



Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu

Mariusz Onufer

Wpływ form zatrudnienia na kształtowanie rynku pracy w Polsce

Rozprawa doktorska

napisana pod kierunkiem:

dr hab. Katarzyna Szalonka, prof. nadzw. Uniwersytetu Wrocławskiego

Promotor pomocniczy:

dr Wioletta Nowak

Wrocław 2023

Spis treści

Wstęp.....	4
Rozdział 1. Teoretyczne aspekty pracy i zatrudnienia	9
1. Rynek pracy w ekonomii klasycznej.....	9
2. Teorie neoklasyczne	11
3. Rynek pracy w teorii J. M. Keynesa	13
4. Teoria płacy wydajnościowej.....	19
5. Teoria <i>insider-outsider</i>	20
6. Teoria kapitału ludzkiego.....	25
7. Model <i>flexicurity</i>	31
8. Współczesne ujęcie problematyki elastyczności i zatrudnienia.....	35
9. Podsumowanie	41
Rozdział 2. Formy zatrudnienia w Polsce	43
1. Klasyfikacja form zatrudnienia	43
2. Typowa forma zatrudnienia	47
3. Nietypowe formy zatrudnienia.....	50
3.1. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.....	51
3.2. Praca na czas określony	53
3.3. Praca na okres próbny.....	55
3.4. Zlecenie.....	57
3.5. Dzieło.....	60
3.6. Usługi agenta	62
3.7. Praca tymczasowa.....	65
3.8. Samozatrudnienie	70
3.9. Praca nakładcza	72
3.10. Kontrakt menedżerski.....	74

4.	Inne możliwości elastycznego zatrudnienia	77
4.1.	Telepraca.....	77
4.2.	Job-sharing (dzielenie pracy).....	79
5.	Podsumowanie	81
Rozdział 3. Ujęcie kosztowe form zatrudnienia		85
1.	Koszty zatrudnienia – wprowadzenie	85
2.	Klasyfikacja kosztów zatrudnienia.....	96
3.	Koszty płacowe w różnych formach zatrudnienia	105
4.	Koszty pozapłacowe w różnych formach zatrudnienia.....	109
5.	Porównanie form zatrudnienia w ujęciu kosztów	118
6.	Podsumowanie	126
Rozdział 4. Możliwości budowania elastycznego rynku pracy.....		128
1.	Zakres badań	128
2.	Wyniki analizy statystycznej.....	135
3.	Podsumowanie badania ilościowego.....	161
4.	Wyzwania i rekomendacje dla rynku pracy	163
Zakończenie.....		170
Spis literatury.....		175
Akty prawne, wyroki sądowe		184
Źródła internetowe.....		186
Spis tabel.....		187
Spis schematów		190
Spis wykresów.....		191
Załącznik nr 1. Kwestionariusz		192
Załącznik nr 2. Wyniki badania ilościowego		199

Wstęp

Rynek pracy kształtuje podział zasobów siły roboczej (zasobów ludzkich) w odpowiedzi na zgłaszane przez pracodawców zapotrzebowanie. Pozwala na porównanie ze sobą podaży pracy i popytu na nią. Niepełne zaangażowanie osób w wieku produkcyjnym, zdolnych i gotowych do podjęcia pracy jest przejawem najbardziej odczuwanej zawodności rynku, obserwowanej w gospodarce. Zwłaszcza wysokie bezrobocie, stanowi dowód zawodności rynku w tym obszarze¹.

Funkcjonowanie gospodarki opartej na wiedzy zwiększyło rolę pracowników w przedsiębiorstwach. Jakość pracy i potencjał kompetencyjny stanowią obecnie jedne z głównych czynników uzyskania przewagi konkurencyjnej przez przedsiębiorstwo. Decydującą rolę w tym zakresie odgrywa umiejętność szybkiego dostosowania zasobów ludzkich do aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa. Właśnie te czynniki, a nie zasoby materialne, określają często wartość rynkową firmy, czego przekonującym dowodem są spektakularne wzrosty wartości giełdowej niektórych firm usługowych, posiadających niewielki majątek rzeczowy². 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.

Ekonomia klasyczna wprost wskazuje, że poprawa efektywności pracy jest możliwa do uzyskania dzięki dopasowanej do potrzeb elastycznej organizacji i czasu pracy. Zgodnie z założeniami szkoły klasycznej, równowaga na rynku pracy jest możliwa do osiągnięcia przy

¹ J. E. Stiglitz, *Ekonomia sektora publicznego*, PWN, Warszawa 2004, s. 101.

² M. Juchnowicz, *Kapitał ludzki w organizacji wiedzy*, [w:] *Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy*, red. M. Juchnowicz, Difin, Warszawa 2007, s. 13.

pełnym zatrudnieniu. Warunkiem koniecznym takiego stanu rzeczy jest wyeliminowanie barier uniemożliwiających kształtowanie gospodarki wolnorynkowej, która samoistnie wykazuje tendencje do osiągnięcia pełnego zatrudnienia.

Pogłębione rozważania dotyczące funkcjonowania rynku pracy przedstawił J. M. Keynes. Obejmowały one swym zasięgiem problematykę zatrudnienia w kwestiach odnoszących się przede wszystkim do przyczyn występowania bezrobocia i sposobów niwelowania tego zjawiska w perspektywie makroekonomicznej. J. M. Keynes podkreślał znaczenie rozmiarów efektywnego popytu konsumpcyjnego i inwestycyjnego. Według J. M. Keynesa istotne są dwa pytania³:

- 1) Czy obniżka płac nominalnych prowadzi bezpośrednio do podniesienia poziomu zatrudnienia przy założeniu, że skłonność do konsumpcji, krańcowa efektywność kapitału oraz stopa procentowa są stałe w danym okresie?
- 2) Czy obniżka płac nominalnych prowadzi do zmian zatrudnienia i w jakim kierunku, jeśli wymienione czynniki nie są stałe?

Współcześnie istnieje wiele alternatywnych teorii dotyczących funkcjonowania rynku pracy. Teorie te polemizują z przyjętymi wcześniej założeniami i proponują różne sposoby wyjaśniania funkcjonowania oraz powstawania i utrzymywania się nierównowagi na rynku pracy. Wspólną ich cechą jest pokazanie zależności pomiędzy poszczególnymi elementami gospodarki. Teorie mikroekonomiczne, które są najbardziej zbliżone do obecnych realiów, duży nacisk kładą na elastyczność prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności (w szerokim tego słowa znaczeniu). Koncepcja elastycznego przedsiębiorstwa zrodziła się w latach 70-80. XX wieku. Elastyczność jest kategorią wielowymiarową i dlatego opisywanie tego zjawiska przybiera różne formy. Słownikowe pojęcie elastyczności wskazuje na łatwość przystosowania się do nowych warunków⁴. Zwiększenie elastyczności w systemie wytwórczym uwzględniającym jego predyktowność stanowi determinantę rozwoju przedsiębiorstwa, zatem nieodzowne staje się podjęcie działań służących uelastycznieniu pracy, a więc i zasad zatrudnienia⁵.

³ J. M. Keynes, *Ogólna teoria zatrudnienia procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 1956, s. 331.

⁴ PWN, *Słownik Języka Polskiego*, Warszawa 2008.

⁵ L. Koziół, *Zarządzanie czasem pracy*, Antykwa, Kraków 2000, s.143. Autor wskazuje na zagrożenie związane z pełną i nieograniczoną elastycznością, która może prowadzić do chaosu lub rozpadu systemu. Z kolei całkowita predyktowność prowadzi do izolowania możliwości zmiany sposobu funkcjonowania.

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

Cele pomocnicze:

1. Przedstawienie teoretycznych koncepcji dotyczących kształtowania rynku pracy oraz ich zmian w czasie.
2. Identyfikacja regulacji prawnych i czynników wpływających na stosowanie różnych form zatrudnienia w Polsce.
3. Przedstawienie zalet i wad stosowanych form zatrudnienia z uwzględnieniem opinii pracowników.

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

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.

Oczekiwanym wynikiem badań jest pozytywne zweryfikowanie hipotez częściowych i przyjęcie postawionej hipotezy za prawdziwą.

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 wykorzystane zostały 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 zostaną 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. Badania realizowane były od sierpnia 2019 do sierpnia 2020 roku. Próba była kontrolowana pod względem formy zatrudnienia, miejsca pracy i branży. Badanie poprzedzone zostało badaniem pilotażowym, w którym udział wzięło 7 osób.

Rozdział pierwszy **Teoretyczne aspekty pracy i zatrudnienia** zawiera omówienie problematyki zatrudnienia, zarówno w ujęciu mikro-, jak i makroekonomicznym. W rozdziale tym są zaprezentowane najważniejsze, a także najnowsze teorie i koncepcje związane z rozważanym problemem badawczym. Ponadto, zostały ukazane podstawowe mechanizmy kształtujące rynek pracy i czynniki wpływające na politykę zatrudnienia. W rozdziale jest zawarta odpowiedź na pierwsze pytanie badawcze *jak ewoluowały koncepcje dotyczące rynku pracy*.

Rozdział drugi **Formy zatrudnienia w Polsce** poświęcony jest charakterystyce typowych i nietypowych form zatrudnienia stosowanych w polskiej gospodarce. Ponadto, wskazane i opisane są zalety i wady różnych form zatrudnienia z punktu widzenia osób zatrudnionych i zatrudniających. Rozdział pozwala odpowiedzieć na pytanie problemowe *czy nietypowe formy zatrudnienia stanowią alternatywę dla typowej pracy w Polsce?* oraz zweryfikować hipotezę, że nietypowe formy zatrudnienia stanowią alternatywę dla typowej pracy w Polsce.

W rozdziale trzecim **Ujęcie kosztowe form zatrudnienia** dokonano analizy form zatrudnienia w Polsce na podstawie czynników kształtujących ich koszty. 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 formułach⁶. Rozdział trzeci zawiera także porównanie kosztów zatrudnienia dla minimalnego i przeciętnego wynagrodzenia w Polsce. Obliczenia oparte zostały o obowiązujące regulacje i przepisy prawa. Relacja między kosztami pracy a rozmiarami zatrudnienia jest jedną z bardziej skomplikowanych występujących w procesach ekonomicznych. Rozdział pozwala odpowiedzieć na pytanie *czy elastyczne formy zatrudnienia wpływają na zmniejszenie bezrobocia w Polsce?* oraz zweryfikować hipotezę, że stosowanie elastycznych form zatrudnienia wpływa na zmniejszenie bezrobocia.

Rozdział czwarty **Możliwości budowania elastycznego rynku pracy** zawiera wyniki badań ankietowych dotyczących postrzegania, wyboru i oceny nietypowych form zatrudnienia przez pracowników na wybranych rynkach pracy. Przeprowadzone zostały badania ankietowe wśród osób pracujących w ramach nietypowych form zatrudnienia. Na tej podstawie zostało ocenione zaangażowanie, motywacja i powody wyboru formy zatrudnienia, a także poczucie bezpieczeństwa socjalnego pracowników. Rozdział pozwala odpowiedzieć na pytania problemowe, *jakie czynniki sprzyjają rozwojowi nietypowych form zatrudnienia w Polsce?, jakie rozwiązania w zakresie nietypowych form zatrudnienia warunkują budowanie równowagi rynku pracy?, czy istnieją różnice w postawach pracowników i postrzeganiu wykonywanej przez nich pracy w zależności od formy zatrudnienia?* Rozdział pozwala także zweryfikować hipotezy, że stosowanie nietypowych form zatrudnienia pomaga uzyskać równowagę na wybranych rynkach pracy oraz, że rodzaj formy zatrudnienia ma wpływ na postawę i bezpieczeństwo socjalne pracowników.

⁶ Por. A. Furmańska-Maruszak, *Koszty pracy a zatrudnienie. Współczesne koncepcje a rzeczywistość*, Dom Organizatora, Toruń 2008, s. 77.

Rozdział 1. Teoretyczne aspekty pracy i zatrudnienia

1. Rynek pracy w ekonomii klasycznej

W gospodarce rynkowej równowaga na rynku pracy, czyli sytuacja, gdy podaż pracy jest równa popytowi na pracę, występuje rzadko. Podaż siły roboczej przewyższa popyt na pracę, co wywołuje zjawisko bezrobocia. Aż do Wielkiego Kryzysu, który miał miejsce w latach 1929-1933 klasyczna szkoła ekonomii miała największy wpływ na postrzeganie procesów gospodarczych na świecie. Ekonomia klasyczna wprost wskazuje, że poprawa efektywności pracy jest możliwa do uzyskania dzięki dopasowanej do potrzeb elastycznej organizacji i czasu pracy⁷. Zgodnie z założeniami szkoły klasycznej, równowaga na rynku pracy jest osiągnięta przy pełnym zatrudnieniu. Warunkiem koniecznym takiego stanu rzeczy jest wyeliminowanie barier uniemożliwiających kształtowanie gospodarki wolnorynkowej, która samoistnie wykazywać będzie tendencje do osiągnięcia pełnego zatrudnienia.

Tezy A. Smitha dotyczące rynku pracy powracają aktualnie w teorii kapitału ludzkiego, ekonomii behawioralnej, czy ekonomii instytucjonalnej⁸. A. Smith opisał na przykładzie fabryki szpilek korzyści przedsiębiorstwa stosującego linię produkcyjną odpowiednio dopasowaną do potrzeb metody kierowania zespołem ludzkim. Dzięki nowym rozwiązaniom niewykwalifikowany pracownik znacznie szybciej osiągał oczekiwany poziom wydajności. Opisany podział czynności produkcyjnych poprzez specjalizację pracowników funkcjonuje i jest rozwijany do dziś a produkcja oparta została na systemach zwiększających wydajność. Właśnie wskazanie, że wydajność pracy każdego pojedynczego pracownika jest w dużej mierze zależna od dopasowanej do potrzeb organizacji i podziale pracy stanowi podstawę rozważań na temat form zatrudnienia⁹. A. Smith podkreślał pozytywne skutki podziału pracy, będącego jego

⁷ „Trzem różnym okolicznościom zawdzięczamy, że ta sama liczba ludzi może w następstwie podziału pracy wykonać znacznie większą jej ilość: po pierwsze, wzrostowi sprawności każdego robotnika; po drugie, zaoszczędzeniu czasu, który się zwykle traci, gdy się przechodzi od jednego rodzaju pracy do drugiego; wreszcie, wynalezieniu wielkiej liczby maszyn, które ułatwiają i skracają pracę i pozwalają jednemu człowiekowi wykonać pracę wielu ludzi [...]. Po pierwsze, wzrost sprawności robotnika zwiększa z konieczności ilość pracy, którą może on wykonać; podział pracy zaś, który sprowadza zadanie każdego człowieka do pewnej jednej, prostej czynności i który czyni z niej jedyne zatrudnienie jego życia, zwiększa z konieczności bardzo znacznie sprawność robotnika. [...]. Po drugie, korzyść, która się osiąga zaoszczędzając czas, jaki traci się zwykle przechodząc od jednego rodzaju pracy do drugiego, jest o wiele większa niż można sobie wyobrazić z pierwszego wejrzenia. [...]. Po trzecie wreszcie, każdy musi zauważyć, jak bardzo ułatwia i skracają pracę zastosowanie odpowiednich maszyn. Nie trzeba tu dawać przykładu. Zauważ więc tylko, że wszystkie te maszyny, które tak bardzo ułatwiają i skracają pracę, zostały, jak się zdaje, wynalezione pierwotnie dzięki podziałowi pracy”. A. Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa 2021, s. 13.

⁸ Por. J. Polowczyk, *Elementy ekonomii behawioralnej w dziełach Adama Smitha*, Ekonomista, Nr 4, PTE, Warszawa 2010, s. 483- 516.

⁹ O podziale pracy pisali również F. Hutcheson i D. Hume.

zdaniem namacalnym rezultatem naturalnej skłonności człowieka. Aby jednak do niej doszło, wcześniej musi zostać zainwestowany zakumulowany kapitał, konieczny na zakup maszyn i narzędzi, które wykorzystane w procesie produkcyjnym pozwolą na zwiększenie wydajności¹⁰.

D. Ricardo, kontynuator myśli A. Smitha, stworzył spójny system poglądów ekonomicznych, a w swoich pracach odnosił się do kwestii zatrudnienia opartych na wartości. Prawa rządzące podziałem dochodów w różnych stadiach rozwoju gospodarczego stanowiły wówczas główny przedmiot ekonomii. D. Ricardo przyjmował, że w długim okresie, ceny zawsze będą odzwierciedlać koszty produkcji, co czyniło je cenami naturalnymi w rozumieniu A. Smitha. Naturalna cena produkcji to zatem koszt pracy wynikający z zatrudnienia pracowników¹¹. Zgodnie z ekonomią klasyczną, płace odpowiadające cenie naturalnej pozwalają utrzymać się pracownikom na poziomie, który pozwala osiągnąć minimum socjalne. D. Ricardo do ustalenia poziomu wynagrodzenia przyjmuje zatem minimum socjalne jako punkt odniesienia określający najniższy jej poziom. Stanowi to sytuację, w której zaspokojone będą potrzeby biologiczne oraz spełniony zostanie warunek otoczki kulturowej. Chociaż przyjmuje się, że D. Ricardo uzupełniał koncepcje A. Smitha, to należy zaznaczyć, że w niektórych kwestiach je krytykował¹². Wartość każdej pracy określał porównując ją do pracy najprostszej, a za podstawową normę przyjmował godzinę pracy niewykwalifikowanego pracownika. Wyznawał on pogląd, że na cenę produktu większy wpływ ma ilość koniecznej do jego wytworzenia pracy, niż popyt na ten produkt¹³. Ricardo w swoich pracach kładł nacisk na negatywne skutki stosowania maszyn, które wypierały siłę roboczą z procesów produkcyjnych. Zwracał także uwagę na pracę wydatkowaną na wytworzenie towaru w procesie produkcji. „Wartość towaru to jest ilość jakiegoś innego towaru, który można otrzymać w zamian, zależy od względnej ilości pracy niezbędnej do jego wytworzenia, nie zaś od większego czy mniejszego wynagrodzenia, które zapłacono za tę pracę”¹⁴. Należy oczekiwać, że praca, którą (wykształcony człowiek) wykonywać się uczy, zwróci mu oprócz zwykłej płacy za zwykłą pracę także wydatki wyłożone na wykształcenie wraz ze zwykłymi co najmniej zyskami od

¹⁰ Por. W. Kwaśnicki, *Ekonomia klasyczna – spojrzenie z innej perspektywy*, Ekonomista, Nr 5-6, PTE, Warszawa 1998, s. 16.

¹¹ Por. R.A. MacDonald, *Ricardo's Criticisms of Adam Smith*, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 26, Oxford 1912, s. 549-552.

¹² *Ibidem*, s. 549-592.

S. Wood, *A Critique of Wages Theories*, The Annals of the American Academy of Political and Social Science, Filadelfia 1891, s. 426-461.

¹³ Por. I. Cieślak, *Płaca zasadnicza ekwiwalentna do kapitału ludzkiego*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy Kapitał ludzki i intelektualny. Część 1*, red. M. G. Woźniak, Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2005, s. 58.

¹⁴ Por. D. Ricardo, *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, PWN, Warszawa 1957, s. 7.

równie wielkiego kapitału¹⁵. D. Ricardo uważał, że robotnicy są w dużej mierze winni swojej trudnej sytuacji ze względu na duży przyrost naturalny, który zwiększa podaż pracy i tym samym obniża jej wartość, co stanowi nawiązanie do teorii ludności T. R. Malthusa. Sprzeciwiał się ponadto rozbudowywaniu programów pomocy społecznej organizowanych przez rządy. Pogląd, że oferowanie pomocy społecznej osobom, które straciły miejsce pracy lub nie znalazły zatrudnienia, w długim okresie skłania znaczną część bezrobotnych do pogodzenia się z taką sytuacją i nieokazywania realnej motywacji do pracy jest aktualny do dzisiaj¹⁶, co nie zmienia faktu, że pracownik musi się zmierzyć z wieloma problemami po jej utracie. Także w ujęciu kwestii zatrudnienia i przyczyn bezrobocia w klasycznej ekonomii XVIII i XIX wieku doszukać się można wielu składowych współczesnych teorii. Co więcej, lektura klasycznych dzieł A. Smitha i D. Ricarda, wskazuje, że część z prezentowanych problemów nie straciła na aktualności. Klasyczni ekonomiści stawiali tezę zgodnie z prawem Saya, że elastyczny rynek pozwoli na osiągnięcie równowagi na rynku pracy. J. B. Say twierdził, że produkcja wytwarza równocześnie dochód i siłę nabywczą, zatem nie ma przeszkody dla pełnego zatrudnienia, wynikającej z niedostatku łącznego popytu¹⁷.

2. Teorie neoklasyczne

W ekonomii neoklasycznej przyjęto początkowo trzy podstawowe założenia. Zakładano, że rynki oczyszczają się w sposób ciągły, podmioty zachowują się racjonalnie oraz występuje efekt łącznej podaży¹⁸. Przedstawiciele neoklasycznej szkoły w ekonomii przyjmują, że elastyczność płac i cen czyni proces dostosowań niemal natychmiastowym. Przeciwdziałają się aktywnej polityce państwa, która w świetle badań nie przynosiła oczekiwanego skutku. Jednak W. H. Beveridge, J. A. Hobson, A. C. Pigou, H. Clay czy E. Cannan dostrzegali negatywne skutki występowania bezrobocia nie tylko z punktu widzenia jednostki, ale funkcjonowania całego społeczeństwa.

W. H. Beveridge wskazywał negatywne skutki pozostawiania bez pracy polegające na utracie części posiadanego kapitału ludzkiego (umiejętności, kompetencji). Strata ta, zależna od czasu pozostawiania bez pracy, przybiera różne formy w zależności od postępu technicznego

¹⁵ Por. M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, PWN, Warszawa 1994, s. 69.

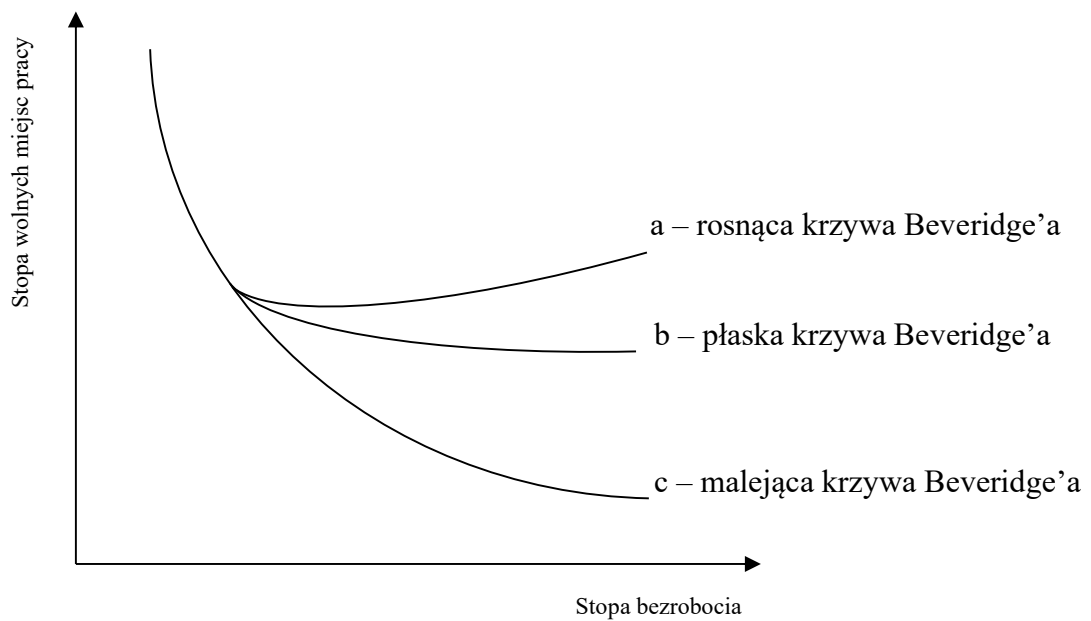
¹⁶ Por. J. Gazon, *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna. Od wyboru etycznego do ekonomicznej realizacji*, PWN, Warszawa 2008, s. 202.

¹⁷ B. Snowdon, H. Vane, P. Wynarczyk, *Współczesne nurty teorii makroekonomii*, PWN, Warszawa 1998, s. 61.

¹⁸ Por. G. Kuczyński, K. Strzała, *Szacowane stopy równowagi bezrobocia dla Polski w latach 1990-2004* [w:] red. S. Krajewski, P. Kaczorowski, *Wzrost gospodarczy restrukturyzacja i rynek pracy w Polsce. Ujęcie teoretyczne i empiryczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2006, s. 310-313.

i technologicznego albo specyfiki wykonywanego zawodu. Rosnąca krzywa Beveridge'a (a) przedstawia największą deprecjację kapitału ludzkiego, która może wynikać z długotrwałego pozostawania bez pracy lub szybkiego postępu technologicznego. Malejąca krzywa (c) obrazuje odwrotną zależność między liczbą wolnych miejsc pracy a wielkością bezrobocia, a płaska krzywa (b) obrazuje stan pośredni (Wykres 1.1).

Wykres 1.1. Krzywe Beveridge'a przy różnym tempie deprecjacji kapitału ludzkiego



Źródło: E. Kwiatkowski E, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2002, s. 211.

Przyczynami bezrobocia w ujęciu neoklasycznym są płaca minimalna, funkcjonowanie związków zawodowych, a także zabezpieczenia socjalne¹⁹. A. C. Pigou i H. Clay akcentowali problem braku przepływu siły roboczej pomiędzy zawodami, co powodowało niejednorodność kształtowania się płac. Szczególnie ważną koncepcją w nowej ekonomii klasycznej była naturalna stopa bezrobocia, która przedstawiona została przez M. Friedmana i E. S. Phelps'a w latach 70. XX wieku. Twierdzili oni, że obniżenie bezrobocia za pomocą aktywnej polityki pieniężnej poniżej wartości naturalnej stopy bezrobocia wymagałoby stałego zwiększania

¹⁹ Por. K. Nagiel, I. M. Smandek, *Polityka rynku pracy i źródła jej finansowania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2010, s. 14-16.

inflacji. Polityka rynku pracy powinna ograniczać się zatem do następujących elementów, które wpływają na naturalną stopę bezrobocia²⁰:

- Rozwój sieci urzędów (biur pośrednictwa) pracy,
- Lepsza informacja o wolnych miejscach pracy i osobach poszukujących zatrudnienia,
- Ograniczenie przywilejów związkowych,
- Likwidacja ustawodawstwa dotyczącego płac minimalnych,
- Ograniczenie dostępu do zasiłków dla bezrobotnych,
- Rozwój szkolenia zawodowego.

Koncepcje neoklasyczne były dalej rozwijane przez przedstawicieli nowej ekonomii klasycznej. Jedną z kluczowych koncepcji podejmujących problematykę zatrudnienia jest teoria racjonalnych oczekiwań. Teoria ta zapoczątkowana przez J. Mutha i spopularyzowana przez R. Lucasa, T. Sargenta i N. Wallace'a, traktuje państwo jako element gospodarki służący stabilności cen. R. Lucas przedstawił postulat nieprzewidywalnej przez społeczeństwo polityki pieniężnej²¹. Uważał, że jeśli korzystanie z instrumentów polityki pieniężnej stanie się przewidywalne, wówczas nie uda się ich wykorzystać do przeciwdziałania bezrobociu. R. Lucas zgadzał się także z M. Friedmanem i E. Phelpssem, którzy krytykowali rozwiązania proponowane później przez neokeynesistów, jak np. koncepcję wymiennosci pomiędzy inflacją a bezrobociem A. W. Phillipsa²².

3. Rynek pracy w teorii J. M. Keynesa

J. M. Keynes prowadził rozważania, które niewątpliwie należą do jednych z najważniejszych w kontekście funkcjonowania rynku pracy. Obejmowały one swym zasięgiem problematykę zatrudnienia w kwestiach przede wszystkim odnoszących się do przyczyn występowania bezrobocia i sposobów niwelowania tego zjawiska w perspektywie makroekonomicznej. J. M. Keynes wskazywał przede wszystkim na rozmiary efektywnego popytu konsumpcyjnego i inwestycyjnego. Według J. M. Keynesa istotne były dwa pytania²³:

²⁰ Teorię naturalnej stopy bezrobocia rozwijali w ramach nowej ekonomii klasycznej R. E. Lucas, T. J. Sargenta i N. Wallace. Zob. E. Kwiatkowski, *Neoklasyczne teorie zatrudnienia, Tradycja i współczesność*, PWN, Warszawa 1988, s. 217-218.

²¹ Lucas R., *Expectations and the Neutrality of Money*, Journal of Economic Theory, Elsevier, Amsterdam 1972 s. 103-124.

²² Phillips A. W., *The Relation Between Unemployment and the Rate of Change on Money Wage Rates in the United Kingdom 1861 – 1957*, *Economica*, Vol. 25, Issue 100, London School of Economics, Londyn 1958, s. 283-299.

²³ Por. J. M. Keynes, *Ogólna teoria...*, *op. cit.*, s. 331.

- 1) Czy obniżka płac nominalnych *ceteris paribus*, prowadzi bezpośrednio do podniesienia poziomu zatrudnienia (przy czym *ceteris paribus* oznacza, że skłonność do konsumpcji, krzywa krańcowej wydajności kapitału (przyrost wielkości produkcji spowodowany wzrostem nakładu kapitału o jednostkę) oraz stopa procentowa w danym okresie są stałe)?
- 2) Czy obniżka płac nominalnych prowadzi do zmian zatrudnienia i w jakim kierunku wywrze wpływ na skłonność do konsumpcji, popyt na inwestycje oraz stopę procentową?

Keynes na pierwsze pytanie odpowiedział przecząco. Dowodził, że „rozmiary zatrudnienia są związane wyłącznie z wielkością efektywnego popytu, mierzonego w jednostkach płac i że popyt efektywny, który stanowi sumę przewidywanej konsumpcji i przewidywanych inwestycji, nie może ulec zmianie, o ile nie zmieni się skłonność do konsumpcji, krzywa krańcowej wydajności kapitału i stopa procentowa”²⁴. Przedsiębiorcy zatem osiągnęliby przychód niższy od potencjalnego, gdyby bez żadnej zmiany tych czynników powiększali zatrudnienie. Na pytanie, czy obniżka płac nominalnych zwiększy zatrudnienie, ponieważ koszty produkcji zostaną zmniejszone, również dał odpowiedź negatywną. Byłoby to możliwe tylko wówczas, gdy krańcowa skłonność do konsumpcji w danym społeczeństwie równałaby się jedności, co oznaczałoby brak różnicy między przyrostem dochodu a przyrostem konsumpcji albo wtedy, gdy nastąpiłby wzrost inwestycji odpowiadający różnicy między przyrostem dochodu a przyrostem konsumpcji, co mogłoby się zdarzyć tylko wtedy, gdy krzywa krańcowej wydajności kapitału wzrosłaby w stosunku do stopy procentowej²⁵. Obniżka płac nominalnych będzie prowadziła do trwałego powiększenia zatrudnienia tylko wówczas, gdy wpłynie na skłonność do konsumpcji w całym społeczeństwie, krzywą krańcowej wydajności kapitału lub też na stopę procentową. Odpowiedź na drugie postawione pytanie wymaga więc przeanalizowania zależności skłonności do konsumpcji, popytu na inwestycje oraz stopy procentowej od płacy nominalnej. W przypadku zmniejszenia dochodów robotników należy spodziewać się z ich strony zmniejszonej konsumpcji. Dochody robotników zostaną jednak przesunięte do innych czynników produkcji. Tym samym J. M. Keynes uważał, że i w tym przypadku skutki przesunięcia tych środków do osób dysponujących kapitałem spowodują, że ostateczny wynik na rozmiary produkcji nie może być jednoznacznie przewidziany.

Wpływ obniżenia płac nominalnych na krańcową wydajność kapitału zależy od nastawienia do dalszych obniżek płac lub ich podniesienia w przyszłości. Jeżeli przewiduje się dalsze obniżanie płac to zmniejszy się krańcowa wydajność kapitału, co doprowadzi do odłożenia na później zarówno inwestycji, jak i konsumpcji. Jeżeli jednak przewidywania będą

²⁴ *Ibidem*, s. 117-326, 331-332.

²⁵ *Ibidem*, s. 332.

zakładać wzrost płac w przyszłości, to krańcowa wydajność kapitału zostanie zwiększona i będzie sprzyjać nowym inwestycjom. W trzecim przypadku J. M. Keynes analizuje wpływ zmiany płac na stopę procentową zauważając, że jest on wielopłaszczyznowy. Zmniejszenie funduszu płac spowoduje spadek cen (ze względu na ograniczenie popytu) i dochodów pieniężnych, a zatem spadnie zapotrzebowanie na gotówkę. Zmniejszona *pro tanto* skala preferencji płynności dla całego społeczeństwa obniży *ceteris paribus* stopę procentową, co przyczyni się do zwiększenia inwestycji. Jednak relacja ta podlega tym samym ograniczeniom co zwiększenie ilości pieniądza w gospodarce, czyli nie jest dostatecznie skutecznym środkiem powiększania inwestycji do rozmiarów optymalnych. Według J. M. Keynesa w tym przypadku tendencje krańcowej wydajności kapitału będą miały mniej korzystny wpływ na gospodarkę²⁶. Ponieważ w zamkniętym układzie gospodarczym nie można oczekiwać pozytywnego wpływu obniżenia płac na wzrost konsumpcji, może ona być zwiększona jedynie przez krańcową wydajność kapitału lub spadek stopy procentowej przy zastrzeżeniach opisanych wcześniej. Keynes zauważył, że nie ma podstaw do utrzymania trwale pełnego zatrudnienia ani automatycznej równowagi na rynku przy pomocy polityki elastycznych płac lub polityki otwartego rynku²⁷.

Funkcja zatrudnienia prezentowana przez J. M. Keynesa stanowi odwrotność funkcji podaży globalnej. Celem funkcji zatrudnienia jest przedstawienie zależności między sumą efektywnego popytu mierzonego w jednostkach płacy, który kieruje się do danej firmy lub gałęzi gospodarki, a ilością zatrudnienia wytwarzającego produkcję, której cena podaży będzie się równała tej sumie efektywnego popytu²⁸. Jeżeli zatem suma efektywnego popytu wyrażonego w jednostkach płac skierowanego do jakiejś firmy lub gałęzi gospodarki D_{wr} , wywoła zatrudnienie N_r , funkcja przybiera obraz $N_r = F_r(D_{wr})$ ²⁹. Można założyć, że D_{wr} jest funkcją globalnego popytu efektywnego D_w , więc przy popycie efektywnym D_w w przemyśle r zatrudnionych będzie N_r ludzi, a funkcja zatrudnienia będzie określona jako $N_r = F_r(D_w)$. J. M. Keynes wykazał, że kiedy popyt efektywny jest niewystarczający, to w gospodarce występuje niepełne zatrudnienie, czyli pojawią się ludzie, którzy są gotowi podjąć pracę za płacę niższą od panującej płacy realnej. Oznacza to, że płaca realna nie musi wzrosnąć, a wręcz może zmaleć przy równoczesnym wzroście zatrudnienia do czasu, gdy nie można już zdobyć więcej pracy za istniejącą płacę realną. Dopiero wówczas płaca realna może zacząć rosnąć. Na poziomie

²⁶ *Ibidem*, s. 334-340.

²⁷ *Ibidem*, s. 340.

²⁸ *Ibidem*, s. 359.

²⁹ *Ibidem*, s. 359.

makroekonomicznym koszty pracy oddziałują na poziom bezrobocia długookresowego i koniunkturalnego, inflację, eksport oraz napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Wpływają również na tempo i charakter wzrostu gospodarczego, produktywność pracy oraz popyt na pracę³⁰. W modelu J. M. Keynesa brakuje bezpośredniej relacji między poziomem płac a poziomem zatrudnienia. Zależność ta może mieć jedynie charakter pośredni. Keynes polemizował z neoklasykami, którzy według niego za bardzo skupiali się na skutkach obniżek płac dla kosztów produkcji, pomijając ich skutki dla rozmiarów popytu. Takie rozumowanie można zaakceptować analizując zagadnienie wpływu płac na zatrudnienie jedynie z punktu widzenia pojedynczego przedsiębiorstwa bądź gałęzi produkcji³¹. Podejście nie będzie jednak miało zastosowania przy analizie tego zagadnienia na płaszczyźnie makroekonomicznej. Na poziomie makroekonomicznym wpływ obniżki płac nominalnych na zatrudnienie zależy od tego jak te obniżki wpłyną na łączny popyt, tj. na skłonność do konsumpcji, krańcową wydajność kapitału i stopę procentową³². Zatrudnienie wzrośnie, jeżeli łączny popyt wzrośnie, pozostanie na tym samym poziomie lub obniży się w mniejszym stopniu niż płace nominalne³³. Poziom płac wpłynie zatem na poziom zatrudnienia jedynie za pośrednictwem innych zmiennych. Model Keynesa uzależnia poziom zatrudnienia od popytu globalnego, który wpływa na poziom dochodu narodowego. Wzrost zatrudnienia będzie możliwy, jeśli organizacja i formy pracy stosowane w przedsiębiorstwach wpłyną na wzrost wydatków inwestycyjnych przedsiębiorstwa i wydatków konsumpcyjnych pracowników. W tym zakresie ważna jest skłonność do konsumpcji, która rośnie wraz z bezpieczeństwem zatrudnienia, czyli pewnością osiągnięcia przyszłych dochodów.

Badania Keynesa były i są kontynuowane. Głównym założeniem szkoły jest względna sztywność płac i cen w krótkim okresie czasu. Wskazuje to na mniejszą reakcję poziomu płac niż wynikałoby to z rozmiarów produkcji oraz wolniejsze reagowanie cen na zmiany rozmiarów zatrudnienia w gospodarce. Jednym z najwybitniejszych przedstawicieli nurtu był z pewnością J. Hicks³⁴, twórca modelu IS-LM, który pokazuje gospodarkę w równowadze, przy niepełnym

³⁰ Por. A. Furmańska-Maruszak A., *Koszty pracy a zatrudnienie. Współczesne koncepcje a rzeczywistość*, Dom Organizatora, Toruń 2008s. 87-118.

³¹ Por. Keynes, *Ogólna teoria...*, *op. cit.*, s. 231-233.

³² *Ibidem*, s. 235.

³³ Por. E. Kwiatkowski, *Neoklasyczne teorie zatrudnienia*, PWN, Warszawa 1988, s. 111.

³⁴ W literaturze przedmiotu można spotkać różne klasyfikacje keynesizmu i neokeynesizmu. Przykładowo keynesizm jest prostym, choć sformalizowanym uściśleniem koncepcji samego Keynesa. Jego rozwój przypada na lata 1940–1965. Przedstawicielami tego nurtu są: A. Hansen, J. Hicks, A. Learner, S. Kuznets, W. Leontieff, P. Samuelson, F. Modigliani, J. Robinson, N. Kaldor, J. Tobin, D. Patinkin, R. Solow. Trzej ostatni zaliczani są także do nowych keynesistów. Grupę tę, tzn. nowy keynesizm – dodatkowo tworzą: N.G. Mankiw, A. Okun, J.B. Taylor, R. Gordon, R. Hall, M. N. Baily, D. Romer, A. Akerlof, J. Yellen. Zob. L. Próchnicki, *Nowa szkoła keynesowska – Teoretyczne i polityczne implikacje*, Studia i Prace WNEiZ, Nr 19/2011, Szczecin 2011, s. 67-89.

zatrudnieniu. Wprawdzie model IS-LM nie odnosi się bezpośrednio do rynku pracy, to opisane przy jego pomocy rozmiary produkcji mają na niego kluczowy wpływ.

W latach 80. XX wieku powstała teoria bezrobocia stabilizującego poziom inflacji (NAIRU – *non-accelerating inflation rate of unemployment*). Model bezrobocia NAIRU rozwinięty m.in. przez R. Layarda zakłada niedoskonałą konkurencyjność rynków i zakłada dwuetapowy mechanizm negocjacji płac pomiędzy pracownikami a pracodawcami, który polega na ustaleniu najpierw poziomu płac, a następnie podjęciu przez pracodawców decyzji odnośnie do poziomu zatrudnienia, produkcji oraz cen. W tej teorii efektem wpływu wzrostu popytu globalnego na poziom bezrobocia jest jego obniżenie, co pociąga za sobą wzrost napięć płacowych, wspierających spiralę inflacyjną. Bezrobocie NAIRU stanowi punkt łączący oczekiwania pracowników z możliwościami danej gospodarki. Jeżeli stopa bezrobocia spadnie poniżej wyznaczony poziom NAIRU, gospodarkę dotykać będzie stała presja inflacyjna. W sytuacji, gdy stopa bezrobocia jest powyżej poziomu NAIRU należy oczekiwać spadku inflacji. Ekonomisci zwracają uwagę, że kształtowanie się poziomu płac ma podłoże mikroekonomiczne. Podobieństwa i różnice między ekonomią keynesowską i neoklasyczną zestawiono w Tabeli 1.1.

Tabela 1.1. Porównanie teorii keynesowskiej i neoklasycznej

Problem	Teoria Keynesowska	Teoria neoklasyczna
Równowaga	Może istnieć zarówno w warunkach pełnego i niepełnego wykorzystania czynników wytwórczych, częste naruszanie stanu równowagi	Rynek jest w pełni elastyczny, dlatego stanem typowym jest stan równowagi i to w warunkach pełnego wykorzystania czynników wytwórczych
Stabilność systemu gospodarczego	Brak stabilności, nierównowaga jako stan typowy, sektor prywatny główną przyczyną niestabilności	Stabilny, bowiem elastyczny system cen i płac gwarantuje szybkie przystosowania, co wynika z mechanizmu rynkowego
PKB, PNB	Określony przez globalny popyt	Określony przez funkcje produkcji, decyzje produkcyjne firm i zatrudnienie

Inwestycje	Określone przez stopę procentową i niepewne oczekiwania	Wysokość stóp procentowych wywiera największy wpływ na inwestycje
Oszczędności	Określane przez poziom globalnego dochodu, rosnąca skłonność do oszczędzania	Określone przez stopę procentową
Stopa procentowa	Określana przez krańcową wydajność kapitału i ilość pieniądza w obiegu	Określana przez podaż i popyt na rynku pieniądza
Podaż pieniądza	Wpływa na produkcję, ale ma charakter drugorzędny	Stabilność podaży pieniądza to stabilność gospodarki
Popyt na pieniądź	Zależy od dochodu realnego, stopy procentowej i wysokości cen	Zależy od dochodu nominalnego i alternatywnych dochodów
Place	Sztywne	Całkowicie elastyczne
Rynek pracy	W stanie nierównowagi, bezrobocie wynikające z niedostatecznego popytu	W stanie równowagi, bezrobocie dobrowolne
Podaż pracy	W warunkach bezrobocia praca jest dostępna po stawkach wynikających z popytu na pracę	Place realne kształtują podaż pracy, naturalna stopa bezrobocia

Źródło: Opracowanie własne.

Należy jednak zauważyć, że niezależnie od przyjętego punktu postrzegania zagadnienia, stosowanie elastycznych relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikami sprzyja wzrostowi zatrudnienia. Powoduje bowiem wykorzystanie zasobów ludzkich, które w warunkach uniemożliwiających stosowanie elastycznej organizacji pracy nie byłyby w zasięgu możliwości przedsiębiorstw oraz nie odpowiadałyby specyfice indywidualnych potrzeb. Dodatkowe zatrudnienie zwiększa także siłę nabywczą, sprzyjając tworzeniu kolejnych miejsc pracy.

4. Teoria płacy wydajnościowej

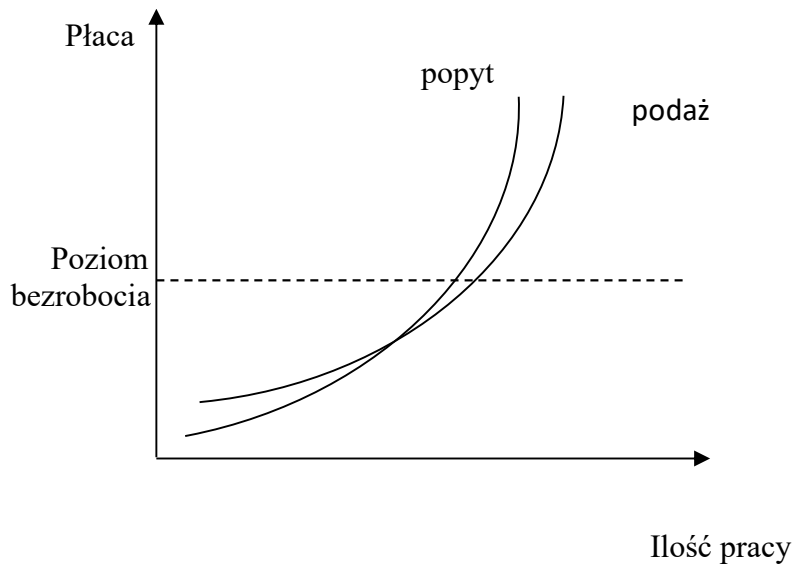
Istotną rolę w kształtowaniu runku pracy odgrywa poziom wynagrodzeń. Rozważania dotyczące wpływu wysokości płac na podaż i jakość pracy rozwinęli w latach 80. XX wieku C. Shapiro i J. E. Stiglitz³⁵. Wstępna analiza kosztów odejścia z pracy osób zatrudnionych uwzględnionych w modelu płac wydajnościowych Shapiro-Stigliza traktuje bezrobocie (utrata wpływów finansowych) jako jedyny koszt odejścia z pracy³⁶. W rzeczywistości wyróżnić można też inne koszty, które mogą ponosić osoby odchodzące z pracy. Są to koszty poszukiwania nowego zatrudnienia, utraty reputacji, czy też utrata możliwości zdobywania doświadczeń i uczenia się w dotychczasowym miejscu zatrudnienia. Wyższa od poziomu rynkowego płaca wydajnościowa umożliwia uzyskanie przez przedsiębiorstwo szeregu korzyści. Przede wszystkim pozwala zatrudnić pracowników lepszych, czy nawet najlepszych na rynku. Drugim kluczowym atutem jest zmniejszenie fluktuacji wynikającej z poziomu wynagrodzeń. Trzecia zaleta wiąże się z podejściem samego pracownika do pracy. Wynagrodzenie powyżej poziomu rynkowego wpływa pozytywnie na identyfikację pracowników z celami przedsiębiorstwa i zwiększoną wydajnością pracy, której źródłem może być także obawa przed utratą pracy. Kluczowe jest również przyciąganie wyższą płacą lepszych i bardziej wydajnych pracowników. Przykładem zastosowania płacy wydajnościowej jest zmiana zastosowana w fabryce H. Forda. Roczna stopa realokacji w roku 1913 wynosiła 370%³⁷. Oznacza to, że średnio 31% załogi podlegało wymianie każdego miesiąca. Innymi słowy – Ford był zmuszony do zatrudnienia 50 448 ludzi w ciągu roku, aby utrzymać średni poziom zatrudnienia 13 623 osób. Wprowadzenie *five-dollar-day* (średnia płaca w owym czasie wynosiła 2,30 USD za 9 godzin pracy) zmniejszyło skalę realokacji w 1914 r. do minimalnego poziomu. Zastosowany model płacy wydajnościowej wskazał również, że nie można uniknąć bezrobocia przymusowego, które zawsze będzie występowało w warunkach gospodarki urynkowanej. Przedsiębiorcy nie są zainteresowani obniżaniem wynagrodzeń do poziomu eliminującego bezrobocie, gdyż przy niższych płacach ryzykowałiby obniżenie bodźców do efektywnej pracy.

³⁵ Pierwsze rozważania dotyczące płacy wydajnościowej odnaleźć można w pracach A. Marshalla z 1880 roku oraz H. Leibensteina z 1957 roku. Zob. D. Grzybek, *Teoria płacy wydajnościowej przed Harveyem Leibensteinem*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Nr 1 (995), Kraków 2022, s. 43-61.

³⁶ Analiza nie ma na celu krytyki modelu i uwaga ma jedynie charakter informacyjny.

³⁷ Por. D. M. G. Raff, H. Summers, *Did Henry Ford Pay Efficiency Wages?*, *Journal of Labor Economics*, Vol. 5(4), Chicago 1987, s. 57-86.

Wykres 1.2. Popyt i podaż pracy w modelu płacy wydajnościowej



Źródło: Opracowanie własne.

Ustalenie przez pracodawcę płacy na poziomie wyższym niż rynkowy (Wykres 1.2) ma na celu większą efektywność lepiej opłacanego pracownika, mniejszą realokację, przyciąganie lepszych kandydatów do pracy, większą lojalność, czy nawet zmniejszenie prawdopodobieństwa powstania związków zawodowych.

Oczywistą konsekwencją stosowania płac wydajnościowych jest ponoszenie przez przedsiębiorstwo wyższych kosztów zatrudnienia. Opisanego systemu płac nie mogą zastosować wszystkie przedsiębiorstwa w jednym czasie. Gdyby tak się stało, stale podnosiłby się poziom płac, wymuszając kolejne podwyżki. Z punktu widzenia całej gospodarki taka sytuacja mogłaby skutkować stale rosnącym poziomem bezrobocia wywołanym wyższymi kosztami zatrudnienia i zastępowaniem pracy innymi czynnikami produkcji.

5. Teoria *insider-outsider*

Wśród sytuacji zaliczanych do niekonkurencyjnych modeli dyskryminacji spotyka się segmentację rynku pracy, która dzieli rynek pracy na dwa segmenty o niekonkurencyjnym charakterze pierwotnym i wtórnym. Przepływy między tymi segmentami są blokowane (dualny rynek pracy). Ten dualizm opisywał na przełomie lat 70. i 80. XX wieku M. J. Piore³⁸. Tabela

³⁸ Por. M.J. Piore, S. Berger, *Dualism and Discontinuity in Industrial Society*, Cambridge 1980, (publikacja w wersji elektronicznej:

1.2 wskazuje na główne cechy opisujące grupę pierwotną oraz grupę wtórną. Rozważanym problemom dotyczącym niektórych grup zawodowych poświęcone były wcześniejsze badania Piore'a, który przeprowadził analizę 75 przedsiębiorstw wskazując na gorsze traktowanie niektórych pracowników³⁹. Wskazać zatem można dwie grupy o odmienny komforcie pracy.

Tabela 1.2. Grupa pierwotna i wtórna na rynku pracy

Grupa pierwotna	Grupa wtórna
Wysokie płace	Niskie płace
Dobre warunki pracy	Złe warunki pracy
Stabilne, pewne zatrudnienie	Niepewne zatrudnienie
Szanse awansu zawodowego	Brak perspektyw awansu zawodowego

Źródło: Opracowanie własne.

Analiza procesów globalizacyjnych wykazała, iż w miarę upływu czasu kształtują się obszary korzystnych oraz niekorzystnych dla pracowników obszarów zatrudnienia. Korzyści, jakie ze sobą niesie globalizacja nie są w równym stopniu dostępne dla poszczególnych krajów, dziedzin, a nawet dla poszczególnych podmiotów gospodarczych⁴⁰. Zatem procesy globalizacji nie zapobiegły dzieleniu rynku pracy. Należy także nadmienić, że dodatkowym elementem zakłócającym równowagę jest występująca na rynku pracy dyskryminacja, która przejawia się odmiennym wynagradzaniem pracowników zależnie od przynależności do konkretnej grupy. Na rynku pracy występują dwa typy dyskryminacji - płacowa, polegająca na mniejszym wynagradzaniu przedstawicieli mniejszości oraz zawodowa, polegająca na blokowaniu lub utrudnianiu dostępu do atrakcyjnych miejsc pracy dyskryminowanej grupie zawodowej. Wśród sytuacji zaliczanych do niekonkurencyjnych modeli dyskryminacji spotyka się segregację,

http://www.google.pl/books?hl=pl&lr=&id=ifmqgjF3jNcC&oi=fnd&pg=PR9&dq=piore+michael&ots=XP6Kj9xSDQ&sig=pNoHEVqvz-O3-Qyy2hphQuMplDU&redir_esc=y#v=onepage&q=piore%20michael&f=false
M. J. Piore, *Labor Market Segmentation: To What Paradigm Does It Belong?*, The American Economic Review Vol. 73, No. 2, Papers and Proceedings of the Ninety-Fifth Annual Meeting of the American Economic Association, Nashville 1983, s. 249-253.

³⁹ M. P. Doeringer, M.J. Piore, *International Labour Markets and Manpower Analysis*, Manpower Administration, Lexington 1971, s. 233; M.J. Piore, S. Berger, *Dualism and Discontinuity in Industrial Society*, Cambridge University Press, Cambridge, 1980, s. 15.

⁴⁰ Por. Portal Spraw Zagranicznych: <http://www.psz.pl/tekst-2020/Wplyw-globalizacji-na-rynek-pracy> (dostęp: 21.05.2021).

która jest wynikiem celowej polityki zmierzającej do obniżenia stawek płac w określonych zawodach (*crowding*) oraz segmentację rynku pracy, która dzieli rynek pracy na dwa segmenty o niekonkurencyjnym charakterze (pierwotny i wtórny), a przepływy między tymi segmentami są blokowane (dualny rynek pracy).

Dodatkowymi problemami są zaburzenia informacji w relacji pracodawca-pracownik, czyli niedoskonały monitoring pozwalający kontrolować wysiłek pracownika, a także problem pryncypała-agenta (*principal-agent problem*)⁴¹. Inne wytłumaczenie faktu oferowania wynagrodzeń wyższych od rynkowych daje zaprezentowana w 1984 r. teoria *insider-outsider*⁴². Problemy *outsiderów* są obserwowane także przy obecności związków zawodowych⁴³. Występujące dodatkowe koszty związane ze zwolnieniami rekrutacją i szkoleniem nowych pracowników, powodują obniżenie jakości pracy *insiderów* i ich zawyżone wynagrodzenie (wyższe niż płaca sprawiedliwa)⁴⁴. Efekty działania modelu to między innymi zmniejszone fluktuacje liczby pracowników, spadek zatrudnienia przy każdym poziomie inflacji oraz wywoływanie zjawiska histerezy. Zgodnie z teorią histerezy wysoka stopa bezrobocia wykazuje tendencję do generowania coraz większej liczby bezrobotnych pozostających bez zatrudnienia przez długi czas⁴⁵. Jest to związane z deprecjacją kapitału ludzkiego osób pozostających bez zatrudnienia oraz trudności z powrotem do pracy osób bezrobotnych pomimo obniżenia przez nie wysokości oczekiwanego wynagrodzenia.

Koncepcja *insider-outsider* pomaga znaleźć odpowiedź na pytania o wpływ elastyczności przedsiębiorstw na rynek pracy. Według przyjętych założeń, zjawisko *insider-outsider* skutkuje obniżoną wydajnością pracy *insiderów* (osób zatrudnionych), którzy wykorzystują swoją lepszą pozycję oraz wiedzę na temat kosztów zatrudnienia, szkoleń i zwalniania pracowników. Uelastycznienie relacji łączących pracodawców z pracownikami zmniejsza zawyżone koszty zatrudniania *insiderów*, a także zmniejsza występowanie negatywnych skutków zjawiska *insider-outsider* w przedsiębiorstwach. Popyt na zatrudnionych pracowników jest wyższy niż na osoby dopiero starające się o pracę (*outsiderów*). Uelastycznienie relacji między pracownikiem a pracodawcą umożliwi *outsiderom* podniesienie swojej konkurencyjności na rynku pracy. Bezrobocie długotrwałe oraz wśród osób

⁴¹ C. Shapiro, J.E. Stiglitz, *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, American Economic Review, Vol. 74, No. 3, Pittsburgh 1984, s. 433-435.

⁴² Zob. A. Lindbeck, D.J. Snower, *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge 1998, s. 3-299.

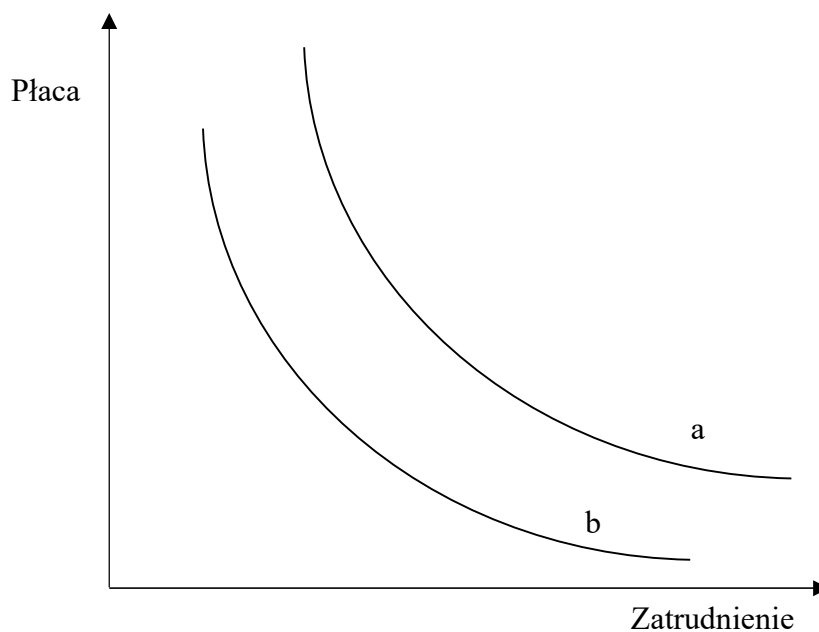
⁴³ M. Guerrazzi, *Wage and employment determination in a dynamic insider-outsider model*, Evolutionary and Institutional Economics Review, 2020 s. 20.

⁴⁴ Płaca była uznawana za sprawiedliwą, jeżeli zapewniała godne życie, na poziomie właściwym dla statusu społecznego.

⁴⁵ B. Snowdon, H. Vane, P. Wynarczyk, *Współczesne nurty...*, op. cit., s. 340.

wchodzących na rynek pracy wciąż jest ważnym problemem społecznym. Poprawa sytuacji takich osób jest możliwa m.in. poprzez stosowanie rozwiązań obniżających koszty zmiany pracowników. Pogorszenie formalnej sytuacji *insiderów* będzie zrekomensowane dzięki zwiększonej wydajności pracy związanej z utratą uprzywilejowanej pozycji. Literatura wskazuje szereg negatywnych zjawisk związanych występowaniem zjawiska *insider – outsider*, wśród których należy przede wszystkim wskazać na zmniejszoną wydajność pracy⁴⁶. Na negatywną sytuację *outsiderów* wpływają ponadto politycy, urzędnicy dążący do podnoszenia płac powyżej równowagi rynkowej przy pomocy regulacji prawnych, obawa przedsiębiorców przed zmniejszeniem wydajności pracowników po obniżeniu wynagrodzeń, działania *insiderów*, wpływające na zmniejszenie możliwości zatrudniania *outsiderów* np. poprzez zrzeszanie się w związkach zawodowych. Trudniejszą sytuację *outsiderów* na rynku pracy obrazuje Wykres 1.3.

Wykres 1.3. Ilustracja popytu na pracowników w modelu *insider-outsider*



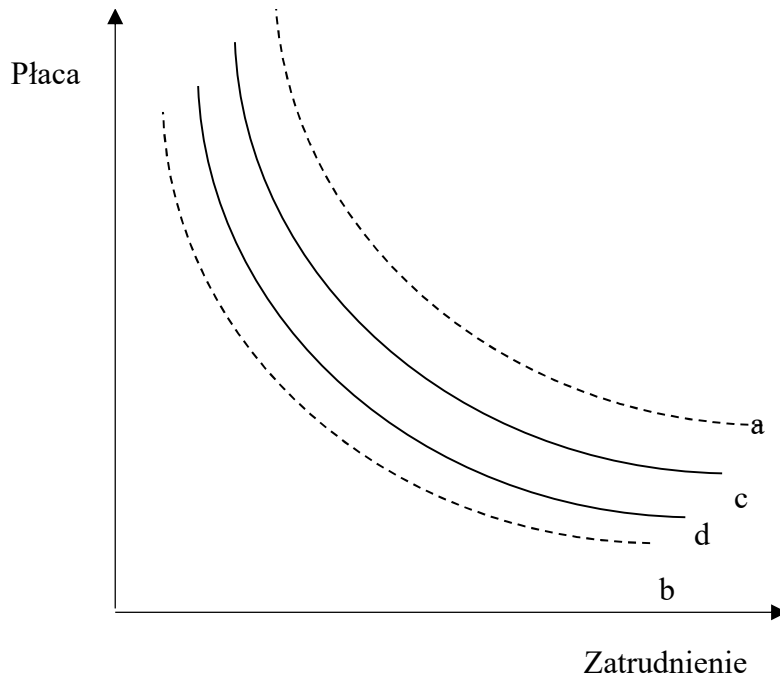
a – popyt na *insiderów*
b – popyt na nowych pracowników

Źródło: Opracowanie na podstawie A. Lindbeck i D.J. Snower, *Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: an Insider-Outsider Approach*, *The American Economic Review*, Vol. 78, No. 1, Nashville 1998, s. 177.

⁴⁶ Por. A. Lindbeck, D. J. Snower, *Do Cooperation and Harassment Explain Involuntary Unemployment? Reply*, *American Economic Review*, 1990, 80 (3), s. 167-188.

Sama zmiana formuły zatrudnienia nie zlikwiduje w całości występowania opisywanego zjawiska. Pracodawcy wciąż będą preferowali *insiderów* ze względu na posiadaną przez nich dodatkową wiedzę. Różnica w popycie między *insiderami* a *outsiderami* ulegnie jednak zmniejszeniu, co pozytywnie wpłynie na funkcjonowanie przedsiębiorstw (Wykres 1.4).

Wykres 1.4. Ilustracja popytu na pracowników *insider-outsider* przy elastycznych formach zatrudnienia



- a – popyt na *insiderów* przy sztywnych regulacjach zatrudnienia
- b – popyt na *outsiderów* przy sztywnych regulacjach zatrudnienia
- c – popyt na *insiderów* przy elastycznym zatrudnieniu
- d – popyt na *outsiderów* przy elastycznym zatrudnieniu

Źródło: Opracowanie własne.

Trudną do uniknięcia gorszą sytuację *outsiderów* można odnieść do późniejszych teorii ekonomii, np. asymetrii informacji, w której jedna ze stron transakcji posiada więcej informacji od drugiej strony. Stronę, która jest lepiej poinformowana, określa się mianem pełnomocnika (*agenta*), a stronę poinformowaną gorzej, nieposiadającą pełni informacji, mianem mocodawcy (*principal*) Zjawisko asymetrii informacji zostało opisane w drugiej połowie XX wieku przez J.E. Stiglitz'a i może być łączone z teorią agencji K. Arrow'a. Sam problem pojawiał się w

literaturze przedmiotu znacznie wcześniej. Już w XIX wieku A. Marshall pisał, że płaca nie zawsze odpowiada rzeczywiście wykonanej pracy przez pracownika ze względu na trudność nadzoru i kontroli pracowników⁴⁷. Zgodnie z koncepcją teorii zespołów, przedsiębiorstwo jest odpowiedzialne nie tylko za prawidłową alokację zasobów, ale także za ich kreowanie. Dotyczy to również zasobów ludzkich. Struktura przedsiębiorstwa powinna być zatem odporna nie tylko na kryzysy gospodarcze i zmiany w otoczeniu, ale także na niekorzystny wpływ wynikający z asymetrii informacji⁴⁸. W modelu asymetrii informacji na rynku pracy rolę agenta pełni pracownik, natomiast pryncypałem jest pracodawca. Pracodawca jest w gorszym położeniu ze względu na brak wiedzy dotyczącej pełnych umiejętności i zdolności pracownika, często nie jest w stanie zweryfikować i prawidłowo ocenić jego pracy. Skutkuje to z jednej strony niepewnością po stronie pracodawcy, a z drugiej pokusą nadużycia ze strony pracownika. Umowa uwzględniająca te dylematy powinna zawierać elementy motywujące, które zmniejszałyby ryzyko unikania pracy, a także ubezpieczenie na ryzyko jego wystąpienia. Zastosowanie teorii asymetrii informacji może być szerokie. Tłumaczy na przykład niechęć pracodawców do zatrudniania na odległość. Bowiern wzrasta ryzyko, że pracownik niebędący pod kontrolą, będzie pracował mniej wydajnie.

