców wymieniło taką elastyczną formę. Kolejne 46% badanych wykazało się wspomaganą znajomością równoważnego czasu pracy. **Taki sposób zarządzania czasem stosuje 11% pracodawców.** Kolejne

3% z nich wykorzystywało takie rozwiązanie w przeszłości. Natomiast 86% pracodawców nie miało doświadczenia z tą elastyczną formą na przestrzeni ostatnich 3 lat.

Skala stosowania równoważnego czasu pracy była zależna od wielkości przedsiębiorstwa. W mikro- i małych firmach było to raczej rzadko spotykane rozwiązanie (odpowiednio 9% i 18% firm). Natomiast już 30% średnich oraz 42% dużych firm stosowało tę niestandardową formę zarządzania czasem. System równoważnego czasu pracy był wykorzystywany częściej w firmach usługowych (17%) niż przemysłowych i handlowych (5–6%).

Równoważny czas pracy jest stosowany przez badane firmy na różnego rodzaju stanowiskach. Z jednej strony dotyczy pracowników przy pracach prostych (np. w przemyśle) oraz sprzedawców. Z drugiej strony taka organizacja czasu pracy dotyczy także specjalistów (np. psychologów) i pracowników biurowych (np. związanych z rachunkowością i księgowością). Natomiast takie rozwiązanie stanowi rzadkość wśród zatrudnionych w badanych firmach techników i robotników przemysłowych.

Pośród pracodawców, którzy nie stosowali równoważnego czasu pracy, 88% deklaroowało, że takie rozwiązanie w ogóle nie było rozważane. Nieliczni pracodawcy zastanowiliby się nad jego wprowadzeniem na prośbę pracownika (2%), w przypadku gdy pracownikiem jest matka karmiąca lub też sezonowo, w razie zwiększonego zapotrzebowania na usługi firmy (po 1%). Pracodawcy nie byli zainteresowani równoważnym systemem pracy, ponieważ nie widzieli potrzeby stosowania takiego rozwiązania. Wskazywano także na wykluczający taką formę charakter pracy (10%) oraz brak stosownych zapisów w regulaminie firmy (6%).

W przypadku pracowników 4% z nich wykonywało swoje obowiązki według równoważnego systemu zarządzania czasem pracy. Trochę częściej dotyczyło to mężczyzn, osób poniżej 55. roku życia oraz tych z wykształceniem ponadgimnazjalnym i wyższym. Jeśli chodzi o stanowiska i branże, nieco częściej niż inni pracowali w ten sposób kierownicy i przedstawiciele władz publicznych oraz operatorzy i monterzy maszyn.

Osoby pracujące według systemu równoważnego deklaroowały zadowolenie ze stosowania takiej formy. Aż 30% z nich jest bardzo zadowolonych z pracy w tym systemie, kolejne 58% jest raczej zadowolonych. Żaden z badanych pracowników nie wyraził niezadowolenia z powodu pracy według równoważnego systemu zarządzania czasem. Zdaniem pracowników równoważny czas pracy może się podobać, gdyż daje więcej wolnego czasu później – w kumulacji, czas na zajęcie się rodziną, dla siebie, umożliwia planowanie czasu wolnego, elastyczne rozłożenie godzin pracy w tygodniu. Pracownicy są również z niego zadowoleni, gdyż jest dopasowany do ich potrzeb; 39% pracowników stwierdziło, że system ten nie ma wad. Pozostali zwracali uwagę przede wszystkim na obciążenia czasowe i ogólnie ciężką pracę. Zastrzeżenia co do samego systemu pojawiały się sporadycznie – nieprzewidywane godziny pracy, konieczność pracy w zmianach, konieczność zachowania dyspozycyjności, a także ograniczenie czasu dla rodziny.

Ponadto więcej niż połowa pracowników, którzy obecnie nie stosują takiego rozwiązania, dopuściłaby możliwość organizowania swojego czasu pracy w systemie równoważnym; 17% badanych przyjęłoby takie rozwiązanie bezwarunkowo, kolejne 33% zgodziłoby się na pracę w takiej formie na określony czas. Warto jednak zauważyć, że blisko co piąty badany nie potrafi wyrazić swojego zdania o takiej elastycznej formie zarządzania czasem.

Tabela 37 Znajomość oraz stosowanie równoważnego czasu pracy w opiniach pracodawców oraz pracowników

	% lub średnia		% lub średnia
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	4%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	11%
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	46%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	3%
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	86%
		średnia liczba pracowników zatrudnionych obecnie z wykorzystaniem tej formy (N = 44)	8,9
STANOWISKA, NA KTÓRYCH NAJCZĘŚCIEJ ZATRUDNIANI SĄ PRACOWNICY Z WYKORZYSTANIEM TEJ FORMY (N = 44)			
[200000] SPECJALIŚCI	9%	[500000] PRACOWNICY SPRZEDAWCY	12%
		USŁUG I	

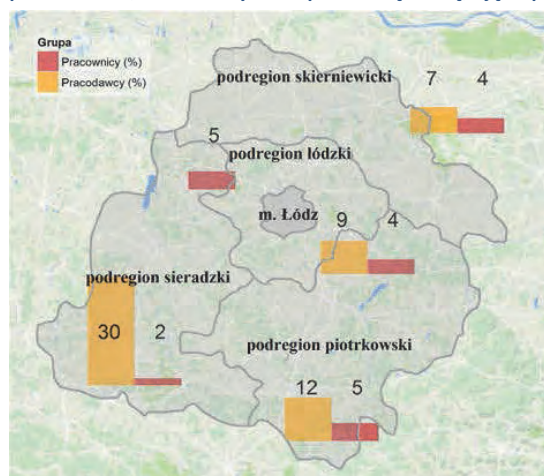
	% lub średnia		% lub średnia
[263401] psycholog	9%	[522301] sprzedawca	11%
[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	1%	[700000] ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	2%
[334300] pracownik administracyjny i sekretarz biura zarządu	1%	[711100] monter konstrukcji budowlanych i konserwator budynków	1%
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	8%	[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	13%
[431100] pracownik do spraw rachunkowości i księgowości	8%	[932990] pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	13%
		nie sprecyzowano	70%
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 356)			
brak potrzeby	2%	w razie potrzeby – ogólnie	1%
na prośbę pracownika	2%	jakby była potrzeba, np. matka karmiąca piersią	1%
sezonowo	1%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	88%
zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/ odciążenie pracowników	1%	trudno powiedzieć	4%
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 314)			
brak potrzeby	67%	nie zamierzają zatrudnić nowych pracowników	1%
bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	10%	nie myśleli o tym	1%
brak możliwości – takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie	6%	trudno powiedzieć	13%
wykluczają taką możliwość – ogólnie	2%		
PRACOWNICY (N = 1001)			
odsetek zatrudnionych w oparciu o taką formę			4%
WIEK		ZAWÓD	
18–35 lat (N = 374)	4%	przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (N = 52)	9%
36–55 lat (N = 502)	5%	specjaliści (N = 121)	3%
powyżej 55 lat (N = 125)	1%	technicy i inny średni personel (N = 118)	2%
WYKSZTAŁCENIE		pracownicy biurowi (N = 95)	
gimnazjalne lub niższe (N = 53)	2%	pracownicy usług i sprzedawcy (N = 225)	4%
zasadnicze zawodowe (N = 240)	4%	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N = 163)	2%
średnie ogólne (N = 181)	4%	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N = 111)	10%
średnie zawodowe, pomaturalne, policealne (N = 236)	5%	pracownicy przy pracach prostych (N = 101)	4%
wyższe (N = 289)	4%		
PŁEĆ			
mężczyzna (N = 540)	6%	kobieta (N = 461)	2%
ZADOWOLENIE Z FORMY CZASU PRACY (N = 37)			
bardzo zadowolony(a)	30%	przeciętnie zadowolony(a)	12%
raczej zadowolony(a)	58%		
ZAINTERESOWANIE PODJĘCIEM ZATRUDNIENIA W TAKIEJ FORMIE (N = 958)			
tak	17%	nie, od razu zrezygnował(a)by z pracy	16%
tak, ale tylko na określony czas	33%	trudno powiedzieć	19%
tak, ale jednocześnie szukał(a)by nowej pracy	11%	nie dotyczy, nie byłoby to możliwe	4%
CO SIĘ PODOBA W TEJ FORMIE (N = 43)		CO SIĘ NIE PODOBA W TEJ FORMIE (N = 43)	

	% lub średnia		% lub średnia
daje mi więcej wolnego czasu później – w kumulacji	27%	nie ma wad	39%
jest czas po pracy na zajęcie się rodziną, dla siebie	27%	długi czas jednej zmiany, jednego dnia	23%
łatwo planować czas wolny	16%	ciężka praca	16%
elastyczność rozłożenia godzin pracy w tygodniu	14%	mało czasu dla rodziny	9%
stałe godziny pracy	13%	nieprzewidywalne godziny pracy	7%
jest to dobry system pracy, odpowiedni dla mnie	12%	praca zmianowa	6%
stała liczba godzin pracy	12%	wymaga pełnej dyspozycyjności	5%
sam sobie organizuję pracę	5%	wołałabym 8 godzin dziennie na cały etat	5%
zapewnia różnorodność	5%	mało wolnego czasu	2%
daje mi odpowiednie zarobki	5%	narzucenie czasu przez pracodawcę	2%
bo mam pracę	4%	praca w weekendy	2%
opłacone składki zdrowotne i emerytalne	3%	późne powroty do domu	2%
możliwość dorobienia	3%	trudno powiedzieć	12%
jestem rozliczany z zadań	3%		
dobra atmosfera, fajni współpracownicy	3%		
pozwala się realizować zawodowo	3%		
łatwa praca	3%		
pozwala mi godzić pracę ze studiami, nauką	2%		
praca w urzędzie	2%		
trudno powiedzieć	14%		

Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Omawiane rozwiązanie okazało się dość popularne wśród pracowników w podregionie sieradzkim, gdzie stosowało je 30% firm. Natomiast w pozostałych lokalizacjach stosowało je 7–12% przedsiębiorstw, z wyjątkiem podregionu łódzkiego, gdzie takie rozwiązanie nie było praktykowane. Z kolei w tym ostatnim odnotowano najwięcej pracowników, którzy obecnie pracowali z wykorzystaniem tego rozwiązania, podobnie jak w podregionie piotrkowskim.

Rysunek 99 Odsetek pracodawców stosujących zatrudnienie w formie równoważnego czasu pracy oraz odsetek pracowników, zatrudnionych w oparciu o tę formę; ujęcie pod kątem podregionu



Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Eksploracyjne badanie jakościowe pokazało, że równoważny czas pracy uważano dość powszechnie, zwłaszcza wśród pracodawców i pracowników, za formę silnie powiązaną z wybranymi branżami (komunikacja, konwojowanie, policja i inne służby publiczne). Panowała zgoda, że decyzja o podjęciu pracy w tych branżach jest związana z akceptacją takiego sposobu zarządzania czasem pracy.

Też, bo godzimy się pracować w takim a nie innym zakładzie pracy i mamy tę świadomość, że będziemy musieli pracować w systemie zmianowym, albo w ruchu ciągłym, albo będziemy musieli pełnić dyżur. [FGI, Piotrków Trybunalski, Małe i średnie firmy]

Tak samo z konwojowaniem, bo też jakby od nas odbierane są pieniądze to zdają sobie, że plan jest 8 godzin, ale przy tym co się dzieje na mieście to utkną w korku i jest przy tym 10 godzin. Teraz znowu przepychanka, zapisać, nie zapisać, jak oddać, kto i tak dalej. Tak to kryteria są jasne, przyjechałeś później, jest to uzasadnione to też prawo jest takie, że musi rozliczyć się z pracodawcą, to jest logiczne chyba. [FGI, Łódź, Duże firmy]

Potwierdza to także opinia pracownika PIP, który oceniał to rozwiązanie również jako formę często spotykaną. Jedynym problemem jest to, żeby pracodawca „się nie rozpędził i nie zapomniał o obowiązku udostępnienia pracownikowi 35-godzinnej przerwy w tygodniu” – nie naruszał przysługującego pracownikowi okresu odpoczynku tygodniowego. Zdarza się, że pracodawcy odraczają tę przerwę, wychodząc z założenia, że zostanie kiedyś zrekompensowana, ale z punktu widzenia Inspekcji Pracy ważne jest zapewnienie jednego dnia wolnego w tygodniu. Zwrócono jednak uwagę, że przy równoważnym czasie pracy PIP rzadziej napotyka na nadużycia w trakcie kontroli niż przy klasycznej formie zatrudniania (5 dni w tygodniu po 8 godzin dziennie), w której przy obowiązkowo stawianiu w sobotę w pracy (6. dzień) nawet wypłata wynagrodzenia podwójnej wysokości nie rozwiązuje *de facto* naruszenia przepisów o pięciodniowym tygodniu pracy.

Równoważny czas pracy jest rozliczany w bardzo zróżnicowanych okresach czasu od 1 do 12 miesięcy. Jeśli chodzi o sposób rekompensaty dla pracowników, w dużych firmach praktykuje się raczej odbieranie wolnych dni niż płacenie za nadgodziny. Równoważny czas pracy pozwala to robić legalnie, w niektórych firmach daje się pracownikowi wybór, ale raczej z preferencją odbierania dnia wolnego niż dodatkowej wypłaty.

Płacić za nadgodziny można w momencie, kiedy nie ma możliwości oddania pracownikowi. To nie jest tak, że pracownik może sobie wybrać, czy mu płacimy, czy odbieramy tylko zasada jest, że odbiera prawda?

U nas nie ma w ogóle takiej możliwości płacenia nadgodzin. Ani korpus służby cywilnej, ani funkcjonariusze nie mają płacone za nadgodziny. [FGI, Łódź, Duże firmy]

Zalety

- Równoważny czas pracy pozwala pracodawcy na realizację zadań zleconych/obowiązków firmy bez zakłóceń, ponieważ pracownik jest dyspozycyjny w ciągu dnia pracy tak długo, jak jest to niezbędne. Możliwość rozliczenia się bezgotówkowego z pracownikiem (dni wolne zamiast wypłaty nadgodzin), pozwala przy odpowiedniej obsadzie kadrowej zmniejszyć koszty prowadzenia działalności.
- Z punktu widzenia pracownika takie rozwiązanie pozostawia większą swobodę organizowania sobie części czasu wolnego, w tym także dłuższych przerw w pracy bez konieczności brania urlopu.

U nas jeśli chodzi o menedżerów, to na przykład jeśli wyjeżdżają na spotkania całonocne, to mogą sobie odebrać godziny, które spędzili poza pracą, jako wolny dzień na przykład. To jest najfajniejsze dla pracownika. [FGI, Łódź, Instytucje rynku pracy - mniejsze i państwowe]

Ja spotkałem się z dobrymi opiniami na temat równoważnego czasu pracy, ponieważ pracownicy bardzo lubią 12 godzin pracować, zostają dłużej w pracy, więcej wolnego pomiędzy pracą, bardzo sobie chwalą. To się sprawdza wśród handlowców, 3 dni przytyram zrealizuję targety, mam dłuższy weekend. [FGI, Łódź, Instytucje rynku pracy – duże prywatne agencje]

Wady

- Pojawiają się obawy co do przestrzegania przez pracodawcę prawa pracownika do nieprzerwanego 35-godzinnego odpoczynku w trakcie tygodnia.
- Bardzo długie okresy rozliczeniowe mogą powodować duże, okresowe przeciążenie pracownika pracą oraz trudności z organizacją czasu prywatnego, jeśli wymagania dotyczące dyspozycyjności wobec pracodawcy będą wysokie.

Podsumowanie:

Równoważny czas pracy należy do części stosowanych form organizacji czasu pracy, chociaż cały czas należy mieć na uwadze niski poziom wykorzystania takich rozwiązań w ogóle. Zasady jego stosowania wydają się czytelne zarówno dla pracowników jak i pracodawców. Uważa się go za formę ściśle powiązaną z konkretnymi branżami takimi jak: komunikacja, konwojowanie, policja i inne służby publiczne. Podobnie jak w przypadku zadaniowego czasu pracy, dotyczy zarówno stanowisk wyższego, jak i niższego szczebla oraz częściej mężczyzn niż kobiet. Z punktu widzenia pracowników przy jego stosowaniu pojawiają się problemy związane z okresem rozliczeniowym (od 1 do 12 miesięcy), co utrudnia wyegzekwowanie ekwiwalentu za czas przepracowany ponad wymiar pełnego etatu. Pracodawcy zdecydowanie preferują rozliczenie w postaci bezgotówkowej – poprzez przyznawanie pracownikowi dni wolnych.

12.6 Przerwany czas pracy

Przerwany czas pracy

Kodeks pracy, art. 25–67, 128–151 (zwłaszcza art. 139); Forma umowy o pracę z okresami, gdy pracę się wykonuje i okresami, gdy pracy się nie wykonuje. Zgodnie z k.p. – jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

Poziom znajomości oraz stosowania przerywanego systemu organizacji czasu pracy okazał się dość niski. Tylko dwóch ze wszystkich badanych pracodawców wymieniło spontanicznie taką elastyczną formę. Przy czym już ponad połowa badanych (54%) zadeklarowała jej znajomość na poziomie odpowiedzi wspomaganych. Przerwany czas pracy jest stosowany w badanych firmach, choć nie jest to rozwiązanie popularne. **W momencie badania stosowało taki system 7% pracodawców**, a kolejny 1% wykorzystywał taką elastyczną formę w ciągu ostatnich 3 lat. Z kolei 92% pracodawców nie miało doświadczenia z przerywanym czasem pracy. Skala wykorzystania takiego rozwiązania jest trochę większa w mikroprzedsiębiorstwach (7% takich firm stosuje tę formę) oraz w sektorze usług (15%). Jeśli chodzi o region, częściej stosuje się tę niestandardową formę w sieradzkim (12% firm) oraz piotrkowskim (9%) niż w pozostałych lokalizacjach.

Przerwany czas pracy najczęściej był stosowany w badanych firmach w przypadku kierowców i operatorów pojazdów oraz pracowników średniego szczebla (np. księgowych, opiekunów środowiskowych). Rzadziej formę tę stosowano w przypadku pracowników do spraw rachunkowości i księgowości oraz architektów.

Część pracodawców, którzy nie stosowali takiego systemu obecnie, rozważyłaby jego wprowadzenie w razie potrzeby. Badani byliby skłonni wprowadzić przerywany czas pracy na prośbę pracownika oraz w sytuacji dłuższej nieobecności pracownika spowodowanej chorobą lub ciężką i urlopem macierzyńskim/ wychowawczym. Z drugiej strony może to wynikać także z potrzeby firmy – zwiększonej liczby zamówień, np. w sezonie, chęci sprawdzenia nowego pracownika. Niskie zainteresowanie wśród pracodawców takim systemem pracy wynika przede wszystkim z braku potrzeby stosowania tego rozwiązania, jak i charakteru wykonywanej pracy czy regulaminu firmy. Sporadycznie pracodawcy wskazywali również, że klienci oczekują pracy w konkretnych godzinach.

Tylko 1 badany pracownik (0,2%) przyznał się do wykonywania swoich obowiązków zawodowych w systemie przerywanego czasu pracy. Nie pozwala to zatem na głębszą charakterystykę osób, które w ten sposób wykonują pracę.

Można zauważyć, że zainteresowanie badanych pracowników takim rozwiązaniem było niskie. Co trzecia osoba zrezygnowałaby z pracy, gdyby musiała pracować z wykorzystaniem takiej niestandardowej formy. Tylko 3% pracowników przystałoby na takie rozwiązanie bezwarunkowo, a dla 18% byłoby to akceptowalne przez określony czas. Być może tak niskie zainteresowanie wiąże się z brakiem wiedzy na temat tego rozwiązania, co może budzić obawy. Z drugiej zaś rozwiązanie to może nie być atrakcyjne dla przeciętnego pracownika i może on nie chcieć pracować w oparciu o taki czas pracy.

Tabela 38 Znajomość oraz stosowanie przerywanego czasu pracy w opiniach pracodawców oraz pracowników

% lub średnia	% lub średnia
------------------	------------------

	% lub średnia		% lub średnia
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	0%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	7%
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	54%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	1%
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	92%
		średnia liczba pracowników zatrudnionych obecnie z wykorzystaniem tej formy (N = 27)	4,3
STANOWISKA, NA KTÓRYCH NAJCZĘŚCIEJ ZATRUDNIANI SĄ PRACOWNICY Z WYKORZYSTANIEM TEJ FORMY (N = 27)			
[200000] SPECJALIŚCI	11%	[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	30%
[216101] architekt	11%	[830000] kierowca i operator pojazdów	30%
[300000] TECHNICZY I INNY ŚREDNI PERSONEL	27%	nie ma potrzeby, nie zatrudniamy	4%
[331301] księgowy	11%	nie sprecyzowano	26%
[341204] opiekunka środowiskowa	16%		
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	13%		
[431100] pracownik do spraw rachunkowości i księgowości	13%		
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 373)			
nie rozważają z braku potrzeby	2%	zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/ odciążenie pracowników	1%
w razie potrzeby – ogólnie	2%	nie rozważają, gdyż w firmie stosowane są standardowe warunki zatrudnienia	1%
dłuższa nieobecność pracownika/choroba/ciąża/urlop macierzyński, wychowawczy	1%	sezonowo	1%
żeby sprawdzić pracownika	1%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	86%
na prośbę pracownika	1%	trudno powiedzieć	5%
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 322)			
brak potrzeby	65%	nie zamierzają zatrudniać nowych pracowników	1%
bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	11%	klienci oczekują pracy w konkretnych godzinach	1%
brak możliwości – takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie	6%	nie myśleli o tym	1%
wykluczają taką możliwość – ogólnie	2%	trudno powiedzieć	12%
PRACOWNICY (N = 1001)			
odsetek zatrudnionych w oparciu o taką formę			0,2%
ZAINTERESOWANIE PODJĘCIEM ZATRUDNIENIA W TAKIEJ FORMIE (N = 999)			
tak	3%	nie, od razu zrezygnował(a)by z pracy	32%
tak, ale tylko na określony czas	18%	trudno powiedzieć	22%
tak, ale jednocześnie szukał(a)by nowej pracy	19%	nie dotyczy, nie byłoby to możliwe	5%

Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Jak pokazało eksploracyjne badanie jakościowe, termin „przerwany czas pracy” okazał się nowy dla części pracowników i pracodawców, zwłaszcza zatrudniający z mniejszych firm rzadziej zetknęli się z takim rozwiązaniem lub nawet błędnie je interpretowali (np. jako praca przerywana na przestrzeni tygodnia, nie dnia pracy).

