

Mariusz ZIELIŃSKI
Danuta LANGER-BABICZ
Politechnika Śląska
Wydział Organizacji i Zarządzania
Instytutu Ekonomii i Informatyki

WPLYW UWARUNKOWAŃ KONIUNKTURALNYCH NA ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

Streszczenie. Artykuł analizuje wpływ warunków koniunkturalnych na rynek pracy. Podstawowym celem artykułu jest określenie głównych trendów na rynku pracy w Polsce i innych wybranych krajach Unii Europejskiej. Część teoretyczna artykułu przedstawia charakterystykę zmian na rynku pracy z punktu widzenia mikroekonomicznego (z punktu widzenia personalnych strategii przedsiębiorstw w czasie kryzysu gospodarczego). Część praktyczna artykułu jest oparta na metodzie analizy statystycznej. Analiza statystyczna dotyczy zmian w poziomie i strukturze zatrudnienia, zwłaszcza w poziomie pracujących w niepełnym wymiarze i zatrudnionych tymczasowo. Dane statystyczne wskazują, że kryzys gospodarczy w Unii Europejskiej spowodował spadek poziomu zatrudnienia, wzrost udziału zatrudnienia w niepełnym wymiarze oraz spadek udziału zatrudnienia tymczasowego.

Słowa kluczowe: rynek pracy, poziom zatrudnienia, elastyczne formy zatrudnienia, praca w niepełnym wymiarze czasu, zatrudnienie tymczasowe

INFLUENCE OF PROSPERITY CONDITIONS ON FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT

Summary. The article analyses influence of prosperity conditions on the labor market. The principal aim of the article is to determine the main trends on the labor market in Poland and other chosen countries in European Union. The theoretical part of the article presents characteristics changes on the labor market from the microeconomical point of view (from personal strategies of companies point of view, at the time of economic crisis). The practical part of the article is based on method of statistical analysis. Statistical analysis embraces changes in level and structure of

employment, especially level of part-time employed, and temporary employed. Statistical data show that economic crisis in European Union caused fall in level of employment, increase in participation of part-time employment and fall in participation of temporary employment.

Keywords: labor market, level of employment, flexible forms of employment, part-time employment, temporary employment

1. Wprowadzenie

Elastyczne formy zatrudnienia ułatwiają przedsiębiorstwom dostosowanie poziomu zatrudnienia do poziomu zapotrzebowania wynikającego z koniunktury gospodarczej. Ponieważ łączą się one z niewielką ochroną stosunku pracy, niższymi kosztami pozapłacowymi i często nie pociągają za sobą konieczności wypłaty odpraw w przypadku zwolnienia, pracodawcy chętnie zwiększają zatrudnienie w tych formach, w okresie ożywienia gospodarczego. W czasie kryzysu gospodarczego pracodawcy, ograniczając poziom zatrudnienia, często rezygnują z zatrudnionych w niestandardowych formach, a jeśli to nie jest wystarczające z perspektywy dostosowania poziomu zatrudnienia do osłabienia koniunktury, ograniczają pełnoetatowe zatrudnienie wśród personelu, który nie uległ redukcji.

Do niestandardowych (elastycznych) form zatrudnienia należą m.in. zatrudnienie w niepełnym wymiarze oraz zatrudnienie tymczasowe. Ponieważ w formach tych zatrudniana jest część „brzegowa” personelu (mniej istotna dla realizacji strategii przedsiębiorstwa) i nowozatrudnieni, można postawić tezę, że udział zatrudnionych na część etatu i zatrudnionych tymczasowo w okresie osłabienia koniunktury będzie spadać. Tendencja ta może nie dotknąć zatrudnienia w niepełnym wymiarze, w przypadku gdy pracodawca zdecyduje się na „dzielenie pracy” (zatrudnianie na część etatu zamiast zwolnień personelu).

Powyższa teza zostanie zweryfikowana na podstawie danych statystycznych Eurostatu, odnoszących się do rynku pracy dla okresu 2008 – 2010. Na bazie danych Eurostatu przedstawione zostaną zmiany poziomu zatrudnienia i udziału w nim pracujących w niepełnym wymiarze i pracujących tymczasowo w Polsce, na tle wybranych krajów Unii Europejskiej. Wykorzystanie danych dotyczących drugiego i czwartego kwartału każdego roku pozwoli na obserwację zmian sezonowych występujących na rynku pracy.

