

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

248

Sukces w zarządzaniu kadrami Elastyczność w zarządzaniu kapitałem ludzkim

Tom 1. Problemy zarządczo-ekonomiczne



Redaktorzy naukowi
Tadeusz Listwan
Marzena Stor



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2012

Recenzenci: Piotr Bohdziewicz, Stanisława Borkowska, Halina Czubasiewicz,
Beata Jamka, Zdzisława Janowska, Marta Juchnowicz, Tadeusz Listwan,
Alicja Miś, Ryszard Panfil, Aleksy Pochtowski, Czesław Sikorski,
Janina Stankiewicz, Janusz Strużyna, Łukasz Sułkowski,
Jan Szambelańczyk, Stanisław A. Witkowski

Redakcja wydawnicza: Zespół

Redakcja techniczna i korekta: Barbara Łopusiewicz

Łamanie: Beata Mazur

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna na stronie www.ibuk.pl

Streszczenia opublikowanych artykułów są dostępne w międzynarodowej bazie danych
The Central European Journal of Social Sciences and Humanities <http://cejsh.icm.edu.pl>
oraz w The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com
a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon
http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się
na stronie internetowej Wydawnictwa
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2012

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-296-3

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp.....	11
------------	----

Część 1. Funkcja personalna w nowych warunkach organizacyjnych

Zbigniew Antczak: Pojęcie elastyczności i jego paradygmatyczna recepcja (rozważania epistemologiczno-eksploracyjne).....	15
Ewa Głuszek: Wpływ wizerunku lidera na reputację przedsiębiorstwa.....	25
Władysław Hydzik, Dagmara Lewicka: Zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji z wykorzystaniem metody analizy sieci społecznych (Social Network Analysis)	34
Zdzisław Jasiński: Przystosowywanie zespołów pracowniczych do zmieniających się warunków pracy.....	46
Anna Jawor-Joniewicz: Ku elastyczności zarządzania zasobami ludzkimi? Wybrane rozwiązania stosowane przez uczestników konkursu lider ZZZL w latach 2001-2011.....	52
Joanna Jończyk: Zmiany w zarządzaniu zasobami ludzkimi w publicznych szpitalach	63
Elżbieta Kowalczyk: <i>I-deals</i> jako przejaw elastyczności w budowaniu relacji pracownik–pracodawca	73
Jerzy Niemczyk: Zarządzanie w sieciach międzyorganizacyjnych.....	87
Lukasz Sienkiewicz: Wiedzochłonność usług a elastyczność zarządzania kompetencjami pracowników	95
Beata Skowron-Mielnik: Modelowanie elastycznej organizacji pracy	107
Janusz Strużyna: Zderzenie myślenia sieciowego z praktykami ZZZL	118
Łukasz Sułkowski: Elastyczność zarządzania zasobami ludzkimi w polskich szpitalach	128
Weronika Toszewska: Wybrane zagadnienia zarządzania kapitałem ludzkim w opinii pracowników przedsiębiorstwa Poczta Polska SA.....	135

Część 2. Elastyczne zatrudnianie i zmiana struktury społeczno-demograficznej pracowników

Joanna Cewińska: <i>Freelancing</i> a zarządzanie kapitałem ludzkim	149
Zdzisława Janowska, Zdzisław Chmal: Elastyczne formy zatrudnienia i wynagradzania. szanse i zagrożenia	158

Wacław Jarmołowicz, Michał Pilc: Struktura społeczno-demograficzna zatrudnionych w ramach form elastycznych w Polsce i Unii Europejskiej ...	168
Tomasz Sapeta: Wykorzystanie audytu personelu w uelastycznieniu zatrudnienia.....	180
Małgorzata Striker: Determinanty uelastycznienia zatrudnienia personelu medycznego w Polsce.....	189