Taka forma zarządzania czasem pracy została oceniona jako jedna z najbardziej niekorzystnych dla pracownika elastycznych form zatrudnienia, wymagających od niego większego niż inne formy zaangażowania w pracę kosztem czasu wolnego.

Ja mogę powiedzieć, że moja koleżanka, dziennikarka, miała coś takiego i to było coś okropnego dla niej. A dla pracodawcy było to jak najbardziej dobre. Bo tam gdzie musiała zrobić wywiad i w zależności, o której godzinie, co się działo, jak był o 22:00 koncert to ona musiała tam być. To było straszne, a dla pracodawcy jak najbardziej dobre. Musiał być zrobiony reportaż, to musiał być zrobiony. [FGI, Piotrków Trybunalski, Małe i średnie firmy]

Tylko w pojedynczych przypadkach w średnich firmach wskazywano na stosowanie tego rozwiązania organizacji czasu pracy przez młode matki, które wykorzystywały je, aby wywiązać się z obowiązków wobec dzieci (przerwa w czasie pracy – na odebranie dziecka z przedszkola).

Przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy zwrócił uwagę, że w przypadku przerywanego czasu pracy bardzo ważnym elementem jest poinformowanie pracownika o stosowaniu tego rozwiązania przed podpisaniem umowy. Przy czym inspektor podkreślił, że nie spotkał się z nadużyciami, jeśli chodzi o stosowanie tej formy organizacji czasu pracy.

Zalety

- ⌚ Przerwa w pracy w ciągu dnia daje możliwość załatwienia w terminie pewnych spraw ważnych dla pracownika, co nie byłoby możliwe przy tradycyjnej formie zarządzania czasem pracy. Tak rozumiana elastyczność czasu pracy pozwala pracodawcy uchronić się przed koniecznością zatrudnienia dodatkowego pracownika (job-sharing) lub zmniejszania czasu pracy danej osoby, czy też rezygnacji z osoby z doświadczeniem na danym stanowisku i ponoszenia związanych z takimi zmianami kosztów.

Z tych elastycznych form zarządzania czasem pracy stosujemy dosyć często przerywany czas pracy. Przykładowo jedna z pracownic musi odprowadzać dziecko do przedszkola, wtedy praca jest przerywana na pół godziny. Potem Pani wraca i znowu wykonuje swoją pracę. [FGI, Łowicz, Mikro przedsiębiorstwa]

Wady

- ⌚ Dość zgodnie ocenia się, że przerywany czas pracy stosowany ze względu na potrzeby pracodawcy jest formą niekorzystną dla pracownika. Rozwiązanie takie dezorganizuje zwykle czas pracownika i wydłuża czas poświęcony pracy zawodowej. Raczej rzadko taki rozkład pracy daje się bezkolizyjnie połączyć z życiem osobistym. Zwracają na to uwagę zwłaszcza pracownicy pracujący na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji.

Ja widzę same minusy, bo niby nie pracuje, a jest cały czas w pracy. [FGI, Piotrków Trybunalski, Pracownicy o niższych kwalifikacjach]

Podsumowanie:

Przerywany czas pracy jest rozwiązaniem o niskim poziomie wykorzystania w województwie łódzkim. Jeżeli jest już stosowany, to raczej dotyczy zatrudnienia pracowników niższego szczebla. Dotyczy zwłaszcza zawodu kierowcy, a także prac związanych z obsługą imprez okolicznościowych. Tam, gdzie jest stosowany traktuje się go jako docelową formę zarządzania czasem pracy, a to rozwiązanie jest wpisywane w umowę. Dość często zdarza się, że pracownik, najczęściej matka z dzieckiem, sama prosi o możliwość takiej organizacji dnia pracy ze względu na okresowe potrzeby osobiste (odebranie dziecka z przedszkola, wizyta lekarska, karmienie piersią itp.) Wówczas jest to rozwiązanie tymczasowe i nie jest wpisywane w umowę, a raczej stanowi nieformalne ustalenie między pracownikiem a pracodawcą.

12.7 Praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa

Praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa

Kodeks pracy, art. 25–67, 128–151 (zwłaszcza art. 128, 129, 138, 146); Praca w ruchu ciągłym, to forma umowy o pracę w systemie pracy, która nie może być wstrzymana ze względu na technologię produkcji (np. piece hutnicze). Cechą charakterystyczną tego systemu jest wykonywanie pracy na 3 zmiany po 8 godzin dziennie przez 6 dni w tygodniu i praca w 7. dniu tygodnia na 2 zmiany z przedłużeniem czasu pracy w tym dniu do 12 godz. Wydłużenie dobowego wymiaru czasu pracy jest związane z przechodzeniem ze zmiany na zmianę. Praca zmianowa – forma umowy o pracę z przechodzeniem ze zmiany na zmianę. Wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni.

Praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa to jedna z najczęściej stosowanych form elastycznej organizacji czasu pracy. 2% pracodawców wymieniło ją spontanicznie jako jedną z elastycznych form. Natomiast już 83% pracodawców wykazało się wspomaganą znajomością takiego rozwiązania. Jeśli chodzi o stosowanie tej formy w momencie badania, **w 6% firm pracowano zmianowo lub w ruchu ciągłym.** Kolejny 1% przedsiębiorstw miał doświadczenie z takim rozwiązaniem w ciągu ostatnich 3 lat. Biorąc pod uwagę ogólny poziom wykorzystywania elastycznych form zarządzania czasem pracy, jest to relatywnie wysoki wskaźnik.

Można zauważyć, że im większe przedsiębiorstwo, tym większa jest skala stosowania takiej niestandardowej formy zarządzania czasem pracy. Takie rozwiązanie stosuje 6% mikro- i 29% małych przedsiębiorstw. W przypadku średnich i dużych firm jest to już dość powszechna forma zarządzania czasem pracy – stosuje ją 49% średnich oraz 67% dużych firm. Natomiast branża czy lokalizacja firmy w niewielkim stopniu wpływały na wykorzystanie tej niestandardowej formy.

Najczęściej pracę w ruchu ciągłym lub zmianową wykonywali w badanych firmach kierownicy i operatorzy pojazdów. Dość często pracodawcy stosowali to rozwiązanie również wobec sprzedawców oraz robotników przy pracach prostych (w tym, w przemyśle), jak również innych robotników przemysłowych (np. młynarzy). Pracę zmianową lub w ruchu ciągłym wykonywali w badanych firmach, choć rzadziej, kierownicy do spraw obsługi biznesu oraz pracownicy obsługi biurowej.

Pośród pracodawców, którzy nie stosowali takiego rozwiązania, tylko nieliczni rozważyliby jego wprowadzenie. Przemawiałaby za tym potrzeba firmy, na przykład w sytuacji realizowania projektów zagranicznych czy w delegacji, zwiększonego zapotrzebowania na usługi/produkty firmy (np. w sezonie). Podobnie jak w przypadku innych elastycznych form zarządzania czasem pracy, pracodawcy nie stosują systemu zmianowego, bo nie widzą takiej potrzeby. Często też wynika to ze specyfiki pracy wykonywanej w zakładzie oraz samego regulaminu firmy.

W przypadku pracowników praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa okazały się najpopularniejszą elastyczną formą organizacji czasu pracy. Relatywnie duża część badanych pracowników ma doświadczenie z taką elastyczną formą organizacji czasu pracy (26%). Najpopularniejszym rozwiązaniem, jeśli chodzi o pracę zmianową, okazała się praca w systemie dwuzmianowym z przerwą w nocy i na koniec tygodnia (system nieciągły), którą wykonywało 17% badanych. Można zauważyć, że kobiety nieco częściej pracowały w systemie dwuzmianowym niż mężczyźni. Jeśli chodzi o wiek pracowników, jest to wyraźnie mniej popularne rozwiązanie wśród osób powyżej 55. roku życia. Częściej w systemie zmianowym pracują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim ogólnym. Praca dwuzmianowa jest dość popularna wśród pracowników szeregowych, będących na stanowiskach związanych z usługami oraz wśród robotników, operatorów i monterów maszyn.

Znacznie mniej badanych pracowników (3%) pracowało w systemie trzymianowym, z przerwą w pracy na koniec tygodnia (system półciągły). Głównie były to osoby z wykształceniem średnim lub niższym, pracownicy szeregowi. Taki system dotyczył przede wszystkim pracowników przy pracach prostych, operatorów i monterów maszyn oraz robotników przemysłowych.

Z kolei pracę w ruchu ciągłym wykonywało 6% pracowników. Trochę częściej wykonywali ją mężczyźni, osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz średnim zawodowym. Praca w ruchu ciągłym dotyczyła raczej pracowników szeregowych – głównie operatorów i monterów maszyn oraz pracowników przy pracach prostych, ale również osób na stanowiskach kierowniczych czy też specjalistów.

Tabela 39 Znajomość oraz stosowanie pracy w ruchu ciągłym lub pracy zmianowej w opiniach pracodawców oraz pracowników

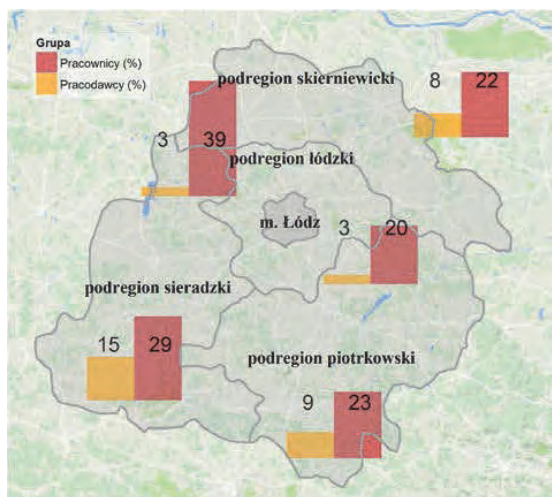
	% lub średnia		% lub średnia
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	2%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	6%
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	83%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	1%
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	92%
		średnia liczba pracowników zatrudnionych obecnie z wykorzystaniem tej formy (N = 26)	14,9
STANOWISKA, NA KTÓRYCH NAJCZĘŚCIEJ ZATRUDNIANI SĄ PRACOWNICY Z WYKORZYSTANIEM TEJ FORMY (N = 26)			
[100000] PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	15%	[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	34%
[121990] pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania, gdzie indziej niesklasyfikowani	15%	[811110] operator spycharki	2%
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	10%	[818205] palacz kotłów centralnego ogrzewania wodnych rusztowych	4%
[411090] pozostali pracownicy obsługi biurowej	10%	[830000] kierowca i operator pojazdów	26%
[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	18%	[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	17%
[522301] sprzedawca	17%	[932990] pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	15%
[700000] ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	11%	nie sprecyzowano	15%
[723390] pozostali mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	8%		
[751401] młynarz	2%		
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 374)			
sezonowo	1%	w razie potrzeby – ogólnie	1%
gdy realizujemy projekty zagraniczne, w delegacji	1%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	93%
zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/ odciążenie pracowników	1%	trudno powiedzieć	3%
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 348)			
brak potrzeby	64%	wykluczają taką możliwość – ogólnie	4%
bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	12%	nie zamierzają zatrudniać nowych pracowników	1%
brak możliwości – takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie	7%	nie myśleli o tym	1%
		trudno powiedzieć	11%
PRACOWNICY (N = 1001)			
odsetek pracujących w systemie praca na dwie zmiany z przerwą w nocy i na koniec tygodnia (system nieciągły)			17%
WIEK		ZAWÓD	
18–35 lat (N = 374)	18%	przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (N = 52)	14%
36–55 lat (N = 502)	18%	specjaliści (N = 121)	4%
powyżej 55 lat (N = 125)	11%	technicy i inny średni personel (N = 118)	9%

	% lub średnia		% lub średnia
WYKSZTAŁCENIE			
gimnazjalne lub niższe (N = 53)	9%	pracownicy biurowi (N = 95)	12%
zasadnicze zawodowe (N = 240)	25%	pracownicy usług i sprzedawcy (N = 225)	27%
średnie ogólne (N = 181)	23%	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N = 163)	21%
średnie zawodowe, pomaturalne, policealne (N = 236)	17%	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N = 111)	21%
wyższe (N = 289)	9%	pracownicy przy pracach prostych (N = 101)	19%
PŁEĆ			
mężczyzna (N = 540)	15%	kobieta (N = 461)	20%
odsetek pracujących w systemie praca na trzy zmiany z przerwą w pracy na koniec tygodnia (system półciągly)			3%
WIEK		ZAWÓD	
18–35 lat (N = 374)	3%	przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (N = 52)	0%
36–55 lat (N = 502)	2%	specjaliści (N = 121)	0%
powyżej 55 lat (N = 125)	2%	technicy i inny średni personel (N = 118)	1%
WYKSZTAŁCENIE			
gimnazjalne lub niższe (N = 53)	2%	pracownicy biurowi (N = 95)	2%
zasadnicze zawodowe (N = 240)	4%	pracownicy usług i sprzedawcy (N = 225)	1%
średnie ogólne (N = 181)	3%	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N = 163)	4%
średnie zawodowe, pomaturalne, policealne (N = 236)	3%	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N = 111)	6%
wyższe (N = 289)	1%	pracownicy przy pracach prostych (N = 101)	8%
PŁEĆ			
mężczyzna (N = 540)	3%	kobieta (N = 461)	2%
odsetek pracujących w systemie praca trwa 24 godziny we wszystkie dni tygodnia (praca w ruchu ciągłym)			6%
WIEK		ZAWÓD	
18–35 lat (N = 374)	5%	przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (N = 52)	6%
36–55 lat (N = 502)	6%	specjaliści (N = 121)	5%
powyżej 55 lat (N = 125)	6%	technicy i inny średni personel (N = 118)	3%
WYKSZTAŁCENIE			
gimnazjalne lub niższe (N = 53)	11%	pracownicy biurowi (N = 95)	7%
zasadnicze zawodowe (N = 240)	5%	pracownicy usług i sprzedawcy (N = 225)	7%
średnie ogólne (N = 181)	5%	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N = 163)	1%
średnie zawodowe, pomaturalne, policealne (N = 236)	9%	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N = 111)	11%
wyższe (N = 289)	3%	pracownicy przy pracach prostych (N = 101)	9%
PŁEĆ			
mężczyzna (N = 540)	7%	kobieta (N = 461)	4%

Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Pracę w systemie zmianowym trochę częściej wykonywano w podregionie sieradzkim. Znaczący odsetek pracowników deklaruował również pracę w tym systemie w podregionie łódzkim, mimo że to rozwiązanie nie było popularne wśród pracodawców.

Rysunek 100 Odsetek pracodawców stosujących zatrudnienie w formie pracy w ruchu ciągłym lub pracy zmianowej oraz odsetek pracowników zatrudnionych w oparciu o tę formę; ujęcie pod kątem podregionu



Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Zdaniem pracowników praca w systemie zmianowym ma więcej wad niż zalet. Spośród wszystkich respondentów ponad połowa nie wskazała na żadne zalety pracy zmianowej (odpowiedzi „brak zalet” – 32% oraz „trudno powiedzieć” – 21%). Znacznie mniej osób nie dostrzegło żadnych słabych stron systemu zmianowego (odpowiedzi „brak wad” – jedynie 7% oraz „trudno powiedzieć” – 29%). Zdaniem badanych istotną wadą takiego sposobu zarządzania czasem pracy jest z punktu widzenia pracownika **trudność w dostosowaniu swojego zegara biologicznego** (wskazywane przez 17% respondentów). Jako wady pracy w systemie zmianowym podawano również te związane z **organizacją czasu wolnego - poczucie braku stabilizacji**. Ponadto 11% badanych pracowników niechętnie pracowałoby na zmiany popołudniowe i nocne.

Przy czym zdaniem części badanych pracowników praca zmianowa może pomóc w organizowaniu sobie czasu poza pracą, o ile grafik jest ustalany z wyprzedzeniem (wskazywane przez 15% respondentów). Co ważne, praca na zmiany ułatwia dopełnianie formalności w urzędach oraz zajmowanie się innymi prywatnymi sprawami, na co zwróciło uwagę 19% osób. Ponadto z perspektywy części badanych pracowników taka elastyczna forma zarządzania czasem pracy może się wiązać z mniejszą monotonią, większą ilością wolnego czasu.

Tabela 40 Zalety oraz wady pracy w systemie zmianowym w opiniach pracowników

ZALETY		WADY	
bez problemu można załatwić sprawy urzędowe, prywatne	19%	ciężko dostosować swój zegar biologiczny	17%
ustalone zmiany pozwalają na planowanie	15%	brak stabilizacji, systematyczności	12%
brak monotonii	6%	zmiany popołudniowe, późne powroty do domu	11%
więcej wolnego czasu	6%	zmiany nocne	11%
czasami można dłużej pospać	5%	trudno zaplanować sobie czas wolny	10%
wyższe zarobki	3%	mało czasu dla rodziny	5%
pozwała zająć się domem	2%	praca w weekendy i święta	3%
łatwiej podzielić się opieką nad dziećmi	2%	same uciążliwości/wady	3%
żadne, brak zalet	32%	niewygodne, nienaturalne godziny pracy	2%
trudno powiedzieć	21%	brak wad	7%
		trudno powiedzieć	29%

Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Eksploracyjne badanie jakościowe wskazało, że **wiele osób traktuje pracę w ruchu ciągłym lub pracę zmianową nie jako elastyczną formę zatrudnienia, lecz raczej właściwy dla określonych branż sposób**

organizowania czasu pracy, wynikający ze specyfiki pewnych zawodów, takich jak służby medyczne, ratownicze, elektrownia, obsługa komunikacji miejskiej i międzymiastowej.

Ja jeszcze chciałam dodać, bo tutaj jest napisane, praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa. Tylko ja jakoś tego nie uważam, że to jest elastyczna forma zatrudnienia, bo wszyscy kierowcy, motorniczowie pracują w ruchu ciągłym według harmonogramu. [FGI, Łódź, Duże firmy]

Takie rozwiązanie nie wzbudza raczej emocji pracowników, a z punktu widzenia pracodawcy jest zwykle mało uciążliwe w realizacji. Obie strony twierdzą, że kwestie podziału zmian są często sprawą regulowaną przez pracowników we własnym zakresie, a w trakcie trwania miesiąca grafik jest modyfikowany adekwatnie do pojawiających się potrzeb pracowników.

Nie skarżą się pracownicy. Jest ich dwóch, zmieniają się. Nawet jednemu i drugiemu jest lepiej, bo nieraz któryś ma coś rano do załatwienia, to sobie między sobą zgrywają. Albo ten przychodzi na popołudnie, albo ten na rano. [FGI, Piotrków Trybunalski, Małe i Średnie firmy]

Inspektor pracy zwrócił uwagę, że **praca w ruchu ciągłym i praca zmianowa** powinny być postrzegane jako dwie osobne formy organizacji czasu pracy. **Praca zmianowa** to rozwiązanie bardzo proste – dzieli czas pracy na zmiany i wydłuża możliwość funkcjonowania np. produkcji. Praca zmianowa jest podyktowana dążeniem pracodawcy do maksymalizacji zysków, ale nie chodzi tu o wymogi techniczne, tylko o ocenę sytuacji (np. zwiększenie przychodów ze względu na wydłużenie czasu otwarcia sklepu lub punktu usługowego).

Tutaj celem prowadzenia działalności gospodarczej jest osiągnięcie zysku, jak to jest zyskowe dla pracodawcy, żeby wykorzystać plan maszynowy, czy świadczyć usługi przez dwie zmiany czy trzy, to oczywiście w regulaminie pracy ustala taki rozkład czasu pracy, praca zmianowa i to wszystko. I to sygnalizuje, że ta praca w niedziele i święta jest wtedy dopuszczalna. [IDI, przedstawiciel PIP]

Praca w ruchu ciągłym dotyczy sytuacji, gdy ze względów technologicznych praca nie może być wstrzymana. Inaczej rozlicza się wtedy czas pracy. W tym przypadku czas pracy może zostać wydłużony w ramach jednego dnia albo tygodnia pracy.

I proszę zwrócić uwagę, że przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane praca w ruchu ciągłym, może być stosowany system czasu pracy, w którym, jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 48 godzin przeciętnie na tydzień, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin. [IDI, przedstawiciel PIP]

Zalety

☺ Pracownikom łatwiej jest pogodzić pracę zawodową z obowiązkami domowymi (w ciągu dnia można też zrobić zakupy czy załatwić formalności w urzędzie, a w niektórych rodzinach rozwiązanie to pozwala zapewnić dzieciom opiekę bez wsparcia osób trzecich). Osoby, które pracują w takim systemie, deklarują, że szybko się do tego przyzwyczyli i raczej nie chciałyby przejść na pracę w regularnych godzinach (umowna 9.00–17.00). Pracownicy mają możliwość modyfikowania grafiku w razie potrzeby, jest to kwestia ustaleń ze współpracownikami i z przełożonym, choć zdarza się, że ten ostatni w to nie ingeruje.