2. Kryzys gospodarczy a sytuacja na rynku pracy

Analizując popytową stronę rynku pracy, z jednej strony przedsiębiorstwa biorą pod uwagę bieżącą i przewidywaną koniunkturę gospodarczą, podejmując decyzje co do skali produkcji i zatrudnienia, natomiast z drugiej strony aktywność przedsiębiorstw decyduje o aktywności gospodarki jako całości, przekładając się na odczyty wskaźników koniunktury. Rzeczywista sytuacja na rynku pracy jest zatem determinowana przez decyzje przedsiębiorstw co do skali zwolnień i przyjęć do pracy, w reakcji na zmiany stanu koniunktury.¹

W procesie dostosowań przedsiębiorstw do zmian koniunktury można zaobserwować tzw. efekt opóźnienia. Przedsiębiorstwa nie dostosowują zatrudnienia do koniunktury w sposób natychmiastowy, a podjęte przez nie dostosowania nie są proporcjonalne. Zmiana poziomu zatrudnienia następuje dopiero po potwierdzeniu (pogłębieniu się) tendencji zmian popytu i jest zwykle niższa od zmiany poziomu produkcji. W okresach ożywienia koniunktury przedsiębiorstwa wyprzedają zapasy (powstałe w okresie słabszej koniunktury) i starają się wykorzystać w pełni posiadanych pracowników, natomiast w okresach spadku popytu, przedsiębiorstwa starają się ograniczyć skalę zwolnień, co przejawia się skracaniem czasu pracy i zgodą na wzrost zapasów. Efekt opóźnienia wzmacniają czynniki społeczne (pracodawcy starają się nie pozbawiać pracowników środków do życia), psychologiczne i prawne (skalę i tempo zwolnień ograniczają okresy wypowiedzenia, konieczność wypłaty odpraw itd.).²

U podstaw opóźnienia dostosowania poziomu zatrudnienia do popytu na wyroby przedsiębiorstwa może leżeć także kalkulacja ekonomiczna. Koszty utrzymania nie w pełni dociążonych pracą doświadczonych pracowników w okresie spadku popytu mogą okazać się niższe od sumy kosztów przyjęć i przeszkolenia, koniecznych do odbudowania stanu zatrudnienia w okresie poprawy koniunktury.³ Ponowny nabór personelu z zewnątrz, po okresie zwolnień, wiąże się z kosztami pozyskiwania personelu, fluktuacji (wielu nowo zatrudnionych pracowników rezygnuje w pierwszych miesiącach pracy), kosztami wdrażania i niską wydajnością w okresie wdrażania, kosztami szkoleń, kosztami zmian organizacji pracy itp. Przedsiębiorstwo stara się stabilizować personel i ograniczać skalę jego fluktuacji, zwłaszcza, jeśli personel jest wysoko kwalifikowany i trudny do zastąpienia. Na koszty

¹ Sajkiewicz A., Sajkiewicz Ł.: Nowe metody pracy z ludźmi. Organizacja procesów personalnych. Poltext, Warszawa 2002, s. 19.

² Zieliński M.: Wpływ państwa na rynek pracy i decyzje zatrudnieniowe przedsiębiorstw. Wyd. Politechniki Śląskiej, Gliwice 2008, s. 225-227.

³ Kalinowski M.: Zwalnianie pracowników, [w:] Golnau W. (red.): Zarządzanie zasobami ludzkimi. CeDeWu, Warszawa 2004, s. 407.

związane z fluktuacją personelu składają się: koszty odejścia, koszty zastąpienia, koszty szkolenia, różnica w wydajności odchodzących i przychodzących itp.⁴

Jeśli przedsiębiorstwo decyduje się na ograniczenie skali fluktuacji, stara się wykorzystywać zarówno alternatywy przyjęć do pracy, jak i zwolnień.⁵ Alternatywami dla pozyskiwania nowego personelu są: godziny nadliczbowe, poszerzenie zakresu zadań zatrudnionych, poprawa organizacji pracy (redukcja zbędnych szczebli zarządzania, elastyczność funkcji), inwestowanie w rozwój personelu, dobrojenie stanowisk pracy, rozszerzenie wykorzystania elastycznych form zatrudnienia. Alternatywami dla zwolnień są: wstrzymanie naboru, niezatrudnianie nowych pracowników na miejsce zwalnianych, redukcja godzin nadliczbowych, skracanie czasu pracy i dzielenie pracy, nieprzedłużanie umów czasowych, zmniejszenie liczby zleceń zewnętrznych i przekazanie zadań własnym pracownikom, przyspieszenie remontów, urlopy bezpłatne, preferowanie odejść naturalnych (wcześniejsze emerytury) i dobrowolnych zwolnień.