6. Teoria kapitału ludzkiego

Współcześnie teorią wyznaczającą nowe kierunki dyskusji nad rynkiem pracy jest teoria kapitału ludzkiego. Jedną z najczęściej spotykanych definicji kapitału ludzkiego ujmuje go jako zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii witalnej, zawarty w każdym człowieku i w społeczeństwie jako całości, określający zdolności do pracy, do adaptacji do zmian w otoczeniu oraz możliwości kreacji nowych rozwiązań⁴⁹. Podwalin współczesnej teorii kapitału ludzkiego można się doszukiwać w sformułowaniu wskazującym, że żaden człowiek nie rodzi się lepszy o drugiego i w związku z tym w dużej mierze od każdego pracownika zależy jego pozycja. „Odmiennosc przyrodzonych uzdolnień u różnych ludzi jest w rzeczywistości dużo mniejsza, niż nam się wydaje; a ta różnorodność uzdolnień, które, jak się zdaje, wyróżniają ludzi różnych zawodów, gdy dojdą do dojrzałości, jest w wielu wypadkach nie tyle

⁴⁷ A. Błajer-Gołębiowska, *Modelowanie niepełnej informacji za pomocą teorii gier*, [w:] *Działania ekonomiczne podmiotów rynkowych*, red. D. Kopycińska, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2007, s. 58 – 67.

⁴⁸ M. Gorynia, R. Owczarzak, *Podstawy teorii internacjonalizacji i globalizacji działalności przedsiębiorstw*, Gospodarka narodowa, Nr 1-2, Warszawa 2004, s. 54.

⁴⁹ Por. S. R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993, s. 20.

przyczyną, ile raczej skutkiem podziału pracy. Różnica między najbardziej niepodobnymi ludźmi, na przykład między filozofem a zwykłym tragarzem, zdaje się pochodzić nie tyle z natury, ile z nawyków, obyczajów i wychowania”⁵⁰. Jako pierwszy rolę kapitału ludzkiego opisał już w 1676 roku W. Petty, który doszedł do wniosku, że majątek tkwiący w ludziach i ich możliwościach przewyższa o 70% wartość całkowitego majątku Anglii. A. Smith twierdził, że umiejętności nabywane przez wszystkich mieszkańców kraju można uznać za część jego kapitału. J. von Thünen twierdził natomiast, że uznanie człowieka za formę kapitału nie jest uwłaczające dla jego godności⁵¹.

Wywodząca się ze szkoły neoklasycznej teoria kapitału ludzkiego (*human capital theory*) wskazuje, że pozycję konkretnej osoby na rynku pracy determinuje jej wykształcenie oraz posiadane kwalifikacje zawodowe. Według tej teorii dostęp do rynku nie jest ograniczony, czyli rynek pracy jest homogeniczny. Na rynku pracy nie występuje dyskryminacja a jedyną zmienną różnicującą potencjalnych pracowników są ich kwalifikacje. Kompetencje pracowników decydują o szybkości znalezienia pracy, poziomie i wzroście wynagrodzenia i rotacji pracowników. Z kolei zachodzący postęp technologiczny, zmiany metod produkcji i wzrost produktywności kształtują popyt na wykształconych i przeszkolonych pracowników oraz strukturę wynagrodzeń⁵².

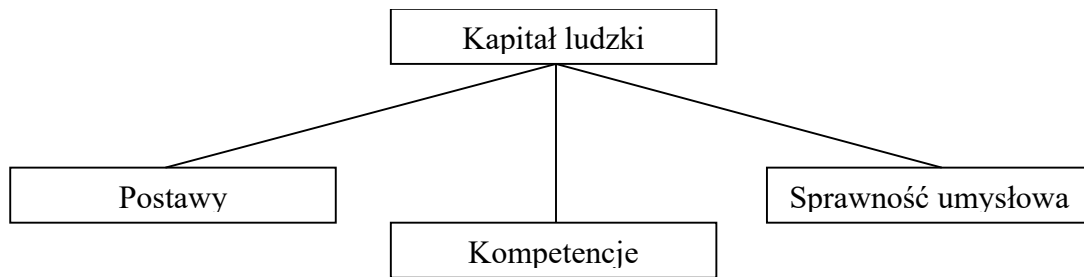
W literaturze przedmiotu spotykamy różne klasyfikacje cech charakteryzujących kapitał ludzki. Schemat 1.1 porządkuje je w oparciu o trzy kluczowe cechy pracowników, którymi są postawy, kompetencje oraz sprawność umysłowa.

⁵⁰ Por. A. Smith, *Przyczyny...*, s. 23.

⁵¹ Por. K. Cichy, K. Malaga, *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego*, PTE, Poznań (http://www.pte.pl/pliki/2/12/Kapital_ludzki_ujecie_modelowe.pdf, s.1, dostęp 12.01.2015 r.)

⁵² J. Mincer, *Human Capital and the Labor Market: A Review of Current Research*, Educational Researcher, Vol. 18, No. 4, May 1989, s. 27-34.

Schemat 1.1. Struktura kapitału ludzkiego

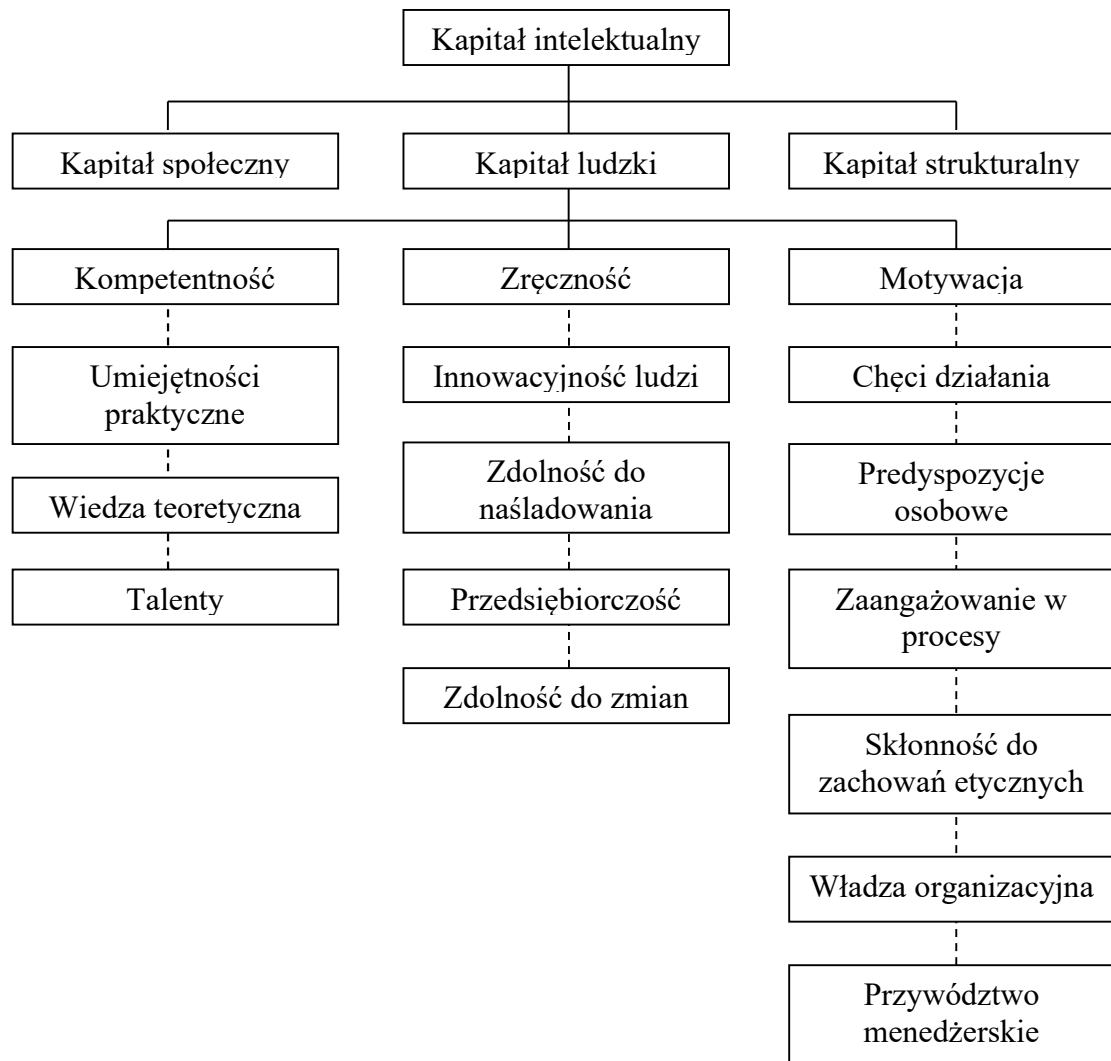


Źródło: J. Roos, G. Roos, N.C. Dragonetti, L. Edvinsson, *Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape*, Macmillan, Basingstoke 1997, s. 36.

Wraz z rosnącym wpływem wartości niematerialnych na rozwój przedsiębiorstw pojawiło się pojęcie kapitału intelektualnego. W literaturze przedmiotu istnieją definicje kapitału intelektualnego utożsamiające go z kapitałem ludzkim. Dominuje jednak pogląd, że kapitał ludzki jest częścią składową kapitału intelektualnego⁵³. Schemat 1.2 obrazuje składowe kapitału intelektualnego.

⁵³ M. Juchnowicz, *Kapitał ludzki...*, op. cit., s. 16-17.

Schemat 1.2. Składowe kapitału intelektualnego



Źródło: M. Bratnicki, J. Strużyna, *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2001, s. 70.

Analiza składowych kapitału intelektualnego wskazuje na cechy odróżniające kapitał ludzki od innych form kapitału, takie jak:⁵⁴

- Jakościowy charakter kapitału ludzkiego,
- Trudność pomiaru i ewidencji kapitału ludzkiego,
- Kapitał ludzki kształtowany jest powoli, siłami własnymi jednostki i organizacji,
- Kapitał ludzki nie może być przedmiotem obrotu towarowego,
- Kapitał ludzki nie może zmienić właściciela,
- Kapitał ludzki jest unikalny, trudny do naśladowania przez konkurencję.

Kompetencje i potencjał pracowników kluczowe są dla rozwoju tzw. organizacji wiedzy, których zasadniczym zasobem są zasoby niematerialne oparte na wiedzy. Literatura przedmiotu wymienia wiele składowych cechujących przedsiębiorstwa oparte na wiedzy. Zasoby organizacji wiedzy stanowią specyficzną konfigurację wspólnie wykorzystywanych zasobów rzeczowych, finansowych, informacyjnych, ludzkich kompetencji i relacji. Wiedza staje się jednym z podstawowych obiektów zarządzania, a proces zarządzania tym zasobem, który integruje działanie całej organizacji i ma doprowadzić do powstania wiedzy wyróżniającej (wyjątkowej i pod względem poziomu innowacyjności nie spotykanej nigdzie w otoczeniu)⁵⁵. Tabela 1.3 ilustruje najważniejsze różnice dzielące organizację tradycyjną (biurokratyczną) od organizacji wiedzy.

Tabela 1.3. Cechy organizacji tradycyjnych i organizacji wiedzy

Organizacja tradycyjna/biurokratyczna	Organizacja wiedzy
Karanie za popełnione błędny	Uczenie się na błędach
Przypadkowe kierowanie pracowników na kursy szkoleniowe	Ciągły trening personelu oraz planowe szkolenia
Działanie na podstawie tradycyjnych procedur pracy	Samodzielność inicjatyw

⁵⁴ Problematyczne w zestawieniu wydawać się mogą dwa punkty. Pierwszym jest stwierdzenie, że kapitał ludzki w przeciwieństwie do innych form kapitału kształtowany jest powoli, siłami jednostki i organizacji. Kształtowanie innych form kapitału również może być procesem powolnym, jednak jego realizacja wymagać musi udziału innych jednostek, np. partnerów handlowych. Drugi problematyczny aspekt dotyczy punktu, że kapitał ludzki nie może zmienić właściciela. Zakładając bowiem, że organizacja posiada kapitał ludzki, to zmiana właściciela tej organizacji przy niezmiennych parametrach personalnych, będzie równoznaczna ze zmianą właściciela kapitału ludzkiego, który jest częścią składową kapitału organizacji. *Słownik zarządzania kadrami*, red. T. Listwan, C.H. Beck, Warszawa 2005, s. 57.

⁵⁵ B. Mikula, *Organizacje oparte na wiedzy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2006, s. 27-28.

Rozdzielanie zadań, monitoring i kontrola personelu przez kierownictwo	Prowadzenie przez kierownictwo coachingu, tworzenie warunków pełnego wykorzystania kompetencji pracowników
Wydawanie poleceń i kontrola ich wykonywania	Delegowanie uprawnień, pełna decentralizacja zarządzania
Niepodejmowanie ryzyka, ostrożne postępowanie na podstawie formalnych instrukcji	Zachęcenie do podejmowania ryzyka
Odradzanie eksperymentów	Inspirowanie do eksperymentowania
Prowadzenie rewizji struktur i procesów dopiero po wystąpieniu katastrofy lub radykalnych zmian w otoczeniu	Częste korekty strategii i procedur działania
Brak zainteresowania inicjatywami pracowników	Zachęcenie do zgłaszania pomysłów, sugerowania rozwiązań
Podejmowanie decyzji instytucyjnych	Podejmowanie decyzji na podstawie danych empirycznych
Utrudnienia w prowadzeniu ścisłej współpracy między działami, realizacja zadań przez różne działy	Ścisła współpraca, organizacja projektowa

Źródło: M. Juchnowicz, *Kapitał ludzki w organizacji wiedzy*, [w:] *Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy*, red. M. Juchnowicz, Difin, Warszawa 2007.

Przedsiębiorstwa opierające swoją przewagę konkurencyjną na wiedzy pracowników cechuje przede wszystkim proces ciągłego uczenia się. W tego typu strukturze pracodawca gromadzi i rozpowszechnia potrzebną wiedzę. Występuje także skuteczna internalizacja wiedzy. Przede wszystkim jednak pracodawca ułatwia i skłania pracowników do zdobywania wiedzy⁵⁶.

⁵⁶ M. Juchnowicz, *Kapitał ludzki...*, *op. cit.*, s. 23.

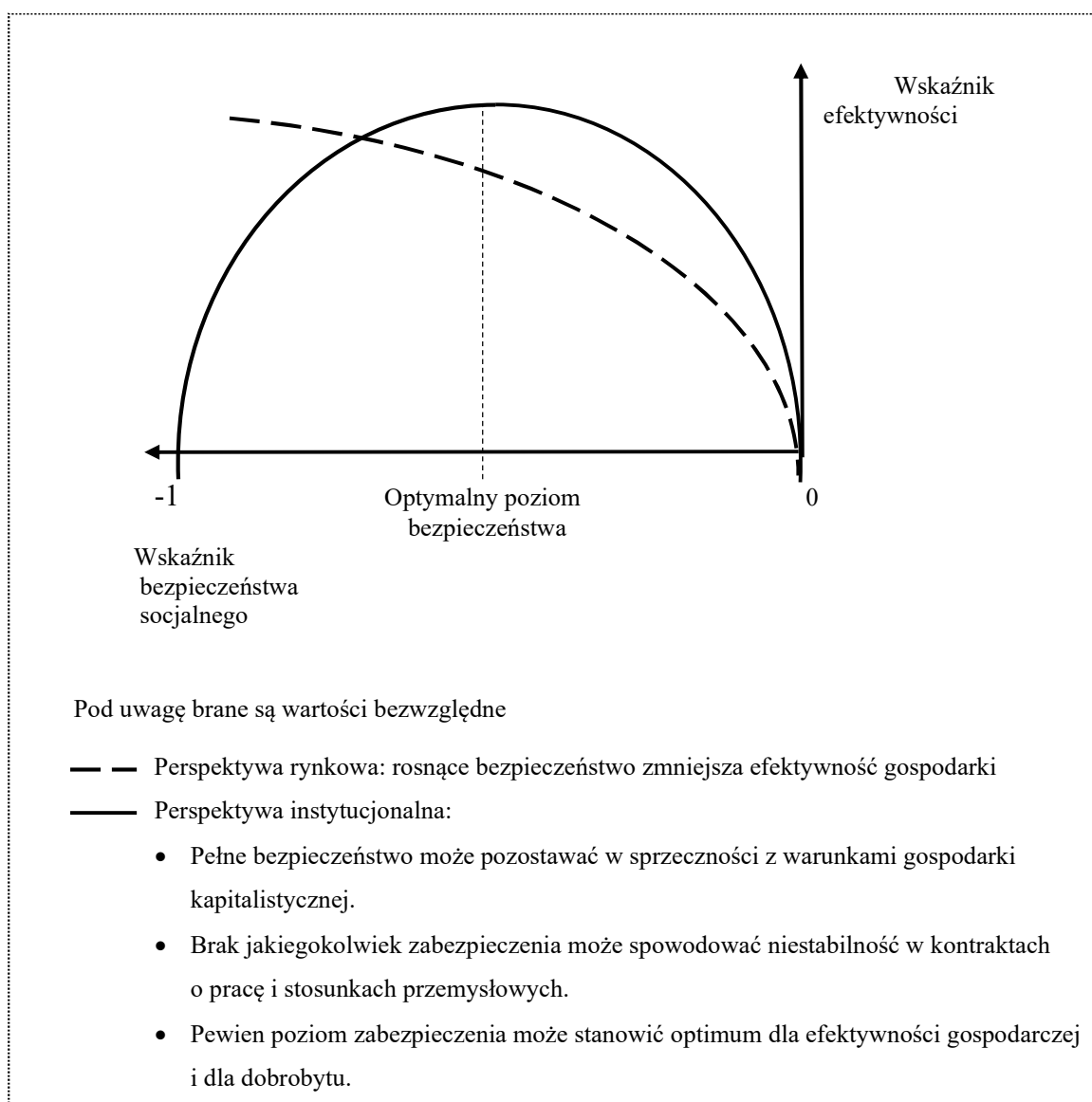
7. Model *flexicurity*

Na przełomie XX i XXI w. spośród wielu koncepcji makroekonomicznych opisujących rynek pracy żadna koncepcja nie zyskała w Europie takiej popularności, jak idea *flexicurity*. We współczesnych gospodarkach przedsiębiorcy oczekują większej elastyczności rynku pracy, jednak pracownicy wskazują też na potrzebę bezpieczeństwa socjalnego gwarantowanego przez państwo. Odpowiedzią na to „podwójne ograniczenie” może być model *flexicurity*⁵⁷, gwarantujący obywatelom Unii Europejskiej zarówno wysoki poziom zatrudnienia, czyli możliwość szybkiego znalezienia pracy na każdym etapie życia zawodowego, jak i dużą szansę rozwoju zawodowego w warunkach szybko zmieniającej się gospodarki⁵⁸. Na potrzebę łączenia bezpieczeństwa i elastyczności wskazuje również teoria ekonomii (Wykres 1.5).

⁵⁷ Słowo *flexicurity* powstało jako komutacja słów *flexibility* (elastyczność) i *security* (bezpieczeństwo).

⁵⁸ *Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*, Komisja Wspólnot Europejskich, KOM (2007) 359, Bruksela 2007, s. 4.

Wykres 1.5. Wpływ bezpieczeństwa socjalnego na efektywność gospodarki



Źródło: Opracowanie własne na podstawie R. Boyer, *Employment and Decent Work in the Era of 'Flexicurity'*, DESA Working Paper No. 32, Nowy Jork 2006, s. 3.

Polityka gospodarcza wskazuje, że zarówno w przypadku istnienia na rynku pełnego zabezpieczenia praw pracowników (wskaźnik bezpieczeństwa socjalnego równy -1), jak i braku jakichkolwiek zabezpieczeń (wskaźnik bezpieczeństwa socjalnego równy 0) nie uda się osiągnąć satysfakcjonujących efektów gospodarczych. Żadna z tych sytuacji nie będzie prowadzić do wzrostu ogólnego poziomu zatrudnienia czy rozwiązania pozostałych problemów rynku pracy. Brak zabezpieczeń stwarza bowiem wysokie ryzyko niestabilności zarówno przy zawieraniu umów między pracownikami a pracodawcami, jak i w stosunkach gospodarczych. Z drugiej strony, zbyt duże zabezpieczenie socjalne osób zatrudnionych powoduje negatywne

efekty w postaci odejścia od zasad gospodarki rynkowej. Podkreśla się potrzebę znalezienia takiego poziomu bezpieczeństwa, który umożliwi efektywny rozwój gospodarki. Obierając optymalny poziom bezpieczeństwa, gospodarka będzie cechować się najwyższym poziomem efektywności, możliwym do osiągnięcia w danych warunkach. Jak pokazują doświadczenia gospodarze, ani całkowite zabezpieczenie pracowników, ani brak jakiegokolwiek zabezpieczenia czy maksymalna elastyczność na rynku pracy nie są dobre dla długookresowego wzrostu. Stabilność zatrudnienia jest pożądana zarówno przez pracowników, którzy uznają ją za jeden z najbardziej istotnych czynników satysfakcji z pracy⁵⁹, ale także dla firm, które preferują mniejszą rotację pracowników i bardziej stabilne relacje zatrudnienia (co ułatwia inwestycje w kapitał ludzki i obniża koszty poszukiwania i rekrutacji pracowników). Z drugiej strony, obserwowana w ostatnich latach rosnąca konkurencja wymaga elastyczności na rynkach pracy zarówno firm, jak i pracowników⁶⁰. Wyniki badań empirycznych wskazują, że wysoka elastyczność rynku pracy pozwala (oprócz poprawy konkurencyjności przedsiębiorstw) na zmniejszenie bezrobocia, zwłaszcza kiedy tradycyjnie stosowane rozwiązania polityki makroekonomicznej i polityki rynku pracy są nieskuteczne⁶¹. Właściwym wydaje się dążenie do zmniejszania niepewności w zakresie zatrudnienia⁶².

Krajem, który po raz pierwszy zastosował zasady połączenia bezpieczeństwa socjalnego i elastyczności rynku pracy, była Dania. Model duński, który realizowany jest od 1993 r., opiera się na trzech filarach: elastycznym rynku pracy, hojnym systemie socjalnym oraz aktywnej polityce rynku pracy. Badania nad tym modelem prowadził K. Madsen, który wykazał siłę zależności pomiędzy czynnikami budującymi równowagę rynku pracy. Na Schemacie 1.3 strzałki pokazują przepływ osób pomiędzy różnymi pozycjami wewnątrz rynku pracy, systemu socjalnego i programów rynku pracy. Według wyliczeń Madsena ok. 20% osób pracujących zostaje dotkniętych utratą pracy każdego roku, ale znacząca większość z nich szybko znajduje nowe zatrudnienie. Pozostała grupa ludzi, która nie wraca szybko do zatrudnienia pozostaje objęta aktywnymi programami rynku pracy. Dzięki tym formom wsparcia większość osób ponownie znajduje pracę.

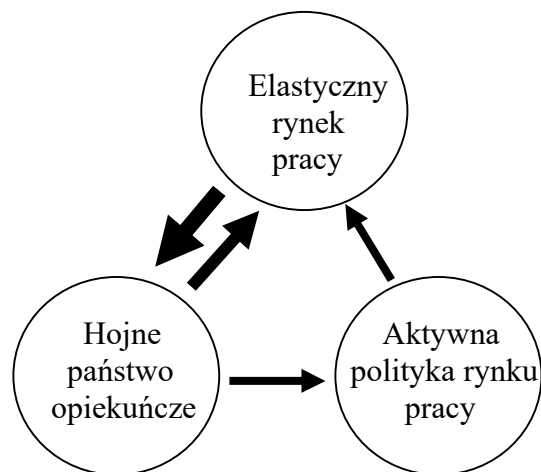
⁵⁹ *Employment in Europe 2001: Recent Trends and Prospects*, European Commission, Luksemburg 2001, s. 7.

⁶⁰ F. Origo, L. Pagani, *Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work*, *Labour Economics*, No. 16 (2009), s. 547.

⁶¹ E. Kryńska, *Makroekonomiczne uwarunkowania tworzenia i organizowania elastycznych form zatrudnienia*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, red. L. Machol-Zajda, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001, s. 7.

⁶² S. Svetek, *The promise of flexicurity: Can employment and income security mitigate the negative effects of job insecurity?*, *Economic and Industrial Democracy*, No. 43 (3), 2022, s. 19-20.

Schemat 1.3. Duński „złoty trójkąt” *flexicurity*



Źródło: K. Madsen, *Elastyczność i bezpieczeństwo zatrudnienia (flexicurity) w Danii: Wzór dla reform rynku pracy w Unii Europejskiej?* [w:] *Wzrost gospodarczy czy bezpieczeństwo socjalne*, red. W. Bieńkowski, M. Radło, PWN, Warszawa 2010, s. 64-65.

Model, który został przyjęty w Danii, cechuje wysoka zewnętrzna elastyczność ilościowa, czyli możliwość łatwej rekrutacji i derekrutacji pracowników, a także swobodnego regulowania czasu pracy. Obserwowana jest również elastyczność funkcjonalna, oznaczająca umiejętność wykorzystania potencjału pracowników w zależności od potrzeb pracodawcy oraz elastyczność płac, uzależniająca wynagrodzenie od wyników i efektywności. Mimo upływu czasu wciąż przyjmuje się, że model zaproponowany przez K. Madsena przyczynia się do zmniejszenia bezrobocia⁶³.

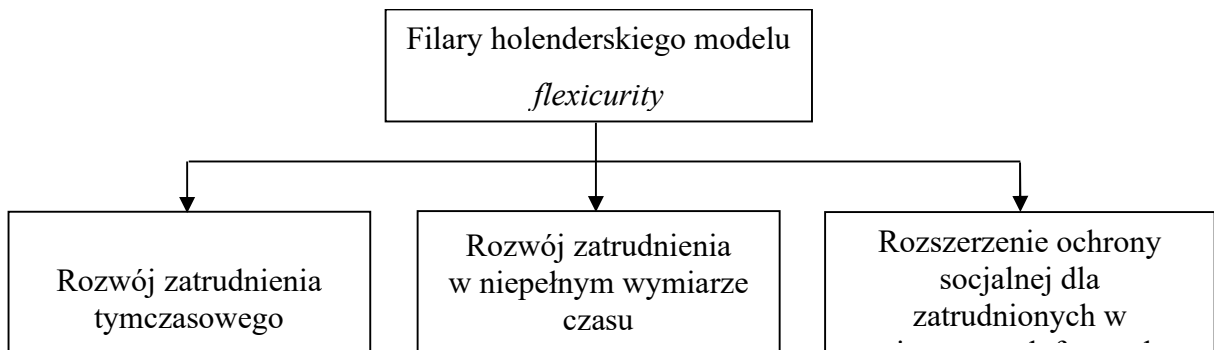
Drugim wzorcowym przykładem *flexicurity* jest model holenderski wprowadzony w Holandii ustawą *Flexibility and Security* w 1999 r. Cechuje go rozwój pracy tymczasowej i pracy w niepełnym wymiarze godzin przy zapewnieniu wysokiego poziomu bezpieczeństwa socjalnego dla osób zatrudnionych (Schemat 1.4). W Holandii praca na część etatu oprócz możliwości łączenia kariery zawodowej z obowiązkami rodzinnymi daje niemal pełne zabezpieczenie socjalne, w tym gwarancję uzyskania świadczeń emerytalnych zbliżonych do tych, które otrzymują osoby zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy⁶⁴. Ponieważ elastyczność poprawia sytuację na holenderskim rynku pracy, wskaźnik zatrudnienia w tym

⁶³ G. Bladh, E. Johansson, *What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations*, Lund University, Lund 2021, s. 24-25.

⁶⁴ Por. M. Rymśa, *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005, s. 16.

kraju wyniósł w 2009 r. 77% (71% wśród kobiet i blisko 85% wśród mężczyzn), a stopa bezrobocia nie przekroczyła 3%⁶⁵.

Schemat 1.4. Filary holenderskiego modelu *flexicurity*



Źródło: Opracowanie własne.

Zmiany na holenderskim rynku pracy charakteryzowały się szczególnie dynamicznym rozwojem pracy tymczasowej, która gwarantuje przedsiębiorcy wysoką elastyczność funkcjonalną i numeryczną⁶⁶, a pracownikowi wysoką ochronę socjalną⁶⁷. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy również rosło. Sprawilo to, że w Holandii najwięcej osób spośród krajów całej Unii Europejskiej podejmuje pracę tymczasową lub w niepełnym wymiarze. Udział osób zatrudnionych w tych dwóch formach zatrudnienia od 10 lat stale przekracza 36%, a w czasie pandemii COVID-19 wzrósł do blisko 39% (62% kobiet i 18% mężczyzn) w 2021 roku⁶⁸.

8. Współczesne ujęcie problematyki elastyczności i zatrudnienia

Współcześnie istnieje wiele alternatywnych teorii ekonomicznych dotyczących funkcjonowania rynku pracy. Na ogół modyfikują one i rozwijają dorobek neoklasyczny i keynesowski⁶⁹. Teorie te polemizują z przyjętymi wcześniej założeniami i zawierają odmienne

⁶⁵ Por. *Employment in Europe 2009*, European Commission, Luksemburg 2009, s. 18–21.

⁶⁶ Elastyczność numeryczna oznacza swobodę dostosowania liczby osób zatrudnionych do potrzeb przedsiębiorstwa poprzez zatrudnianie bądź zwalnianie.

⁶⁷ Por. M. Rymśza, *Elastyczny rynek...*, *op. cit.* s. 17.

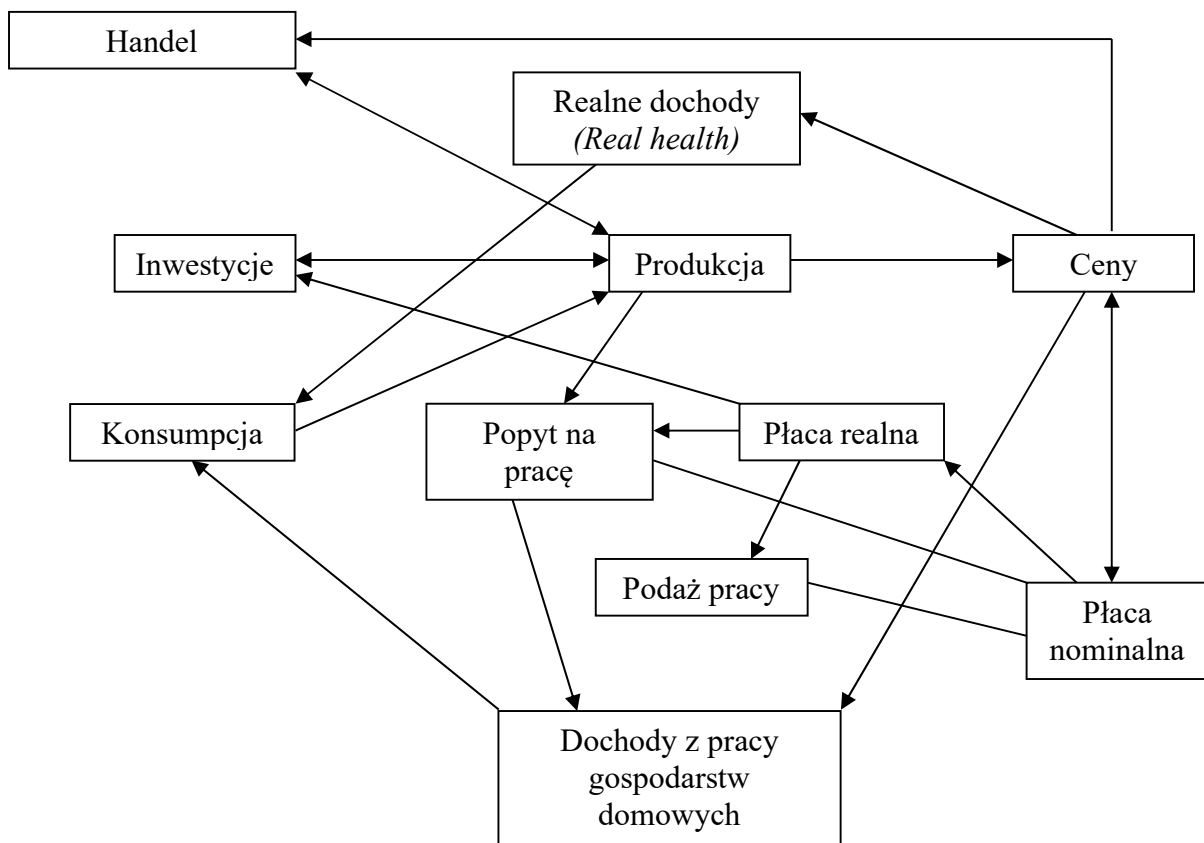
⁶⁸ Eurostat,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_PT_A__custom_4329149/default/table?lang=en

⁶⁹ W. Jarmołowicz, M. Knapińska, *Współczesne teorie rynku pracy a mobilność i przepływy pracowników w dobie globalizacji*, Zeszyty naukowe nr 9, PTE, Kraków 2011, s. 123.

hipotezy dotyczące funkcjonowania oraz powstawania i utrzymywania się nierównowagi na rynku pracy. Wszystkie teorie mają jednak wspólne cechy obrazujące zależności pomiędzy zatrudnieniem (popyt na pracę), kosztami pracy (płaca realna, płaca nominalna) oraz pozostałymi elementami budującymi gospodarkę i procesy produkcyjne (Schemat 1.5). Przyjmuje się, że nierównowaga na rynku pracy może być powodowana przez czynniki strukturalne i instytucjonalne (np. segmentacja), opóźnienie w procesach dostosowawczych (np. teoria kapitału ludzkiego)⁷⁰ lub sztywnością płac (np. *insiders-outsiders*, teoria płacy wydajnościowej)⁷¹.

Schemat 1.5. Powiązania pomiędzy kosztami pracy a zatrudnieniem w modelach makroekonomicznych



Źródło: International Labour Organization, *The measurement of the wage employment relationship In development and developing countries: A short survey*, Genewa 1988, s. 26, cyt. za: A. Furmańska-Maruszak, *Koszty pracy...*, *op.cit.*, s. 96.

⁷⁰ E. Kryńska, *Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy* [w:] *Mobilność zasobów pracy*, red. E. Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000, s. 18.

⁷¹ W. Jarmołowicz, M. Knapińska, *Współczesne teorie...*, *op. cit.*, s. 124.

Współczesne koncepcje mikroekonomiczne, duży nacisk kładą na elastyczność prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności (w szerokim tego słowa znaczeniu). Koncepcja elastycznego przedsiębiorstwa zrodziła się w latach 70-80. XX wieku. Elastyczność jest kategorią wielowymiarową i dlatego opisywanie tego zjawiska przybiera różne formy. Słownikowe pojęcie elastyczności wskazuje na łatwość przystosowania się do nowych warunków⁷². Ponieważ zwiększenie elastyczności w systemie wytwórczym uwzględniającym jego predyktowność stanowi determinantę rozwoju przedsiębiorstwa, nieodzowne staje się podjęcie działań służących uelastycznieniu pracy, a więc i zasad zatrudnienia⁷³. Elastyczność może być definiowana również jako: zdolność lub łatwość przystosowania się jakiegoś systemu (układu) do nowych, zmieniających się warunków⁷⁴. W. Koziół definiuje elastyczność jako możliwość dokonywania przekształceń struktury lub własności systemu, przy których nie dochodzi do naruszenia jego równowagi stacjonarnej lub dynamicznej⁷⁵. Ze względu na brak powszechnie akceptowanej definicji elastyczności przedsiębiorstwa i pomijanie relacji między definicjami a pomiarem elastyczności, na przestrzeni lat podejmowane były próby analizy miar elastyczności za pomocą wykorzystania zasad teorii pomiaru⁷⁶.

Na potrzeby niniejszej pracy przyjmujemy cztery kluczowe atrybuty elastyczności:

- Koszt,
- Czas,
- Jakość,
- Zakres.

Elastyczne zatrudnienie pozwala wpływać na wszystkie wymienione czynniki, od których zależy funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Już samo uelastycznienie czasu pracy może pozwolić na wydajniejsze zaspokojenie potrzeb przedsiębiorstwa. Jeżeli to uelastycznienie będzie uwzględniało oczekiwania pracowników, to wpłynie pozytywnie na ich motywację i stosunek do wykonywanych czynności. Pojęcie elastyczności jest na tyle szerokie, że można je odnieść do trzech wymiarów. Są to:

⁷² PWN, *Słownik Języka Polskiego*, Warszawa 2008.

⁷³ Por. L. Koziół, *Zarządzanie czasem pracy*, Antykwia, Kraków 2000, s.143. Autor wskazuje na zagrożenie związane z pełną i nieograniczoną elastycznością, która może prowadzić do chaosu lub rozpadu systemu. Z kolei całkowita predyktowność prowadzi do izolowania możliwości zmiany sposobu funkcjonowania.

⁷⁴ Por. A. Stabryła, *Elastyczność struktury organizacyjnej*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1990, s. 6-7.

⁷⁵ Por. L. Koziół, *Zarządzanie czasem...*, *op. cit.*, s. 143-144.

⁷⁶ R.E. Giachetti L.D. Martinez, O.A. Saenz, C. Chen, *Analysis of the Structural Measures of Flexibility and Agility Using a Measures Theoretical Framework*, *International Journal of Production Economics*, Vol. 86, 2003, s. 47-56.

- 1) Wielostronność, związana z zakresem możliwości przedsiębiorstwa, systemu produkcyjnego lub jego elementów. Przykładowo, wielostronność w odniesieniu do urządzeń produkcyjnych wynika z zakresu możliwych do wykonania funkcji i operacji technologicznych, Wielostronność może być mierzona zakresem możliwości produkcyjnych lub prawdopodobieństwem zaspokojenia popytu na wykonywanie określonych zadań produkcyjnych lub różnorodności realizowanych (możliwych do realizacji) zadań produkcyjnych.
- 2) Składowa czasowa, wiążąca się z szybkością reakcji na zmienne wymogi otoczenia przedsiębiorstwa, systemu produkcyjnego lub jego elementów. W przypadku urządzeń produkcyjnych składowa czasowa będzie wynikać z łatwości ich przezbierania, która może być mierzona nakładem czasu przygotowawczo-zakończeniowego.
- 3) Składowa ekonomiczna oznaczająca efektywność dostosowywania się do realizacji zmieniających się zadań produkcyjnych. Może być ona mierzona np. ekonomiczną wielkością partii produkcyjnej lub zamówienia.

Rosnące zainteresowanie zjawiskami związanymi z uzyskaniem i zastosowaniami elastyczności w przedsiębiorstwach sprawiło, że dysponujemy wieloma różniącymi się między sobą definicjami zjawiska elastyczności. S. Kasiewicz dokonał porównania definicji elastyczności przedsiębiorstwa ze względu na cztery główne grupy (przyczyny elastyczności, istota elastyczności, zakres, warunki dodatkowe), spośród których każda zawiera własne elementy składowe (Tabela 1.4).

Tabela 1.4. Charakterystyka definicji elastyczności przedsiębiorstwa produkcyjnego

Rodzaj definicji	Przyczyny elastyczności			Istota elastyczności			Zakres			Warunki dodatkowe			
	Otoczenie	Rynek	Popyt	Reakcja	Zmiana	Adaptacja	System	Zasoby	Produkt	Czas	Głębokość	Jakość	Koszt / efektywność
A. Sethi i S. Sethi	-	-	-	-	-	+	-	+	+	-	-	+	-
J. Hyun i B. Ahn	+	-	-	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-
A. De Toni i S. Tonchi	+	-	-	+	+	-	+	-	-	+	-	-	+

A. Watts, C. Hahn I B. Sohn	-	+	-	-	+	-	+	+	+	+	-	-	+
J. Olhager	+	-	-	-	-	+	-	+	+	-	-	-	-
A. Gerwin	+	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	+
P. M. Swamidass	+	-	-	+	-	+	+	+	+	-	-	-	-

Źródło: S. Kasiewicz, *Elastyczność przedsiębiorstwa w koncepcjach zarządzania zasobowego* [w:] *Metody osiągania elastyczności przedsiębiorstw. Od zarządzania zasobowego do procesowego*, red. S. Kasiewicz, J. Ormańska, W. Rogowski, W. Urban, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2009, s. 24.

Istotne różnice poglądów na temat przyczyn elastyczności przedsiębiorstw wynikają m.in. z tego, że nie wszyscy dostrzegają możliwość uzyskania elastyczności poprzez zasoby w tym ludzkie. Wydaje się jednak, że właściwie dobrane i zarządzane wspierają elastyczność przedsiębiorstwa we wszystkich newralgicznych miejscach przedsiębiorstwa. Dowodem na występowanie istotnych różnic w podejściu do elastyczności są także prezentowane wybrane koncepcje w tym zakresie (Tabela 1.5).

Tabela 1.5. Przykłady definicji i rodzajów elastyczności

Autor	Definicja elastyczności	Wyróżnik i rodzaje elastyczności
H. I. Ansoff	Elastyczność jest atrybutem przedsiębiorstwa, która radzi sobie ze zmianami w otoczeniu; zamiast na nie wpływać, próbuje na nie odpowiadać (głównie przez zwiększanie płynności zasobów)	Elastyczność zewnętrzna: ofensywna i defensywna Elastyczność wewnętrzna
D. J. Eppink	Elastyczność jako cecha przedsiębiorstwa sprawia, że jest ona mniej odporna na nieprzewidywalne zmiany zewnętrzne lub ustawia ją w	Elastyczność operacyjna (dotycząca bieżącej działalności)

	<p>lepszej pozycji, aby z sukcesem mogła na te zmiany odpowiadać (uzupełniającą składową jest innowacyjność odnosząca się do zmian przewidywalnych)</p>	<p>Elastyczność konkurencyjna (niezbędna do reagowania na zmiany w otoczeniu)</p> <p>Elastyczność strategiczna (niezbędna do reagowania na zmiany pochodzące z makrootoczenia)</p>
M. G. Krijnen	<p>Elastyczność to zdolności do zmian, która pozwala przedsiębiorstwa zachować żywotność. Obejmuje ona zmiany, które:</p> <p>Pozwalają na adaptację do zmian w otoczeniu, nie dających się zaprogramować (przewidzieć)</p> <p>Można wykorzystać w rozwoju przedsiębiorstwa; stanowią szanse, pojawiające się w otoczeniu</p> <p>Powodują podejmowanie działań oddziałujących na otoczenie przedsiębiorstwa, co pozwala jej uniknąć konieczności adoptowania się</p>	<p>Elastyczność operacyjna (w produkcji) jako konsekwencja przejściowych fluktuacji na rynku</p> <p>Elastyczność organizacyjna (dotycząca zmian struktur organizacyjnych, systemów informacyjnych i komunikacji)</p> <p>Elastyczność strukturalna (dotycząca zmian struktury celów ekonomiczno-społecznych, kombinacji produkt-rynek)</p>
K. E. Weick	<p>Elastyczność jest związana z odpowiednim zakresem działań, służących modyfikowaniu bieżących działań przedsiębiorstwa na skutek względnie trwałych zmian w otoczeniu</p>	<p>Elastyczność jest przeciwieństwem stabilności, jednakże zarówno skrajna elastyczność, jak i stabilność wpływają niszcząco na organizację</p>
J. B. Quinn	<p>Elastyczność jako składowa inkrementalizmu oznacza utrzymanie pewnych opcji dzięki szerokiej specyfikacji celów i przyzwoleniu na konkurowanie ze sobą</p>	<p>Elastyczność sprowadza się do utrzymania rezerw określonych zasobów w celu ich użycia, gdy pojawi się taka potrzeba</p>

	nowych podejść tak długo, jak to możliwe	
P. A. Aaker, B. Mascarenhas	Elastyczność jako opcja strategicznego myślenia przedsiębiorstwa oznacza zdolność do adaptacji w nieprzewidywalnym otoczeniu, tj. w warunkach szybko pojawiających się licznych zmian, które istotnie oddziałują na wyniki przedsiębiorstwa	Elastyczność może być osiągnięta m.in. przez: - Dywersyfikację - Inwestycje w zasoby - Ograniczenie specyfikacji

Źródło: H. W. Volberda, *Building the Flexible Firm. How to Remain Competitive*, Nowy Jork 1998, s. 84, [za:] *Zarządzanie przedsiębiorstwem w turbulentnym otoczeniu*, red. R. Krupski, PWE, Warszawa 2005, s. 25.

Jak wynika z przedstawionego powyżej schematu, działalność przedsiębiorstw i decyzje w nich podejmowane powinny uwzględniać elastyczność, która jest kluczowym elementem budującym konkurencyjność przedsiębiorstwa.

9. Podsumowanie

Teoria ekonomii oraz współczesne modele ekonomiczne wśród głównych czynników wpływających na zatrudnienie i rynek pracy wymieniają poziom konsumpcji i inwestycji, wysokość płacy i poziom cen. Celem ekonomistów, zaczynając od przywołanych w pracy A. Smitha, neoklasyków, J. M. Keynesa i ich następców, było wytłumaczenie zjawisk rynkowych, w tym mechanizmów funkcjonowania rynku pracy oraz przyczyn występowania bezrobocia i sposobów jego ograniczania.

Prowadzone badania wskazują, że na skuteczność danego rozwiązania w obszarze zatrudnienia ma wpływ wiele elementów⁷⁷. Przedstawione koncepcje zatrudnienia powstawały w odmiennych realiach gospodarczych i stanowiły próbę opisu zjawisk kształtujących rynek pracy i powodujących występowanie bezrobocia. Przy ocenie koncepcji, uwzględnić należy

⁷⁷ D. Card, J. Kluve, A. Weber, *What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations*, Working Paper 21431, National Bureau of Economic Research, Cambridge 2017, s. 915-921.

zmieniające się otoczenie oraz postępujące zależności między gospodarkami światowymi na poziomie wcześniej nieobserwowanym.

Dla potrzeb prowadzonej w niniejszej pracy analizy, szczególne znaczenie ma zagadnienie elastyczności rynku pracy. Zauważyć należy, że elastyczność pracy jako element kształtujący dopasowanie zasobów pracy do potrzeb gospodarki, w żadnej opisanej teorii nie była poddana krytyce. Natomiast, w niektórych opracowaniach elastyczność zatrudnienia jest ukazana jako element pozytywnie oddziałujący na poziom zatrudnienia w gospodarce⁷⁸. Elastyczne (nietypowe) formy zatrudnienia odpowiadają ponadto neoklasycznej koncepcji swobody rynkowej. Neoklasycy uznają sztywność zatrudnienia jako istotne źródło bezrobocia⁷⁹. Stosowanie nietypowych form zatrudnienia wpływa na elastyczność rynku pracy, co pozwala lepiej dopasować podaż pracy i popyt na nią. Zgodnie z paradygmatem neoklasycznym umożliwienie swobodnego stosowania nietypowych form zatrudnienia przyczyni się do zmniejszenia bezrobocia. Z punktu widzenia pracodawców elastyczność pozwala na przystosowanie się przedsiębiorstwa do zmieniających się warunków rynkowych oraz wciąż ulegającej zmianie technologii⁸⁰. Ponadto nietypowe formy zatrudnienia poprzez łatwiejsze wejście na rynek pracy pozwalają osłabić niektóre negatywne zjawiska wskazane w koncepcjach ekonomicznych tj. zmniejszenie kapitału ludzkiego obserwowane przez Beveridge'a, zmniejszenie presji *insiderów* i poprawę sytuacji *outsiderów* poprzez ułatwienie im wejścia na rynek pracy, zgodnie z teorią *insider-outsider*. Z kolei badania prowadzone przed D. Carda pokazały, że dzięki elastyczności rynku pracy napływ nowych pracowników może przełożyć się na wzrost płac⁸¹.

⁷⁸ M. Grodzicki, M. Możdżeń, *Central and Eastern European economies in a Goldilocks age: A model of labor market institutional choice*, Economic Modelling, Vol. 104, 2021, s. 10.

⁷⁹ Por. E. Kwiatkowski, *Neoklasyczne teorie zatrudnienia. Tradycja i współczesność*, PWN, Warszawa 1988, s. 78-86.

⁸⁰ Por., Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999, s. 110-114.

⁸¹ J. G. Altonij, D. Card, *Interdisciplinary Perspectives on the New Immigration*, Routledge, Milton Park 2018, s. 221.

Rozdział 2. Formy zatrudnienia w Polsce

1. Klasyfikacja form zatrudnienia

We współczesnej gospodarce widoczny jest rozwój paradygmatu pracy, w którym cechą charakterystyczną jest elastyczny i zróżnicowany czas pracy. Gospodarka oparta na wiedzy powoduje, że przestrzenna dyslokacja oraz rozwój przedsiębiorczości stają się szansą i także wyzwaniem. Istotą funkcjonowania współczesnego rynku pracy przestaje być stabilność miejsca pracy, a staje się budowanie elastycznego rynku pracy, uwzględniającego potrzeby strony popytowej i podażowej. Podstawową i najczęściej wybieraną formą zatrudnienia w Polsce jest umowa o pracę⁸². Jednakże ze względu na rosnące wymagania rynkowe pracodawcy dążą do zwiększania elastyczności swoich przedsiębiorstw w zakresie możliwości szybkiego dostosowania do zmieniającego się otoczenia oraz eliminowania niepotrzebnych kosztów zatrudnienia, w tym związanych z obowiązkowymi podatkami i składkami systemu ubezpieczeń społecznych⁸³. Nowe rozwiązania technologiczne oraz proces globalizacji przyczyniły się z kolei do większej mobilności pracowników oraz większego zainteresowania elastycznymi formami zatrudnienia. W tym kontekście niezbędna jest analiza występujących w gospodarce form zatrudnienia i ich wpływu na zachodzące na rynku pracy dostosowania.

W niniejszej pracy opisane są różne nietypowe formy zatrudnienia (określane zamiennie jako elastyczne formy zatrudnienia), tj. regulowane przepisami prawa pracy, realizowanymi zgodnie z wymogami prawa cywilnego oraz pozostałe, które stosowane są zarówno w oparciu przepisy prawa pracy, jak i kodeksu cywilnego. Odwołują się także do innych aktów prawnych, takich jak ustawa Prawo przedsiębiorców⁸⁴. W niniejszej pracy przyjęta została klasyfikacja form zatrudnienia przedstawiona na Schemacie 2.1. Ukazuje on występujące w polskim systemie prawnym formy zatrudnienia, z których korzystać może pracodawca. Nie zawsze mówiąc o nietypowych formach zatrudnienia mamy do czynienia z umową zlecenia czy z umową o dzieło. Te dwa typy umów są jednak najszerszej omawiane w literaturze oraz najczęściej pojawiają się w dyskusji społecznej. Warto również podkreślić, że

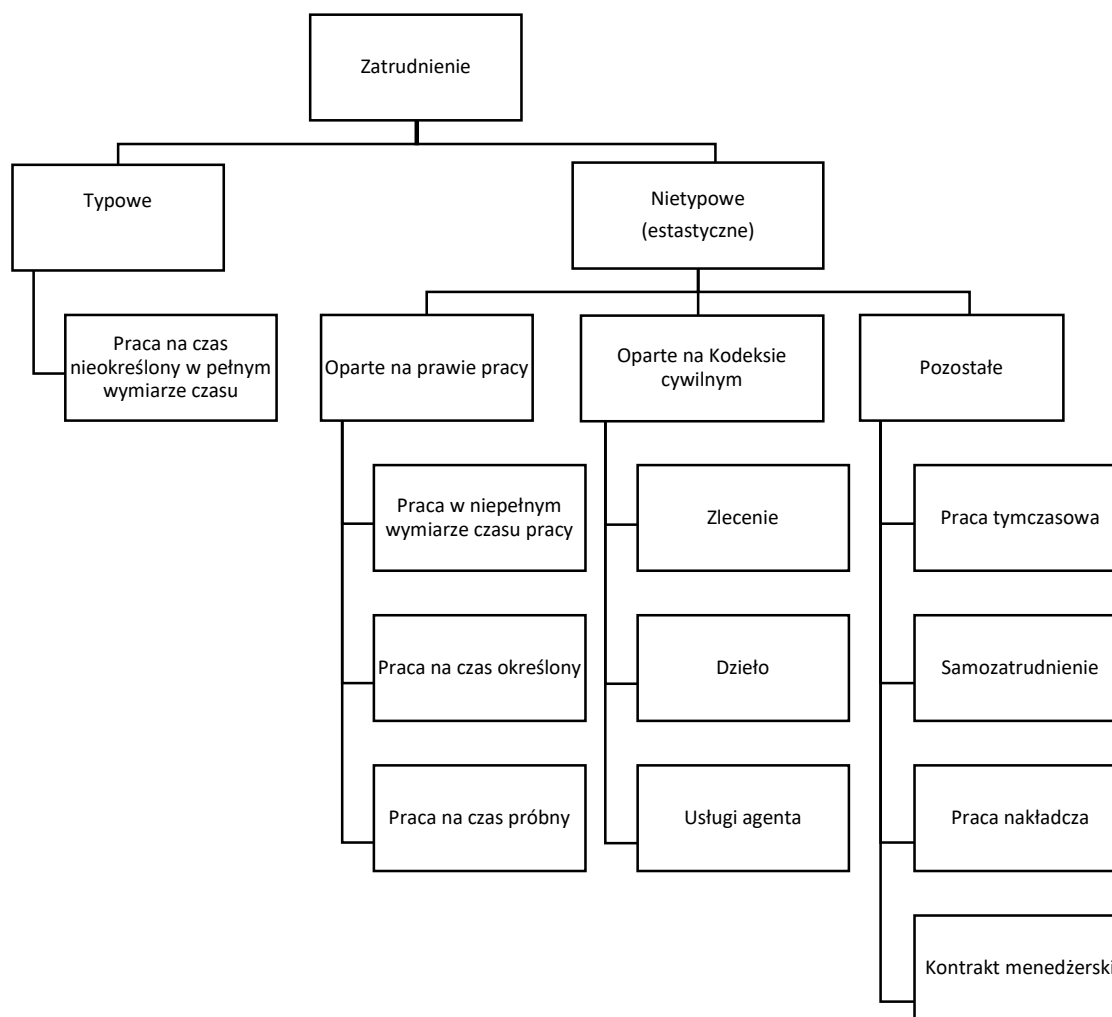
⁸² Por. A. Kowalska, A. Szafran, M. Czeredys-Wójtowicz, A. Kowalski, *Szczególne formy zatrudnienia*, Difin, Warszawa 2009, s. 15.

⁸³ Por. D. E. Lach, *Nowe formy zatrudnienia a zabezpieczenie społeczne w zakresie ochrony zdrowia*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, Nr 5, Warszawa 2006, s. 11. Także A. Kijowski uważa, że próby przedsiębiorców dążące do wyeliminowania kosztów ubezpieczeń społecznych nie mogą być podstawą jakichkolwiek zarzutów stawianych pracodawcom. Por: A. Kijowski, *Zakres swobody pracodawcy w korzystaniu z zatrudnienia cywilnoprawnego*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nowacki, B. Wagner, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2002, s. 220.

⁸⁴ Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. (t. j. Dz. U. 2018 poz. 650).

również sami pracownicy, z różnych powodów, mogą być zainteresowani wyborem pracy na innych zasadach niż typowa umowa o pracę.

Schemat 2.1. Klasyfikacja form zatrudnienia stosowanych w Polsce

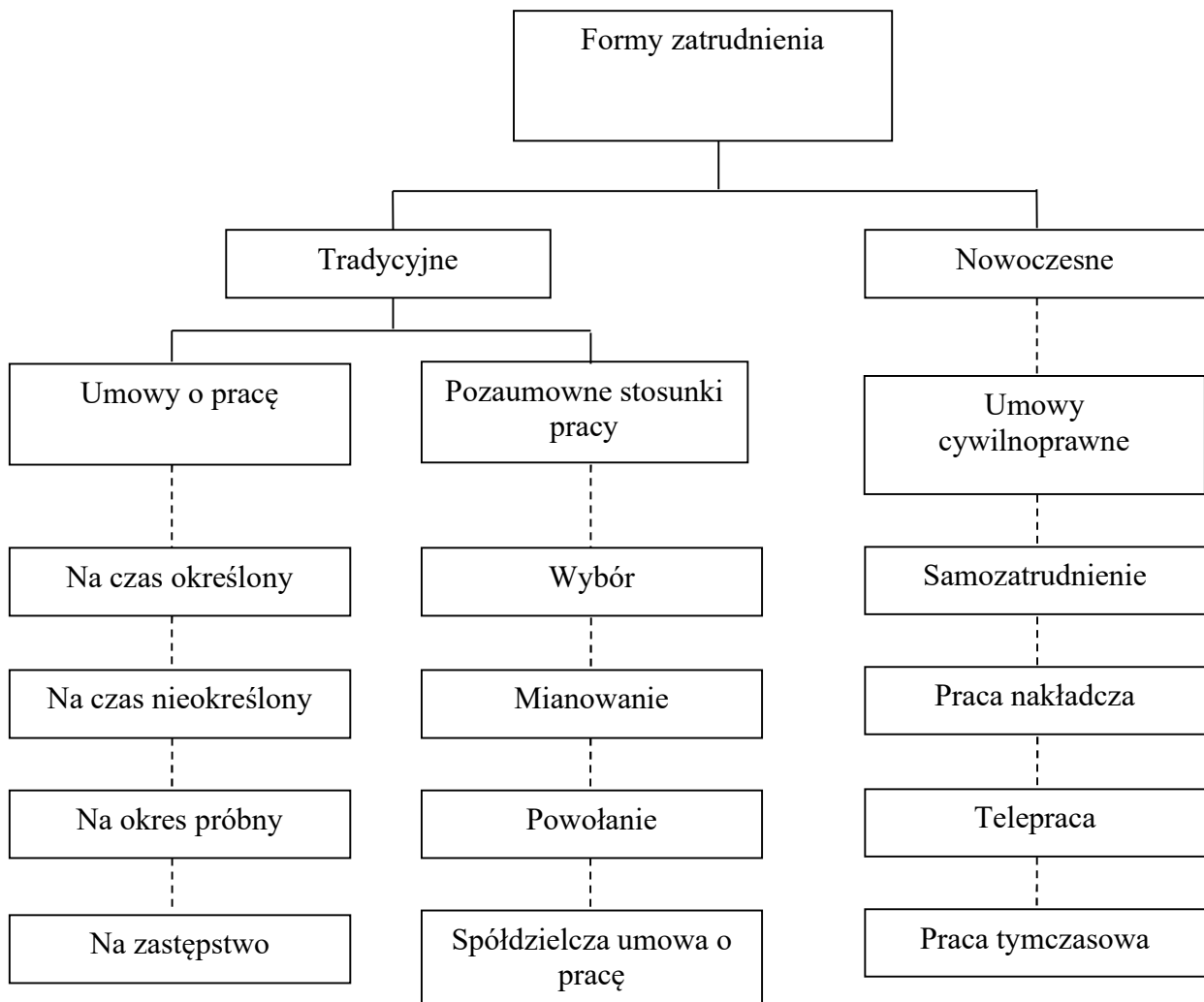


Źródło: Opracowanie własne.

W literaturze przedmiotu można spotkać także inne podziały odnoszące się do obowiązujących przepisów prawa lub specyfiki gospodarczej. Przykładowo K. Dreła i A. Sokół proponują dychotomiczny podział według rodowodu danej formy zatrudnienia, tj. na

tradycyjne (takie, jak typowa praca, powołanie, mianowanie, itp.) oraz nowoczesne (samozatrudnienie, telepraca, itp.). Klasyfikację ilustruje Schemat 2.2.

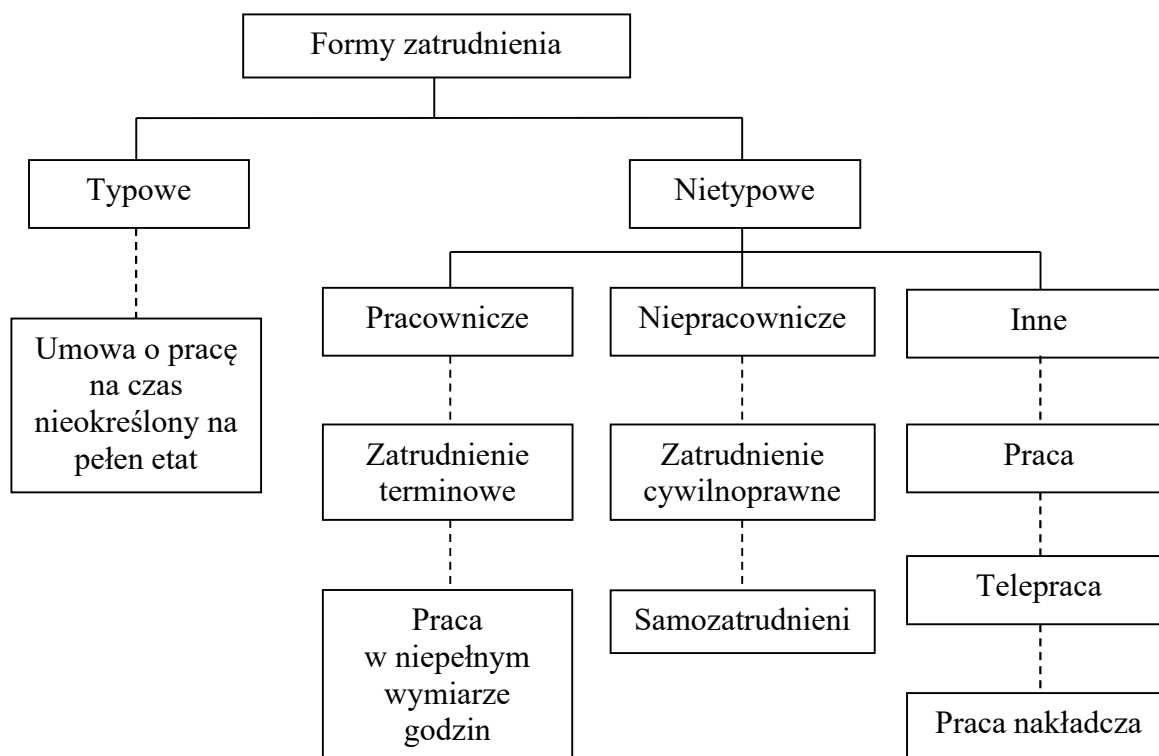
Schemat 2.2. Formy zatrudnienia w Polsce w ujęciu K. Dreli i A. Sokola



Źródło: Opracowanie na podstawie K. Dreli, A. Sokół, *Formy zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach. Jak zatrudniać pracowników*, CeDeWu, Warszawa 2011, s. 12.