Natomiast dziewczyny pracują na dwie zmiany, a później jak grafik jest ustalony i któreś coś nie pasuje, to dogadują się już między sobą. Mnie to nie interesuje. Jedna ma ognisko, druga imprezę to muszą się same dogadać, która którą zastąpi. To już nie w mojej gestii, bo tak to nigdy bym nie doszedł do ładu, bo zawsze któreś coś jest nie tak. Chyba, że któraś przyniesie zwolnienie lekarskie, to wtedy się ściągam kogoś, a jak nie to trzeba rozłożyć siły tymi, którzy są. [FGI, Łowicz, Mikro przedsiębiorstwa]

☺ Pracodawca może wejść w pewne sektory gospodarki (transport, energetyka) lub wygenerować większe zyski, jeśli produkcja trwa całą dobę lub usługi są świadczone dłużej niż 8 godzin dziennie.

Magazyn funkcjonuje 7 dni w tygodniu, i nienormowany czas pracy jest jedyną możliwością, żeby została zachowana ciągłość. Magazyn obraca takim towarem, że zamknięcie na dwa dni skutkowałoby dużymi stratami, tu są kolejne korzyści, bo nie generuje to żadnych nadgodzin, nie potrzeba dodatkowych pracowników do pracy w weekendy, jeśli jest to logicznie ustawione w harmonogramie, nie generuje to kosztów dodatkowych i są to

pracownicy, którzy znają się na rzeczy i taktują pracę poważnie. Wiem, że nie każdy pracę w weekendy traktuje poważnie. [FGI, Łódź, Instytucje rynku pracy – duże prywatne agencje]

Wady

- Pracownicy zatrudniani na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji zwracali uwagę, że w takim systemie pojawia się możliwość nadużycia. Niektórzy pracodawcy unikają wyższych stawek za pracę w godzinach nocnych i ustalają zmianę do godziny 21.30, tymczasem z racji wykonywanych obowiązków pracownik kończy pracę dopiero po godzinie 22.00 (lokal działa do 21.30, ale jego zamknięcie i opuszczenie po posprzątaniu jest możliwe dopiero po 22.00).
- Pracownicy przytaczali przykład, kiedy taka forma organizacji czasu pracy nie była wpisywana w umowę. Pracownik otrzymywał umowę w pełnym wymiarze czasu, bez adnotacji o pracy zmianowej. Jednocześnie obowiązywała go stawka godzinowa, nie zaś wynagrodzenie za pełen etat. Prowadziło to do sytuacji, w których za nadgodziny wypłacano stawkę podstawową.

Masz tak jak ja po prostu. Umowa na czas określony, w wymiarze pełnym. I robię 12-14 godzin różnie bywa.

Ale pan ma ustalone ile dostanie?

Nie, ja mam też na godzinę mam ustaloną stawkę. Mam tylko w umowie napisane, że czas pełny, ale na godzinę mam umówione. [FGI, Łódź, Pracownicy o niższych kwalifikacjach]

- Dla pracowników męczące bywają zmiany popołudniowe, choć narzekają na nie częściej mężczyźni niż kobiety. Badani zauważali, że praca popołudniami, zwłaszcza od godziny 14 (co jest w wielu miejscach pracy godziną rozpoczęcia zmiany), rozbija dzień. Zwracano też uwagę, że co prawda pracownicy mogą ustalać grafik między sobą, ale zdarza się również, że godziny pracy są narzucane przez pracodawcę, często w bardzo krótkim okresie – nie z miesięcznym wyprzedzeniem, ale z tygodnia na tydzień lub nawet z dnia na dzień.
- Praca zmianowa może pomóc w podziale między rodzicami opieki nad dzieckiem, ale może też negatywnie wpłynąć na więzi rodzinne, ponieważ ogranicza czas spędzany wspólnie przez rodzinę (np. kiedy mąż pracujący popołudniami mija się z żoną zatrudnioną w normalnym rozkładzie pracy, a czas z rodziną spędza jedynie w weekendy). Sygnalizowano, że ta forma pracy negatywnie może wpływać na trwałość związków małżeńskich.

Podsumowanie:

Praca zmianowa i praca w ruchu ciągłym to rozwiązania dość powszechnie obecne na rynku pracy, szczególnie w przypadku największych pracodawców oraz branży produkcyjnej i usługowej. Ze względu na charakter pracy rozwiązanie to stosuje się też w zawodach pracowników medycznych, służb ratowniczych, osób związanych z ruchem publicznym.

Pracodawcy deklarowali, że takie ustalenia są dokładnie zapisane w umowie. Jednak część pracowników niższego szczebla przytaczała sytuacje z własnego doświadczenia, kiedy w umowie zawarty był jedynie wymiar czasu pracy, bez zapisu o pracy zmianowej, co pracodawca wykorzystywał do ograniczania kosztów pracy.

12.8 Indywidualny rozkład czasu pracy, w tym ruchomy czas pracy i skrócony tydzień pracy

Indywidualny rozkład czasu pracy, w tym ruchomy czas pracy i skrócony tydzień pracy

Kodeks pracy, art. 25–67, 128–151 (zwłaszcza art. 142); Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z dn. 01.07.2009 r. – art. 9–11 (Dz.U. z dn. 07.08.2009 r.); Forma umowy o pracę ze spersonalizowanym grafikiem pracy. Pracownik może rozpocząć i kończyć pracę w różnych godzinach w ciągu tygodnia.

Indywidualny rozkład czasu pracy, w tym ruchomy czas pracy i skrócony tydzień pracy, okazał się formą dobrze znaną i stosowaną przez pracodawców. Na poziomie spontanicznych odpowiedzi 1% pracodawców wskazał taką formę. Ale już 75% badanych zadeklarowało jej znajomość, gdy zostali o nią zapytani wprost. **W momencie badania 11% pracodawców wykorzystywało takie rozwiązanie – była to najpopularniejsza z badanych elastycznych form organizacji czasu pracy.** Kolejny 1% stosował je w ciągu ostatnich 3 lat. Brak

doświadczenia z taką formą zarządzania czasem deklarowało 87% pracodawców, co jest relatywnie niskim wskaźnikiem, biorąc pod uwagę ogólny poziom stosowania elastycznych form zarządzania czasem pracy.

Około 10% mikro- oraz średnich przedsiębiorstw stosowało indywidualny rozkład czasu pracy. W przypadku małych firm, zatrudniających 10–49 pracowników, skala wykorzystania takiego systemu jest mniejsza (6%). Z kolei w dużych firmach ta elastyczna forma jest dość popularna i stosuje ją 18% badanych zakładów pracy. Omawiane rozwiązanie raczej nie jest stosowane w handlu. Znają je natomiast pracodawcy z przemysłu (8%), a także pozahandlowi usługodawcy (22%).

Według indywidualnego rozkładu czasu pracy swoje obowiązki w badanych firmach wykonywali przedstawiciele różnych zawodów. Było to dość popularne rozwiązanie stosowane przez pracodawców w stosunku do specjalistów (np. psychologów, architektów) oraz techników i personelu średniego szczebla (np. kierowników biura, księgowych, geodetów). Z drugiej strony również znaczna część firm zatrudniała w oparciu o ten system kierowców. Według indywidualnego rozkładu czasu pracy rzadziej w firmach wykonywali swoje obowiązki pracownicy biurowi oraz przedstawiciele władz publicznych i urzędnicy.

Aż 90% pracodawców w żadnych warunkach nie rozważyłoby wykorzystania tej formy. Jednak część badanych, choć nieliczna, zastanowiłaby się nad takim sposobem zarządzania czasem w razie potrzeby (np. w przypadku pracownicy będącej matką karmiącą piersią) czy na prośbę pracownika, jak również w sytuacji zwiększonej liczby klientów. Pracodawcy, którzy nie byli zainteresowani takim systemem pracy, uzasadniali to ogólnym brakiem potrzeby stosowania takiej formy (71%). Ponadto na indywidualny rozkład czasu pracy często nie pozwala regulamin firmy (8%) czy specyfika stanowisk pracy (5%).

Wśród pracowników indywidualny rozkład czasu pracy oraz ruchomy czas pracy również okazały się dość popularnymi rozwiązaniami, jeśli wziąć pod uwagę pozostałe elastyczne formy organizacji czasu pracy; 6% badanych pracowników było zatrudnionych w ruchomym czasie pracy, a kolejne 5% pracowało według indywidualnego rozkładu czasu pracy.

Mniej rozpowszechnioną formą był skrócony tydzień pracy. Łącznie zatrudnionych w oparciu o tę formę było 7 pracowników. Warto jednak zauważyć, że badani dopuszczają możliwość pracy w takim systemie; 17% pracowników zgodziłoby się na to bezwarunkowo, kolejne 27% osób zaakceptowałoby takie rozwiązanie przez określony czas. Należy jednak zauważyć, że aż 24% badanych miało trudności z jednoznacznym wyrażeniem swojej opinii w tej kwestii. Zaś dla 19% pracowników takie rozwiązanie jest nie do zaakceptowania.

Tabela 41 Znajomość oraz stosowanie indywidualnego rozkładu czasu pracy w opiniach pracodawców oraz pracowników

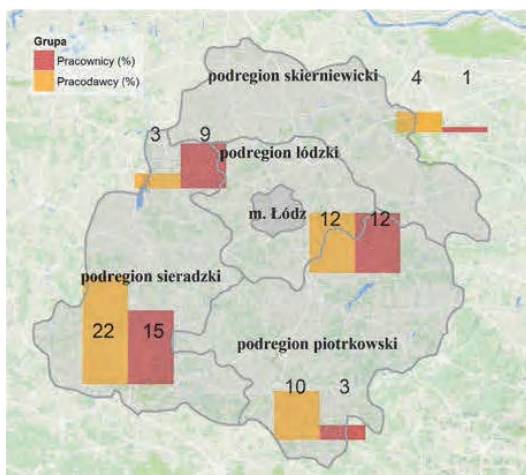
	% lub średnia		% lub średnia
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	1%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	11%
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	75%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	1%
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	87%
		średnia liczba pracowników zatrudnionych obecnie z wykorzystaniem tej formy (N = 44)	3,7
STANOWISKA, NA KTÓRYCH NAJCZĘŚCIEJ ZATRUDNIANI SĄ PRACOWNICY Z WYKORZYSTANIEM TEJ FORMY (N = 44)			
[100000] PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	8%	[400000] PRACOWNICY BIUROWI	12%
[121990] pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania, gdzie indziej niesklasyfikowani	8%	[411090] pozostali pracownicy obsługi biurowej	5%
[200000] SPECJALIŚCI	32%	[431100] pracownik do spraw rachunkowości i księgowości	8%
[216101] architekt	7%	[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	20%

	% lub średnia		% lub średnia
[263401] psycholog	9%	[830000] kierowca i operator pojazdów	20%
[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	19%	nie sprecyzowano	14%
[311104] technik geodeta	4%		
[331301] księgowy	5%		
[334100] kierownik biura	9%		
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 356)			
w razie potrzeby – ogólnie	2%	jakby była potrzeba, np. matka karmiąca piersią	1%
na prośbę pracownika	2%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	90%
zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/ odciążenie pracowników	1%	trudno powiedzieć	4%
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 319)			
brak potrzeby	71%	nie zamierzają zatrudnić nowych pracowników	1%
brak możliwości – takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie	8%	nie myśleli o tym	1%
bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	5%	trudno powiedzieć	12%
wykluczają taką możliwość – ogólnie	1%		
PRACOWNICY (N = 1001)			
ODSETEK PRACUJĄCYCH W RUCHOMYM CZASIE PRACY			6%
DOŚWIADCZENIA W PRACY W INDYWIDUALNYM ROZKŁADZIE CZASU PRACY			
obecnie tak pracuje	5%		
kiedyś tak pracował(a)	3%		
nigdy tak nie pracował(a)	93%		
SKRÓCONY TYDZIEŃ PRACY			
odsetek pracujących w systemie skróconego tygodnia pracy	0,7%		
ZAINTERESOWANIE PODJĘCIEM ZATRUDNIENIA W FORMIE SKRÓCONEGO TYGODNIA PRACY (N = 993)			
tak	17%	nie, od razu zrezygnował(a)by z pracy	19%
tak, ale tylko na określony czas	27%	trudno powiedzieć	24%
tak, ale jednocześnie szukał(a)by nowej pracy	9%	nie dotyczy, nie byłoby to możliwe	4%

Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Indywidualny rozkład czasu pracy okazał się rozpowszechnioną formą w podregionie sieradzkim (stosowało go 22% firm, a zatrudnionych w ten sposób było 15% pracowników) i w łodzi (po 12%). Natomiast najrzadziej takie rozwiązanie praktykowano w podregionie skierniewickim.

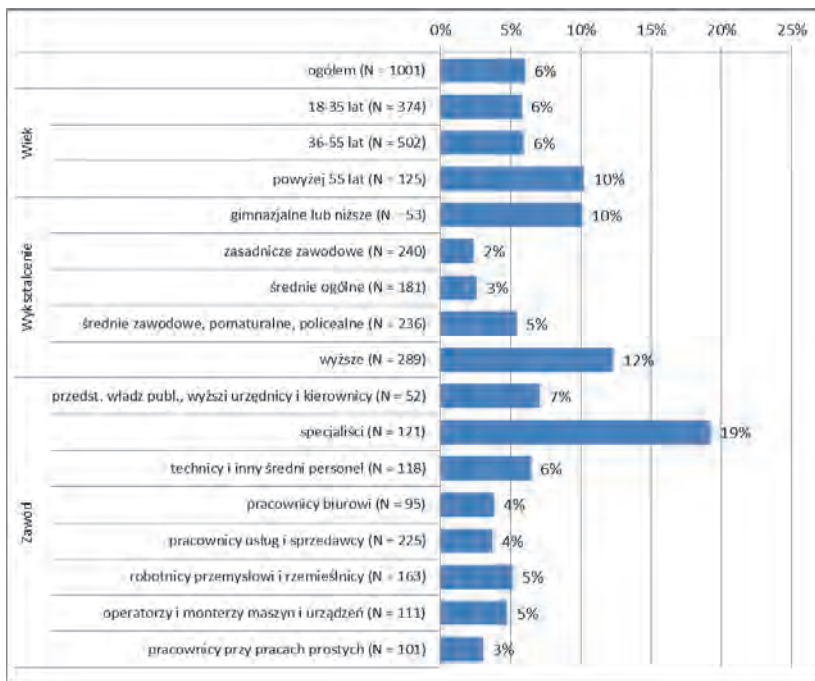
Rysunek 101 Odsetek pracodawców stosujących zatrudnienie w formie indywidualnego rozkładu czasu pracy oraz odsetek pracowników, zatrudnionych w oparciu o tę formę; ujęcie pod kątem podregionu



Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Jak już wspomniano 6% pracowników pracowało w oparciu o ruchomy czas pracy. Nieco częściej dotyczyło to osób najstarszych, powyżej 55. roku życia, a także osób o najwyższym poziomie wykształcenia. Jeśli wziąć pod uwagę zajmowane stanowisko, forma ta szczególnie popularna była wśród specjalistów.

Rysunek 102 Odsetek pracowników pracujących w ruchomym czasie pracy

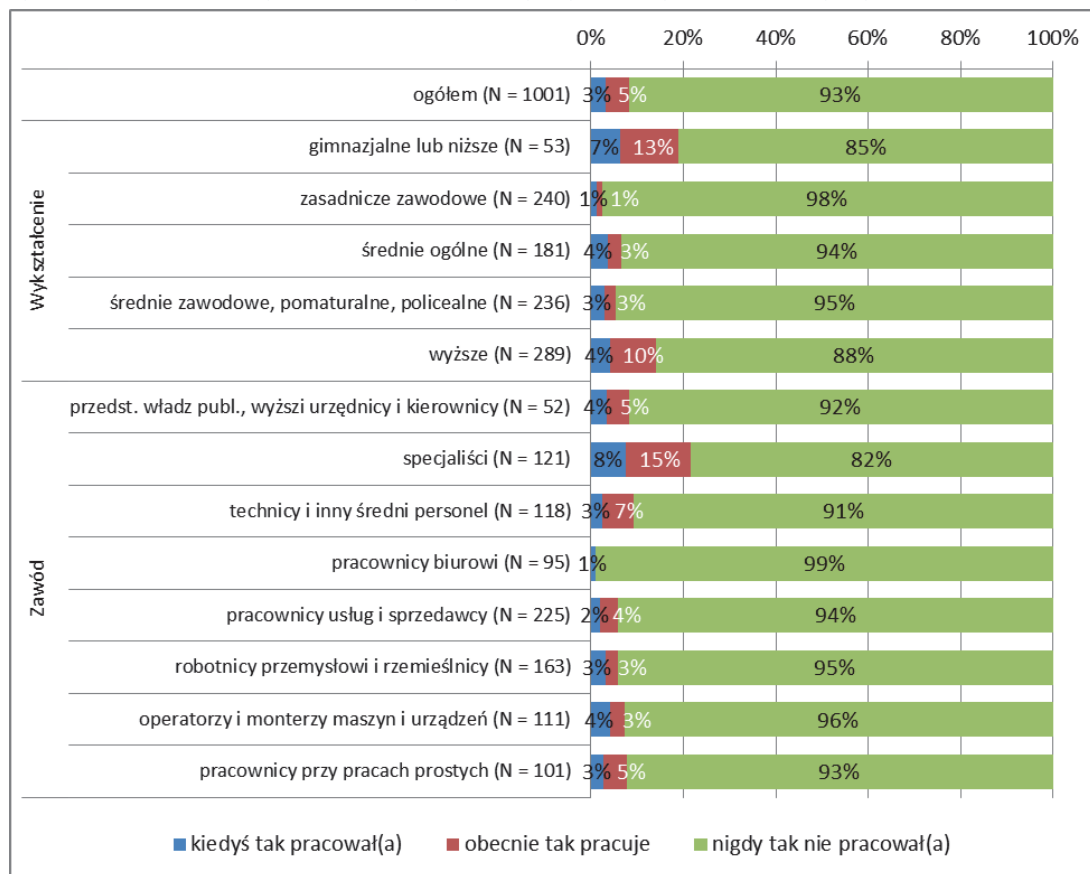


Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Zdecydowana większość badanych pracowników (93%) nigdy nie pracowała z wykorzystaniem indywidualnego rozkładu czasu pracy; 3% osób pracowało tak w przeszłości, zaś 5% jest zatrudnionych obecnie. Daje się zauważyć, że wykształcenie ma wpływ na skalę stosowania indywidualnego rozkładu czasu pracy. Możliwość indywidualnego zarządzania czasem miały w przeszłości lub mają obecnie z jednej strony osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, z drugiej zaś absolwenci uczelni wyższych. Natomiast wśród

przedstawiciele poszczególnych zawodów wyraźnie wyróżniają się specjaliści. Blisko co czwarty z badanych specjalistów pracował w przeszłości lub pracuje obecnie według indywidualnego rozkładu czasu pracy, podobnie jak co dziesiąty technik i przedstawiciel średniego szczebla oraz pracownik władz publicznych. W przypadku reprezentantów pozostałych zawodów około 8% z nich miało doświadczenie w pracy z indywidualnym rozkładem czasu, z wyjątkiem pracowników biurowych, wśród których zaledwie 1% miał taką szansę.

Rysunek 103 Doświadczenia pracowników w pracy według indywidualnego rozkładu czasu pracy



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Indywidualny rozkład czasu pracy był pozytywnie oceniany, zwłaszcza przez pracowników niższego szczebla, którzy jednocześnie rzadziej pracują w takiej formie niż osoby o wyższych kwalifikacjach. Indywidualny rozkład czasu pracy kojarzył się ze swobodą, kontrolą nad czasem pracy, ponadto ułatwia godzenie życia zawodowego z prywatnym.

Ten indywidualny też jest fajny, bo to też daje możliwość zapanowania przeze mnie. [FGI, Łódź, Pracownicy – pilotaż]

Forma ta była rozumiana raczej jako wewnętrzne uregulowania firmy, porozumienie między szefem a pracownikiem. Badani pracownicy mylili ją jednak czasem z pracą zdalną lub zadaniowym czasem pracy.

Nie, nigdy nie było czegoś takiego wpisane w umowę. Tak jak mam umowę na czas nieokreślony, nie mam wpisanych godzin pracy. Niby są według kodeksu jakoś ograniczone. Nigdy mnie nikt z godzin nie rozliczał, tak jak w punkcie K, zadaniowy czas pracy. Pracodawca nie rozlicza mnie z godzin tylko z wykonanych działań. [FGI, Łódź, Pracownicy o niższych kwalifikacjach]

Przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy zwrócił uwagę, że ta forma zarządzania czasem może być ustalona na życzenie pracownika w porozumieniu z przełożonym. Nie powinna być jednak mylona z zadaniowym czasem pracy. Ważne jest precyzyjne opisanie ram czasu pracy w umowie, aby uniknąć nieporozumień dotyczących tego, kiedy pracownik pracuje w godzinach swojej pracy, a kiedy są to już nadgodziny.

Że jak pracownik ma określony pełen wymiar czasu pracy, to podlegamy rozkładowi czasu pracy, jaki obowiązuje w zakładzie. Jeżeli sobie wynegocjujemy, że nasza praca będzie odbywała się od poniedziałku do piątku od 6 do 14, to to jest wiążące dla dwóch stron. A jeżeli szef powie, pan musi zostać w poniedziałek po 14, to możemy to potraktować jedynie jako polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, bo na przykład mamy inną pracę i tego typu. A jak nie mamy tego, to może to kolidować z naszymi innymi zagadnieniami. [IDI, przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy]

Zalety

- Indywidualny rozkład czasu pracy pomaga w płynnym łączeniu pracy zawodowej z prowadzeniem gospodarstwa domowego i wychowywaniem dzieci, co jest atutem zwłaszcza z punktu widzenia pracujących matek. Postrzegana elastyczność tego rozwiązania jest bardzo duża, ponieważ pracownik może rozpocząć pracę później niż ten pracujący o stałych godzinach lub też przerwać pracę w ciągu dnia.