Część 3. Motywowanie, wynagradzanie i ocenianie pracowników

Agata Borowska-Pietrzak: Elastyczność systemu okresowego ocen pracowników za pomocą badania opinii pracowniczej – wyniki empiryczne	201
Urszula Feliniak: Elastyczne systemy wynagrodzeń w zarządzaniu współczesnymi organizacjami.....	212
Marta Juchnowicz: Efektywne sposoby poprawy elastyczności wynagrodzeń.....	223
Marek Kalinowski: Skuteczność systemów wynagradzania w kontekście determinant dotyczących pracobiorców	231
Tomasz Kawka: Uelastycznienie kształtowania wynagrodzeń w organizacji	241
Magdalena Majowska: Typy i źródła nacisków instytucjonalnych na rozwiązania płacowe w organizacji.....	250
Katarzyna Półtoraczyk: Systemy motywowania w branży ubezpieczeniowej	261
Zofia Sekuła: Motywowanie pracowników w małych firmach.....	270
Wojciech Ulrych: Przeszłość i terażniejszość oceniania pracowników	281

Część 4. Doskonalenie i rozwój kadr

Piotr Bohdziewicz: Koncepcja kapitału kariery zawodowej jako wyznacznika indywidualnej zatrudnialności na współczesnym rynku pracy.....	293
Barbara Koźuch, Bogusław Plawgo: Rozwój pracowników a innowacyjność i konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw.....	304
Alicja Miś: Kariera nietradycyjna: alternatywne wzory zaangażowania zawodowego.....	317
Łukasz Panfil: Model wspierania rozwoju talentów sportowych w procesie zarządzania nimi – badania pilotażowe	326
Adam Suchodolski: Czynniki wpływające na wytyczanie kierunków rozwoju pracowników w organizacji.....	337
Katarzyna Tracz-Krupa: Wytyczne Unii Europejskiej dla rozwoju kapitału ludzkiego.....	344

Część 5. Międzykulturowa i społeczna różnorodność a praktyki personalne

Beata Buchelt: Sukces czy porażka procesu repatriacji? Praktyki międzynarodowych organizacji działających w Polsce	355
Magdalena Dunikowska: Różnorodność w zarządzaniu zasobami ludzkimi	365
Beata Jamka: Model biznesowy zarządzania różnorodnością jako podstawa aktywacji potencjału zawodowego kobiet	374
Piotr Mrówczyński: Zarządzanie różnorodnością wynikiem zmian w zarządzaniu zasobami ludzkimi	384
Joanna Mróz: Gender a elastyczność organizacji	393
Sylwia Przytuła: Ekspatriant – elastyczny pracownik międzynarodowy	402
Barbara Sajkiewicz: Amerykańskie i japońskie motywowanie do innowacyjności	415
Marzena Stor: Międzykulturowe uwarunkowania elastyczności systemu oceniania pracowników w korporacjach międzynarodowych	423
Czesław Zajac: Kulturowe problemy zarządzania zasobami ludzkimi w międzynarodowych grupach kapitałowych w świetle badań empirycznych	438

Summaries

Part 1. Personal function in new organizational conditions

Zbigniew Antczak: Flexibility and its paradigm's reception (exploration-epistemological reflections).....	24
Ewa Gluszek: The effects of CEO image on corporate reputation.....	33
Władysław Hydzik, Dagmara Lewicka: Using Social network analysis for the human resource management in knowledge-based organizations	45
Zdzisław Jasiński: Staff teams adaptation to a changing work environment..	51
Anna Jawor-Joniewicz: Towards flexibility of Human Resources Management? Chosen solutions used by the participants of HRM Leader Competition in the years 2001-2011	62
Joanna Jończyk: Changes in human resource management in public hospitals	72
Elżbieta Kowalczyk: I-deals as a symptom of flexibility in the building of employee-employer's relation	86
Jerzy Niemczyk: Management in inter-organizational networks	94
Łukasz Sienkiewicz: Knowledge intensity of services and flexibility of employees' competence management.....	106
Beata Skowron-Mielnik: Assumptions of modelling flexible work organization.....	117
Janusz Strużyna: Impact of networking thinking on HRM practices.....	127

Łukasz Sułkowski: Flexibility of human resource management in Polish hospitals.....	134
Weronika Toszewska: Selected issues of human capital management in the opinion of the employee of Poczta Polska SA.....	145

Part 2. Flexible employment and the change of socio-demographic structure of employees

Joanna Cewińska: Freelancing – implications for human capital management	157
Zdzisława Janowska, Zdzisław Chmal: Flexible forms of employment and remuneration. Opportunities and threats.....	167
Wacław Jarmolowicz, Michał Pilec: The socio-demographic structure of flexibly employed in Poland and in other European Union countries	179
Tomasz Sapeta: Using personnel audit in improving the flexibility of employment	188
Małgorzata Striker: Determinants of flexible working of health professionals in Poland	198