3. Wpływ koniunktury gospodarczej na elastyczne formy zatrudnienia

Niestabilność popytu na pracę związana ze zmianami koniunktury gospodarczej powoduje, że przedsiębiorstwa mogą dążyć do wzrostu udziału w zatrudnieniu elastycznych (niestandardowych) form zatrudnienia.⁶ Niestandardowe formy zatrudnienia ułatwiają dostosowanie poziomu zatrudnienia do potrzeb, prowadzą do ograniczenia kosztów pracy (są związane z niższymi świadczeniami pracowniczymi, świadczeniami społecznymi, niższymi kosztami związanymi z czasem nieprzepracowanym, urlopami, występuje w ich przypadku łatwość rozwiązania umowy), co pozwala na wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw.⁷ Negatywnymi konsekwencjami niestandardowych form zatrudnienia dla pracodawców są: potrzeba zwiększenia koordynacji pracy, większa mobilność zatrudnionych w niestandardowych warunkach, niestabilność zatrudnienia, wzrost kosztów ewentualnych

⁴ Wiśniewski Z.: Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej. Wydawnictwo UMK, Toruń 1999, s. 65; Makowski K.: Restrukturyzacja zatrudnienia, [w:] Makowski K. (red.): Zarządzanie pracownikami. Instrumenty polityki personalnej. Poltext, Warszawa 2001, s. 165.

⁵ Pawlak Z.: Personalna funkcja firmy. Procesy i procedury kadrowe. Poltext, Warszawa 2003, s. 125; Lipka A.: Strategie personalne firmy. Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000, s. 123.

⁶ Bloisi W.: An Introduction to Human Resource Management. McGraw Hill, London 2007, p. 88-89; Noe R., Hallenbeck J., Gerhart B., Wright P.: Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage. McGraw-Hill Irwin, Boston 2006, p. 19-20, 188-190.

⁷ Hajn Z.: Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne, [w:] Kryńska E. (red.): Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce. IPiSS, Warszawa 2003, s. 78.

szkoleń,⁸ mniejsza lojalność, mniejsza identyfikacja wykonawców z przedsiębiorstwem i niska wydajność związane z niepewnością pracy i płacy.⁹

Wśród niestandardowych form zatrudnienia wymienia się najczęściej: kontraktowanie pracy, umowy terminowe (umowa na czas określony, na czas wykonania pracy, na okres próbny), zatrudnienie w niepełnym wymiarze (na część etatu, pracę dorywczą, pracę na wezwanie, dzielenie pracy), wypożyczanie pracowników, pracę w domu i samozatrudnienie.¹⁰ Dwie pierwsze z wyżej wymienionych form składają się na zatrudnienie tymczasowe. Korzyściami z kontraktowania pracy dla pracodawcy jest ograniczenie czasu nieprzepracowanego, wydatków na przygotowanie stanowiska pracy, kosztów kontroli i kosztów BHP. Kontraktowanie pracy wiąże się najczęściej z umową o pracę na czas określony, która umożliwia większą elastyczność popytu na pracę, ponieważ pracodawca nie musi przedłużać umowy z pracownikiem, nie ponosi też z tego tytułu żadnych kosztów finansowych. Umowy na czas określony zawierane są także z pracownikami w okresie próbnym i pracownikami sezonowymi, bilansującymi potrzeby kadrowe przedsiębiorstwa w okresach sezonowego wzrostu zapotrzebowania na jego produkty i usługi.¹¹

Wykorzystanie niepełnego zatrudnienia umożliwia pracodawcy zatrzymanie wykwalifikowanego personelu w okresie kryzysu gospodarczego, natomiast w okresie rozkwitu gospodarczego, gdy brakuje wolnych pracobiorców, zwiększa efektywną podaż pracy o osoby, które nie mogą lub nie chcą podjąć pracy w pełnym wymiarze.¹² Kryzys gospodarczy może przyczynić się do rozszerzenia zjawiska „dzielenia pracy”, polegającego na zatrudnieniu na jednym stanowisku dwóch lub więcej pracowników, którzy dzielą się wynagrodzeniem i świadczeniami. Jest to metoda uniknięcia masowych zwolnień – jako ich alternatywę proponuje się pracownikom okresową redukcję godzin pracy (dzielenie pracy).¹³

⁸ Kehoe J., Dickter D.: Customer Service Quality Selecting Value Perfotmers, [in:] Fogli L. (ed.): Customer Service Delivery. Jossey-Bass, San Francisco 2006, p. 166-167.