Odmiennego podziału dokonuje E. Bąk, która wyróżnia typowe oraz nietypowe formy zatrudnienia. Nietypowe formy klasyfikowane są jako pracownicze, niepracownicze i inne (Schemat 2.3).

Schemat 2.3. Formy zatrudnienia w Polsce w ujęciu E. Bąk



Źródło: E. Bąk, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2009.

Przedstawione klasyfikacje nie wyczerpują wszystkich wypracowanych przez doktrynę związków z grupowaniem nietypowych form zatrudnienia⁸⁵. Dla wszystkich wypracowanych systematyk można jednak wyróżnić wspólny mianownik, a mianowicie formy wyróżnione ze względu na dopasowanie czasu, miejsca i narzędzi pracy do potrzeb pracodawcy i pracownika zostały uznane jako szczególnie istotne dla zapewnienia równowagi, pomiędzy trzema czynnikami praca – życie – rodzina⁸⁶. Balans ten jest szczególnie istotny, aby zapewnić zrównoważony rozwój w kontekście postępującego rozwoju technologicznego, globalizacji i integracji europejskiej.

⁸⁵ Na uwagę zasługuje klasyfikacja opracowana przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, w której do nietypowych form zatrudnienia zaliczono pracę na czas określony, kontraktowanie pracy, pracę dorywczą, pracę na wezwanie, umowy cywilnoprawne (o dzieło oraz zlecenia), samo zatrudnienie, telepracę, pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracę na zastępstwo, pracę tymczasową, pracę w domu, dzielenie pracy. Por. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Flexicurity w Polsce, diagnoza i rekomendacje*, Warszawa 2009.

⁸⁶ Por. C. Sadowska-Snarska, *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2006, s. 23.

Definicja elastycznych form zatrudnienia często podlegają krytyce i wywołują negatywne emocje⁸⁷. Jednym z elementów wskazywanych przez krytyków jest mniejsza więź łącząca pracowników z miejscem pracy w przypadku nietypowej formy zatrudnienia⁸⁸. Używanie tego stereotypu podkreśla dodatkowe ryzyko i sugeruje, że pracodawca chcący budować lub utrzymać stały, stabilny zespół powinien obawiać się fluktuacji. Wpływ wybranej formy zatrudnienia na lojalność i atmosferę w miejscu pracy jest niewątpliwie istotnym przedmiotem do prowadzenia badań. Trzeba jednak zauważyć, że na relacje pracowników z pracodawcą wpływ ma wiele elementów takich jak satysfakcja z realizacji obowiązków, sposób rozliczania czasu pracy i nadgodzin, określone obowiązki, uzyskane uprawnienia, dodatki socjalne. Stwierdzenie, że już przez samą formę zatrudnienia pracownicy będą mniej angażować się w pracę jest stereotypem i nie można się z nim zgodzić. Potencjalne wady elastycznych form zatrudnienia można bowiem traktować również jako zalety. Elastyczność czasu pracy czy rozliczanie się z efektów może być korzystna dla części zatrudnionych.

2. Typowa forma zatrudnienia

Nie ulega wątpliwości, że praca na czas nieokreślony jest najważniejszą i najczęściej stosowaną formą zatrudnienia. Jest ona korzystna dla pracowników ze względu na przepisy ochraniające miejsce pracy, prawa pracownicze i inne funkcje ochronne mające zastosowanie tylko w przypadku form opartych na kodeksie pracy. Trudno ją zatem zastąpić rozwiązaniem bardziej korzystnym z punktu widzenia pracownika⁸⁹. Obowiązujący ze zmianami Kodeks pracy z 26 czerwca 1974 r. reguluje kwestie dotyczące podejmowania pracy, realizacji i jej zakończenia⁹⁰. W art. 22 k.p. można odnaleźć zasady obejmujące nawiązanie stosunku, w którym „pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Można przyjąć zgodnie z polskim orzecznictwem, że przez stosunek pracy należy rozumieć „dobrowolny stosunek prawny o charakterze zobowiązaniowym, zachodzący między dwoma podmiotami,

⁸⁷ Przykładem błędnego interpretowania elastycznych form zatrudnienia jest publikacja Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości pt. *Elastyczne formy zatrudnienia*, której celem było przekazanie kompleksowych informacji o elastycznych formach zatrudnienia oraz wskazanie w jakich warunkach i na jakich zasadach mają one zastosowanie. PARP wśród elastycznych form zatrudnienia wymienia *outsourcing*, który w rzeczywistości oznacza korzystanie z zewnętrznych zasobów i nie odnosi się do zatrudnienia (Warszawa 2010).

⁸⁸ Por. PARP, C. Sadowska-Snarska, *Elastyczne formy zatrudnienia...op. cit.*, s. 21. E. Bąk, *Nietypowe formy...*, *op. cit.*, s. 228.

⁸⁹ Por. A. Kowalska, A. Szafran, M. Czeredys-Wójtowicz, A. Kowalski, *Szczególne formy zatrudnienia...op. cit.*, s. 14-15.

⁹⁰ T.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm., dalej "k.p."

z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem”⁹¹. Warunki typowego zatrudnienia są regulowane i zapisane w umowie o pracę. Jest ona dwustronną nazwaną czynnością prawną, której kwalifikacji prawnej dokonuje się metodą typologiczną, tj. poprzez analizę nasilenia w konkretnej umowie cech właściwych dla podstawy nawiązania stosunku pracy⁹². Jednocześnie ustawodawca zastrzegł, że przy spełnieniu powyższych przesłanek nie ma możliwości zastąpienia umowy o pracę inną umową⁹³.

Tymi charakterystycznymi cechami, które stanowią umowę o pracę to zobowiązanie pracownika do osobistego świadczenia pracy, odpłatność za wykonywaną pracę, warunki podporządkowania pracodawcy. Ryzyko osobowe, ekonomiczne i techniczne spoczywa na pracodawcy⁹⁴. W przypadku wątpliwości dotyczących rodzaju umowy, co ma miejsce w sytuacji, gdy przedsiębiorca zawarł umowę cywilnoprawną w miejsce umowy o pracę, to charakter przeważający cech wpływa na decyzję podczas ewentualnego sporu o rzeczywisty charakterze zatrudnienia⁹⁵. Najważniejsze są obowiązkowe cechy wskazane w art. 22 k.p. Jeśli zawarta umowa i rzeczywisty sposób wykonywania zadań spełnia warunki ustalone dla umowy o pracę, wówczas jest ona wiążąca.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracownikami są jedynie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Potocznie tym mianem określa się jednak zarówno osoby wykonujące swoje obowiązki na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie umów cywilnoprawnych. Specyficzne zasady obowiązują podczas zatrudnienia w służbach mundurowych⁹⁶. Stosunki prawne, na jakich funkcjonariusze służb mundurowych świadczą pracę, nie są stosunkami pracy, lecz stosunkami służbowymi o charakterze administracyjnym, które regulowane są przez tzw. pragmatyki służbowe. Odmienny status mają także osoby wykonujące pracę nakładczą⁹⁷.

⁹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., sygn. akt III PK 39/09, Opublikowano: LEX nr 578140

⁹² M. Onufer, *Elastyczny rynek pracy w świetle zmian*, Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2015, s. 193-203.

⁹³ Zgodnie z treścią art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

⁹⁴ Por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004 r., sygn. akt III PK 63/04, niepubl., SIP Legalis.

⁹⁵ Por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., sygn. akt PKN 334/98, OSN z 1999 r. nr 20, poz. 646

⁹⁶ Por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2009 r., sygn. akt I PK 218/08, "Monitor Prawa Pracy", 2009 r., Nr 7, s. 372.

⁹⁷ Por. M. Nałęcz, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2015, s. 92.

Wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu nie może być niższe od płacy minimalnej. Jest ona ustalana corocznie na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁹⁸. Wysokość tego wynagrodzenia jest ogłaszana w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów do 15 września każdego roku. W art. 22 § 1 k.p. została określona kluczowa w tej formie zatrudnienia zasada podporządkowania organizacyjnego pracownika pracodawcy w procesie zatrudnienia. Podporządkowanie jest rozumiane jako obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie⁹⁹. Wspomniane już najważniejsze czynniki wpływające na rozróżnienie umowy o pracę od umowy cywilnoprawnej to wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, realizacja określonych czynności i wskazanie miejsca oraz czasu realizacji zasadniczych obowiązków. Osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę dysponuje wieloma uprawnieniami takimi jak prawo do wypoczynku¹⁰⁰, prawo do zrzeszania się¹⁰¹ czy do zaspokajania przez pracodawcę stosownie do jego możliwości potrzeb bytowych, socjalnych i kulturowych¹⁰². Ze względu na wskazane wcześniej uprzywilejowanie zatrudnionego treść zawartej umowy nie może być określona w sposób dowolny. Daniny w postaci podatków i składek ZUS obciążające zarówno pracodawcę, jak i pracownika powodują, że część umów jest zastępowana cywilnoprawnymi formami zatrudnienia¹⁰³.

Podstawowe zalety i wady typowej formy zatrudnienia przedstawione zostały w Tabeli 2.1.

⁹⁸ Dz. U. 2002, nr 200, poz. 1679 ze zm.

⁹⁹ Por. A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, PWN, Warszawa 2012, s. 106-107.

¹⁰⁰ Art. 14 k.p.

¹⁰¹ Art. 18¹ k.p.

¹⁰² Art. 16 k.p.

¹⁰³ Obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne i rentowe (art. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.), obowiązkowe ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, t.j. Dz. U. z 2009 r., Nr 167, poz. 1322 ze zm.), obowiązkowe ubezpieczenie społeczne w razie choroby i macierzyństwa (ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, t.j. z 2014 r., poz. 159 ze zm.), a także z tytułu podatków (ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, t.j. Dz. U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.).

Tabela 2.1. Zalety i wady pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony

	Zalety	Wady
Po stronie pracodawcy	- Stabilność zatrudnienia	- Dłuższy czas wypowiedzenia umowy - Koszt związany z obsługą zwolnień lekarskich - Koszt związany z urlopem wypoczynkowym
Po stronie pracownika	- Stabilność zatrudnienia - Ułatwienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym - Uprzywilejowana pozycja przed sądem pracy - Ograniczona odpowiedzialność odszkodowawcza	- Silne podporządkowanie pracodawcy

Źródło: Opracowanie własne.

3. Nietypowe formy zatrudnienia

W Polsce rozróżniamy trzy grupy nietypowych (elastycznych) form zatrudnienia. Pierwszą grupę stanowią umowy uregulowane w Kodeksie pracy. Kodeks pracy, poza typową formą zatrudnienia, jaką jest praca na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu, dopuszcza również cztery nietypowe formy zatrudnienia, a mianowicie: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracę na czas określony oraz pracę na okres próbny.

Drugą grupę stanowią trzy formy zatrudnienia, które są zawierane na podstawie Kodeksu cywilnego. Odmiennie niż w przypadku prawa pracy, uregulowane prawem cywilnym stosunki charakteryzują się zdecydowanie większą swobodą stron w zakresie kształtowania ich treści. W miejsce norm jednostronnie bezwzględnie obowiązujących w przepisach Kodeksu cywilnego dominują zdecydowanie normy względnie obowiązujące. Strony w drodze porozumienia określają wzajemne prawa i obowiązki, jak również zasady ustania łączącego ich stosunku oraz kwestie związane z ewentualnym ponoszeniem odpowiedzialności odszkodowawczej. W przypadku stosunków cywilnoprawnych inaczej też kształtują się obciążenia podatkowe oraz z tytułu ubezpieczeń społecznych i mogą być one znacząco niższe

niż w przypadku umowy o pracę. Do najpopularniejszych rodzajów tego typu umów wykorzystywanych jako postać nietypowych form zatrudnienia należy zlecenie, dzieło oraz usługi agenta.

Ostatnią i trzecią grupę stanowią tak zwane pozostałe nietypowe formy zatrudnienia i wyróżnione zostały cztery rozwiązania: pracę tymczasową, samozatrudnienie, pracę nakładczą oraz kontrakt menedżerski. Praca tymczasowa jest formą szczególną, gdyż może być zawarta w oparciu o Kodeks pracy lub Kodeks cywilny. Samozatrudnienie natomiast jest stosowane jako forma oparta na relacji przedsiębiorstwo-przedsiębiorstwo (B2B).

3.1. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy

W kodeksie pracy nie wprowadzono wyjątków dla niepełnego wymiaru czasu pracy czy też jej doraźnego charakteru¹⁰⁴. W ramach obowiązującego prawa strony mają możliwość kształtowania wzajemnych relacji określając wymiar etatu¹⁰⁵. Pozwala to na uzyskanie elastyczności czasowej oraz wzajemne dostosowanie się potrzeb pracodawcy i pracownika¹⁰⁶. Możliwość zatrudnienia osób, które nie mogłyby podjąć zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, lub kiedy pracodawca nie potrzebuje zatrudnić pracowników na cały etat (np. z powodu profilu działalności, zawartych umów z klientami) jest istotną zaletą tej formy zatrudnienia. Dla większości młodych, wchodzących na rynek pracy, kariera zawodowa często rozpoczyna się od pracy w niepełnym wymiarze godzin¹⁰⁷. Ta forma może być wybierana głównie ze względu na ograniczenie kosztów zatrudnienia dla pracodawcy¹⁰⁸. Wadami dla pracownika jest zatem, że wysokość wynagrodzenia i innych świadczeń naliczana

¹⁰⁴ K. Wilak, *Ocena skali bezrobocia biernego w Polsce*, Wiadomości Statystyczne, Nr 2020/6, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020, s. 13.

¹⁰⁵ M. B. Rycak, *Wymiar i rozkład czasu pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2008, s. 138.

¹⁰⁶ M. Wróbel-Lachowska, *wyzwania elastyczności czasowej i przestrzennej pracy – Studium teoretyczne*, Politechnika Łódzka, Łódź, 2021, s. 150.

¹⁰⁷ K. Messyasz, *Pokolenie Z na rynku pracy – strukturalne uwarunkowania i oczekiwania*, Acta Universitatis Lodzensis. Folia Sociologica, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 110-111.

¹⁰⁸ D. Bąk-Grabowska, A. Cierniak-Emerych, M. Floreczyk, C. Zając, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Stan obecny i perspektywy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2020, s. 13.

jest proporcjonalnie¹⁰⁹ oraz mniejsza pewność zatrudnienia¹¹⁰. Praca na niepełny etat ułatwia także rodzicom wychowującym małe dzieci podjęcie lub kontynuację aktywności zawodowej¹¹¹.

Zalety i wady zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu przedstawione zostały w Tabeli 2.2. Do ich zalet należy przede wszystkim większa możliwość pogodzenia kariery zawodowej z inną aktywnością życiową, jak życie rodzinne, pełnienie funkcji społecznych, czy udział w innych przedsięwzięciach, przy równoczesnym zabezpieczeniu socjalnym. Pracodawca natomiast może lepiej dopasować wymiar zatrudnienia do potrzeb przedsiębiorstwa. Pracodawca zapewnia także jednakowe warunki pracy wszystkim osobom zatrudnionym na umowie o pracę niezależnie od wymiaru czasu pracy. W latach 90. XX wieku nietypowe formy zatrudnienia zaczęły być postrzegane jako ułatwienie pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego zwłaszcza dla kobiet¹¹². Większość stworzonych w tym okresie miejsc pracy dotyczyła zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu¹¹³. Badania przeprowadzone wśród bezrobotnych kobiet w Polsce wykazały, że kobiety dostrzegają potrzebę rozszerzenia zakresu prac możliwych do wykonywania w niepełnym wymiarze czasu¹¹⁴. Pracodawcy czasami mniej chętnie zatrudniają kobiety w obawie o koszty i utrudnienia związane z urlopami i wychowaniem dziecka¹¹⁵. Z punktu widzenia polityki rynku pracy częstsze stosowanie tej formy zatrudnienia pozwala na zmniejszenie liczby osób pozostających bez jakiegokolwiek zatrudnienia. Równocześnie dla pracodawcy i pracownika zastosowanie tej formy zatrudnienia nie zmniejsza obciążeń z tytułu przepisów prawa podatkowego oraz zabezpieczenia

¹⁰⁹ Por. art. 29² k.p., który stanowi, że zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika. Do tej formy zatrudnienia odnosi się również art. 1a Konwencji MOP Nr 175 z 1994 r. dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze godzin, a także zalecenie MOP nr 182 w pkt 2a z dnia 7 czerwca 1994 r. Według definicji MOP pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin cechuje czas pracy krótszy niż porównywalnych pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu¹⁰⁹. W art. 129 § 1 k.p. wskazano pełny wymiar czasu pracy, który nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesiące. Regulacja ta służy określeniu ilości godzin w niepełnym wymiarze czasu pracy.

¹¹⁰ A. Kiersztyn, *Niepewność zatrudnienia młodych dorosłych: analiza sekwencji karier zawodowych*, Studia BAS 2(62), Kancelaria Sejmu, 2020 Warszawa 2020, s. 75.

¹¹¹ I. Magda, *Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce*, IBS Policy Paper 1/2020, Warszawa 2020, s. 11.

¹¹² B. Balcerzak-Parodowska, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001, s. 205.

¹¹³ E. Bąk, *Nietypowe formy...*, s. 180.

¹¹⁴ J. Florczyk-Bywalec, *Rynek pracy w transformacji systemowej*, [w:] *Rynek pracy i bezrobocie*, red. H. Mortimer-Szymczak, Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica, Nr 147, Łódź 1998, s. 135-136.

¹¹⁵ E. Bąk, *Nietypowe formy...*, s. 181.

społecznego, gdyż są one jedynie proporcjonalnie niższe niż w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Tabela 2.2. Zalety i wady pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy

	Zalety	Wady
Po stronie pracodawcy	- Obniżenie kosztów przy utrzymaniu zatrudnienia	- Pracownik jest obecny w miejscu pracy w krótszym czasie
Po stronie pracownika	- Ułatwienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym - Uprzywilejowana pozycja przed sądem pracy - Ograniczona odpowiedzialność odszkodowawcza	- Proporcjonalnie niższe zarobki oraz inne świadczenia niż przy pracy w pełnym wymiarze godzin

Źródło: Opracowanie własne.

3.2. Praca na czas określony

Praca na czas określony zapewnia pracodawcy możliwość dostosowywania poziomu zatrudnienia do aktualnych lub przewidywanych potrzeb związanych z działalnością przedsiębiorstwa. Umowy terminowe są bowiem traktowane jako forma zatrudnienia, która jest dla pracownika mniej korzystna niż zatrudnienie bezterminowe¹¹⁶. Szczególnym przypadkiem jest praca wykonywana w zastępstwie pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy¹¹⁷. Pracę na czas określony strony zawierają na wskazany z góry okres, który może być opisany długością jego trwania.

Co do zasady wynagrodzenie i warunki pracy pracowników zatrudnionych na czas określony są takie same, jak pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (*vide* art. 11³ k.p.). Również w przypadku obu form obowiązki z tytułu danin publicznych oraz zabezpieczenia społecznego, są identyczne. Stosunki te różnicuje przede wszystkim czas ich trwania, sposób ich rozwiązywania oraz obostrzenia w zakresie przedłużania okresu na jaki

¹¹⁶ K. Łapiński, *Obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy jako przesłanka zawarcia „nielimitowanej” umowy o pracę na czas określony*, Białostockie Studia Prawnicze 2021 vol. 26 nr 2, Białystok 2021, s. 168.

¹¹⁷ Zgodnie z art. 25 § 1 k.p., jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

umowa została zawarta. Praca na czas określony może być ponownie jednorazowo przedłużona. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.¹¹⁸ Dotyczy to zarówno zawarcia nowej umowy, jak i przedłużenia dotychczasowej. Praca ta najczęściej zawierana jest na okres kończący się datą wyznaczoną przez strony jako data kalendarzowa. Data końcowa, jednakże może być wyznaczona przez wskazanie zdarzenia, którego zajście spowoduje rozwiązanie stosunku pracy. W szczególności tym zdarzeniem może być powrót do pracy pracownika, który chorował i był w tym czasie zastępowany przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na czas określony. Podobnie jest w przypadku zastępstwa kobiety korzystającej z urlopu wychowawczego¹¹⁹. Wypowiedzenie tej umowy przez pracodawcę nie wymaga podania w jej treści przyczyny wypowiedzenia, a zamiar wypowiedzenia umowy nie musi być skonsultowany z działającą u pracodawcy organizacją związkową¹²⁰. Pracownik, podobnie jak w przypadku pracy na czas nieokreślony lub pracy w niepełnym wymiarze godzin, zachowuje uprawnienia wynikające z Kodeksu pracy, w tym prawo do urlopu wypoczynkowego, prawo do wynagrodzenia w okresie niezdolności do pracy na skutek choroby, prawo do urlopu macierzyńskiego i pełen zakres ubezpieczeń społecznych. Głównym aspektem odróżniającym tę formę zatrudnienia od umowy o pracę na czas nieokreślony jest brak obowiązku wypłacania pracownikom dodatkowych odpraw pieniężnych w przypadku zakończenia stosunku pracy z upływem terminu na jaki dana umowa została zawarta. Łatwość zakończenia współpracy z pracownikiem po wygaśnięciu umowy stała się przyczyną wzrostu ich liczby. Z punktu widzenia pracownika występuje przy tej formie zatrudnienia większa niepewność związana z kontynuacją współpracy po wygaśnięciu umowy. Pracodawca z kolei zyskuje możliwość podjęcia decyzji o utrzymaniu zatrudnienia w zależności od bieżących potrzeb przedsiębiorstwa. Zalety i wady występujące po stronie pracodawcy i pracownika zestawione zostały w Tabeli 2.3.

¹¹⁸ Art. 25 §1¹ k.p.

¹¹⁹ Por. K. Jaśkowski, *Kodeks pracy, Komentarz Tom I*, Warszawa 2014, s. 135-136.

¹²⁰ Zgodnie z treścią art. 33 k.p. Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Tabela 2.3 Zalety i wady pracy na czas określony

	Zalety	Wady
Po stronie pracodawcy	- Zwiększenie elastyczności zatrudnienie	- Możliwe mniejsze zaangażowanie pracownika
Po stronie pracownika	- Szansa na stałe zatrudnienie w przyszłości - Możliwość realizacji innych planów po wygaśnięciu umowy - Uprzywilejowana pozycja przed sądem pracy - Ograniczona odpowiedzialność odszkodowawcza	- Mniejsza szansa na stałe zatrudnienie

Źródło: Opracowanie własne.

3.3. Praca na okres próbny

Kodeks pracy umożliwia zatrudnienie na okres próbny, co pozwala zawierać umowy o pracę w sytuacji, gdy pracodawca nie jest pewny czy zatrudniona osoba spełni jego oczekiwania. Konstrukcja umowy na czas próbny jest podobna do umowy na czas określony¹²¹. Okres próbny nie może przekroczyć trzech miesięcy (*vide* art. 25 § 2 k.p.). Zatrudniony na okres próbny pracownik, jak w każdej umowie o pracę, zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym.. Cechą wyróżniającą tę nietypową formę zatrudnienia jest jej terminowość, co oznacza, że zatrudnienie na okres próbny ustaje z upływem okresu, na który została zawarta.

Głównym jej celem jest ocena przez pracodawcę przydatności pracownika i ocena przez pracownika warunków zatrudnienia. Praca ta może być zawarta na okres do 3 miesięcy i rozwiązuje się z nadejściem umówionego terminu. Jest ona szczególnie łatwa do rozwiązania z uwagi na krótkie okresy wypowiedzenia (*vide* art. 34 k.p.) i brak wymogu istnienia przyczyny wypowiedzenia¹²². Z tego względu, że Kodeks pracy ustanawia

¹²¹ J. Stelina, Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony, Państwo i prawo, Wolters Kluwer, Warszawa 2015, s. 50.

¹²² Por. K. Jaśkowski, *Kodeks pracy, Komentarz...op. cit.*, s. 163. Kodeks pracy przewiduje, że taką umowę można rozwiązać za trzydniowym okresem wypowiedzenia, gdy okres próbny nie przekraczał dwóch tygodni, tygodniowym, gdy przekraczał dwa tygodnie oraz dwutygodniowym, przy umowie trzymiesięcznej.

maksymalny czas trwania umowy o pracę na okres próbny, zawarcie kolejnej umowy tego rodzaju przez te same strony może być uważane za obejście prawa. Skutkiem tego tę drugą umowę traktuje się na ogół jako umowę zawartą na czas nieokreślony¹²³.

Główną korzyścią dla pracownika jest uzyskanie, mimo krótkiego czasu trwania umowy, zabezpieczenia społecznego charakterystycznego dla umowy o pracę. Dodatkowo ma on szansę wykazania się, licząc na dłuższe zatrudnienie. Umowa ta ma też pewne zalety dla pracodawcy, który dzięki skróconemu okresowi wypowiedzenia może zatrudnić pracownika bez obawy, że w sytuacji rezygnacji z jego dalszego zatrudnienia, pojawi się trudność z rozwiązaniem umowy. Wadą zatrudnienia na okres próbny jest podobnie, jak w przypadku umowy na czas określony, brak pewności pracownika czy zatrudnienie będzie kontynuowane. W przypadku obciążeń podatkowych oraz z tytułu zabezpieczenia społecznego zastosowanie znajdują przepisy ogólne. Tabela 2.4 obrazuje zalety i wady pracy wykonywanej na czas próbny.

Tabela 2.4. Zalety i wady pracy na czas próbny

	Zalety	Wady
Po stronie pracodawcy	- Zmniejszenie konsekwencji błędnej rekrutacji	- Możliwe mniejsze zaangażowanie pracownika
Po stronie pracownika	- Szansa na stałe zatrudnienie w przyszłości - Możliwość sprawdzenia się w nowym środowisku pracy - Uprzywilejowana pozycja przed sądem pracy - Ograniczona odpowiedzialność odszkodowawcza	- Mniejsza szansa na stałe zatrudnienie

Źródło: Opracowanie własne.

Wypowiedzenia umowy na okres próbny nie trzeba uzasadniać, natomiast jeśli takiego wypowiedzenia dokonuje pracodawca, zamieszcza on w wypowiedzeniu pouczenie o możliwości wniesienia odwołania do sądu pracy.

¹²³ K. Jaśkowski, *Kodeks pracy, Komentarz... op. cit.*, s. 163-167. W wyroku z dnia 26 sierpnia 1999 r. (sygn. akt I PKN 215/99, OSNAPiUS 2000, nr 24, poz. 890), Sąd Najwyższy stwierdził, iż ustalenie, że strony zawarły umowę o pracę na okres próbny w celu obejścia przepisów prawa, powoduje nieważność postanowienia określającego rodzaj umowy. W konsekwencji umowę taką należy uważać za zawartą na czas nieokreślony, chyba że zgodnym zamiarem stron było zawarcie terminowej umowy o pracę. Z uwagi na cel i funkcje umowy na okres próbny za dopuszczalne należy uznać zawarcie drugiej takiej umowy, jeżeli jej przedmiotem jest odmienny rodzaj pracy lub inne stanowisko w porównaniu z pierwszą umową na okres próbny. Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2013 r., sygn. akt II PK 358/12, SIP Lex nr 1375650. Należy także przyjąć, że w nieprzekraczalnych granicach 3 miesięcy te same strony mogą zawierać kolejne umowy na okres próbny, gdyż w istocie są one przedłużeniem czasu trwania pierwszej umowy.

3.4. Zlecenie

Odmienne niż w przypadku prawa pracy uregulowane prawem cywilnym stosunki charakteryzują się zdecydowanie większą swobodą stron w zakresie kształtowania ich treści¹²⁴. W miejsce norm jednostronnie bezwzględnie obowiązujących w przepisach Kodeksu cywilnego dominują zdecydowanie normy względnie obowiązujące. Strony w drodze porozumienia określają wzajemne prawa i obowiązki, jak również zasady ustania łączącego ich stosunku oraz kwestie związane z ponoszeniem odpowiedzialności odszkodowawczej. W tym zakresie przepisy Kodeksu cywilnego stanowią jedynie swoisty wzorzec, którym mogą się strony posilkować wprost lub z modyfikacjami. Również w sytuacji, gdy w treści umowy nie wszystkie kwestie zostały uregulowane, przepisy te stanowią punkt odniesienia. W przypadku stosunków cywilnoprawnych inaczej też kształtują się obciążenia podatkowe oraz z tytułu ubezpieczeń społecznych i są one zdecydowanie niższe niż w przypadku pracy w pełnym wymiarze czasu, pracy na czas nieokreślony i jej pochodnych. Do najpopularniejszych rodzajów tego typu umów wykorzystywanych jako postać nietypowych form zatrudnienia należy umowa zlecenia, umowa o dzieło i umowa agencyjna.

Umowa zlecenia należy do form zatrudnienia, w których świadczenie jednej ze stron polega na usługach, czyli spełnianiu czynności dla innej osoby¹²⁵. Zlecenie jest umową konsensualną, dwustronnie zobowiązującą, odpłatną lub nieodpłatną¹²⁶. Zlecenie nie wymaga zachowania formy szczególnej, niezależnie od tego, co jest przedmiotem zleczonej czynności. Ta forma może być zatem zawarta w dowolny sposób, pisemnie, a także przez dorozumiane oświadczenia woli i milczenie. Ustawa nie stawia ograniczeń podmiotowych. Zarówno po stronie dającego, jak i przyjmującego zlecenie mogą wystąpić wszelkie kategorie podmiotów prawa cywilnego, w tym zarówno przedsiębiorcy, jak i inne podmioty¹²⁷.

¹²⁴ Zgodnie z treścią art. 353¹ k.c. strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z istnieniem swobody umów zobowiązaniowych związana jest dyrektywa interpretacyjna, w myśl której większość norm prawa zobowiązań odnoszących się do umownych stosunków zobowiązaniowych ma charakter dyspozytywny (względnie wiążący) i służy jedynie uzupełnianiu treści stosunku prawnego o takie niezbędne elementy, które zostały pominięte przez strony w treści czynności prawnej. Por. Komentarz P. Machnikowskiego [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, C.H. Beck Warszawa, 2014, s. 540-545.

¹²⁵ Przepisy o zleceniu (art. 734-749 k.c.) mają rozszerzony zakres zastosowania, należy je bowiem stosować nie tylko do umowy zlecenia, ale także, odpowiednio, do nieuregulowanych umów o świadczenie usług (art. 750 k.c.) oraz odpowiednio i subsydiarnie, do umowy spedycji (art. 796 k.c.).

¹²⁶ Jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie. W przypadku, gdy „nie ma obowiązkowej taryfy, a nie umówiono się co do wysokości wynagrodzenia, należy się wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy”.

¹²⁷ Jeżeli dla skutecznego dokonywania zleconych czynności prawo wymaga kwalifikacji szczególnych (np. wpisu na listę adwokatów czy radców prawnych), ich brak po stronie przyjmującego zlecenie nie powoduje nieważności umowy, ale, w razie jej niewykonania z tej przyczyny, może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą. Por. komentarz P. Machnikowskiego, [w:] *Kodeks cywilny... op. cit.*, s. 734.

Treść łączącego strony stosunku prawnego nie może wypełniać przesłanek umowy o pracę, bowiem wtedy stosunek ten pomimo nazwy regulowany jest nie reżimem prawa cywilnego, lecz prawa pracy. Z reguły inspekcje pracy oraz sądy pracy kwestionują umowy zlecenia, jeżeli zleceniobiorca jest zobowiązany do pracy w określonym miejscu i w określonych godzinach, w sposób ciągły, a także wykonując powierzone zadania poddany jest bieżącemu nadzorowi zleceniodawcy oraz nie ma wystarczającej samodzielności¹²⁸. Sąd Apelacyjny w Krakowie zidentyfikował następujące różnice pomiędzy umową zlecenia a umową o pracę, tj. zleceniobiorcą może być zarówno osoba fizyczna, jak i prawna, podczas gdy pracownikiem może być wyłącznie osoba fizyczna, stosunek pracy ma zawsze odpłatny charakter, pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia za pracę. Przy zleceniu może się zdarzyć, że praca będzie miała charakter nieodpłatny, jeżeli strony tak ustalą. Natomiast wynagrodzenie za pracę podlega szczególnej ochronie przewidzianej Kodeksem pracy. Gwarantowany jest także minimalny poziom wynagrodzenia pracowniczego. Wynagrodzenie wynikające z umowy zlecenia musi także spełniać przepisy o minimalnej stawce godzinowej, ale pracodawca nie jest obciążony w tak szerokim zakresie ryzykiem gospodarczym, socjalnym i technicznym, jak przy zatrudnieniu na umowę¹²⁹.

Umowa zlecenia określana jest mianem umowy starannego działania. Oznacza to, iż ważna jest wykonana praca (wykonanie czynności) na rzecz zleceniodawcy. Wykonując zlecenie, zleceniobiorca korzysta z większej swobody i samodzielności niż pracownik zatrudniony na umowę o pracę, co stanowi niewątpliwie zaletę. Brak jest również zależności i ciągłości charakterystycznej dla typowej pracy. Umowa o pracę zakłada, że praca musi być świadczona osobiście, zleceniodawca może natomiast powierzyć wykonywanie zlecenia osobie trzeciej - zastępcy. Kodeks cywilny przyjmuje możliwość przyjęcia wspólnego zlecenia.

Wad tej formy zatrudnienia jest kilka. Spory wynikające ze stosunku pracy rozpoznawane są przed sądem pracy, z umów zlecenia przed sądem cywilnym, który nie stosuje preferencyjnych zasad dla osób zatrudnionych (np. koszt postępowania procesowego). Pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę łatwiej jest dochodzić roszczeń od pracodawcy, gdyż z reguły nie ponosi on opłat sądowych, natomiast w przypadku zlecenia uiszczyć je musi wnoszący pozew. W ramach stosunku pracy pracownikowi przysługuje szereg uprawnień, z których zleceniobiorcy mogą korzystać wyłącznie na zasadzie dobrowolności zleceniodawcy, w ramach swobody zawierania umów. Należą do nich m.in. prawo do urlopów,

¹²⁸ Por. A. Kowalska, A. Szafran, M. Czeredys-Wójtowicz, A. Kowalski, *Szczególne formy zatrudnienia...op. cit.*, s. 46-47.

¹²⁹ Por. E. Bąk, *Nietypowe formy..., op. cit.*, s. 76-77.

prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, prawo do odprawy i nagród, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Umowa zlecenia nie musi mieć formy pisemnej, co może powodować nadużycia ze strony pracodawcy. W przypadku ustnej umowy o pracę zawsze istnieje obowiązek jej pisemnego potwierdzenia przez pracodawcę najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. Umowa zlecenie umożliwia również zmniejszenie kosztu obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego w przypadku, gdy osoba zawarła wcześniej inną obowiązującą umowę. Jednak ma ta również swoje negatywne konsekwencje w przypadku, gdy po osiągnięciu wieku emerytalnego wysokość świadczeń jest na tyle niska, że konieczna jest pomoc publiczna. Umowa zlecenia stanowi atrakcyjną postać nietypowej formy zatrudnienia, ale zakres jej wykorzystania powinien być co do zasady ograniczony do sytuacji, kiedy strony łączy stosunek krótkotrwały lub jednorazowy, bądź też zleceniobiorcą jest podmiot, który zawodowo wykonuje tego typu zlecenia (świadczy usługi) na rzecz wielu podmiotów. Tabela 2.5. obrazuje zalety i wady umowy zlecenia.

Tabela 2.5. Zalety i wady umowy zlecenia

	Zalety	Wady
Po stronie pracodawcy	<ul style="list-style-type: none"> - Elastyczność kosztowa przy zatrudnieniu osób uczących się do 26 roku życia - Elastyczność ilościowa - Elastyczność funkcjonalna 	<ul style="list-style-type: none"> - Możliwe mniejsze zaangażowanie pracownika - Wyższe ryzyko odejścia pracownika
Po stronie pracownika	<ul style="list-style-type: none"> - Swoboda dysponowania czasem 	<ul style="list-style-type: none"> - Mniejsza szansa na stałe zatrudnienie - Brak urlopu - Możliwość braku ubezpieczenia chorobowego - Możliwy brak szkoleń pracowniczych - Niższe świadczenia emerytalno-rentowe - Brak minimalnego wynagrodzenia

		- Zasady ogólne z Kodeksu cywilnego w zakresie ponoszenia odpowiedzialności
--	--	---

Źródło: Opracowanie własne.

3.5. Dzieło

Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia (art. 627 k.c. *in fine*). Dzieło powinno zostać wykonane osobiście przez przyjmującego zamówienie (645 § 1 k.c.). Dzieło jest jednym z instrumentów służących wymianie dóbr majątkowych. Ma ona doprowadzić do powstania oznaczonego dzieła i następnie jego wydania zamawiającemu. Jest to umowa zobowiązująca o charakterze wzajemnym, w której odpłatność - obowiązek zapłaty wynagrodzenia przez zamawiającego należy do jej elementów przedmiotowo istotnych, konsensualna, skoro do jej zawarcia wystarczające są zgodne oświadczenia zamawiającego i przyjmującego zamówienie. Nie występują tu żadne szczególne wymagania podmiotowe dotyczące przyjmującego zamówienie. Dla właściwego opisu omawianej formy zatrudnienia istotne jest wyjaśnienie, na czym polega dzieło, którego powinność wykonania ciąży na przyjmującym zamówienie. Pozwoli ono bowiem odróżnić tę umowę od zlecenia czy innych podobnych stosunków zobowiązaniowych. Obowiązkiem przyjmującego zamówienie jest stworzenie dzieła, które w chwili zawierania umowy jeszcze nie istnieje. Przy czym, wedle omawianego przepisu, chodzi tu nie o jakiegokolwiek dzieło, ale o oznaczone, czyli takie, które będzie zawierać cechy wskazane przez strony umowy (indywidualizacja dzieła)¹³⁰.

Z wykonaniem dzieła nie wiąże się obowiązek ubezpieczenia społecznego lub zdrowotnego. Wyjątkiem od tej reguły jest umowa podpisana z własnym pracodawcą. Mniejsze są również obciążenia z tytułu danin publicznych, gdy przedmiotem jest dzieło autorskie z uwagi na wyższe koszty uzyskania przychodu.

W odróżnieniu od umowy zlecenia, umowa o dzieło wymaga, by starania przyjmującego zamówienia doprowadziły do konkretnego, w przyszłości indywidualnie oznaczonego rezultatu jako koniecznego do osiągnięcia. Nie wynika zatem (jak w umowie o

¹³⁰ Por. M. Zagrobelny, *Kodeks cywilny. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2016, s. 1248. Indywidualizacji dzieła można też dokonać przez odwołanie się do obowiązujących norm czy też standardów. Niekiedy konieczne będzie sięgnięcie do panujących zwyczajów.

dzieło), lecz starania w celu osiągnięcia tego wyniku, są elementem wyróżniającym dla umowy zlecenia, tj. przedmiotem istniejącym¹³¹.

Dzieło od typowej pracy odróżniają analogiczne przesłanki, jak w przypadku umowy zlecenia. Umowa o dzieło jest umową rezultatu, ma charakter świadczenia jednorazowego, umowa o pracę zaś ma charakter świadczenia ciągłego i jest umową starannego działania. Pracownik zobowiązuje się jedynie do wykonywania pracy lub pozostawania w gotowości do pełnienia pracy. Wykonując umowę o dzieło, przyjmujący zamówienie korzysta z daleko posuniętej swobody i samodzielności, podczas gdy pracownik zatrudniony na umowę o pracę podlega ograniczeniom co do miejsca, czasu i sposobu świadczenia pracy. Zarówno dzieło, jak i typowa praca podlegają obowiązkowi wynagradzania. Jednakże w przypadku dzieła wynagradza się rezultat, wykonane dzieło. Wynagrodzenie za pracę ustalone jest zgodnie z ilością, jakością i rodzajem wykonywanej pracy i należne jest pracownikowi niezależnie od wyniku ekonomicznego pracodawcy. Zawsze gwarantowane jest także określone minimalne wynagrodzenie. W przypadku dzieła całkowite ryzyko (ekonomiczne) spoczywa na wykonawcy dzieła. Przy zatrudnieniu pracowniczym ryzyko takie obciąża pracodawcę. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy, w większości wypadków ograniczona jest do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. W przypadku nienależytego wykonania dzieła odpowiedzialność odszkodowawcza regulowana jest na zasadach ogólnych przewidzianych w Kodeksie cywilnym.

W ramach stosunku pracy pracownikowi przysługuje szereg uprawnień, z których wykonujący dzieło mogą korzystać wyłącznie na zasadzie dobrowolności zamawiającego, w ramach swobody zawierania umów. Ponadto tak, jak w przypadku umowy zlecenia sądem właściwym do rozpatrywania sporów pomiędzy stronami będzie sąd cywilny ze wszystkimi konsekwencjami, tj. co do zasad obliczania opłaty sądowej (w pełnej wysokości), naliczania kosztów postępowania i rodzaju postępowania (spory pracownicze rozpatrywane są przez sądy pracy w postępowaniu odrębnym w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych). Zaletą pracy wykonywanej na podstawie umowy o dzieło jest zwolnienie z obowiązków i świadczeń regulowanych przepisami Kodeksu pracy a nieobowiązujących w przypadku umowy o dzieło. Ponadto, wynagrodzenie przysługuje wykonawcy jedynie za osiągnięcie rezultatu, co jest korzystne z punktu widzenia pracodawcy i motywuje osobę zatrudnioną.

¹³¹ Por. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 21 grudnia 1993 r., sygn. akt III Aur 357/93, OSAiSN 1994, nr 6, poz. 49, s. 63.

Umowa o dzieło często traktowana jest jako sposób obchodzenia prawa pracy¹³². Na przykładzie tej umowy najlepiej widać kontrast między możliwością uniknięcia wyższych danin publicznych z jednej strony, a z drugiej brakiem świadczeń społecznych i zdrowotnych, a także brakiem solidarności społecznej ze względu na mniejsze od potencjalnych wpływy z tytułu składek, które nie są obowiązkowe. Ta postać nietypowej formy zatrudnienia winna znaleźć co do zasady zastosowanie w takich relacjach prawnych, gdzie celem jest uzyskanie efektu końcowego w postaci dzieła (w postaci materialnej lub niematerialnej). W efekcie najczęściej adresatami tego typu umowy będą twórcy w rozumieniu przepisów prawa autorskiego.

Główne zalety i wady zatrudnienia w oparciu o umowę o dzieło przedstawiono w Tabeli 2.6.

Tabela 2.6. Zalety i wady zatrudnienia poprzez wykonywanie dzieła

	Zalety	Wady
Po stronie pracodawcy	- Niższe koszty pracy - zapłata za efekt pracy	- Ograniczona kontrola nad wykonawcą dzieła
Po stronie pracownika	- Wyższe wynagrodzenie przez brak obowiązku odprowadzania składek ubezpieczeniowych	- Brak składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne - Ryzyko braku wynagrodzenia w przypadku niewykonania w całości dzieła

Źródło: Opracowanie własne.

3.6. Usługi agenta

Przez umowę agencyjną przyjmujący zlecenie (agent) zobowiązuje się, w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa, do stałego pośredniczenia, za wynagrodzeniem, przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy albo do zawierania ich w jego imieniu (art. 758 k.c.). Zobowiązanie agenta obejmuje samodzielne (w zakresie działalności swojego przedsiębiorstwa), stałe działanie (pośredniczenie) na rachunek dającego zlecenie oraz za wynagrodzeniem - przy zawieraniu z osobami trzecimi (klientami) umów na rzecz dającego zlecenie albo polegające na zawieraniu takich umów w imieniu dającego

¹³² Por. Z. Jacukowicz, *Kompleksowe zarządzanie pracą*, Wydawnictwo ODDK, Gdańsk 2004, s. 93.

zlecenie (art. 758 § 1). Jednocześnie do zawierania umów w imieniu dającego zlecenie oraz odbierania w jego imieniu oświadczeń woli wymagane jest umocowanie agenta (art. 758 § 2). Jest to umowa dwustronna, konsensualna, wzajemna i odpłatna. Umowa agencyjna jest rodzajem umowy między klientem a przedsiębiorcą, wykonującym zadania agenta. Wykonanie usługi może zatem stanowić formę realizacji szczególnych usług przez osoby samozatrudnione. Podstawą zatrudnienia agenta jest zaufanie. Wynika z tego obowiązki osobistego działania agenta (odpowiednio organu oraz pełnomocników agenta - osoby prawnej) na rzecz dającego zlecenie. Udział innych osób jest dopuszczalny, ale o tyle ograniczony, że wobec braku szczegółowego uregulowania należy w tym zakresie odwołać się do zasad z art. 758 k.c. regulującego odpowiednie kwestie w odniesieniu do zlecenia¹³³. Umowa agencyjna przedstawia się jako bardzo szczegółowo uregulowana w Kodeksie cywilnym umowa obrotu profesjonalnego (obie strony muszą być przedsiębiorcami), oparta o zasadę lojalności (zaufania)¹³⁴. Polskie prawo zna wyspecjalizowane odmiany agencji i form podobnych do agencji. Są one unormowane w przepisach pozakodeksowych¹³⁵.

Kodeks cywilny reguluje również kwestię wynagrodzenia agenta, które może być wypłacane jako prowizja lub na innych określonych zasadach. Wysokość ewentualnej prowizji zależy od wartości zawartych umów, ich liczby lub innych określonych w umowie parametrów. Przepisy wskazują, że w przypadku nieokreślenia w umowie wysokości prowizji, jest ona ustalana w oparciu o zwyczajowo przyjęte stawki dla danego rodzaju prac. Artykuł 761⁴ k.c. wskazuje, że agent nie może żądać prowizji, gdy oczywiste jest, że umowa z klientem nie zostanie wykonana na skutek okoliczności, za które dający zlecenie nie ponosi odpowiedzialności. Jeżeli prowizja została już agentowi wypłacona, podlega ona zwrotowi. Postanowienie umowy agencyjnej mniej korzystne dla agenta jest nieważne. Agent podczas

¹³³ Por. komentarz J. Jezioro, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 1403-1405.

¹³⁴ Zakres jej zastosowania obejmuje zasadniczo obrót profesjonalny, co stanowi istotne ograniczenie w porównaniu z umową zlecenia oraz umową o dzieło. Agent jest więc przedsiębiorcą i profesjonalistą w zakresie usług agencyjnych, a jego kontrahent przedsiębiorcą. Natomiast nie ma znaczenia to, w jakiej formie organizacyjno-prawnej strony umowy agencyjnej prowadzą swoją działalność gospodarczą. Może to być osoba fizyczna, osoba prawna oraz jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, ale posiadająca z mocy przepisów szczególnych zdolność prawną. Por. komentarz L. Ogiełło [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz Tom II*, red. K. Pietrzykowski, C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 520-523.

¹³⁵ Przykładowo pośrednictwo ubezpieczeniowe regulują przepisy art. 7 i nast. ustawy z 22 maja 2003 r. o pośrednictwie ubezpieczeniowym (Dz. U. 2003, nr 124, poz. 1154 ze zm.). Przepisy tej ustawy wprowadzają pojęcie "agenta ubezpieczeniowego", który działa na podstawie zawieranych z zakładem ubezpieczeń umów agencyjnych. Z kolei ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o usługach turystycznych (t.j. Dz. U. z 2004 r. Nr 223, poz. 2268 ze zm.) ustanawia "agenta turystycznego", a więc przedsiębiorcę, którego działalność polega na stałym pośrednictwie w zawieraniu umów o świadczenie usług turystycznych na rzecz przedsiębiorców - "organizatorów turystyki" posiadających zezwolenia w kraju lub na rzecz innych usługodawców posiadających siedzibę w kraju (art. 3 pkt 5 i 7 ustawy o usługach turystycznych).

wykonywania zadań jest samodzielny, dlatego współpraca w oparciu tę formę zatrudnienia wymaga wzajemnego zaufania, zwłaszcza klienta w stosunku do agenta¹³⁶. Umowa bowiem nie jest symetryczna względem stron, tak jak ma to miejsce przy zleceniu. Agent ma uprzywilejowaną pozycję, co w przypadku wystąpienia konfliktu, stawia go w lepszej sytuacji.

Istotnym, bo odróżniającym umowę agencyjną od zlecenia oraz form, do których stosuje się przepisy o zleceniu, elementem przedmiotowo istotnym jest stałość świadczonych usług przez agenta na rzecz dającego zlecenie. Element ten wiąże się z ciągłością stosunku z umowy agencyjnej, a także uzasadnia profesjonalny charakter agencji. Przez stałość należy rozumieć wielokrotność, powtarzalność objętych obowiązkiem agenta czynności prawnych lub faktycznych¹³⁷. Co do zasady ograniczona odpowiedzialność odszkodowawcza oraz regulacje podatkowe i te z tytułu ubezpieczeń społecznych są analogiczne jak w umowie zlecenia. Zalety i wady pracy w charakterze agenta przedstawione zostały w Tabeli 2.7.

Tabela 2.7. Zalety i wady pracy w charakterze agenta

	Zalety	Wady
Po stronie zleceniodawcy	- Brak konieczności nadzoru	- Konieczność zaufania dla czynności wykonywanych przez agenta - Brak swobody kształtowania jej treści (normy bezwzględnie wiążące i semiimperatywne w Kodeksie cywilnym)
Po stronie agenta	- Większa ochrona interesów agenta jako strony słabszej - Możliwość wynagrodzenia prowizyjnego promuje efektywność podejmowanych działań	- Możliwość pozostania bez wynagrodzenia w przypadku niepowodzenia w działaniu - Możliwość świadczenia usług wyłącznie jako przedsiębiorca - Konieczność samodzielnego odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne - Właściwy do rozstrzygnięcia sporów jest sąd pracy

Źródło: Opracowanie własne.

¹³⁶ Por. art. 760 k.c.

¹³⁷ Por. komentarz J. Jezioro, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 1405.

3.7. Praca tymczasowa

Praca tymczasowa polega na zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej. Bywa również traktowana jako okres próbny¹³⁸. W literaturze praca tymczasowa jest również określana mianem leasingu pracowniczego. Słowo leasing odnosi się jednak w języku potocznym bardziej do obrotu maszynami i urządzeniami. W przypadku relacji łączących osobę zatrudnioną z pracodawcą nie powinno się używać określeń mogących wskazywać na własność pracowników. System prawny oraz literatura przedmiotu informują wyraźnie, że podmiot zatrudniający nie może posiadać prawa do osoby pracownika, a jedynie do wykonywanej przez niego pracy. Zatem, właściwszym sformułowanie pozostaje praca tymczasowa.

Zasady kierowania pracownikami i osobami niebędącymi pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika reguluje przede wszystkim ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych¹³⁹. Zgodnie z art. 2 u.z.p.t. praca tymczasowa to wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

Ta forma pracy swoją popularność zyskała w Stanach Zjednoczonych w latach 60. XX wieku¹⁴⁰. Początkowo praca tymczasowa była postrzegana bardzo negatywnie, przez pryzmat nadużyć¹⁴¹ i dopiero w latach 70. udało się stworzyć podstawy prawne regulujące jej właściwe stosowanie¹⁴². Działalność agencji pracy tymczasowej stała się przedmiotem zainteresowania Światowej Organizacji Pracy, co w efekcie doprowadziło do uchwalenia Konwencji MOP nr 181 i Zalecenia MOP nr 188 w 1997 roku, które w całości zostały poświęcone temu zagadnieniu. Zgodnie z ich treścią agencje pracy tymczasowej stanowią swoiste prywatne biura pośrednictwa pracy, które może prowadzić zarówno osoba fizyczna, jak i prawna, niezależna od władz publicznych, zapewniająca określone usługi na rynku pracy, w tym także usługę,

¹³⁸ Por. D. Dörre-Nowak, S. Koczur, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – czy zmiany są konieczne?* Monitor Prawa Pracy, Nr 1, Warszawa 2005, s. 350-355.

¹³⁹ (Dz. U. 2003 nr 166 poz. 1608 ze zm.), dalej u.z.p.t.

¹⁴⁰ Por. E. Bąk, *Nietypowe formy...op. cit.*, s. 54.

¹⁴¹ Np. agencje pracy tymczasowej określane były nawet mianem współczesnych handlarzy niewolnikami.

¹⁴² Do roku 1999 w Grecji obowiązywał zakaz stosowania pracy tymczasowej. Obecnie żaden kraj europejski nie stosuje już takiego zakazu.

polegającą na zatrudnianiu pracowników w celu ich udostępnienia stronie trzeciej¹⁴³. Regulacje te umożliwiły szybki rozwój agencji pracy tymczasowych.

W Polsce pierwszym aktem prawnym umożliwiającym funkcjonowanie biur pośrednictwa pracy była ustawa o zatrudnieniu z dnia 29 grudnia 1989 r.¹⁴⁴. Co ciekawe ustawa zawierała zapis, że prowadzenie biur pośrednictwa pracy jako działalności gospodarczej jest zakazane, natomiast jednocześnie zezwalała na samo ich istnienie. Następnie ustawa o zatrudnieniu i bezrobociu z dnia 16 października 1991 r. zmieniła zakaz prowadzenia działalności gospodarczej w zakresie prowadzenia biur pośrednictwa pracy na zakaz prowadzenia pośrednictwa pracy w celach zysku¹⁴⁵. Kolejną zmianę wprowadziła ustawa z dnia 20 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o systemie oświaty¹⁴⁶. W ustawie tej wprowadzono możliwość prowadzenia agencji pracy tymczasowych jako podmiotów wykonujących usługi w zakresie udostępniania zatrudnionych u siebie pracowników do wykonywania pracy na rzecz innych podmiotów, ustanowiono definicję agencji zatrudnienia obejmującą agencje pośrednictwa pracy, agencje doradztwa personalnego oraz agencje pracy tymczasowej, nałożono na ministra właściwego do spraw pracy obowiązek prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia oraz wydawania certyfikatów podmiotom znajdującym się w rejestrze, a także zakazano pobierać opłat od osób poszukujących pracy. Kompleksową regulację tego zagadnienia przyniosła dopiero ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Ustawa ta reguluje zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika¹⁴⁷. Zgodnie z art. 7 u.z.p.t. agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony. Aczkolwiek dopuszczalnym jest zawarcie umowy o charakterze cywilnoprawnym jednak tylko w przypadku, gdy jest to umowa właściwa ze względu na jej treść oraz sposób realizacji wynikających z niej praw i zobowiązań zarówno stron tej umowy, jak i pracodawcy

¹⁴³ Por. Art. 1. Konwencji MOP nr 181, Genewa 1997, dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k181.html> (dostęp 12.01.2015) oraz Zalecenie nr 188 z dnia 3 czerwca 1997 r, dotyczące prywatnych biur pośrednictwa, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z188.html> (dostęp 12.01.2015).

¹⁴⁴ Dz. U. Nr 75, poz. 446 ze zm. (obecnie nie obowiązuje).

¹⁴⁵ Dz. U. Nr 106, poz. 457 ze zm. (obecnie nie obowiązuje).

¹⁴⁶ Dz. U. z 2003 r. Nr 6, poz. 65 ze zm.

¹⁴⁷ Pod pojęciem pracodawcy użytkownika należy rozumieć pracodawcę lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie.

użytkownika¹⁴⁸. Pracownik tymczasowy nie może jednak wykonywać zadań szczególnie niebezpiecznych w rozumieniu Kodeksu pracy, pracować na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku, pracować na stanowisku pracy, na którym, w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, był zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownika musi uzgodnić z agencją na piśmie m. in. rodzaj pracy, kwalifikacje pracowników tymczasowych, okres wykonywania pracy, czas oraz miejsce pracy. Na tej podstawie pracownik tymczasowy kierowany jest do pracy. Na pracodawcy użytkownika spoczywają określone obowiązki, takie jak dostarczenie odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, zapewnienie napojów i posiłków profilaktycznych, przeprowadzanie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustalenie okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy. Pracodawca użytkownik przeprowadza także ocenę ryzyka zawodowego oraz informuje o tym ryzyku.

Z punktu widzenia zakreślonego obszaru badawczego na szczególną uwagę zasługuje art. 15 ust. 1 u.z.p.t. Zgodnie z treścią przywołanego artykułu pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Zgodnie z przepisami prawa pracownik tymczasowy nie może być zatrudniony na mniej korzystnych warunkach finansowych niż regularny pracownik pracodawcy użytkownika. Należy w tym miejscu podkreślić, że, zakładając nawet minimalną prowizję pobieraną przez agencję pracy tymczasowej za skierowanie pracownika do pracodawcy użytkownika za świadczoną usługę, pracownik tymczasowy kosztuje *de facto* więcej niż pracownik regularny. Jest to główna bariera w rozwoju tej formy zatrudnienia. Agencja pracy tymczasowej nie może bowiem wykazać pożądaney w oczach klienta prostej oszczędności związanej z taką usługą. Wobec powyższego praca tymczasowa ma szansę rozwoju wyłącznie w związku z pracami sezonowymi lub istotnymi wahaniami zapotrzebowania na pracę przez przedsiębiorstwo. Wynagrodzenie pracownika tymczasowego jest bowiem identyczne, jednak dodatkowym kosztem będzie marża agencji pracy tymczasowej. Rozwiązanie to hamuje rozwój pracy

¹⁴⁸ Por. M. Frączek, M. Łajczko, *Praca tymczasowa. Pytania i odpowiedzi cz. 1-2*, Służba Pracownicza, Warszawa 2004, Nr 5, s. 1-4; Nr 6, s. 11-12.

tymczasowej w Polsce. Część przedstawicieli doktryny i praktyki stoi na odmiennym stanowisku a mianowicie, że wymogi ustawowe są wystarczająco korzystne dla pracodawców użytkowników dzięki przeniesieniu kosztów rekrutacji i usprawnieniu tego procesu¹⁴⁹.

W pewnym zakresie praca tymczasowa może być uznawana za korzystniejszą dla pracowników niż umowa o pracę. Ustawa przewiduje bowiem większy wymiar urlopu należnego pracownikom tymczasowym niż osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Pracownikowi przysługują bowiem 2 dni urlopu za każdy miesiąc pozostawania do dyspozycji, co w skali roku daje łącznie 24 dni. Z punktu widzenia pracodawcy stanowi to dodatkowy koszt zatrudnienia. Wadą tego typu umowy dla agencji pracy tymczasowej są regulacje dotyczące odpowiedzialności za szkody wyrządzone przez pracownika tymczasowego. Pełną odpowiedzialność ponosi bowiem agencja pracy tymczasowej, która to dopiero ma regres względem sprawcy. Na niekorzyść działa także ograniczenie okresu zatrudnienia. Okres wykonywania pracy na rzecz jednego pracodawcy użytkownika został w art. 20 u.z.p.t. ograniczony i nie mógł być dłuższy niż 12 miesięcy w okresie kolejnych 36 miesięcy, co miało skłonić przedsiębiorców do zatrudniania na stałe pracowników tymczasowych¹⁵⁰. Po upływie tego czasu można stwierdzić, że pracownik tymczasowy staje się pracownikiem pracodawcy użytkownika w rozumieniu kodeksu pracy¹⁵¹. Przepis miał na celu ochronę pracowników przed stałym zatrudnieniem w tej formie. Jednak analizując wcześniej omówione zapisy można stwierdzić, że przepis jest niekorzystny dla wszystkich stron. Pracownik jest pozbawiony możliwości kontynuowania zatrudnienia w miejscu już poznanym. Agencja i użytkownik tracą natomiast możliwość zatrudnienia pracownika wdrożonego już w konkretnym miejscu pracy.

Z pracy tymczasowej przedsiębiorstwa korzystają często w następujących sytuacjach:

- Zatrudnienie w branżach sezonowych lub przy pracach sezonowych
- Zatrudnienie specjalisty o rzadkich umiejętnościach na krótki okres czasu
- Obniżenie kosztów związanych z pracą w nadgodzinach
- Przy rutynowych pracach o dużej fluktuacji kadr
- Podczas procesu trwania rekrutacji na stanowisko, gdzie istnieje wakat (nie chcąc dopuścić do zmniejszenia wydajności pracy w tym okresie)

¹⁴⁹ Por. E. Bąk, *Nietypowe formy...op. cit.*, s. 59-60.

¹⁵⁰ Por. D. Makowski, *Zatrudnienie pracowników tymczasowych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, Nr 12, Warszawa 2003.

¹⁵¹ A. Sobczyk, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, Nr 4, Warszawa 2004, s. 35.

- W celu sprawdzenia pracownika przed jego zatrudnieniem na etat¹⁵².

Biorąc pod uwagę ograniczenia zapisane w art. 2 i art. 20 można stwierdzić, że ustawa nie traktuje pracy tymczasowej jako formy zatrudnienia umożliwiającą uelastycznienie polskiego rynku pracy. Co więcej, praca tymczasowa dzięki już funkcjonującym zapisom gwarantującym pracownikom tymczasowym warunki pracy charakterystyczne dla pracowników regularnych ma potencjał by stać się jednym z filarów polskiego rynku pracy. Przede wszystkim przedsiębiorcy stosujący pracę tymczasową są na tyle zadowoleni z jej rezultatów, że systematycznie zwiększają jej udział w swoich organizacjach. Ponadto przedsiębiorstwa dzięki uzyskaniu większej elastyczności mogą osiągać lepsze wyniki na wspólnym rynku Unii Europejskiej, dzięki czemu mogą rozwinąć zakres działalności i co za tym idzie zwiększać zatrudnienie¹⁵³.

Praca tymczasowa daje możliwość dostosowania stanu zatrudnienia (bez formalnego zwiększania etatów) do aktualnych, często zmiennych potrzeb. Pracodawca nie ponosi kosztów związanych z administrowaniem sprawami związanymi z ubezpieczeniami społecznymi oraz dokumentacją pracowniczą. Dla pracowników tymczasowych to szansa dotarcia i nabrania doświadczenia w renomowanych miejscach pracy, co w konsekwencji poprawia ich pozycję na rynku pracy. Zalety i wady pracy tymczasowej są przedstawione w Tabeli 2.8.

Tabela 2.8. Zalety i wady pracy tymczasowej

	Zalety	Wady
Po stronie pracodawcy użytkownika	<ul style="list-style-type: none"> - Wyższa elastyczność niż przy stałej umowie o pracę - Szybsze wejście na nowe rynki dzięki możliwości pozyskania personelu przez agencje pracy tymczasowej 	<ul style="list-style-type: none"> - Możliwe mniejsze zaangażowanie pracownika - Brak stabilnej relacji z wykonawcą - Ograniczenia pracy u jednego użytkownika - Powiększone o marżę agencji koszty płacowe w porównaniu do pracownika tradycyjnego
Po stronie pracownika	<ul style="list-style-type: none"> - Możliwość sprawdzenia się w nowym środowisku pracy 	<ul style="list-style-type: none"> - Mniejsza szansa na stałe zatrudnienie

¹⁵² Por. A. Bulik, *Leasing pracowniczy – nowa forma zatrudnienia* [w.] *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, red. L. Machol-Zajda, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001, s. 131-132.