Part 3. Motivation, remuneration and evaluation of employees

Agata Borowska-Pietrzak: Flexibility of periodic system of employees' evaluation with the use of employee opinion poll – empirical results.....	211
Urszula Feliniak: Flexible remuneration systems in modern organizations management.....	222
Marta Juchnowicz: Effective methods for improvement of flexibility of wages	230
Marek Kalinowski: Effectiveness of remuneration systems in the context of determinants concerning employees.....	240
Tomasz Kawka: Making the salary shaping in an organization flexible.....	249
Magdalena Majowska: The role of the institutional context in making compensation choices	260
Katarzyna Półtoraczyk: Motivation systems in insurance industry.....	269
Zofia Sekuła: Motivating employees in small companies	280
Wojciech Ulrych: Past and presence of performance appraisal	290

Part 4. Improvement and personnel development

Piotr Bohdziewicz: The concept of professional career capital as a determinant of personal competitiveness on the modern labour market	303
---	-----

Barbara Kozuch, Bogusław Plawgo: Innovation and competitiveness of small and medium-sized enterprises (SMEs) as a consequence human resources development.....	316
Alicja Miś: Nontraditional career – alternative patterns of occupational engagement.....	325
Łukasz Panfil: The model of supporting the development of sport talents in the process of talent management – pilot studies	336
Adam Suchodolski: Factors influencing the directions of employee development in the organization	343
Katarzyna Tracz-Krupa: European Union guidelines for development of human capital.....	352

Part 5. Cross-cultural and social diversity vs. personnel practices

Beata Buchelt: Success or failure of a repatriation process? Practices of international corporations which operate in Poland.....	364
Magdalena Dunikowska: Human Resource Management and Diversity.....	373
Beata Jamka: Managing diversity business model as a basis for women's work potential activation	383
Piotr Mrówczyński: Diversity management as a result of changes in human resource management	392
Joanna Mróz: Gender and flexibility of organization	401
Sylwia Przytuła: Expatriant – flexible international employee.....	414
Barbara Sajkiewicz: American and Japanese motivating for innovativeness	422
Marzena Stor: Cross-cultural determinants for flexibility of employee performance appraisal system in multinational companies	437
Czesław Zajac: Cultural problems of human resources management in international capital groups in the light of empirical studies	448

Wacław Jarmołowicz, Michał Pile

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

STRUKTURA SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNA ZATRUDNIONYCH W RAMACH FORM ELASTYCZNYCH W POLSCE I UNII EUROPEJSKIEJ

Streszczenie: Celem niniejszego artykułu jest identyfikacja cech społeczno-demograficznych populacji osób zatrudnionych w ramach elastycznych form zatrudnienia w Polsce oraz w krajach Unii Europejskiej, w tym zwłaszcza w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Analizę przeprowadzono na podstawie danych pochodzących z bazy Eurostatu oraz – w przypadku Polski – także z badania Diagnoza Społeczna. Przeprowadzona analiza skłania do wyprowadzenia wniosku, że elastyczne formy zatrudnienia stały się stosunkowo powszechnie stosowanym i skutecznym sposobem aktywizacji zawodowej, przede wszystkim osób młodych, ale też słabo wykształconych, i to zarówno na unijnym, jak i na polskim rynku pracy (charakteryzującym się nawet największą powszechnością w stosowaniu tego rodzaju umów w skali całej Unii Europejskiej).

Słowa kluczowe: elastyczne formy zatrudnienia, struktura zatrudnienia.