U mnie w tej chwili jest konflikt, jak syn był mały, powiedzmy do końca gimnazjum. Jak byłem kaletnikiem, miałem nienormowany czas pracy, mogłem powiedzieć do szefa: „słuchaj, nie przyjdę, bo muszę iść z synem do lekarza”. Bo on wiedział, że za to przyjdę w sobotę, codziennie będę 2 godziny dłużej siedział, żeby produkcja była zrobiona. [FGI, Łódź, Pracownicy o wyższych kwalifikacjach]

- Taka forma może być bardzo korzystna dla osób, które wracają do pracy zawodowej po wieloletniej przerwie. Uelastycznienie zarządzania czasem może im ułatwić stopniowe wdrażanie się w rytm pracy.

Ten indywidualny rozkład czasu pracy, gdzie ludzie sobie wybierają. Mają szansę te osoby, które powracają po iluś tam latach bezrobocia, im łatwiej wejść właśnie w ten rytm. Czy właśnie na zakręcie, czy osoby, które są po jakiś tam przejściach, kobiety po przejściach, czy panowie po alkoholizmie, czy jakiś tam innych, gdzie nie wytrzymają 8 godzin od razu, bo są nieprzyzwyczajeni. Nawet jak nie pracują te 5-6 lat, to nie chce im się wstawać i muszą dopiero do tego dojrzeć. Lepiej to będzie dla pracodawcy, że on wykona tą pracę małymi korkami i lepiej, w krótkim czasie niż przez od razu 8 godzin, i jeden i drugi będzie tym zmęczony. [FGI, Łódź, Instytucje – pilotaż]

- W niektórych przypadkach rozwiązanie to pomaga pracodawcy pozyskać lub zatrzymać pożądanego specjalistę, pracownika wysokiego szczebla.

Wady

- Taka forma może demotywować pracownika, który odwleka w czasie moment rozpoczęcia pracy, a co za tym idzie – opóźnia zakończenie dnia pracy. Może się to negatywnie odbijać na życiu prywatnym pracownika.

- Tak, próbuję sobie to ustawiać tak, żeby do 16:00 pracować. Ale mi rzadko wychodzi. Czasem wyjdę o 12:00, a czasem o 20:00.

- Jak pan przyjdzie później to też nie ma problemu? Tylko musiałby pan do 20:00 siedzieć? [FGI, Łowicz, Pracownicy o wyższych kwalifikacjach]

- Indywidualny rozkład czasu pracy może doprowadzić do nadużyć w rozliczaniu nadgodzin, ponieważ pracodawca może próbować uniknąć płacenia za pracę w nadgodzinach. Pracownicy wyższego szczebla zauważają, że w przypadku takiej formy trudno jest kontrolować liczbę przepracowanych godzin. Ponadto niekiedy niełatwo udowodnić przełożonemu, że w danym czasie wykonywało się obowiązki, jeśli ta forma jest połączona z pracą zdalną (dotyczy to np. przedstawicieli handlowych).

- Brak pełnej kontroli nad liczbą godzin przepracowanych przez pracownika jest niekorzystny także dla pracodawcy. Może się zdarzyć, że to pracownik będzie próbował wykorzystać taką formę zarządzania i przedstawić do rozliczenia większą liczbę godzin niż rzeczywiście przepracował.

Podsumowanie:

Indywidualny lub ruchomy rozkład czasu pracy jest stosowany w województwie łódzkim relatywnie często i dotyczy przede wszystkim osób mających wyższe kwalifikacji i zatrudnionych na wyższych bądź specjalistycznych stanowiskach. Częściej wykorzystywały to rozwiązanie duże firmy. Jest to forma stosowana najczęściej docelowo, ale raczej nie ujmuje się jej w umowach i stanowi efekt nieformalnych uzgodnień z pracodawcą.

12.9 Praca weekendowa

Praca weekendowa

Kodeks pracy, art. 25–67, 128–151 (zwłaszcza art. 143, 144 oraz 128–151); Forma umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu, odmiana równoważnego czasu pracy. Nietypowość tej formy polega na zobowiązaniu pracownika do wykonywania pracy jedynie w weekend (w piątki, soboty i niedziele) oraz dodatkowo w święta, w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

System zarządzania czasem, jakim jest praca weekendowa, okazał się relatywnie dość dobrze znany badanym i stosowany w firmach. Na poziomie spontanicznych odpowiedzi 2% pracodawców wskazało tę formę jako znaną. Kolejne 68% osób wykazała się wspomaganą znajomością pracy weekendowej. **W momencie badania 9% pracodawców stosowało tę elastyczną formę.** Kolejne 5% wykorzystywało ją w ciągu ostatnich 3 lat. Z kolei 86% pracodawców nie ma doświadczeń z pracą weekendową.

Badanie ilościowe pokazało, że skala wykorzystania systemu pracy weekendowej nie była zależna od wielkości firmy ani od branży, w jakiej działało przedsiębiorstwo. W regionie sieradzkim oraz w Łodzi znacznie częściej wykorzystywano taki system organizacji czasu pracy (odpowiednio 17% i 12% firm). W piotrkowskim tylko 5% przedsiębiorstw stosowało system weekendowy, a w pozostałych lokalizacjach były to pojedyncze firmy.

Pracę w systemie weekendowym w badanych firmach wykonywały osoby na różnych stanowiskach. Z jednej strony często zatrudniano tak pracowników usług (np. sprzedawcy, pracownicy ochrony mienia) czy też pracowników zajmujących się sprzętaniem. Z drugiej strony w systemie weekendowym zatrudniani są również przez firmy specjaliści (np. architekci), pracownicy średniego szczebla (np. terapeuci zajęciowi, księgowi) oraz kierownicy (np. prezesi, dyrektorzy handlowi). Rzadko natomiast rozwiązanie to stosowane było przez pracodawców wobec pracowników biurowych, robotników przemysłowych, operatorów i monterów maszyn, co zapewne związane jest z charakterem ich pracy, która wymaga innej dostępności czasowej.

Nieliczni pracodawcy rozważyliby zastosowanie pracy weekendowej ogólnie w razie potrzeby (4%), sezonowo lub aby odciążyć obecnych pracowników (po 1%). Przy czym aż 89% pracodawców w żadnych warunkach nie byłoby skłonnych stosować takiej elastycznej formy zarządzania czasem pracy. Większość badanych argumentowała to brakiem takiej potrzeby (69%). Ważne w tym kontekście okazało się również, że nie pozwala na to charakter pracy wykonywanej w firmie (11%). Ponadto część pracodawców deklarowała, że regulamin firmy wyklucza stosowanie takich rozwiązań (9%).

Spośród wszystkich pracowników objętych badaniem ilościowym tylko 1 osoba przyznała się do wykonywania pracy w systemie weekendowym (0,2% pracowników), co nie pozwala na przedstawienie bardziej pogłębionych charakterystyk osób wykonujących pracę z wykorzystaniem tej formy.

Można też zauważyć niskie zainteresowanie pracą w takim systemie w przyszłości. Aż 38% pracowników od razu zrezygnowałoby z pracy, gdyby musiało wykonywać swoje obowiązki w takim systemie. Tylko 3% zgodziłoby się na to bezwarunkowo. Kolejne 16% pracowników przystałoby na takie rozwiązanie, ale na określony czas, a 14% jednocześnie szukałoby innego miejsca zatrudnienia. Należy zaznaczyć, że co piąty badany miał trudności z określeniem, czy przystałby na pracę w systemie weekendowym.

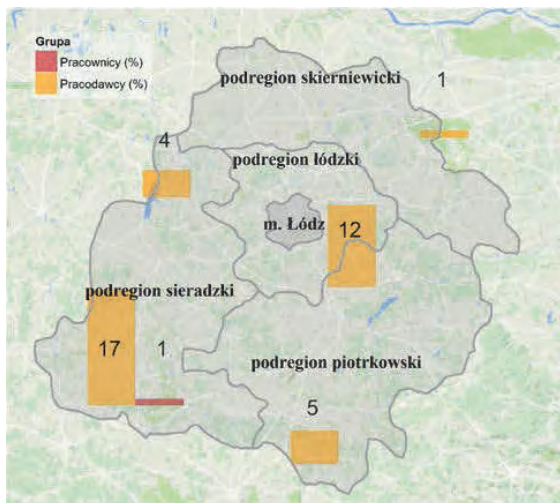
Tabela 42 Znajomość oraz stosowanie pracy weekendowej w opiniach pracodawców oraz pracowników

	% lub średnia		% lub średnia
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	2%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	9%

	% lub średnia		% lub średnia
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	68%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	5%
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	86%
		średnia liczba pracowników zatrudnionych obecnie z wykorzystaniem tej formy (N = 36)	2,6
STANOWISKA, NA KTÓRYCH NAJCZĘŚCIEJ ZATRUDNIANI SĄ PRACOWNICY Z WYKORZYSTANIEM TEJ FORMY (N = 36)			
[100000] PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	14%	[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	31%
[112008] dyrektor handlowy	6%	[522301] sprzedawca	14%
[112017] prezes	8%	[524990] pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni, gdzie indziej niesklasyfikowani	6%
[200000] SPECJALIŚCI	26%	[541390] pozostali pracownicy ochrony osób i mienia	11%
[216101] architekt	8%	[700000] ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	6%
[300000] TECHNICZY I INNY ŚREDNI PERSONEL	19%	[723390] pozostali mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	6%
[325907] terapeuta zajęciowy	11%	[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	2%
[331301] księgowy	8%	[818000] operator innych maszyn i urządzeń przetwórczych	2%
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	9%	[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	11%
[411090] pozostali pracownicy obsługi biurowej	3%	[912900] pozostali pracownicy zajmujący się sprzężaniem	11%
[441990] pozostali pracownicy obsługi biura, gdzie indziej niesklasyfikowani	6%	nie sprecyzowano	10%
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 364)			
w razie potrzeby – ogólnie	4%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	89%
sezonowo	1%	trudno powiedzieć	4%
zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/ odciążenie pracowników	1%		
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 322)			
brak potrzeby	69%	wykluczają taką możliwość – ogólnie	5%
bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	11%	nie zamierzają zatrudniać nowych pracowników	1%
brak możliwości – takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie	9%	trudno powiedzieć	6%
PRACOWNICY (N = 1001)			
odsetek zatrudnionych w oparciu o taką formę			0,2%
ZAINTERESOWANIE PODJĘCIEM ZATRUDNIENIA W TAKIEJ FORMIE (N = 999)			
tak	3%	nie, od razu zrezygnował(a)bym z pracy	38%
tak, ale tylko na określony czas	16%	trudno powiedzieć	21%
tak, ale jednocześnie szukał(a)bym nowej pracy	14%	nie dotyczy, nie byłoby to możliwe	8%

Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Rysunek 104 Odsetek pracodawców stosujących zatrudnienie w formie pracy weekendowej oraz odsetek pracowników, zatrudnionych w oparciu o tę formę; ujęcie pod kątem podregionu



Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Badanie jakościowe pokazało, że zaskoczeniem dla uczestników rynku pracy był fakt, że praca tylko i wyłącznie od piątku do niedzieli może być wykonywana na podstawie umowy o pracę – kojarzono ją raczej z umową-zleceniem lub umową o dzieło. Taka forma zarządzania czasem pracy była postrzegana pozytywnie zarówno przez pracowników, jak i przez pracodawców. Kojarzyła się często jako dobre rozwiązanie dla studentów.

Weekendowe, to przede wszystkim studenci, ewentualnie osoby, które pracują od poniedziałku do piątku, i chcą dorobić. [FGI, Łódź, Instytucje rynku pracy – duże prywatne agencje]

Jak zauważał przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy, na pisemny wniosek pracownika może być stosowana praca w piątki, soboty i niedziele po 12 godzin. Nie jest to jednak tożsame, a bywa mylone z pracą po 12 godzin w dni powszednie, co stanowi formę skróconego tygodnia pracy.

Zalety

- ⌚ Jest to możliwość uzyskania dodatkowych dochodów – dla osób, które pracują na stałe w innym miejscu lub dla studentów zainteresowanych połączeniem nauki z pracą w sposób bezkolizyjny.

Zalety to dodatkowy pieniądź, a wady to zajęty weekend. Ale to była moja decyzja, chcę zarobić, mieć własny pieniądź, to muszę poświęcić weekend. [FGI, Łódź, Pracownicy o wyższych kwalifikacjach]

- ⌚ Zdarza się, że osoby pracujące u danego pracodawcy w trakcie tygodnia sporadycznie przychodzą do pracy także w weekend, co pozwala im powiększyć wynagrodzenie.
- ⌚ Korzyścią dla pracodawcy jest możliwość zwiększenia obrotów dzięki podniesieniu produkcji czy zwiększeniu dostępu do usług. Dodatkowo zatrudnienie pracownika w tej formie pozwala ograniczyć koszty pracy, ponieważ nie wymusza płacenia pracownikom za nadgodziny w okresach wzmożonego ruchu (np. gastronomia).

Wady

- ⌚ Istnieje obawa, że pracodawca będzie wymagał pracy w weekendy bez dodatkowego wynagrodzenia od pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na pełen etat.
- ⌚ Praca w weekend, na przykład przy obsłudze imprez, ma nienormowany czas – to znaczy, że może się wydłużyć poza umowne 12 godzin.
- ⌚ Takie rozwiązanie może ograniczać życie towarzyskie i rodzinne pracownika, bo weekend jest powszechnie traktowany jako czas wzmożonej aktywności osobistej.

Podsumowanie:

Praca weekendowa okazała się rozwiązaniem kojarzonym przez respondentów i relatywnie często stosowanym przez pracodawców. Mimo to tylko jeden z badanych ilościowo pracowników aktualnie pracował z wykorzystaniem tej formy. Być może wynikało to z faktu, że rozwiązanie to jest bardziej kojarzone z zatrudnieniem na umowę-zlecenie czy umowę o dzieło, a nie z zatrudnieniem pracowniczym.

Z punktu widzenia pracodawców praca w tej formie bywa niekiedy koniecznością, co dotyczy takich branż jak hotelarstwo, gastronomia czy obsługa przyjęć.

Zatrudnienie w ramach pracy weekendowej dotyczyło raczej pracowników niższego szczebla. Jest to też forma zatrudnienia uznawana przede wszystkim jako dobre rozwiązanie dla studentów. Zdarzają się sytuacje, że praca weekendowa jest pracą dodatkową, której warunki nie są precyzowane w umowach.

12.10 Praca na wezwanie

Praca na wezwanie, tzn. dyżury domowe pracowników, pozostawanie w gotowości do świadczenia pracy

Praca na wezwanie to forma zatrudnienia stosowana w sytuacji, gdy firma nie jest w stanie przewidzieć, kiedy nastąpi świadczenie pracy. Istotą pracy na wezwanie jest obowiązek pracownika pozostawania do dyspozycji pracodawcy. Po wykonaniu zadania pracownik pozostaje ponownie w stanie gotowości do pracy do kolejnego wezwania. Cechą charakterystyczną jest szeroko rozumiana dyspozycyjność pracownika. Jest to forma zatrudnienia, która nie ma jednoznacznego uregulowania w przepisach prawa.

System pracy na wezwanie okazał się mało znaną formą zarządzania czasem pracy, stosowaną przy tym sporadycznie. Pracodawcy nie wymieniali spontanicznie takiego rozwiązania. Natomiast wspomaganą znajomością takiej formy wykazało się 66% osób, czyli mniej niż w przypadku innych niestandardowych form zarządzania czasem pracy. Zaledwie 2% pracodawców w momencie badania zatrudniało, wykorzystując takie rozwiązanie, kolejny 1% stosował taką formę w przeszłości. Przy czym zdecydowana większość pracodawców (97%) nie miała doświadczenia z pracą na wezwanie.

Poziom wykorzystania omawianej formy nie pozwala na pogłębioną analizę. Można jedynie zauważyć, że liczba zatrudnianych w firmie pracowników wpływała na stopień wykorzystania systemu pracy na wezwanie. Tylko 2% mikro- i małych przedsiębiorstw stosowało taką formę, natomiast w przypadku średnich firm było to już 9%, a dużych firm – 18%. Ponadto 4% przedsiębiorstw usługowych stosowało to rozwiązanie w momencie badania, zaś w przypadku pozostałych branż wskaźnik ten był znikomy.

Większość badanych pracodawców (90%) nie dopuszcza możliwości stosowania systemu pracy na wezwanie. Sporadycznie pracodawcy deklarowali, że rozważyliby zastosowanie tej formy w razie zwiększonej liczby klientów, podpisania nowych kontraktów (2%) czy w razie ogólnej potrzeby firmy (1%). Większość badanych, którzy odrzucają możliwość stosowania tej elastycznej formy zarządzania czasem pracy, tłumaczy to brakiem takiej potrzeby (66%). Ponadto pracodawcy zauważają, że nie pozwala na to charakter wykonywanej w firmie pracy (9%) czy też regulamin firmy (7%).

Jeśli chodzi o badanych pracowników, 3% z nich obecnie pracuje w systemie na wezwanie. Kolejne 3% miało takie doświadczenie w przeszłości. Natomiast większość pracowników nie pracowała nigdy z wykorzystaniem tej formy zarządzania czasem (94%).

Tabela 43 Znajomość oraz stosowanie pracy na wezwanie w opiniach pracodawców oraz pracowników

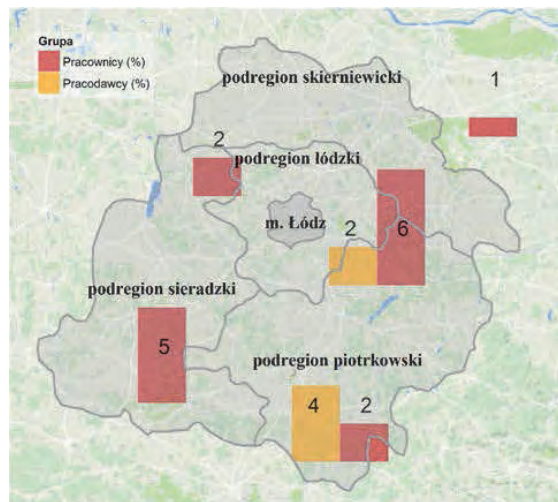
	% lub średnia		% lub średnia
PRACODAWCY (N = 400)			
ZNAJOMOŚĆ		STOSOWANIE	
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania spontaniczne	0%	odsetek zatrudniających obecnie pracowników, z wykorzystaniem tej formy	2%
odsetek znających tę formę zatrudnienia – wskazania wspomagane	66%	odsetek niezatrudniających obecnie, ale zatrudniających w ciągu ostatnich trzech lat	1%
		odsetek niezatrudniających obecnie ani w ciągu ostatnich trzech lat	97%

	% lub średnia		% lub średnia
W JAKICH WARUNKACH PRACODAWCY ROZWAŻAJĄ ZASTOSOWANIE TEJ FORMY (N = 394)			
zwiększona liczba klientów/nowe kontrakty/ odciążenie pracowników	2%	wykluczają taką możliwość – ogólnie	1%
w razie potrzeby – ogólnie	1%	ta forma w ogóle nie byłaby rozważana	90%
nie rozważają, w firmie stosowane są standardowe warunki zatrudnienia	1%	trudno powiedzieć	5%
POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE SĄ ZAINTERESOWANI TĄ FORMĄ (N = 354)			
brak potrzeby	66%	wykluczają taką możliwość – ogólnie	4%
bo nie pozwala na to charakter pracy/specyfika zawodu	9%	nie zamierzają zatrudnić nowych pracowników	1%
brak możliwości – takie formy nie są przewidziane w statucie/regulaminie	7%	nie myśleli o tym	1%
		trudno powiedzieć	12%
PRACOWNICY (N = 1001)			
DOŚWIADCZENIE W PRACY NA WEZWANIE			
obecnie tak pracuje	3%		
kiedyś tak pracował(a)	3%		
nigdy tak nie pracował(a)	94%		

Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Praca na wezwanie była stosowana przez pracodawców oraz pracowników przede wszystkim w podregionie piotrkowskim oraz w Łodzi. Relatywnie często zatrudnieni byli w oparciu o taką formę również pracownicy w podregionie sieradzkim.

Rysunek 105 Odsetek pracodawców stosujących zatrudnienie w formie pracy na wezwanie oraz odsetek pracowników, zatrudnionych w oparciu o tę formę; ujęcie pod kątem podregionu



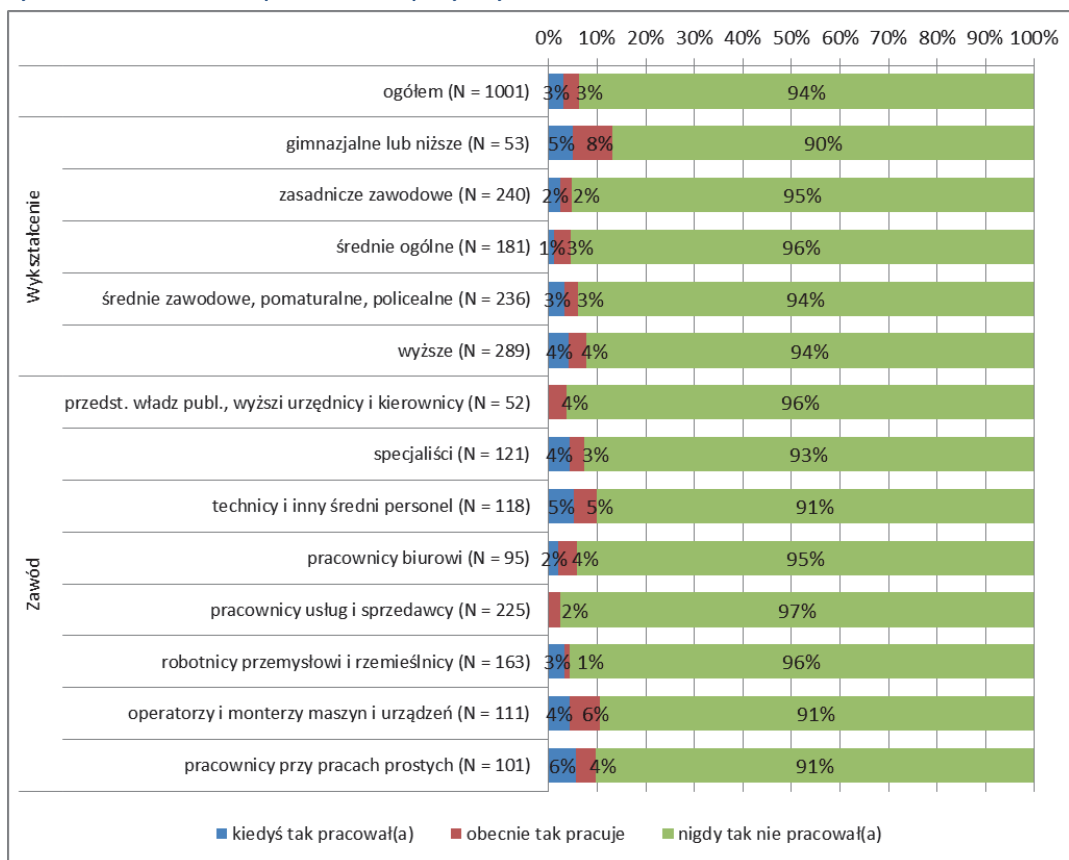
Źródło: Badanie CATI pracodawców oraz badanie CAPI pracowników.