⁹ Kryńska E.: Elastyczność popytu na pracę w Polsce – synteza, diagnozy i wnioski, [w:] Kryńska E. (red.): Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce. IPiSS, Warszawa 2003, s. 242-248.

¹⁰ Machol-Zajda L.: Telepraca – nowa forma zatrudnienia, [w:] Frieske K. (red.): Deregulacja polskiego rynku pracy. IPiSS, Warszawa 2003, s. 143, 147-148.

¹¹ Poczowski A.: Nietypowe formy zatrudnienia, a bezrobocie, [w:] Kozioł L. (red.): Determinanty rozwoju i metody badania rynku pracy (ujęcie globalne i mikroekonomiczne). PTE, WUP, AE, Kraków 1994, s. 106.

¹² Szerzej: Part- time Workers: in from the Periphery. “Industrial Relations Services Employment Review”, No. 725, 2001, IRS Employment Trends, p. 4-10.

¹³ Hajn Z.: op.cit., s. 86-87; Bloisi W.: op.cit., p. 68.

4. Elastyczne formy zatrudnienia w wybranych krajach UE w latach 2008 – 2010

Analiza zmian poziomu i struktury zatrudnienia w skali makroekonomicznej zostanie dokonana na podstawie danych Eurostatu, bazujących na panelowych badaniach ankietowych przeprowadzanych wśród ludności poszczególnych krajów w wieku produkcyjnym. Do porównań z Polską wybrano dziewięć gospodarek, kierując się następującymi kryteriami: największe ludnościowo kraje UE (Niemcy, Hiszpania, Francja, Włochy, Wielka Brytania), najbardziej zbliżone do Polski w poziomie rozwoju gospodarczego kraje „starej” Unii (Grecja, Portugalia), kraje po transformacji ustrojowej (Czechy, Węgry). Dane przedstawione w tabeli 1 dotyczą poziomu zatrudnienia w drugim i czwartym kwartale lat 2008 – 2010, czyli okresu, w którym pojawiły się skutki kryzysu gospodarczego.

Analizując zmiany sytuacji na rynku pracy, należy pamiętać, że są one przede wszystkim pochodną zmian koniunktury gospodarczej. Ponieważ rynek pracy reaguje na zmiany koniunktury z około rocznym opóźnieniem, dla kształtowania się sytuacji na rynku pracy w latach 2008 – 2010 istotne jest tempo osiągniętego wzrostu gospodarczego w latach 2007 – 2009. Zgodnie z internetową bazą danych Eurostat, dla 27 krajów Unii Europejskiej średni wzrost gospodarczy w analizowanym okresie spadał z 3,0% w 2007 roku, przez 0,5% w 2008 roku, aż do -4,2% w 2009 roku. Polska była jedynym krajem w Unii Europejskiej, który odnotował w 2009 roku wzrost gospodarczy, wszystkie pozostałe kraje zostały dotknięte recesją.

Tabela 1

Zatrudnienie ogółem w wybranych krajach, w grupie wiekowej 15 – 64 lata,
w latach 2008 – 2010 (dane kwartalne)

Okres	2008		2009		2010	
	II kw.	IV kw.	II kw.	IV kw.	II kw.	IV kw.
Obszar geograficzny	w tysiącach					
EU-27	217 883	217 706	214 303	213 170	212 711	212 919
Czechy	4 934	4 962	4 861	4 849	4 807	4 841
Niemcy	37 857	38 694	37 997	38 649	37 962	38 411
Grecja	4 498	4 470	4 446	4 391	4 347	4 217
Hiszpania	20 272	19 699	18 799	18 484	18 322	18 253
Francja	25 841	25 726	25 700	25 359	25 646	25 516
Włochy	23 168	22 974	22 819	22 543	22 614	22 567
Węgry	3 838	3 851	3 765	3 751	3 748	3 774
Polska	15 452	15 751	15 606	15 659	15 751	15 831
Portugalia	4 902	4 853	4 762	4 698	4 674	4 640
Wielka Brytania	28 682	28 636	28 063	28 164	28 007	28 231

Źródło: Internetowa baza danych: Eurostat database, population and social conditions, labour market, employment and unemployment.