1. Wstęp

Promocja elastycznych form zatrudnienia jako instrumentu mogącego zwiększyć współczynnik zatrudnienia w gospodarce podejmowana jest zarówno na unijnym rynku pracy – w ramach strategii Europa 2020 [European Commission 2010, s. 18], jak i na polskim rynku pracy, m.in. poprzez Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia [Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej 2009, s. 27]. Mianem elastycznych form zatrudnienia określa się przy tym wszystkie te formy pracy, które nie są świadczone na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze godzinowym, a zawartej na czas nieokreślony oraz wykonywanej w jednym miejscu pracy [Hajn 2003, s. 59; Baranowska, Lewandowski 2008]. W roku 2010 Polska była krajem o największym odsetku – 21,09% – pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych¹

¹ W statystykach Eurostatu do tej kategorii zaliczane są osoby, które pracują na podstawie umowy na czas określony, umowy o dzieło lub w ramach zlecenia, pracują w zastępstwie za innego pracownika czy też na podstawie innej umowy, która przewiduje ustanie stosunku pracy w określonym terminie lub wystąpieniu z góry określonego warunku, np. wykonania zleconego zadania [Eurostat 2011b]. Kategoria ta obejmuje zatem znaczącą większość form zatrudnienia zaliczanych do kategorii elastycznych, dlatego też w niniejszym opracowaniu wnioski wyprowadzone na podstawie analizy osób zaliczanych do kategorii zatrudnionych na podstawie umów terminowych zostaną uogólnione na wszystkie osoby

spośród wszystkich krajów UE [Eurostat 2011a, online data code: lfsa_etpga]. Ze względu na tak znaczącą powszechność stosowania elastycznych form zatrudnienia w Polsce oraz kontrowersje, które wzbudzają tego rodzaju formy w dyskusji publicznej, za cel badawczy niniejszego opracowania przyjęto próbę bliższej identyfikacji cech społeczno-demograficznych populacji osób zatrudnionych w ramach form elastycznych w Polsce i (porównawczo) pozostałych krajach Europy Środkowo-Wschodniej oraz krajach Unii Europejskiej, traktowanych jako całość. Podjęta zostanie tu zatem próba odpowiedzi na pytanie: kim są, i czym charakteryzują się (ze względu na swoje cechy) osoby pracujące w ramach form elastycznych.

W pierwszej części opracowania zostanie dokonana przy tym prezentacja i analiza struktury osób zatrudnionych na podstawie umów elastycznych w Polsce, pozostałych krajach Europy Środkowo-Wschodniej oraz w krajach Unii Europejskiej (opierając się na danych Eurostatu). W części drugiej natomiast dokonana będzie analiza struktury osób zatrudnionych w Polsce w ramach elastycznych form zatrudnienia ze względu na te ich cechy, które nie są uwzględnione w statystykach Eurostatu, ale są dostępne dla analizy dzięki badaniom Diagnoza Społeczna [Rada Monitoringu Społecznego 2011].

2. Charakterystyka cech społeczno-demograficznych osób zatrudnionych w ramach form elastycznych w Polsce, pozostałych krajach Europy Środkowo-Wschodniej oraz we wszystkich krajach Unii Europejskiej

Dane dotyczące struktury osób pracujących w ramach form elastycznych oraz odsetka takich osób w poszczególnych subpopulacjach wszystkich pracujących w roku 2010 przedstawia tab. 1. Badane osoby zostały tu zróżnicowane ze względu na wiek, płeć oraz wykształcenie². Zaprezentowano zaś dane dla Polski, wartości średnie dla pozostałych krajów Europy Środkowo-Wschodniej³ (w skrócie EŚW) oraz wartości średnie dla wszystkich krajów Unii Europejskiej.

zatrudnione w ramach form elastycznych. W dalszej części opracowania stosowany będzie zatem wyłącznie termin „umowy elastyczne”.

² Poziomy wykształcenia przedstawiono tu zgodnie z Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Edukacji – ISCED (*International Standard Classification of Education*). Jest to podejście umożliwiające porównywanie do siebie poszczególnych szczebli edukacji różnych krajów. Obecna wersja standardu została opracowana przez UNESCO w 1997 roku i przewiduje sześć poziomów wykształcenia. Poziomy ISCED 0-2 obejmują zatem osoby z wykształceniem podstawowym lub niepełnym podstawowym, poziomy ISCED 3-4 – osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim technicznym i ogólnokształcącym oraz osoby z wykształceniem policealnym, poziomy ISCED 5-6 obejmują natomiast osoby z wykształceniem wyższym.

³ Do tej grupy włączono także kraje bałtyckie. Grupa ta zatem obejmuje takie kraje, jak: Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Słowacja, Węgry. Dla niektórych krajów z tej grupy dane dotyczące zatrudnienia w ramach form elastycznych nie były dostępne dla wszystkich analizowanych przekrojów – stąd obliczone wartości średnie należy tu zatem traktować z rezerwą.