Jak już wspomniano, ogółem jedynie 6% badanych pracowników ma osobiste doświadczenie w pracy w systemie na wezwanie – 3% respondentów pracowało w ten sposób w przeszłości, kolejne 3% obecnie pracuje w tym systemie. Daje się zauważyć, że mężczyźni trochę częściej niż kobiety pracują z wykorzystaniem tej formy zarządzania czasem – 8% mężczyzn pracuje lub pracowało w tym systemie, podczas gdy w przypadku kobiet wskaźnik ten wynosi 4%. Wiek w minimalnym stopniu wpływał na to, czy pracownik wykonuje swoje obowiązki zawodowe na wezwanie. Im respondenci starsi, tym częściej pracują obecnie z wykorzystaniem tej elastycznej formy, przy czym różnica dla kolejnych grup wiekowych wzrasta jedynie o 1%.

Najczęściej w systemie na wezwanie pracowały osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (13% tych osób pracuje lub pracowało w ten sposób). Natomiast w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym czy średnim tylko 4–6% pracowało z wykorzystaniem tej formy zarządzania czasem.

Przedstawiciele poszczególnych zawodów mają różne doświadczenia z pracą na wezwanie. W ten sposób pracowało lub pracuje obecnie 10% badanych techników i przedstawicieli personelu średniego szczebla, operatorów maszyn i innych urządzeń oraz pracowników wykonujących prace proste. Z kolei najmniejsze doświadczenie ze stosowaniem tej formy zarządzania czasem mają pracownicy usług i sprzedawcy (2%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, przedstawiciele władz publicznych czy wyżsi urzędnicy i kierownicy (po 4%).

Rysunek 106 Doświadczenia pracowników w pracy w systemie na wezwanie



Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

W opinii badanych praca w systemie na wezwanie ma zdecydowanie więcej wad niż zalet. Aż 37% pracowników stwierdziło, że taki sposób zarządzania czasem pracy nie ma żadnych zalet, zaś jedynie 3% badanych uznało, że praca na wezwanie nie ma słabych stron. Jednocześnie 27–29% badanych nie potrafiło odpowiedzieć na pytanie o wady i zalety takiego sposobu zarządzania czasem pracy.

Niemal połowa badanych wskazała na taką słabą stronę pracy na wezwanie, jak konieczność bycia dyspozycyjnym przez cały czas (47%). Zwracano również uwagę na brak możliwości zaplanowania spraw prywatnych (17%), życie w stresie (7%), brak pewności wynagrodzenia (6%). Z kolei jako zaletę pracy na wezwanie wskazano przede wszystkim to, że można pozostawać w domu w czasie oczekiwania na telefon z zakładu pracy (wskazane przez 19% respondentów). Ponadto taki elastyczny sposób zarządzania czasem pracy może wiązać się z większą ilością czasu dla siebie (6%) i możliwością załatwiania spraw prywatnych (5%).

Tabela 44 Zalety oraz wady pracy w systemie na wezwanie w opiniach pracowników

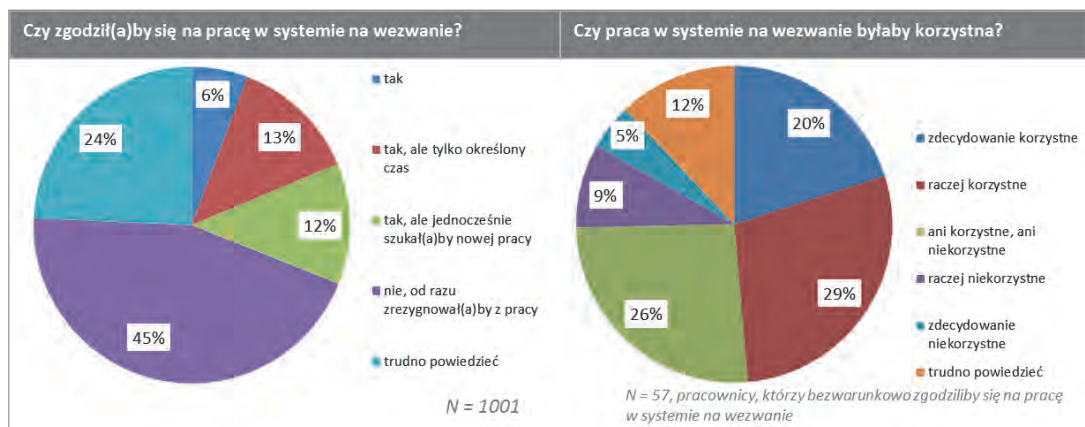
ZALETY		WADY	
zostają się w domu i czeka na ewentualny telefon	19%	ciągła dyspozycyjność, gotowość do wykonywania pracy	47%
więcej czasu dla siebie	6%	brak możliwości zaplanowania spraw prywatnych	17%
można załatwić swoje sprawy	5%	życie w stresie	7%
pracuje się tylko wtedy, gdy jest potrzeba	3%	brak pewności wynagrodzenia	6%
wynagrodzenie za gotowość do pracy	2%	rozwała nam nasze życie prywatne w całości	4%
można wykonywać ją w niektórych zawodach, branżach	2%	brak stabilizacji	3%
większe zarobki	1%	Niepewność, kiedy i ile będzie się pracować	3%
dobre dla osób, które chcą sobie dorobić, np. emerytów	1%	brak podziału na pracę i czas wolny	2%
przy tym systemie jest możliwość podjęcia dodatkowej pracy	1%	brak czasu dla siebie	1%
praca w dogodnych godzinach	1%	wykorzystywanie przez pracodawców	1%
korzystne tylko dla pracodawcy	1%	nie można wypić alkoholu	1%
nie trzeba przychodzić do pracy na ustaloną godzinę	1%	nieodpowiednia dla osób mających małe dzieci/konieczność zapewnienia stałej opieki	1%
brak zalet	37%	brak wad	3%
trudno powiedzieć	29%	trudno powiedzieć	27%

Źródło: Badanie CAPI pracowników, N = 1001.

Sklonność badanych do akceptowania pracy w systemie na wezwanie jest raczej niska; 45% osób w obliczu konieczności wykonywania obowiązków zawodowych w takim systemie od razu zrezygnowałoby z pracy. Co prawda, niemal 50% badanych zgodziłoby się na takie warunki pracy, ale tylko 24% zrobiłoby to bezwarunkowo. Część osób podjęłaby zatrudnienie w systemie na wezwanie, ale jedynie na określony czas, inni jednocześnie szukaliby nowej pracy.

Warto też zaznaczyć, że spośród osób, które bezwarunkowo zgodziłyby się na pracę w systemie na wezwanie (24% wszystkich badanych) tylko połowa oceniła takie rozwiązanie za korzystne dla nich. Kolejne 26% tych respondentów uznało takie rozwiązanie za neutralne, a 14% za niekorzystne.

Rysunek 107 Dopuszczanie pracy w systemie na wezwanie przez pracowników



Źródło: Badanie CAPI pracowników.

Praca na wezwanie, czyli dyżury domowe pracowników, pozostawanie w gotowości do świadczenia pracy była różnie odbierana przez badanych. Zostawała oceniana przez pracowników pozytywnie, jeśli taką formę zarządzania czasem pracy wpisano by do umowy i wiązałyby się z nią profity finansowe. W przeciwnym razie jest odbierana bardzo negatywnie, jako przymus bycia dyspozycyjnym dla pracodawcy, również po godzinach

pracy, na co wskazywali zwłaszcza pracownicy pracujący na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji. W ocenie pracowników ta forma zarządzania czasem pracy powinna być zarezerwowana tylko dla konkretnych zawodów/branż, które tego wymagają z powodu swojej specyfiki (np. praca przy eksploatacji i konserwacji sieci energetycznej, policja, wojsko, służby medyczne).

Zalety

- ☞ Taką formę pozytywnie oceniają pracownicy, którzy mają wpisany w umowę ten system zarządzania czasem pracy, a co za tym idzie – jasno określone dodatkowe wynagrodzenie z tym związane oraz określony czas, kiedy pozostają do dyspozycji przełożonego.
- ☞ Z punktu widzenia pracodawcy jest to korzystne dla podtrzymania ciągłości eksploatacji sieci lub funkcjonowania instytucji publicznych.

Wady

- ☞ Pracownicy niższego szczebla przytaczali sytuacje, kiedy takie zarządzanie czasem pracy nie było wpisane w umowę. Wówczas mieli poczucie, że szef wymusza na nich dyspozycyjność po godzinach pracy, również po ustawowych 5 godzinach dyżuru. Wpływało to negatywnie na jakość odpoczynku i możliwość dysponowania swoim czasem wolnym. Zwłaszcza że pracownicy czuli się zobowiązani stawić się do pracy na wezwanie przełożonego. Odmowa byłaby negatywnie odebrana przez pracodawcę i mogłaby się przyczynić do zwolnienia.

W momencie kiedy chłopak wraca z urlopu i czeka na naczepę, na ładunek to wtedy jest telefon, że tego i tego dnia, za godzinę, czy dwie może przyjechać po samochód. To nie jest w umowie zawarte, ani nic. Po prostu tak wynika z pracy. [FGI, Łowicz, Mikro przedsiębiorstwa]

Trudność jest taka pierwsza, że co to znaczy dyżury domowe? Oczywiście pracodawca nie ma zgodnie z prawem polskim żądać od pracownika numeru telefonu prywatnego, stacjonarnego ani służbowego. Chce, aby ta osoba sobie dyżurowała w domku, to niech mu kupi telefon, zapłaci, wręczy. [...] Tu większy problemem jest to, że pracodawca oczekuje, że ktoś będzie czekał na dyżury w domu 24 godziny, czyli że 8 godzin popracuje i do następnej dniówki będzie pod telefonem, jak będzie jakaś akcja, zadzwoni o 12 w nocy i on jedzie. [IDI, przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy]

- ☞ Pracodawca nie zawsze zaopatruje pracownika w telefon służbowy, w tej sytuacji pracownik jest zmuszony podawać numer telefonu prywatnego. Ogranicza to prywatność pracownika i wiąże się z oczekiwaniem pracodawcy, że będzie on stale dostępny pod telefonem.

Podsumowanie:

System pracy na wezwanie okazał się mało znaną formą zarządzania czasem pracy, stosowaną przy tym sporadycznie (2% pracodawców i 3% pracowników). Jak wskazuje badanie jakościowe, forma ta kojarzona jest przede wszystkim z zawodami, które z powodu swojej specyfiki wymagają elastyczności w zarządzaniu czasem pracy – zwłaszcza stanowisk dyspozytorów, kierowców, zawodów związanych z elektrycznością, hydrauliką (tam gdzie mogą pojawić się awarie, wymagające szybkiej interwencji). Jak zauważali pracownicy, a także część pracodawców, nie zawsze ta forma organizacji czasu pracy jest wpisywana w umowę.

Badanie „Wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia pracowniczego oraz organizacji pracy w województwie łódzkim” miało na celu identyfikację skali, zakresu i determinant wykorzystania elastycznych form zatrudnienia pracowniczego i organizacji pracy w województwie łódzkim. Zastosowana metodologia pozwoliła na eksplorację zjawiska z trzech różnych perspektyw (perspektywa pracobiorców, perspektywa pracodawców i perspektywa systemowa, odnosząca się do otoczenia społeczno-ekonomicznego, instytucjonalnego) oraz osiągnięcie zakładanych szczegółowych celów badawczych.

Prawne i instytucjonalne uwarunkowania stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy (zebranie opinii ekspertów)

Kluczową kwestią w zakresie prawnych i instytucjonalnych uwarunkowań stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, jest brak w przepisach regulujących polski rynek pracy definicji terminu „elastyczne zatrudnienie”. Pojęcie to pojawia się w literaturze przedmiotu, czy też w dokumentach Komisji Europejskiej, jednakże towarzyszy mu często różnorodne podejście do tematu i podstawy definiowania elastyczności. Brak jednoznaczności w tym zakresie przekłada się na obowiązujące regulacje prawne. Poszczególne elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy nie zawsze znajdują swoje umocowanie w Kodeksie Pracy. Niektóre regulowane są rozporządzeniami lub odrębnymi ustawami. Często przepisy są dość ogólne, co powoduje pewne obawy, jak będą interpretowane przez różne ze stron rynku pracy.

Zrealizowane badania uwiaryściły, że stosowane nietradycyjne formy, szczególnie organizacji czasu pracy, często nie są uwzględniane w sposób formalny w umowie pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą, a regulacja w tym zakresie odbywa się na zasadzie ustnych, nieformalnych ustaleń. Sytuacje takie mogą prowadzić do nadużyć w zakresie stosowania niestandardowych form, czemu również nie sprzyja brak jednoznacznych i szczegółowych regulacji dla każdego rozwiązania. Przykłady takich sytuacji przywoływał przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy. Należy tutaj wspomnieć chociażby o wymiennym stosowaniu różnych niestandardowych form umowy – np. osoba zostaje zatrudniona w oparciu o umowę na zastępstwo, a po jej zakończeniu zostaje zatrudniona na okres próbny. Innym przykładem jest nadużywanie czasu zatrudnienia na umowę na czas określony, by uniknąć sytuacji zastosowania umowy na czas nieokreślony.

Rozpoznanie wiedzy pracodawców, jak też osób pracujących nt. elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy

Przeprowadzone badania ujawniły bardzo dużą niewiedzę z zakresu elastycznych form zatrudnienia. Elastyczność wśród interesariuszy rynku pracy utożsamiana jest przede wszystkim z elastycznym czasem pracy, a także – niestety – z zatrudnieniem niepracowniczym i z „umowami śmieciowymi”. Brak wiedzy i negatywne konotacje prowadzą bezpośrednio do licznych obaw i odrzucania warunków elastycznych na rzecz zatrudnienia tradycyjnego.

Spośród niestandardowych form umowy jako najlepiej znane pracownikom i pracodawcom wskazać należy: pracę na umowę na czas określony oraz w niepełnym wymiarze godzin. Umowa o pracę nakładczą okazała się formą bardzo mało znaną. Chałupnictwo kojarzyło się bardziej z wykonywanymi w domu w ramach umowy o dzieło, pracami zleconymi niż z formą umowy o pracę. Ważnym i dyskutowanym rozwiązaniem okazała się praca na zastępstwo, która, mimo, że z wielu powodów postrzegana jest jako forma zatrudnienia niepewna, otwiera, zwłaszcza w dużych firmach, szanse na znalezienie stałej pracy w strukturach pracodawcy. Najgorzej postrzeganą formą niestandardowego zatrudnienia okazała się praca tymczasowa, jako, że niesie szereg niedogodności zarówno dla pracodawcy, pracownika jak i samej agencji, która ich obsługuje.

Elastyczne formy organizacji czasu pracy to rozwiązania słabiej rozpowszechnione i mniej znane badanym pracodawcom i pracownikom. Najpopularniejsza jest telepraca, ale bywa nieprawidłowo rozumiana jako praca w telemarketingu, nie zaś praca na odległość. Nazwy *job-sharing* i *work-sharing* były bardzo rzadko znane wśród badanych, a rozwiązania te rzadko stosowane. Zgodnie z padającymi uzasadnieniami wynika to z problemów organizacyjnych, jakie wiążą się z tymi rozwiązaniami (dzielenie stanowiska pracy) oraz trudności i oporów załóg wobec ich realizacji (przejściowe zmniejszenie czasu pracy). Co ważne, część z omawianych rozwiązań nie była jednak postrzegana jako formy elastycznego zatrudniania, ale powiązane z konkretnymi

branżami i zawodami „wliczone w koszty” zasady wykonywania pracy (dotyczy to pracy na wezwanie, czy pracy w ruchu ciągłym).

Badanie ujawniło znaczne potrzeby edukacyjne wśród pracowników i pracodawców w obszarze elastycznych form zatrudnienia pracowniczego. Wydaje się, że pracownicy potrzebują przede wszystkim wiedzy na poziomie ogólnym, prostego wyjaśnienia czym różnią się formy elastyczne od podstawowego zatrudnienia. Ważne jest przekazanie informacji na temat uprawnień związanych z każdą z elastycznych form (sposób liczenia czasu pracy, możliwości skompensowania nadgodzin, dopuszczalne obciążenia pracą itp.). Istotne jest również zawrócenie uwagi na to, jakie kwestie związane z elastycznymi formami powinny zostać ujęte w podpisywanej z pracodawcą umowie (podkreślają to zwłaszcza przedstawiciele agencji zatrudnienia i PIP). Pracodawcy natomiast oczekują oprócz wiedzy z zakresu kodeksu pracy, przekazania umiejętności miękkich dotyczących prowadzenia negocjacji z pracownikiem na temat poszczególnych rozwiązań. Pracodawcy chcieliby „umieć mówić o tych rozwiązaniach językiem korzyści dla pracownika”. Oczekują zatem, że szkolenia będą zawierały elementy praktyczne i poprowadzą je osoby, które posiadają bezpośrednie doświadczenie z zakresu omawianej tematyki.

Społeczne uwarunkowania stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy – doświadczenie, postawy i nastawienia pracodawców, jak też osób pracujących wobec zjawiska elastycznych form zatrudnienia

Duża niewiedza wiąże się z niskim poziomem stosowania elastycznych form zatrudnienia. W województwie łódzkim przeważa zatrudnienie pracownicze w formie tradycyjnej – w oparciu o umowę na czas nieokreślony i standardowy ośmiogodzinny dzień pracy. Formy te są również najczęściej preferowane zarówno przez pracowników, jak i pracodawców. Można oczekiwać, że te preferencje są pochodną braku znajomości innych form, a także ogólnie złego do nich nastawienia. Potwierdza to chociażby fakt, że dopuszczalne formy elastycznego zatrudnienia – czy to w zakresie umów, czy to w zakresie organizacji czasu – stanowią rozwiązania, które jednocześnie są najczęściej stosowane i obiegowo znane. Należą do nich umowa na czas określony oraz formy nieobjęte niniejszym badaniem – samozatrudnienie i umowa-zlecenie, zaś w zakresie organizacji czasu pracy – niepełny wymiar czasu pracy, system indywidualnego, zadaniowego oraz równoważnego czasu pracy. Co ciekawe, zarówno pracodawcy, jak i pracownicy są tu zgodni w swoich opiniach.

Po przeanalizowaniu sytuacji pracowników widać wyraźnie, że rozważane w badaniu trzy wymiary elastyczności (elastyczność czasu pracy, elastyczność miejsca pracy, elastyczność formy zatrudnienia) są bardziej niezależne niż w przypadku pracodawców. Z punktu widzenia pracowników elastyczność formy umowy należy do zupełnie innego porządku niż pozostałe formy elastyczności. Dla pracowników elastyczność umowy to raczej płaszczyzna bezpieczeństwa zatrudnienia, a nie płaszczyzna elastyczności. Zatrudnienie na umowę na czas nieokreślony jest w tym kontekście zatrudnieniem bezpiecznym, a formy elastyczne – zatrudnieniem niegwarantującym bezpieczeństwa.

Należy podkreślić, że szczegółowe wypowiedzi badanych wskazują na **większe dopuszczanie elastycznych form organizacji czasu pracy niż niestandardowej umowy.** Dochodzi zatem do sytuacji, że w ramach standardowej umowy na czas nieokreślony dopuszcza się zmianę organizacji czasu pracy np. na indywidualny, zadaniowy czy zmianowy. Zwłaszcza dla pracowników zmiana organizacji czasu pracy nie jest zjawiskiem trudnym do zaakceptowania i nie budzi tak ambiwalentnych odczuć jak praca w oparciu o niestandardową formę umowy. Zatrudnienie na umowę o pracę na czas nieokreślony jest synonimem bezpieczeństwa, stałości zatrudnienia, pewności, co niestety nie towarzyszy innym formom zatrudnienia pracowniczego i budzi obawy przed podjęciem zatrudnienia w tych systemach.

Ocena elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy stosowanych w województwie łódzkim

Przeprowadzone badania eksploracyjne ujawniły, że **postrzeganie elastycznych form zatrudnienia na łódzkim rynku pracy zasadniczo różni się między pracodawcami a pracownikami. O ile pracodawcy widzieli w nich narzędzie korzystne dla obu stron kontraktu, to pracownicy, zwłaszcza o niższych kwalifikacjach, postrzegali wiele z tych form negatywnie.** Wydaje się, że w znacznej mierze jest to wynikiem stosowania elastycznych rozwiązań poza umowami o pracę, co w praktyce pozbawia pracownika oferowanego przez Kodeks pracy zabezpieczenia i świadczeń z nim związanych.