¹⁵³ Por. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej *Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2012*, Warszawa 2013, s. 20.

	- Gwarancja urlopu - Ułatwienie w poruszaniu się po wspólnotowym rynku pracy	- Ograniczenia w czasie pracy u jednego użytkownika
--	---	---

Źródło: Opracowanie własne.

3.8. Samozatrudnienie

Niekiedy następuje odejście od pracowniczego świadczenia pracy na rzecz wykonywania jej w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej jako czynności zleconych przez dotychczasowego pracodawcę. Ten typ zatrudnienia realizowany przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą reguluje ustawa Prawo przedsiębiorców z dnia 6 marca 2018 r. Tego typu relacja jest określana mianem samozatrudnienia, a w literaturze anglojęzycznej jest nazywane *freelance*. W Polsce brakuje legalnej definicji samozatrudnienia, co wiąże się z faktem, że polski ustawodawca nie wyróżnia spośród przedsiębiorców podmiotów prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą na rzecz jednego podmiotu gospodarczego, w szczególności dotychczasowego pracodawcy. W literaturze przedmiotu jedynie wypracowano stanowisko w tym zakresie. K. Lis definiuje samozatrudnienie jako świadczenie usług dla jednego lub głównie dla jednego przedsiębiorcy, w ramach prowadzonej przez świadczonego usługi działalności gospodarczej¹⁵⁴. H. Tuchołka określa samozatrudnienie jako prowadzenie przez osobę fizyczną działalności gospodarczej wykonywanej osobiście, czyli bez zatrudnienia pracowników¹⁵⁵. Autor wskazuje, że działalność taka zazwyczaj dotyczy świadczenia usług i tylko rzadko samozatrudnieni podejmują działalność produkcyjną. M. Moszyński i H. Ritter traktują samozatrudnienie jako działalność osoby na własny rachunek, która przyjmuje i realizuje zadania od jednego lub kilku zleceńodawców, w siedzibie jego firmy lub poza nią¹⁵⁶. Istotne jest, aby działalność ta była prowadzona zarobkowo. Celem działalności gospodarczej ma być przysporzenie zysku przedsiębiorcy¹⁵⁷.

W doktrynie wskazuje się, że rozwój samozatrudnienia wiąże się z chęcią obniżenia kosztów pracy i kosztów pozapłacowych po stronie pracodawcy¹⁵⁸. Podnosi się również

¹⁵⁴ Por. K. Lis, *Samozatrudnienie i inne formy minimalizacji kosztów pracy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2004, s. 9.

¹⁵⁵ Por. H. Tuchołka, *Samozatrudnienie*, Monitor Prawa Pracy, Nr 10, Warszawa 2004, s. 272.

¹⁵⁶ M. Moszyński, H. Ritter, *Niezależni współpracownicy firmy jako wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, Warszawa 2003, s. 58.

¹⁵⁷ M. Waligórski, *Nowe prawo działalności gospodarczej*, Ars boni et aequi, Poznań 2001, str. 88.

¹⁵⁸ E. Bąk, *Nietypowe formy...*, *op. cit.*, s. 86.

krytykę, że „w przeważającej większości przypadków w Polsce samozatrudnieni są tylko pozornymi przedsiębiorcami, gdyż pod namową czy też presją dotychczasowego pracodawcy, podejmują działalność gospodarczą, której przedmiotem są ich dotychczasowe obowiązki pracownicze”¹⁵⁹. Zarzutom tym nie można odmówić słuszności. Nie zmienia to jednak faktu, że sama idea samozatrudnienia pozostaje słuszną pod warunkiem jednak, że nie jest nadużywana przez silniejszą stronę stosunku prawnego, którym jest najczęściej podmiot występujący w roli pracodawcy, który zmusza swojego potencjalnego lub aktualnego pracownika do podjęcia z nim współpracy właśnie w takiej formie. Prowadzi to *de facto* do obejścia przepisów prawa pracy.

Wyniki wskazują, że do głównych przyczyn podejmowania samozatrudnienia należą oczekiwanie na wyższe dochody i poprawa sytuacji ekonomicznej, chęć bycia niezależnym, „syndrom ucieczki w przód”, gdy samozatrudnienie jawi się jako alternatywa dla zagrożonego lub utraconego miejsca pracy, samozatrudniony może świadczyć usługi na rzecz więcej niż jednego podmiotu, istnieje swoboda w sposobie organizacji własnej pracy, można powierzyć wykonywanie usług innej osobie, możliwy jest wybór korzystniejszej formy opodatkowania¹⁶⁰. Samozatrudniony staje się odpowiedzialny za własne ubezpieczenie społeczne oraz prowadzenie dokumentacji podatkowej.

Do głównych zalet samozatrudnienia oprócz obniżenia kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa zalicza się pozytywne oddziaływanie prowadzenia działalności gospodarczej na rozwój samozatrudnionego. Uczy bowiem przedsiębiorczości, samodzielności, pracowitości, odpowiedzialności za własne działania, a przede wszystkim uczy, że uzyskiwane dochody są zależne od nakładów pracy¹⁶¹. Do wad zalicza się przede wszystkim brak uprawnień do urlopu wypoczynkowego, uprawnień do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz takich świadczeń, jak premie nagrody, dodatki, odprawy, brak gwarancji płacy minimalnej, wynagrodzenie zależy m.in. od zdolności negocjacyjnych¹⁶². Pozostałe zalety i wady samozatrudnienia przedstawione są w Tabeli 2.9.

¹⁵⁹ *Ibidem*, s. 86-87.

¹⁶⁰ Por. PARP, *Samozatrudnienie*, PARP, Warszawa 2004, s. 92, E. Bąk, *Nietypowe formy...*, *op. cit.*, s. 91.

¹⁶¹ Por. H. Tuchołka, *Samozatrudnienie...*, *op. cit.*, s. 274.

¹⁶² Por. PARP, *Samozatrudnienie*, Warszawa 2004, E. Bąk, *Nietypowe formy... op. cit.*, s. 90-91.

Tabela 2.9. Najważniejsze zalety i wady samozatrudnienia

	Zalety	Wady
Po stronie pracodawcy	- Wyższa elastyczność niż przy stałej umowie o pracę	- Możliwe poszukiwanie innych pracodawców przez pracownika
Po stronie samozatrudnionego	- Możliwość sprawdzenia się w roli przedsiębiorcy	- Mniejsza szansa na stałe zatrudnienie - Większa liczba obowiązków w związku z prowadzeniem działalności gospodarczej - Brak urlopu - Brak wynagrodzenia za nadliczbowe godziny pracy - Ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej

Źródło: Opracowanie własne.

3.9. Praca nakładcza

Praca nakładcza polega na wytwarzaniu przez wykonawcę przedmiotów lub ich części z powierzonego przez nakładcę materiału, albo na świadczeniu usług na polecenie i rachunek zlecającego¹⁶³. Najczęściej stosuje się ją do wykonywania prac manualnych, które wiążą się z wykonywaniem wyrobów, ich konserwacją lub naprawą. Różnica między pracą nakładczą a pracą wykonywaną na podstawie umowy o pracę polega na tym, że wykonawcy mogą wykonywać powierzoną im pracę w domu lub lokalu nakładcy w dowolnie ustalonym czasie, samodzielnie lub przy pomocy innych osób, bez bieżącego nadzoru nakładcy. Nakładca ma obowiązek dostarczenia wykonawcy wszystkich niezbędnych, materiałów i narzędzi, a także wypłacić ekwiwalent w przypadku, gdy wykonawca wykorzystuje własne narzędzia. Wyraźne są zatem pewne podobieństwa do telepracy.

Początki wykonywania pracy nakładczej sięgają czasów średniowiecza, jednak ponowny wzrost zainteresowania tą formą pracy nastąpił w okresie Wielkiego Kryzysu, kiedy rzesze robotników pozostających bez pracy zaczęły podejmować pracę nakładczą¹⁶⁴. Kojarzenie pracy nakładczej z osobami żyjącymi w trudnych warunkach jest związane

¹⁶³ Por. E. Bąk, *Nietypowe formy...*, op. cit., s. 93.

¹⁶⁴ *Ibidem*.

z faktem, że w okresie powojennym w systemie tym zatrudniano często emerytów, rencistów, a także inwalidów wojennych¹⁶⁵. Współcześnie maleje zainteresowanie pracą nakładczą. W ciągu minionej dekady w porównaniu do lat 80. XX wieku w Polsce zanotowano dziesięciokrotny spadek liczby osób zatrudnionych w ten sposób¹⁶⁶. Wykonywanie pracy nakładczej regulowane jest Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą¹⁶⁷. Zatrudnienie na w charakterze pracy nakładczej gwarantuje podobne uprawnienia jak przy umowie o pracę w zakresie wyrażnie uregulowanym¹⁶⁸. E. Bąk dostrzega szansę rozwoju pracy nakładczej. Zauważa, że w warunkach wysokiego bezrobocia system pracy nakładczej daje szansę na utworzenie nowych miejsc pracy przy niewielkich nakładach kapitałowych. Daje także możliwość na szybką zmianę asortymentu zgodnie z potrzebami rynku. Zmianie ulegną jednak narzędzia służące do jej wykonania. Rozwój technologii i zapotrzebowanie na produkty zaawansowane technologicznie sprawi bowiem, że system nakładczy będzie odchodził od prostych czynności produkcyjnych na rzecz nowoczesnych, wymagających wysokich kwalifikacji i umiejętności, co przybliżyć ma pracę nakładczą do telepracy¹⁶⁹. Wizja rozwoju pracy nakładczej i powrót jej popularności wydają się jednak nazbyt optymistyczna. Wykorzystanie nowych technologii do produkcji wymaga bowiem odpowiednio przygotowanego i równie zaawansowanego miejsca pracy, wyposażonego zgodnie z precyzyjnymi wymogami, co może zniechęcać przedsiębiorców do stosowania pracy nakładczej, która wiąże się ze zmniejszoną kontrolą nad wykonawcami. Zalety i wady pracy nakładczej przedstawione zostały w Tabeli 2.10.

Tabela 2.10. Zalety i wady pracy nakładczej

	Zalety	Wady
Po stronie pracodawcy	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminacja bezpośredniej kontroli i nadzoru - Wysoka wydajność - Brak kosztów utrzymywania stacjonarnego miejsca pracy 	<ul style="list-style-type: none"> - W praktyce możliwość stosowania pracy nakładczej dotyczy powtarzalnych i prostych prac

¹⁶⁵ Por. K. Firlej, *System pracy nakładczej jako jedna z form aktywizacji zatrudnienia w środowiskach lokalnych w Polsce i Niemczech*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1999, s. 29-35.

¹⁶⁶ Por. E. Bąk, *Nietypowe formy...*, *op. cit.*, s. 93.

¹⁶⁷ Dz. U. z 1976 r., poz. 19. ze zm.

¹⁶⁸ Por. Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003, s. 118.

¹⁶⁹ Por. E. Bąk, *Nietypowe formy...*, *op. cit.*, s. 96.

Po stronie pracownika	- Swoboda dysponowania czasem - Brak kontroli	- Konieczność organizacji własnego stanowiska pracy
-----------------------	--	---

Źródło: Opracowanie własne.

3.10. Kontrakt menedżerski

Kontrakt menedżerski jest formą zatrudnienia menedżerów zobowiązujących się za wynagrodzeniem do zarządzania przedsiębiorstwem. Polski ustawodawca nie zdefiniował pojęcia kontraktu menadżerskiego. Jedynie w przepisach prawa podatkowego pojawia się ten termin¹⁷⁰. Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26 lipca 1991 r.¹⁷¹ w art. 13 pkt 9 wymienia kontrakt menedżerski wśród możliwych przychodów z działalności wykonywanej osobiście. W literaturze przedmiotu wskazują się, że kontrakt menadżerski jest to rodzaj zatrudnienia o świadczeniu usług przez menedżera, który zobowiązuje się do stałego zarządzania przedsiębiorstwem w jego imieniu i na jego rzecz za określonym wynagrodzeniem¹⁷². W doktrynie kontrakt menedżerski jest określany umową nienazwaną, gdyż nie zawiera pełnej regulacji w przepisach Kodeksu cywilnego. Jednak art. 750 k.c. wskazuje, że do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu¹⁷³. Cechy typowego kontraktu menedżerskiego to przede wszystkim samodzielność menedżera (zarządcy) oraz cel umowy, którym jest przeniesienie prowadzenia przedsiębiorstwa na menedżera z przyznaniem mu samodzielności działania w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem¹⁷⁴.

W kontrakcie menedżerskim zawierany z menedżerem powinny się znaleźć informacje dostosowane do konkretnej sytuacji, postanowienia ogólne, przedmiot kontraktu, miejsce zatrudnienia, wykaz obowiązków zarządcy, wykaz obowiązków przedsiębiorcy, ograniczenia obowiązujące zarządcę, zasady zastąpienia zarządcy, kryteria oceny wyników

¹⁷⁰ Por. Z. Kubot, *Kontrakty menedżerskie jako pojęcie prawne*, Państwo i Prawo, Nr 4, Warszawa 2003, s. 57.

¹⁷¹ Dz. U. z 1991 r., poz. 350 ze zm.

¹⁷² Por. A. Kowalska, A. Szafran, M. Czeredys-Wójtowicz, A. Kowalski, *Szczególne formy...*, s. 32-33. Pojęcie kontrakt menedżerski użyto po raz pierwszy w polskim ustawodawstwie w ustawie z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej i taką formę przejęto za podstawę powierzenia zarządzania instytucją kultury (Dz. U. z 1991 r., poz. 493). Pojawiło się również w ustawie z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U z 1997 r., poz. 932 ze zm.) oraz w ustawie z dnia 24 lipca 1998 r. o zmianie niektórych ustaw określających kompetencje organów administracji publicznej w związku z reformą ustroju państwa (Dz. U. z 1998 r., poz. 668 ze zm.).

¹⁷³ Por. W. Musiański (red.), *Komentarz do Kodeksu pracy*, C. H. Beck, Warszawa 2010, s. 13.

¹⁷⁴ Por. A. Kowalska, A. Szafran, M. Czeredys-Wójtowicz, A. Kowalski, *Szczególne formy...*, s. 33.

zarządzania, czas trwania zatrudnienia, wysokość wynagrodzenia zarządcy, świadczenia dodatkowe, w tym odprawy w przypadku ustania kontraktu, zakres tajemnicy obowiązującej zarządcę, zakaz konkurencji i prowadzenia dodatkowej działalności, odszkodowania, zakres ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej zarządcy, zasady zawieszania zarządcy, podstawy i tryb rozwiązania umowy, zabezpieczenie roszczeń wobec zarządcy, właściwość sądów, reżim prawny, zastosowanie przepisów ustaw, miejsce i sposób doręczenia korespondencji, podpisy stron.

Pracownicze kontrakty menedżerskie są umowami o pracę ze wszystkimi tego konsekwencjami, tzn. znajdują do nich zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, dotyczące zarówno wynagrodzenia, czasu pracy, urlopu, ubezpieczeń społecznych i innych świadczeń¹⁷⁵. W porównaniu do tradycyjnych umów o pracę inaczej określane są zadania menedżera pozostawiając mu znaczącą swobodę. Najczęściej stosuje się w takich przypadkach nienormowany czas pracy, który jest określany zadaniami (wykonanie zadań powinno być wykonalne w ramach normy czasu pracy zawartej w Kodeksie pracy)¹⁷⁶. Częściej stosowany jest kontrakt menedżerski oparty na zleceniu. Podobnie czas pracy może być wówczas kształtowany dowolnie przez określanie zadań. Często stosuje się w tego typu kontraktach postanowienia przewidujące tzw. czas urzędowania poprzez wskazanie czasu, w którym menedżer zobowiązany jest do przebywania w określonym miejscu¹⁷⁷. Swoboda występuje również przy określaniu zasad dotyczących urlopu menedżera. Kontrakt menedżerski może bowiem pomijać tę kwestię, wówczas każde zwolnienie ze świadczenia pracy (np. choroba) będzie miało charakter bezpłatny, a menedżerowi nie będzie przysługiwało prawo do urlopu lub innego zwolnienia od wykonywanych obowiązków. W kontrakcie może być zawarte postanowienie gwarantujące określone wynagrodzenie nawet w sytuacji nieświadczenia pracy¹⁷⁸. Częstą praktyką jest zawieranie klauzuli dotyczącej zakazu konkurencji, która zabezpiecza interesy przedsiębiorstwa w przypadku rozwiązania kontraktu. W przypadku złamania zakazu konkurencji przedsiębiorstwo może w celu uzyskania odszkodowania zgłosić

¹⁷⁵ *Ibidem*, s. 38.

¹⁷⁶ *Ibidem*.

¹⁷⁷ *Ibidem*, s. 36.

¹⁷⁸ Por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia kwietnia .2004 r. sygn. akt I PKN 776/00 OSNAPiUS 2004, Nr 6, poz. 94. W wyroku tym Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że zawarcie umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem (kontraktu menedżerskiego) powoduje przeniesienie przez właścicieli tego przedsiębiorstwa na osobę zarządzającą (menedżera) uprawnień do samodzielnego podejmowania czynności faktycznych i prawnych dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem, co oznacza samodzielność w zakresie kierowania nim, swobodę w wyborze sposobu (stylu) zarządzania, możliwość wykorzystywania dotychczasowych kontaktów handlowych, doświadczenia zawodowego, umiejętności organizacyjnych, reputacji i własnego wizerunku. Tych cech nie wykazuje stosunek pracy, w którym podmiot zatrudniający jest uprawniony do wydawania pracownikowi wiążących poleceń.

roszczenie na zasadach przewidzianych prawem cywilnym. Możliwość odstąpienia od warunków obejmujących zakaz konkurencji może mieć miejsce wyłącznie w przypadku, gdy zarówno menedżer, jak i przedstawiciele przedsiębiorstwa wyrażą na to zgodę.

Istotną zaletą kontraktu menadżerskiego jest to, że pomiędzy dwoma równorzędnymi partnerami można negocjować jego warunki. Menedżer może więc negocjować swoje przywileje oraz obowiązki. Na przykład w ustaleniu wynagrodzenia w podziale na części stałe i zmienne, uzależnione od wyników. Czy też ustalenie wysokości odprawy w zamian za deklarację wierności firmie. Właśnie o przewadze kontraktu menadżerskiego nad innymi formami zatrudnienia stanowi duża swoboda w tworzeniu zapisów umowy. Wadą są jednak przepisy regulujące odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu sprawowania zarządu. Menedżer odpowiada na zasadzie winy za pełną szkodę, którą spowodował niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem swego zobowiązania. Szkada obejmuje nie tylko straty poniesione przez poszkodowanego, lecz również korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Zalety i wady zatrudnienia poprzez kontrakt menadżerski przedstawiono w Tabeli 2.11.

Tabela 2.11. Zalety i wady kontraktu menadżerskiego

	Zalety	Wady
Po stronie przedsiębiorcy	<ul style="list-style-type: none"> - Możliwość dopasowania rodzaju umowy do potrzeb przedsiębiorcy - Brak konieczności nadzoru - Swoboda w konstrukcji kontraktu 	<ul style="list-style-type: none"> - Mniejsza kontrola nad realizacją wykonywanej pracy
Po stronie menedżera	<ul style="list-style-type: none"> - Możliwość negocjowania wynagrodzenia - Osobiste zaangażowanie w osiągnięcie założonych celów - Swoboda w konstrukcji kontraktu 	<ul style="list-style-type: none"> - Mniejsza szansa na stałe zatrudnienie

Źródło: Opracowanie własne.

4. Inne możliwości elastycznego zatrudnienia

Poza zatrudnieniem opartym na Kodeksie pracy lub Kodeksie cywilnym, przedsiębiorstwa mają możliwość zastosowania rozwiązań które prowadzą do zwiększenia elastyczności na poziomie sposobu organizacji pracy. Pierwszą możliwością jest telepraca, która dzięki zastosowaniu nowych technologii pozwala świadczyć pracę na odległość przy użyciu telefonu lub komputera. Telepraca okazała się ważnym rozwiązaniem po rozpoczęciu pandemii COVID-19. Skutki pandemii wymusiły przechodzenie całych przedsiębiorstw lub zespołów na pracę zdalną, co umożliwiło kontynuowanie działalności przedsiębiorstw. Przed pandemią telepraca kojarzona była głównie z pracą wykonywaną przez freelancerów, specjalistów IT i pracowników call center.

Drugim rozwiązaniem jest *job-sharing* (dzielenie pracy), który może być odpowiedzią na kryzys w organizacji i polega na dzieleniu pracy. Przedsiębiorstwo może podzielić stanowisko pracy pomiędzy dwóch pracowników w celu utrzymania miejsc pracy, przy równoczesnym obniżeniu kosztów zatrudnienia.

Obie formy mogą być zastosowane zarówno przy umowach o pracę, jak i przy umowach cywilnoprawnych.

4.1. Telepraca

Telepraca może być zastosowana zarówno przy umowach o pracę, jak i przy umowach cywilnoprawnych. Ta forma zatrudnienia oznacza pracę wykonywaną poza siedzibą firmy, możliwą dzięki wykorzystaniu komputerów i urządzeń telekomunikacyjnych. Jako forma zatrudnienia telepraca jest uregulowana ustawowo w art. 67⁵-67¹⁷ Kodeksu pracy. Jednak wykonywanie czynności na rzecz zlecającego na odległość nie zawsze wymaga stosowania przepisów umowy o pracę, co zależy od charakteru wykonywanych zadań. Po raz pierwszy o telepracy pisał J. Niells, który definiował ją jako każdą formę zastąpienia dojazdów związanych z pracą przez technologie informatyczne (takie, jak telekomunikacja i komputery)¹⁷⁹. Najczęściej wskazywanymi korzyściami z wprowadzenia telepracy, są m. in. poprawa konkurencyjności przedsiębiorstwa (wskazane przez przedstawicieli 44% przedsiębiorstw zatrudniających telepracowników), możliwość zmniejszenia powierzchni biurowej (42% wskazań), możliwość zatrudnienia osób mieszkających w dużych odległościach od centrali firmy (40% wskazań), zmniejszenie biurokracji (32% wskazań), nakierowanie norm oceniania pracowników głównie na wyniki (31% wskazań), oraz wzrost wydajności pracy i oszczędność

¹⁷⁹ J. Niells używał terminu *telecommute*, który nie przyjął się w polskiej literaturze.

czasu pracowników poświęconego na dojazdy do pracy (po 30% wskazań)¹⁸⁰. Inne często wskazywane korzyści telepracy to możliwość zatrudnienia wysokiej klasy fachowców niedostępnych w tradycyjny sposób (29% wskazań). Należy tu dodać, że ponad jedna trzecia przedsiębiorstw stosujących telepracę (38%), dzięki telepracy korzysta z usług specjalistów, którzy nie są dostępni na lokalnym rynku pracy, a jedna piąta przedsiębiorstw stosujących telepracę zatrudnia osoby, dla których na lokalnych rynkach nie ma pracy (20%).

Kolejne zalety wskazywane przez badane firmy to oszczędności finansowe związane z niższymi kosztami zarządzania personelem i administracji (27% wskazań), lepszy obieg informacji w firmie (26% wskazań), a także większa wydajność telepracownika w porównaniu z pracownikiem biurowym (23% wskazań) – pracownicy nie spóźniają się do pracy i nie zmniejsza się ich wydajność pod koniec czasu pracy, wzrost ten wynosi z reguły 15-25%, jednak w niektórych dziedzinach może wynieść 50%, redukcja zwolnień chorobowych, pracownik może pracować nawet, gdy choruje jego dziecko, ograniczenie konfliktów w pracy, możliwość zatrudnienia osób, które nie mogą dojeżdżać do siedziby firmy, np. osoby niepełnosprawne, oszczędność czasu i wydatków związanych z dojazdami do i z pracy, elastyczność godzin pracy i dopasowanie odpoczynku do własnych potrzeb, pracę w przyjaznym środowisku, większa koncentracja – pracownik poprawia wydajność poprzez oszczędność czasu, który jest poświęcany w siedzibie firmy na przygotowanie drobnych posiłków, napojów (50% ankietowanych potwierdziło, że traci na to czas), czytanie gazet (31% wskazań), plotkowanie (25% wskazań), poprawa relacji rodzinnych, zmniejszenie ruchu ulicznego wpływającego na bezpieczeństwo, konieczność remontów, jakość środowiska. Do wad telepracy zalicza się mniejszy nadzór nad pracownikami (osoby niemające samodyscypliny mogą pracować mniej efektywnie), potencjalnie wysokie koszty początkowe związane z zakupem niezbędnego sprzętu i dostępu do sieci, większe ryzyko utraty tożsamości firmy, większe ryzyko utraty danych, pracownicy mogą być zmuszani do ponoszenia dodatkowych kosztów, by przystosować mieszkanie do pracy, ryzyko alienacji pracowników¹⁸¹. W sytuacji konkurencji na wspólnym rynku Unii Europejskiej stosowanie telepracy stanowi ważny atut, który umożliwia wejście na nowe rynki bez konieczności rozwoju infrastruktury biurowej. Jest wysoce prawdopodobne, iż telepraca czy inny rodzaj

¹⁸⁰ Por. T. Galewski, *Szanse i zagrożenia rozwoju rynku telepracy w Polsce* [w:] *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, red. M. Noga, M. K. Stawicka, CeDeWu, Warszawa 2009, a także badania PBSDEGA przeprowadzone w roku 2011 wśród 100 przedsiębiorców metodą CASI.

świadczenia pracy zdalnej stawać się będzie coraz bardziej powszechną formą. Zwłaszcza, że czas pandemii COVID-19 wykazał pozytywną reakcją pracowników i pracodawców na doświadczenie pracy zdalnej¹⁸². Zalety i wady telepracy przedstawiono w Tabeli 2.12.

Tabela 2.12. Zalety i wady telepracy

	Zalety	Wady
Po stronie pracodawcy	<ul style="list-style-type: none"> - Wyższa elastyczność zatrudnienia niż przy stałej umowie o pracę - Zmniejszenie barier wejścia na nowe rynki - Ograniczenie potrzeby utrzymania powierzchni biurowej 	<ul style="list-style-type: none"> - Ograniczony nadzór nad pracownikiem - Możliwa konieczność poniesienia dodatkowych kosztów związanych z infrastrukturą sieci - Możliwe mniejsze zaangażowanie pracownika
Po stronie pracownika	<ul style="list-style-type: none"> - Możliwość pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym - Praca w przyjaznym środowisku 	<ul style="list-style-type: none"> - Konieczność organizacji miejsca pracy

Źródło: Opracowanie własne.

4.2. Job-sharing (dzielenie pracy)

Job-sharing (dzielenie pracy) może być odpowiedzią na kryzys w organizacji i polega na dzieleniu pracy. Przedsiębiorstwo może podzielić stanowisko pracy pomiędzy dwóch pracowników w celu utrzymania miejsc pracy, przy równoczesnym obniżeniu kosztów zatrudnienia.

Elastyczne zatrudnienie w formie dzielenia pracy jest stosowanym sposobem uniknięcia zwolnień, możliwością na pogodzenie kariery zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Daje bowiem szansę na wykonywanie zawodu osobom, które nie mogą pracować w pełnym wymiarze godzin. Taka forma zatrudnienia wiąże się z otrzymywaniem niższego wynagrodzenia, które jest dzielone na wszystkich pracowników wykonujących łącznie daną pracę. *Job-sharing* został po raz pierwszy zastosowany w gospodarce angielskiej, po czym zaczęto go w krótkim czasie wykorzystywać również w innych gospodarkach europejskich, jak

¹⁸² M. Kawa, *Nowe formy zatrudnienia na europejskim rynku pracy w kontekście zmian technologicznych i pandemii COVID-19*, Polityka Społeczna, Nr 2/2021, Warszawa 2021, s. 4.

niemieckiej, włoskiej i hiszpańskiej¹⁸³. Jednak ta forma nie cieszy się dużą popularnością. W 2000 roku osoby wykonujące pracę przy zastosowaniu *Job-sharingu* stanowiły zaledwie 1% zatrudnionych w Wielkiej Brytanii. W Polsce zatrudnienie w ramach koncepcji *Job-sharingu* obejmuje głównie kobiety, m.in. w sekretariatach, w których ponadstandardowy czas pracy można podzielić na dwie osoby pracujące po 5-6 godzin dziennie. *Job-sharing* pozwala na uniknięcie zwolnień, pogodzenie kariery zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, wdrożenie nowych pracowników przez osoby odchodzące na emeryturę, realizację również w innych dziedzinach życia niż praca, uniknięcie wypalenia zawodowego przez profesjonalistów¹⁸⁴. W Irlandii wykorzystuje się *job-sharing* w urzędach administracji publicznej, w Hiszpanii jest traktowany jako metoda ograniczenia bezrobocia wśród osób młodych przez wspólne zatrudnienie wraz z osobą odchodzącą na emeryturę, co jest nawet uregulowane prawem, we Włoszech minister pracy wydał zalecenie dotyczące jego stosowania¹⁸⁵. Wymienia się szereg zalet tej formy zatrudnienia, jak aktywizacja zawodowa osób, które z różnych przyczyn nie mogą podjąć pracy w pełnym wymiarze godzin, zatrudnienie np. dwóch pracowników mających umiejętności i kwalifikacje przy jednej płacy. W wielu krajach wpływa na ograniczenie bezrobocia wśród młodych osób, zapewnia ciągłość kwalifikacji, wiedzy, które osoba odchodząca może przekazać swojemu następcy, daje większą szansę na pracę zespołową, która zapewnia ciągłość i jakość oferowanych usług, zwiększa efektywność zarządzania czasem i podnosi sprawność organizacji¹⁸⁶. Zalety i wady dzielenia pracy przedstawione są w Tabeli 2.13.

Tabela 2.13. Zalety i wady *job-sharingu*

	Zalety	Wady
Po stronie pracodawcy	- Zapewnienie większej liczby pracowników bez wzrostu kosztów	- Możliwe mniejsze zaangażowanie pracownika
Po stronie pracownika	- Możliwość utrzymania stanowiska pracy	- Niższe wynagrodzenie

Źródło: Opracowanie własne.

¹⁸³ Por. A. Skórska, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a równoważenie rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2009, s. 73.

¹⁸⁴ *Ibidem*, s. 73.

¹⁸⁵ *Ibidem*, s. 73-74.

¹⁸⁶ *Ibidem*, s. 74.

5. Podsumowanie

W zakresie relacji pracownika z pracodawcą podstawową formę zatrudnienia stanowi umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy zawarta na czas nieokreślony, która uregulowana jest w Kodeksie pracy. Jednakże polskie prawo dopuszcza możliwość stosowania szeregu innych form zatrudnienia, które są oparte na przepisach prawa pracy lub prawa cywilnego i stanowią alternatywę dla typowej umowy o pracę. Określane są one mianem nietypowych lub elastycznych form zatrudnienia.

Przedstawiona w Rozdziale II charakterystyka różnych form zatrudnienia pozwoliła na wykazanie zasadniczych różnic występujących między nimi. Dodatkowo, wskazane zostały najważniejsze zalety i wady każdej z form, które dostrzegane są ze strony pracodawcy i pracownika. Tabela 2.14 podsumowuje najważniejsze cechy poszczególnych form zatrudnienia.

Tabela 2.14. Porównanie form zatrudnienia

Forma Cecha	Umowa o pracę*	Zlecenie	Dzielo	Usługi agenta	Praca tymczasowa	Samozatrudnienie	Praca nakładcza	Kontrakt menedżerski
Podstawowa regulacja prawna	Kodeks pracy	Kodeks cywilny	Kodeks cywilny	Kodeks cywilny	Kodeks pracy lub Kodeks cywilny	Kodeks cywilny	Kodeks pracy	Kodeks pracy lub Kodeks cywilny
Reguly podporządkowania	Bardzo silne	Silne	Słabsze	Słabsze	Bardzo silne lub silne	Słabsze	Słabsze	Bardzo silne lub silne
Typ umowy	Starannego działania	Starannego działania	Rezultatu	Rezultatu	Starannego działania	Rezultatu	Rezultatu	Starannego działania
Ryzyko gospodarcze	Ponosi pracodawca	Ponosi zatrudniony	Ponosi zatrudniony	Ponosi zatrudniony	Ponosi pracodawca lub zatrudniony	Ponosi zatrudniony	Ponosi zatrudniony	Ponosi pracodawca lub zatrudniony
Obowiązek świadczenia pracy	Osobisty	Ustalony przez strony	Ustalony przez strony	Ustalony przez strony	Osobisty	Ustalony przez strony	Ustalony przez strony	Osobisty
Odpłatność	Zawsze odpłatna	Realizacja odpłatna lub nieodpłatna	Zawsze odpłatna	Zawsze odpłatna	Zawsze odpłatna	Realizacja odpłatna lub nieodpłatna	Zawsze odpłatna	Zawsze odpłatna
Wypowiedzenie	Od 3 dni do 3 miesięcy	Ustalone przez strony	Ustalone przez strony	Ustalone przez strony	Od 3 dni, 7 dni lub ustalony przez strony	Ustalone przez strony	2 tygodnie lub 1 miesiąc	Jak w umowie o pracę lub ustalony przez strony

*Obejmuje wszystkie formy zatrudnienia oparte na Kodeksie pracy.

Źródło: Opracowanie własne.

Umowy zawarte na podstawie umowy o pracę mają wspólne cechy. Są to umowy starannego działania, których realizacja następuje w określonym miejscu i czasie i pod nadzorem pracodawcy. Nietypowymi umowami opartymi na prawie pracy jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, które ułatwia godzenie życia zawodowego z innymi obowiązkami, praca na czas próbny i praca na czas określony, które ze względu na krótszy czas wypowiedzenia zwiększają elastyczność przedsiębiorstwa. Także praca tymczasowa i kontrakt menedżerski mogą opierać się na Kodeksie pracy. Pracownicy zatrudnieni w tej formie nabywają prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego, zawsze są objęci ubezpieczeniem, emerytalnym, zdrowotnym, chorobowym i wypadkowym.

Umowy cywilnoprawne bazują na zasadzie swobody umów, dzięki czemu mogą w sposób dogodny uregulować wzajemne uprawnienia i zobowiązania stron. W rezultacie relacje stają się elastyczne i pozwalają dostosowywać się do aktualnych wymagań rynku pracy. Opisane formy cywilnoprawne opierają się na zmniejszonym podporządkowaniu, co odróżnia je od umów o pracę. Osoba wykonująca zleczone zadanie może w sposób dowolny kształtować czas, w którym pracuje, czy też miejsce. Dzięki temu może obsługiwać więcej niż jeden podmiot. Dzieło gwarantuje dodatkową korzyść, gdyż pracodawca może uiścić wynagrodzenie w sytuacji spełnienia oczekiwanych rezultatów. Korzystne dla pracodawcy są również regulacje dotyczące wypowiedzenia, które z wyjątkiem umowy agencyjnej pozwalają rozwiązać umowę w każdej chwili. Formy cywilnoprawne mają również pewne wady, które zostały szczegółowo opisane. Dla osób zatrudnionych główną wadą może być brak wystarczającej ochrony przed zwolnieniem, brak gwarancji otrzymania wynagrodzenia, ponoszenie ryzyka ekonomicznego, pełna odpowiedzialność odszkodowawcza oraz słabsza pozycja w ewentualnych sporach sądowych ze zleceniodawcą. Jednakże w przypadku niektórych umów, czy też profesji nietypowe formy zatrudnienia stanowią właśnie zaletę i bardzo dobrą alternatywę dla typowej pracy. Umożliwiają w ramach przepisów prawa uregulowanie wzajemnych relacji między stronami w sposób satysfakcjonujący dla obu stron.

Pozostałe formy zatrudnienia mają zastosowanie w różnych sytuacjach. Praca tymczasowa to rozwiązanie dające największą elastyczność ilościową poprzez regulowanie liczby pracowników potrzebnych w danym momencie. Umowa z pracownikiem tymczasowym może opierać się zarówno na Kodeksie pracy, jak i Kodeksie cywilnym. Oparcie umowy na prawie pracy jest bardziej korzystne dla pracownika tymczasowego, gdyż gwarantuje prawo do urlopu wypoczynkowego i ubezpieczenie na wypadek choroby. Samozatrudnienie pozwala uzyskać niezależność od pracodawcy oraz umożliwia współpracę z kilkoma kontrahentami w tym samym czasie w oparciu o prawo cywilne. Praca nakładcza umożliwia pracę w domu, co

także ułatwia godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Kontakt menedżerski ma najbardziej ograniczone zastosowanie, gdyż jest stosowany w przypadku umów z osobą zarządzającą przedsiębiorstwem. Ta forma zatrudnienia umożliwia skonstruowanie zapisów umowy odpowiadających specyfice danego przedsiębiorstwa oraz wymagań zatrudnianego menedżera.

Poza omówionymi formami zatrudnienia, w Rozdziale II wspomniano również o innych możliwościach elastycznego zatrudnienia. Są nimi telepraca oraz *job-sharing*. Oba rozwiązania umożliwiają zwiększenie elastyczności przedsiębiorstwa, a opierać mogą się zarówno na Kodeksie pracy, jak i na Kodeksie cywilnym.

Można przyjąć za prawdziwe sformułowanie, że nietypowe formy zatrudnienia korzystnie uzupełniają typową umowę o pracę. Pozwalają firmom zatrudniać pracowników bez typowych ograniczeń, które występują przy tradycyjnej pracy podporządkowanej, świadczonej w pełnym wymiarze godzin na czas nieokreślony. Korzyści z ich stosowania obejmują zarówno pracodawców, jak i pracowników. Pracodawcy zyskują większą elastyczność przy podejmowaniu decyzji o wielkości zatrudnienia i okresie na jaki jest ono potrzebne. Pracownicy mogą dopasować wykonywaną pracę do indywidualnych potrzeb, jak na przykład godzenie jej z innymi obowiązkami. Oczekiwania rynku pracy mogą więc być połączone z preferencjami pracowników, a jest to szczególnie istotne w kontekście postępującego rozwoju technologicznego i zmieniającej się sytuacji rynkowej.

Rozdział 3. Ujęcie kosztowe form zatrudnienia

1. Koszty zatrudnienia – wprowadzenie

Przedsiębiorcy zawsze musieli uwzględniać pracownicze koszty w prowadzonej działalności, jednak samo pojęcie kosztów pracy zostało po raz pierwszy użyte w literaturze dopiero w roku 1925. Było to więc blisko po 150 latach od ukazania się *Badań nad naturą i przyczynami bogactwa narodów* A. Smitha. Pojęcia tego użył F. Leitner, wskazując, że przedsiębiorcy oprócz płac uwzględniają w swoich decyzjach o zatrudnieniu wysokość świadczeń takich jak ubezpieczenia wypadkowe, chorobowe oraz wydatki na odzież roboczą oraz szkolenia uczniów i pracowników¹⁸⁷.

Klasyczna teoria zatrudnienia opiera się na dwóch założeniach. Pierwszym, że płaca równa się krańcowej wydajności pracy oraz drugim, że przy danym stanie zatrudnienia użyteczność płacy równa się ujemnej użyteczności wykonywanej pracy – tzw. przykrość pracy (*marginal disutility*) odpowiadającej temu stanowi zatrudnienia¹⁸⁸. Pierwszy warunek oznacza, że płaca jest równa utracie wartości produkcji, jaka nastąpiłaby w razie zmniejszenia zatrudnienia o jednostkę (po odliczeniu wszystkich innych kosztów, których uniknięto by dzięki temu zmniejszeniu produkcji) z zastrzeżeniem, że w warunkach niedoskonałej konkurencji i niedoskonałego rynku równość może być naruszona w sposób zależny od określonych zasad¹⁸⁹. Drugi warunek oznacza, że płaca realna osoby zatrudnionej wystarcza (według oceny osób zatrudnionych) na to, by wywołać taką podaż siły roboczej, jaka faktycznie jest wykorzystana z zastrzeżeniem, że równość ta w odniesieniu do danego pracownika może być naruszona przez ich zrzeszanie się. Ujemną użyteczność wykonywanej pracy należy rozumieć w znaczeniu obejmującym wszelkiego rodzaju względy, które skłaniają człowieka lub grupę ludzi do powstrzymania się od pracy, jeśli zaoferowana płaca ma dla nich użyteczność niższą od pewnego minimum. Według neoklasyków wzrost płac zwiększa koszt zatrudnienia, co wpływa na wzrost cen oferowanych produktów i zmniejsza przychody przedsiębiorstwa. Trudność sprzedaży towarów przekłada się natomiast na zmniejszenie rozmiarów produkcji i zatrudnienia. Biorąc pod uwagę podejście mikroekonomiczne, obniżenie kosztów wynagrodzeń i co za tym idzie obniżenie kosztów działalności przedsiębiorstwa *ceteris paribus*, może spowodować wzrost zatrudnienia dzięki zwiększeniu liczby zamówień

¹⁸⁷ A. Furmańska-Maruszak, *Koszty pracy a zatrudnienie. Współczesne koncepcje a rzeczywistość*, Dom Organizatora, Toruń 2008, s. 24.

¹⁸⁸ Rozważania w tym zakresie prowadzili m.in. W. S. Jevons, a także później A. Marshall oraz A. C. Pigou.

¹⁸⁹ Por. J. M. Keynes, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 1956, s. 12.

na tańsze produkty. Jeżeli wszystkie przedsiębiorstwa obniżą koszty wynagrodzeń, spowodują zmniejszenie kosztów działalności przedsiębiorstw, ale prowadzi to do negatywnego efektu w postaci ograniczonego popytu bezpośrednio związanego z mniejszymi dochodami gospodarstw domowych z pracy. Zatem argument mówiący o tym, że niższe płace stymulują zatrudnienie jest konfrontowany z twierdzeniem mówiącym, że wyższe płace stymulują popyt wpływający na rozmiary zatrudnienia¹⁹⁰. Relacja między kosztami pracy a zatrudnieniem wygląda inaczej z punktu widzenia mikroekonomii i makroekonomii. J. M. Keynes sugerował, że zasad klasycznej teorii ekonomii obowiązującej w danej gałęzi gospodarki nie można rozciągać na cały przemysł. Stąd, nie można za ich pomocą wyjaśniać jaki będzie wpływ na przykład obniżenia płac nominalnych w przedsiębiorstwach na zatrudnienie w całej gospodarce¹⁹¹.

Koszty pracy to suma wynagrodzeń brutto łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych i ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe płaconymi z tytułu zatrudnienia ubezpieczonego pracownika oraz pozapłacowych wydatków m.in. na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie poniesionych w celu pozyskania, utrzymania, i doskonalenia kadr¹⁹². Całkowite koszty pracy w gospodarce przedstawiono na Schemacie 3.1.

Schemat 3.1. Komponenty całkowitych kosztów pracy w gospodarce narodowej



Źródło: M. Kaiser, H. Werner, *Labour Costs and Structural Change in the European Community*, Singapur 1989, s. 6.

¹⁹⁰ K. W. Rothschild, *Employment wages 2005. Major differences between EU Member States*, *Statistics in Focus* 2005, Nr 7, 2005, s. 103.

¹⁹¹ J. M. Keynes, *Ogólna teoria...*, *op. cit.*, s. 233.

¹⁹² Definicja Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie: *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2008 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009.

Jeżeli chodzi o przeciętny koszt pracy, to zależy on będzie od stosowanych w danym państwie regulacji płac. W państwach Unii Europejskiej stosowane są różne standardy w zakresie regulacji płac i wynikają z odmiennych tradycji historycznych, własnej tożsamości historycznej, kulturowej oraz aspiracji obywateli¹⁹³. Różnice te kształtują się w obszarze następujących elementów¹⁹⁴:

- Przepisów prawa regulujących kwestie zatrudnienia,
- Polityki rodzinnej,
- Stosunków przemysłowych,
- Struktury i poziomu świadczeń,
- Zakresu uprawnień i ryzyka objętego ubezpieczeniem,
- Administracyjnej struktury zabezpieczenia społecznego,
- Źródła finansowania świadczeń,
- Częstotliwości usług.

Na podstawie wymienionych kryteriów większość krajów można zaliczyć do określonej grupy państw:

1. Konserwatywne, kooperatywne państwo opiekuńcze.

Model wiąże się z tradycjami bismarckowskimi i opiera się na mechanizmie utrzymania poziomu dochodów przy wykorzystaniu gwarancji systemu społecznego. Charakteryzuje go silna władza państwowa oraz podział społeczeństwa na grupy w zależności od osiągniętych dochodów. Model ten zawiera skromną ofertę publicznych usług socjalnych i w wielu przypadkach znaczną część tego typu zadań wypełnia trzeci sektor.

2. Model śródziemnomorski.

Konstytucyjny obowiązek tworzenia państwa opiekuńczego sprawia, że znaczną opiekę otrzymują osoby starsze otrzymujące wysokie świadczenia emerytalne. Gorzej rozwinięte są natomiast system świadczeń z tytułu bezrobocia i polityka rodzinna.

3. Społeczno-demokratyczne państwo opiekuńcze.

W tym systemie obowiązuje powszechny dostęp do świadczeń społecznych dla wszystkich obywateli, a głównym celem i troską jest integracja bądź reintegracja na rynku pracy. Każdy obywatel ma zapewniony równie wysoki poziom standardu opieki, a także wysokie świadczenia. Świadczenia finansowane są z podatków.

¹⁹³ Y. Jorens, *Zmiana polityki społecznej w Unii Europejskiej*, Polityka Społeczna, Nr 3/2005, Warszawa 2005, s. 5.

¹⁹⁴ Y. Jorens powołuje się na badania A. Hemelrijcka opublikowane w 2002 roku.

4. Model anglosaski.

Oparty jest na mechanizmach rynkowych, sprzyjając rozwojowi firm świadczących usługi socjalne. Ochrona zatrudnienia, a także ochrona socjalna nie są na wysokim poziomie, powodując segmentację. Część społeczeństwa opłaca dostęp do dodatkowych usług, a część jest zmuszona do korzystania z ograniczonej oferty publicznej.

5. Środkowo-Wschodni.

Łączy elementy systemu konserwatywnego, kontynentalnego państwa opiekuńczego i modelu anglosaskiego. System w niektórych sektorach prezentuje centralną strukturę organizacyjną, jak w przypadku opieki zdrowotnej, która obowiązuje we wszystkich państwach Europy Środkowo-Wschodniej¹⁹⁵.

Systemy społeczne różnią się więc znacząco w poszczególnych krajach, a łączone jest to głównie z różnym poziomem rozwoju ich rynków pracy. Podstawowe elementy kształtujące koszty pracy pozostają jednak niezmiennie, są to: poziom wynagrodzenia, poziom ubezpieczenia społecznego i obciążenia podatkowe.

Płaca minimalna

Głównym składnikiem kosztów pracy jest wynagrodzenie. Wiele krajów decyduje się na administracyjne kontrolowanie jego poziomu, ustanawiając płacę minimalną. W Polsce płaca minimalna została po raz pierwszy wprowadzona w roku 1956, jednak historia funkcjonowania wynagrodzeń minimalnych na świecie sięga roku 1824, kiedy system płacy minimalnej zaczął obowiązywać w Nowej Zelandii a od 1896 r. głównie ze względów humanitarnych w australijskim stanie Victoria¹⁹⁶. W Australii płacę minimalną zalecano już w 1824 r. Wprowadzenie płacy minimalnej było systemowym rozwiązaniem nie stosowanym wcześniej i w związku z tym budziło wiele kontrowersji (do dziś wśród ekonomistów nie ma jednoznacznego stanowiska na temat roli płacy minimalnej w gospodarce). Początkowo wprowadzenie płacy minimalnej dotyczyło branż, w których praca była uważana za wymagającą dużego wysiłku fizycznego, określaną jako *sweat factory*¹⁹⁷ (fabryki potu).

¹⁹⁵ W. S. Zgliczyński, *Polityka społeczna w Europie – ewolucja i rozwiązania modelowe*, Studia BAS, Nr 2(50), 2017, s. 49-52.

¹⁹⁶ S. Webb, *The Economic Theory of a Legal Minimum Wage*, Journal of Political Economy, Vol. 20, No. 10, The University Chicago Press, Chicago 1912, s. 973.

¹⁹⁷ W literaturze przedmiotu używa się również określeń *sweat trades* lub *sweat shop*.

Przeciwnicy płacy minimalnej wskazywali, że jej wprowadzenie jest niebezpieczne dla gospodarki. Uważali, że wprowadzenie płacy minimalnej¹⁹⁸:

- Jest niezgodne z zasadami ekonomii
- Przyczyni się do zamykania przedsiębiorstw,
- Przyczyni się do likwidacji miejsc pracy,
- Przyczyni się do przeniesienia inwestycji do innych krajów,
- Będzie niekorzystnie wpływać na zatrudnienie starszych osób.

Poziom australijskiej płacy minimalnej został ustanowiony na poziomie 12 centów za godzinę i wzrósł do 35 centów w roku 1912 (nominalnie wzrost z ok. 3 dolarów za godzinę pracy do ok. 8 dolarów przy dzisiejszej sile nabywczej dolara¹⁹⁹). Z czasem zmniejszono również liczbę godzin, jaką pracownik mógł spędzać w pracy, co miało sprzyjać utrzymaniu lepszej kondycji pracowników. W czasie obowiązywania tych regulacji wskaźnik osób zatrudnionych zaczął rosnąć. Nie oznacza to oczywiście, że wprowadzenie płacy minimalnej spowodowało wzrost zatrudnienia, jednak pokazuje, że przewidywania dotyczące wystąpienia silnych negatywnych skutków okazały się nieprawdziwe. Nie jest jednak możliwe zbadanie tego, jak kształtowałyby się sytuacja na rynku pracy bez wprowadzenia płacy minimalnej. Pierwotne prawo ustanawiające płacę minimalną było wprowadzane z założeniem, że obowiązujące regulacje będą miały charakter czasowy. Ze względu na pionierski charakter tych regulacji ich wprowadzenie było swoistym eksperymentem, którego ocena wpływa na wielokrotne zmiany obowiązujących przepisów. Faktycznie, prawo to ulegało częstym zmianom, które miały je dopasować do bieżącej sytuacji²⁰⁰. Opór przedsiębiorców przed wprowadzeniem płacy minimalnej wynikał także z obawy ograniczenia ich samodzielności w ustalaniu wynagrodzenia. Wprowadzenie płacy minimalnej potencjalnie przyniosło dodatkowe korzyści, przedsiębiorcom. Płaca minimalna wprowadzona w branżach wymagających szczególnie dobrej kondycji zdrowotnej pozwoliła zatrudnionym robotnikom na zwiększoną konsumpcję, co skutkowało poprawą ich wydajności oraz wzrostem popytu. Także skrócenie czasu pracy mogło sprzyjać osiągnięciu zwiększonej wydajności pracy robotników. Dzięki lepszej sytuacji bytowej mogła zmniejszyć się liczba absencji.

W Europie jako pierwszy kraj płacę minimalną wprowadziła Wielka Brytania przyjmując w 1909 roku *The Trade Boards Act*, ustawę, regulującą kwestie dotyczące

¹⁹⁸ S. Webb, *The Economic Theory...*, op. cit., s. 973.

¹⁹⁹ Przybliżone wyliczenia na podstawie wskaźnika CPI dla amerykańskiej gospodarki <http://www.measuringworth.com/uscompare/> (dostęp 11.10.2020)

²⁰⁰ S. Webb, *The Economic Theory...*, op. cit., s. 974.

najniższego wynagrodzenia. Winston Churchill tak argumentował potrzebę przyjęcia ustawy: „Jest poważnym złem, że niektórzy obywatele Jej Królewskiej Mości otrzymują wynagrodzenie niższe od płacy zapewniającej zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych w zamian za ich duży wysiłek. Można było przypuszczać, że działanie prawa podaży i popytu będzie to zło regulować lub eliminować”²⁰¹.

Pierwszą międzynarodową regulacją dotyczącą minimalnego wynagrodzenia za pracę była konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) z roku 1930 dotycząca ustanowienia metod ustalania płac minimalnych²⁰², zgodnie z którą każdy członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikował tę konwencję, zobowiązuje się ustanowić lub zachować metody pozwalające ustalać minimalne stawki płacy dla pracowników zatrudnionych w przemyśle lub w częściach przemysłów (a w szczególności w przemyśle nakładczym), gdzie nie istnieją skuteczne systemy ustalania płac w drodze zbiorowych układów pracy, a także gdzie płace są wyjątkowo niskie (art. 1 Konwencji). Konwencja zobowiązuje również kraje, które ratyfikują Konwencję do konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników, (jeżeli takie istnieją), do jakich przemysłów lub części przemysłów, a w szczególności do jakich przemysłów nakładczych lub części tych przemysłów, będą stosowane metody ustalania płac minimalnych²⁰³.

Różnice w wysokości płacy minimalnej w poszczególnych krajach Unii Europejskiej są znaczne. Podwyższenie wynagrodzenia minimalnego oznacza podniesienie wynagrodzenia wszystkim pracownikom zarabiającym dotychczas na tym poziomie. Pytaniem istotnym z punktu widzenia ekonomii i polityki społecznej jest kwestia, czy efektem takiej zmiany jest spadek zatrudnienia, czego można oczekiwać na podstawie klasycznych modeli popytu na

²⁰¹ Fragment wystąpienia Premiera Wielkiej Brytanii Winstona Churchilla w Izbie Gmin, 1909, s. 388, zamieszczony [w:] *A Minimum Wage*, Research Paper, Nr 95/7, 1995, s. 3-4.

²⁰² Konwencja nr 26 Międzynarodowej Organizacji Pracy, która weszła w życie 14.06.1930 r.

²⁰³ Artykuł 3 Konwencji nr 26 Międzynarodowej Organizacji Pracy:

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, będzie określał dowolnie metody ustalania płac minimalnych, jak też sposobu ich stosowania.

2. Jednakże:

1) Przed zastosowaniem metod do określonego przemysłu lub części przemysłu powinni być wysłuchani przedstawiciele zainteresowanych pracodawców i pracowników, w tym przedstawiciele ich odpowiednich organizacji, jeżeli takie istnieją, jak też wszystkie inne osoby mające pod tym względem specjalne kwalifikacje w związku ze swym zawodem lub ze swymi funkcjami, a do których właściwa władza uzna za wskazane się zwrócić;

2) Pracodawcy i pracownicy powinni uczestniczyć w stosowaniu metod, w takiej formie i w zakresie, które mogą być określone przez ustawodawstwo krajowe, jednak we wszystkich przypadkach w równej liczbie i na równych warunkach;

3) Minimalne stawki płac, które zostaną ustalone, będą obowiązkowe dla zainteresowanych pracodawców i pracowników; stawki te nie będą mogły być obniżone przez pracodawców i pracowników ani przez umowy indywidualne, ani przez zbiorowe układy pracy, z wyjątkiem ogólnego lub szczególnego zezwolenia właściwej władzy.

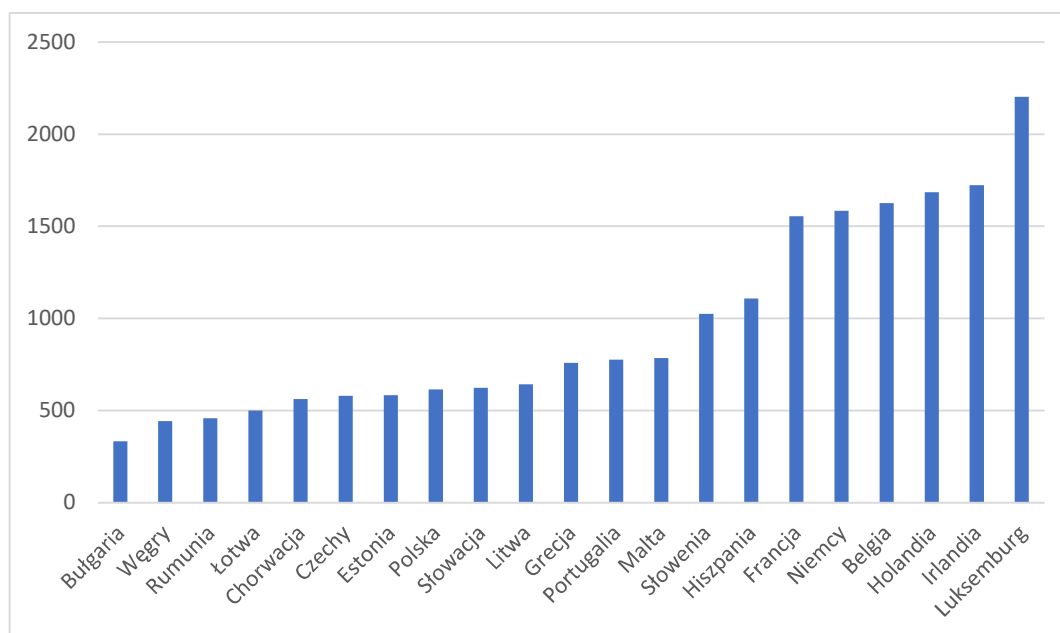
pracę: jeśli pracownicy opłacani są na poziomie swojej produktywności krańcowej, narzucony wzrost realnych wynagrodzeń bez wzrostu produktywności powoduje zwolnienie części pracowników, których produktywność jest poniżej nowego, wyższego poziomu płacy minimalnej²⁰⁴. Niektóre nieklasyczne modele rynku pracy, uwzględniające np. teorie płacy efektywnej, czy teorię poszukiwań (*search models*) nie przewidują spadku zatrudnienia, a przy zachowaniu pewnych warunków nawet jego wzrost²⁰⁵. Jeżeli na rynku pracy pracodawcy osiągną przewagę, co stanie się, gdy pracownicy będą otrzymywać wynagrodzenie poniżej swojej produktywności krańcowej, wówczas wzrost wynagrodzenia minimalnego nie powinien mieć negatywnego wpływu na poziom zatrudnienia.

W styczniu 2021 na terenie dziesięciu państw Unii Europejskiej obowiązywała płaca minimalna poniżej 700 euro: Bułgaria (332 euro), Węgry (442 euro), Rumunia (458 euro), Łotwa (500 euro), Chorwacja (563 euro), Czechy (579 euro), Estonia (584 euro), Polska (614 euro), Słowacja (623 euro) i Litwa (642 euro). W pięciu państwach mieściła się między 700 a 1500 euro miesięcznie: Grecja (758 euro), Portugalia (776 euro), Malta (785 euro), Słowenia (1024 euro) Hiszpania (1108 euro). Sześć państw UE określiło wysokość płacy minimalnej powyżej 1500 euro: Francja (1555 euro), Niemcy (1614 euro), Belgia (1626 euro), Holandia (1685 euro), Irlandia (1724 euro) i Luksemburg (2202 euro). Spośród mniej rozwiniętych krajów to Polska, Słowacja i Litwa ustanowiły najwyższą płacę minimalną (wyrażoną w euro). Wysokość płacy minimalnej w krajach Unii Europejskiej (w euro) obrazuje Wykres 3.1.

²⁰⁴ A. Ruzik, *Minimalne wynagrodzenie – analiza wpływu na zatrudnienie w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Polityka Społeczna, Nr 1/2007, IPPiS, Warszawa 2007, s. 5.

²⁰⁵ Zob. A. Ruzik, *Minimalne wynagrodzenie – analiza wpływu na zatrudnienie w Polsce*, [w:] Polityka społeczna, Nr 1/2007, IPPiS, Warszawa 2007, s. 5-8.

Wykres 3.1. Wysokość płacy minimalnej w krajach Unii Europejskiej (w euro)



Źródło: Opracowanie na podstawie danych Eurostat na 1.01.2021 r.

Widać, że w krajach Unii Europejskiej ukształtowały się zróżnicowane polityki w określeniu płacy minimalnej i jej funkcji. Z kolei, takie kraje jak Austria, Cypr, Dania, Finlandia, Szwecja i Włochy w ogóle nie ustanowiły płacy minimalnej.

System ubezpieczeń społecznych

Dla funkcjonowania rynku pracy szczególne znaczenie ma system ubezpieczeń społecznych. W Polsce obowiązuje powszechny system ubezpieczeń społecznych, który obejmuje ubezpieczenie emerytalne, ubezpieczenia rentowe, chorobowe i wypadkowe. Jednak tylko formy zatrudnienia oparte na kodeksie pracy gwarantują dostęp do wszystkich wymienionych ubezpieczeń. Ubezpieczenie to metoda „zapewniająca pokrycie przyszłych potrzeb majątkowych, wywołanych u poszczególnych jednostek przez zdarzenia losowe odznaczające się pewną prawidłowością, w drodze rozłożenia ciężaru tego pokrycia na wiele jednostek, którym zagrażają te same zdarzenia losowe”²⁰⁶. Każde ubezpieczenie związane jest z ryzykiem wystąpienia danego zdarzenia. To ryzyko definiowane jest jako zagrożenie zdarzeniem, którego wystąpienie może spowodować stratę w zasobach lub utratę spodziewanych korzyści²⁰⁷. Ciężar każdego ubezpieczenia może być indywidualny lub

²⁰⁶ J. Łazowski, *Wstęp do nauki o ubezpieczeniach*, Lex, Sopot 1998, s. 13-14.

²⁰⁷ T. Szumlicz, *Ubezpieczenie społeczne: teoria dla praktyki*, Branta, Bydgoszcz, Warszawa 2005, s. 75.

kolektywny. Indywidualizm opiera się na założeniu, że decyzje opierają się na potrzebach poszczególnych jednostek. Kolektywizm stanowi przeciwne podejście do indywidualizmu w kwestii ubezpieczeń społecznych. Zakłada, że relacje społeczne powinny być analizowane z punktu widzenia społeczeństwa. Niektóre osoby mogą chcieć zrezygnować z części ubezpieczeń, aby uzyskać wyższe wynagrodzenie netto. Jednak przepisy prawa pracy uniemożliwiają podjęcie takiej decyzji. W przypadku umów cywilnoprawnych takie działanie czasami jest możliwe (umowa o dzieło dla wszystkich składek czy samozatrudnienie w przypadku składki chorobowej) Tabela 3.1 prezentuje zalety i wady indywidualnego i kolektywnego rozwiązania w sprawie ubezpieczeń.

Tabela 3.1. Przesłanki za kolektywizmem oraz indywidualizmem w ubezpieczeniach stosowanych w polityce społecznej

	Zalety	Wady
Indywidualizm w ubezpieczeniach stosowanych w polityce społecznej	Zindywidualizowana (dopasowana do potrzeb) ochrona ubezpieczeniowa	- Relatywnie wysoki koszt składki - Unikanie tzw. złego ryzyka, co skutkuje wysokim kosztem ubezpieczenia dla najbardziej potrzebujących (zagrożonych)
Kolektywizm w ubezpieczeniach stosowanych w polityce społecznej	- Niski ekonomiczny koszt ochrony ubezpieczeniowej, - Rozłożenie skutków ryzyka, - Objęcie ubezpieczeniem osób, które w normalnych warunkach nie byłyby w stanie go nabyć	- Wysoki społeczny koszt ochrony ubezpieczeniowej w przypadku przymusu ubezpieczeniowego, - Nieadekwatność ochrony ubezpieczeniowej z uwagi na jej podstawowy zakres i ogólny charakter, - W przypadku przymusu nieracjonalność dla części osób, które są ubezpieczone niepotrzebnie

Źródło: M. Kawiński, *Ubezpieczenie publiczne i prywatne w polityce społecznej Skuteczność i efektywność*, C.H. Beck, Warszawa 2011, s. 66.