Bazując na danych z tabeli 1 można zauważyć, że na obszarze 27 państw członkowskich Unii Europejskiej w latach 2008 – 2010 zatrudnienie ogółem¹⁴ wyraźnie spadało. W przypadku Polski, utrzymanie wzrostu gospodarczego pozwoliło w latach 2008 – 2010 uzyskać niewielki wzrost zatrudnienia, który między czwartymi kwartałami lat 2008 i 2010 wyniósł 80 tysięcy osób. W tym samym okresie Unia Europejska jako całość straciła 4874 tysięcy miejsc pracy. Największy spadek zatrudnienia w okresie analizowanych dwóch lat (porównując dane dla czwartych kwartałów) odnotowany został w Hiszpanii i wyniósł on 7,3%. Kolejnymi krajami najsilniej dotkniętymi skutkami kryzysu gospodarczego okazały się Grecja (spadek zatrudnienia o 5,7%) oraz Portugalia (spadek zatrudnienia o 4,4%). Najniższy spadek poziomu zatrudnienia odnotowano w Niemczech (o 0,7%) i we Francji (o 0,8%). W pozostałych krajach objętych tabelą spadek zatrudnienia w okresie 2008 – 2010 wyniósł od 1,4% w Wielkiej Brytanii do 2,4% w Czechach. Należy zwrócić uwagę, że między latami 2009 i 2010 poprawa sytuacji na rynku pracy poza Polską wystąpiła także we Francji, we Włoszech i w Wielkiej Brytanii. Gospodarka Niemiec, mimo relatywnie niskich negatywnych skutków kryzysu gospodarczego, w 2010 roku w dalszym ciągu traciła miejsca pracy.

Porównując dane dla drugiego i czwartego kwartału poszczególnych lat można zauważyć, że dla całej Unii Europejskiej sytuacja na rynku pracy gwałtownie pogorszyła się już w 2008 roku, kiedy ubyło 177 tysięcy miejsc pracy. W 2009 roku ubytek liczby miejsc pracy między drugim i czwartym kwartałem wyniósł 133 tysiące, w kolejnym roku odnotowano już wzrost poziomu zatrudnienia między drugim a czwartym kwartałem (o 208 tysięcy). Można zatem spodziewać się sukcesywnej poprawy sytuacji na europejskim rynku pracy, o ile nie sprawdzi się negatywny scenariusz zakładający „drugie dno” kryzysu.

O stabilnej sytuacji na rynku pracy w Polsce świadczyć może sezonowy wzrost liczby zatrudnionych między drugim a czwartym kwartałem roku. Zaznaczyć trzeba, że z tej perspektywy najlepsza sytuacja wystąpiła w 2008 roku, kiedy wzrost wyniósł 299 tysięcy, najgorsza sytuacja wystąpiła natomiast w 2009 roku, gdy wzrost ilości miejsc pracy wyniósł jedynie 53 tysiące. W najgorszej sytuacji z perspektywy porównań kwartalnych znajdują się gospodarki Hiszpanii, Grecji i Portugalii, w których poziom zatrudnienia ciągle spada bez względu na uwarunkowania sezonowe. Sytuacja wyraźnie poprawiała się w gospodarkach Francji i Włoch, które co prawda odnotowały bezwzględny spadek zatrudnienia między drugim a czwartym kwartałem 2010 roku, ale porównując dane dla tych samych kwartałów kolejnych lat – wzrost ilości miejsc pracy w tych gospodarkach przyspiesza. W Czechach, na Węgrzech, w Niemczech i Wielkiej Brytanii odnotowano wzrost poziomu

¹⁴ Do zatrudnionych – zgodnie z międzynarodowymi standardami – zaliczono osoby, które w okresie badanego tygodnia wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód, lub miały pracę, ale jej nie wykonywały z uwagi na czasową absencję. Do pracujących zaliczeni zostali również nieodpłatnie pomagający członkowie rodziny.

zatrudnienia między drugim a czwartym kwartałem 2010 roku, co może być wynikiem wychodzenia tych gospodarek z kryzysu gospodarczego lub zintensyfikowania działań państwa w zakresie polityki rynku pracy.

