

Mgr Mariusz Onufer

STRESZCZENIE

Tytuł rozprawy: Wpływ form zatrudnienia na kształtowanie rynku pracy w Polsce

Celem pracy jest pokazanie wpływu różnych form zatrudnienia na kształtowanie się równowagi na rynku pracy w Polsce oraz wyodrębnienie czynników, które determinują ich stosowanie.

Funkcjonowanie gospodarki opartej na wiedzy zwiększyło rolę pracowników w przedsiębiorstwach. Jakość pracy i potencjał kompetencyjny stanowią obecnie jedno z głównych czynników uzyskania przewagi konkurencyjnej przez przedsiębiorstwo. Decydującą rolę w tym zakresie odgrywa umiejętność szybkiego dostosowania zasobów ludzkich do aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa. Zatrudnienie pracowników wiąże się z poniesieniem kosztów przez przedsiębiorców, stąd elastyczne relacje pracownicze mają bardzo ważny wpływ na funkcjonowanie i konkurencyjność pojedynczych przedsiębiorstw, a w konsekwencji rynku pracy i całej gospodarki.

Nietypowe formy zatrudnienia jako alternatywa do klasycznej umowy o pracę mają wpływ na elastyczność zatrudnienia. Dla pracodawcy nietypowe formy zatrudnienia oznaczają możliwość szybkiej reakcji na zmiany zachodzące w gospodarce a także dokonania oszczędności. W konsekwencji, zarówno w skali mikro, jak i makro dochodzi do zmiany poziomu zatrudnienia. Nietypowe formy zatrudnienia często spotykają się z negatywną oceną pracowników, którzy obawiają się obniżenia bezpieczeństwa socjalnego. Tym samym, ważne jest przeprowadzenie analizy nietypowych form zatrudnienia w kontekście zrównoważenia podaży pracy i popytu na nią oraz wskazanie równowagi między elastycznością zatrudnienia a bezpieczeństwem socjalnym.

W pracy stawia się hipotezę, że: nietypowe formy zatrudnienia mają pozytywny wpływ na równowagę rynku pracy w Polsce. Udowodnienie stawianej hipotezy jest możliwe dzięki pozytywnej weryfikacji hipotez cząstkowych:

1. Stosowanie elastycznych form zatrudnienia wpływa na zmniejszenie bezrobocia.

2. Stosowanie nietypowych form zatrudnienia pomaga uzyskać równowagę na wybranych rynkach pracy.
3. Nietypowe formy zatrudnienia stanowią alternatywę dla typowej pracy w Polsce.
4. Rodzaj formy zatrudnienia ma wpływ na postawę i bezpieczeństwo socjalne pracowników.

W pracy stawia się następujące pytania badawcze:

1. Jak ewoluowały koncepcje dotyczące rynku pracy?
2. Jakie czynniki sprzyjają rozwojowi nietypowych form zatrudnienia w Polsce?
3. Czy elastyczne formy zatrudnienia wpływają na zmniejszenie bezrobocia w Polsce?
4. Jakie rozwiązania w zakresie nietypowych form zatrudnienia warunkują budowanie równowagi rynku pracy?
5. Czy nietypowe formy zatrudnienia stanowią alternatywę dla typowej pracy w Polsce?
6. Czy istnieją różnice w postawach pracowników i postrzeganiu wykonywanej przez nich pracy w zależności od formy zatrudnienia?

W pracy zostały wykorzystane następujące metody: opisowa, dedukcji, indukcji oraz wnioskowania, które umożliwią poznanie i analizę problemu badawczego. W celu ustalenia zasadniczych powiązań przyczynowo-skutkowych występujących na rynku pracy zostały zastosowane metody: statystyczna, porównań i analiz. Przedstawienie danych liczbowych pozwoliło natomiast na ukazanie skali badanych procesów. Wnioski z wtórnych badań ilościowych uzyskane zostały dzięki analizie szeregów czasowych, a także metodzie porównań.

Metody służące gromadzeniu informacji:

- Przegląd krajowej i zagranicznej literatury oraz regulacji prawnych obejmujących swą tematyką problem badawczy,
- Badania wtórne polegające na gromadzeniu danych statystycznych dotyczących rynku pracy w Polsce po 1989 roku (GUS, Eurostat, MPiPS, inne instytucje badawcze),
- Badania pierwotne z zastosowaniem metody ankietowej, podmiotem badań są osoby zatrudnione w Polsce na podstawie nietypowych form zatrudnienia. Wielkość próby ustalono na poziomie 500 respondentów. Próba była kontrolowana pod względem formy zatrudnienia, miejsca pracy i branży, a badanie poprzedzone zostało badaniem pilotażowym.