Tabela 3.2 charakteryzuje cztery metody stosowane w realizacji polityki społecznej. Wybór przez państwo konkretnej metody wiązać się będzie inną wysokością kosztów pozapłacowych i innym sposobem realizacji ewentualnych świadczeń z tytułu ubezpieczenia.

Tabela 3.2. Charakterystyka metod stosowanych w realizacji polityki społecznej

Charakterystyka	Metoda opiekuńcza	Metoda zaopatrzeniowa	Metoda ubezpieczeniowa	Metoda oszczędnościowa
Rodzaj świadczenia	Zmienna wysokość, okres przyznawania i rodzaj	Świadczenia jednolite mające zapewnić zaspokojenie określonych potrzeb w jednakowym, niezbyt wygórowanym stopniu	Świadczenie stanowi kompensatę szkód lub utraconych korzyści i jest mniej lub bardziej ekwiwalentne wobec składki	Świadczenie zapewniające zaspokojenie określonych potrzeb do wyczerpania oszczędności (dopuszczalna możliwość niewielkiego zadłużenia na ściśle określonych zasadach)
Zakres świadczenia	Cała społeczność lub wybrane grupy społeczne/zawodowe niezależnie od wcześniejszej partycypacji w systemie	Cała społeczność lub wybrane grupy społeczne/ zawodowe	Wspólnota ubezpieczeniowa, dopuszcza się ubezpieczenie pośrednie	Osoby uczestniczące w planie oszczędnościowym
Źródło finansowania	Fundusze publiczne lub prywatne, brak podatków celowych lub składek	Publiczne fundusze celowe, finansowane z danin celowych	Fundusz ubezpieczeniowy tworzony ze składek ubezpieczeniowych	Wpłaty oszczędzających oraz ewentualne subwencje państwa
Organizator	Instytucje publiczne i prywatne	Instytucje administracji państwowej	Instytucje publiczne lub prywatne, mogą mieć charakter samorządowy	Instytucje publiczne i prywatne
Prawo do świadczenia	Świadczenie jest fakultatywne i warunkowe, przyznawane w przypadku zaistnienia potrzeby. Świadczenie jest uznaniowe i decyzja o przyznaniu jest podejmowana przez administratora	Rodzaje świadczeń i ich wysokość oraz okoliczności i warunki uprawniające do ich otrzymania są ściśle określone	Świadczenie przysługuje w przypadku wystąpienia zdarzenia objętego ochroną. Wysokość świadczenia jest uzależniona od wielkości szkody, utracone korzyści wysokości wnoszonych składek itp. Stosuje się miarkowanie straty, uzależniając proporcje szkody i statutu poszkodowanego	Świadczenie jest uzależnione od faktu wcześniejszego oszczędzania i posiadania oszczędności w ramach systemu. Rodzaje świadczeń i ich wysokość oraz okoliczności i warunki uprawniające do ich otrzymania są ściśle określone. Możliwość niewielkiego zadłużenia jest ściśle uzależniona od sposobu wykorzystania środków

Źródło: M. Kawiński, *Ubezpieczenie publiczne...*, op. cit., s. 69.

W większości państw Unii Europejskiej składki na ubezpieczenie społeczne stanowią znaczącą część kosztów pracy, większą od podatku dochodowego. Średnio ok. 2/3 obciążenia podatkowego pracy *Implicit tax rate on Labour*²⁰⁸ (wskaźnik ITR jest publikowany przez Eurostat) składa się z pozapłacowych kosztów pracy płaconych zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Odmienna sytuacja występuje w Danii, Wielkiej Brytanii oraz Irlandii, gdzie podatek dochodowy stanowi relatywnie dużą część kosztów pracy.

Obciążenia podatkowe

Podatek dochodowy jest istotnym kosztem obciążającym wynagrodzenie brutto osoby zatrudnionej. Jego ukształtowanie może wpływać na większe lub mniejsze zainteresowanie konkretną formą zatrudnienia, gdyż każdą formę zatrudnienia cechują istotne różnice wielkości obciążeń podatkowych i odpowiada aktualnej polityce fiskalnej państwa. Fiskalna funkcja podatków służy między innymi realizacji zadań z zakresu polityki społecznej i polityki rynku pracy, która ma na celu poprawę sytuacji osób będących bez zatrudnienia. Po spopularyzowaniu i wdrożeniu postulatów ekonomii podażowej w USA i Wielkiej Brytanii, większość państw europejskich zdecydowała się na spłaszczenie progresji podatkowej oraz na znaczne ograniczenie ulg podatkowych²⁰⁹. Obniżenie stawek podatkowych wiązało się z rozszerzeniem bazy podatkowej, co powodowało przeniesienie części ciężaru opodatkowania z osób o wysokich dochodach na podatki pośrednie i składniki ubezpieczeniowe²¹⁰. System opodatkowania w Unii Europejskiej jest zróżnicowany, a rozpiętość stawek podatkowych w zależności od kraju i sięga od kilku do 50% osiąganego dochodu²¹¹. Ograniczenie progresji podatkowej oraz obniżenie górnych progów podatkowych doprowadziło do wystąpienia kilku negatywnych zjawisk, spośród których najistotniejszymi są²¹²:

- zmniejszenie dochodów budżetowych z podatków, co przy ograniczonych możliwościach redukcji wydatków prowadzi do wzrostu deficytu budżetowego oraz narastania długu publicznego,
- zmiana struktury obciążeń podatkowych prowadząca do pogłębiania się zróżnicowania społecznego.

²⁰⁸ Eurostat, *Structures of the taxation systems in the European Union*,

<https://data.europa.eu/data/datasets/bthfzlx9q0bqmsvw6lmka?locale=en>, dostęp 15.08.2022.

²⁰⁹ A. Krajewska, P. Krajewski, *Rozkład obciążeń podatkowych w Polsce*, Acta Universitatis Lodzianis, Łódź 2011, s. 254.

²¹⁰ *Ibidem*.

²¹¹ Więcej [w:] A. Krajewska, *Podatki w Unii Europejskiej*, PWE, Warszawa 2010, s. 84-87.

²¹² A. Krajewska, P. Krajewski, *Rozkład obciążeń...*, *op. cit.*, s. 254.

Jako przykład można podać kryzys gospodarczy, który został zapoczątkowany na rynku pożyczek hipotecznych wysokiego ryzyka w 2007 roku spowodował wdrożenie pakietów antykryzysowych w wielu europejskich państwach. W ramach tych pakietów znalazły się m.in. następujące rozwiązania:

- Podniesienie kwoty dochodu wolnej od podatku (Szwecja),
- Obniżenie dolnej stawki PIT (Dania, Francja, Niemcy),
- Wprowadzenie lub zwiększenie ulgi prorodzinnej (Holandia),
- Wprowadzenie indeksacji progów podatkowych (Luksemburg),
- Wprowadzenie dodatkowych górnych stawek PIT (Wielka Brytania),
- Uszczelnienie systemu podatkowego (Włochy)²¹³.

Powyższe działania zostały podjęte, gdyż obniżenie podatku dla osób najmniej zarabiających prowadzi do zwiększenia ich popytu efektywnego. Podniesienie podatków dla osób najwięcej zarabiających nie ogranicza z kolei ich konsumpcji, więc nie zaszkodzi gospodarce, choć ich skutkiem może być zmniejszenie oszczędności.

Kolejny kryzys wywołany pandemią COVID-19 również wywołał reakcję rządów i decyzje o dofinansowaniu części kosztów zatrudnienia. Przykładowo, w Polsce dofinansowanie mogło być przyznane do kwoty nieprzekraczającej 50 procent wynagrodzeń wszystkich pracowników wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie wyższej niż 50 procent kwoty minimalnego wynagrodzenia powiększonego o składki na ubezpieczenie społeczne²¹⁴.

2. Klasyfikacja kosztów zatrudnienia

W regulacjach międzynarodowych brakuje spójnej systematyki kosztów zatrudnienia. Rozwiązanie mogące ujednoczyć różne standardy i pojęcia związane z wyliczaniem kosztów pracy znalazły się w rezolucji Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1966 roku, jednak jej nieobowiązkowy charakter pozwala na przyjęcie wspólnotowego rozwiązania w tym zakresie. Rada Unii Europejskiej definiuje koszty pracy jako sumę wynagrodzeń (brutto) i pozostałych wydatków, w tym także obowiązkowych składek poniesionych przez pracodawcę w celu pozyskania, utrzymania, przekwalifikowania i doskonalenia kadr²¹⁵. Natomiast efektem prac

²¹³Należy uwzględnić szczególną strukturę i rozmiar gospodarki luksemburskiej.

²¹⁴ <https://www.gov.pl/web/gov/skorzystaj-z-dofinansowania-czesci-kosztow-wynagrodzen-dla-swoich-pracownikow-oraz-naleznych-od-tych-wynagrodzen-skladek-na-ubezpieczenia-spoeczne>

²¹⁵ Rozporządzenie Rady (WE) Nr 530/1999 z dnia 9.03.1999 dotyczące statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów pracy.

był wniosek w związku z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego w sprawie europejskiego systemu rachunków narodowych i regionalnych w Unii Europejskiej COM/2010/0774, który określał koszty zatrudnienia (Rezolucja ustawodawcza Parlamentu Europejskiego Dz.U.UE C z dnia 29 stycznia 2016 r.). Są one definiowane jako pełne wynagrodzenie, pieniężne lub w naturze, do zapłacenia przez pracodawcę na rzecz pracownika, w zamian za wykonaną przez niego pracę w okresie księgowym²¹⁶. W projekcie rozporządzenia koszty związane z zatrudnieniem obejmują:

- Wynagrodzenia pieniężne,
- Wynagrodzenia w naturze,
- Składki na ubezpieczenia społeczne płacone przez pracodawców.

Wynagrodzenia pieniężne to składki na ubezpieczenia społeczne, podatki dochodowe i pozostałe płatności do zapłacenia przez pracownika, łącznie z składkami zatrzymanymi przez pracodawcę i płaconymi bezpośrednio do systemów ubezpieczeń społecznych i organów podatkowych w imieniu pracownika.

Wynagrodzenia pieniężne obejmują następujące rodzaje wynagrodzeń²¹⁷:

- a) wynagrodzenia zasadnicze do zapłacenia w regularnych odstępach czasu;
- b) dodatki do wynagrodzeń, takie jak dopłaty za godziny nadliczbowe, pracę w godzinach nocnych, w soboty i niedziele, pracę w szkodliwych lub niebezpiecznych warunkach;
- c) dopłaty z tytułu wzrostu kosztów utrzymania, dodatki lokalne i przesiedleńcze;
- d) premie lub inne wypłaty nadzwyczajne, powiązane z wynikami działalności przedsiębiorstwa, uzyskane w ramach systemów motywacyjnych; premie powiązane z wydajnością pracy lub zyskami przedsiębiorstwa, premie świąteczne i noworoczne z wyłączeniem pracowniczych świadczeń socjalnych, wypłaty tzw. trzynastek i czternastek (płatne dodatkowo corocznie);
- e) dopłaty do kosztów podróży do pracy i z pracy, wyłączając dodatki lub zwroty w odniesieniu do kosztów podróży, rozłąki, przeprowadzki i kosztów reprezentacyjnych poniesionych w trakcie wypełniania obowiązków pracowniczych;
- f) płatne dni wolne z tytułu dni urzędowo wolnych od pracy oraz urlopy;
- g) prowizje, napiwki, zapłaty za uczestnictwo w zjazdach, sesjach i premie dyrektorskie, wypłacane pracownikom;

²¹⁶ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego w sprawie europejskiego systemu rachunków narodowych i regionalnych w Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE L 174 z 26.06.2013, z późn. zm., s. 1.

²¹⁷ Załącznik A do Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie europejskiego systemu rachunków narodowych i regionalnych w Unii Europejskiej z dnia 20.12.2010, s. 3-4.

- h) płatności dokonywane przez pracodawców na rzecz swoich pracowników w ramach systemów oszczędzania;
- i) jednorazowe wypłaty dla pracowników opuszczających przedsiębiorstwo, o ile wypłaty te nie są objęte umową zbiorową o pracę;
- j) dodatki mieszkaniowe wypłacane w gotówce przez pracodawców swoim pracownikom.

Wynagrodzenia w naturze obejmują wyroby i usługi bądź inne świadczenia niepieniężne dostarczane przez pracodawców swoim pracownikom nieodpłatnie lub po obniżonych cenach, które mogą być wykorzystane przez pracowników i członków ich gospodarstw domowych, według własnego uznania i własnych upodobań, dla zaspokojenia potrzeb osobistych.

Przykładami wynagrodzeń w naturze, są²¹⁸:

- a) posiłki i napoje, łącznie ze spożywanymi w trakcie podróży służbowych, ale z wyłączeniem specjalnych posiłków lub napojów niezbędnych z uwagi na pracę wykonywaną w wyjątkowych warunkach. Obniżki cen posiłków lub napojów dostarczanych pracownikom w stołówkach bezpłatnie lub po obniżonych cenach lub posiłki otrzymywane za kwity obiadowe są uwzględniane w wynagrodzeniach w naturze;
- b) świadczone na własne potrzeby lub zakupione usługi mieszkaniowe lub usługi zakwaterowania takiego rodzaju, z którego mogą korzystać wszyscy członkowie gospodarstwa domowego, do którego należy pracownik;
- c) umundurowanie lub inne formy odzieży specjalnej, które pracownicy często, z własnego wyboru, noszą nie tylko w miejscu pracy, lecz także poza nim;
- d) usługi środków transportu i innego sprzętu trwałego użytku dostarczane na osobisty użytek pracowników;
- e) wyroby i usługi pochodzące z własnego procesu produkcyjnego pracodawcy, takie jak: bezpłatne przejazdy dla pracowników kolei czy linii lotniczych, deputat węglowy dla górników lub bezpłatna żywność dla pracowników w sektorze rolnictwa;
- f) udostępnienie urządzeń sportowych, rekreacyjnych i obiektów wczasowych dla pracowników i ich rodzin;
- g) transport do pracy i z pracy, z wyjątkiem organizowanego w godzinach pracy, parkowanie samochodów, które w innym przypadku byłoby płatne;
- h) opieka dla dzieci pracowników;

²¹⁸ *Ibidem*, s. 4.

- i) wpłaty dokonywane przez pracodawców z korzyścią dla pracowników na rzecz rad zakładowych lub innych podobnych organów;
- j) akcje gratisowe rozdzielane pracownikom;
- k) kredyty i pożyczki udzielane pracownikom po obniżonej stopie procentowej. Wartość tę szacuje się jako kwotę, którą pracownik musiałby zapłacić, w przypadku pożyczki o przeciętnym oprocentowaniu rynkowym, pomniejszoną o kwotę odsetek faktycznie zapłaconych. Świadczenie jest rejestrowane na rachunku tworzenia dochodów jako wynagrodzenia, a odpowiadająca mu przypisana umownie płatność odsetek dokonywana przez pracownika na rzecz pracodawcy jest rejestrowana na rachunku podziału pierwotnego dochodów;
- l) opcje na akcje, jeżeli pracodawca umożliwia pracownikowi zakup w przyszłości akcji lub udziałów po określonej cenie;
- m) dochody wygenerowane przez nieobserwowaną działalność w sektorze przedsiębiorstw i przekazane pracownikom biorącym udział w tej działalności do użytku prywatnego.

W przypadku wyrobów i usług dostarczanych pracownikom bezpłatnie – wartość wynagrodzeń w naturze wyceniana jest w cenach bazowych (lub w cenach nabycia, w przypadku, gdy wyroby i usługi są nabywane przez pracodawcę). Jeżeli wyroby i usługi nie są dostarczane pracownikom bezpłatnie, ale po obniżonych cenach – wartość ta jest obniżana o kwotę zapłaconą przez pracownika.

Wynagrodzenia nie obejmują²¹⁹:

- a) wydatków ponoszonych przez pracodawców niezbędnych w ich procesie produkcyjnym. Przykładami są:
 - (1) dodatki lub zwroty w odniesieniu do kosztów podróży, rozłąki, przeprowadzki i kosztów reprezentacyjnych poniesionych w trakcie wypełniania obowiązków pracowniczych;
 - (2) wydatki na poprawę warunków pracy, na badania lekarskie wymagane z uwagi na charakter pracy, odzież roboczą noszoną w miejscu pracy;
 - (3) usługi zakwaterowania w miejscu pracy, z których nie mogą korzystać członkowie gospodarstwa domowego, do którego należy pracownik (np. kabiny, hotele pracownicze i baraki);
 - (4) specjalne posiłki lub napoje niezbędne przy wykonywaniu prac w wyjątkowych warunkach;

²¹⁹ *Ibidem*, s. 5.

- (5) dodatki wypłacane pracownikom na zakup narzędzi, sprzętu lub odzieży specjalnej potrzebnej do pracy, lub ta część ich wynagrodzeń, którą, zgodnie z umowami o pracę, pracownicy są zobowiązani przeznaczyć na te zakupy. W zakresie, w jakim pracownicy, którzy są zobowiązani umową o pracę do zakupu narzędzi, sprzętu, odzieży specjalnej itp., nie otrzymują pełnego zwrotu tych wydatków, odejmuje się resztę poniesionych przez nich wydatków od kwot uzyskanych z tytułu wynagrodzeń oraz odpowiednio zwiększa zużycie pośrednie pracodawcy²²⁰.
- b) kwot wynagrodzeń, które pracodawcy płacą swoim pracownikom doraźnie, w przypadku choroby, macierzyństwa, wypadków przy pracy, niepełnosprawności itp. Płatności te traktowane są jako pozostałe świadczenia inne niż emerytalno-rentowe z ubezpieczeń społecznych i w takiej samej kwocie są rejestrowane jako przypisane umownie składki na ubezpieczenia społeczne inne niż emerytalno-rentowe płacone przez pracodawców;
- c) pozostałych związanych z zatrudnieniem świadczeń z ubezpieczeń społecznych, takich jak: wychowawcze, na współmałżonków, rodzinne, edukacyjne lub inne dodatki na osoby będące na utrzymaniu, oraz w formie bezpłatnych usług medycznych (innych niż wymagane ze względu na charakter pracy) dla pracowników lub ich rodzin;
- d) podatków do zapłacenia przez pracodawcę od wynagrodzeń – np. podatku od wynagrodzeń. Takie podatki do zapłacenia przez przedsiębiorstwa szacuje się na podstawie części wynagrodzeń lub stałej kwoty przypadającej na osobę pracującą. Są one traktowane jak pozostałe podatki związane z produkcją;
- e) płatności na rzecz osób wykonujących pracę nakładczą za pracę na akord. Jeśli dochód otrzymywany przez osobę wykonującą pracę nakładczą jest uzależniony od wartości produkcji wytworzonej w procesie produkcyjnym, za który osoba ta odpowiada, bez względu na ilość włożonej przez nią pracy, ten rodzaj wynagrodzenia oznacza, że osoba ta pracuje na własny rachunek.

Składki na ubezpieczenia społeczne płacone przez pracodawców są wnoszone na rzecz systemów zabezpieczenia społecznego lub innych związanych z zatrudnieniem systemów publicznych, w celu zapewnienia pracownikom świadczeń społecznych²²¹.

²²⁰ Tego rodzaju wydatki (pkt. 1-5) na wyroby i usługi, które pracodawcy są zobowiązani zapewnić swoim pracownikom, aby mogli oni wykonywać swoją pracę, są traktowane jako zużycie pośrednie pracodawcy.

²²¹ Wartość składek na ubezpieczenia społeczne płaconych przez pracodawców w celu zapewnienia swoim pracownikom uprawnień do świadczeń społecznych jest rejestrowana w pozycji „koszty związane z zatrudnieniem”. Składki na ubezpieczenia społeczne płacone przez pracodawców mogą być faktycznie płacone lub przypisane umownie.

W literaturze przedmiotu, a także w opracowaniach instytucji międzynarodowych można spotkać się z różnymi definicjami kosztów zatrudnienia, jednak w przypadku analizy konkretnego rynku pracy, zawsze należy odwoływać się do regulacji krajowych, które również narzucają klasyfikację i metodę obliczania kosztów pracy.

W Polsce, definicję kosztów pracy przedstawia Główny Urząd Statystyczny (GUS). Koszty pracy to suma wynagrodzeń brutto łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych i ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe płaconymi z tytułu zatrudnienia ubezpieczonego pracownika oraz pozapłacowych wydatków m.in. na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie poniesionych w celu pozyskania, utrzymania, i doskonalenia kadr²²². Zgodnie z przyjętą przez GUS terminologią, do kosztów pracy zalicza się następujące składniki²²³:

- Wynagrodzenia osobowe,
- Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- Wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub umowy o dzieło,
- Honoraria,
- Wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr,
- Wydatki na delegacje służbowe,
- Składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacone przez pracodawcę,
- Składki na Fundusz Pracy,
- Wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (odpis w koszty),
- Pozostałe wydatki, m.in. wydatki przeznaczone na rekrutację, wydatki na dojazdy do pracy pracowników, wydatki poniesione przez pracodawcę na ubezpieczenia pracowników w trzecim filarze, jeżeli są wliczane w koszty działalności jednostki sprawozdawczej,
- Wypłaty z tytułu udziału w zysku do podziału lub z nadwyżki bilansowej w spółdzielniach.

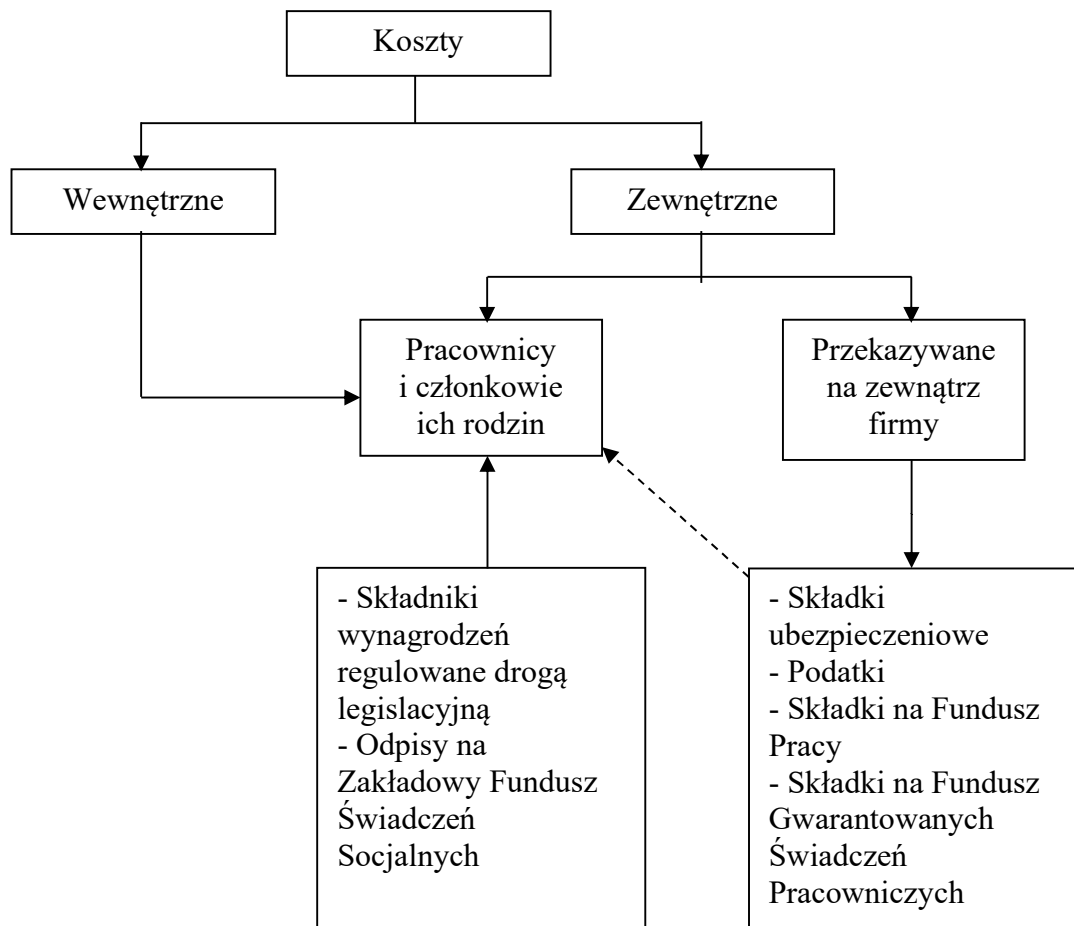
W polskiej literaturze przedmiotu można spotkać różne klasyfikacje powyższych kosztów zatrudnienia. Pierwsza z nich dzieli je ze względu na podmiot kształtujący koszt i

²²² Definicja Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie: *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2008 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009.

²²³ Główny Urząd Statystyczny, *Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2008, s. 90.

uwzględnia koszty wewnętrzne i zewnętrzne (Schemat 3.2). Celem tej klasyfikacji jest uwidocznienie, że nie wszystkie koszty, jakie ponosi pracodawca trafiają w formie różnych składników wynagrodzenia do pracownika i, że ich wysokość w dużej mierze zależy będzie od regulacji polskiego prawa. Do kosztów wewnętrznych włącza się wynagrodzenia oraz składniki poprawy warunków pracy i sytuacji ich rodzin. Do kosztów zewnętrznych zalicza się natomiast składniki wynagrodzeń ustalone na podstawie przepisów prawa, jak wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, zasiłki chorobowe, wynagrodzenia urlopowe, płacę minimalną, odprawy i odpisy na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych.

Schemat 3.2. Klasyfikacja kosztów ze względu na podmiot kształtujący koszt



Źródło: A. Furmańska-Maruszak, *Koszty pracy...*, *op. cit.*, s. 41.

Koszty zatrudnienia zmieniają się na kolejnych etapach zatrudnienia. Koszty w ujęciu księgowym znajdują odzwierciedlenie w rachunku kosztów i rachunku wyników, a zgodnie z tym ujęciem również w odniesieniu do pozyskania, utrzymania i wykorzystania personelu (Tabela 3.3). Pierwszym etapem jest rozpoczęcie współpracy, któremu obok wynagrodzenia towarzyszą koszty procesu rekrutacji, szkoleń, utworzenia lub dostosowania stanowiska pracy. Drugim, zwykle trwającym najdłużej, jest etap trwania współpracy, podczas którego główny koszt stawowi wynagrodzenie pracownika. Do tego kosztu dochodzą koszty związane z odprowadzeniem podatku dochodowego od osób fizycznych, pokryciem składek na ubezpieczenia społeczne i innych niezbędnych kosztów wynikających z lokalizacji lub profilu działalności, np. transportu pracowników. Wykorzystanie efektów pracy wiąże się natomiast z koniecznością pokrywania przez pracodawców kosztów plac podstawowych i uzupełniających. W przypadku umów o pracę mogą pojawić się również koszty odprawy.

Tabela 3.3. Zakres kosztów pracy związany z pozyskaniem, utrzymaniem i wykorzystaniem personelu

Rachunki, w ramach których są ujmowane koszty pracy	Koszty związane z personelem		
	Pozyskanie	Utrzymanie	Wykorzystanie
Rachunek kosztów	<ul style="list-style-type: none"> – Doskonalenie i kształtowanie kadr (wliczane do kosztów działalności eksploatacyjnej) – Rekrutacje, werbunek, nabór 	<ul style="list-style-type: none"> – BHP – Świadczenia socjalno-bytowe i kulturalne pracowników (nie finansowane ze specjalnego, wyodrębnionego funduszu) – Podatek od płac – Narzut na ZUS – Narzut na fundusz socjalny – Dojazdy do pracy – Delegacje służbowe – Pozostałe liczone w rachunku kosztów 	<ul style="list-style-type: none"> – Płace podstawowe – Płace uzupełniające
Rachunek wyników		<ul style="list-style-type: none"> – Uzupełniające odpisy od zysku na fundusz socjalny 	<ul style="list-style-type: none"> – Premie z zysku – Nagrody z zysku

Źródło: S. Surydowska, *Rachunek kosztów pracy jako element systematycznego rachunku kosztów w przedsiębiorstwie*, Studia i Materiały, Zeszyt 9, Warszawa 1987, s. 31, [za:] A. Furmańska-Maruszak, *Koszty pracy...*, op. cit., s. 39.

Kolejną klasyfikacją składników kosztów zatrudnienia jest podział na koszty płacowe i pozapłacowe (Tabela 3.4).

Tabela 3.4. Koszty płacowe i pozapłacowe

Klasyfikacja		Składniki kosztów pracy
Koszty płacowe	Wynagrodzenia bezpośrednie i premie wypłacane regularnie	Płaca bezpośrednia za czas przepracowany, uwzględniająca nadgodziny, premie i gratyfikacje płacone regularnie za każdy okres rozliczeniowy oraz płatności na pracownicze programy oszczędnościowe. Są to kwoty brutto przed odciążaniem podatku i składek na ubezpieczenie społeczne pracowników. Ta kategoria nie zawiera wynagrodzeń dla uczniów, które są zawarte w kosztach szkolenia zawodowego.
	Pozostałe premie i gratyfikacje	Inne premie i gratyfikacje nie wypłacane regularnie za każdy okres (np. premie na koniec roku, bądź premie sezonowe, premie związane z udziałem w zysku, dopłaty do urlopów oraz inne premie i gratyfikacje).
Koszty pozapłacowe	Wynagrodzenie za czas nieprzepracowany	Wynagrodzenie za czas nieprzepracowany: <ul style="list-style-type: none"> – Wynagrodzenie za czas urlopów wypoczynkowych, – Dodatki wakacyjne, – Wynagrodzenie za czas oficjalnych dni świątecznych, – Inne wynagrodzenie za czas nieprzepracowany przyjęty na podstawie uzgodnień statutowych, kontraktowych lub dobrowolnych.
	Płatności w naturze	Płatności w naturze i odpowiadająca im rekompensata (w szczególności koszty mieszkań, ogrzewania, żywności i odzieży).
	Koszty ubezpieczeń społecznych	
	Wydatki ustawowe	Składniki na ubezpieczenie społeczne i zasiłki rodzinne płatne przez pracodawcę jako składniki statutowe: <ul style="list-style-type: none"> – Ubezpieczenie zdrowotne, macierzyńskie, emerytalne, rentowe i od bezrobocia, – Gwarantowana płaca za okres choroby, – Ubezpieczenie w razie chorób zawodowych lub wypadku, – Zasiłki rodzinne, – Inne.
	Tradycyjne, kontraktowe lub dobrowolne koszty ubezpieczeń społecznych	Składki na ubezpieczenie społeczne i zasiłki rodzinne płatne przez pracodawcę jako tradycyjne, kontraktowe lub dobrowolne płatności: <ul style="list-style-type: none"> – Programy ubezpieczeniowe działające w przedsiębiorstwie lub w sektorze, – Dodatkowe systemy emerytalne, – Kontraktowe lub dobrowolne płatności dodatkowe w razie choroby lub wypadku, – Dodatkowe ubezpieczenia od bezrobocia, – Kontraktowe zasiłki rodzinne i inne dodatki dla rodziny, – Inne płatności.
Pozostałe składniki		

Inne wydatki	Inne wydatki socjalne (np. transport, wydatki na kulturę i opiekę zdrowotną).
Koszty szkolenia zawodowego	Koszty szkolenia zawodowego obejmujące wynagrodzenia uczniów.
Podatki i subsydia	Podatki i subsydia socjalne.

Źródło: A. Furmańska-Maruszak, *Koszty pracy...*, *op. cit.*, s. 46.

Podział kosztów na płacowe i pozapłacowe pokazuje zarówno jaki jest charakter obciążeń pracodawcy, jak i pozwala w prostszy sposób przypisać je do poszczególnych form zatrudnienia. W następnych punktach pracy dokonano analizy kosztów płacowych oraz pozapłacowych, które występują przy różnych formach zatrudnienia w Polsce. Przedstawiono także analizę wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia oraz ich wpływu na końcowy koszt pracy.

3. Koszty płacowe w różnych formach zatrudnienia

Płacowe koszty zatrudnienia obejmują trzy grupy wydatków przedsiębiorstwa. Są to wynagrodzenie zasadnicze, ustalane według czasu pracy, według ilości pracy (akord) lub proporcjonalnie do wyników (prowizja), wynagrodzenie dodatkowe, takie jak premie, nagrody, dodatki (np. za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w nocy, itp.) oraz wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, takie jak wynagrodzenia za czas urlopu, choroby, świadczenia urlopowe czy ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Zasady ich wypłacania kształtują się w zależności od formy zatrudnienia. Tabela 3.5 obrazuje istotne różnice związane z wypłatą wynagrodzenia zasadniczego, wynagrodzenia dodatkowego oraz wynagrodzenia w sytuacji niewykonania pracy w zależności od zawartej umowy.

Tabela 3.5. Koszty płacowe pracodawcy

Forma zatrudnienia	Wynagrodzenie zasadnicze	Wynagrodzenie dodatkowe	Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy
Typowa umowa o pracę (Praca na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu)	Występuje, wymagana płaca minimalna	Możliwe	występuje
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	Występuje, wymagana płaca minimalna liczona proporcjonalnie	Możliwe	Występuje

Praca na czas określony	Występuje, wymagana płaca minimalna	Możliwe	Występuje
Praca na okres próbny	Występuje, wymagana płaca minimalna	Możliwe	Występuje
Zlecenie	Występuje	Możliwe	Brak
Dzieło	Występuje	Brak	Brak
Usługi agenta	Występuje	Brak	Brak
Praca tymczasowa ²²⁴	Brak	Brak	Brak
Samozatrudnienie ²²⁵	Brak	Brak	Brak
Praca nakładcza	Występuje, nie mniejsze niż 50% minimalnego wynagrodzenia lub 100% minimalnego wynagrodzenia, gdy jest to jedyna praca wykonawcy	Brak	Brak
Kontrakt menedżerski	Występuje	Możliwe, zależnie od zapisów umowy	Możliwe, zależnie od zapisów umowy
Telepraca*	Występuje, wymagana płaca minimalna, jeśli realizowana na podstawie umowy o pracę	Występuje, w przypadku realizacji telepracy na podstawie umowy o pracę premie są wypłacane jak innym pracownikom	Tylko w przypadku realizacji telepracy na podstawie umowy o pracę
Job-sharing (dzielenie pracy)*	Występuje, wymagana płaca minimalna	Możliwe	Występuje

* Telepraca i *job-sharing* mogą być zastosowane zarówno przy umowach o pracę, jak i przy umowach cywilnoprawnych. Nie stanowią one oddzielnej formy zatrudnienia, ale z racji powszechności ich wykorzystania zostały uwzględnione w tym zestawieniu.

Źródło: Opracowanie własne.

Najczęściej spotykanymi elementami wynagrodzenia dodatkowego są premie oraz wypłaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Przedsiębiorcy w sposób różny mogą traktować premie, łącznie z rezygnacją z nich. Zwykle szansę ich otrzymywania mają osoby zatrudnione na umowę o pracę. W przypadku umów zlecenie, premiowanie jest rzadszą praktyką i dotyczącą np. kontraktów menedżerskich albo ustalonej frekwencji. Premie może otrzymywać również telepracownik, jeżeli umowa przewiduje takie rozwiązanie. W przypadku innych umów premie zwyczajowo nie występują. Wręcz przeciwnie, w przypadku umowy o dzieło,

²²⁴ W przypadku pracy tymczasowej wszystkie możliwe koszty płacowe zawierają się w zapłacie za usługę outsourcingu.

²²⁵ W przypadku samozatrudnienia wszystkie możliwe koszty płacowe zawierają się w wysokości faktury bądź rachunku.

czy pracy nakładczej mogą być stosowane kary za nienależyte czy nieterminowe wykonanie obowiązków. Przepisy kodeksu pracy nie zobowiązują przedsiębiorców do stosowania premii. Zawarte w nim sformułowania należy interpretować tak, że obowiązek różnicowania wynagrodzenia według rodzaju pracy, jej ilości, jak i jakości wymaga doboru takich metod opłacania pracy, aby wszystkie kryteria różnicowania pracy były opłacone²²⁶. Oznacza to, że przedsiębiorca, który zrezygnuje z systemu premiowania, zrezygnuje równocześnie z możliwości elastycznego zróżnicowania płac w zależności od osiągniętych rezultatów przez pracownika. Ważne jest, aby wysokość premii była ściśle związana i zróżnicowana w zależności od faktycznych efektów pracy, nie powinna być przejawem np. opłacania dobrych relacji z pracownikiem. Z tego względu celowe jest utrzymanie w przedsiębiorstwach systemu premiowego, z tym, że relacje funduszu premiowego do funduszu płac zasadniczych nie powinny być zbyt duże (za optymalny uznaje się poziom ok 20% jego wysokości)²²⁷.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest prawnym obowiązkiem pracodawców wobec osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, niezależnie od jej formy. Wyjątkiem są jedynie pracownicy obejmujący kierownicze stanowiska. Art. 151 §1 kodeksu pracy wskazuje, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Wyjątkiem jest praca w niedziele i święta, za którą pracownicy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie w proporcjonalnej wysokości 100%. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi 100% wynagrodzenia za pracę w nocy, w niedziele i święta (niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy), w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.

Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, takie jak wynagrodzenie za czas urlopu, choroby, świadczenia urlopowe czy ekwiwalent za niewykorzystany urlop wiążą pracodawcę wyłącznie w przypadku zatrudniania osób na podstawie umowy o pracę. Pracownikowi przysługuje wówczas wynagrodzenie wypłacone za czas niezdolności do pracy w wyniku:

²²⁶ Z. Czajka, Z. Jacukowicz, M. Juchnowicz, *Wartościowanie pracy a zarządzanie płacami*, Difin, Warszawa 1998, s. 141.

²²⁷ *Ibidem*.

- Choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu,
- Wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
- Poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia²²⁸.

Dodatkowym kosztem dla pracodawcy jest okres wypowiedzenia, którego długość zależy od formy umowy i okresu zatrudnienia. Najkrótszy okres wypowiedzenia umowy dotyczy umów zawartych na czas określony – 3 dni robocze i okresu próbnego, kiedy wynosi:

- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące²²⁹.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata²³⁰.

Dla porównania, w Czechach oraz na Słowacji okres wypowiedzenia wynosi do 2 miesięcy bez względu na przepracowany okres. W Danii okres wypowiedzenia regulują układy zbiorowe i dla branży budowlanej okresy te wynoszą²³¹:

- Poniżej 1 roku pracy – bez okresu wypowiedzenia,
- Powyżej 1 roku pracy – 3 tygodnie,
- Powyżej 3 lat pracy – 5 tygodni,
- Powyżej 5 lat pracy – 7 tygodni.

²²⁸ Art. 92 k.p.

²²⁹ Art. 34 k.p.

²³⁰ Art. 36 k.p.

²³¹ § 77 Układu zbiorowego pracy dla sektora budowlano-montażowego z 2010 roku zawartego pomiędzy Dansk Byggeri (Duńskie Zrzeszenie Pracodawców Sektora Budowlanego) a Fagligt Fælles Forbund (Zjednoczona Federacja Duńskich Pracowników), Kopenhaga 2014.

Sytuacja pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przez okres co najmniej 3 lat jest bardziej korzystna. Zakładając, że rozwiązanie umowy o pracę dotyczy sytuacji, w której pracodawca świadomie chce zakończyć współpracę (niezależnie od powodów), to obowiązek zatrudniania tego pracownika jeszcze przez trzy miesiące stanowi przeniesienie przez państwo na pracodawców funkcji ochrony socjalnej. Koszt rozwiązania współpracy jest najwyższy właśnie w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony. W przypadku innych umów, rozwiązanie współpracy nie wiąże się z tak znaczącymi kosztami. Pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę przysługują także świadczenia za czas urlopu, który wynosi 20 lub 26 dni i za okres niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy²³². Pracownikowi przysługuje wtedy wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia²³³. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów²³⁴. Obowiązujące regulacje potwierdzają, że stosowanie umowy o pracę oznacza dla pracodawcy wyższe koszty niż w przypadku innych umów. Składają się na to: wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, uregulowane Kodeksem Pracy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz czas związane z okresem wypowiedzenia. Na całkowite koszty związane z zatrudnieniem pracownika mają dodatkowy wpływ koszty pozapłacowe.

4. Koszty pozapłacowe w różnych formach zatrudnienia

Koszty pozapłacowe obejmują elementy kosztów pracy, które są ponoszone przez pracodawcę poza wynagrodzeniem. Przede wszystkim jest to koszt ubezpieczeń społecznych, koszt wynagrodzeń za czas nieprzepracowany, koszty wynagrodzeń za czas urlopów i zwolnień. Tabela 3.6 obrazuje czynniki kształtujące pozapłacowe koszty pracy w podziale na funkcje i uwarunkowania.

²³² Art. 154 k.p.

²³³ Art. 81 § 1 k.p.

²³⁴ *Ibidem*.

Tabela 3.6. Czynniki kształtujące pozapłacowe koszty pracy

Funkcje	Elementy pozapłacowych kosztów pracy	Uwarunkowania kosztów płacy	
Ubezpieczenie społeczne	Obligatoryjne składki na ubezpieczenie społeczne	Zewnętrzne	Koncepcja i zakres ubezpieczeń społecznych w danym kraju – przepisy prawne i finansowe
	Dobrowolne składki na ubezpieczenie społeczne	Wewnętrzne	Układy zbiorowe, porozumienia pomiędzy pracownikami a pracodawcą w danym zakładzie pracy, umowa o pracę
Ochrona pracy	Ochrona warunków pracy: koszty bezpieczeństwa i higieny pracy	Zewnętrzne	Zakres ustawodawstwa ochronnego wyznaczającego przedsiębiorstwu określone obowiązki w zakresie warunków pracy
		Wewnętrzne	Strategia przedsiębiorstw w kształtowaniu warunków pracy
	Ochrona zatrudnienia i dochodów pracowników: składki FP i FGŚP	Zewnętrzne	Polityka rynku pracy, ustawodawstwo pracy
Edukacja	Koszty szkolenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, koszty doboru kadr	Zewnętrzne	Przepisy regulujące wstępne (potem cykliczne) obowiązkowe szkolenia bhp
		Wewnętrzne	Polityka edukacyjna przedsiębiorstwa, postęp organizacyjny i techniczny, nowe technologie
Działalność bytowa	Koszty zakwaterowania pracowników, koszty dowozu pracowników do pracy, zakładowa służba zdrowia	Wewnętrzne	Polityka zatrudnienia przedsiębiorstwa, stan infrastruktury bytowej, możliwości finansowe przedsiębiorstwa, zakres odpłatności pracowników
Działalność socjalna	Koszty wypoczynku pracowników i ich rodzin, koszty działalności kulturalno-oświatowej i sportowo-rekreacyjnej i inne (odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych)	Zewnętrzne	Polityka społeczna państwa, ustawodawstwo pracy, układy zbiorowe, siła związków zawodowych

Źródło: A. Furmańska-Maruszak, *Koszty pracy...*, s. 46, na podstawie J. W. Wiktor, *Koszty pracy w przedsiębiorstwie*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1991, s. 58-64.

Chociaż koszty związane z zatrudnieniem pracownika ponosi pracodawca, to w literaturze rozdziela się część ponoszoną przez płatnika składek i część ponoszoną przez pracownika. W Polsce koszty pracy są od lat wymieniane jako główna bariera w rozwoju przedsiębiorstw²³⁵. Budżetowanie kosztów pracy jest kluczowe dla skutecznego zarządzania jednostką, ponieważ zachęca do kontroli kosztów pracy²³⁶. Według danych osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas określony otrzymują wynagrodzenie netto przeciętnie o 24,1% niższe od osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, ale jednocześnie zarabiają o 11,5% więcej od osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia²³⁷. Controlling personalny pomaga optymalizować i kontrolować koszty pracy. Umożliwia on podejście sytuacyjne odnoszące się do funkcji personalnej²³⁸. W niektórych przedsiębiorstwach

²³⁵ A. Spoz, *Koszty pracy – spojrzenie na problematykę z mikro- i makroperspektywy*, Roczniki ekonomii i zarządzania, Tom 9 (45), Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Lublin 2017 s. 53.

²³⁶ J. Wagonera, *Personal Budgeting: What Are We Trying to Do?*, Journal of Financial Service Professionals, No. 66 (1), 2012, s. 11.

²³⁷ K. Goratus-Tańska, M. Towalewska, *Zróżnicowanie wynagrodzeń w Polsce ze względu na formę zatrudnienia*, Ekonomista, Nr 5, PTE, Warszawa 2019, s. 535.

²³⁸ P. Antoszak., P. J. Glińska, *Controlling personalny jako narzędzie wspomagające zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie Activ Med*, Zeszyty Naukowe WSG, Tom 22, Seria: Ekonomia, Nr 6, Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki, Bydgoszcz 2014, s. 15–30,

J. Bernais J. Ingram, *Controlling personalny i koszty pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2005,

M. Foremna-Pilarska, *Controlling personalny - problemy badawcze*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Nr 20 (471), Wrocław 2017, s. 145–153,

E. Janczyk-Strzała, *O potrzebie stosowania controlling personalnego w uczelni niepublicznej*, Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej. Organizacja i Zarządzanie, Nr 51, Łódź 2013, s. 285–292,

A. Kuźniarska, M. Stuss, *Rola kierownictwa w controllingu personalnym (wybrane aspekty)*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Społecznej w Ostrołęce, Nr 23, 2016, s. 346–362,

M. Kowalczyk, *Mierniki controllingu personalnego w jednostkach samorządu terytorialnego*, [w:] *Rachunkowość a controlling*, red. E. Nowak, P. Bednarek (red.), Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Nr 399, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2015, s. 287,

Laskowska, J., *Personal controlling as a management tool for library staff in the example of selected Polish libraries*, Library Management, No. 32 (6/7), 2011, s. 457–468,

M. Nowak, *Controlling personalny w planowaniu zasobów ludzkich*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Nr 1019, Wrocław 2004, s. 108–114,

M. Nowak, *Analiza ryzyka kadrowego w controllingu personalnym*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Nr 1175, Wrocław 2007, s. 264–271,

M. Nowak, *Controlling personalny w przedsiębiorstwie*, Wolters Kluwer, Warszawa 2008,

M. Nowak, *Problemy budżetowania kosztów zasobów ludzkich*, Problemy Zarządzania, Nr 3 (21), Warszawa 2008, s. 154–162,

S. Olech, *Controlling personalny – przesłanki efektywnego wdrożenia*, Controlling i Rachunkowość Zarządcza, Nr 9, <http://www.controllingirachunkowosc.pl/controlling/controlling-personalny-przeslankieffektywnego-wdrozenia> (dostęp: 11.14.2018),

A. Paździor, M. Paździor, *Rola controllingu personalnego w zarządzaniu operacyjnym jednostek ochrony zdrowia*, Finanse. Rynki Finansowe. Ubezpieczenia, Nr 4 (82, cz. 1), 2016, s. 367–374,

Z. Sekuła, *Controlling personalny*, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz 1999,

A. Sikorski, *Controlling personalny*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Nr 2, 2001, s. 49–58,

M. Sztorc, *Modyfikacja systemu motywacyjnego jako źródło informacji dla controllingu personalnego na przykładzie hotelu*, Współczesna Ekonomia, Nr 3, 2008, s. 119–131,

K. Zadros, *Controlling personalny jako narzędzie zarządzania zasobami ludzkimi w zakładach opieki zdrowotnej*, Management, Nr 16 (1), s. 560–573,

struktura zatrudnienia jest na tyle skomplikowana, że zarządzanie zasobami ludzkimi staje się istotnym wyzwaniem²³⁹. Struktura kosztów pracy jest również zróżnicowana. Przedsiębiorstwa międzynarodowe muszą funkcjonować w odmiennych regulacjach, które często ulegają zmianom w poszczególnych krajach Unii Europejskiej. Optymalny system zatrudnienia uzależniony jest przede wszystkim od regulacji ubezpieczeń społecznych danego kraju i związanym z nim wysokością obowiązkowych składek ubezpieczeniowych, a także od poziomu i konstrukcji podatku dochodowego²⁴⁰.

Przyjęta w Polsce metoda ubezpieczeniowa w postaci systemu ubezpieczeń społecznych jest regulowana ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998 roku²⁴¹. Wraz wejściem w życie ustawy zaczął obowiązywać system, w którym zarówno pracodawca, jak i pracownik ponoszą koszt ubezpieczenia społecznego. Zgodnie z treścią ustawy, ubezpieczenie społeczne obejmuje ubezpieczenie: emerytalne, rentowe, w razie choroby i macierzyństwa (ubezpieczenie chorobowe), z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (ubezpieczenie wypadkowe). Mimo, że przepisy ustawy, jak i wysokości składek podlegały wielokrotnym zmianom, ogólny charakter systemu ubezpieczeń społecznych pozostał taki sam, a obecnie składki te wynoszą²⁴²:

- Ubezpieczenie emerytalne - 19,52% podstawy wymiaru²⁴³,
- Ubezpieczenia rentowe - 8,00% podstawy wymiaru,
- Ubezpieczenie chorobowe - 2,45% podstawy wymiaru,
- Ubezpieczenie wypadkowe – np. 1,67% podstawy wymiaru (w zależności od charakteru przedsiębiorstwa)²⁴⁴.

Dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą wymiar składki stanowi 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na danym rok²⁴⁵.

P. Zając, *Controlling personalny w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, Nr 4, 2012, s. 199–217.

²³⁹ M. Nowak, *Controlling personalny w przedsiębiorstwie*, Wolters Kluwer, Warszawa 2008, s. 18.

²⁴⁰ R. Rosiński, *Struktura kosztów pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej*, *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, Nr 3/2017 (87), cz. 2, 2017, s. 158.

²⁴¹ Dz.U. 2007, nr 11, poz 74 (z późn. zm.).

²⁴² Kolejnymi składnikami są składka na Fundusz Pracy w wysokości 2,45% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wynosząca 0,10% podstawy wymiaru.

²⁴³ Wymiar oznacza przychód ze stosunku pracy albo z tytułu wykonywania umów zlecenia: wszystkie wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze, bądź ich ekwiwalenty.

²⁴⁴ Ubezpieczenie wypadkowe ustalane jest dla całego przedsiębiorstwa. Dziwić może fakt, że za osobę pracującą na stanowisku biurowym pracodawca może być zobowiązany do opłacenia najwyższej składki.

²⁴⁵ Do osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą zalicza się: osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą, twórców i artystów, osoby prowadzące działalność w zakresie wolnego zawodu, wspólników jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej,

Składki te wynoszą:

- Ubezpieczenie emerytalne - 19,52% podstawy wymiaru składki,
- Ubezpieczenia rentowe - 8% podstawy wymiaru składki,
- Ubezpieczenie chorobowe - 2,45% podstawy wymiaru składki.

W 2005 roku weszły w życie przepisy w sposób znaczący zmniejszające wysokość składek dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą. Wprawdzie procentowa wartość składki jest taka sama, jednak podstawę wymiaru stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia przez okres dwóch lat. Przepisy zmniejszające ciężar obciążeń z tytułu ubezpieczeń społecznych jak tzw. „mały ZUS” są niewątpliwie korzystne dla rozwoju polskiej przedsiębiorczości. Takie rozwiązanie pomaga pobudzić trwały wzrost gospodarczy i ułatwia skuteczną konkurencję na rynkach międzynarodowych w początkowej fazie rozwoju działalności gospodarczej.

W Polsce koszty te odgrywają istotną rolę. Tym bardziej, że dla różnych grup społecznych ustalone są odmienne zasady. Należy zauważyć, że określenie udziału wynagrodzenia netto w koszcie pracy nawet w ramach jednej formy zatrudnienia jest skomplikowane. Dla porównania wybrana została umowa zlecenie jako najpopularniejsza nietypowa forma oraz stawki wynagrodzenia ustalone na poziomie płacy minimalnej oraz przeciętnej, obowiązujące w roku 2019 i 2021 (Tabele 3.7-3.14). W ciągu dwóch lat zaszły istotne zmiany, które wpłynęły na koszty zatrudnienia. Od 2019 roku osoby, które nie ukończyły 26 roku życia mogą skorzystać z zwolnienia z podatku dochodowego²⁴⁶.

komandytowej lub partnerskiej, osoby prowadzące niepubliczną szkołę, placówkę lub ich zespół oraz osoby współpracujące z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność.

²⁴⁶ Ustawa z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, Dz.U. z 2019 r., poz. 1394.

Tabela 3.7. Koszty zatrudnienia dla przeciętnego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2019 roku przy umowie o pracę (w zł)

umowa o pracę 2019	Kwota brutto	zus emeryt 9,76%	zus rentowe 1,50%	zus chorob dobrow 0,00%	razem składki zus	podst opodat	koszty uzysk przych	ubezp zdrow 9%*podst.	podst pomniej o koszty uzysk	kwota ubezp zdrowot pomniejsz podatek 7,75% (*)	1/12 część kwoty wolnej od podatku	zaliczka na podatek dochod	razem potrą- cenia pod zus	PPK PRACOWNIK	PPK PRACODAWCA	netto	udział wynagrodzenia netto w kwocie brutto	koszt pracodawcy	udział wynagrodzenia netto w koszcie pracy
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
					5=2+3+4	6=1-5		8=6*9%		10=6*7,75%							17=16:1 [%]		19=16:18 [%]
ZUS - składki obowiąz	4591,80	448,16	68,88	112,50	629,54	3962,26	111,25	356,60	3851,01	307,08	46,33	340,00	1326,14			3265,66	71,12	5505,11	59,32

Źródło: Opracowanie własne na podstawie obowiązujących przepisów w 2019 roku.

Tabela 3.8. Koszty zatrudnienia dla przeciętnego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2021 roku przy umowie o pracę (w zł)

umowa o pracę 2021	Kwota brutto	zus emeryt 9,76%	zus rentowe 1,50%	zus chorob dobrow 0,00%	razem składki zus	podst opodat	koszty uzysk przych	ubezp zdrow 9%*podst.	podst pomniej o koszty uzysk	kwota ubezp zdrowot pomniejsz podatek 7,75% (*)	1/12 część kwoty wolnej od podatku	zaliczka na podatek dochod	razem potrą- cenia pod zus	PPK PRACOWNIK	PPK PRACODAWCA	netto	udział wynagrodzenia netto w kwocie brutto	koszt pracodawcy	udział wynagrodzenia netto w koszcie pracy
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
					5=2+3+4	6=1-5		8=6*9%		10=6*7,75%							17=16:1 [%]		19=16:18 [%]
ZUS - składki obowiąz	5536,80	540,39	83,05	135,65	759,09	4777,71	250,00	429,99	4527,71	370,27	43,76	356,00	1545,09	110,74	83,05	3880,98	70,09	6721,12	57,74

Źródło: Opracowanie własne na podstawie obowiązujących przepisów w 2021 roku.

Tabela 3.9. Porównanie kosztów zatrudnienia dla minimalnego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2019 roku przy umowie o pracę (w zł)

umowa o pracę 2019	Kwota brutto	zus emeryt 9,76%	zus rentowe 1,50%	zus chorob dobrow 0,00%	razem składki zus 5=2+3+4	podst opodat 6=1-5	koszty uzysk przych 7	ubezpj zdrow 9%*podst. 8	podst pomniej o koszty uzysk 9	kwota ubezpj zdrowot pomniejsz podatek 7,75% 10=6*7,75%	1/12 część kwoty wolnej od podatku (*) 11	zaliczka na podatek dochod 12	razem potrą- cenia pod zus 13	PPK PRACOWNIK 14	PPK PRACODAWCA 15	netto 16	udział wynagrodzenia netto w kwocie brutto 17=16:1 [%]	koszt pracodawcy 18	udział wynagrodzenia netto w koszcie pracy 19=16:18 [%]
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
ZUS - składki obowiąz	2250,00	219,60	33,75	55,13	308,48	1941,52	111,25	174,74	1830,27	150,47	46,33	133,00	616,22			1633,78	72,61	2697,53	60,57

Źródło: Opracowanie własne na podstawie obowiązujących przepisów w 2019 roku.

Tabela 3.10. Porównanie kosztów zatrudnienia dla minimalnego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2021 roku przy umowie o pracę (w zł)

umowa o pracę 2021	Kwota brutto	zus emeryt 9,76%	zus rentowe 1,50%	zus chorob dobrow 0,00%	razem składki zus 5=2+3+4	podst opodat 6=1-5	koszty uzysk przych 7	ubezpj zdrow 9%*podst. 8	podst pomniej o koszty uzysk 9	kwota ubezpj zdrowot pomniejsz podatek 7,75% 10=6*7,75%	1/12 część kwoty wolnej od podatku (*) 11	zaliczka na podatek dochod 12	razem potrą- cenia pod zus 13	PPK PRACOWNIK 14	PPK PRACODAWCA 15	netto 16	udział wynagrodzenia netto w kwocie brutto 17=16:1 [%]	koszt pracodawcy 18	udział wynagrodzenia netto w koszcie pracy 19=16:18 [%]
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
ZUS - składki obowiąz	2800,00	273,28	42,00	68,60	383,88	2416,12	250,00	217,45	2166,12	187,25	43,76	137,00	738,33	56,00	42,00	2005,67	71,63	3398,92	59,01

Źródło: Opracowanie własne na podstawie obowiązujących przepisów w 2021 roku.

Tabela 3.11. Koszty zatrudnienia dla przeciętnego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2019 roku przy umowie zlecenia (w zł)

rodzaj umowy zlecenia	Kwota brutto	zus emeryt 9,76%	zus rentowe 1,50%	zus chorob dobrow 0,00%	razem składki zus	podst opodat	koszty uzysk przych 20%*podst	ubezp zdrow 9%*podst.	podst pomniej o koszty uzysk	kwota ubezp zdrowot pomniejsz podatek 7,75	zaliczka na podatek dochod	razem potrą- cenia pod zus	netto	udział wynagrodzenia netto w kwocie brutto	koszt pracodawcy	udział wynagrodzenia netto w koszcie pracy
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
					5=2+3+4	6=1-5	7=6*20%	8=6*9%	9=6-0,2*6	10=6*7,75%		12=5+8+11	13=1-12	14=13:1 %		16=13:15 %
ZUS - składki obowiąz	4931,80	481,34	73,98		555,32	4376,48	875,30	393,88	3501,18	339,18	291,00	1240,20	3691,60	74,85	5912,73	62,43
startus osoby uczącej	4931,80				0,00	4931,80	986,36		3945,44		710,00	710,00	4221,80	85,60	4931,80	85,60

Źródło: Opracowanie własne na podstawie obowiązujących przepisów w 2019 roku.

Tabela 3.12. Koszty zatrudnienia dla przeciętnego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2021 roku przy umowie zlecenia (w zł)

rodzaj umowy zlecenia	Kwota brutto	zus emeryt 9,76%	zus rentowe 1,50%	zus chorob dobrow 0,00%	razem składki zus	podst opodat	koszty uzysk przych 20%*podst	ubezp zdrow 9%*podst.	podst pomniej o koszty uzysk	kwota ubezp zdrowot pomniejsz podatek 7,75	zaliczka na podatek dochod	razem potrą- cenia pod zus	netto	udział wynagrodzenia netto w kwocie brutto	koszt pracodawcy	udział wynagrodzenia netto w koszcie pracy
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
					5=2+3+4	6=1-5	7=6*20%	8=6*9%	9=6-0,2*6	10=6*7,75%		12=5+8+11	13=1-12	14=13:1 %		16=13:15 %
ZUS - składki obowiąz	5536,80	540,39	83,05		623,44	4913,36	982,67	442,20	3930,69	380,79	287,00	1352,65	4184,15	75,57	6638,07	63,03
startus osoby uczącej	5536,80				0,00	5536,80	1107,36		4429,44				5536,80	100,00	5536,80	100,00
ZUS, ale bez PIT	5536,80	540,39	83,05		623,44	4913,36	982,67	442,20	3930,69	380,79		1065,65	4471,15	80,75	6638,07	67,36

Źródło: Opracowanie własne na podstawie obowiązujących przepisów w 2021 roku.

Tabela 3.13. Porównanie kosztów zatrudnienia dla minimalnego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2019 roku przy umowie zlecenia (w zł)

rodzaj umowy zlecenia	Kwota brutto	zus emeryt 9,76%	zus rentowe 1,50%	zus chorob dobrow 0,00%	razem składki zus	podst opodat	koszty uzysk przych 20%*podst	ubezpz zdrow 9%*podst.	podst pomniej o koszty uzysk	kwota ubezpz zdrowot pomniejsz podatek 7,75%	zaliczka na podatek dochod	razem potrą- cenia pod zus	netto	udział wynagrodzenia netto w kwocie brutto	koszt pracodawcy	udział wynagrodzenia netto w koszcie pracy
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
					5=2+3+4	6=1-5	7=6*20%	8=6*9%	9=6-0,2*6	10=6*7,75%		12=5+8+11	13=1-12	14=13:1 %		16=13:15 %
ZUS - składki obowiąz	2250,00	219,60	33,75		253,35	1996,65	399,33	179,70	1597,32	154,74	133,00	566,05	1683,95	74,84	2697,53	62,43
startus osoby uczącej	2250,00				0,00	2250,00	450,00		1800,00		324,00	324,00	1926,00	85,60	2250,00	85,60
zus - tylko zdrowotna	2250,00				0,00	2250,00	450,00	202,50	1800,00	174,38	150,00	352,50	1897,50	84,33	2250,00	84,33

Źródło: Opracowanie własne na podstawie obowiązujących przepisów w 2019 roku.

Tabela 3.14. Porównanie kosztów zatrudnienia dla minimalnego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2021 roku przy umowie zlecenia (w zł)

rodzaj umowy zlecenia	Kwota brutto	zus emeryt 9,76%	zus rentowe 1,50%	zus chorob dobrow 0,00%	razem składki zus	podst opodat	koszty uzysk przych 20%*podst	ubezpz zdrow 9%*podst.	podst pomniej o koszty uzysk	kwota ubezpz zdrowot pomniejsz podatek 7,75%	zaliczka na podatek dochod	razem potrą- cenia pod zus	netto	udział wynagrodzenia netto w kwocie brutto	koszt pracodawcy	udział wynagrodzenia netto w koszcie pracy
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
					5=2+3+4	6=1-5	7=6*20%	8=6*9%	9=6-0,2*6	10=6*7,75%		12=5+8+11	13=1-12	14=13:1 %		16=13:15 %
ZUS - składki obowiąz	2800,00	273,28	42,00		315,28	2484,72	496,94	223,62	1987,78	192,57	145,00	683,90	2116,10	75,57	3356,92	63,04
startus osoby uczącej	2800,00				0,00	2800,00	560,00		2240,00				2800,00	100,00	2800,00	100,00
zus - tylko zdrowotna	2800,00				0,00	2800,00	560,00	252,00	2240,00	217,00	164,00	416,00	2384,00	85,14	2800,00	85,14
ZUS, ale bez PIT	2800,00	273,28	42,00		315,28	2484,72	496,94	223,62	1987,78	192,57		538,90	2261,10	80,75	3356,92	67,36

Źródło: Opracowanie własne na podstawie obowiązujących przepisów w 2021 roku.