Dla uzyskania pełniejszego obrazu sytuacji na rynku pracy istotne jest określenie struktury pracujących z perspektywy wymiaru czasu pracy. Tabela 2 prezentuje udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogóle zatrudnionych dla całości Unii Europejskiej i wybranych krajów. Wahania koniunktury jedynie w niewielkim zakresie zmieniają rozpatrywane wielkości w poszczególnych krajach. Udział pracujących w niepełnym wymiarze jest determinowany specyfiką poszczególnych gospodarek i kulturą organizacyjną funkcjonujących w poszczególnych gospodarkach przedsiębiorstw. Grupa gospodarek największych i najlepiej rozwiniętych cechuje się najwyższym udziałem pracujących w niepełnym wymiarze, wynoszącym w czwartym kwartale 2010 roku: 25,7% w Wielkiej Brytanii, 25,2% w Niemczech oraz 17,5% we Francji. Poza uwarunkowaniami kulturowymi, jest to prawdopodobnie skutkiem łatwiejszego dostępu do ofert pracy (związanego z szerszym rynkiem pracy) oraz wyższego poziomu dochodów z pracy, skutkującego zadowoleniem pracobiorców z wynagrodzenia za pracę na część etatu. Na drugim biegunie znajdują się małe, słabiej rozwinięte gospodarki, w których udział pracujących w niepełnym wymiarze jest kilkukrotnie niższy (w grupie tej, poza krajami, które przechodziły transformację ustrojową, znalazły się Grecja i Portugalia). Zmiany udziału zatrudnionych w niepełnym wymiarze należy w związku z tym rozpatrywać w ujęciu relatywnym, w odniesieniu do poszczególnych krajów.

Tabela 2

Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy jako procent całkowitego zatrudnienia w wybranych krajach, w grupie wiekowej 15 – 64 lat, w latach 2008 – 2010 (dane kwartalne)

Okres	2008		2009		2010	
	II kw.	IV kw.	II kw.	IV kw.	II kw.	IV kw.
Obszar geograficzny	[%]					
EU-27	17,7	17,7	18,2	18,4	18,7	18,6
Czechy	4,3	4,4	4,8	5,0	5,2	5,0
Niemcy	25,5	24,9	25,5	25,4	25,7	25,2
Grecja	5,2	5,5	5,8	5,9	6,1	6,3
Hiszpania	11,9	12,3	12,8	13,1	13,4	13,3
Francja	16,8	16,7	17,1	17,7	17,6	17,5
Włochy	14,4	14,0	14,2	14,1	14,8	15,1
Węgry	4,1	4,6	5,2	5,4	5,3	5,7
Polska	7,6	7,6	7,8	7,4	7,8	7,5
Portugalia	8,8	8,4	8,6	8,5	8,5	8,5
Wielka Brytania	24,2	24,4	25,0	25,3	25,7	25,7

Źródło: Internetowa baza danych: Eurostat database, population and social conditions, labour market, full-time and part-time employment

Kryzys gospodarczy spowodował w Unii Europejskiej jako całości wzrost udziału w ogóle zatrudnienia osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy (z 17,7% w 2008 roku do 18,6% na koniec 2010 roku). Jedynym wyjątkiem w zestawieniu jest Polska, gdzie udział pracujących w niepełnym wymiarze zmniejszył się o 0,1%.

Porównując dane dla czwartych kwartałów lat 2008 i 2010, największy wzrost udziału pracujących w niepełnym wymiarze nastąpił w Wielkiej Brytanii (o 1,3%), we Włoszech i na Węgrzech (o 1,1%), w Hiszpanii (o 1,0%), w Grecji i Francji (o 0,8%). Dane te potwierdzają, że gospodarki znajdujące się w złej sytuacji (Hiszpania i Grecja) korzystają z zatrudnienia niepełnego jako możliwości ograniczenia nierównowagi rynku pracy. Należy zwrócić w tym miejscu uwagę na bardzo nieznaczny wzrost tego rodzaju zatrudnienia w Portugalii (co m.in. przyczyniło się do znaczącego spadku zatrudnienia w tym kraju). Wysokie miejsca w zestawieniu Wielkiej Brytanii, Włoch, Węgier i Francji wskazują, że poprawa sytuacji na rynkach pracy tych krajów wiąże się z wykorzystaniem pracy w niepełnym wymiarze. Potwierdzeniem tego ostatniego wniosku w przypadku Włoch i Węgier jest wzrost udziału zatrudnionych w niepełnym wymiarze między drugim a czwartym kwartałem 2010 roku.