Bardzo ważne w rozważaniu słabych i mocnych stron niestandardowych form zatrudnienia jest to, czy ich stosowanie jest pochodną potrzeb pracodawcy, czy pracownika. Wydaje się, że z tą drugą opcją mamy do czynienia znacznie rzadziej. Kluczowe jest również zajmowane przez pracownika stanowisko. Pod tym względem szczególnie wiele mówiąca i wyróżniająca jest pozycja specjalistów na rynku pracy, którzy często uzyskują dużą swobodę czasu i miejsca pracy przy standardowej formie umowy oraz na przeciwnym biegunie – pracowników usług i sprzedawców, którzy otrzymują łatwe do zerwania umowy z bardzo ograniczoną elastycznością warunków i organizacji pracy. Zadaniowy i indywidualny czas pracy dotyczy przede wszystkim specjalistów, zaś praca zmianowa – pracowników szeregowych, na stanowiskach związanych z usługami oraz robotników czy też operatorów i monterów maszyn.

Rzeczywista ocena poszczególnych form umowy czy organizacji pracy była często utrudniona ze względu na brak szczegółowej wiedzy na temat danego rozwiązania i często mylne jego postrzeganie.

Ważnym i dyskutowanym rozwiązaniem okazała się praca na zastępstwo, która, mimo, że z wielu powodów postrzegana jest jako forma zatrudnienia niepewna, otwiera, zwłaszcza w dużych firmach, szanse na znalezienie stałej pracy w strukturach pracodawcy. Najgorzej postrzeganą formą elastycznego zatrudnienia okazała się praca tymczasowa, jako, że niesie szereg niedogodności zarówno dla pracodawcy, pracownika jak i samej agencji, która ich obsługuje.

Za najbardziej niekorzystną formę dla pracownika, chociaż bardzo racjonalną z punktu widzenia pracodawcy, uważano przerywany czas pracy. Podobnie było z pracą na wezwanie realizowaną poza zapisami umowy o pracę i w branżach innych niż podtrzymanie sieci energetycznych, czy służby publiczne. Pozytywnie postrzegane formy to zadaniowy czas pracy, indywidualny jego rozkład, dla części osób także praca zmianowa. Sygnalizowano jednak, że w ramach pracy zmianowej oraz rozliczania czasu równoważnego dochodzi dość często do nadużyć wobec pracowników, zwłaszcza zatrudnionych na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji. Co charakterystyczne w badanej próbie nawet wśród pracodawców zdarzało się, że zadaniowy czas pracy bywał mylony z telepracą, ze względu na skojarzenia z możliwością wykonywania powierzonych zadań „w domu”.

Skutki stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy

Za najważniejszych beneficjentów form elastycznych uważano często matki małych dzieci i studentów, ponieważ te dwie grupy są postrzegane jako szczególnie zainteresowane możliwością uelastycznienia czasu pracy ze względu na zobowiązania życia prywatnego.

Wyniki badania uprawniają do wyciągnięcia wniosków, że elastyczność formy umowy stanowi rozwiązanie w dużej mierze korzystniejsze dla pracodawców niż dla pracowników.

Elastyczność czasu i miejsca pracy jest pod tym względem bardziej złożona. W jej przypadku nie da się wskazać strony, dla której większa elastyczność tego typu jest ewidentnie lepsza. Z pewnością można jednak powiedzieć, że pracownicy pod tym względem są bardzo podzieleni – z jednej strony mamy specjalistów lub pracowników wysokiego szczebla, którzy stają się cenni dla pracodawcy – w ich przypadku elastyczność czasu i miejsca pracy jest dla nich często czymś korzystnym co ułatwia zachowanie równowagi pomiędzy sferą zawodową a życiem osobistym. Na przeciwnym biegunie są pracownicy, w przypadku których elastyczność czasu i miejsca pracy jest korzystna dla pracodawcy (zostawanie po godzinach, praca w weekendy), a którzy pracują np. na część etatu, bo tylko taką pracę udało im się znaleźć.

Bez względu jednak na to, dla której strony rynku pracy dana forma elastyczności jest korzystna badanie pokazało, że elastyczne formy zatrudnienia mogą pozytywnie wpływać na rozwój zakładów pracy i całej gospodarki, a tym samym wpływać na obniżenie stopy bezrobocia. Najlepiej perspektywę wzrostu zatrudnienia oceniają pracodawcy z segmentów elastycznych (zwłaszcza elastycznego stosującego zarówno elastyczne formy umowy jak i elastyczne formy zarządzania i organizacji czasu pracy i elastycznego pod względem umów). Z tego też powodu można zakładać, że upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia może mieć pozytywny wpływ na rozwój przedsiębiorstw oraz spadek bezrobocia.

Badanie wyraźnie pokazało, że niestandardowość zatrudnienia jest zjawiskiem wielowymiarowym, a wymiary te są w dużej mierze od siebie niezależne. Przeprowadzone w ramach badania analizy pokazały, jak ważne jest w tym kontekście branżowe zróżnicowanie pracodawców. Pracodawcy w różnych branżach różnią się od siebie nie tylko poziomem elastyczności jako takiej, tj. nie tylko mamy branże o wysokiej lub niskiej elastyczności w ogóle, ale są też branże, w których mamy do czynienia z wysoką elastycznością czasu i miejsca pracy a niską elastycznością form umów o pracę. Pozostając w kręgu zatrudnienia pracowniczego w branżach takich jak przemysł i budownictwo, można powiedzieć, że ci pracodawcy są najbardziej skłonni do stosowania umów o pracę na czas nieokreślony oraz standardowych form organizacji czasu pracy. Elastyczność związana z czasem pracy (równoważny czas pracy, zadaniowy czas pracy) występuje w usługach oraz branżach związanych z pracą biurową (segment elastyczny ze względu na organizację czasu pracy). Skrócony czas pracy pojawia się natomiast często w firmach prywatnych z obszaru edukacji, działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (pracodawcy elastyczni).

Ogólnie rzecz biorąc, stosowanie elastycznych form zatrudnienia wzrasta wraz z wielkością firmy. Duże firmy nie tylko częściej stosują dostępne rozwiązania, lecz także mają szerszy ich wachlarz (oferują pracownikom różne możliwości). Ponadto należy mieć na uwadze, że różnice w stosowaniu form organizacji czasu pracy są najczęściej pochodną rodzaju działalności prowadzonej przez firmę. Charakter działalności determinuje potrzeby zatrudniania pracowników w innej formie niż standardowy ośmiogodzinny czas pracy czy też praca wykonywana w zakładzie pracy.

Analizy wykazały również wyraźne zróżnicowanie przestrzenne elastyczności. Pod względem elastyczności umowy wyraźnie na plus wyróżniają się podregiony: piotrkowski, łódzki i skierniewicki, a pod względem elastyczności organizacji czasu pracy – podregion sieradzki. W Łodzi dominuje segment standardowych pracodawców – zarówno pod względem stosowanych umów, jak również czasu i organizacji pracy. Podregion łódzki charakteryzuje dość duży segment pracodawców elastycznych pod względem stosowanych umów, wykorzystujących umowy na czas określony. Podregiony sieradzki i piotrkowski wydają się podobne pod względem udziału segmentów pracodawców. W obu powiatach przeważają segmenty standardowych pracodawców, ze sporym udziałem pracodawców elastycznych pod względem umów. W podregionie piotrkowskim jest jednak więcej niż w sieradzkim pracodawców elastycznych. Na tle pozostałych segmentów wyróżnia się podregion skierniewicki z dużym udziałem pracodawców elastycznych zarówno pod względem formy umowy, jak i organizacji czasu pracy.

Najczęściej stosowane elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy na rynku pracy w województwie łódzkim według cech osób pracujących i miejsc pracy (prezentacja skali zjawiska)

Wyniki badania wskazały, że stosowanie różnorodnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na rynku pracy w województwie łódzkim nie jest rozpowszechnione – dominuje zatrudnienie w oparciu o tradycyjną umowę oraz standardowy 8-godzinny dzień pracy. W przypadku niestandardowych form umowy najczęściej wykorzystywana jest umowa o pracę na czas określony (warto przypomnieć, że pod względem wykorzystania tej umowy Polska zajmuje pierwsze miejsce wśród krajów Unii Europejskiej według Eurostat) – zatrudnionych w oparciu o tę umowę było 30% badanych pracowników, zaś zatrudniało z jej wykorzystaniem 42% pracodawców. Pozostałe formy zatrudnienia pracowniczego posiadały marginalne znaczenie. Badanie również uwidoczniało, że tradycyjna forma zatrudnienia jest przede wszystkim dostępna dla pracowników lepiej wykształconych, na wyższych stanowiskach, zaś elastyczne formy umowy są rozwiązaniem stosowanym w dużej mierze wobec pracowników niższego szczebla. Tendencja ta może utrwalać negatywny obraz niestandardowych rozwiązań, jako „umów śmieciowych”.

W przypadku niestandardowych form organizacji pracy dostrzegalne były różnice pomiędzy pracownikami oraz pracodawcami. W przypadku pracowników najczęściej wykonywało pracę zmianową (17% w systemie nieciągłym, 3% w półciągłym, a 6% w ruchu ciągłym), a w dalszej kolejności pracę w oparciu o ruchomy lub zadaniowy czas pracy (po 6%) lub indywidualny czas pracy (5%). Pracodawcy z kolei z elastycznych form zarządzania czasem pracy najczęściej stosowali indywidualny rozkład czasu pracy (12%), równoważny (14%) lub zadaniowy czas pracy (10%), a także pracę weekendową – wykonywaną tylko w weekendy (15%). Widoczne są pewne zróżnicowania związane ze stanowiskami, na jakich pracodawcy zatrudniają pracowników

z wykorzystaniem różnych form organizacji czasu pracy. Jednak należy mieć na uwadze, że poziom stosowania tych form był niewielki, więc uzyskane liczebności pozwalają jedynie na zasygnalizowanie pewnych tendencji. Zadaniowy oraz indywidualny rozkład czasu pracy to przede wszystkim domena zawodów z grupy specjalistów. Z kolei przerywany czas pracy lub praca zmianowa, a także indywidualny czas pracy stosowane były przez pracodawców wobec operatorów i monterów maszyn i urządzeń – przede wszystkim kierowców. Pracę weekendową w badanych firmach najczęściej wykonywali specjaliści, ale również pracownicy usług – głównie sprzedawcy i pozostali pracownicy ochrony osób i mienia. Odnotowano natomiast małą skalę wykorzystania elastycznych form organizacji czasu pracy przez pracodawców w stosunku do robotników przemysłowych i rzemieślników. Może to sugerować, że w przypadku tej grupy dominuje przede wszystkim zatrudnienie standardowe, które wynika ze specyfiki owych zawodów.

Badanie uwidoczniło również, że w zakresie organizacji czasu pracy pracownicy, i to niezależnie od zajmowanego stanowiska, mają spore możliwości elastycznego kształtowania swojego czasu pracy w niektórych obszarach, ale odbywa się to raczej na drodze nieformalnych ustaleń z pracodawcą (np. późniejsze przyjscie do pracy, wcześniejsze wyjście z pracy) niż dzięki konkretnym zapisom w umowie. Pracownicy mają takie możliwości, ale stosunkowo rzadko z nich korzystają. Natomiast dość powszechne jest wykorzystywanie nieformalnej elastyczności sprzyjającej pracodawcy – praca po godzinach, często bez dodatkowego wynagrodzenia, praca w domu czy też praca w dni wolne.

Zadowolenie pracowników najemnych (mieszkańców woj. łódzkiego) z pracy w zależności od formy zatrudnienia

Ogólny odbiór społeczny niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy przez pracowników z województwa łódzkiego jest raczej negatywny. Widoczna jest znacząca niechęć do zatrudnienia, szczególnie w oparciu o elastyczne formy umów o pracę. Mniej negatywnych emocji budzi wykorzystanie elastycznych form organizacji, ponieważ wielokrotnie badani utożsamiali je ze „zwykłymi formami”, specyficznymi dla danego środowiska pracy. W związku z tym widoczne było w badaniu, że **pracownicy są zadowoleni z systemu organizacji czasu pracy, w oparciu o który obecnie wykonują swoje obowiązki zawodowe**. Znikomy odsetek respondentów oceniał, że jest niezadowolony z rozwiązania obecnie stosowanego na jego stanowisku. Należy przy tym podkreślić, że zadowolenie nie tylko było związane z powszechnym standardowym, 8 godzinnym dniem pracy, ale również dotyczyło elastycznych form, takich jak zadaniowy i równoważny czas pracy. Znikome odsetki pracujących w pozostałych systemach organizacji czasu pracy, również w przeważającej części deklarowały zadowolenie ze swojego systemu pracy. Badanie jakościowe pokazało natomiast, że w przypadku pracowników zadowolenie z formy zatrudnienia może być pochodną faktu, czy dane rozwiązanie zostało im narzucone ogólnie przez pracodawców, czy też uczestniczyli w podjęciu decyzji o wyborze danej formy zatrudnienia.

Gotowość pracodawców z woj. łódzkiego do elastycznego zatrudnienia pracowników

Poziom rozpowszechnienia niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy nie jest w województwie łódzkim wysoki. Wyniki przeprowadzonego badania wskazują również, iż trudno oczekiwać zwiększenia wykorzystania tych rozwiązań. Większość pracodawców, którzy obecnie nie zatrudniają pracowników z wykorzystaniem elastycznych form, nie jest również zainteresowana zastosowaniem ich w swoich zakładach w przyszłości. Dodatkowo plany tych, którzy zatrudniają obecnie, przewidują utrzymanie obecnego poziomu wykorzystania niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy, a nie zwiększanie zatrudnienia pracowników w takich formach. Pracodawcy, podobnie jak pracownicy, preferują stosowanie standardowych form zatrudnienia i organizacji pracy. Argumentują to przede wszystkim brakiem potrzeb, czy też możliwości zastosowania danego rozwiązania (ze względu na zasady firmy, regulamin, czy też specyfikę branżową lub stanowiska pracy). Jednakże należy zwrócić uwagę, że brak potrzeby może wiązać się z małą wiedzą na temat elastycznych form organizacji czasu pracy. Pośrednio świadczą o tym chociażby takie wypowiedzi, że to standardowe umowy gwarantują jakość pracy czy unikanie elastycznych rozwiązań ze względu na szacunek do pracownika lub bycie w zgodzie z Kodeksem pracy. Tego rodzaju wypowiedzi świadczą o niskim poziomie zrozumienia elastycznych form zatrudnienia, będących jego efektem obaw oraz utożsamiania ich ze „śmieciovymi warunkami zatrudnienia”, również przez pracodawców.

O asekuracyjnym podejściu pracodawców do kwestii wykorzystania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy świadczą także ich deklaracje odnośnie dopuszczalnych rozwiązań, które zastosowałyby w swoich firmach. W przypadku niestandardowych form umowy wybierano najczęściej stosowaną w łódzkich firmach umowę o pracę na czas określony. W przypadku niestandardowych form organizacji pracy z kolei dopuszczano najczęściej niepełny wymiar czasu, np. ½ etatu, ¾ etatu, indywidualny rozkład czasu pracy, w tym ruchomy czas pracy i skrócony tydzień pracy, zadaniowy czas pracy oraz równoważny czas pracy. Pozostałe rodzaje umów i organizacji pracy miały marginalne znaczenie. Często przywoływano tutaj również obawę pracodawców, co do jakości pracy świadczonej przez pracowników zatrudnionych w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia i organizacji pracy – przykładowo brak przywiązania pracownika do firmy, lojalności (w przypadku umów czasowych), czy też brak kontroli nad wykonywaną pracą (w przypadku pracy wykonywanej poza siedzibą firmy).

Porównanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy z typowym modelem zatrudnienia – (analiza SWOT dla stosowania elastycznych form zatrudnienia uwzględniająca dwie perspektywy: pracodawców i pracowników najemnych)

W celu uporządkowania obrazu elastycznych form zatrudnienia oraz organizacji i czasu pracy przeprowadzono analizę SWOT.

Z uwagi na bardzo dużą niezależność wymiaru elastyczności umowy oraz elastyczności miejsca i czasu pracy zdecydowano się na przeprowadzenie oddzielnych analiz. Dodatkowo w każdym przypadku uwzględniono oddzielnie perspektywę pracodawców i perspektywę pracowników. Wyniki przeprowadzonych analiz przedstawiają poniższe tabele.

Tabela 45 Analiza SWOT – elastyczne formy umowy

PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW	PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW
SILNE STRONY	
<ul style="list-style-type: none"> • Większe bezpieczeństwo – możliwość łatwiejszego rozwiązania umowy w przypadku spadku zapotrzebowania na pracę. • Większa mobilność firmy w sytuacji ryzykownych warunków rynkowych. • Możliwość sprawdzenia pracownika przy mniejszym ryzyku, że jeśli się nie sprawdzi, to jego zwolnienie będzie utrudnione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elastyczne formy zatrudnienia mogą sprzyjać pracownikom o bardzo silnej pozycji na rynku pracy (specjaliści, menedżerowie), dla których korzystna może być elastyczność na rynku pracy. • Pracownikom o mniejszych możliwościach na rynku dają możliwość jakiegokolwiek pracy. • Stwarzają możliwość dorobienia osobom niepotrzebującym zatrudnienia standardowego. • Są korzystne dla wybranych grup pracowników – uczniów, studentów, osób już zatrudnionych, rodziców mających małe dzieci, osób opiekujących się dorosłymi osobami zależnymi (np. rodzicami).
SŁABE STRONY	
<ul style="list-style-type: none"> • Zmniejszenie motywacji do pracy u pracowników – pracownicy mogą nie czuć się związani z pracodawcą • Mało korzystne w sytuacji, gdy w danej branży potrzebni są fachowcy/specjaliści, których dobrze jest przywiązać na stałe. • Zwiększenie rotacji pracowników. 	<ul style="list-style-type: none"> • Są źle oceniane przez pracowników; bardziej zadowoleni są pracownicy mający trwałe umowy. Nie dają bezpieczeństwa zatrudnienia. • Elastyczne formy umów nie mają przełożenia na elastyczną formę organizacji czasu i miejsca pracy (lub mają niewielkie przełożenie). Z tego względu stwarzają one niepewność zatrudnienia przy jednoczesnych mało zauważalnych korzyściach. • Brak możliwości długotrwałego planowania życia. • Brak szans otrzymania kredytu. • Niższa ranga pracownika, niższy prestiż społeczny.
SZANSE	
<ul style="list-style-type: none"> • Możliwość bardziej elastycznych działań na rynku, a co za tym idzie – szybszego rozwoju przedsiębiorstw. 	<ul style="list-style-type: none"> • Istnieją przesłanki mówiące o tym, że elastyczne formy zatrudnienia przyczyniają się do zwiększenia zatrudnienia. Z tej perspektywy mogą one przyczynić się do spadku bezrobocia i polepszyć sytuację pracowników na rynku pracy. • Szansą jest łatwiejsze znalezienie pracy przez pracowników nieposiadających odpowiedniego doświadczenia albo znajdujących się w szczególnych warunkach.
ZAGROŻENIA	
<ul style="list-style-type: none"> • Zagrożenie dla wizerunku firm – pracownicy preferują umowy standardowe, więc stosowanie form elastycznych może sprawić, że przedsiębiorca będzie postrzegany jako nieszanujący pracowników. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niezadowolenie społeczne spowodowane upowszechnieniem zmian niekorzystnych dla pracowników. Szczególnie w kontekście trwającej debaty na temat likwidacji tzw. „umów śmieciowych” upowszechnienie omawianych form może rodzić wrażenie zamiany jednych „umów śmieciowych” na inne.

Tabela 46 Analiza SWOT – elastyczne formy organizacji pracy

PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW	PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW
SILNE STRONY	
<ul style="list-style-type: none"> Możliwość dopasowania miejsca i czasu pracy do specyfiki branży. Szczególnie korzystne w branżach o nieregularnych wahaniami koniunktury lub o nieregularnym obciążeniu pracą w ciągu dnia. W niektórych przypadkach elastyczne formy organizacji pracy są także istotne ze względu na konieczność utrzymania ciągłości pracy. Niższe koszty pracy – pracownik pracuje wtedy, kiedy jest potrzebny. 	<ul style="list-style-type: none"> Umożliwiają łatwiejsze godzenie życia osobistego i sfery zawodowej – wtedy gdy taka forma wynika z potrzeb pracownika. W przypadku elastyczności miejsca większe możliwości podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania. Elastyczność czasu pracy wiąże się dla części pracowników z możliwością załatwiania spraw w urzędach. Mniejsza monotonia pracy.
SŁABE STRONY	
<ul style="list-style-type: none"> W przypadku elastyczności miejsca pracy – mniejsza kontrola nad pracą pracowników. Praca w domu może także nie być do końca wydajna (ograniczony dostęp do sprzętu, ograniczony kontakt z innymi pracownikami). 	<ul style="list-style-type: none"> W przypadku pracowników o słabej pozycji formy te mogą wiązać się z większą liczbą godzin poświęcaną na pracę zawodową Brak możliwości wyraźnego oddzielenia pracy zawodowej i życia osobistego Duża część pracowników ma problemy z odpowiednim skupieniem się na pracy, gdy pracują w domu; mają problemy z samodyscypliną. Dla wielu pracowników przebywanie w miejscu pracy jest związane z kontaktem z ludźmi i traktowane jest jako pozytyw. Praca w domu ogranicza tę możliwość. Trudność dostosowania organizmu do tzw. „nocek” w przypadku systemu zmianowego. Ciągła czujność w przypadku systemu pracy na wezwanie, która może być psychicznie bardzo uciążliwa. Dla części pracowników elastyczny czas pracy oznacza podporządkowywanie życia prywatnego życiu zawodowemu, a nie zdobycie równowagi.
SZANSE	
<ul style="list-style-type: none"> Większa elastyczność firm powinna się pozytywnie przekładać na ich rozwój i innowacyjność. Budowanie wizerunku firmy przyjaznej pracownikom, pozwalającej godzić życie rodzinne i zawodowe. 	<ul style="list-style-type: none"> Większa satysfakcja z życia. Możliwość godzenia życia zawodowego z życiem osobistym. Poczucie wolności i samostanowienia. Możliwość podjęcia pracy przez osoby mało dyspozycyjne – studenci, osoby niepełnosprawne, osoby opiekujące się dziećmi lub osobami zależnymi.
ZAGROŻENIA	
<ul style="list-style-type: none"> Brak dbałości o pracowników i o ich miejsca pracy (zwłaszcza gdy znajdują się poza zakładem pracy). Pokusa nieprzestrzegania przepisów albo brak świadomości potrzeby ich stosowania. 	<ul style="list-style-type: none"> Obawa, że formy te (praca w weekendy, po godzinach) będą wykorzystywane przez pracodawców w większym stopniu niż w sytuacjach, w których potrzeba pojawia się ze strony pracownika. Część pracowników obawia się pracy w domu ze względu na zacierająca się granicę pomiędzy pracą a domem, co w ich przekonaniu może być ze szkodą dla ich rodzin lub też odwrotnie – ze szkodą dla wykonywanej pracy. Miejsce pracy odgrywa ważną rolę, jeśli chodzi o socjalizację jednostek. Upowszechnienie się pracy w domu może ograniczać kontakty międzyludzkie i pogłębiać atomizację społeczeństwa.