Zaprezentowane dane wskazują, że koszt umowy zlecenia jest zależny od kilku czynników. Znacznie niższe koszty zatrudnienia są możliwe do uzyskania dzięki umowie o dzieło. W zakresie kosztów pracy, koszty telepracy, pracy tymczasowej, kontraktu menedżerskiego będą odzwierciedlały podstawę realizacji tj. umowy o pracę lub umowy zlecenia. Umowa o dzieło nie może służyć jako podstawa do wykonywania „rutynowych” obowiązków pracowniczych, jednak bywa w takim celu przez pracodawców stosowana. Istotną różnicą jest brak obowiązku odprowadzania składek ZUS i NFZ w przypadku dzieła a także osób uczących się, które nie ukończyły 26 roku życia pracujące w oparciu o umowę zlecenie. Skutkuje to wyższą wypłatą netto przy braku systemowego zabezpieczenia emerytalnego. Stosowana jednak zgodnie z zasadą umowa zlecenie z młodymi wykonawcami stanowi korzystne rozwiązanie dla pracodawców i zatrudnionych. Niższy łączny koszt pracy oddaje tutaj istotę charakteru tej umowy i stanowi zachętę do jej stosowania przez pracodawców. Prosta forma jej zawierania stanowi dodatkowe ułatwienie również dla zatrudnionego.

5. Porównanie form zatrudnienia w ujęciu kosztów

Korzyści wynikające z zastosowania określonych form zatrudnienia należy oceniać uwzględniając specyfikę pracy, jej sezonowość oraz zmienność jej podaży. Podstawowym kryterium oceny będą całkowite koszty pracy, przede wszystkim wysokość i formy wynagrodzeń, obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne oraz inne fundusze celowe, opodatkowanie wynagrodzeń. Także inne koszty jak koszt rekrutacji i szkolenia będą wpływały na wybór (Tabela 3.15). Decyzja pracodawcy co do wyboru umowy z pracownikiem nie zawsze musi opierać się o najtańsze rozwiązanie. Pracodawca może dokonać oceny oczekiwanych efektów (korzyści), jakie przyniesie zatrudnienie pracownika w konkretnej formie (Tabela 3.16). Można tutaj przytoczyć takie potencjalne korzyści, jak:

Oczekiwane efekty pracy, jak:

- Wydajność pracy,
- Identyfikacja z firmą,
- Odpowiedzialność pracownika za rezultat pracy²⁴⁷.

Tabela 3.17 i Tabela 3.18 prezentują koszty ubezpieczeń dla umowy zlecenie i umowy o dzieło w podziale na ubezpieczenia obowiązkowe, dobrowolne i niewystępujące w danej formie zatrudnienia.

²⁴⁷ Por. E. Bąk, *Nietypowe formy...*, op. cit., s. 210.

Tabela 3.15. Koszty zatrudnienia a formy zatrudnienia

Forma Koszt	Umowa o pracę		Umowa cywilno-prawna			Praca tymczasowa		Samoza- trudnienie	Praca nakładcza
	Czas nieokreślony	Czas określony	Zlecenie	Dzielo	Usługi agenta	k.p.	k.c.		
Koszty rekrutacji	Różne	Różne	Różne	Niskie	Niskie	Różne	Różne	Niskie	Niskie
Koszty szkoleń	Różne	Różne	Różne	Brak	Brak	Różne	Różne	Niskie	Niskie
Koszty badań lekarskich	Różne	Różne	Brak	Brak	Brak	Różne	Niskie	Brak	Brak
Koszty wyposażenia stanowiska	Różne	Różne	Różne	Brak	Niskie	Różne	Różne	Niskie	Brak
Koszty obsługi zatrudnienia	Wysokie	Wysokie	Niskie	Niskie	Niskie	Różne	Różne	Średnie	Brak
Koszty BHP	Tak	Tak	Brak	Brak	Brak	Tak	Tak	Brak	Brak
Zwolnienia lekarskie	Tak	Tak	Brak	Brak	Brak	Tak	Brak	Tak	Brak
Świadczenia socjalne	Tak	Tak	Różne	Brak	Brak	Tak	Różne	Tak	Brak
Urlopy	Tak	Tak	Brak	Brak	Brak	Tak	Brak	Tak	Brak
Koszty zwolnień lekarskich	Wysokie	Niskie	Brak	Brak	Brak	Niskie	brak	Niskie	Brak

Źródło: Opracowanie własne²⁴⁸.

²⁴⁸ W literaturze przedmiotu można spotkać również inne klasyfikacje poszczególnych składników kosztów, Por. E. Bąk, *Nietypowe formy...*, op. cit., s. 228.

Tabela 3.16. Efekty zatrudnienia a formy zatrudnienia

Forma Efekt	Umowa o pracę		Umowa cywilno-prawna			Praca tymczasowa		Samoza- trudnienie	Praca nakładcza
	Czas nieokreślony	Czas określony	Zlecenie	Dzielo	Usługi agenta	k.p.	k.c.		
Wydajność pracy	Różna	Różna	Różna	Wysoka	Duża	Wysoka	Wysoka	Duża	Duża
Identyfikacja z firmą	Wysoka	Średnia	Niska	Niska	Niska	Niska	Niska	Niska	Niska
Odpowie- dzialność pracownika za rezultat	Średnia	Średnia	Średnia	Duża	Duża	Średnia	Średnia	Duża	Duża

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 3.17. Ubezpieczenia przy umowie zleceniu

		Umowa zlecenia				
Podmiot ubezpieczenia	Tytuł ubezpieczenia	Rodzaj ubezpieczenia				
		Emer.	Rento.	Chor.	Wypadkowe	Zdrowo.
Pracownik	Zawarta nie z własnym pracodawcą (wynagrodzenie z umowy o pracę jest niższe od minimalnego)	O	O	D	O, jeżeli osoba zainteresowana przystąpiła do ubezpieczenia emerytalno-rentowego, a praca wykonywana jest w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę	O
	j.w, tylko wynagrodzenie z umowy o pracę jest wyższe od minimalnego	D	D	N	j.w.	O
	Zawarta z własnym pracodawcą	O	O	O	O	O
Osoba nie posiadająca innego tytułu ubezpieczenia	Umowa zlecenia	O	O	D	O, jeżeli osoba zainteresowana przystąpiła do ubezpieczenia emerytalno-rentowego, a praca wykonywana jest w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę	O
Osoba posiadająca zawartą wcześniej umowę zlecenia	Kolejna zawarta równolegle umowa zlecenia	D	D	N	j.w.	O
Prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą	Umowa zlecenia	D	D	N	j.w.	O
Emeryt, rencista	Umowa zlecenia	O	O	O	j.w.	O
Uczeń i student do 26 roku życia	Umowa zlecenia	N	N	N	N	N
Emeryt lub rencista zatrudniony na umowę o pracę	Umowa zlecenia zawarta z własnym pracodawcą	O	O	O	O	O

O – Ubezpieczenie obowiązkowe

D – Ubezpieczenie dobrowolne

N – Ubezpieczony nie podlega ubezpieczeniu

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 3.18. Ubezpieczenia przy umowie o dzieło

Umowa o dzieło						
Podmiot ubezpieczenia	Tytuł ubezpieczenia	Rodzaj ubezpieczenia				
		Emerytalne	Rentowe	Chorobowe	Wypadkowe	Zdrowotne
Pracownik	Zawarta z własnym pracodawcą	O	O	O	O	O
Osoby, które nie są zatrudnione u zamawiającego dzieło	Umowa o dzieło	N	N	N	N	N
Osoba nieposiadająca innej umowy cywilnoprawnej i nie będąca pracownikiem	Umowa o dzieło	N	N	N	N	N
Prowadzący działalność gospodarczą	Umowa o dzieło	N	N	N	N	N
Uczeń i student do 26 roku życia	Umowa o dzieło	N	N	N	N	N
Emeryt, rencista zatrudniony na umowę o pracę	Zawarta z własnym pracodawcą	O	O	O	O	O
Emeryt, rencista zatrudniony na umowę o pracę	Zawarta nie z własnym pracodawcą	N	N	N	N	N

O – ubezpieczenie obowiązkowe

D – ubezpieczeni dobrowolne

N – ubezpieczony nie podlega ubezpieczeniu

Źródło: Opracowanie własne.

Dwie formy zatrudnienia samozatrudnienie i praca tymczasowa są szczególnie. Przedsiębiorca (pracodawca) zawiera bowiem w obydwu przypadkach umowę z innym przedsiębiorcą, którą jest w pierwszym przypadku firma osoby samozatrudnionej, w drugim zaś agencja pracy tymczasowej. Ze względu na relacje łączące podmioty gospodarcze, prawo pracy chroniące pracowników nie ma zastosowania w przypadku osób samozatrudnionych. Inaczej sytuacja wygląda przy zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych gwarantuje pracownikom tymczasowym warunki pracy i wynagrodzenia na takim poziomie, jak w przypadku regularnych pracowników. Oznacza to, że po dodaniu marży agencji, praca tymczasowa może być najdroższą formą zatrudnienia²⁴⁹. Zakładając, że wydajność dwóch grup pracowników jest taka sama, pracodawca użytkownik uzyskuje jedynie korzyść polegającą na zwiększonej elastyczności ilościowej. Niewątpliwie najtańszą z powodów podatkowych jest umowa o dzieło. Jednak w tym przypadku brak obowiązku odprowadzania ubezpieczeń społecznych budzi wątpliwości dotyczące stosowania umowy o dzieło niezgodnie z duchem ustawy. Wykonywanie stałej pracy na jej podstawie pozostawia daną osobę bez systemowej ochrony. W przypadku umowy zlecenia koszty zatrudnienia pozornie są tylko nieznacznie niższe niż w przypadku umowy o pracę. Przedsiębiorca uzyskuje natomiast zwolnienie z części kosztów płacowych i pozapłacowych, a w przypadku ewentualnego konfliktu unika sporu przed sądem pracy, który może podjąć decyzję o przywróceniu miejsca pracy danej osobie. W praktyce zaistnieć może sytuacja, w której umowa zlecenie jest bardzo korzystna ze względu na koszty. W przedstawionych przykładach udział wynagrodzenia netto w koszcie pracodawcy wynosić może 100%, gdzie w przypadku umowy o pracę udział ten nie przekracza 60%.

6. Podsumowanie

W Rozdziale III przedstawiono zestawienia i analizy kosztów dotyczących różnych form zatrudnienia. O wyborze formy zatrudnienia w znacznej mierze decyduje pracodawca. W zależności od bieżących potrzeb, przedsiębiorca może się bowiem zdecydować na stosowanie bardziej kosztownej formy zatrudnienia w postaci typowej umowy o pracę lub wybrać jedną z tańszych i bardziej elastycznych form zatrudnienia. Pracownik często nie ma możliwości wyboru formy zatrudnienia, dlatego istotne jest wprowadzenie norm prawnych, które w równym, bądź porównywalnym stopniu gwarantowałyby dostęp do ochrony ubezpieczeniowej,

²⁴⁹ W praktyce koszty mogą być zmniejszone dzięki stosowaniu umów zlecenie, a także obniżeniu obowiązujących przedziałów wynagrodzeń.

zwłaszcza uwzględniającej przyszłe świadczenia emerytalne. Niewątpliwie jednak, zwiększony poziom elastyczności przedsiębiorstw stosujących elastyczne formy zatrudnienia wpływa na zmniejszenie poziomu bezrobocia. Część dodatkowych miejsc pracy, w przypadku niemożności zastosowania elastycznych form, by nie powstało. Dotyczy to na przykład przedsiębiorstw o niskiej rentowności, stosujących niższe marże lub dopiero wchodzących na rynek. Polski system kosztów pozapłacowych łączy elementy systemu państwa opiekuńczego i modelu anglosaskiego. Taki system wpływa na dodatkowe koszty w przypadku większości form zatrudnienia, jak na przykład składki na publiczny system opieki zdrowotnej. Oprócz wydatków związanych z pokryciem ubezpieczeń społecznych, na koszty pracy w Polsce wpływają obciążenia podatkowe oraz pośrednio wysokość płacy minimalnej, ustalonej na poziomie miesięcznym lub godzinowym.

Formą zatrudnienia, która jest najbardziej korzystna w ujęciu kosztów jest umowa o dzieło, która umożliwia dobrowolność wyboru ubezpieczeń społecznych, jednak możliwości jej stosowania są ograniczone wyłącznie do realizacji określonego dzieła. Porównując formy zatrudnienia w ujęciu kosztów najkorzystniejsze rozwiązania dotyczą także osób uczących się, które nie ukończyły 26 roku życia i pracują w oparciu o umowę zlecenie oraz umowę o dzieło. Umowy cywilnoprawne pozwalają uniknąć pracodawcy kosztów obsługi płatnego urlopu wypoczynkowego i zwolnień z tytułu choroby, co z kolei, jeśli nie wiąże się z rekompensatą finansową w postaci wyższego wynagrodzenia.

Analiza wykazała, że formy zatrudnienia, które wiążą się z większymi obciążeniami pozapłacowymi mogą być jednak korzystne dla pracodawcy ze względu na większą identyfikację pracowników z pracodawcą, większe zaangażowanie i zmniejszoną rotację. W związku z tym należy stwierdzić, że stosowanie nietypowych form zatrudnienia pozytywnie wpływa na rozwój przedsiębiorstw, które dzięki możliwości ograniczenia części kosztów wynagrodzenia stają się bardziej konkurencyjne. Nie można jednak wskazać jednej uniwersalnej formy zatrudnienia, która byłaby najbardziej korzystna we wszystkich sytuacjach. Dobrze więc, że przepisy prawa umożliwiają wybór różnych form zatrudnienia.

Rozdział 4. Możliwości budowania elastycznego rynku pracy

1. Zakres badań

Regulacje rynku pracy pozwalają na stosowanie różnych nietypowych form zatrudnienia. Przeprowadzona w poprzednim rozdziale analiza kosztów pracy wykazała, że umowy cywilnoprawne są kosztowo korzystne dla pracowników i pracodawców. Istotne wydają się także pytania, jakie inne czynniki sprzyjają rozwojowi nietypowych form zatrudnienia oraz jakie rozwiązania w zakresie nietypowych form zatrudnienia warunkują budowanie równowagi rynku pracy.

W celu uzyskania odpowiedzi na kluczowe pytania z obszaru nietypowych form zatrudnienia i ich wpływu na rynek pracy zostało zrealizowane badanie pierwotne z zastosowaniem metody ankietowej. Badanie zostało przeprowadzone wśród pracowników dolnośląskich przedsiębiorstw branży produkcyjnej. Wybór jest uzasadniony popularnością nietypowych form zatrudnienia w przemyśle przetwórstwa przemysłowego. Ankiety zostały dostarczone do pracowników zatrudnionych na podstawie nietypowych form zatrudnienia. Próba była kontrolowana pod względem formy zatrudnienia, miejsca pracy i branży. Wielkość próby ustalono na poziomie 500 respondentów, a uzyskano 506 wypełnionych ankiet. W ankiecie wzięło udział 234 kobiety (47%) oraz 268 mężczyzn (53%)²⁵⁰. Ponad 70% uczestników badania było w wieku 21-40 lat. Osoby wchodzące na rynek pracy do 20 roku życia (stanowiły 7% respondentów, a 3% ankietowanych to osoby powyżej 61 roku życia. Wśród respondentów 57% miało wykształcenie średnie, 12% podstawowe a 5% zawodowe miało wykształcenie średnie, 26% wyższe, podstawowe 12% i zawodowe 5%.

Ilościowe badanie ankietowe zostało poprzedzone badaniem pilotażowym na terenie przedsiębiorstwa produkcyjnego wytypowanego jako reprezentatywne miejsce pracy. W przedsiębiorstwie zatrudnieni byli pracownicy na podstawie różnych form zatrudnienia. Z uwagi na potrzebę przygotowania pytań ankietowych, na spotkanie zostało zaproszonych za zgodą pracodawcy 7 pracowników, w tym 4 mężczyzn, 3 kobiety, 2 osoby zatrudnione na umowę o pracę na czas określony, 3 na umowę zlecenie oraz 2 na umowie o pracę tymczasową.

Badania realizowane były od sierpnia 2019 do sierpnia 2020 roku.

Celem ankiety było poznanie opinii pracowników na temat różnych form zatrudnienia. Pracownicy proszeni byli o wskazanie zalet i wad danej formy zatrudnienia oraz powodów jej wyboru, warunków zatrudnienia, a także poczucia bezpieczeństwa socjalnego.

²⁵⁰ Cztery osoby nie wypełniły metryczki.

Pytania ankietowe były poprzedzone wstępem wyjaśniającym cel badania oraz podziękowaniem za pomoc o poniższej treści:

Szanowni Państwo, prowadzę badania do pracy doktorskiej na temat nietypowych form zatrudnienia. Celem niniejszego badania jest identyfikacja czynników wpływających na wybór formy zatrudnienia. Jeśli jesteś pracownikiem, który zawarł umowę o pracę w oparciu o nietypową formę (np. umowa zlecenie, praca tymczasowa, praca na czas określony, praca w niepełnym wymiarze) proszę wypełnij kwestionariusz. Twoje odpowiedzi pozwolą zidentyfikować determinanty zawierania takich umów a następnie zbadać wpływ warunków zatrudniania na kształtowanie rynku pracy.

Serdecznie dziękuję za pomoc!

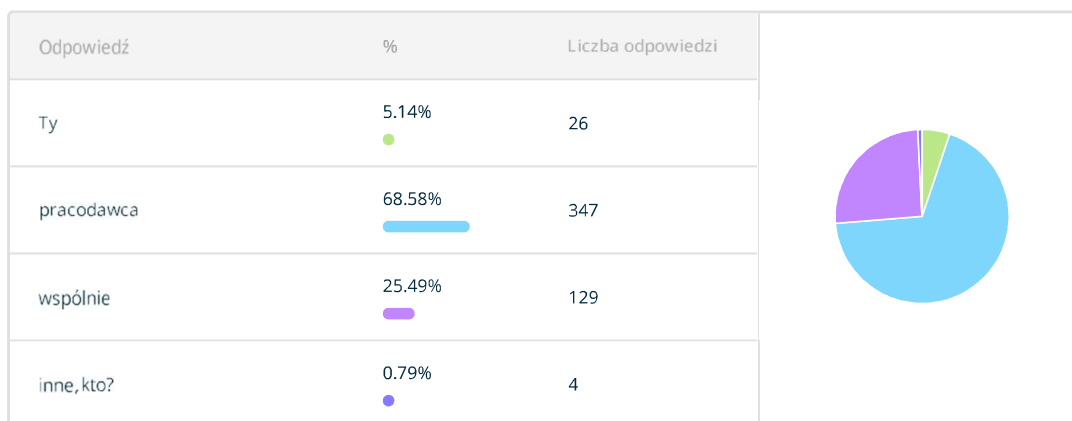
Pierwsze trzy pytania ankiety miały charakter weryfikacyjny. Pierwsze brzmiało: *Czy jesteś zatrudniony/na w oparciu o jakąkolwiek umowę?* Na drugie pytanie o treści *Czy bezpośrednio przed pandemią byłeś(aś) zatrudniony(a)?* 487 odpowiedziało *Tak*. Na trzecie, *Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?* 477 odpowiedziało *Nie*.

Czwarte pytanie dotyczyło formy zatrudnienia, w oparciu o którą pracują ankietowani i brzmiało *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* Uzyskano następujące odpowiedzi:

- Umowa zlecenie (61%)
- Umowa o dzieło (23%)
- Umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu (6%)
- Umowa o pracę na czas określony (6%)
- Inne (4%)

W polskich warunkach gospodarczych, to pracodawca zazwyczaj decyduje o formie zatrudnienia (Wykres 4.1). Tylko 5% respondentów odpowiedziało, że pracodawca nie decydował lub współdecydował o rodzaju umowy.

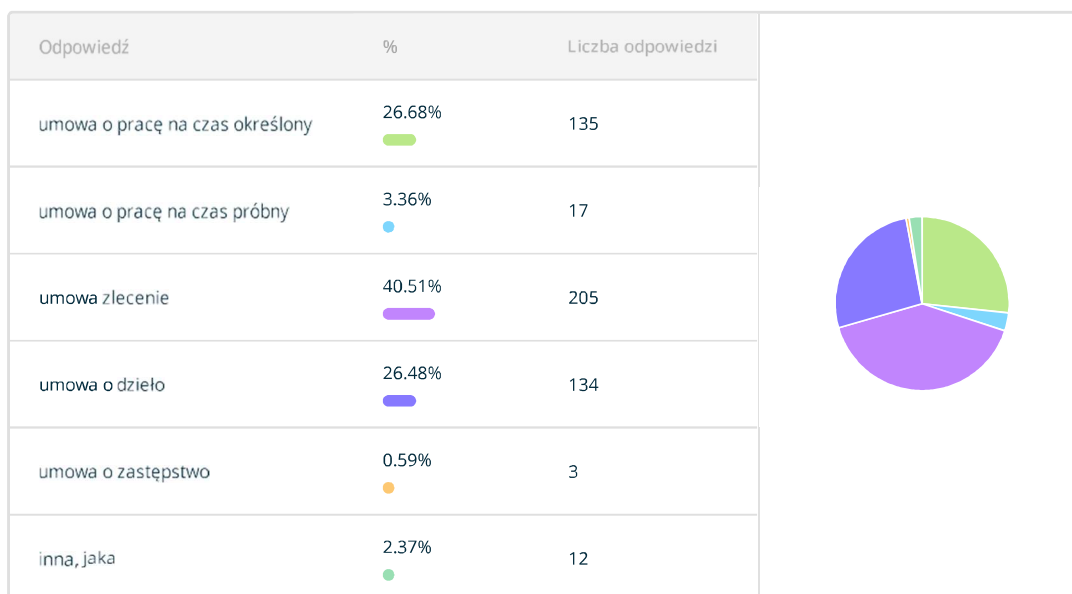
Wykres 4.1. Kto zaproponował formę umowy?



Źródło: Opracowanie własne.

Wybór badanych w ankiecie zagadnień pozwala na selekcję pytań w celu uzyskania pogłębionej analizy. Taki charakter ma np. pytanie *Z perspektywy czasu i ostatnich doświadczeń, jaką umowę dzisiaj podpisał(a)byś, jeśli miałbyś wybór? Proszę uwzględnić wszystkie wady i zalety*, które w dalszej części pracy jest rozpatrywane w podziałem na odpowiedzi udzielane przez osoby zatrudnione na podstawie danej umowy. Pozwoliło to uzyskać informację czy osoby zatrudnione na podstawie konkretnej umowy w dalszym ciągu chciałyby pracować w tej formule (Wykres 4.2).

Wykres 4.2. Z perspektywy czasu i ostatnich doświadczeń, jaką umowę dzisiaj podpisał(a)byś, jeśli miałbyś wybór? Proszę uwzględnić wszystkie wady i zalety.



Źródło: Opracowanie własne.

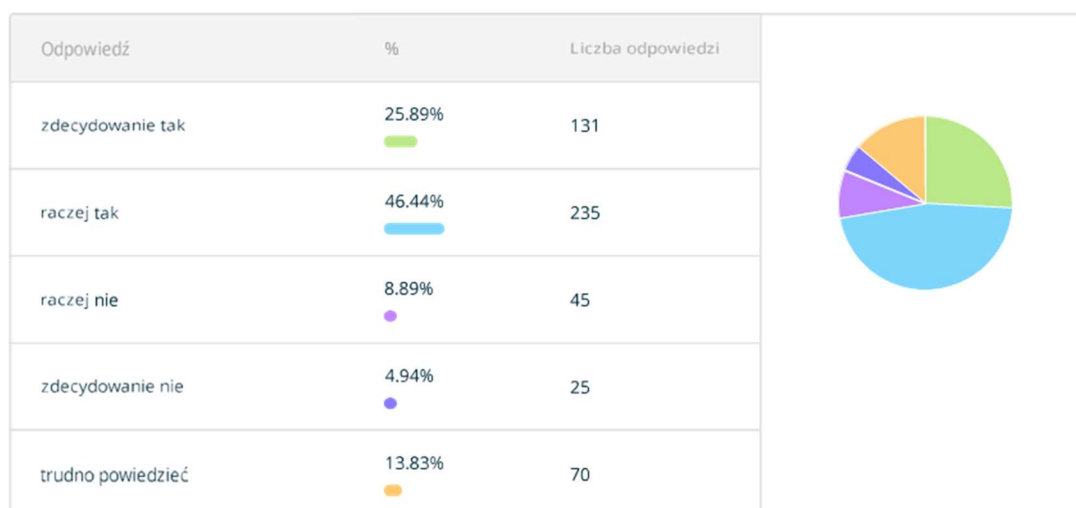
Ponad 56% respondentów wskazało, że przepisy prawa gwarantują bezpieczeństwo/stabilizację pracownikom zatrudnionym na elastycznej umowie. Ponadto, w kolejnym pytaniu ponad 70% wskazało, że elastyczne umowy są sprawiedliwe (Wykresy 4.3-4.4).

Wykres 4.3. Czy Twoim zdaniem przepisy prawa gwarantują bezpieczeństwo/ stabilizację pracownikom zatrudnionym na elastyczne umowy o pracę?



Źródło: Opracowanie własne.

Wykres 4.4. Czy elastyczne umowy o pracę są Twoim zdaniem sprawiedliwe w stosunku do umów o pracę na czas nieokreślony?



Źródło: Opracowanie własne.

Interesujące odpowiedzi zostały uzyskane na pytanie *Czy odczuwasz satysfakcję z poziomu wynagrodzenia? Oceń obiektywnie w porównaniu do potencjału, który oferujesz pracodawcy*. Raczej tak odpowiedziało 50,2% a zdecydowanie tak 14,8% (Wykres 4.5). Jednak blisko 60% badanych wskazało, że pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę otrzymują wyższe wynagrodzenie (Wykres 4.6).

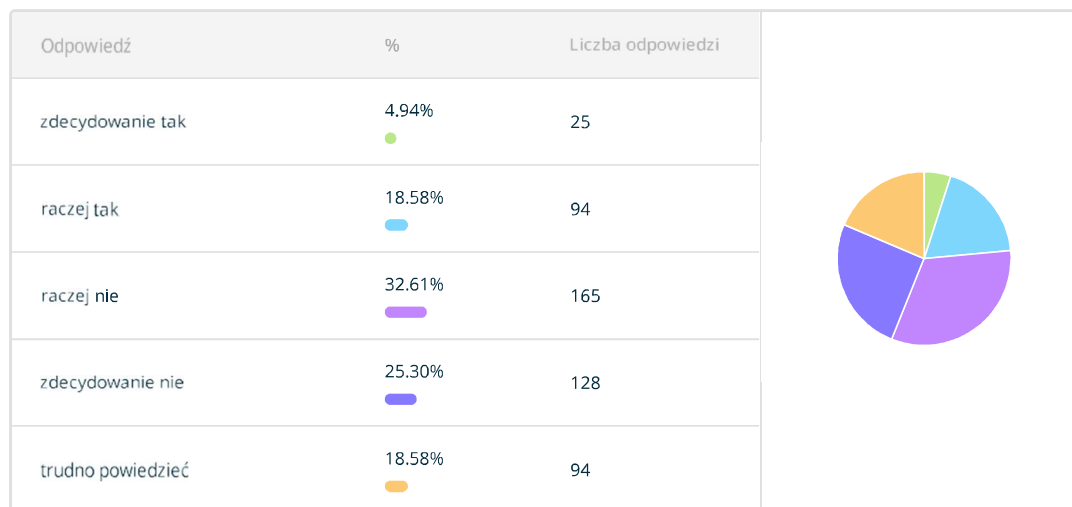
Część badanych wskazało, że pracodawca zatrudnia sprawdzonych pracowników tymczasowych na stałe, oferując umowę o pracę i nieco wyższe wynagrodzenie. Zasada ta dotyczy osób, które posiadały doświadczenie i wykazywały się wyższą wydajnością pracy.

Wykres 4.5. Czy odczuwasz satysfakcję z poziomu wynagrodzenia? Oceń obiektywnie w porównaniu do potencjału, który oferujesz pracodawcy.



Źródło: Opracowanie własne.

Wykres 4.6. Czy twoim zdaniem poziom wynagrodzenia osób zatrudnionych na umowy elastyczne jest wyższy od pracowników zatrudnionych na umowy o pracę?



Źródło: Opracowanie własne.

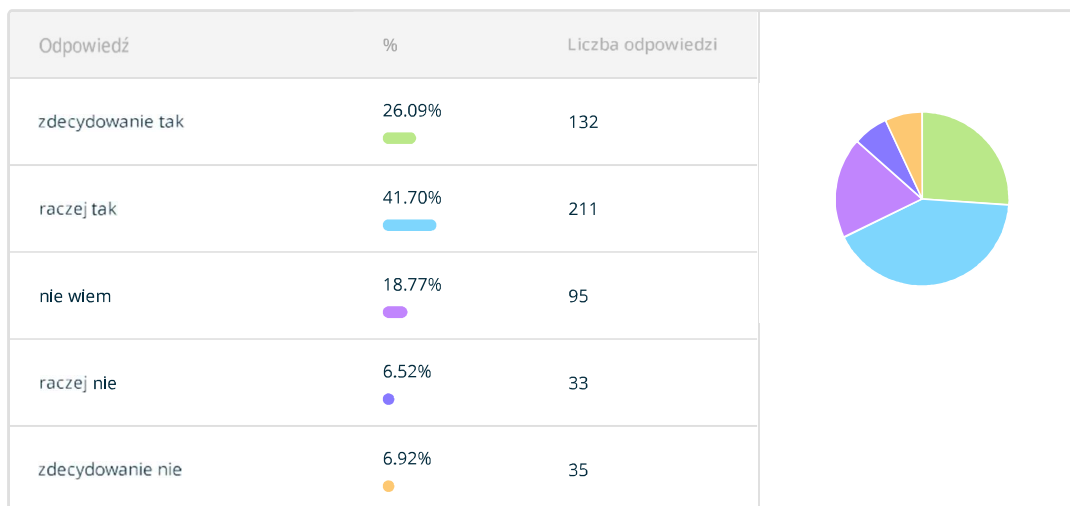
Pytanie 8 o satysfakcję wiąże się z innym *Jakie zalety ma umowa niestandardowa wg twojego doświadczenia?* Respondenci mogli wybrać od 0 do 5 odpowiedzi i wskazać własne. Najwięcej osób zaznaczyło szansę na stałe zatrudnienie (39%) oraz zwłaszcza wśród osób pracujących na umowie o dzieło wyższe wynagrodzenie (36%), Popularnością cieszyły się także wskazania swoboda dysponowania czasem pracy (27%), możliwość łączenia życia zawodowego z rodzinnym (25%) oraz możliwość realizacji innych planów po wygaśnięciu umowy. Dla równowagi zostało zadane pytanie 9 *Jakie wady ma umowa niestandardowa wg twojego doświadczenia.* Również tu respondenci mogli wskazać do 5 odpowiedzi i zaproponować własne. Spośród wad najwięcej osób oznaczyło brak urlopu. Aż dla 46% jest to wada. Drugą w kolejności odpowiedź niższe wynagrodzenie (34%) różni aż 12 punktów procentowych. Trzecią w kolejności wadą jest mniejsza szansa na stałe zatrudnienie (27%). O ile to wskazanie ma charakter subiektywny i dotyczy osobistej obawy, to kolejne dwa wskazania brak ubezpieczenia chorobowego (23%) oraz brak ubezpieczenia zdrowotnego (19%) mają charakter obiektywny i wynikają z przepisów prawa. Jako kolejną wadę 12% badanych wskazało brak szkoleń.

W odpowiedzi na 14 pytanie, *Jakie czynniki przemawiają za wskazaną przez siebie formą umowy,* najwięcej ankietowanych wskazało stabilizację finansową (61%) oraz poczucie bezpieczeństwa (33%).

Jedno pytanie dotyczyło samooceny ankietowanych. Na pytanie, *Czy twoim zdaniem jesteś atrakcyjny na rynku pracy z powodu możliwości większej dyspozycyjności dla innych pracodawców* Zdecydowanie tak odpowiedziało 26% osób, raczej tak 41%, raczej nie 7%,

zdecydowanie nie również 7% (Wykres 4.7). Pewność swojej pozycji na rynku pracy wynika niewątpliwie z faktu, że w okresie realizowania badania (2020 rok) bezrobocie było niskie i badani bez większej trudności mogli zmienić pracę na lepiej płatną lub bliższą miejscu zatrudnienia.

Wykres 4.7. Czy twoim zdaniem jesteś atrakcyjny na rynku pracy z powodu możliwości większej dyspozycyjności dla innych pracodawców?



Źródło: Opracowanie własne.

W pytaniu 19, co jest dla Pana/Pani najważniejsze przy podejmowaniu zatrudnienia? Respondent mógł wskazać wszystkie odpowiedzi, które go dotyczyły. Kilka pobudek było szczególnie wyróżnionych ilością wskazań. Aż 49% osób wybrało stabilizację zatrudnienia, na drugim miejscu stabilizację finansową (43%), elastyczne godziny pracy (41%). 33% pytanych wybrało natomiast ciekawą pracę a 16% dobre warunki socjalne. Należy zwrócić uwagę na wysoką liczbę odpowiedzi elastyczne godziny pracy. Może to dotyczyć zwłaszcza pracowników, którzy łączą pracę zawodową z innymi obowiązkami (rodzinne, zawodowe, nauka). Praca w elastycznych godzinach może być atrakcyjna dla osób uczących się lub chcących dorobić do innego zatrudnienia.

2. Wyniki analizy statystycznej

W badaniach ocenom poddano cechy o charakterze jakościowym. Analiza takich danych posiada swoją specyfikę, polegającą na zastosowaniu do porównań adekwatnych narzędzi statystycznych. Dla zmiennych mierzonych w skalach rangowej i nominalnej obliczono licznosci i wskaźniki struktury (wartości procentowe) oraz weryfikacji poddano hipotezy, że dwie *jakościowe* cechy w populacji są niezależne.

$$H_0 : \text{cechy } X \text{ i } Y \text{ są niezależne,}$$

Wobec hipotezy alternatywnej:

$$H_1 : \text{cechy } X \text{ i } Y \text{ są zależne}$$

Najczęściej w tym celu stosowanym „narzędziem” jest test Chi-kwadrat NW (niewielkie licznosci a analizowanych podgrupach) lub dla tabel 2x2 obliczono Chi-kwadrat Yatesa. Polegają one na porównaniu częstości zaobserwowanych z częstościami oczekiwanymi przy założeniu hipotezy zerowej (o braku związku pomiędzy tymi dwiema zmiennymi).

Jak już wcześniej stwierdzono, statystyka Chi-kwadrat sprawdza, czy dwie zmienne są ze sobą powiązane. Jednakże oprócz sprawdzenia czy pomiędzy zmiennymi zachodzi związek, interesuje nas, jak silne jest to powiązanie. Samej wartości Chi-kwadrat Pearsona jako pomiaru siły związku nie możemy stosować, dlatego wykorzystano takie miary siły związku, jak współczynniki V Cramera i tau B Kendalla. Dla wszystkich analiz przyjęto poziom istotności równy 0,05. Wszystkie analizy wykonano przy pomocy pakietu Staitstica v.13.3.

Poniższe analizy miały na celu weryfikację postawionych hipotez:

- Stosowanie elastycznych form zatrudnienia wpływa na zmniejszenie bezrobocia.
- Stosowanie nietypowych form zatrudnienia pomaga uzyskać równowagę na wybranych rynkach pracy.
- Nietypowe formy zatrudnienia stanowią alternatywę dla typowej pracy w Polsce w kontekście globalizacji i integracji europejskiej.
- Rodzaj formy zatrudnienia ma wpływ na postawę i bezpieczeństwo socjalne pracowników.

W tym celu zastosowano testy niezależności χ^2 oraz mierniki siły powiązania.

Tabela 4.1. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane I

7. Z perspektywy czasu i ostatnich doświadczeń, jaką umowę dzisiaj podpisał(a)byś, jeśli miałbyś wybór? Proszę uwzględnić wszystkie wady i zalety.	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	tak	nie	
umowa o dzieło	5	129	134
%kolumny	17,24%	27,04%	
umowa o pracę na czas określony	9	126	135
%kolumny	31,03%	26,42%	
umowa zlecenie	12	193	205
%kolumny	41,38%	40,46%	
umowa o pracę na czas próbny	3	14	17
%kolumny	10,34%	2,94%	
inna, jaka	0	12	12
%kolumny	0,00%	2,52%	
umowa o zastępstwo	0	3	3
%kolumny	0,00%	0,63%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=6,07$; $df=5$; $p=0,29$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.1 nie dały podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych $p>0,05$. Stwierdzono zatem, że zmienne nie były ze sobą powiązane.

Tabela 4.2. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane II

7. Z perspektywy czasu i ostatnich doświadczeń, jaką umowę dzisiaj podpisał(a)byś, jeśli miałbyś wybór? Proszę uwzględnić wszystkie wady i zalety.	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
umowa o dzieło	0	95	33	1	4	1	0	0	134
%kolumny	0,00%	83,33%	10,75%	25,00%	12,50%	3,33%	0,00%	0,00%	
umowa o pracę na czas określony	0	16	76	2	14	20	5	2	135
%kolumny	0,00%	14,04%	24,76%	50,00%	43,75%	66,67%	45,45%	50,00%	
umowa zlecenie	0	2	190	1	4	6	2	0	205
%kolumny	0,00%	1,75%	61,89%	25,00%	12,50%	20,00%	18,18%	0,00%	
umowa o pracę na czas próbny	2	1	6	0	2	3	3	0	17
%kolumny	50,00%	0,88%	1,95%	0,00%	6,25%	10,00%	27,27%	0,00%	
inna, jaka	2	0	0	0	8	0	0	2	12
%kolumny	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	0,00%	0,00%	50,00%	

umowa o zastępstwo	0	0	2	0	0	0	1	0	3
%kolumny	0,00%	0,00%	0,65%	0,00%	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=394,45$; $df=35$; $p<0,00001$; $VC=0,46$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.2 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest silna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Z perspektywy czasu i ostatnich doświadczeń, jaką umowę dzisiaj podpisał(a)byś, jeśli miałbyś wybór? Proszę uwzględnić wszystkie wady i zalety są ze sobą powiązane*. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów dalej podtrzymałby umowę o dzieło (83,33%) w porównaniu do umowy zlecenia, gdzie tylko 61,89% podtrzymałoby formę zatrudnienia.

Tabela 4.3. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane III

8.10 możliwość pracy dla wielu pracodawców	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	Tak	nie	
0	24	432	456
%kolumny	82,76%	90,57%	
1	5	45	50
%kolumny	17,24%	9,43%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=1,09$; $df=1$; $p=0,29$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.3 nie dały podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych $p>0,05$. Stwierdzono zatem, że zmienne nie były ze sobą powiązane.

Tabela 4.4. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane IV

8.10 możliwość pracy dla wielu pracodawców	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Z Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samo zatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	4	106	273	3	30	28	8	4	456
%kolumny	100,00%	92,98%	88,93%	75,00%	93,75%	93,33%	72,73%	100,00%	
1	0	8	34	1	2	2	3	0	50

%kolumny	0,00%	7,02%	11,07%	25,00%	6,25%	6,67%	27,27%	0,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=7,63$; $df=7$; $p=0,36$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.4 nie dały podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych $p>0,05$. Stwierdzono zatem, że zmienne nie były ze sobą powiązane.

Tabela 4.5. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane V

8.2 szansa na stałe zatrudnienie w przyszłości	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	Tak	nie	
0	21	290	311
%kolumny	72,41%	60,80%	
1	8	187	195
%kolumny	27,59%	39,20%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=1,10$; $df=1$; $p=0,29$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.5 nie dały podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych $p>0,05$. Stwierdzono zatem, że zmienne nie były ze sobą powiązane.

Tabela 4.6. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane VI

8.2 szansa na stałe zatrudnienie w przyszłości	4. Jaka umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	3	94	166	4	16	15	9	4	311
%kolumny	75,00%	82,46%	54,07%	100,00%	50,00%	50,00%	81,82%	100,00%	
1	1	20	141	0	16	15	2	0	195
%kolumny	25,00%	17,54%	45,93%	0,00%	50,00%	50,00%	18,18%	0,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=44,31$; $df=7$; $p<0,0001$; $VC=0,28$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.6 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p < 0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Jakie zalety ma umowa nietypowa wg twojego doświadczenia (zaznacz do 5 odpowiedzi)?* 8.2 szansa na stałe zatrudnienie w przyszłości są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów szansę na stałe zatrudnienie w przyszłości upatrywał w umowach na zlecenie (45,93%), umowach w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz na czas określony (50%) niż w stosunku do umów o dzieło (17,54%) oraz agencyjnych (25%).

Tabela 4.7. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane VII

8.4 możliwość sprawdzenia się w nowym środowisku pracy	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	tak	nie	
0	21	435	456
%kolumny	72,41%	91,19%	
1	8	42	50
%kolumny	27,59%	8,81%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=8,82$; $df=1$; $p=0,0029$; $\tau B=0,29$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.7 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p < 0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?* oraz *Jakie zalety ma umowa nietypowa wg twojego doświadczenia (zaznacz do 5 odpowiedzi)?* 8.4 możliwość sprawdzenia się w nowym środowisku pracy są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów przyjętych na umowę o pracę deklarował, że nietypowa umowa daje możliwość sprawdzenia się nowym środowisku pracy (27,59%) w stosunku do osób nie pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy (8,81%).

Tabela 4.8. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane VIII

8.4 możliwość sprawdzenia się w nowym środowisku pracy	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Z Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	1	109	276	2	30	28	7	3	456
%kolumny	25,00%	95,61%	89,90%	50,00%	93,75%	93,33%	63,64%	75,00%	
1	3	5	31	2	2	2	4	1	50
%kolumny	75,00%	4,39%	10,10%	50,00%	6,25%	6,67%	36,36%	25,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=25,76$; $df=7$; $p=0,00056$; $VC=0,28$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.8 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Jakie zalety ma umowa nietypowa wg twojego doświadczenia (zaznacz do 5 odpowiedzi)?* 8.4 możliwość sprawdzenia się w nowym środowisku pracy są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów zatrudnionych na umowy agencyjne (75%) oraz umowę o pracę na okres próbny (50%) deklarował, że nietypowa umowa daje możliwość sprawdzenia się w nowym środowisku pracy w porównaniu do osób zatrudnionych na inne rodzaje umów.

Tabela 4.9. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane IX

8.6 wyższe wynagrodzenie	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	Tak	nie	
0		19	308
%kolumny		65,52%	64,57%
1		10	169
%kolumny		34,48%	35,43%
Ogół		29	477
$\chi^2=0,009$; $df=1$; $p=0,92$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.9 nie dały podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych $p>0,05$. Stwierdzono zatem, że zmienne nie były ze sobą powiązane.

Tabela 4.10. Podsumowująca tabela dwuczciowa: częstości obserwowane X

8.6 wyższe wynagrodzenie	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samo zatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	2	35	231	3	26	23	6	1	327
%kolumny	50,00%	30,70%	75,24%	75,00%	81,25%	76,67%	54,55%	25,00%	
1	2	79	76	1	6	7	5	3	179
%kolumny	50,00%	69,30%	24,76%	25,00%	18,75%	23,33%	45,45%	75,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=80,13$; $df=7$; $p<0,0001$; $VC=0,40$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.10 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Jakie zalety ma umowa nietypowa wg twojego doświadczenia (zaznacz do 5 odpowiedzi)?* 8.6 wyższe wynagrodzenie są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów zatrudnionych na umowy agencyjne (50%) oraz umowę o dzieło (69,30%) oraz samozatrudnieni (75%) deklarował, że nietypowa umowa daje możliwość wyższych wynagrodzeń w porównaniu do osób tak samo deklarujących zatrudnionych na inne rodzaje umów.

Tabela 4.11. Podsumowująca tabela dwuczciowa: częstości obserwowane XI

8.10 możliwość pracy dla wielu pracodawców	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	tak	Nie	
0	24	432	456
%kolumny	82,76%	90,57%	
1	5	45	50
%kolumny	17,24%	9,43%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=1,09$; $df=1$; $p=0,29$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.11 nie dały podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych $p>0,05$. Stwierdzono zatem, że zmienne nie były ze sobą powiązane.

Tabela 4.12. Podsumowująca tabela dwuczłowa: częstości obserwowane XII

8.10 możliwość pracy dla wielu pracodawców	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	4	106	273	3	30	28	8	4	456
%kolumny	100,00%	92,98%	88,93%	75,00%	93,75%	93,33%	72,73%	100,00%	
1	0	8	34	1	2	2	3	0	50
%kolumny	0,00%	7,02%	11,07%	25,00%	6,25%	6,67%	27,27%	0,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=7,63$; $df=7$; $p=0,36$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.12 nie dały podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych $p>0,05$. Stwierdzono zatem, że zmienne nie były ze sobą powiązane.

Tabela 4.13. Podsumowująca tabela dwuczłowa: częstości obserwowane XIII

5. Czy podpisując umowę w głównym miejscu pracy miałeś prawo wyboru umowy?	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	tak	nie	
zdecydowanie nie	4	62	66
%kolumny	13,79%	13,00%	
raczej nie	8	149	157
%kolumny	27,59%	31,24%	
trudno powiedzieć	1	84	85
%kolumny	3,45%	17,61%	
raczej tak	9	140	149
%kolumny	31,03%	29,35%	
zdecydowanie tak	7	42	49
%kolumny	24,14%	8,81%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=9,71$; $df=4$; $p=0,045$; $VC=0,14$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.13 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?* oraz *Czy podpisując*

umowę w głównym miejscu pracy miałeś prawo wyboru umowy? są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów przyjętych na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy deklarował, że miał prawo wyboru umowy (24,14%) w stosunku do reszty respondentów (8,81%).

Tabela 4.14. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XIV

5. Czy podpisując umowę w głównym miejscu pracy miałeś prawo wyboru umowy?	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
zdecydowanie nie	0	10	51	0	1	3	1	0	66
%kolumny	0,00%	8,77%	16,61%	0,00%	3,13%	10,00%	9,09%	0,00%	
raczej nie	1	21	111	3	10	10	1	0	157
%kolumny	25,00%	18,42%	36,16%	75,00%	31,25%	33,33%	9,09%	0,00%	
trudno powiedzieć	0	34	48	0	2	1	0	0	85
%kolumny	0,00%	29,82%	15,64%	0,00%	6,25%	3,33%	0,00%	0,00%	
raczej tak	3	42	74	0	15	9	4	2	149
%kolumny	75,00%	36,84%	24,10%	0,00%	46,88%	30,00%	36,36%	50,00%	
zdecydowanie tak	0	7	23	1	4	7	5	2	49
%kolumny	0,00%	6,14%	7,49%	25,00%	12,50%	23,33%	45,45%	50,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=85,55$; $df=28$; $p<0,0001$; $VC=0,21$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.14 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Czy podpisując umowę w głównym miejscu pracy miałeś prawo wyboru umowy?* są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów przyjętych na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy deklarował, że miał prawo wyboru umowy w stosunku do reszty respondentów.

Tabela 4.15. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XV

6. Kto zaproponował formę umowy?	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	tak	Nie	
Ty	2	24	26
%kolumny	6,90%	5,03%	
pracodawca	21	326	347
%kolumny	72,41%	68,34%	
wspólnie	6	123	129

%kolumny	20,69%	25,79%	
inne, kto?	0	4	4
%kolumny	0,00%	0,84%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=1,00$; $df=3$; $p=0,80$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.15 nie dały podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych $p>0,05$. Stwierdzono zatem, że zmienne nie były ze sobą powiązane.

Tabela 4.16. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XVI

6. Kto zaproponował formę umowy?	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
Ty	2	2	15	0	2	3	1	1	26
%kolumny	50,00%	1,75%	4,89%	0,00%	6,25%	10,00%	9,09%	25,00%	
pracodawca	1	74	232	4	14	17	5	0	347
%kolumny	25,00%	64,91%	75,57%	100,00%	43,75%	56,67%	45,45%	0,00%	
wspólnie	1	37	58	0	16	9	5	3	129
%kolumny	25,00%	32,46%	18,89%	0,00%	50,00%	30,00%	45,45%	75,00%	
inne, kto?	0	1	2	0	0	1	0	0	4
%kolumny	0,00%	0,88%	0,65%	0,00%	0,00%	3,33%	0,00%	0,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=49,23$; $df=21$; $p=0,00047$; $VC=0,19$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w tabeli 4.16 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Kto zaproponował formę umowy?* są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów przyjętych na umowę agencyjną deklarował, że zaproponował formę umowy w stosunku do osób zatrudnionych na inne rodzaje umów.

Tabela 4.17. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XVII

8.5 swoboda dysponowania czasem pracy	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	tak	Nie	
0	22	348	370
%kolumny	75,86%	72,96%	
1	7	129	136
%kolumny	24,14%	27,04%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=0,16; df=1; p=0,89$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w tabeli 4.17 nie dały podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych $p>0,05$. Stwierdzono zatem, że zmienne nie były ze sobą powiązane.

Tabela 4.18. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XVIII

8.5 swoboda dysponowania czasem pracy	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	4	88	228	1	17	23	6	3	370
%kolumny	100,00%	77,19%	74,27%	25,00%	53,13%	76,67%	54,55%	75,00%	
1	0	26	79	3	15	7	5	1	136
%kolumny	0,00%	22,81%	25,73%	75,00%	46,88%	23,33%	45,45%	25,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=15,48; df=7; p=0,030$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.18 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Jakie zalety ma umowa nietypowa wg twojego doświadczenia (zaznacz do 5 odpowiedzi)?* 8.5 swoboda dysponowania czasem pracy są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów zatrudnionych na umowę o pracę na okres próbny (75%) deklarował, że nietypowa umowa daje możliwość swobody dysponowania czasem pracy w porównaniu do osób tak samo deklarujących zatrudnionych na inne rodzaje umów.

Tabela 4.19. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XIX

10. Czy uważasz, że pracodawca oferuje lepsze warunki pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę niż wszystkim pozostałym?	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	Tak	nie	
zdecydowanie nie	1	34	35
%kolumny	3,45%	7,13%	
raczej nie	4	74	78
%kolumny	13,79%	15,51%	
trudno powiedzieć	3	102	105
%kolumny	10,34%	21,38%	
raczej tak	11	146	157
%kolumny	37,93%	30,61%	
zdecydowanie tak	10	121	131
%kolumny	34,48%	25,37%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=3,89; df=4; p=0,42$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.19 nie dały podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych $p>0,05$. Stwierdzono zatem, że zmienne nie były ze sobą powiązane.

Tabela 4.20. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XX

10. Czy uważasz, że pracodawca oferuje lepsze warunki pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę niż wszystkim pozostałym?	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
zdecydowanie nie	0	9	20	0	3	3	0	0	35
%kolumny	0,00%	7,89%	6,51%	0,00%	9,38%	10,00%	0,00%	0,00%	
raczej nie	1	20	42	0	2	2	7	4	78
%kolumny	25,00%	17,54%	13,68%	0,00%	6,25%	6,67%	63,64%	100,00%	
trudno powiedzieć	0	20	63	0	13	9	0	0	105
%kolumny	0,00%	17,54%	20,52%	0,00%	40,63%	30,00%	0,00%	0,00%	
raczej tak	3	38	91	4	9	9	3	0	157
%kolumny	75,00%	33,33%	29,64%	100,00%	28,13%	30,00%	27,27%	0,00%	
zdecydowanie tak	0	27	91	0	5	7	1	0	131
%kolumny	0,00%	23,68%	29,64%	0,00%	15,63%	23,33%	9,09%	0,00%	

Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=63,83$; $df=28$; $p=0,00013$; $VC=0,19$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.20 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Czy uważasz, że pracodawca oferuje lepsze warunki pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę niż wszystkim pozostałym?* Stwierdzono, że większy odsetek respondentów przyjętych na umowy: agencyjną, o dzieło, na zlecenie oraz o pracę na okres próbny deklarowało, że pracodawca osobom zatrudnionym na umowę o pracę oferuje lesze warunki.

Tabela 4.21. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXI

11. Czy Twoim zdaniem przepisy prawa gwarantują bezpieczeństwo / stabilizację pracownikom zatrudnionym na elastyczne umowy o pracę?	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	tak	nie	
zdecydowanie nie	1	52	53
%kolumny	3,45%	10,90%	
raczej nie	3	94	97
%kolumny	10,34%	19,71%	
trudno powiedzieć	2	65	67
%kolumny	6,90%	13,63%	
raczej tak	13	168	181
%kolumny	44,83%	35,22%	
zdecydowanie tak	10	98	108
%kolumny	34,48%	20,55%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=7,32$; $df=4$; $p=0,11$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.21 nie dały podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych $p>0,05$. Stwierdzono zatem, że zmienne nie były ze sobą powiązane.

Tabela 4.22. Podsumowująca tabela dwuczłowa: częstości obserwowane XXII

11. Czy Twoim zdaniem przepisy prawa gwarantują bezpieczeństwo / stabilizację pracownikom zatrudnionym na elastyczne umowy o pracę?	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
zdecydowanie nie	0	13	22	0	9	8	0	1	53
%kolumny	0,00%	11,40%	7,17%	0,00%	28,13%	26,67%	0,00%	25,00%	
raczej nie	1	24	55	1	11	2	2	1	97
%kolumny	25,00%	21,05%	17,92%	25,00%	34,38%	6,67%	18,18%	25,00%	
trudno powiedzieć	0	7	54	0	3	2	1	0	67
%kolumny	0,00%	6,14%	17,59%	0,00%	9,38%	6,67%	9,09%	0,00%	
raczej tak	3	40	112	3	6	8	7	2	181
%kolumny	75,00%	35,09%	36,48%	75,00%	18,75%	26,67%	63,64%	50,00%	
zdecydowanie tak	0	30	64	0	3	10	1	0	108
%kolumny	0,00%	26,32%	20,85%	0,00%	9,38%	33,33%	9,09%	0,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=61,90$; $df=28$; $p=0,00023$; $VC=0,17$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.22 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p < 0,05$ przy czym korelacja jest słaba. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Czy Twoim zdaniem przepisy prawa gwarantują bezpieczeństwo / stabilizację pracownikom zatrudnionym na elastyczne umowy o pracę?* są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów przyjętych na umowy: agencyjną, na zlecenie oraz o pracę na czas określony i nieokreślony deklarował, że przepisy prawa gwarantują bezpieczeństwo pracownikom zatrudnionym na elastyczne umowy o pracę.

Tabela 4.23. Podsumowująca tabela dwuczłowa: częstości obserwowane XXIII

12. Czy elastyczne umowy o pracę są Twoim zdaniem sprawiedliwe w stosunku do umów o pracę na czas nieokreślony?	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	tak	nie	
zdecydowanie nie	2	23	25
%kolumny	6,90%	4,82%	
raczej nie	3	42	45
%kolumny	10,34%	8,81%	
trudno powiedzieć	1	69	70
%kolumny	3,45%	14,47%	

raczej tak	13	222	235
%kolumny	44,83%	46,54%	
zdecydowanie tak	10	121	131
%kolumny	34,48%	25,37%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=4,47$; $df=4$; $p=0,34$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.23 nie dały podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych $p>0,05$. Stwierdzono zatem, że zmienne nie były ze sobą powiązane.

Tabela 4.24. Podsumowująca tabela dwuczłowa: częstości obserwowane XXIV

12. Czy elastyczne umowy o pracę są Twoim zdaniem sprawiedliwe w stosunku do umów o pracę na czas nieokreślony?	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
zdecydowanie nie	0	8	15	0	1	0	0	1	25
%kolumny	0,00%	7,02%	4,89%	0,00%	3,13%	0,00%	0,00%	25,00%	
raczej nie	1	7	25	1	4	2	4	1	45
%kolumny	25,00%	6,14%	8,14%	25,00%	12,50%	6,67%	36,36%	25,00%	
trudno powiedzieć	0	4	61	0	3	1	1	0	70
%kolumny	0,00%	3,51%	19,87%	0,00%	9,38%	3,33%	9,09%	0,00%	
raczej tak	1	61	128	3	19	17	4	2	235
%kolumny	25,00%	53,51%	41,69%	75,00%	59,38%	56,67%	36,36%	50,00%	
zdecydowanie tak	2	34	78	0	5	10	2	0	131
%kolumny	50,00%	29,82%	25,41%	0,00%	15,63%	33,33%	18,18%	0,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=57,88$; $df=28$; $p=0,00075$; $VC=0,16$									

Źródło: Opracowanie własne

Wyniki analiz zawartych w tabeli 4.24 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest słaba. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Czy elastyczne umowy o pracę są Twoim zdaniem sprawiedliwe w stosunku do umów o pracę na czas nieokreślony?* są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów przyjętych na umowy: agencyjną, o dzieło oraz o pracę na czas określony deklarował, że elastyczne umowy o pracę są sprawiedliwe w stosunku do umów o pracę na czas nieokreślony.

Tabela 4.25. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXV

4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	tak	nie	
umowa agencyjna	1	3	4
%kolumny	3,45%	0,63%	
umowa o dzieło	4	110	114
%kolumny	13,79%	23,06%	
umowa zlecenia	12	295	307
%kolumny	41,38%	61,84%	
umowa o pracę na okres próbny	1	3	4
%kolumny	3,45%	0,63%	
umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	0	32	32
%kolumny	0,00%	6,71%	
umowa o pracę na czas określony	4	26	30
%kolumny	13,79%	5,45%	
umowa o pracę na czas nieokreślony	7	4	11
%kolumny	24,14%	0,84%	
samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	0	4	4
%kolumny	0,00%	0,84%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=39,17$; $df=7$; $p<0,0001$; $VC=0,40$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.25 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?* oraz *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* nie są powiązane.

Tabela 4.26. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXVI

8.1 możliwość łączenia życia zawodowego z rodzinnym	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	tak	nie	
0	21	361	382
%kolumny	72,41%	75,68%	
1	8	116	124
%kolumny	27,59%	24,32%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=0,03$; $df=1$; $p=0,86$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.26 nie dały podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych $p>0,05$. Stwierdzono zatem, że zmienne nie były ze sobą powiązane.

Tabela 4.27. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXVII

8.1 możliwość łączenia życia zawodowego z rodzinnym	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	3	98	237	4	16	18	4	2	382
%kolumny	75,00%	85,96%	77,20%	100,00%	50,00%	60,00%	36,36%	50,00%	
1	1	16	70	0	16	12	7	2	124
%kolumny	25,00%	14,04%	22,80%	0,00%	50,00%	40,00%	63,64%	50,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=32,20$; $df=7$; $p=0,00004$; $VC=0,26$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.27 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Jakie zalety ma umowa nietypowa wg twojego doświadczenia (zaznacz do 5 odpowiedzi)?* 8.1 możliwość łączenia życia zawodowego z rodzinnym są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów zatrudnionych: na umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (50%); umowę o pracę na czas określony (63,64%) oraz

samo zatrudnionych (50%) deklarował, że nietypową umowę daje możliwość łączenia życia zawodowego z rodzinnym.

Tabela 4.28. Podsumowująca tabela dwuczłowa: częstości obserwowane XXVIII

8.3 możliwość realizacji innych planów po wygaśnięciu umowy	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	Tak	Nie	
0	25	399	424
%kolumny	86,21%	83,65%	
1	4	78	82
%kolumny	13,79%	16,35%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=0,01$; $df=1$; $p=0,91$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.28 nie dały podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych $p>0,05$. Stwierdzono zatem, że zmienne nie były ze sobą powiązane.

Tabela 4.29. Podsumowująca tabela dwuczłowa: częstości obserwowane XXIX

8.3 możliwość realizacji innych planów po wygaśnięciu umowy	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samo zatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	4	106	253	4	25	20	9	3	424
%kolumny	100,00%	92,98%	82,41%	100,00%	78,13%	66,67%	81,82%	75,00%	
1	0	8	54	0	7	10	2	1	82
%kolumny	0,00%	7,02%	17,59%	0,00%	21,88%	33,33%	18,18%	25,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=18,12$; $df=7$; $p=0,011$; $VC=0,18$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.29 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest słaba. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Jakie zalety ma umowa nietypową wg twojego doświadczenia (zaznacz do 5 odpowiedzi)?* 8.3 możliwość realizacji innych planów po wygaśnięciu umowy są

ze sobą powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów zatrudnionych: na umowę o pracę na czas określony (33,33%) oraz samozatrudnionych (25%) częściej deklarował, że nietypowa umowa daje możliwość realizacji innych planów po wygaśnięciu umowy.

Tabela 4.30. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXX

8.11 niezależność	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	tak	Nie	
0	24	425	449
%kolumny	82,76%	89,10%	
1	5	52	57
%kolumny	17,24%	10,90%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=0,55; df=1; p=0,45$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.30 nie dały podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych $p>0,05$. Stwierdzono zatem, że zmienne nie były ze sobą powiązane.

Tabela 4.31. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXXI

8.11 niezależność	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	4	106	265	4	31	29	7	3	449
%kolumny	100,00%	92,98%	86,32%	100,00%	96,88%	96,67%	63,64%	75,00%	
1	0	8	42	0	1	1	4	1	57
%kolumny	0,00%	7,02%	13,68%	0,00%	3,13%	3,33%	36,36%	25,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=16,65; df=7; p=0,019; VC=0,18$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.31 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest słaba. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Jakie zalety ma umowa nietypowa wg twojego doświadczenia (zaznacz do 5 odpowiedzi)?* 8.11 niezależność są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że większy

odsetek respondentów zatrudnionych: na umowę o pracę na czas nieokreślony (36,36%) oraz samozatrudnionych (25%) częściej deklarował, że nietypowa umowa daje możliwość niezależności.

Tabela 4.32. Podsumowująca tabela dwuczłowa: częstości obserwowane XXXII

13. Jaką umowę o pracę chciałbyś dzisiaj podpisać z pracodawcą, jeśli w ogóle miałbyś prawo decydować?	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	tak	nie	
umowa o pracę na okres próbny	4	4	8
%kolumny	13,79%	0,84%	
umowa o pracę na czas nieokreślony	12	192	204
%kolumny	41,38%	40,25%	
umowa o dzieło	2	95	97
%kolumny	6,90%	19,92%	
umowa o pracę na czas określony	1	27	28
%kolumny	3,45%	5,66%	
umowa zlecenia	6	104	110
%kolumny	20,69%	21,80%	
umowa agencyjna	0	7	7
%kolumny	0,00%	1,47%	
umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	4	43	47
%kolumny	13,79%	9,01%	
samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	0	5	5
%kolumny	0,00%	1,05%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=17,72$; $df=7$; $p=0,013$; $VC=0,25$			

Zródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.32 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?* oraz *Jaką umowę o pracę chciałbyś dzisiaj podpisać z pracodawcą, jeśli w ogóle miałbyś prawo decydować?* są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że największy odsetek wśród pracujących zarówno na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy jak i w innych formach zatrudnienia deklarowali, że chcieliby być zatrudnieni na czas nieokreślony.