W kolejnych kwartałach objętych analizą udział zatrudnionych na część etatu wzrastał, co można przyjąć jako skutek dostosowania przedsiębiorstw do pogarszającej się koniunktury. Symptodem wskazującym na poprawę sytuacji na rynku pracy Unii Europejskiej jest spadek tego udziału między drugim a czwartym kwartałem 2010 roku. Trzeba podkreślić, że działo się to w warunkach wzrostu poziomu zatrudnienia ogółem. Tak więc pracodawcy w drugiej połowie 2010 roku częściej zatrudniali pracowników w pełnym wymiarze (lub zmieniali zatrudnienie niepełne na pełne), co wskazuje na ich optymizm co do kształtowania się zamówień w kolejnych okresach.

Kolejnym przedmiotem analizy jest udział pracowników tymczasowych w ogóle zatrudnienia dla całości Unii Europejskiej i wybranych krajów (patrz tabela 3). Podobnie jak w przypadku pracujących w niepełnym wymiarze, skala zatrudnienia pracowników tymczasowych jest determinowana specyfiką poszczególnych gospodarek.

Dane tabeli 3 wskazują, że udział pracowników tymczasowych zmienia się zgodnie z koniunkturą gospodarczą i sytuacją na rynku pracy (wskazują na to zwłaszcza porównanie danych dla całości Unii i Polski). W przeciwieństwie do pracy w niepełnym wymiarze, pracę tymczasową preferują gospodarki słabiej rozwinięte. Trzeba podkreślić, że uelastycznienie rynku pracy drogą wzrostu udziału form niestandardowych niesie za sobą wzrost ryzyka gwałtownego pogłębienia nierównowagi rynku pracy w przypadku załamania koniunktury. Przykładem jest Hiszpania, która utraciła w okresie od drugiego kwartału 2008 do czwartego kwartału 2010 roku ponad dwa miliony miejsc pracy, z czego ponad 1400 tysięcy miejsc pracy tymczasowej. Z jednej strony można założyć, że mniejszy udział pracy tymczasowej

pociągnęłyby za sobą niższy spadek ilości miejsc pracy (pracodawcy nie mogą łatwo zwalniać pracujących na podstawie umowy o pracę). Z drugiej strony, zapewne część miejsc pracy tymczasowej nie powstałaby w okresie dobrej koniunktury, jeśli związane byłyby z pełną ochroną zatrudnienia. Poza tym Hiszpania może dzięki wysokiej elastyczności rynku pracy liczyć na relatywnie szybki przyrost liczby miejsc pracy w okresie poprawy koniunktury.

Tabela 3

Udział pracowników tymczasowych w ogólnej liczbie pracowników w wybranych krajach, w grupie wiekowej 15 – 64 lata, w latach 2008 – 2010 (dane kwartalne)

Okres	2008		2009		2010	
	II kw.	IV kw.	II kw.	IV kw.	II kw.	IV kw.
Obszar geograficzny	[%]					
EU-27	14,2	13,9	13,6	13,6	14,0	14,0
Czechy	7,4	7,1	7,4	8,1	8,2	8,3
Niemcy	14,7	14,9	14,3	14,8	14,6	15,1
Grecja	11,6	11,8	12,2	12,2	12,8	12,3
Hiszpania	29,4	28,0	25,3	25,1	24,9	24,9
Francja	15,2	14,5	14,6	14,1	15,3	15,0
Włochy	13,9	12,9	12,8	12,6	12,9	13,2
Węgry	7,8	8,2	8,2	9,3	9,7	9,8
Polska	26,9	26,8	26,5	26,4	27,0	27,7
Portugalia	23,3	22,3	21,7	22,7	23,0	22,6
Wielka Brytania	5,2	5,4	5,4	5,7	6,1	6,0

Źródło: Internetowa baza danych: Eurostat database, population and social conditions, Labour market, temporary employment.

Powyższy wniosek jest bardzo istotny z perspektywy Polski, która od 2009 roku jest krajem o najwyższym udziale pracy tymczasowej spośród krajów objętych zestawieniem. Z perspektywy mikroekonomicznej świadczy to o dobrym przygotowaniu przedsiębiorstw pod względem elastyczności dostosowań do zmian koniunktury. Niemal 28-procentowy udział pracujących tymczasowo stwarza możliwości szybkiej i głębokiej redukcji zatrudnienia w odpowiedzi na ewentualne pogorszenie koniunktury. Z perspektywy makroekonomicznej trzeba mieć świadomość związanego z tym ryzyka. W innym świetle także dane tabeli 3 stawiają sukces zatrudnieniowy osiągnięty w naszej gospodarce. Między drugim kwartałem 2008 roku a czwartym kwartałem 2010 roku zatrudnienie w Polsce wzrosło o 379 tysięcy, z czego około 228 tysięcy to miejsca pracy o charakterze tymczasowym.