Warto tu – już na wstępie – zauważyć, że najliczniej reprezentowaną grupą w populacji osób zatrudnionych na podstawie form elastycznych stanowią osoby w wieku 25-49 lat (w Polsce jest ich 62,34% wobec średniej dla pozostałych krajów EŚW na poziomie 56,46% i średniej dla krajów UE na poziomie 56,38%). We wskazanej grupie wiekowej osoby pracujące na podstawie umów elastycznych stanowią jednak mniejszość (w Polsce stanowią one 19,64% wszystkich osób pracujących w wieku 25-49 lat, w pozostałych krajach EŚW i wszystkich krajach UE odpowiednio 5,47 i 10,21%). Osoby pracujące na podstawie umów elastycznych stanowią natomiast znaczną część osób pracujących należących do najmłodszej grupy wiekowej (15-24 lat). W Polsce stanowią one 56,13% takich osób, w pozostałych krajach EŚW – 17,95%, a we wszystkich krajach UE – 38,98%. Pozwala to na stwierdzenie, że umowy elastyczne stały się stosunkowo powszechnie stosowaną formą aktywizacji zawodowej osób młodych na rynku pracy, co było jednym z celów propagowania tego rodzaju umów w ramach polityki państwa na rynku pracy [Ingham, Ingham 2011, s. 346].

Struktura osób zatrudnionych w ramach umów elastycznych jest nieznacznie tylko zróżnicowana ze względu na płeć w pozostałych krajach EŚW i wszystkich krajach UE. Na polskim natomiast rynku pracy przewaga mężczyzn wśród osób zatrudnionych w ramach form elastycznych jest większa i wynosi 6,75 punktu procentowego (53,38% wobec 46,63%). Analizując jednak odsetek umów elastycznych wśród wszystkich pracujących kobiet i mężczyzn, można dostrzec, że zarówno w przypadku Polski, jak i pozostałych krajów EŚW oraz wszystkich krajów UE większy jest odsetek pracujących na podstawie tych umów wśród kobiet⁴ niż wśród mężczyzn. Szczególnie jest to widoczne w przypadku osób młodych na polskim rynku pracy – 61,82% pracujących młodych kobiet zatrudnionych jest na podstawie umów elastycznych, podczas gdy odpowiedni odsetek pracujących młodych mężczyzn wynosi 52,11%. Różnica prawie 10 punktów procentowych może być tu postrzegana nawet jako pewien przejaw dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy.

Dominującą zarazem grupą społeczną wśród osób zatrudnionych na podstawie umów elastycznych są osoby z poziomami wykształcenia ISCED 3-4, co odnosi się zarówno do przypadku Polski, jak i pozostałych krajów EŚW oraz wszystkich krajów UE. A. Baranowska i P. Lewandowski zauważają ponadto, że – w przypadku Polski – szczególnie często na umowy elastyczne zatrudniane są osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym [Baranowska, Lewandowski 2008, s. 57]. Największy jednak odsetek zatrudnionych na podstawie umów elastycznych można zaobserwować wśród osób z wykształceniem ISCED 0-2, tzn. podstawowym i niepełnym podstawowym (w Polsce wynosi on 28,52%, a we wszystkich krajach UE

⁴ Warto dodać, że Ch. Pissarides i in. [2003, s. 34] zwracają uwagę, iż w południowych krajach UE praca tymczasowa jest często postrzegana jako dużo mniej atrakcyjna niż praca na czas nieokreślony, co w połączeniu z faktem, że kobiety są częściej zatrudniane na podstawie tego typu umów, może być przejawem dyskryminacji, a przynajmniej może być tak postrzegane.