Powyższe analizy pokazują, że zarówno w przypadku elastycznych form umowy, jak i elastycznych form organizacji i czasu pracy na łódzkim rynku pracy mamy do czynienia z dość szerokim wachlarzem szans, ale też ze sporym bagażem zagrożeń. W dużej mierze zagrożenia te skupiają się wokół dwóch kwestii – braku wiedzy na temat dostępnych niestandardowych rozwiązań oraz dość negatywnym odbiorem tych rozwiązań wśród pracowników, co wiąże się z istotnym polem do nadużyć ze strony pracodawców. Wydaje się, że aby móc w pełni wykorzystać potencjał tkwiący w tych formach, należy podjąć działania mające na celu niwelowanie tych kluczowych trudności.

Działania informacyjne

Większość barier w zakresie stosowania i rozpowszechniania w województwie łódzkim elastycznych form zatrudnienia opiera się na braku wiedzy w tym obszarze zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców. Należy zatem przede wszystkim skupić się na prowadzeniu odpowiednio dobranych działań informacyjnych. Działania te powinny być zarówno na poziomie ogólnym, skierowane do ogółu społeczeństwa, mając na celu upowszechnianie elastycznych form zatrudnienia i promowanie ogólnej wiedzy w tym zakresie, jak również do poszczególnych interesariuszy rynku pracy (pracodawców, pracowników), mając na uwadze bardziej szczegółowy i zróżnicowany komunikat.

Działania te powinny przede wszystkim być nakierowane z jednej strony na zwiększanie wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia wśród interesariuszy rynku pracy, z drugiej zaś na niwelowanie licznych obaw oraz niechętnego stosunku do wszelkich niestandardowych form (szczególnie w przypadku niestandardowych form umowy).

Wydaje się, że działania informacyjne powinny być realizowane z wykorzystaniem następujących form:

- 🕒 **Udostępnianie, broszur, poradników, ulotek z odwołaniem do szerszych zasobów wiedzy** – przygotowanie takich materiałów mogłoby z jednej strony odbywać się na szczeblu centralnym i odpowiedzialne mogłoby być za to Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, a za dystrybucję publiczne służby zatrudnienia. Z drugiej zaś strony informacje takie mogą zostać również opracowane w ramach działań regionalnych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi i dystrybuowane przez powiatowe urzędy pracy.
- 🕒 **Spotkania, warsztaty oddzielnie prowadzone dla pracodawców, pracowników, czy też organizacji wspierających zatrudnienie.** Za realizację tych działań mógłby odpowiadać Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, opracowując koncepcję ich realizacji, zaś wykonawczy powiatowe urzędy pracy. Szkolenia dla pracodawców czy też organizacji wspierających zatrudnienie powinny również pozostawać w kompetencji Powiatowej Inspekcji Pracy w Łodzi.
- 🕒 **Prowadzenie działań edukacyjnych w szkołach.** Należy także zadbać o edukację od najwcześniejszego poziomu, czyli przedstawiciele instytucji rynku pracy (doradcy zawodowi prowadzący zajęcia w szkołach, przedstawiciele urzędów pracy) powinni prowadzić w szkołach ponadgimnazjalnych spotkania czy warsztaty informujące o możliwych na polskim rynku pracy formach zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy.
- 🕒 **Prowadzenie projektów mających na celu promowanie wykorzystania elastycznych form zatrudnienia poprzez prowadzenie staży, praktyk zawodowych.** W przypadku tego typu programów mogą one być dofinansowane ze środków EFS. Takie inicjatywy mogą prowadzić zarówno publiczne służby zatrudnienia, jak również prywatne agencje pośrednictwa pracy. Istotne jest by rezultaty takich projektów były upowszechniane, gdyż będzie się to przyczyniało do zmiany społecznego odbioru elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy.

Na poziomie ogólnym (komunikat skierowany do ogółu społeczeństwa, różnych interesariuszy rynku pracy) powinno się w działaniach informacyjnych, szkoleniowych skupić na następujących zagadnieniach:

- 🕒 Upowszechnianie właściwej definicji pojęcia „elastyczne formy zatrudnienia” oraz poszczególnych form zatrudnienia i organizacji pracy – informowanie jakie formy funkcjonują na polskim rynku pracy, w jakich warunkach można je wykorzystywać, jakie uregulowania im towarzyszą;
- 🕒 Upowszechnianie potencjalnych korzyści, jakie niosą ze sobą poszczególne formy elastycznego zatrudnienia i organizacji pracy, ale również obowiązków z jakimi się wiążą dla pracodawcy i pracownika oraz zasad pracy, na jakich się opierają;

- ⌚ Upowszechnianie wiedzy o zmianach na rynku pracy i wzroście znaczenia elastycznego zatrudnienia – należy dążyć do wzrostu świadomości uwarunkowań współczesnej gospodarki, od których nie ma odwrotu.

W stosunku do pracodawców działania informacyjne i szkoleniowe powinny dodatkowo uwzględniać następujące elementy:

- ⌚ **Promocję elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy**, w celu zwiększenia zakresu ich stosowania w łódzkich przedsiębiorstwach.
- ⌚ **Przekazywanie praktycznej wiedzy na temat korzystania z elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy:**
 - o wiedza odnośnie prawnych uregulowań stosowania elastycznych rozwiązań;
 - o ich zalety, wady, szanse i zagrożenia z punktu widzenia pracodawcy, ale również pracownika;
 - o dobre praktyki w zakresie ich wykorzystania – przykłady firm, które stosują takie formy i w jaki sposób sobie z tym radzą;
 - o korzyści jakie niosą dla pracodawcy, ale również jakie obowiązki ma on względem pracownika;
 - o jak konkretnie powinny wyglądać warunki pracy w przypadku każdego, z dostępnych na polskim rynku pracy, elastycznego rozwiązania;
 - o potrzeba trafnego dobrania instrumentów do potrzeb firmy i pracownika.
- ⌚ **Informowanie, gdzie pracodawcy powinni zgłosić się, by otrzymać wsparcie doradcze w zakresie wykorzystywania elastycznych form zatrudnienia.**
- ⌚ **Nacisk na zrównoważone wykorzystywanie elastycznych instrumentów rynku pracy**, zgodne z normami etycznymi i z przepisami prawa.
- ⌚ **Ćwiczenie umiejętności miękkich dotyczących prowadzenia negocjacji z pracownikiem na temat poszczególnych rozwiązań** – tak by „umieć mówić o tych rozwiązaniach językiem korzyści dla pracownika”. Szkolenia dla pracodawców powinny zawierać elementy praktyczne i być prowadzone przez osoby, które posiadają bezpośrednie doświadczenie z zakresu omawianej tematyki.

W przypadku pracowników należy zwrócić szczególną uwagę na następujące obszary informacyjne:

- ⌚ Proste wyjaśnianie czym są poszczególne formy elastycznego zatrudnienia i organizacji pracy i czym się różnią między sobą i względem tradycyjnych form zatrudnienia.
- ⌚ Ważne jest przekazanie informacji na temat uprawnień związanych z każdą z elastycznych form (sposób liczenia czasu pracy, możliwości skompensowania nadgodzin, dopuszczalne obciążenia pracą itp.) – czego pracownik w związku z daną formą powinien oczekiwać od pracodawcy, jakie są obowiązki pracodawcy oraz prawa pracownika, ale również, jak to się przekłada na warunki pracy i obowiązki pracownika.
- ⌚ Istotne jest również zawrócenie uwagi na to, jakie kwestie związane z elastycznymi formami powinny zostać ujęte w podpisywanej z pracodawcą umowie. Informowanie, by pracownicy zwracali uwagę, by kwestie związane m.in. z czasem pracy były regulowane w umowie, tak by zmniejszać pole do nadużyć w tym obszarze.
- ⌚ Ważne jest, by informacje przekazywać w sposób obiektywny, skupiać się na faktach, pozytywnych elementach elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, tak by niwelować ich negatywny odbiór wśród pracowników i skupienie się na kwestii nadużyć oraz korzyściach jedynie po stronie pracodawcy.
 - o Należy pokazywać korzyści płynące z danej elastycznej formy dla pracownika; w jaki sposób może to poprawić jego sytuację na rynku pracy; jakie dane rozwiązanie niesie ze sobą szanse, a jakie zagrożenia;
 - o Czego pracownik powinien w związku z daną formą oczekiwać od pracodawcy;
 - o Gdzie się zgłosić w celu poinformowania o ewentualnych nadużyciach pracodawcy lub uzyskania bardziej szczegółowych informacji na temat proponowanych przez pracodawcę warunków pracy.

Działania systemowe powinny koncentrować się wokół **śledzenia wszelkich nadużyć w zakresie stosowania elastycznych form zatrudnienia i zapobiegania im**, tak by niwelować ich negatywny odbiór jako form przede wszystkim służących interesom pracodawcy i mających na celu wykorzystanie pracownika.

- 🔄 Podmiotem odpowiedzialnym za działania w tym obszarze powinna być Państwowa Inspekcja Pracy. Mimo to instytucje rynku pracy takie jak Powiatowe Urzędy Pracy oraz Wojewódzki Urząd Pracy, powinny prowadzić działania informacyjne zachęcające do zgłaszania wszelkich zaobserwowanych nadużyć, tak by w jak największym stopniu dbać o zwiększanie skuteczności kontrolowania stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy.

Instytucje rynku pracy (jak Państwowa Inspekcja Pracy, publiczne służby zatrudnienia), powinny pozostawać w gotowości do udzielania wsparcia pracownikom zatrudnionym w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy. Z wykorzystaniem działań informacyjnych, o których szerzej wspomniano powyżej, należy dbać o poinformowanie pracowników, gdzie mogą się zgłaszać, by uzyskać informacje i pomoc w zakresie korzystania z elastycznych form zatrudnienia.

Wśród działań systemowych należy również rozważyć **wykorzystanie pozytywnych aspektów elastyczności do poprawy sytuacji grup w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.** Należy rozważyć stymulowanie tworzenia elastycznych miejsc pracy dla osób takich jak młodzi rodzice powracający na rynek pracy po pojawieniu się potomstwa, absolwenci, osoby niepełnosprawne, czy o niskich kwalifikacjach. Istotne jest by dobór formy zatrudnienia dostosowany był do indywidualnej sytuacji danej osoby i specyfiki pracy, jaką będzie podejmowała.

- 🔄 Za działania w tym obszarze powinny odpowiadać instytucje rynku pracy, które obecnie w swoich kompetencjach posiadają wsparcie dla osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (urzędy pracy, agencje zatrudnienia itp.). Pomocne mogą się tutaj okazać fundusze unijne, które można pozyskiwać na projekty mające na celu aktywizację zawodową, także poprzez wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia, osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy. Projekty tego typu nie tylko pozwalałyby na poprawę sytuacji wybranych grup na rynku pracy, ale również popularyzowałyby w otoczeniu wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia oraz ich pozytywny wpływ na rynek pracy.

Ponadto wśród działań systemowych należy również zarekomendować **ujęcie elastycznych instrumentów (zarówno form zatrudnienia jak i organizacji czasu pracy) w statystyce publicznej.** Obecnie brakuje szczegółowych danych na temat ich wykorzystania zarówno na poziomie ogólnopolskim, nie mówiąc o poziomie regionalnym. Konieczne jest opracowanie użytecznej metodologii pomiaru, ponieważ elastyczne formy zatrudnienia wymykają się tradycyjnym statystykom (np. jeden pracownik może być zatrudniony w ramach kilku umów jednocześnie). Jest to o tyle istotne, gdyż bez pełniejszej wiedzy o skali zjawiska i rzetelnych danych o trendach jego rozwoju, trudno oceniać skuteczność wykorzystywania tego typu rozwiązań dla rozwoju sytuacji na rynku pracy oraz podejmować stosowne działania mające zwiększać wykorzystanie tkwiącego w nich potencjału, przy jednoczesnym niwelowaniu negatywnych przejawów ich stosowania.

- 🔄 Za zwiększenie informacji w statystyce publicznej powinien być odpowiedzialny Główny Urząd Statystyczny, który w szerszym ujęciu powinien podejść do tej problematyki – ujmując w statystyce wszelkie dostępne na rynku pracy elastyczne rozwiązania.
- 🔄 Na poziomie regionalnym można wykorzystać w tym celu dostępne środki EFS, by prowadzić monitoring stopnia wykorzystania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na regionalnym rynku pracy. Podmiotem odpowiedzialnym mógłby być Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi i prowadzone przez niego „Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi”.

Niniejsze badanie pełniło istotną funkcję w zakresie diagnozy wykorzystania elastycznych form zatrudnienia i organizacji rynku pracy w województwie łódzkim. Z jednej strony znaczenie tego badania podkreśla fakt, że brakuje ogólnodostępnych danych w statystykach publicznych na temat niestandardowych form umowy i organizacji czasu pracy. Jeżeli już dostępne są jakieś informacje, to są one wybiórcze i często nie schodzą na poziom regionalny.

Z drugiej strony przeprowadzone badanie dostarczyło również wiedzy w zakresie projektowania dalszych działań badawczych pogłębiających tematykę elastycznych form zatrudnienia. W związku z tym bazując na doświadczeniach wyniesionych z realizacji niniejszego badania rekomenduje w zakresie metodologicznym następujące działania:

- ⌚ Wobec braku jednoznacznej definicji „elastycznych form zatrudnienia” w uregulowaniach polskiego rynku pracy, a także różnorodne i szerokie podejście do tej tematyki w literaturze przedmiotowej, przystępując do projektowania badania, należy **stosownie zdefiniować obszar badawczy i objęte badaniem formy zatrudnienia**.
- ⌚ Ze względu na znaczny deficyt wiedzy oraz poprawności zrozumienia elastycznych rozwiązań wśród interesariuszy rynku pracy, **proces badawczy należy zaczynać od przeprowadzenia eksploracyjnych badań jakościowych**. Ich elementem powinno być zdiagnozowanie poziomu wiedzy oraz sposobu, w jaki pojmowane są poszczególne elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy. Informacje te powinny następnie służyć dopracowaniu sposobu pytania się o te formy w badaniach ilościowych. Istotne jest bowiem, by uniknąć mylnego rozumienia pojęć przez respondentów, co, jak pokazało niniejsze badanie, jest dość powszechnym zjawiskiem.
- ⌚ W przypadku konstrukcji wszelkich narzędzi badawczych (zarówno do badań jakościowych, jak i ilościowych) **respondenci powinni otrzymywać specjalnie przygotowane dla nich karty**, zawierające listę badanych elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy wraz z ich prostymi i zrozumiałymi dla nich definicjami.
- ⌚ Konstruując narzędzia badawcze do badań ilościowych przy pytaniach odnoszących się do mniej znanych i trudniejszych w zrozumieniu niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy, jak np. **job-sharing czy work-sharing należy raczej przedstawiać je w formie opisowej** (poprzez zdefiniowanie specyfiki tego rozwiązania), niż za pomocą formalnych pojęć. Należy używać jak najprostszych opisów i definicji, bazując często na przykładach, konkretnych elementach danej formy, tak by respondent właściwie odczytywał na czym one polegają, szczególnie, gdy nie posiada szczegółowej wiedzy w tym zakresie.
- ⌚ Biorąc pod uwagę trudności towarzyszące zrozumieniu poszczególnych niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy, najlepiej **badania ilościowe przeprowadzać za pomocą wywiadu kwestionariuszowego bezpośredniego** [z wykorzystaniem metody kwestionariusza papierowego (PAPI) lub wspomaganego komputerowo (CAPI)]. Forma wywiadu bezpośredniego umożliwia pokazanie respondentowi specjalnie przygotowanych kart z listą badanych form lub całych pytań z przedstawionymi definicjami pojęć, tak by miał on świadomość, czym charakteryzuje się dana forma i właściwie rozumiał, jakiej formy dotyczy pytanie. W przypadku, gdy ze względów optymalizacji kosztów realizacji badania lub dotarcia do danej grupy respondentów, nie jest możliwe przeprowadzenie badania za pomocą wywiadu bezpośredniego, a **przeprowadzane będzie badanie telefoniczne (CATI), należy zachować szczególną dbałość o odpowiednie przygotowanie narzędzia badawczego**. W pytaniach powinny być stosowane pełne nazwy poszczególnych niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy, wraz ze stosownymi opisowymi wyjaśnieniami. Za każdym razem powinny być one odczytywane respondentowi, tak by mieć pewność, że będzie on właściwie rozumiał daną formę, o której się wypowiada. Pozwoli to uniknąć sytuacji, że będą mylone ze sobą poszczególne formy, albo kojarzone w sposób niewłaściwy.

- *Analiza struktury, uwarunkowań i perspektyw rozwoju alternatywnych form zatrudnienia na Dolnym Śląsku*, the Gallup Organization Poland na zlecenie Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji, Wałbrzych 2011.
 - raport cząstkowy, część pierwsza, druga oraz trzecia,
 - raport końcowy.
- Bank Danych Lokalnych GUS.
- Boni M. (red.), *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Zespół Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów, Warszawa, lipiec 2009.
- Boni M., *Rynek pracy w Polsce, wyzwania elastyczności, łączenie pracy z funkcjami rodzinnymi. Warunki i rekomendacje dla polityki zatrudnienia [w:] Raport z badań Think-Tanku ds. Elastycznych Form Zatrudnienia w ramach projektu Rodzic–Pracownik. Rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego*, Warszawa, kwiecień 2006.
- Booth A. i in., *Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends*, „The Economic Journal” 112, 2002.
- Bukowski M. (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.
- *Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracodawców*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007.
- *Elastyczne Formy Zatrudnienia – efektywne zarządzanie zasobami rynku pracy*, Stowarzyszenie STOS Warszawa–Kraków, listopad 2007.
- *Elastyczne formy zatrudnienia. Informator*, WUP Warszawa, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, 2011.
- *Elastyczne formy zatrudnienia. Informator*, praca zbiorowa, WUP Warszawa, 2009.
- *Elastyczne formy zatrudnienia. Poradnik dla pracodawców i pracowników*, Partnerstwo Międzynarodowe Czech DP, GALA, French DP, Italian DP-ELISIR, Polish DP Rodzic Pracownik (<http://www.arleg.eu/equal/rezultaty.htm>).
- *Elastyczne formy zatrudnienia – sposób podniesienia efektywności firmy i rozwiązywania problemów bezrobocia w Polsce – Danone*, <http://odpowiedzialnybiznes.pl/pl/praktyka-csr/dobre-praktyki/wyszukiwarka-dobrych-praktyk/baza-dobrych-praktyk/elastyczne-formy-zatrudnienia---sposob-podniesienia-efektywnosci-firmy-i-rozwiazywania-problemow-bezrobocia-w-polsce---danone,3515.html>.
- *Elastyczne formy zatrudnienia – skutki społeczne i ekonomiczne*. Raport końcowy z badań zrealizowanych przez Laboratorium Badań Społecznych w ramach projektu *Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji*, Wrocław 2012.
- European Company Survey 2009, Part-time work in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011.
- Eurostat – dane dotyczące elastycznych form zatrudnienia.
- Gray A., *Unsocial Europe: Social Protection or Flexploitation?*, Pluto Press, October 2004.
- Jahn E. i in., *Looking Beyond the Bridge: how Temporary Agency Employment Affects Labour Market Outcomes*, IZA Discussion, Paper No 4973, 2010.
- Jahn E. i in., *Flexible Forms of Employment: Boon and Bane*, „The Economic Journal” 122, 2012.
- Kodeks cywilny, Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. (Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93).
- Kodeks pracy, Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm.).
- OECD (1989), *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*.
- Ulatowska M., *Przyczyny rozwoju elastycznych form zatrudnienia w Polsce*, Fundacja Realizacji Programów Społecznych, http://www.doradca-zawodowy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=62&Itemid=45.
- Rozporządzenie RM z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. nr 3, poz. 19 z późn. zm.).
- *Różnorodność w firmach – dobre praktyki w miejscu pracy*, Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, Wspólnoty Europejskie, 2005.
- *Rynek pracy w województwie łódzkim w latach 2005–2010*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2011.
- Seifert H., Tangian A., *Globalization and Deregulation: does Flexicurity Protect Atypically Employed*, WSI Discussion, Paper No 143, 2006.
- Snarska C., *Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet*, WSE, Białystok 2008.

- Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z dn. 01.07.2009 r. – art. 12 (Dz.U. z dn. 07.08.2009 r.).
- Ustawa z dnia 09.07.2003 r. o zatrudniania pracowników tymczasowych (Dz.U. z dn. 22.07.2003 r. z późn. zm.).