Tabela 4.33. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXXIII

13. Jaka umowę o pracę chciałbyś dzisiaj podpisać z pracodawcą, jeśli w ogóle miałbyś prawo decydować?	4. Jaka umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samoatrudnienie (działalność gospodarcza)	
umowa o pracę na okres próbny	1	0	4	1	0	1	1	0	8
%kolumny	25,00%	0,00%	1,30%	25,00%	0,00%	3,33%	9,09%	0,00%	
umowa o pracę na czas nieokreślony	0	23	157	1	4	12	5	2	204
%kolumny	0,00%	20,18%	51,14%	25,00%	12,50%	40,00%	45,45%	50,00%	
umowa o dzieło	0	83	14	0	0	0	0	0	97
%kolumny	0,00%	72,81%	4,56%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
umowa o pracę na czas określony	0	4	7	1	5	10	1	0	28
%kolumny	0,00%	3,51%	2,28%	25,00%	15,63%	33,33%	9,09%	0,00%	
umowa zlecenia	0	2	101	0	2	2	3	0	110
%kolumny	0,00%	1,75%	32,90%	0,00%	6,25%	6,67%	27,27%	0,00%	
umowa agencyjna	2	0	3	0	2	0	0	0	7
%kolumny	50,00%	0,00%	0,98%	0,00%	6,25%	0,00%	0,00%	0,00%	
umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	1	1	20	0	19	5	1	0	47
%kolumny	25,00%	0,88%	6,51%	0,00%	59,38%	16,67%	9,09%	0,00%	
samoatrudnienie (działalność gospodarcza)	0	1	1	1	0	0	0	2	5
%kolumny	0,00%	0,88%	0,33%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=427$; $df=49$; $p<0,0001$; $VC=0,44$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.33 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest silna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaka umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Jaka umowę o pracę chciałbyś dzisiaj podpisać z pracodawcą, jeśli w ogóle miałbyś prawo decydować?* są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że największy odsetek respondentów gdyby miał wybór chciałby być zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony.

Tabela 4.34. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXXIV

18.2 stabilizację zatrudnienia	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	4	83	181	4	20	24	5	1	322
%kolumny	100,00%	72,81%	58,96%	100,00%	62,50%	80,00%	45,45%	25,00%	
1	0	31	126	0	12	6	6	3	184
%kolumny	0,00%	27,19%	41,04%	0,00%	37,50%	20,00%	54,55%	75,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=22,22$; $df=7$; $p=0,0023$; $VC=0,20$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w tabeli 4.34 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Jakie warunki oferował / oferuje ci pracodawca? (wskaż wszystkie, które Ciebie dotyczą)* 18.2 stabilizację zatrudnienia są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony oraz na samozatrudnienie deklarował, że pracodawca oferował stabilizację zatrudnienia.

Tabela 4.35. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXXV

18.4 prestiżowe stanowisko pracy	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	3	111	297	3	27	29	8	3	481
%kolumny	75,00%	97,37%	96,74%	75,00%	84,38%	96,67%	72,73%	75,00%	
1	1	3	10	1	5	1	3	1	25
%kolumny	25,00%	2,63%	3,26%	25,00%	15,63%	3,33%	27,27%	25,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=20,33$; $df=7$; $p=0,0049$; $VC=0,26$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.35 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne

$p < 0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Jakie warunki oferował / oferuje ci pracodawca? (wskaż wszystkie, które Ciebie dotyczą)* 18.4 prestiżowe stanowisko pracy są powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony, niż umowę agencyjną, umowę o pracę na okres próbny oraz na samozatrudnionych deklarowało, że pracodawca oferował prestiżowe stanowisko pracy.

Tabela 4.36. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXXVI

18.5 dobre warunki socjalne	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	3	103	259	4	21	25	7	3	425
%kolumny	75,00%	90,35%	84,36%	100,00%	65,63%	83,33%	63,64%	75,00%	
1	1	11	48	0	11	5	4	1	81
%kolumny	25,00%	9,65%	15,64%	0,00%	34,38%	16,67%	36,36%	25,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=14,88$; $df=7$; $p=0,037$; $VC=0,18$									

Zródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.36 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p < 0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Jakie warunki oferował / oferuje ci pracodawca? (wskaż wszystkie, które Ciebie dotyczą)* 18.5 dobre warunki socjalne są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony, umowę agencyjną, umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz na samozatrudnienie deklarował, że pracodawca oferował dobre warunki socjalne.

Tabela 4.37. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXXVII

18.6 karnety sportowe	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	tak	nie	
0	25	464	489
%kolumny	86,21%	97,27%	
1	4	13	17

%kolumny	13,79%	2,73%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=7,18; df=1; p=0,0073; \text{tau B}=-0,14$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.37 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p < 0,05$ przy czym korelacja jest słaba. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?* oraz *Jakie warunki oferował / oferuje ci pracodawca? (wskaz wszystkie, które Ciebie dotyczą)* 18.6 karnety sportowe są powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów zatrudnionych na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy deklarował, że pracodawca oferował karnety sportowe.

Tabela 4.38. Podsumowująca tabela dwuczłowa: częstości obserwowane XXXVIII

18.6 karnety sportowe	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	4	112	303	4	28	26	8	4	489
%kolumny	100,00%	98,25%	98,70%	100,00%	87,50%	86,67%	72,73%	100,00%	
1	0	2	4	0	4	4	3	0	17
%kolumny	0,00%	1,75%	1,30%	0,00%	12,50%	13,33%	27,27%	0,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=25,42; df=7; p=0,00064; VC=0,29$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.38 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p < 0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Jakie warunki oferował / oferuje ci pracodawca? (wskaz wszystkie, które Ciebie dotyczą)* 18.6 karnety sportowe są powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony, deklarował, że pracodawca oferował karnety sportowe.

Tabela 4.39. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXXIX

18.8 zabawy okolicznościowe	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	4	113	305	3	32	29	11	4	501
%kolumny	100,00%	99,12%	99,35%	75,00%	100,00%	96,67%	100,00%	100,00%	
1	0	1	2	1	0	1	0	0	5
%kolumny	0,00%	0,88%	0,65%	25,00%	0,00%	3,33%	0,00%	0,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=26,13$; $df=7$; $p=0,00048$; $VC=0,23$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.39 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Jakie warunki oferował / oferuje ci pracodawca? (wskaż wszystkie, które Ciebie dotyczą)* 18.8 zabawy okolicznościowe są powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów zatrudnionych na umowę o pracę na okres próbny, deklarował, że pracodawca oferował zabawy okolicznościowe.

Tabela 4.40. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XL

18.9 szkolenia wyjazdowe	3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?		Wiersz Razem
	tak	Nie	
0	26	470	496
%kolumny	89,66%	98,53%	
1	3	7	10
%kolumny	10,34%	1,47%	
Ogół	29	477	506
$\chi^2=7,01$; $df=1$; $p=0,0081$; $\tau B=-0,15$			

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.40 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest słaba. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?* oraz *Jakie warunki oferował / oferuje ci pracodawca? (wskaż wszystkie, które Ciebie dotyczą)* 18.9 szkolenia

wyjazdowe są powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów zatrudnionych na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy deklarował, że pracodawca oferował szkolenia wyjazdowe.

Tabela 4.41. Podsumowująca tabela dwuczłowa: częstości obserwowane XLI

18.9 szkolenia wyjazdowe	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samo zatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	4	113	303	3	32	29	8	4	496
%kolumny	100,00%	99,12%	98,70%	75,00%	100,00%	96,67%	72,73%	100,00%	
1	0	1	4	1	0	1	3	0	10
%kolumny	0,00%	0,88%	1,30%	25,00%	0,00%	3,33%	27,27%	0,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=17,98$; $df=7$; $p=0,012$; $VC=0,31$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.41 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p<0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Jakie warunki oferował / oferuje ci pracodawca? (wskaż wszystkie, które Ciebie dotyczą)* 18.9 szkolenia wyjazdowe są powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony oraz na okres próbny, deklarował, że pracodawca oferował szkolenia wyjazdowe.

Tabela 4.42. Podsumowująca tabela dwuczłowa: częstości obserwowane XLII

18.11 elastyczne godziny pracy	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samo zatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	4	67	174	4	23	21	5	4	302
%kolumny	100,00%	58,77%	56,68%	100,00%	71,88%	70,00%	45,45%	100,00%	
1	0	47	133	0	9	9	6	0	204
%kolumny	0,00%	41,23%	43,32%	0,00%	28,13%	30,00%	54,55%	0,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=17,91$; $df=7$; $p=0,012$; $VC=0,16$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.42 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p < 0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Jakie warunki oferował / oferuje ci pracodawca? (wskaż wszystkie, które Ciebie dotyczą)* 18.11 elastyczne godziny pracy są powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony i określony oraz na umowę o dzieło lub zlecenie, deklarował, że pracodawca oferował elastyczne godziny pracy.

Tabela 4.43. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XLIII

18.12 pakiet usług medycznych	4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?								Wiersz Razem
	umowa agencyjna	umowa o dzieło	umowa zlecenia	umowa o pracę na okres próbny	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa o pracę na czas określony	umowa o pracę na czas nieokreślony	samozatrudnienie (działalność gospodarcza)	
0	4	114	301	3	29	29	10	4	494
%kolumny	100,00%	100,00%	98,05%	75,00%	90,63%	96,67%	90,91%	100,00%	
1	0	0	6	1	3	1	1	0	12
%kolumny	0,00%	0,00%	1,95%	25,00%	9,38%	3,33%	9,09%	0,00%	
Ogół	4	114	307	4	32	30	11	4	506
$\chi^2=14,52$; $df=7$; $p=0,042$; $VC=0,20$									

Źródło: Opracowanie własne.

Wyniki analiz zawartych w Tabeli 4.43 dały podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności analizowanych zmiennych i przyjęcia alternatywnej, że zmienne są zależne $p < 0,05$ przy czym korelacja jest przeciętna. Można zatem stwierdzić, że zmienne: *Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?* oraz *Jakie warunki oferował / oferuje ci pracodawca? (wskaż wszystkie, które Ciebie dotyczą)* 18.12 pakiet usług medycznych są powiązane. Stwierdzono, że większy odsetek respondentów zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony i określony oraz na okres próbny, deklarował, że pracodawca oferował pakiet usług medycznych.

3. Podsumowanie badania ilościowego

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone wśród 506 osób zatrudnionych w dolnośląskich firmach. Badanie objęło przede wszystkim zatrudnionych w oparciu o umowę zlecenia (61% ankietowanych), która jest najpopularniejszą nietypową formą stosowaną w Polsce. Dla osób ankietowanych w przypadku formy zatrudnienia ważna jest przede wszystkim

stabilizacja finansowa (61%) oraz poczucie bezpieczeństwa (30%). 40% badanych traktuje umowę o pracę na czas nieokreślony jako najkorzystniejszą formę zatrudnienia. Ponad 71% badanych uważa, że pracodawcy oferują lepsze warunki pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę niż wszystkim pozostałym. Do głównych zalet umowy o pracę zaliczyć można prawo do urlopu wypoczynkowego (46%) i świadczeń na wypadek choroby (24%). Ponad 56% badanych wskazało jednak, że przepisy prawa gwarantują także bezpieczeństwo / stabilizację pracownikom zatrudnionym w nietypowych formach. Jest to ważne, gdyż to pracodawca zazwyczaj decyduje o wyborze formy zatrudnienia. Wśród głównych zalet umów nietypowych wskazane były: szansa na stałe zatrudnienie w przyszłości (39%), wyższe wynagrodzenie (35%), swoboda dysponowania czasem pracy (27%), możliwość łączenia życia zawodowego z rodzinnym (25%). Wśród głównych wad wymieniony został brak urlopu (46%). Najważniejszymi elementami zatrudnienia są stabilizacja zatrudnienia (49%), stabilizacja finansowa (43%) i ciekawa praca (33%). Także 25% badanych wskazało, że możliwość elastycznego układania grafiku pracy jest ważnym rozwiązaniem. Spośród wad nietypowych form zatrudnienia najwięcej osób wskazało brak urlopu (46%) oraz niższe wynagrodzenie (34%). Trzecią w kolejności wadą jest mniejsza szansa na stałe zatrudnienie (27%). O ile to wskazanie ma charakter subiektywny i dotyczy osobistej obawy, to kolejne dwa wskazania brak ubezpieczenia chorobowego (23%) oraz brak ubezpieczenia zdrowotnego (19%) mają charakter obiektywny i wynikają z przepisów prawa. Jako wadę 12% badanych wskazało także brak szkoleń.

Wyniki analizy statystycznej wykazały, że pracownicy traktują pracę w oparciu o nietypowe formy zatrudnienia jako szansę na stałe zatrudnienie w przyszłości. Oznacza to, że nietypowe formy zatrudnienia mogą być korzystnym rozwiązaniem dla osób wchodzących na rynek pracy. Pracodawcy natomiast mogą dzięki temu rozwiązaniu sprawdzić pracowników przed zawarciem typowej umowy o pracę, która wiąże się z większymi zobowiązaniami. Przeprowadzona analiza wykazała również, że nietypowa umowa daje możliwość wyższych wynagrodzeń w porównaniu do innych form – tak deklarowało 75% samozatrudnionych, 69% zatrudnionych na umowę o dzieło i 50% respondentów zatrudnionych na umowy agencyjne.

Zbliżone wyniki do przeprowadzonego na potrzeby niniejszej pracy badania ankietowego uzyskali w swoich badaniach M. Gableta i A. Bodak²⁵¹. Wskazali, że dla 57% pracowników wykonawczych bardzo ważne jest bezterminowe zatrudnienie, które stanowi równie wysoką wartość jak bezpieczne i higieniczne warunki pracy (58% wskazań). Za bardzo

²⁵¹ M. Gableta, A. Bodak A., *Efektywność gospodarowania kapitałem ludzkim*, [w:] *Efektywność gospodarowania kapitałem ludzkim*, red. P. Bohdziewicz, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011

ważne pracownicy uznali także ochronę zatrudnienia (43% wskazań). Kwestie związane z rozwojem własnych kompetencji były uznane za mniej ważne (38% pracowników wskazało, że szkolenia na koszt pracodawców są bardzo ważne). Tylko 14% pracowników wskazało za bardzo ważne tworzenie związków zawodowych.

4. Wyzwania i rekomendacje dla rynku pracy

Realizowana polityka rynku pracy odzwierciedla stan gospodarki, aktualną sytuację demograficzną, a także sytuację polityczną panującą w danym kraju²⁵².

W Polsce kluczowym dokumentem aktualizowanym każdego roku jest Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia. Podstawą prawną dla opracowania i realizowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409, z późn. zm.). Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2021 wskazuje braki pracowników jako jeden z elementów zaburzających równowagę rynkową w Polsce²⁵³. Zgodnie z wynikami badania *Barometr Rynku Pracy XII* za III kwartał 2019 r., ponad połowa przedsiębiorców (55,7%) wskazywała trudności ze znalezieniem pracowników (z tego 28,9% miała problem ze znalezieniem pracowników niższego szczebla, 13% średniego szczebla, 7,4% wyższego szczebla, a 6,4% na wszystkich szczeblach)²⁵⁴. Wprowadzone w 2016 roku zmiany w przepisach wprowadziły od 1 stycznia 2017 roku minimalną stawkę godzinową. Nowe zasady były wprowadzone ze względu na segmentację rynku pracy i słabą pozycję negocjacyjną osób wchodzących na rynek pracy. Rządowy dokument wskazuje, że nietypowe formy zatrudnienia cechuje znaczny stopień niepewności zatrudnienia i niski poziom wynagrodzenia, który może skutkować segmentacją rynku pracy. W 2019 r. wskaźnik wydajności pracy w Polsce wyniósł blisko 80% średniej UE-27²⁵⁵, jednak Krajowy Plan na rzecz Zatrudnienia wskazuje, że oparcie modelu gospodarczego na przewadze konkurencyjnej, polegającej na niskiej cenie za pracę skutkuje i skutkować będzie ograniczonym rozwojem innowacji. Według raportu OECD, około

²⁵² Znajduje także przełożenie w przyjmowanych dokumentach strategicznych. Por. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, *Ocena rządowych dokumentów strategicznych przyjętych w latach 1989-2006*, Załącznik nr 4, Warszawa 2007

²⁵³ Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2021*, Warszawa 2021, s. 16.

²⁵⁴ *Barometr Rynku Pracy*, Work Service 2019 r., <http://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Barometr-Rynku-Pracy/Barometr-Rynku-Pracy-Work-Service-XII-edycja>, (dostęp 11.12.2019)

²⁵⁵ Dane Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem160> (wejście: 17.12.2020 r.). Wskaźnik ten mierzony jest produktem krajowym brutto według parytetu siły nabywczej na 1 pracującego.

20% pracy aktualnie wykonywanej w Polsce zostanie zautomatyzowane, co może wiązać się w przeszłości z utratą części miejsc pracy w Polsce²⁵⁶.

W instytucjach Unii Europejskiej wciąż trwa dyskusja na temat optymalnego modelu rynku pracy opartego o koncepcję *flexicurity*. Komisja Europejska wskazuje na pewne niebezpieczeństwo wdrażania modelu elastycznego rynku pracy, które jest związane z obawą części europejskich pracowników o niepewność zatrudnienia²⁵⁷. Parlament Europejski²⁵⁸ w swojej rezolucji zwrócił uwagę, że zintegrowane podejście do zagadnienia *flexicurity* jest uzasadnione potrzebą osiągnięcia celów nowej strategii lizbońskiej. Konieczne jest zwiększenie ilości miejsc pracy przy równoczesnym przeprowadzeniu modernizacji europejskich modeli społecznych, wymagających polityki uwzględniającej zarazem elastyczność rynków pracy, organizacji pracy i stosunków pracy, jak i bezpieczeństwo w zakresie zatrudnienia i zabezpieczeń socjalnych²⁵⁹. Parlament w rezolucji zdecydowanie popiera stanowisko, że elastyczność rynku pracy jest w interesie zarówno pracowników, jak i pracodawców, a także że można ją osiągnąć poprzez promowanie niestandardowych umów. *Flexicurity* może zostać polską strategią na rzecz reformy rynku pracy i jako taka musi mieć kompleksowy charakter, obejmujący wszystkie istniejące aspekty zatrudnienia i polityki społecznej, zarówno na szczeblu krajowym, jak i na szczeblu UE. Wybór przez pracodawcę elastycznej formy zatrudnienia jest obecnie związany przede wszystkim z niższymi kosztami zatrudnienia lub krótszym czy nawet brakiem okresu wypowiedzenia. W przypadku drugiego argumentu, należy uznać, że możliwość swobodnej rekrutacji i derekrutacji pracowników przyczynia się do ogólnego wzrostu zatrudnienia. Pracodawca może kształtować poziom zatrudnienia według aktualnych potrzeb, co sprzyja wzrostowi konkurencyjności przedsiębiorstwa. Dodatkowym postulatem w tym zakresie jest konieczność rozpoczęcia dokładnego pomiaru zatrudnienia w oparciu o nietypowe formy. Stanie się to możliwe dzięki rozszerzeniu pytań w prowadzonych badaniach BAEL. Według Eurostat praca może zostać uznana za tymczasową, jeśli pracodawca i pracownik zgodzą się, że jej zakończenie jest uwarunkowane obiektywnymi warunkami, takimi jak konkretna data, zakończenie zadania lub powrót innego pracownika, który został czasowo zastąpiony (zwykle jest to określone w

²⁵⁶ OECD, *The Future of Work. OECD Employment Outlook 2019*, OECD, Paryż 2019.

²⁵⁷ http://www.ipex.eu/ipex/cms/home/Documents/dossier_COM20070359 (dostęp 09.10.2021)

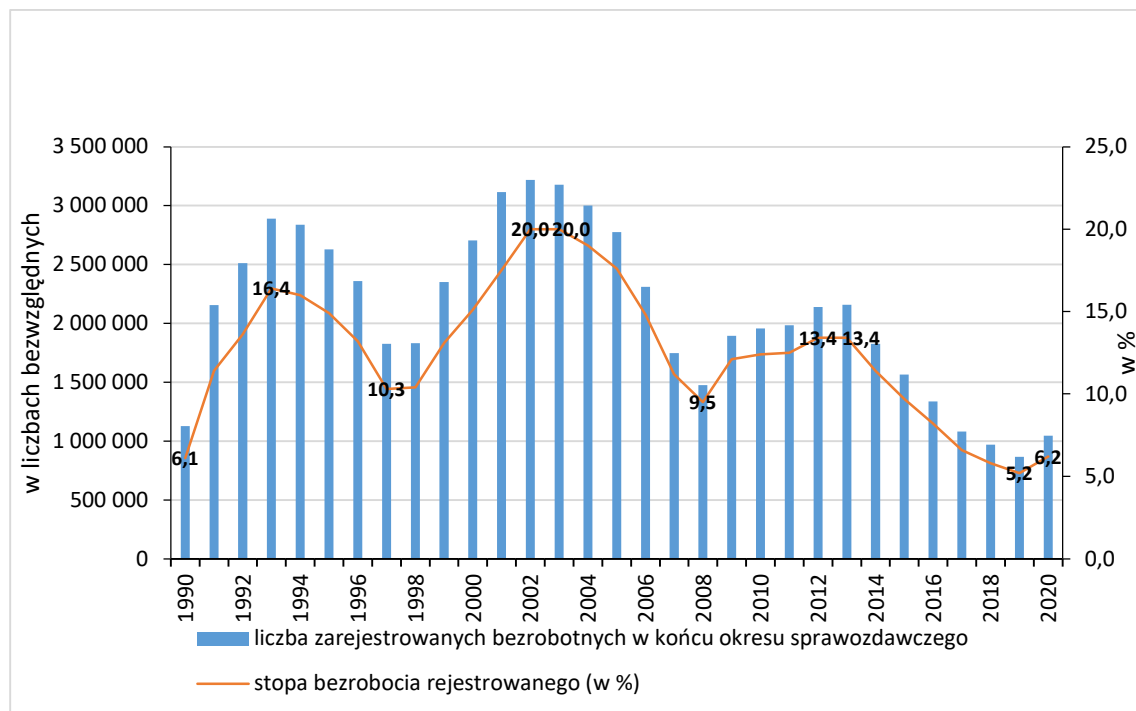
²⁵⁸ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 29.11.2007 r. w sprawie wspólnych zasad wdrażania modelu „flexicurity”, Dz. Urz. UE z dnia 28.11.2008 r., Nr C297/174.

²⁵⁹ Parlament Europejski zaakcentował również, że ochrona zatrudnienia nie ma znaczącego wpływu na łączną stopę zatrudnienia, a wysoki wskaźnik zmian w zasiłkach dla bezrobotnych ma pozytywny wpływ na produktywność. Parlament wskazał także na istnienie pozytywnego związku między stałym zatrudnieniem a wydajnością.

umowie o pracę na czas określony). Typowe przypadki to: a) osoby pracujące sezonowo; b) osoby zatrudnione przez agencję lub pośrednictwo pracy i wynajęte osobie trzeciej do wykonania określonego zadania (chyba, że istnieje pisemna umowa o pracę na czas nieokreślony); c) osoby posiadające specjalne umowy szkoleniowe. Wskaźnik opiera się na badaniu siły roboczej UE. Według danych Eurostat, w IV kwartale 2019 roku aż 80% zwolnień dotyczyło umów czasowych²⁶⁰. Ważną zmianę stanowiłby systemowy program zachęcający osoby, które prowadzą działalność gospodarczą, lecz nie zatrudniają pracowników do rozpoczęcia zatrudnienia. Przykładowo, możliwość pierwszego zatrudnienia bez ponoszenia dodatkowych kosztów z tytułu obowiązkowych składek poprawiłaby konkurencyjność firm i przyczyniłaby się do wzrostu poziomu zatrudnienia. Istnieje także szansa na wzrost zatrudnienia przez mikroprzedsiębiorstwa, jeśli skrócony dla nich zostanie okres wypowiedzenia. Jak ważny jest to czynnik dla pracodawców wskazują dane o wyborze pracy na czas określony, która w tym względzie znacznie różni się od pracy na czas nieokreślony.

Aktualna sytuacja na rynku pracy ze względu na niskie bezrobocie sprzyja wdrożeniu nowych rozwiązań (Wykres 4.8).

Wykres 4.8. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2020

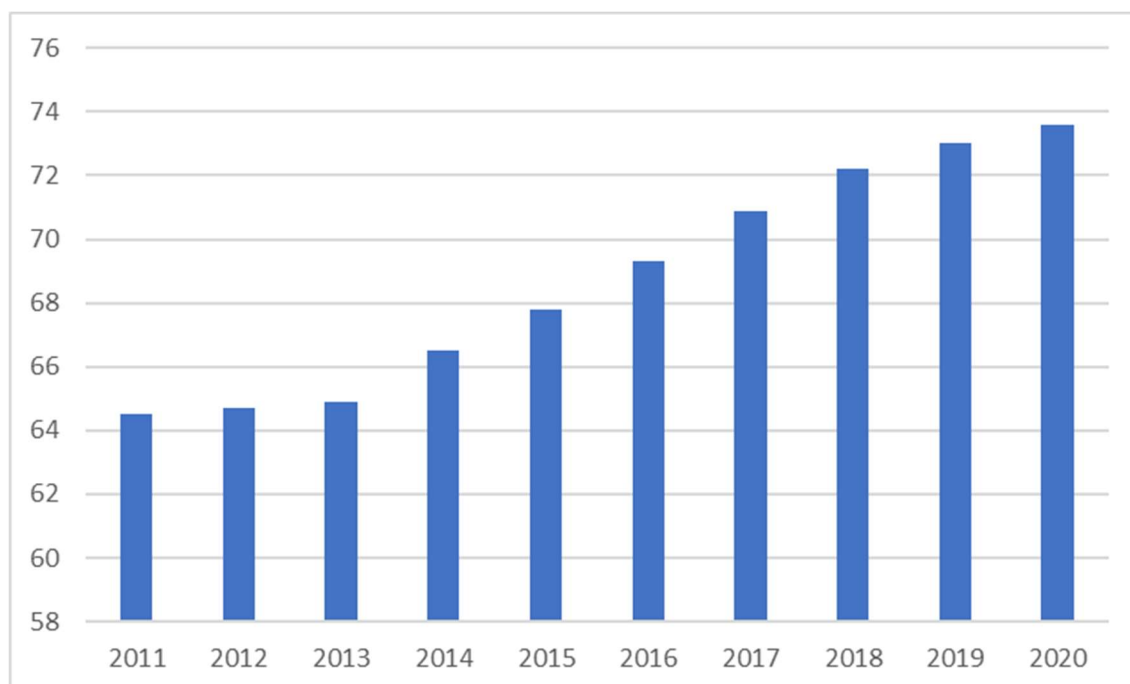


Źródło: Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2021, Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, Warszawa 2021

²⁶⁰ Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20201113-1> (dostęp: 09.11.2016).

Oprócz wskaźnika bezrobocia bardzo ważne informacje o stanie rynku pracy daje wskaźnik zatrudnienia. Na koniec 2020 spośród państw Unii Europejskiej najwyższy wskaźnik zatrudnienia był odnotowany w Szwajcarii (82,5%), Islandii (82,3%), Szwecji (80,8%), Niemczech i Holandii (80%) oraz w Czechach (79,7%). Najniższe wartości były widoczne w Grecji (61,1%) i we Włoszech (62,6%)²⁶¹. W Polsce widoczny jest trend wzrostowy wskaźnika zatrudnienia z wartością 73,6% na koniec 2020 roku. Można zatem uznać, że sytuacja na rynku pracy w Polsce istotnie się poprawiła w przeciągu ostatnich dziesięciu lat (Wykres 4.9).

Wykres 4.9. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce w latach 2011-2020 (w %)



Źródło: Opracowanie własne (dane Eurostat

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a_h/default/table?lang=en, dostęp 09.10.2021)

Analiza przeprowadzonego na potrzeby niniejszej pracy badania ilościowego pokazuje, że na polskim rynku pracy jest miejsce dla elastycznych form zatrudnienia, które służą budowie równowagi na rynku pracy. Wyniki ankiet wykazały, że osoby zatrudnione w oparciu o nietypowe formy zatrudnienia mają m.in. większy wpływ na kształtowanie grafiku godzin i czasu pracy. Barięą utrudniającą kształtowanie elastycznego rynku pracy są jednak często regulacje prawne.

²⁶¹ Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a_h/default/table?lang=en (dostęp 09.10.2021).

Konstytucyjny obowiązek zapewnienia każdemu pracownikowi godziwego wynagrodzenia na poziomie co najmniej płacy minimalnej, obciążonej potrąceniami z tytułu należnych podatków, składek na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne prowadzi częstokroć do unikania umowy o pracę przez pracodawców jako podstawowej formy zatrudnienia, a także przyczynia się do powiększania tzw. szarej strefy. Kolejne rządy, chcąc chronić najmniej zarabiających pracowników, podnoszą stopniowo płacę minimalną, która w Polsce wynosi ponad 40% średniego wynagrodzenia. Przepisy prawa wymagają konsultacji rządu w sprawie ustalenia wysokości płacy minimalnej w ramach komisji trójstronnej. Wchodzące w skład komisji związki zawodowe, które statutowo bronią praw pracowników, są zainteresowane jej podnoszeniem. Kolejnym ważnym problemem związanym z istotą konstytucyjnie gwarantowanej minimalnej kwoty wynagrodzenia w Polsce jest brak uwzględnienia regionalnych różnic przy określaniu jej wysokości, w szczególności stopy bezrobocia i zróżnicowania wynagrodzeń w poszczególnych województwach. Ustalenie jednej kwoty dla wszystkich regionów może powodować rosnącą presję do zatrudnienia nierejestrowanego. W największych miastach bezrobocie nie stanowi takiego problemu społecznego, jak w niektórych województwach. Trzeba też zwrócić uwagę, że najniższe wynagrodzenia obserwuje się w regionach o najwyższym wskaźniku bezrobocia. Są więc miejsca, w których znalezienie pracy stanowi istotny problem i te regiony mogłyby samodzielnie ustalać wysokość płacy minimalnej. Jeżeli przyjmiemy, że wysokość płacy minimalnej stanowi aspekt humanitarny i nie odnosi się do wydajności pracy, to po uwzględnieniu kosztów utrzymania widać, że w niektórych regionach Polski wysokość płacy minimalnej mogłaby być niższa od krajowej. Przykład regulacji stanowych w USA pokazuje, w jaki sposób każdy region kraju może wpływać na rynek pracy według aktualnych potrzeb. Wciąż należy mieć na uwadze, że celem polityki rynku pracy jest pełne zatrudnienie. Umożliwienie zatrudniania osób poniżej krajowej płacy minimalnej mogłoby w niektórych regionach kraju skutkować dodatkowymi miejscami pracy.

Ustalanie płacy minimalnej na stosunkowo wysokim poziomie może powodować pogłębienie negatywnych zjawisk takich jak niechęć przedsiębiorców do tworzenia nowych miejsc pracy czy rezygnacja z legalnego zatrudnienia. Każda ingerencja polegająca na podnoszeniu płacy minimalnej zmniejsza szansę na wzrost ogólnego poziomu zatrudnienia. Po drugie, wysokość płacy minimalnej stanowi często podstawę do ustalania poziomu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach. Zatem podniesienie płacy minimalnej powoduje presję innych zatrudnionych na wzrost wynagrodzeń. Trzeba pamiętać, że zwiększenie płacy minimalnej zawsze wiąże się ze wzrostem kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa. To z

kolei prowadzi do wzrostu cen oferowanych produktów, a także do zmniejszenia możliwości rozwojowych firm, a w konsekwencji całej gospodarki. Ponadto, rosnące koszty zatrudnienia mogą spowodować likwidację miejsc pracy już istniejących i wzrost zatrudnienia nierejestrowanego. Przyjmując za prawdziwe szacunki wskazujące, że ok. 1 mln osób, czyli połowa zarejestrowanych bezrobotnych, w rzeczywistości pozoruje brak zatrudnienia²⁶², coroczne straty budżetowe z tytułu nieopłacania podatku dochodowego wynoszą ponad 500 mln zł, natomiast z tytułu składek zdrowotnych ponad 1 mld zł²⁶³. Trzeba mieć także na uwadze, że struktura kosztów pracy ma istotne znaczenie dla podejmowanych decyzji lokalizacyjnych²⁶⁴. Postępujące umiędzynarodowienie gospodarek oraz łatwość przenoszenia miejsc pracy w krótkim czasie mogą skutkować rezygnacją z inwestycji w Polsce ze względu na rosnące koszty płac. W części krajów europejskich wysokość płacy minimalnej nie jest regulowana przez państwo. Wynagrodzenia mogą być na przykład ustalone w umowach społecznych obowiązujących dla konkretnych branż, jak ma to miejsce w gospodarce duńskiej. Płaca minimalna jest jednym z najważniejszych instrumentów kształtujących rynek pracy, stąd należałoby przeprowadzić dokładną analizę wszystkich aspektów z nią związanych i potencjalnych zmian, które mogłyby prowadzić do usprawnienia funkcjonowania rynku pracy w Polsce.

Kwestia braku zagwarantowanego urlopu dla części zatrudnionych jest zauważanym problemem i powinna stać się kolejnym elementem dyskusji i zmian prawnych. Tylko w przypadku umów pracowniczych i pracy tymczasowej opartej na Kodeksie pracy ustawodawca gwarantuje prawo do urlopu. Biorąc pod uwagę, że część pracodawców stosuje umowy cywilnoprawne oraz, że to przede wszystkim pracodawca ma wpływ na wybór formy zatrudnienia, zasadnym wydaje się rozważenie wprowadzenia uprawnienia do dwóch dni urlopu za każdy miesiąc pracy dla osoby zatrudnionej stale u danego pracodawcy. Należy także podjąć dyskusję o objęciu obowiązkowym ubezpieczeniem zdrowotnym i chorobowym osób wykonujących pracę na podstawie samozatrudnienia (w przypadku, gdy nie zatrudniają pracowników) oraz umowy o dzieło. Umowa zlecenie w swoim charakterze ma uwzględnione składki na ubezpieczenie zdrowotne, jednak ubezpieczenie chorobowe nie zawsze jest wybierane ze względu na dodatkowy koszt. W tym przypadku wada ma także odniesienie do wskazań prawnych.

²⁶² E. Kryńska, Z. Wiśniewski, *op.cit.*, s. 2–5.

²⁶³ Przy założeniu przeciętnego przychodu na poziomie 1317 zł, czyli wynagrodzenia minimalnego w 2010 r.

²⁶⁴ U. Kalina-Prasznik, *Wpływ globalizacji i integracji na zmiany rynku pracy* [w:] *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, red. M. Noga, M. K. Stawicka, CeDeWu, Warszawa 2009, s. 8.

Ostatnie kryzysy gospodarcze pokazały, że dla przedsiębiorców elastyczne formy zatrudnienia są istotnym zabezpieczeniem na wypadek szybko zmieniającej się koniunktury. Podjęcie decyzji o zatrudnieniu każdej osoby wiąże się z ryzykiem gospodarczym podejmowanym przez pracodawcę. Każde usztywnienie zatrudnienia i ingerowanie w relacje zatrudniającego-zatrudnionego poprzez przepisy prawa może skutkować decyzją o niezatrudnieniu kolejnej osoby. Tym samym, zaburzona będzie równowaga na rynku pracy. Wszystkie decyzje w tym zakresie powinny być podejmowane z uwzględnieniem warunków makroekonomicznych, tak jak ma to miejsce w przypadku ustalania płacy minimalnej.

Wprowadzanie zasad elastycznego zatrudnienia w Polsce jest trudne, gdyż potrzeby pracowników koncentrują się na oczekiwaniu stałego zatrudnienia. Nietypowe formy zatrudnienia są jednak często doceniane przez pracowników za większą swobodę w ustalaniu godzin i zakresu pracy, ułatwiającą godzenie życia zawodowego i rodzinnego oraz często wyższe wynagrodzenie netto. Zwłaszcza praca w niepełnym wymiarze i praca tymczasowa, dwie elastyczne formy oparte na Kodeksie pracy, powinny być wspierane, a ich rozwój traktowany jako sposób na dążenie do osiągnięcia równowagi na rynku pracy. Badanie ilościowe potwierdza, że rodzaj formy zatrudnienia ma wpływ na postawę i bezpieczeństwo socjalne pracowników. Usztywnienie zatrudnienia skutkować będzie bezrobociem ukrytym, zjawiskiem segmentacji rynku pracy i niższym wskaźnikiem zatrudnienia spowodowanym mniejszą liczbą miejsc pracy. Zwłaszcza utrudni to wejście na rynek pracy nowych osób. Elastyczność zatrudnienia jest również odpowiedzią na zachodzące zmiany stylu życia²⁶⁵ i może sprzyjać podniesieniu poziomu zdrowia pracowników²⁶⁶. Pozwala także na wygospodarowanie dodatkowego wolnego czasu, co jest istotne w przypadku gospodarki opartej na wiedzy przypisującej dużą rolę uczeniu się i ciągłemu podnoszeniu kompetencji²⁶⁷.

²⁶⁵ A. Gardocka-Jałowicz, K. Szalotka, *Wybrane aspekty stylu życia w perspektywie odpowiedzialności za zdrowie*, [w:] *Zdrowie i style życia. Wyzwania ekonomiczne i społeczne*, red. W. Nowak, K. Szalotka, E-Wydawnictwo, Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2019, s. 17.

²⁶⁶ K. Szalotka, *Polityka kreowania prozdrowotnego stylu życia wśród dzieci i młodzieży*, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, Szczecin 2015, s. 172.

²⁶⁷ A. Niemczyk, *Free Time as a Determinant of Economic Development Cultural Context*, *Zeszyty Naukowe SGGW, Polityki Europejskie, Finanse i Marketing*, Nr 15 (64), Warszawa 2016, s. 108.

Zakończenie

Koncepcje opisujące funkcjonowanie rynku pracy ulegały zmianie na przestrzeni lat. Wpływ na to miały zmiany zachodzące w gospodarce i sposób myślenia o pracownikach.

Jednym z negatywnych następstw rozpoczętej w 1989 roku transformacji ustrojowej w Polsce była nierównowaga rynku pracy. Spadek zatrudnienia stał się istotnym problemem społecznym. Członkostwo w Unii Europejskiej oraz związany z nim swobodny przepływ towarów, osób, kapitału i usług w znaczący sposób wpłynęły na polską gospodarkę, w tym na rynek pracy. Z jednej strony, silniejsze powiązania gospodarcze z krajami członkowskimi wywołały zmiany w popycie na pracę. Z drugiej, wprowadzenie systemów zarządzania zorientowanych na efektywność i redukcję kosztów wpłynęło na kształtowanie się polityki zatrudnienia przez przedsiębiorców. Przykładem zmian, które obserwuje się na polskim rynku pracy jest powstanie i rozwój nietypowych form zatrudnienia.

Przedmiotem niniejszej rozprawy była analiza wpływu form zatrudnienia na kształtowanie rynku pracy w Polsce.

W pracy zostały przedstawione argumenty pozwalające przyjąć jako prawdziwe cztery postawione hipotezy:

- Stosowanie elastycznych form zatrudnienia wpływa na zmniejszenie bezrobocia.
- Stosowanie nietypowych form zatrudnienia pomaga uzyskać równowagę na wybranych rynkach pracy.
- Nietypowe formy zatrudnienia stanowią alternatywę dla typowej pracy w Polsce.
- Rodzaj formy zatrudnienia ma wpływ na postawę i bezpieczeństwo socjalne pracowników.

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).

Pierwszą fundamentalną cechą, która rozróżnia formy zatrudnienia jest podstawa prawna. Formy, które opierają się na Kodeksie pracy gwarantują największe zabezpieczenie socjalne oraz największą pewność zatrudnienia. Zawsze wiążą się z płatnym urlopem wypoczynkowym oraz ubezpieczeniem na wypadek choroby. Formy te są więc najlepiej postrzegane przez pracowników, co zostało potwierdzone w przeprowadzonym na potrzeby pracy badaniu empirycznym (ankietowym). Umowy cywilnoprawne bazują na zasadzie swobody umów, dzięki czemu mogą w sposób dogodny uregulować wzajemne uprawnienia i zobowiązania stron. W rezultacie relacje stają się bardziej elastyczne i pozwalają dostosowywać się do aktualnych wymagań rynku pracy. Formy zatrudnienia oparte na Kodeksie cywilnym umożliwiają przedsiębiorcom zmniejszyć koszty związane z urlopem wypoczynkowym i ubezpieczeniem chorobowym. W przypadku tych form przerwa od pracy oznacza zmniejszenie dochodu zatrudnionych.

Analiza pozostałych cech form zatrudnienia (m.in. reguły podporządkowania, ryzyko gospodarcze) pozwoliła wyróżnić inne zalety i wady każdej z form, zarówno z punktu widzenia pracownika, jak i pracodawcy.

W porównaniu do typowej formy zatrudnienia, charakterystyczną słabością nietypowych form jest poczucie mniejszej ochrony pracowników i zwiększony poziom niepewności. Istotne pozostają standardy ochrony zatrudnienia, bez których skuteczny rozwój przedsiębiorstwa w długim okresie nie będzie możliwy. Do podstawowych zalet nietypowych form zatrudnienia zalicza się z kolei m.in. swobodę dysponowania czasem, zapłatę za efekt (a nie czas) pracy, brak konieczności nadzoru.

W pracy zwrócono uwagę również na inne możliwości elastycznego zatrudnienia (nie będące formalnie osobnymi formami zatrudnienia): telepracę oraz *job-sharing*. Rozwój telepracy jest szczególnie widoczny w ostatnich latach, zarówno dzięki postępowi technologicznemu, jak i potrzebie pracy zdalnej będącej następstwem zmian organizacji pracy w efekcie pandemii COVID-19. Telepraca daje także większe możliwości dla godzenia życia zawodowego z osobistym czy preferencjami dotyczącymi miejsca wykonywania pracy. *Job-sharing* z kolei może być odpowiedzią na kryzys w organizacji i pozwala przedsiębiorstwu na podział stanowiska pracy pomiędzy dwóch pracowników w celu utrzymania miejsc pracy. Obie formy mogą być zastosowane zarówno przy umowach o pracę, jak i przy umowach cywilnoprawnych.

W pracy dokonano także szczegółowej analizy kosztów pracy związanej z różnymi formami zatrudnienia. Obliczenia dokonane w oparciu o obowiązujące przepisy prawa pozwoliły ocenić poziom płacowych i pozapłacowych kosztów zatrudnienia. Analiza kosztów

potwierdza, że stosowanie nietypowych form zatrudnienia pozytywnie wpływa na rozwój gospodarki narodowej poprzez wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw. Te mogą obniżyć koszty i zmniejszyć ryzyko dzięki zatrudnieniu dopasowanemu do potrzeb. Wśród możliwych do obniżenia kosztów wymienić należy przede wszystkim koszty związane ubezpieczeniem społecznym i podatkiem dochodowym, rozliczanie się za faktyczne rezultaty wykonanej pracy (a nie czas spędzony w miejscu pracy) i koszty związane z przygotowaniem stanowiska pracy. W tym aspekcie można wnioskować o równomierne rozłożenie obciążeń podatkowych przy różnych rodzajach umów. Pracodawcy oferujący umowę o pracę tracą na konkurencyjności względem podmiotów zawierających umowy cywilnoprawne m.in. przez płatne urlopy i składki na obowiązkowe ubezpieczenie. Zasadnym wydaje się więc podjęcie i właściwe uregulowanie tych kwestii przy umowach cywilnoprawnych. Odpowiadać to będzie wskazanym w badaniu ilościowym potrzebom osób zatrudnionych.

Przeprowadzone na potrzeby niemniejszej pracy badania ankietowe wśród ponad 500 osób zatrudnionych w dolnośląskich firmach pozwoliło na pogłębienie analizy różnych form zatrudnienia. Badanie potwierdziło, że o wyborze formy zatrudnienia zazwyczaj decyduje pracodawca. Zdecydowana większość ankietowanych (71%) uznawała, że pracodawca oferuje lepsze warunki pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę niż pozostałym, a dla 40% badanych umowa o pracę na czas nieokreślony stanowi najkorzystniejszą formę zatrudnienia. Jednocześnie ponad połowa badanych (56%) wskazała, że przepisy prawa gwarantują bezpieczeństwo (stabilizację) pracownikom zatrudnionym na elastyczne umowy o pracę. Wśród głównych zalet umów nietypowych wskazane były szansa na stałe zatrudnienie w przyszłości (39%), wyższe wynagrodzenie (35%), swoboda dysponowania czasem pracy (27%), możliwość łączenia życia zawodowego z rodzinnym (25%). Wśród głównych wad wymieniony został brak urlopu (46%).

Analiza wszystkich odpowiedzi pokazuje, 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 nawet 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 wielu przypadkach sprzyjać będą powstawaniu nowych miejsc pracy i budowaniu równowagi na rynku pracy.

Stan prawny obejmujący poszczególne formy zatrudnienia jest ważny dla rozwoju popularności i wyboru konkretnych form zarówno przez pracodawców, jak i osoby zatrudnione. Obowiązujące przepisy powinny przede wszystkim odpowiadać realnym potrzebom zarówno pracodawców, jak i pracobiorców, aby wspierać rozwój zatrudnienia. Jedną z rekomendacji jest regularny przegląd zmian zachodzących na rynku w celu ewentualnej rewizji przepisów.

Innym zagrożeniem, które może wystąpić w przypadku stosowania różnych form zatrudnienia i wprowadzania dodatkowych rozwiązań jak np. telepraca czy job-sharing jest stosowanie ich przez pracodawców w sposób niezgodny z przepisami prawa. Jasno określone przepisy pozwolą ograniczyć takie sytuacje.

Otwarta pozostaje również kwestia równiejszego traktowania zatrudnionych w różnych formach zatrudniania aby umożliwić im dostęp do urlopu i ubezpieczeń społecznych. Nietypowe formy zatrudnienia powinny pozostać jednak ważnym elementem budującym konkurencyjność przedsiębiorstw dzięki zwiększonej elastyczności. Nietypowe formy zatrudnienia wpływają także na zmniejszenie bezrobocia i ułatwiają wejście na rynek pracy nowym osobom.

Należy rozważyć wprowadzenie rozwiązań prawnych, które umożliwiłyby osobom stale zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych do korzystania z płatnego urlopu. Rozwiązania mogłyby być podobne do warunków pracy tymczasowej, która gwarantuje pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę 2 dni urlopu za każdy przepracowany miesiąc.

W świetle teorii ekonomii, a także informacji dotyczących różnych elastycznych form zatrudnienia można zauważyć, że dzięki stosowaniu nietypowych form zatrudnienia przedsiębiorstwa zwiększają swój poziom elastyczności. Przedsiębiorcy, ale również pracownicy oczekują swobody, oznaczającej możliwość dopasowania formy do aktualnych potrzeb i zmieniającego się stylu życia, co zostało potwierdzone przez badania empiryczne. Rozwój teorii kapitału ludzkiego pokazał, że za każdym pracownikiem może iść zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii witalnej, co również sugerowałoby wprowadzenie bardziej zindywidualizowanego podejścia do pracowników.

Każdy kraj może wypracować własny model optymalizujący zatrudnienie i uwzględniający odpowiedni poziom bezpieczeństwa socjalnego, elastyczności i warunków dla rozwoju przedsiębiorczości. Wciąż badane jest zagadnienie optymalnego poziomu płacy minimalnej, która także wpływa na konkurencyjność gospodarki. Zarówno istnienie rynku pracy o pełnym zabezpieczeniu praw pracowników, jak i rynku z brakiem jakichkolwiek zabezpieczeń nie spowoduje satysfakcjonujących efektów gospodarczych. Brak zabezpieczenia

wywołuje sytuację niestabilności zarówno przy zawieraniu umów, jak i w stosunkach gospodarczych. Z drugiej strony, zbyt duże zabezpieczenie socjalne pracowników spowoduje negatywne efekty wynikające z odejścia od zasad gospodarki rynkowej. Badania empiryczne pozwalają wnioskować, że elastyczny rynek pracy pozytywnie wpływa na poprawę konkurencyjności przedsiębiorstw między innymi dzięki szybszej reakcji na kryzys.

Spis literatury

- Altonij J. G., Card D., *Interdisciplinary Perspectives on the New Immigration*, Routledge, Milton Park 2018
- Antoszak P., Glińska P. J., *Controlling personalny jako narzędzie wspomagające zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie Activ Med*, Zeszyty Naukowe WSG, Tom 22, Seria: Ekonomia, Nr 6, Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki, Bydgoszcz 2014
- Balcerzak-Parodowska B., *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001
- Bąk E., *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2009
- Bąk-Grabowska D., Cierniak-Emerych A., Florczyk M., Zając C., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Stan obecny i perspektywy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2020
- Bernais J., Ingram J., *Controlling personalny i koszty pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2005
- Bladh G., Johansson E., *What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations*, Lund University, Lund 2021
- Blajer-Gołębiowska A., *Modelowanie niepełnej informacji za pomocą teorii gier*, [w:] Kopycińska D. (red.), *Działania ekonomiczne podmiotów rynkowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2007
- Blaug M., *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, PWN, Warszawa 1994
- Boyer R., *Employment and Decent Work in the Era of 'Flexicurity'*, DESA Working Paper, No. 32, Nowy Jork 2006
- Bratnicki M., Strużyna J., *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2001
- Bulik A., *Leasing pracowniczy – nowa forma zatrudnienia* [w:] Machol-Zajda L. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001
- Card D., Kluve J., Weber A., *What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations*, Working Paper 21431, National Bureau of Economic Research, Cambridge 2017
- Churchill W., *A Minimum Wage*, Research Paper No. 95/7, 1995
- Cichy K., Malaga K., *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego*, PTE, Poznań

- Cieślak I., *Płaca zasadnicza ekwiwalentna do kapitału ludzkiego*, [w:] Woźniak M. G. (red.), *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Kapitał ludzki i intelektualny. Część I*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2005
- Czajka., Z. Jacukowicz Z., Juchnowicz M., *Wartościowanie pracy a zarządzanie płacami*, Difin, Warszawa 1998
- Doeringer M. P., Piore M. J., *International Labour Markets and Manpower Analysis*, Manpower Administration, Lexington 1971
- Domański S. R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993
- Drela K., Sokół A., *Formy zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach. Jak zatrudniać pracowników*, CeDeWu, Warszawa 2011
- Duńskie Zrzeszenie Pracodawców Sektora Budowlanego, Zjednoczona Federacja Duńskich Pracowników, *Układ zbiorowy pracy dla sektora budowlano-montażowego z 2010 roku*, Kopenhaga 2014
- Dörre-Nowak D., Koczur S., *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – czy zmiany są konieczne?*, Monitor Prawa Pracy, Nr 1, Warszawa 2005
- Eurostat, *Taxation Trends in the European Union*, 2009 edition, Publications Office of the European Union, Luksemburg 2009
- Firlej K., *System pracy nakładczej jako jedna z form aktywizacji zatrudnienia w środowiskach lokalnych w Polsce i Niemczech*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1999
- Florczyk-Bywalec, *Rynek pracy w transformacji systemowej*, [w:] Mortimer-Szymczak H. (red.), *Rynek pracy i bezrobocie*, Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica, Nr 147, Łódź 1998
- Foremna-Pilarska M., *Controlling personalny - problemy badawcze*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Nr 20 (471), Wrocław 2017
- Frączek M., Łajeczko M., *Praca tymczasowa. Pytania i odpowiedzi. Cz. 1-2*, Służba Pracownicza, Nr 5, Warszawa 2004
- Furmańska-Maruszak A., *Koszty pracy a zatrudnienie. Współczesne koncepcje a rzeczywistość*, Dom Organizatora, Toruń 2008
- Gableta M., Bodak A., *Efektywność gospodarowania kapitałem ludzkim*, [w:] Bohdziewicz P. (red.), *Efektywność gospodarowania kapitałem ludzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011
- Galewski T., *Szanse i zagrożenia rozwoju rynku telepracy w Polsce* [w:] Noga M., Stawicka M. K. (red.), *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, CeDeWu, Warszawa 2009

Gardocka-Jałowiec A., Szalonka K., *Wybrane aspekty stylu życia w perspektywie odpowiedzialności za zdrowie*, [w:] Nowak W., Szalonka K. (red.), *Zdrowie i style życia. Wyzwania ekonomiczne i społeczne*, E-Wydawnictwo, Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2019

Gazon J., *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna. Od wyboru etycznego do ekonomicznej realizacji*, PWN, Warszawa 2008

Giachetti R. E., Martinez L. D., Saenz O.A., Chen C., *Analysis of the Structural Measures of Flexibility and Agility Using a Measures Theoretical Framework*, International Journal of Production Economics, Vol. 86, 2003

Główny Urząd Statystyczny, *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2008 r.*, Warszawa 2009

Główny Urząd Statystyczny, *Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*, Warszawa 2008

Gniewek E. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2014

Gniewek E. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2013

Goratus-Tańska K., Towalewska M., *Zróźnicowanie wynagrodzeń w Polsce ze względu na formę zatrudnienia*, Ekonomista, Nr 5, PTE, Warszawa 2019

Gorynia M., Owczarzak R., *Podstawy teorii internacjonalizacji i globalizacji działalności przedsiębiorstw*, Gospodarka narodowa, Nr 1-2, Warszawa 2004

Grodzicki M., Możdżeń M., *Central and Eastern European Economies in a Goldilocks Age: A Model of Labor Market Institutional Choice*, Economic Modelling, Vol. 104, 2021

Grzybek D., *Teoria płacy wydajnościowej przed Harveyem Leibensteinem*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Nr 1 (995), Kraków 2022

Guerrazzi M., *Wage and Employment Determination in a Dynamic Insider–Outsider Model*, Evolutionary and Institutional Economics Review, 2020

Hume D., *Traktat o naturze ludzkiej*, Fundacja Aletheia, Warszawa 2005

Hutcheson F., *An Essay on the Nature and Conduct of the Passions and Affections with Illustrations of the Moral Sense*, Liberty Fund, Carmel 2012

International Labour Organization, *The Measurement of the Wage Employment Relationship in Development and Developing Countries: A Short Survey*, International Labour Organization, Genewa 1988

International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook. Trends 2021*, Genewa 2021

Jacukowicz Z., *Kompleksowe zarządzanie pracą*, Wydawnictwo ODDK, Gdańsk 2004

Janczyk-Strzała E., *O potrzebie stosowania controlling personalnego w uczelni niepublicznej*, Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej. Organizacja i Zarządzanie, Nr 51, Łódź 2013

Jarmołowicz W., Knapińska M., *Współczesne teorie rynku pracy a mobilność i przepływy pracowników w dobie globalizacji*, Zeszyty naukowe, Nr 9, PTE, Kraków 2011

Jaśkowski K., *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014

Jorens Y., *Zmiana polityki społecznej w Unii Europejskiej*, Polityka Społeczna, Nr 3/2005, Warszawa 2005

Juchnowicz M., *Kapitał ludzki w organizacji wiedzy*, [w:] Juchnowicz M. (red.), *Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy*, Difin, Warszawa 2007

Kaiser M., Werner H., *Labour Costs and Structural Change in the European Community*, Singapur 1989

Kalina-Prasznic U., *Wpływ globalizacji i integracji na zmiany rynku pracy* [w:] Noga M., Stawicka M. K. (red.), *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, CeDeWu, Warszawa 2009

Kasiewicz S., *Elastyczność przedsiębiorstwa w koncepcjach zarządzania zasobowego* [w:] Kasiewicz S., Ormańska J., Rogowski W., Urban W. (red.), *Metody osiągania elastyczności przedsiębiorstw. Od zarządzania zasobowego do procesowego*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2009

Kawa M., *Nowe formy zatrudnienia na europejskim rynku pracy w kontekście zmian technologicznych i pandemii COVID-19*, Polityka Społeczna, Nr 2/2021, Warszawa 2021

Kawiński M., *Ubezpieczenie publiczne i prywatne w polityce społecznej Skuteczność i efektywność*, C.H. Beck, Warszawa 2011

Keynes J. M., *Ogólna teoria zatrudnienia procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 1956

Kiersztyn A., *Niepewność zatrudnienia młodych dorosłych: analiza sekwencji karier zawodowych*, Studia BAS, Nr 2 (62), Kancelaria Sejmu, Warszawa 2020

Kijowski A., *Zakres swobody pracodawcy w korzystaniu z zatrudnienia cywilnoprawnego*, [w:] Matey-Tyrowicz M., Nowacki L., Wagner B. (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2002

Komisja Europejska, *Employment in Europe 2001: Recent Trends and Prospects*, Luksemburg 2001

Komisja Europejska, *Employment in Europe 2009*, Luksemburg 2009

Komisja Wspólnot Europejskich, *Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity*, KOM (2007) 359, Bruksela 2007

Kowalczyk M., *Mierniki controllingu personalnego w jednostkach samorządu terytorialnego*, [w:] Nowak E., Bednarek P. (red.), *Rachunkowość a controlling*, Prace

Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Nr 399, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2015

Kowalska A., Szafran A., Czeredys-Wójtowicz M., Kowalski A., *Szczególne formy zatrudnienia*, Difin, Warszawa 2009

Kozioł L., *Zarządzanie czasem pracy*, Antykwa, Kraków 2000

Krajewska A., Krajewski P., *Rozkład obciążeń podatkowych w Polsce*, Acta Universitatis Lodziensis, Łódź 2011

Kryńska E., *Makroekonomiczne uwarunkowania tworzenia i organizowania elastycznych form zatrudnienia*, [w:] Machol-Zajda L. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001

Kryńska E., *Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy* [w:] Kryńska E. (red.), *Mobilność zasobów pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000

Kubot Z., *Kontrakty menedżerskie jako pojęcie prawne*, Państwo i Prawo, Nr 4, Warszawa 2003

Kuczyński G., Strzała K., *Szacowane stopy równowagi bezrobocia dla Polski w latach 1990-2004* [w:] Krajewski S., Kaczorowski P. (red.), *Wzrost gospodarczy restrukturyzacja i rynek pracy w Polsce. Ujęcie teoretyczne i empiryczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2006

Kuźniarska A., Stuss M., *Rola kierownictwa w controllingu personalnym (wybrane aspekty)*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Społecznej w Ostrołęce, Nr 23, 2016

Kwaśnicki W., *Ekonomia klasyczna – spojrzenie z innej perspektywy*, Ekonomista, Nr 5-6, PTE, Warszawa 1998

Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2002

Kwiatkowski E., *Neoklasyczne teorie zatrudnienia. Tradycja i współczesność*, PWN, Warszawa 1988

Lach D. E., *Nowe formy zatrudnienia a zabezpieczenie społeczne w zakresie ochrony zdrowia*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, Nr 5, Warszawa 2006

Laskowska, J., *Personal controlling as a management tool for library staff in the example of selected Polish libraries*, Library Management, No. 32 (6/7), 2011

Lindbeck A., Snower D.J., *Do Cooperation and Harassment Explain Involuntary Unemployment? Reply*, American Economic Review, No. 80, 1990

Lindbeck A., Snower D.J., *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge 1998

Lis K., *Samozatrudnienie i inne formy minimalizacji kosztów pracy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2004

- Listwan T. (red.), *Słownik zarządzania kadrami*, C.H. Beck, Warszawa 2005
- Lucas R., *Expectations and the Neutrality of Money*, Journal of Economic Theory, Elsevier, Amsterdam 1972
- Łapiński K., *Obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy jako przesłanka zawarcia „nielimitowanej” umowy o pracę na czas określony*, Białostockie Studia Prawnicze, Vol. 26, Nr 2, Białystok 2021
- Łazowski J., *Wstęp do nauki o ubezpieczeniach*, Lex, Sopot 1998
- MacDonald R.A., *Ricardo's Criticisms of Adam Smith*, The Quarterly Journal of Economics, No. 26, Oxford 1912
- Madsen K., *Elastyczność i bezpieczeństwo zatrudnienia (flexicurity) w Danii: Wzór dla reform rynku pracy w Unii Europejskiej?* [w:] Bieńkowski W., Radło M., *Wzrost gospodarczy czy bezpieczeństwo socjalne*, PWN, Warszawa 2010
- Magda I., *Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce*, IBS Policy Paper, No. 1/2020, Warszawa 2020
- Makowski D., *Zatrudnienie pracowników tymczasowych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, Nr 12, Warszawa 2003
- Messyasz K., *Pokolenie Z na rynku pracy – strukturalne uwarunkowania i oczekiwania*, Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Sociologica, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź
- Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Konwencja MOP nr 181*, Genewa 1997
- Mikuła B., *Organizacje oparte na wiedzy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2006
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2012*, Warszawa 2013
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Flexicurity w Polsce, diagnoza i rekomendacje*, Warszawa 2009
- Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2021*, Warszawa 2021
- Moszyński M., Ritter H., *Niezależni współpracownicy firmy jako wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, Warszawa 2003
- Musiałski W. (red.), *Komentarz do Kodeksu pracy*, C. H. Beck, Warszawa 2010
- Nagiel K., Smandek I. M., *Polityka rynku pracy i źródła jej finansowania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2010
- Nałęcz M., Walczak K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2015

Niemczyk A., *Free Time as a Determinant of Economic Development Cultural Context*, Polityki Europejskie, Finanse i Marketing, Zeszyty Naukowe SGGW, Nr 15 (64), Warszawa 2016

Nowak M., *Controlling personalny w planowaniu zasobów ludzkich*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Nr 1019, Wrocław 2004

Nowak M., *Analiza ryzyka kadrowego w controllingu personalnym*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Nr 1175, Wrocław 2007

Nowak M., *Controlling personalny w przedsiębiorstwie*, Wolters Kluwer, Warszawa 2008

Nowak M., *Problemy budżetowania kosztów zasobów ludzkich*, Problemy Zarządzania, Nr 3 (21), Warszawa 2008

OECD, *The Future of Work. OECD Employment Outlook 2019*, OECD, Paryż 2019

Olech S., *Controlling personalny – przesłanki efektywnego wdrożenia*, Controlling i Rachunkowość Zarządca, Nr 9 (dostęp elektroniczny)

Onufer M., *Elastyczny rynek pracy w świetle zmian*, Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2015

Origo F., Pagani L., *Flexicurity and Job Satisfaction in Europe: The Importance of Perceived and Actual Job Stability for Well-Being at Work*, Labour Economics, No. 16, 2009

PARP, *Elastyczne formy zatrudnienia*, PARP, Warszawa 2010

PARP, *Samozatrudnienie*, PARP, Warszawa 2004

Paździor A., Paździor M., *Rola controllingu personalnego w zarządzaniu operacyjnym jednostek ochrony zdrowia*, Finanse. Rynki Finansowe. Ubezpieczenia, Nr 4 (82, cz. 1), 2016

Philips A. W., *The Relation Between Unemployment and the Rate of Change on Money Wage Rates in the United Kingdom 1861 – 1957*, *Economica*, Vol. 25, Issue 100, London School of Economics, Londyn 1958

Pietrzykowski K. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom II*, C.H. Beck, Warszawa 2013

Piore M. J., Berger S., *Dualism and Discontinuity in Industrial Society*, Cambridge, 1980

Pisarczyk Ł., *Różne formy zatrudnienia*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003

Polowczyk J., *Elementy ekonomii behawioralnej w dziełach Adama Smitha*, *Ekonomista*, Nr 4, PTE, Warszawa 2010

Polskie Forum HR, *Rynek usług HR 2020*, Warszawa 2020

Próchnicki L., *Nowa szkoła keynesowska – Teoretyczne i polityczne implikacje*, *Studia i Prace WNEiZ*, Nr 19/2011, Szczecin 2011

- PWN, *Słownik Języka Polskiego*, Warszawa 2008
- Raff D. M. G., Summers H., *Did Henry Ford Pay Efficiency Wages?*, *Journal of Labor Economics*, Vol. 5 (4), Chicago 1987
- Ricardo D., *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, PWN, Warszawa 1957
- Roos J., Roos G., Dragonetti N.C., Edvinsson L., *Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape*, Macmillan, Basingstoke 1997
- Rosiński R., *Struktura kosztów pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej*, *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, Nr 3/2017 (87), Cz. 2, 2017
- Rothschild K.W., *Employment wages 2005. Major differences between EU Member States*, *Statistics in Focus 2005*, Nr 7, 2005
- Ruzik A., *Minimalne wynagrodzenie – analiza wpływu na zatrudnienie w Polsce*, *Polityka Społeczna*, Nr 1/2007, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007
- Rycak M.B., *Wymiar i rozkład czasu pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2008
- Rymsza M., *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005
- Sekula Z., *Controlling personalny*, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz 1999
- Shapiro C., Stiglitz J. E., *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, *American Economic Review*, Vol. 74, No. 3, Pittsburgh 1984
- Sikorski A., *Controlling personalny*, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, Nr 2, 2001
- Skórska A., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a równoważenie rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2009
- Smith A., *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa 2021
- Snowdon B., Vane H., Wynarczyk P., *Współczesne nurty teorii makroekonomii*, PWN, Warszawa 1998
- Sobczyk A., *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, Nr 4, Warszawa 2004
- Spoz A., *Koszty pracy – spojrzenie na problematykę z mikro- i makroperspektywy*, *Roczniki ekonomii i zarządzania*, Tom 9 (45), Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Lublin 2017
- Stabryła A., *Elastyczność struktury organizacyjnej*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1990
- Stelina J., *Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony*, Państwo i prawo, Wolters Kluwer, Warszawa 2015

- Stiglitz J. E., *Ekonomia sektora publicznego*, PWN, Warszawa 2004
- Svetek S., *The promise of flexicurity: Can employment and income security mitigate the negative effects of job insecurity?*, *Economic and Industrial Democracy*, No. 43 (3), 2022
- Szalonka K., *Polityka kreowania prozdrowotnego stylu życia wśród dzieci i młodzieży*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2015
- Szewczyk H., *Charakter prawny umowy na czas wykonywania określonej pracy*, *Monitor Prawa Pracy*, Nr 8, Warszawa 2004
- Sztorc M., *Modyfikacja systemu motywacyjnego jako źródło informacji dla controllingu personalnego na przykładzie hotelu*, *Współczesna Ekonomia*, Nr 3, 2008
- Szumlicz T., *Ubezpieczenie społeczne: teoria dla praktyki*, Branta, Bydgoszcz, Warszawa 2005
- Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, PWN, Warszawa 2012
- Tuchołka H., *Samozatrudnienie*, *Monitor Prawa Pracy*, Nr 10, Warszawa 2004
- Volberda H. W., *Building the Flexible Firm. How to Remain Competitive*, Nowy Jork 1998, [za:] Krupski R. (red.), *Zarządzanie przedsiębiorstwem w turbulentnym otoczeniu*, PWE, Warszawa 2005
- Wagonera J., *Personal Budgeting: What Are We Trying to Do?* *Journal of Financial Service Professionals*, No. 66 (1), 2012
- Waligórski M., *Nowe prawo działalności gospodarczej*, Ars boni et aequi, Poznań 2001
- Webb S., *The Economic Theory of a Legal Minimum Wage*, *Journal of Political Economy*, Vol. 20, No. 10, The University Chicago Press, Chicago 1912
- Wilak A., *Ocena skali bezrobocia biernego w Polsce*, *Wiadomości Statystyczne*, Nr. 2020/6, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020
- Wiśniewski Z., *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999
- Wood S., *A Critique of Wages Theories*, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Filadelfia 1891
- Wróbel-Lachowska M., *Wyzwania elastyczności czasowej i przestrzennej pracy – Studium teoretyczne*, Politechnika Łódzka, Łódź, 2021
- Zagrobelny M., *Kodeks cywilny. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2016
- Zajac P., *Controlling personalny w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego*, Nr 4, 2012
- Zgliczyński W. S., *Polityka społeczna w Europie – ewolucja i rozwiązania modelowe*, *Studia BAS*, Nr 2 (50), Warszawa 2017

Akty prawne, wyroki sądowe

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320)

Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162)

Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. nr 200, poz. 1679 ze zm.)