Rozdział pierwszy **Teoretyczne aspekty pracy i zatrudnienia** zawiera omówienie problematyki zatrudnienia, zarówno w ujęciu mikro-, jak i makroekonomicznym. W rozdziale tym zaprezentowane są najważniejsze, a także najnowsze teorie i koncepcje związane z rozważanym problemem badawczym, w tym: założenia ekonomii klasycznej, teorie

neoklasyczne, teoria J. M. Keynesa, teoria płacy wydajnościowej, teoria *insider-outsider*, teoria kapitału ludzkiego i model *flexicurity*. Ponadto, zostały ukazane podstawowe mechanizmy kształtujące rynek pracy i czynniki wpływające na politykę zatrudnienia oraz zwrócono uwagę na współczesne ujęcie problematyki elastyczności i zatrudnienia.

Rozdział drugi **Formy zatrudnienia w Polsce** poświęcony jest charakterystyce typowych i nietypowych form zatrudnienia stosowanych w polskiej gospodarce. Dokonana analiza objęła wszystkie najważniejsze formy zatrudnienia, które stosowane są w Polsce. Przyjęta przez Autora klasyfikacja grupuje je w następujący sposób:

- Typowa forma zatrudnienia (praca na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu),
- Nietypowe formy zatrudnienia oparte na Kodeksie pracy (praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca na czas określony, praca na okres próbny),
- Nietypowe formy zatrudnienia oparte na Kodeksie cywilnym (zlecenie, dzieło, usługi agenta),
- Pozostałe nietypowe formy zatrudnienia (praca tymczasowa, samozatrudnienie, praca nakładcza, kontrakt menedżerski).

W pracy zwrócono uwagę również na inne możliwości elastycznego zatrudnienia (nie będące formalnie osobnymi formami zatrudnienia): telepracę oraz *job-sharing*. Obie formy mogą być zastosowane zarówno przy umowach o pracę, jak i przy umowach cywilnoprawnych.

Przedstawiona charakterystyka różnych form zatrudnienia pozwoliła na wykazanie zasadniczych różnic występujących między nimi. Dodatkowo, wskazane zostały najważniejsze zalety i wady każdej z form z punktu widzenia pracodawcy i pracownika.

W rozdziale trzecim **Ujęcie kosztowe form zatrudnienia** dokonano analizy form zatrudnienia w Polsce na podstawie czynników kształtujących ich koszty. Relacja między kosztami pracy a rozmiarami zatrudnienia jest jedną z bardziej skomplikowanych występujących w procesach ekonomicznych. Zaprezentowane klasyfikacje kosztów zatrudnienia pozwoliły na ukazanie komponentów całkowitych kosztów pracy w gospodarce narodowej, jak również złożonych zależności pomiędzy nimi, które trudno ująć w prostych formułach. Rozdział trzeci zawiera także porównanie kosztów zatrudnienia dla minimalnego i przeciętnego wynagrodzenia. Obliczenia dokonane w oparciu o obowiązujące przepisy prawa pozwoliły ocenić poziom płacowych i pozapłacowych kosztów zatrudnienia w Polsce.

Rozdział czwarty **Możliwości budowania elastycznego rynku pracy** przedstawia wyniki przeprowadzonych na potrzeby niniejszej pracy badań ankietowych dotyczących postrzegania, wyboru i oceny nietypowych form zatrudnienia przez pracowników. Badania

ankietowe przeprowadzone zostały wśród osób pracujących w ramach nietypowych form zatrudnienia w dolnośląskich firmach. Na tej podstawie zostało ocenione zaangażowanie, motywacja i powody wyboru formy zatrudnienia, a także poczucie bezpieczeństwa socjalnego pracowników. Analiza statystyczna wykonana przy pomocy pakietu Statistica v.13.3. potwierdziła, że na polskim rynku pracy jest miejsce dla elastycznych form zatrudnienia także z punktu widzenia pracownika. Choć typowa umowa o pracę zabezpiecza pracownika w największym stopniu, elastyczne formy zatrudnienia posiadają inne cechy, które są pozytywnie postrzegane przez pracowników, w tym poczucie stabilizacji.

Przeprowadzona w pracy analiza, oparta na przeglądzie literatury, regulacji prawnych, dostępnych badań wtórnych oraz przeprowadzonych badań pierwotnych, pozwala stwierdzić, że nietypowe formy zatrudnienia stanowią istotną alternatywę dla umowy o pracę, która zawierana jest na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy i w wielu przypadkach sprzyjać będą powstawaniu nowych miejsc pracy i budowaniu równowagi na rynku pracy. Wynikiem badań jest więc pozytywne zweryfikowanie hipotez częściowych i przyjęcie postawionej hipotezy za prawdziwą.