15 SPIS RYSUNKÓW I TABEL

Rysunek 1 Charakterystyka próby pracowników ze względu na płeć i wiek	16
Rysunek 2 Charakterystyka próby pracowników ze względu na wykształcenie i podregion województwa, w którym zamieszkują	17
Rysunek 3 Charakterystyka próby pracowników ze względu na wykonywany zawód, zajmowane stanowisko ..	17
Rysunek 4 Charakterystyka próby pracodawców ze względu na wielkość firmy oraz podregion	19
Rysunek 5 Charakterystyka próby pracodawców ze względu na branżę	19
Rysunek 6 Odsetek ludności aktywnej zawodowo w danej grupie wiekowej w 2013 roku	22
Rysunek 7 Aktywność ekonomiczna ludności w wieku powyżej 15 lat według wykształcenia w województwie łódzkim w 2013 r.	23
Rysunek 8 Aktywność ekonomiczna ludności w wieku powyżej 15 lat według płci w województwie łódzkim w 2013 r.	23
Rysunek 9 Wskaźnik zatrudnienia w latach 1995–2013 w województwie łódzkim i w Polsce	24
Rysunek 10 Stopa bezrobocia (w proc.) w latach 2004–2013	24
Rysunek 11 Struktura osób bezrobotnych według grup wieku w 2013 r.	25
Rysunek 12 Struktura osób bezrobotnych według płci w 2013 r.	25
Rysunek 13 Udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogóle zatrudnionych w całej Unii Europejskiej i Polsce w latach 2000–2013	33
Rysunek 14 Udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogóle zatrudnionych w 2013 roku w wybranych krajach europejskich	34
Rysunek 15 Udział zatrudnionych na podstawie umowy okresowej w ogóle zatrudnionych w całej Unii Europejskiej i Polsce w latach 2000–2013	35
Rysunek 16 Udział zatrudnionych na podstawie umowy okresowej w ogóle zatrudnionych w wybranych krajach europejskich w 2013 roku	35
Rysunek 17 Odsetek pracowników, którzy zetknęli się z określeniem „elastyczne formy zatrudnienia”	39
Rysunek 18 Skojarzenia pracowników z określeniem „elastyczne formy zatrudnienia”	40
Rysunek 19 Wykazywana przez pracowników znajomość różnych form organizacji czasu pracy	42
Rysunek 20 Odsetek pracowników uznających daną formę zatrudnienia za najlepszą w ich obecnej sytuacji....	43
Rysunek 21 Odsetek pracowników uznających daną formę organizacji czasu pracy za najlepszą w ich obecnej sytuacji	44
Rysunek 22 Ważność poszczególnych elementów zatrudnienia w opinii badanych – odsetek osób, które na skali od 1 do 9 oceniły ważność danego wymiaru przynajmniej na 7	45
Rysunek 23 Zadowolenie badanych z różnych elementów zatrudnienia – odsetek osób, które na skali od 1 do 9 oceniły zadowolenie z danego wymiaru przynajmniej na 7	46
Rysunek 24 Zestawienie ważności i ocen poszczególnych wymiarów zatrudnienia	47
Rysunek 25 Ocena elastyczności czasu i miejsca pracy w zależności od wybranych zmiennych (oceny średnie) 50	
Rysunek 26 Zadowolenie z pracy	50
Rysunek 27 Forma umowy a ocena elastyczności czasu i miejsca pracy	52
Rysunek 28 Forma umowy a zadowolenie z pracy oraz zadowolenie z formy zatrudnienia	52
Rysunek 29 Segmentacja pracowników – wielkość segmentów	54
Rysunek 30 Analiza korespondencji prezentująca swobodę miejsca i czasu pracy w wyodrębnionych segmentach	55

Rysunek 31 Różnicowanie segmentów pod kątem oceny elastyczności pracy oraz swobody miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy	55
Rysunek 32 Różnicowanie segmentów ze względu na formę umowy	56
Rysunek 33 Możliwość dostosowania czasu pracy	57
Rysunek 34 Wymiar czasu pracy	57
Rysunek 35 Motywy podjęcia pracy na część etatu	58
Rysunek 36 Ocena prawdopodobieństwa utraty pracy	58
Rysunek 37 Segmenty rynku pracy a zawody	59
Rysunek 38 Segmenty rynku pracy a sekcje gospodarki	60
Rysunek 39 Różnicowanie segmentów pod względem płci i wieku	61
Rysunek 40 Różnicowanie geograficzne segmentów	61
Rysunek 41 Powody wyboru najkorzystniejszych dla firmy form umowy – wskazania spontaniczne	68
Rysunek 42 Powody wyboru najkorzystniejszych dla firmy form organizacji czasu pracy	70
Rysunek 43 Czy w perspektywie 3 najbliższych lat, zatrudnienie w firmie z wykorzystaniem niestandardowych form umowy o pracę zwiększy się, zmniejszy się czy też się nie zmieni?	71
Rysunek 44 Czy w perspektywie 3 najbliższych lat, liczba pracowników korzystających w firmie z elastycznych form organizacji czasu pracy zwiększy się, zmniejszy się czy też się nie zmieni?	72
Tabela 45 Rozkłady wartości wyliczonych indeksów	73
Tabela 46 Korelacja pomiędzy wartościami dwóch indeksów	73
Tabela 47 Zależność pomiędzy wartościami dwóch indeksów (przedziały)	73
Tabela 48 Indeks elastyczności czasu i miejsca pracy a formy organizacji pracy	74
Tabela 49 Indeks elastyczności formy umowy a poszczególne typy umów	74
Rysunek 50 Indeksy elastyczności w firmach z różnych branż i o różnej wielkości zatrudnienia	75
Rysunek 51 Porównanie wartości indeksów wśród pracodawców w różnych podregionach	76
Rysunek 52 Wielkości segmentów pracodawców	78
Rysunek 53 Segmentacja pracodawców – udział umów o pracę różnego typu w ramach segmentów	79
Rysunek 54 Segmentacja pracodawców – udział form organizacji pracy w ramach segmentów	80
Rysunek 55 Zestawienie indeksów elastyczności (średnie) z segmentami pracodawców	81
Rysunek 56 Porównanie segmentów pod względem liczby pracowników i branży	81
Rysunek 57 Porównanie segmentów pod względem profilu zatrudnianych pracowników	82
Rysunek 58 Porównanie segmentów pod względem profilu zatrudnianych pracowników	82
Rysunek 59 Działania podejmowane przez pracodawców z różnych segmentów w sytuacji wzrostu zapotrzebowania na pracę	83
Rysunek 60 Działania podejmowane przez pracodawców z różnych segmentów w sytuacji spadku zapotrzebowania na pracę	83
Rysunek 61 Porównanie występowania segmentów pracodawców w różnych podregionach	84
Rysunek 62 Porównanie perspektyw zwiększenie zatrudnienia przez pracodawców z różnych segmentów	84
Rysunek 63 Rodzaj umowy, w oparciu o którą są zatrudnieni pracownicy; ujęcie pod kątem podregionu	88
Rysunek 64 Formy zatrudnienia praktykowane w firmach	89
Rysunek 65 Średnia liczba zatrudnionych pracowników w danej formie umowy	89
Rysunek 66 Odsetek firm obecnie zatrudniających pracowników w danej formie zatrudnienia; ujęcie pod kątem wielkości firmy	90
Rysunek 67 Odsetek firm obecnie zatrudniających pracowników w danej formie zatrudnienia; ujęcie pod kątem branży	91
Rysunek 68 Odsetek pracodawców zatrudniających obecnie pracowników w oparciu o daną formę umowy; ujęcie pod kątem podregionu	92
Rysunek 69 Zmiany liczby pracowników zatrudnionych na podstawie elastycznych form zatrudnienia w okresie ostatnich trzech lat (tzn. od początku 2012 r.) ogółem; ujęcie pod kątem wielkości firmy i branży	93

Rysunek 70 Odsetek pracowników obecnie zatrudnionych, którzy musieliby zostać zwolnieni, gdyby firma została zmuszona do rezygnacji z niestandardowych form zatrudnienia na rzecz standardowej umowy o pracę na czas nieokreślony	95
Rysunek 71 Dostęp pracowników zatrudnionych z wykorzystaniem niestandardowych form umowy o pracę do dodatkowych korzyści pracowniczych w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na standardowych warunkach.....	98
Rysunek 72 Powody, dla których firma nie stosuje zatrudnienia z wykorzystaniem form niestandardowych – wskazania spontaniczne.....	100
Rysunek 73 Odsetek pracodawców zatrudniających w ramach niepełnego wymiaru czasu pracy oraz odsetek pracowników zatrudnionych w oparciu o taką formę ze względu na podregiony.....	105
Rysunek 74 Zadowolenie pracowników z zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	106
Rysunek 75 Powody zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w opinii pracowników	106
Rysunek 76 Odsetek pracodawców zatrudniających w ramach umowy na czas określony oraz odsetek pracowników zatrudnionych w oparciu o taką formę ze względu na podregiony.....	110
Rysunek 77 Odsetek pracodawców zatrudniających w ramach umowy o pracę na zastępstwo oraz odsetek pracowników zatrudnionych w oparciu o taką formę ze względu na podregiony.....	116
Rysunek 78 Odsetek pracodawców zatrudniających w ramach umowy o pracę na okres próbny oraz odsetek pracowników zatrudnionych w oparciu o taką formę ze względu na podregiony.....	120
Rysunek 79 Formy czasu pracy, w oparciu o które są zatrudnieni pracownicy	128
Rysunek 80 Formy czasu pracy, w oparciu o które są zatrudnieni pracownicy; ujęcie pod kątem podregionów	129
Rysunek 81 Zadowolenie z systemu organizacji czasu pracy, w oparciu o który pracownik jest obecnie zatrudniony.....	130
Rysunek 82 Odpowiedzi na pytanie: „Czy zgodził(a)by się Pan(i) na zmianę systemu pracy i pracę w następującym systemie?”.....	132
Rysunek 83 Ocena korzystności zatrudnienia w danej formie organizacji czasu pracy	133
Rysunek 84 Ocena przez pracownika swobody i niezależności w miejscu zatrudnienia	134
Rysunek 85 Częstotliwość korzystania przez pracowników z możliwości elastycznego zarządzania czasem pracy	135
Rysunek 86 Odsetek pracowników pozostających w pracy po godzinach.....	136
Rysunek 87 Stosowanie różnych form zarządzania czasem pracy oraz jego organizacji w ciągu ostatnich 3 lat (tj. od początku 2012 r.)	137
Rysunek 88 Średnia liczba zatrudnionych pracowników w danej formie organizacji czasu pracy.....	138
Rysunek 89 Odsetek firm obecnie stosujących daną formę zarządzania czasem pracy oraz jego organizacji ze względu na wielkość firmy	139
Rysunek 90 Odsetek firm obecnie stosujących daną formę zarządzania czasem pracy oraz jego organizacji ze względu na branżę firmy	140
Rysunek 91 Odsetek obecnie zatrudniających pracowników w oparciu o daną formę zarządzania i organizacji czasu pracy.....	141
Rysunek 92 Zmiany liczby pracowników zatrudnionych w firmach na podstawie elastycznych form zarządzania czasem i jego organizacji w okresie ostatnich trzech lat (tzn. od początku 2012 r.); ujęcie ogółem oraz pod kątem wielkości firmy i branżę.....	142
Rysunek 93 Powody, dla których firma nie stosuje elastycznych form organizacji czasu pracy – wskazania spontaniczne	145
Rysunek 94 Odsetek pracodawców stosujących regularnie zatrudnienie w formie telepracy, pracy na odległość oraz odsetek pracowników zatrudnionych w oparciu o tę formę; ujęcie pod kątem podregionu	149
Rysunek 95 Możliwości pracowników, jeśli chodzi o pracę w domu – poziom obecnego wykorzystania oraz możliwości w tym zakresie w miejscu pracy respondentów.....	150
Rysunek 96 Znajomość oraz doświadczenie pracowników w zakresie zmniejszenia wymiaru czasu pracy	154
Rysunek 97 Dopuszczanie rozwiązania zmniejszenia wymiaru czasu pracy	154

Rysunek 98 Odsetek pracodawców stosujących zatrudnienie w formie zadaniowego czasu pracy oraz odsetek pracowników zatrudnionych w oparciu o tę formę; ujęcie pod kątem podregionu.....	161
Rysunek 99 Odsetek pracodawców stosujących zatrudnienie w formie równoważnego czasu pracy oraz odsetek pracowników, zatrudnionych w oparciu o tę formę; ujęcie pod kątem podregionu.....	165
Rysunek 100 Odsetek pracodawców stosujących zatrudnienie w formie pracy w ruchu ciągłym lub pracy zmianowej oraz odsetek pracowników zatrudnionych w oparciu o tę formę; ujęcie pod kątem podregionu...	173
Rysunek 101 Odsetek pracodawców stosujących zatrudnienie w formie indywidualnego rozkładu czasu pracy oraz odsetek pracowników, zatrudnionych w oparciu o tę formę; ujęcie pod kątem podregionu	178
Rysunek 102 Odsetek pracowników pracujących w ruchomym czasie pracy.....	178
Rysunek 103 Doświadczenia pracowników w pracy według indywidualnego rozkładu czasu pracy.....	179
Rysunek 104 Odsetek pracodawców stosujących zatrudnienie w formie pracy weekendowej oraz odsetek pracowników, zatrudnionych w oparciu o tę formę; ujęcie pod kątem podregionu.....	183
Rysunek 105 Odsetek pracodawców stosujących zatrudnienie w formie pracy na wezwanie oraz odsetek pracowników, zatrudnionych w oparciu o tę formę; ujęcie pod kątem podregionu.....	185
Rysunek 106 Doświadczenia pracowników w pracy w systemie na wezwanie	186
Rysunek 107 Dopuszczanie pracy w systemie na wezwanie przez pracowników.....	187

Tabela 1 Podmioty gospodarcze w województwie łódzkim według klas wielkości, sektora własności oraz podstawowe wskaźniki przedsiębiorstw w 2013 r.....	26
Tabela 2 Podmioty gospodarcze w województwie łódzkim według sekcji PKD 2007 w 2013 r.....	26
Tabela 3 Udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogóle pracujących w Polsce i województwie łódzkim w latach 2007–2013 – ogółem i w podziale na płeć.....	32
Tabela 4 Liczba osób zatrudnionych w oparciu o stosunek pracy, w systemie pracy nakładczej i jako agenci w województwie łódzkim w 2010 r.....	36
Tabela 5 Zalety oraz słabe strony elastycznych form zatrudnienia w opiniach pracowników.....	41
Tabela 6 Wyniki analizy czynnikowej tzw. ładunki czynnikowe (im wyższa wartość, tym większe znaczenie danego stwierdzenia dla interpretacji danego czynnika).....	48
Tabela 7 Wyniki analizy wariacji służącej sprawdzeniu związku oceny elastyczności czasu i miejsca pracy z innymi zmiennymi. W tabeli zacytowano wyniki istotne statystycznie.....	49
Tabela 8 Zależność pomiędzy ogólnym zadowoleniem z pracy a zadowoleniem z czasu i organizacji pracy oraz z oceną elastyczności czasu i miejsca pracy	51
Tabela 9 Wpływ różnych aspektów pracy na zadowolenie z pracy	51
Tabela 10 Spontaniczna oraz wspomagana znajomość elastycznych form zatrudnienia pracowniczego – pracodawcy.....	64
Tabela 11 Znajomość elastycznych form zatrudnienia wśród pracodawców ze względu na wielkość firmy i branżę – wskazania wspomagane	65
Tabela 12 Spontaniczna oraz wspomagana znajomość przez pracodawców elastycznych form zarządzania i organizacji czasu pracy.....	66
Tabela 13 Znajomość elastycznych form organizacji czasu pracy przez pracodawców ze względu na wielkość firmy i branżę – wskazania wspomagane.....	67
Tabela 14 Formy zatrudnienia uznawane za najlepsze dla firmy w sytuacji, w jakiej znajduje się obecnie	67
Tabela 15 Formy organizacji czasu pracy uznawane za najlepsze dla firmy w sytuacji, w jakiej znajduje się obecnie.....	69
Tabela 16 Rodzaj umowy, w oparciu o którą pracownicy są zatrudnieni; ujęcie pod kątem wieku pracowników, wykształcenia oraz wykonywanego zawodu.....	87
Tabela 17 Powody stosowania w firmie zatrudnienia z wykorzystaniem form niestandardowych.....	94
Tabela 18 Stanowiska, na jakich pracodawcy zatrudniają pracowników z wykorzystaniem elastycznych form umowy	96
Tabela 19 W jakich okolicznościach, sytuacjach pracodawca rozważałby zastosowanie obecnie niewykorzystywanych niestandardowych form zatrudnienia – wskazania spontaniczne	100

Tabela 20	Znajomość oraz stosowanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w opiniach pracodawców oraz pracowników	103
Tabela 21	Znajomość oraz stosowanie zatrudnienia w oparciu o umowę na czas określony w opiniach pracodawców oraz pracowników	109
Tabela 22	Znajomość oraz stosowanie zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę nakładczą (chałupnictwo) w opiniach pracodawców oraz pracowników.....	112
Tabela 23	Znajomość oraz stosowanie zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na zastępstwo w opiniach pracodawców oraz pracowników	114
Tabela 24	Znajomość oraz stosowanie zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na zastępstwo w opiniach pracodawców oraz pracowników	118
Tabela 25	Znajomość oraz stosowanie zatrudnienia w oparciu o umowę agencyjną w opiniach pracodawców oraz pracowników	121
Tabela 26	Znajomość oraz stosowanie zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę tymczasową w opiniach pracodawców oraz pracowników	123
Tabela 27	Zalety różnych systemów organizacji czasu pracy.....	130
Tabela 28	Wady różnych systemów organizacji czasu pracy	131
Tabela 29	Stanowiska, na jakich pracodawcy zatrudniają pracowników z wykorzystaniem elastycznych form organizacji czasu pracy.....	143
Tabela 30	Powody stosowania w firmie zatrudnienia z wykorzystaniem niestandardowych form organizacji czasu pracy.....	144
Tabela 31	W jakich okolicznościach bądź sytuacjach firmy rozważyłyby zastosowanie obecnie niewykorzystywanych niestandardowych form organizacji czasu pracy – wskazania spontaniczne.....	146
Tabela 32	Znajomość oraz stosowanie telepracy, pracy na odległość w opiniach pracodawców oraz pracowników.....	148
Tabela 33	Zalety oraz wady organizacji czasu pracy umożliwiającej pracownikowi pracę w domu w opiniach pracowników.....	150
Tabela 34	Znajomość oraz stosowanie <i>work-sharing</i> w opiniach pracodawców oraz pracowników	152
Tabela 35	Znajomość oraz stosowanie <i>job-sharing</i> w opiniach pracodawców oraz pracowników	156
Tabela 36	Znajomość oraz stosowanie zadaniowego czasu pracy w opiniach pracodawców oraz pracowników	159
Tabela 37	Znajomość oraz stosowanie równoważnego czasu pracy w opiniach pracodawców oraz pracowników	163
Tabela 38	Znajomość oraz stosowanie przerywanego czasu pracy w opiniach pracodawców oraz pracowników	167
Tabela 39	Znajomość oraz stosowanie pracy w ruchu ciągłym lub pracy zmianowej w opiniach pracodawców oraz pracowników	171
Tabela 40	Zalety oraz wady pracy w systemie zmianowym w opiniach pracowników.....	173
Tabela 41	Znajomość oraz stosowanie indywidualnego rozkładu czasu pracy w opiniach pracodawców oraz pracowników.....	176
Tabela 42	Znajomość oraz stosowanie pracy weekendowej w opiniach pracodawców oraz pracowników	181
Tabela 43	Znajomość oraz stosowanie pracy na wezwanie w opiniach pracodawców oraz pracowników.....	184
Tabela 44	Zalety oraz wady pracy w systemie na wezwanie w opiniach pracowników	187
Tabela 45	Analiza SWOT – elastyczne formy umowy.....	195
Tabela 46	Analiza SWOT – elastyczne formy organizacji pracy.....	196

„[...] elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy skupiają na sobie zainteresowanie tak teoretyków-badaczy, jak i praktyków zajmujących się polityką kadrową w podmiotach gospodarczych. Zainteresowanie to wynika z co najmniej trzech powodów. [...] Po pierwsze, uważa się iż elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy mogą przyczynić się (jak sama ich nazwa wskazuje) do „uelastycznienia” rynku pracy, a dalej – do poprawy jego skuteczności w zakresie alokacji siły roboczej, co w konsekwencji powinno doprowadzić do zwiększenia szans na zatrudnienie osób poszukujących pracy i – oczywiście – zmniejszenia bezrobocia. [...] Po drugie, elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy zdają się przynosić wiele korzyści pracodawcom. [...] Po trzecie zaś, zastosowanie elastycznych form zatrudniania i organizacji pracy wymaga szczególnie uważnemu przyjrzenia się warunkom pracy pracowników nimi objętych.

[...] Informacji o wykorzystaniu niektórych nietypowych form zatrudnienia i organizacji pracy dostarcza statystyka publiczna, ale są to dane niesatysfakcjonujące badacza problemu. Źródło to nie obejmuje bowiem wykorzystania wszystkich dopuszczalnych prawem elastycznych form pracy, nie pozwala również na analizę przyczyn czy skutków ich stosowania, nie mówiąc już o postawach wobec nich. Pełne poznanie różnych aspektów związanych z wykorzystywaniem elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy wymaga przeprowadzenia badań tylko im poświęconych. Badania takie były już w Polsce prowadzone w odniesieniu do krajowych zasobów pracy i niektórych przekrojów regionalnych. Nie przeprowadzono ich jednak w województwie łódzkim. Dobrze się więc stało, że zostały wreszcie podjęte, wypełniając poważną lukę poznawczą i przyczyniając się lepszemu rozpoznania regionalnego rynku pracy województwa łódzkiego.”

Prof. dr hab. Elżbieta Kryńska
Uniwersytet Łódzki

ISBN: 978 - 83 - 62527 - 93 - 9