5. Podsumowanie

Dane statystyczne publikowane przez Eurostat potwierdzają, że w czasie kryzysu poza obniżeniem poziomu zatrudnienia następuje spadek udziału zatrudnionych tymczasowo (to oni w pierwszej kolejności tracą pracę, przy czym ożywienie koniunktury pociąga za sobą w pierwszej kolejności wzrost pracy tymczasowej). W czasie kryzysu natomiast można zauważyć wzrost udziału zatrudnionych w niepełnym wymiarze, co wskazuje, że wielu pracodawców, ograniczając skalę zwolnień, decyduje się na „dzielenie pracy”.

Jeśli przyjmiemy, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze i zatrudnienie tymczasowe są metodami zwiększenia elastyczności rynku pracy, wśród analizowanych krajów możemy wyróżnić kraje o wysokiej elastyczności rynku pracy (ponad 30% zatrudnionych w formach niestandardowych w 2010 roku), które osiągnęły ją dzięki obu niestandardowym formom zatrudnienia (Niemcy, Hiszpania, Francja), dzięki pracy w niepełnym wymiarze (Wielka Brytania) lub dzięki pracy tymczasowej (Polska i Portugalia); kraje o średniej elastyczności rynku pracy (Grecja i Włochy) i kraje cechujące się sztywnym rynkiem pracy (Czechy i Węgry – odpowiednio 13,3% i 15,5% zatrudnionych w formach niestandardowych w czwartym kwartale 2010 roku).

Najlepiej w zestawieniach wypada Polska, której jako jedynej w analizowanym okresie nie dotknęła recesja. W ciągu pięciu półroczy zatrudnienie w Polsce wzrosło o 379 tysięcy, przy czym większość przyrostu stanowią miejsca pracy o charakterze tymczasowym.

Bibliografia

1. Bloisi W.: An Intruduction to Human Resource Management. McGraw-Hill, London 2007.
2. Hajn Z.: Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne, [w:] Kryńska E. (red.): Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce. IPiSS, Warszawa 2003.
3. Kalinowski M.: Zwalnianie pracowników, [w:] Golnau W. (red.): Zarządzanie zasobami ludzkimi. CeDeWu, Warszawa 2004.
4. Kehoe J., Dickter D.: Customer Service Quality Selecting Value Perfotmers, [in:] Fogli L. (ed.): Customer Service Delivery. Jossey-Bass, San Francisco 2006.
5. Kryńska E.: Elastyczność popytu na pracę w Polsce – synteza, diagnozy i wnioski, [w:] Kryńska E. (red.): Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce. IPiSS, Warszawa 2003.

6. Lipka A.: Strategie personalne firmy, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000.
7. Machol-Zajda L.: Telepraca – nowa forma zatrudnienia, [w:] Frieske K. (red.): Deregulacja polskiego rynku pracy. IPiSS, Warszawa 2003.
8. Makowski K.: Restrukturyzacja zatrudnienia, [w:] Makowski K. (red.): Zarządzanie pracownikami. Instrumenty polityki personalnej. Poltext, Warszawa 2001.
9. Noe R., Hallenbeck J., Gerhart B., Wright P.: Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage. McGraw-Hill Irwin, Boston 2006.
10. Part-time Workers: in from the Periphery. “Industrial Relations Services Employment Review”, No. 725, 2001, IRS Employment Trends.
11. Pawlak Z.: Personalna funkcja firmy. Procesy i procedury kadrowe. Poltext, Warszawa 2003.
12. Pochtowski A.: Nietypowe formy zatrudnienia a bezrobocie, [w:] Koziół L. (red.): Determinanty rozwoju i metody badania rynku pracy (ujęcie globalne i mikro-ekonomiczne). PTE, WUP, AE, Kraków 1994.
13. Sajkiewicz A., Sajkiewicz Ł.: Nowe metody pracy z ludźmi. Organizacja procesów personalnych. Poltext, Warszawa 2002.
14. Wiśniewski Z.: Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej. Wydawnictwo UMK, Toruń 1999.
15. Zieliński M.: Wpływ państwa na rynek pracy i decyzje zatrudnieniowe przedsiębiorstw. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2008.

Recenzenci: Prof. dr hab. inż. Małgorzata Gableta

Dr hab. Małgorzata Baron-Wiaterek, prof. nzw. w Pol. Śl.