– 15,84%). Zatrudnianie tych osób w ramach form elastycznych szczególnie często stosowane jest w innych niż Polska krajach EŚW, gdzie na podstawie umów elastycznych pracuje aż 19,13% osób najslabiej wykształconych, podczas gdy łączny odsetek osób zatrudnionych na podstawie umów elastycznych wśród wszystkich

Tabela 1. Struktura osób pracujących w ramach umów elastycznych w Polsce, w pozostałych krajach Europy Środkowo-Wschodniej oraz we wszystkich krajach Unii Europejskiej w 2010 roku (w %)

			Struktura osób zatrudnionych w ramach form elastycznych według wybranych cech społeczno-demograficznych			Odsetek osób zatrudnionych w ramach form elastycznych wśród wszystkich osób pracujących		
			UE	pozostałe kraje EŚW	Polska	UE	pozostałe kraje EŚW	Polska
1	2	3	4	5	6	7	8	9
15-24 lata	Kobiety	ISCED 0-2	31,38	9,23	6,08	50,95	36,41	57,82
		ISCED 3-4	52,24	68,73	72,88	35,82	21,29	62,58
		ISCED 5-6	16,12	10,74	21,02	38,07	25,49	60,42
			47,03	45,29	45,51	39,88	21,64	61,82
	Mężczyźni	ISCED 0-2	43,66	14,83	16,72	50,38	32,88	61,55
		ISCED 3-4	47,88	71,82	76,02	32,04	16,42	50,81
		ISCED 5-6	8,24	1,48	7,28	33,23	20,34	48,29
			52,97	50,47	54,49	38,20	17,57	52,11
		ISCED 0-2	37,88	13,60	11,88	50,59	35,22	60,64
		ISCED 3-4	49,93	70,80	74,59	33,79	17,67	55,45
		ISCED 5-6	11,95	8,30	13,53	36,15	22,43	56,28
			30,99	18,01	22,30	38,98	17,95	56,13
25-49 lat	Kobiety	ISCED 0-2	20,24	17,02	6,26	14,81	21,22	30,85
		ISCED 3-4	41,95	60,66	62,63	10,16	6,15	23,04
		ISCED 5-6	37,63	18,10	31,12	11,88	5,29	15,70
			51,57	48,16	48,09	11,52	6,03	20,39
	Mężczyźni	ISCED 0-2	28,56	20,63	9,85	12,71	21,30	31,00
		ISCED 3-4	45,02	65,98	71,21	8,15	4,79	19,72
		ISCED 5-6	26,25	8,45	18,95	8,26	3,41	14,15
			48,43	51,12	51,91	9,11	5,14	18,99
		ISCED 0-2	24,27	19,06	8,12	13,54	20,85	30,93
		ISCED 3-4	43,43	65,13	67,08	9,04	5,18	21,09
		ISCED 5-6	32,12	13,47	24,80	10,13	4,17	15,05
			56,38	56,46	62,34	10,21	5,47	19,64

Tabela 1, cd.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
50-74 lata	Kobiety	ISCED 0-2	35,44	21,97	13,61	7,35	12,95	13,74
		ISCED 3-4	41,88	59,74	69,25	5,72	7,43	13,64
		ISCED 5-6	22,52	11,76	17,14	5,29	5,84	9,55
			49,14	49,93	42,32	6,08	8,19	12,72
	Mężczyźni	ISCED 0-2	34,75	14,69	16,11	6,51	14,02	17,91
		ISCED 3-4	43,85	66,93	72,33	4,75	5,68	13,70
		ISCED 5-6	21,26	13,81	11,60	4,03	5,27	9,13
			50,87	47,18	57,68	5,03	6,08	13,43
		ISCED 0-2	35,09	17,99	15,05	6,90	13,42	16,05
		ISCED 3-4	42,88	65,53	71,00	5,17	5,96	13,67
		ISCED 5-6	21,88	13,77	13,94	4,58	5,02	9,34
			12,64	24,48	15,36	5,50	6,18	13,12
Łącznie (15-74 lata)	Kobiety	ISCED 0-2	25,39	16,72	7,25	16,09	18,28	24,86
		ISCED 3-4	44,95	63,29	65,78	12,00	6,97	24,28
		ISCED 5-6	29,47	16,61	26,97	11,78	5,48	16,85
			49,86	48,98	46,63	12,75	6,85	21,74
	Mężczyźni	ISCED 0-2	34,29	18,98	12,45	15,65	20,37	30,83
		ISCED 3-4	45,80	68,82	72,48	9,79	5,74	21,28
		ISCED 5-6	19,72	9,43	15,06	7,93	3,75	14,25
			50,14	51,02	53,38	10,66	6,08	20,55
		ISCED 0-2	29,85	18,33	10,02	15,84	19,13	28,52
		ISCED 3-4	45,38	66,58	69,36	10,77	6,21	22,51
		ISCED 5-6	24,58	13,25	20,62	9,85	4,59	15,73
			100,00	100,00	100,00	11,61	6,44	21,09

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Eurostat 2011a, online data codes: lfsa_etgaed, lfsa_egaed].

pracowników wynosi w tych krajach 6,44%. Można zatem powiedzieć, że umowy o charakterze elastycznym są skuteczną i stosunkowo często stosowaną formą aktywizacji zawodowej osób najslabiej wykształconych wśród ogółu kraju europejskich, a w szczególności w krajach EŚW.