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.)

Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2009 r., nr 167, poz. 1322 ze zm.)

Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Z 1999, nr 60, poz. 636 ze zm.)

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.)

Ustawa z 22 maja 2003 r. o pośrednictwie ubezpieczeniowym (Dz. U., nr 124, poz. 1154 ze zm.)

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2003 r., nr 166, poz. 1608 ze zm.)

Ustawa z dnia 29 grudnia 1989 o zatrudnieniu (Dz. U. nr 75, poz. 446 ze zm.)

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 1991 r., poz. 350 ze zm.)

Ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej i taką formę przejęto za podstawę powierzenia zarządzania instytucją kultury (Dz. U z 1991 r., poz. 493)

Ustawia z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 1997 r., poz. 932 ze zm.)

Ustawa z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1394)

Ustawa z dnia 29 grudnia 1989 roku o zatrudnieniu (Dz. U. z 1989 r., nr 75, poz. 446)

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. z 1976 r., poz. 19. ze zm.)

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., sygn. akt III PK 39/09, Opublikowano: LEX nr 578140

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2004 r. sygn. akt I PKN 776/00 OSNAPiUS 2004, nr 6, poz. 94

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004 r., sygn. akt III PK 63/04, niepubl., SIP Legalis

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., sygn. akt PKN 334/98, OSN z 1999 r. nr 20, poz. 646

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2009 r., sygn. akt I PK 218/08, Monitor Prawa Pracy, 2009 r., nr 7, s. 372

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2001 r., sygn. akt II UKN 627/00, OSNP 2003, nr 16, poz. 385

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 21 grudnia 1993 r., sygn. akt III Aur 357/93, OSAiSN 1994, nr 6, poz. 49, s. 63

Źródła internetowe

<http://www.psz.pl/tekst-2020/Wplyw-globalizacji-na-rynek-pracy> (dostęp 21.05.2021)

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem100/default/table?lang=en> (dostęp 26.09.2021)

<http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k181.html> (dostęp 12.01.2017)

<http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z188.html> (dostęp 12.01.2017)

<http://www.controllingirachunkowosc.pl/controlling/controlling-personalny-przeslankiefektywnego-wdrozenia> (dostęp: 11.14.2018)

<http://www.measuringworth.com/uscompare/> (dostęp 11.10.2020)

<https://www.gov.pl/web/gov/skorzystaj-z-dofinansowania-czesci-kosztow-wynagrodzen-dla-swoich-pracownikow-oraz-naleznyc-od-tych-wynagrodzen-skladek-na-ubezpieczenia-spoleczne> (dostęp 11.10.2020)

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a_h/default/table?lang=en, (dostęp 09.10.2021)

http://www.ipex.eu/ipex/cms/home/Documents/dossier_COM20070359 (dostęp 09.10.2021)

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20201113-1> (dostęp: 09.11.2017)

<http://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Barometr-Rynku-Pracy/Barometr-Rynku-Pracy-Work-Service-XII-edycja>, (dostęp 11.12.2019)

Spis tabel

Tabela 1.1. Porównanie teorii keynesowskiej i neoklasycznej	17
Tabela 1.2. Grupa pierwotna i wtórna na rynku pracy	21
Tabela 1.3. Cechy organizacji tradycyjnych i organizacji wiedzy	29
Tabela 1.4. Charakterystyka definicji elastyczności przedsiębiorstwa produkcyjnego	38
Tabela 1.5. Przykłady definicji i rodzajów elastyczności	39
Tabela 2.1. Zalety i wady pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony	50
Tabela 2.2. Zalety i wady pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy	53
Tabela 2.3. Zalety i wady pracy na czas określony	55
Tabela 2.4. Zalety i wady pracy na czas próbny	56
Tabela 2.5. Zalety i wady umowy zlecenia	59
Tabela 2.6. Zalety i wady zatrudnienia poprzez wykonywanie dzieła	62
Tabela 2.7. Zalety i wady pracy w charakterze agenta	64
Tabela 2.8. Zalety i wady pracy tymczasowej	69
Tabela 2.9. Najważniejsze zalety i wady samozatrudnienia	72
Tabela 2.10. Zalety i wady pracy nakładczej	73
Tabela 2.11. Zalety i wady kontraktu menedżerskiego	76
Tabela 2.12. Zalety i wady telepracy	79
Tabela 2.13. Zalety i wady <i>job-sharingu</i>	80
Tabela 2.14. Porównanie form zatrudnienia	82
Tabela 3.1. Przesłanki za kolektywizmem oraz indywidualizmem w ubezpieczeniach stosowanych w polityce społecznej	93
Tabela 3.2. Charakterystyka metod stosowanych w realizacji polityki społecznej	94
Tabela 3.3. Zakres kosztów pracy związany z pozyskaniem, utrzymaniem i wykorzystaniem personelu	103
Tabela 3.4. Koszty płacowe i pozapłacowe	104
Tabela 3.5. Koszty płacowe pracodawcy	105
Tabela 3.6. Czynniki kształtujące pozapłacowe koszty pracy	110
Tabela 3.7. Koszty zatrudnienia dla przeciętnego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2019 roku przy umowie o pracę (w zł)	114
Tabela 3.8. Koszty zatrudnienia dla przeciętnego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2021 roku przy umowie o pracę (w zł)	114

Tabela 3.9. Porównanie kosztów zatrudnienia dla minimalnego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2019 roku przy umowie o pracę (w zł)	115
Tabela 3.10. Porównanie kosztów zatrudnienia dla minimalnego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2021 roku przy umowie o pracę (w zł)	115
Tabela 3.11. Koszty zatrudnienia dla przeciętnego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2019 roku przy umowie zlecenia (w zł)	116
Tabela 3.12. Koszty zatrudnienia dla przeciętnego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2021 roku przy umowie zlecenia (w zł)	116
Tabela 3.13. Porównanie kosztów zatrudnienia dla minimalnego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2019 roku przy umowie zlecenia (w zł).....	117
Tabela 3.14. Porównanie kosztów zatrudnienia dla minimalnego wynagrodzenia brutto w Polsce w 2021 roku przy umowie zlecenia (w zł).....	117
Tabela 3.15. Koszty zatrudnienia a formy zatrudnienia.....	119
Tabela 3.16. Efekty zatrudnienia a formy zatrudnienia	120
Tabela 3.17. Ubezpieczenia przy umowie zleceniu	121
Tabela 3.18. Ubezpieczenia przy umowie o dzieło.....	122
Tabela 4.1. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane I	136
Tabela 4.2. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane II	136
Tabela 4.3. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane III.....	137
Tabela 4.4. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane IV.....	137
Tabela 4.5. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane V	138
Tabela 4.6. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane VI.....	138
Tabela 4.7. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane VII	139
Tabela 4.8. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane VIII.....	140
Tabela 4.9. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane IX.....	140
Tabela 4.10. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane X.....	141
Tabela 4.11. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XI	141
Tabela 4.12. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XII	142
Tabela 4.13. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XIII.....	142
Tabela 4.14. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XIV	143
Tabela 4.15. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XV	143
Tabela 4.16. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XVI.....	144
Tabela 4.17. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XVII	145
Tabela 4.18. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XVIII.....	145

Tabela 4.19. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XIX.....	146
Tabela 4.20. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XX.....	146
Tabela 4.21. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXI.....	147
Tabela 4.22. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXII	148
Tabela 4.23. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXIII.....	148
Tabela 4.24. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXIV.....	149
Tabela 4.25. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXV	150
Tabela 4.26. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXVI.....	151
Tabela 4.27. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXVII	151
Tabela 4.28. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXVIII	152
Tabela 4.29. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXIX.....	152
Tabela 4.30. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXX	153
Tabela 4.31. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXXI.....	153
Tabela 4.32. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXXII	154
Tabela 4.33. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXXIII	155
Tabela 4.34. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXXIV	156
Tabela 4.35. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXXV	156
Tabela 4.36. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXXVI.....	157
Tabela 4.37. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXXVII.....	157
Tabela 4.38. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXXVIII	158
Tabela 4.39. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XXXIX	159
Tabela 4.40. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XL	159
Tabela 4.41. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XLI.....	160
Tabela 4.42. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XLII.....	160
Tabela 4.43. Podsumowująca tabela dwudzielcza: częstości obserwowane XLIII	161

Spis schematów

Schemat 1.1. Struktura kapitału ludzkiego.....	27
Schemat 1.2. Składowe kapitału intelektualnego.....	28
Schemat 1.3. Duński „złoty trójkąt” <i>flexicurity</i>	34
Schemat 1.4. Filary holenderskiego modelu <i>flexicurity</i>	35
Schemat 1.5. Powiązania pomiędzy kosztami pracy a zatrudnieniem w modelach makroekonomicznych	36
Schemat 2.1. Klasyfikacja form zatrudnienia stosowanych w Polsce	44
Schemat 2.2. Formy zatrudnienia w Polsce w ujęciu K. Dreli i A. Sokoła.....	45
Schemat 2.3. Formy zatrudnienia w Polsce w ujęciu E. Bąk.....	46
Schemat 3.1. Komponenty całkowitych kosztów pracy w gospodarce narodowej.....	86
Schemat 3.2. Klasyfikacja kosztów ze względu na podmiot kształtujący koszt.....	102

Spis wykresów

Wykres 1.1. Krzywe Beveridge’a przy różnym tempie deprecjacji kapitału ludzkiego.....	12
Wykres 1.2. Popyt i podaż pracy w modelu płacy wydajnościowej	20
Wykres 1.3. Ilustracja popytu na pracowników w modelu <i>insider-outsider</i>	23
Wykres 1.4. Ilustracja popytu na pracowników <i>insider-outsider</i> przy elastycznych formach zatrudnienia	24
Wykres 1.5. Wpływ bezpieczeństwa socjalnego na efektywność gospodarki.....	32
Wykres 3.1. Wysokość płacy minimalnej w krajach Unii Europejskiej (w euro)	92
Wykres 4.1. Kto zaproponował formę umowy?	130
Wykres 4.2. Z perspektywy czasu i ostatnich doświadczeń, jaką umowę dzisiaj podpisał(a)byś, jeśli miałbyś wybór? Proszę uwzględnić wszystkie wady i zalety.....	130
Wykres 4.3. Czy Twoim zdaniem przepisy prawa gwarantują bezpieczeństwo/ stabilizację pracownikom zatrudnionym na elastyczne umowy o pracę?.....	131
Wykres 4.4. Czy elastyczne umowy o pracę są Twoim zdaniem sprawiedliwe w stosunku do umów o pracę na czas nieokreślony?	131
Wykres 4.5. Czy odczuwasz satysfakcję z poziomu wynagrodzenia? Oceń obiektywnie w. 132 porównaniu do potencjału, który oferujesz pracodawcy.....	132
Wykres 4.6. Czy twoim zdaniem poziom wynagrodzenia osób zatrudnionych na umowy... 133 elastyczne jest wyższy od pracowników zatrudnionych na umowy o pracę?.....	133
Wykres 4.7. Czy twoim zdaniem jesteś atrakcyjny na rynku pracy z powodu możliwości .. 134 większej dyspozycyjności dla innych pracodawców?	134
Wykres 4.8. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2020	165
Wykres 4.9. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce w latach 2011-2020 (w %)......	166

Załącznik nr 1. Kwestionariusz

Szanowni Państwo, prowadzę badania do pracy doktorskiej na temat nietypowych form zatrudnienia. Celem niniejszego badania jest identyfikacja czynników wpływających na wybór formy zatrudnienia. Jeśli jesteś pracownikiem, który zawarł umowę o pracę w oparciu o nietypową formę (np. umowa zlecenie, praca tymczasowa, praca na czas określony, praca w niepełnym wymiarze) proszę wypełnij kwestionariusz. Twoje odpowiedzi pozwolą zidentyfikować determinanty zawierania takich umów a następnie zbadać wpływ warunków zatrudniania na kształtowanie rynku pracy.

Serdecznie dziękuję za pomoc!

1. Czy jesteś zatrudniony/na w oparciu o jakąkolwiek umowę?

Odpowiedź

- 1) tak
- 2) nie

2. Czy bezpośrednio przed pandemią byłeś(aś) zatrudniony(a)?

Odpowiedź

- 1) tak
- 2) nie

3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?

Odpowiedź

- 1) tak
- 2) nie

4. Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca?

Odpowiedź

- 1) umowa o pracę na czas nieokreślony
- 2) umowa o pracę na czas określony
- 3) umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu

- 4) umowa o pracę na okres próbny
- 5) umowa zlecenia
- 6) umowa o dzieło
- 7) umowa agencyjna
- 8) samozatrudnienie (działalność gospodarcza)
- 9) inna, jaka?

5. Czy podpisując umowę w głównym miejscu pracy miałeś prawo wyboru umowy?

Odpowiedź

- 1) zdecydowanie tak
- 2) raczej tak
- 3) raczej nie
- 4) zdecydowanie nie
- 5) trudno powiedzieć

6. Kto zaproponował formę umowy?

Odpowiedź

- 1) Ty
- 2) pracodawca
- 3) wspólnie
- 4) inne, kto?

7. Z perspektywy czasu i ostatnich doświadczeń, jaką umowę dzisiaj podpisał(a)byś, jeśli miałbyś wybór? Proszę uwzględnić wszystkie wady i zalety.

Odpowiedź

- 1) umowa o pracę na czas określony
- 2) umowa o pracę na czas próbny
- 3) umowa zlecenie
- 4) umowa o dzieło
- 5) umowa o zastępstwo
- 6) inna, jaka

8. Jakie zalety ma umowa nietykowa wg twojego doświadczenia (zaznacz do 5 odpowiedzi)?

Odpowiedź

- 1) możliwość łączenia życia zawodowego z rodzinnym
- 2) szansa na stałe zatrudnienie w przyszłości
- 3) możliwość realizacji innych planów po wygaśnięciu umowy
- 4) możliwość sprawdzenia się w nowym środowisku pracy
- 5) swoboda dysponowania czasem pracy
- 6) wyższe wynagrodzenie
- 7) brak kontroli czasu pracy
- 8) możliwość wynagrodzenia prowizyjnego
- 9) możliwość negocjowania wynagrodzenia
- 10) możliwość pracy dla wielu pracodawców
- 11) niezależność
- 12) praca w przyjaznym środowisku
- 13) inne, jakie?

9. Jakie wady ma umowa nietykowa wg twojego doświadczenia (zaznacz do 5 odpowiedzi)?

Odpowiedź

- 1) niższe wynagrodzenie
- 2) mniejsza szansa na stałe zatrudnienie
- 3) brak urlopu
- 4) braku ubezpieczenia chorobowego
- 5) braku ubezpieczenia zdrowotnego
- 6) brak szkoleń pracowniczych
- 7) konieczność organizacji własnego stanowiska pracy
- 8) możliwość pozostania bez wynagrodzenia w przypadku niepowodzenia
- 9) konieczność samodzielnego odprowadzania składek na ubezpieczenie
- 10) ponoszenie kosztów działalności gospodarczej
- 11) dodatkowy stres
- 12) konieczność organizacji miejsca pracy
- 13) inne, jakie?

10. Czy uważasz, że pracodawca oferuje lepsze warunki pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę niż wszystkim pozostałym?

Odpowiedź

- 1) zdecydowanie tak
- 2) raczej tak
- 3) raczej nie
- 4) zdecydowanie nie
- 5) trudno powiedzieć

11. Czy Twoim zdaniem przepisy prawa gwarantują bezpieczeństwo / stabilizację pracownikom zatrudnionym na elastyczne umowy o pracę?

Odpowiedź

- 1) zdecydowanie tak
- 2) raczej tak
- 3) raczej nie
- 4) zdecydowanie nie
- 5) trudno powiedzieć

12. Czy elastyczne umowy o pracę są Twoim zdaniem sprawiedliwe w stosunku do umów o pracę na czas nieokreślony?

Odpowiedź

- 1) zdecydowanie tak
- 2) raczej tak
- 3) raczej nie
- 4) zdecydowanie nie
- 5) trudno powiedzieć

13. Jaka umowę o pracę chciałbyś dzisiaj podpisać z pracodawcą, jeśli w ogóle miałbyś prawo decydować?

Odpowiedź

- 1) umowa o pracę na czas nieokreślony
- 2) umowa o pracę na czas określony
- 3) umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu
- 4) umowa o pracę na okres próbny
- 5) umowa zlecenia
- 6) umowa o dzieło
- 7) umowa agencyjna

- 8) samozatrudnienie (działalność gospodarcza)
- 9) inna, jakie?

14. Jakie czynniki przemawiają za wskazana przez ciebie formę umowy (zaznacz do 5 odpowiedzi)?

Odpowiedź

- 1) możliwość elastycznego ustalania grafiku pracy
- 2) stabilizacja finansowa
- 3) poczucie bezpieczeństwa
- 4) możliwość realizacji hobby
- 5) możliwość poświęcenia czasu rodzinie
- 6) brak konieczności wykonywania 40 godzin pracy w tygodniu
- 7) możliwość wykonywania pracy zdalnie (home office)
- 8) możliwość podjęcia pracy u atrakcyjnego pracodawcy (wysokie zarobki na wysokim stanowisku lub stanowisku adekwatnym do oczekiwań pracownika)
- 9) inne, jakie?

15. Czy odczuwasz satysfakcję z poziomu wynagrodzenia? Oceń obiektywnie w porównaniu do potencjału, który oferujesz pracodawcy

Odpowiedź

- 1) zdecydowanie tak
- 2) raczej tak
- 3) raczej nie
- 4) zdecydowanie nie
- 5) trudno powiedzieć

16. Czy twoim zdaniem poziom wynagrodzenia osób zatrudnionych na umowy elastyczne jest wyższy od pracowników zatrudnionych na umowy o pracę?

Odpowiedź

- 1) zdecydowanie tak
- 2) raczej tak
- 3) raczej nie
- 4) zdecydowanie nie
- 5) trudno powiedzieć

17. Czy twoim zdaniem jesteś atrakcyjny na rynku pracy z powodu możliwości większej dyspozycyjności dla innych pracodawców

Odpowiedź

- 1) zdecydowanie tak
- 2) raczej tak
- 3) nie wiem
- 4) raczej nie
- 5) zdecydowanie nie

18. Jakie warunki oferował / oferuje ci pracodawca? (wskaż wszystkie, które Ciebie dotyczą)

Odpowiedź

- 1) ciekawą pracę
- 2) stabilizację zatrudnienia
- 3) stabilizację finansową
- 4) prestiżowe stanowisko pracy
- 5) dobre warunki socjalne
- 6) karnety sportowe
- 7) wycieczki
- 8) zabawy okolicznościowe
- 9) szkolenia wyjazdowe
- 10) dobrą atmosferę w pracy
- 11) elastyczne godziny pracy
- 12) pakiet usług medycznych
- 13) inne

19. Co jest dla Pana / Pani najważniejsze przy podejmowaniu zatrudnienia (wskaż wszystkie, które Ciebie dotyczą)

Odpowiedź

- 1) ciekawa praca
- 2) stabilizacja zatrudnienia
- 3) stabilizacja finansowa
- 4) prestiżowe stanowisko pracy
- 5) dobre warunki socjalne
- 6) karnety sportowe
- 7) wycieczki
- 8) zabawy okolicznościowe
- 9) szkolenia wyjazdowe
- 10) dobra atmosfera w pracy
- 11) elastyczne godziny pracy
- 12) pakiet usług medycznych

13) inne

20. Jakie wynagrodzenie netto (wpływ na konto) pozwala na stabilizację finansową?

Odpowiedź

- 1) ciekawa praca
- 2) stabilizacja zatrudnienia
- 3) stabilizacja finansowa
- 4) prestiżowe stanowisko pracy
- 5) dobre warunki socjalne

Metryczka

21. Płeć

Odpowiedź

- 1) Kobieta
- 2) Mężczyzna

22. Wiek

Odpowiedź

- 1) Do 20 lat
- 2) 21-30 lat
- 3) 31-40 lat
- 4) 41-50 lat
- 5) 51-60 lat
- 6) pow. 61 lat

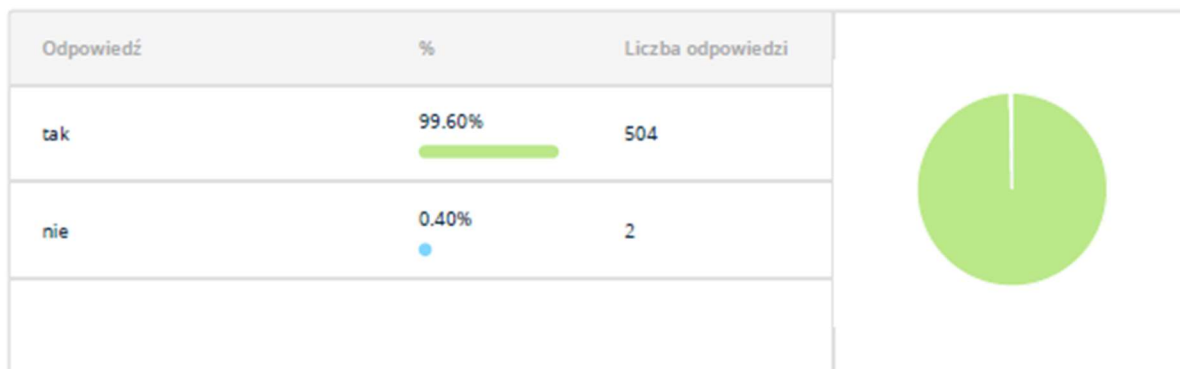
23. Wykształcenie

Odpowiedź

- 1) podstawowe
- 2) zawodowe
- 3) średnie
- 4) wyższe

Załącznik nr 2. Wyniki badania ilościowego

1. Czy jesteś zatrudniony/na w oparciu o jakąkolwiek umowę?



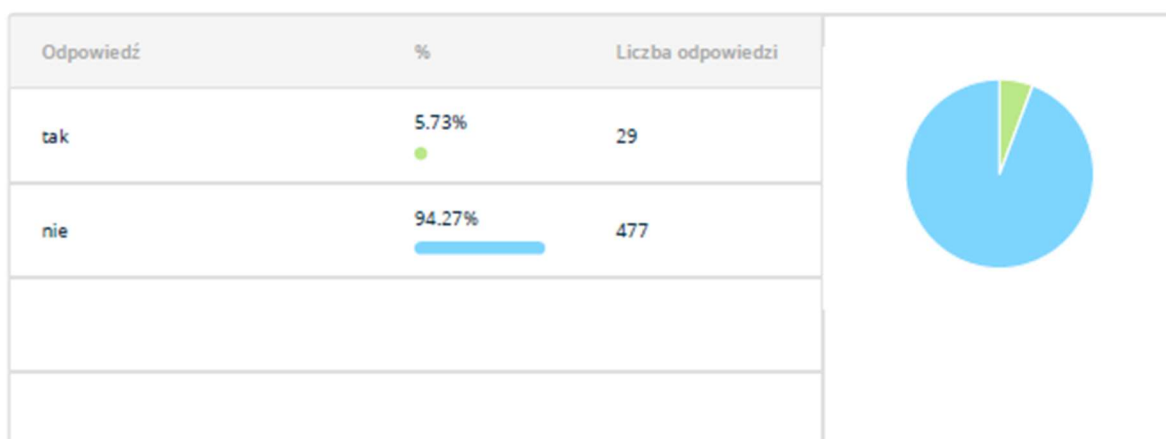
W sumie: 506 wypełnień

2. Czy bezpośrednio przed pandemią byłeś(aś) zatrudniony(a)?



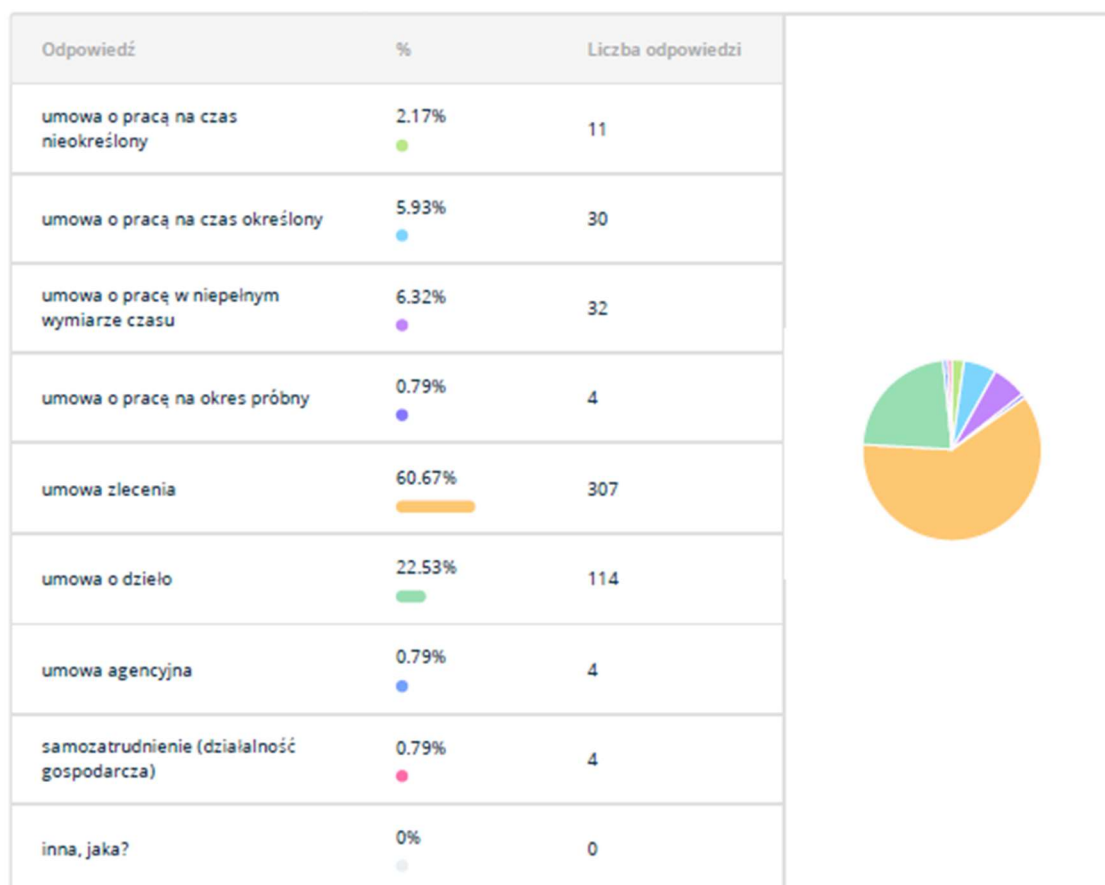
W sumie: 506 wypełnień

3. Czy jesteś zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu?



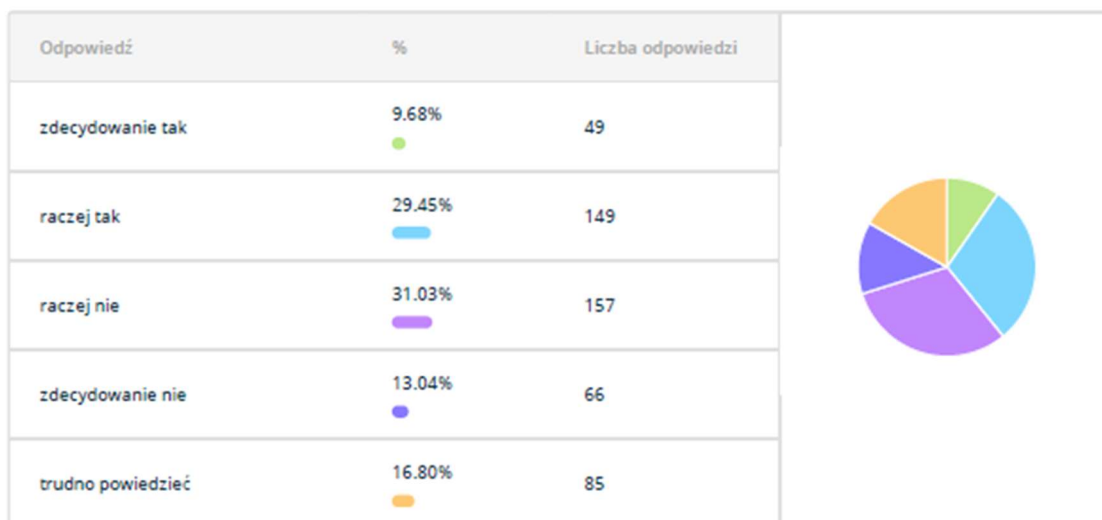
W sumie: 506 wypełnień

4. Jaka umowę zawarł z Tobą pracodawca?



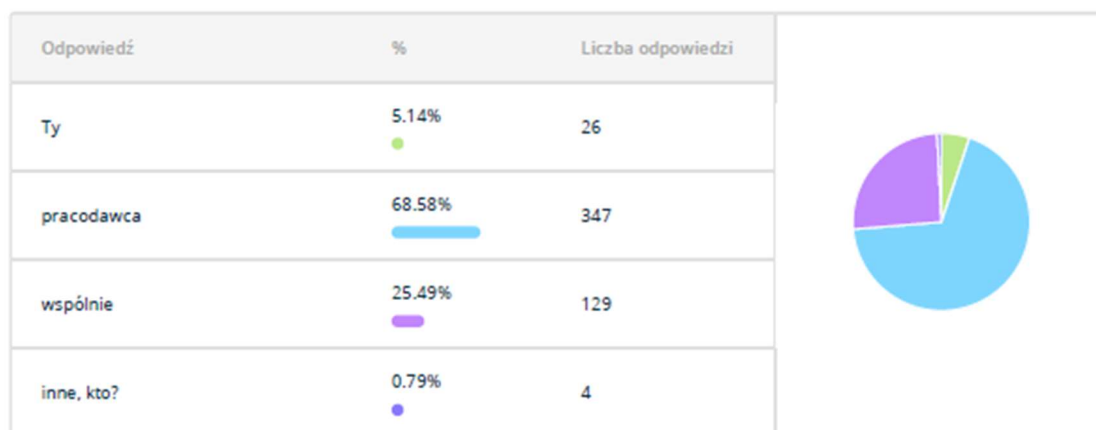
W sumie: 506 wypełnień

5. Czy podpisując umowę w głównym miejscu pracy miałeś prawo wyboru umowy?



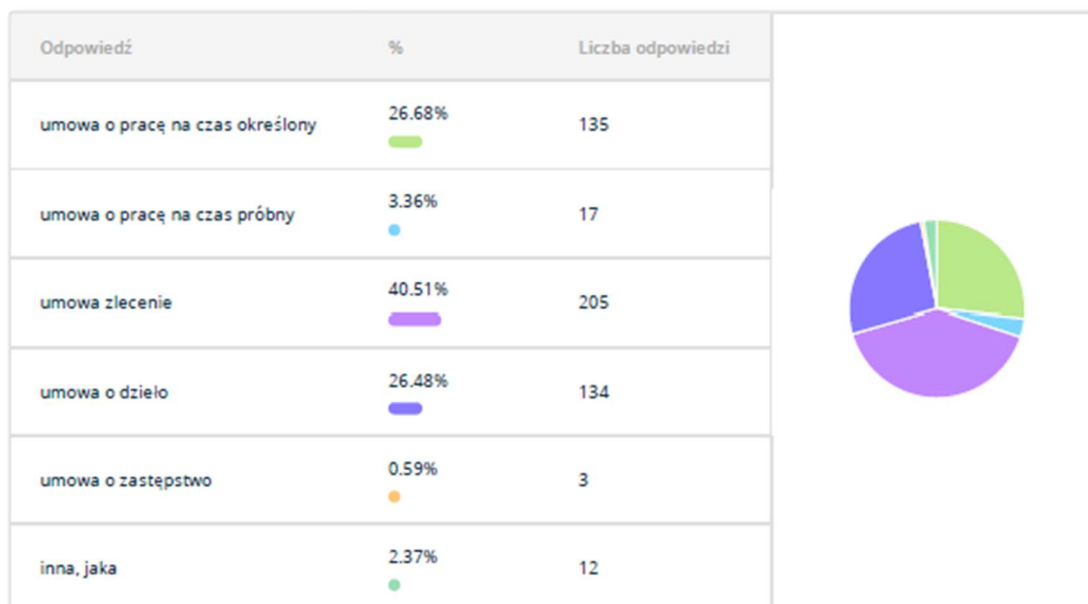
W sumie: 506 wypełnień

6. Kto zaproponował formę umowy?



W sumie: 506 wypełnień

7. Z perspektywy czasu i ostatnich doświadczeń, jaką umowę dzisiaj podpisał(a)byś, jeśli miałbyś wybór? Proszę uwzględnić wszystkie wady i zalety.



Odpowiedzi otwarte:

inna, jaka

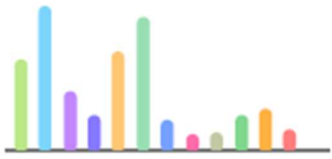
Wypowiedzi są wyświetlane chronologicznie od najnowszej do najstarszej, z uwzględnieniem najczęściej udzielanych odpowiedzi.

Lista odpowiedzi	
umowa o pracę w niepełnym wymiarze	(8 odpowiedzi)
działalność gospodarcza	(2 odpowiedzi)
umowa agencyjna	
agencyjna	

W sumie: 506 wypełnień

8. Jakie zalety ma umowa nietyпова wg twojego doświadczenia (zaznacz do 5 odpowiedzi)?

Odpowiedź	%	Liczba odpowiedzi
możliwość łączenia życia zawodowego z rodzinnym	24.51%	124
szansa na stałe zatrudnienie w przyszłości	38.54%	195
możliwość realizacji innych planów po wygaśnięciu umowy	16.21%	82
możliwość sprawdzenia się w nowym środowisku pracy	9.88%	50
swoboda dysponowania czasem pracy	26.88%	136
wyższe wynagrodzenie	35.38%	179
brak kontroli czasu pracy	8.50%	43
możliwość wynagrodzenia prowizyjnego	4.55%	23
możliwość negocjowania wynagrodzenia	5.14%	26
możliwość pracy dla wielu pracodawców	9.88%	50
niezależność	11.26%	57
praca w przyjaznym środowisku	5.93%	30
inne, jakie?	0%	0



W sumie: 506 wypełnień

9. Jakie wady ma umowa nietyпова wg twojego doświadczenia (zaznacz do 5 odpowiedzi)?

Odpowiedź	%	Liczba odpowiedzi
niższe wynagrodzenie	34.39%	174
mniejsza szansa na stałe zatrudnienie	27.27%	138
brak urlopu	46.44%	235
braku ubezpieczenia chorobowego	23.52%	119
braku ubezpieczenia zdrowotnego	19.17%	97
brak szkoleń pracowniczych	12.06%	61
konieczność organizacji własnego stanowiska pracy	3.36%	17
możliwość pozostania bez wynagrodzenia w przypadku niepowodzenia	6.92%	35
konieczność samodzielnego odprowadzania składek na ubezpieczenie	1.58%	8
ponoszenie kosztów działalności gospodarczej	0.20%	1
dodatkowy stres	4.15%	21
konieczność organizacji miejsca pracy	3.16%	16
inne, jakie?	0.20%	1

W sumie: 506 wypełnień

10. Czy uważasz, że pracodawca oferuje lepsze warunki pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę niż wszystkim pozostałym?



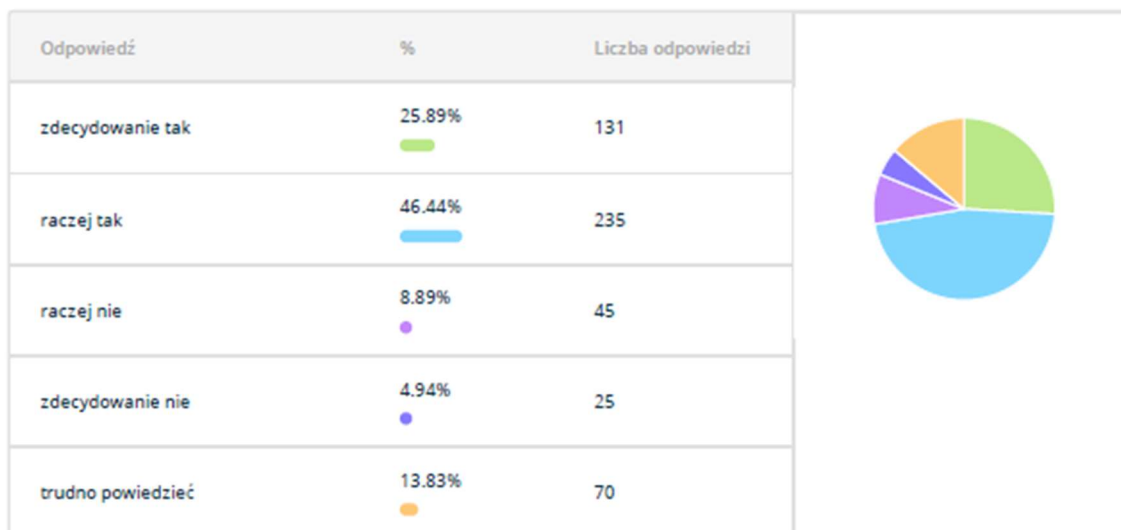
W sumie: 506 wypełnień

11. Czy Twoim zdaniem przepisy prawa gwarantują bezpieczeństwo / stabilizację pracownikom zatrudnionym na elastyczne umowy o pracę?



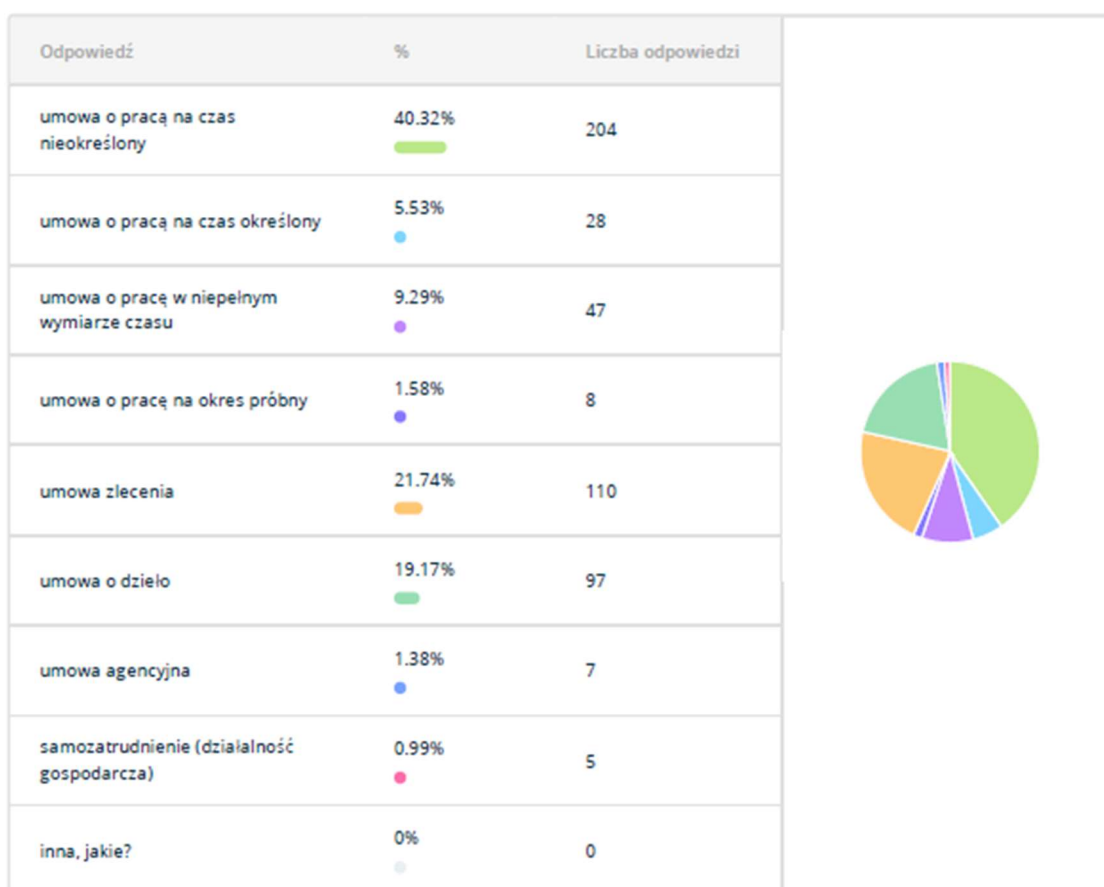
W sumie: 506 wypełnień

12. Czy elastyczne umowy o pracę są Twoim zdaniem sprawiedliwe w stosunku do umów o pracę na czas nieokreślony?



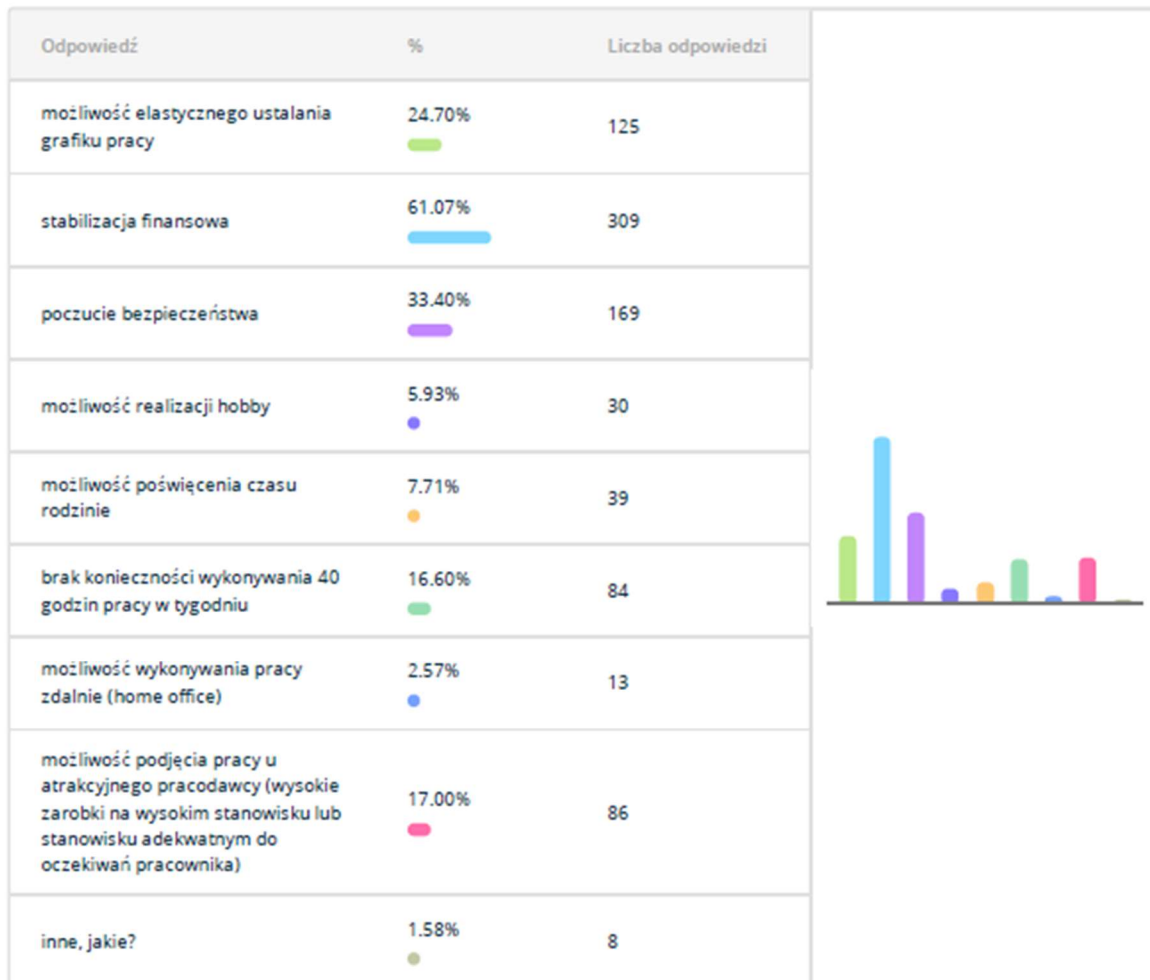
W sumie: 506 wypełnień

13. Jaką umowę o pracę chciałbyś dzisiaj podpisać z pracodawcą, jeśli w ogóle miałbyś prawo decydować?



W sumie: 506 wypełnień

14. Jakie czynniki przemawiają za wskazana przez siebie formę umowy (zaznacz do 5 odpowiedzi)?



Odpowiedzi otwarte:

inne, jakie?

Wypowiedzi są wyświetlane chronologicznie od najnowszej do najstarszej, z uwzględnieniem najczęściej udzielanych odpowiedzi.

Lista odpowiedzi	
urlop	(5 odpowiedzi)

W sumie: 506 wypełnień

15. Czy odczuwasz satysfakcję z poziomu wynagrodzenia? Oceń obiektywnie w porównaniu do potencjału, który oferujesz pracodawcy?



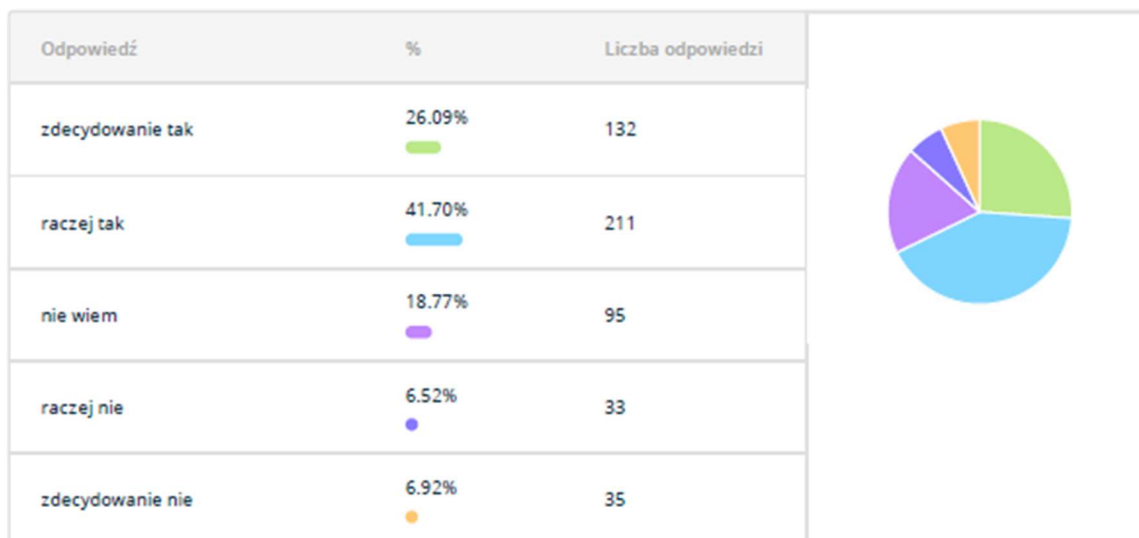
W sumie: 506 wypełnień

16. Czy twoim zdaniem poziom wynagrodzenia osób zatrudnionych na umowy elastyczne jest wyższy od pracowników zatrudnionych na umowy o pracę?



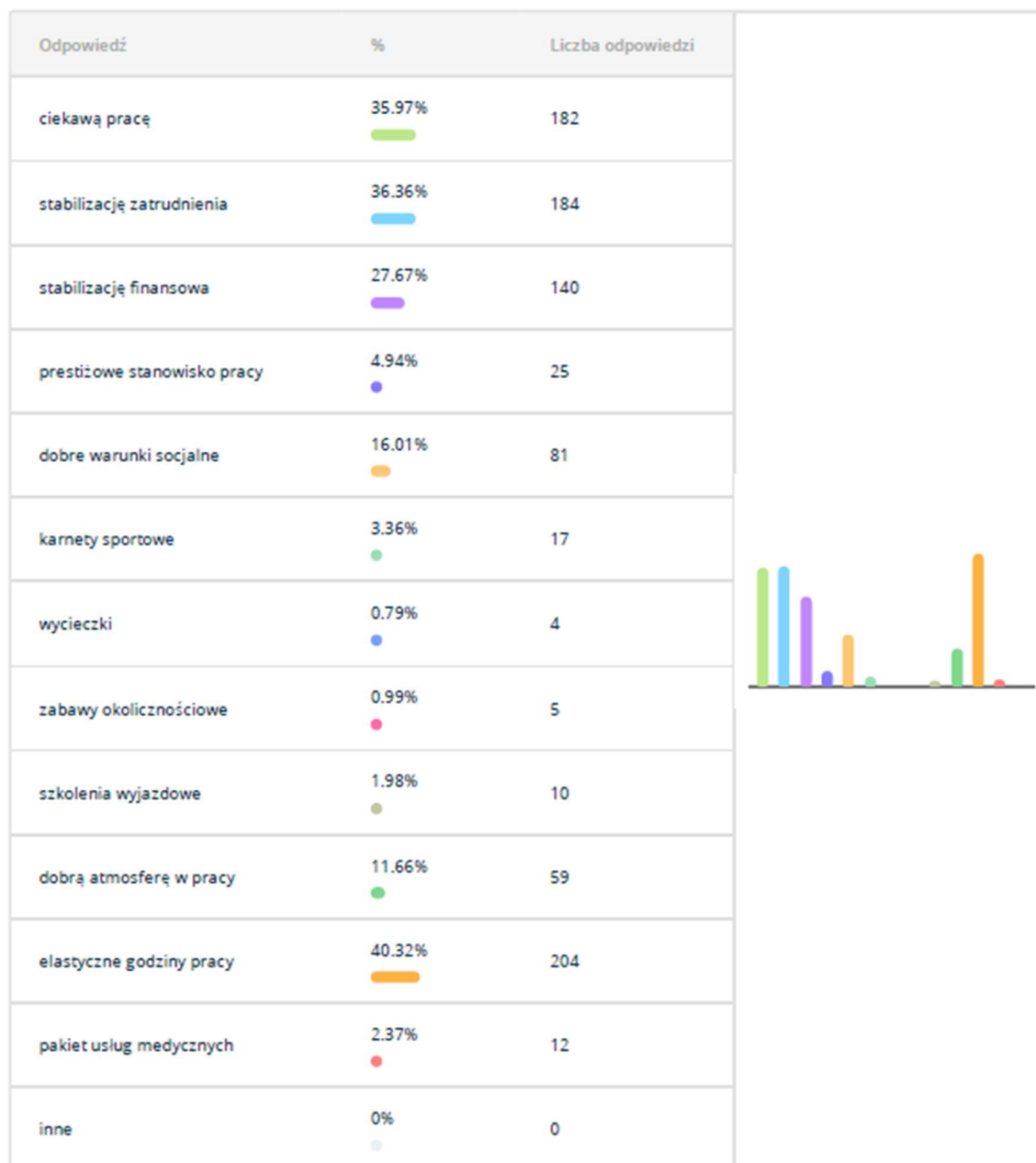
W sumie: 506 wypełnień

17. Czy twoim zdaniem jesteś atrakcyjny na rynku pracy z powodu możliwości większej dyspozycyjności dla innych pracodawców?



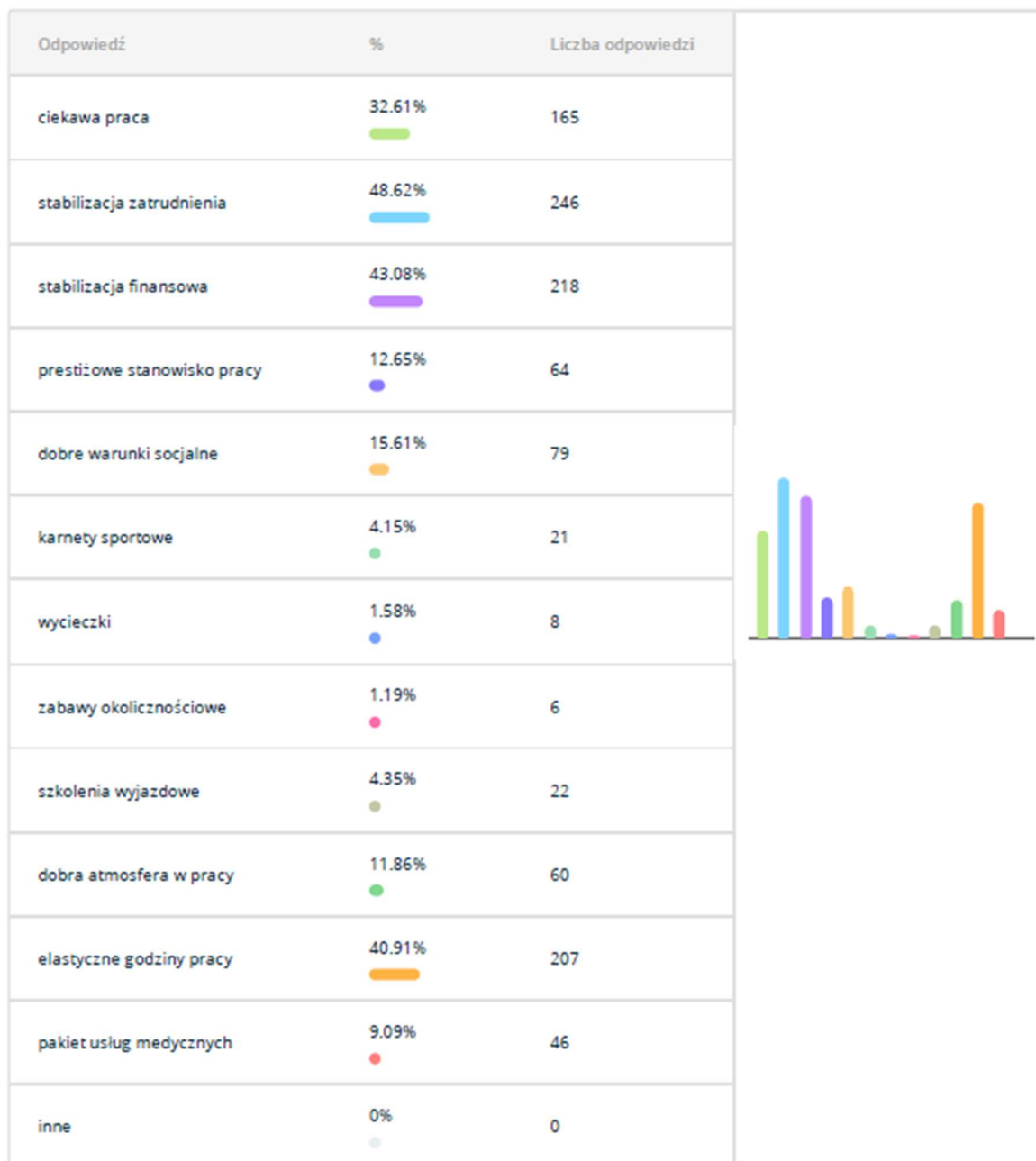
W sumie: 506 wypełnień

18. Jakie warunki oferował / oferuje ci pracodawca? (wskaż wszystkie, które Ciebie dotyczą)?



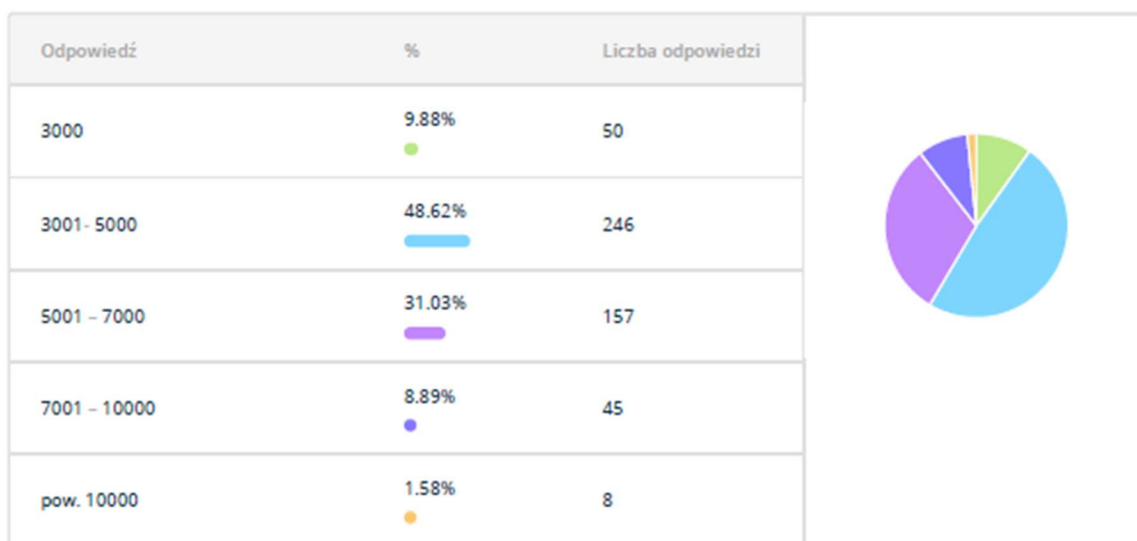
W sumie: 506 wypełnień

19. Co jest dla Pana / Pani najważniejsze przy podejmowaniu zatrudnienia (wskaż wszystkie, które Ciebie dotyczą)?



W sumie: 506 wypełnień

20. Jakie wynagrodzenie netto (wplyw na konto) pozwala na stabilizację finansową?



W sumie: 506 wypełnień

Metryczka

21. Płeć



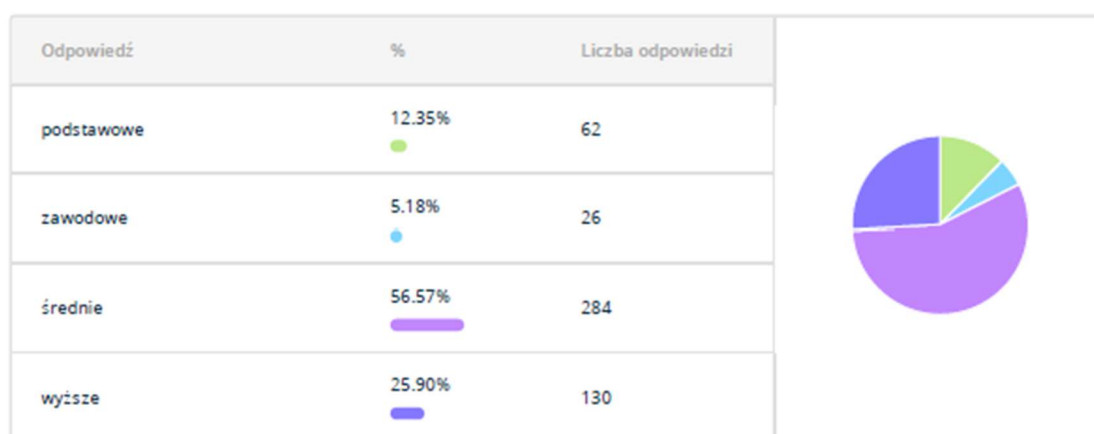
W sumie: 502 wypełnień

22. Wiek



W sumie: 502 wypełnień

23. Wykształcenie



W sumie: 502 wypełnień