Bliższa analiza, wykorzystująca także strukturę zawodową osób zatrudnionych na podstawie umów elastycznych (dane w tab. 2), pogłębia wcześniejsze obserwacje dotyczące zróżnicowania odsetka umów elastycznych w populacji osób pracujących, a zróżnicowanych w zależności od poziomu ich kwalifikacji i wykształcenia. Prezentowane dane potwierdzają bowiem, że na podstawie umów elastycznych rzadko pracują osoby zatrudnione jako specjaliści, wyżsi urzędnicy czy kierownicy. Wysoki natomiast odsetek tych umów dostrzegany jest wśród pracowników zatrudnionych przy pracach prostych. Zwraca zarazem uwagę relatywnie wysoki odsetek osób zatrudnionych w oparciu o umowy elastyczne wśród osób pracujących w rolnictwie, ogrodnictwie, leśnictwie w innych niż Polska krajach EŚW – 9,01%, w porównaniu ze średnią unijną na poziomie 5,24% i wartością tego odsetka w Polsce – 1,16%.

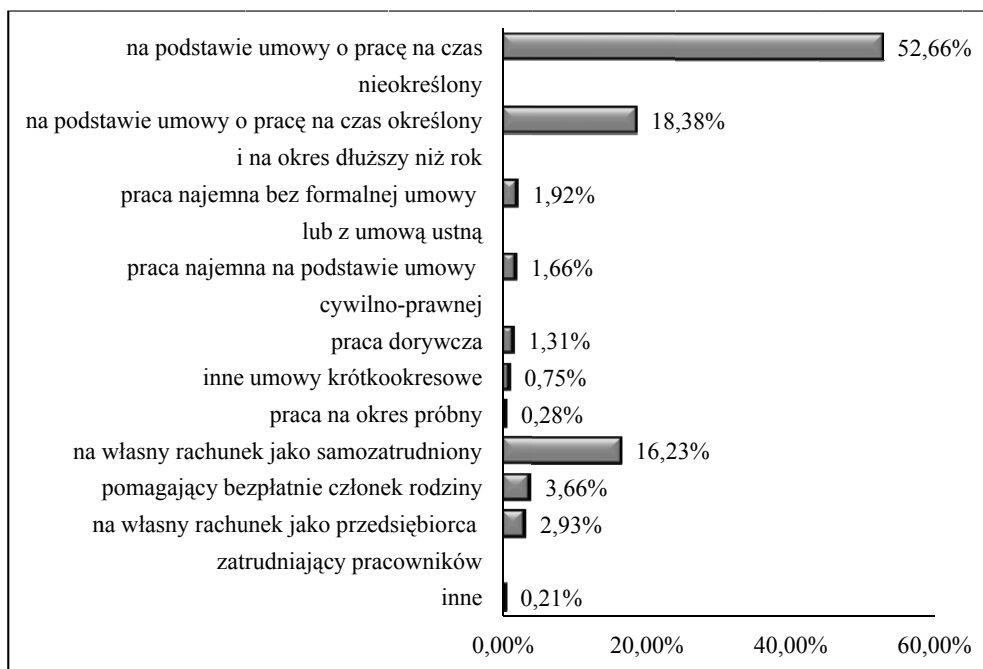
Tabela 2. Struktura osób pracujących w ramach umów elastycznych w Polsce, w pozostałych krajach Europy Środkowo-Wschodniej oraz we wszystkich krajach Unii Europejskiej według grup zawodów (w %)

	Struktura osób zatrudnionych w ramach umów elastycznych według wybranych grup zawodów			Odsetek osób zatrudnionych w ramach umów elastycznych wśród wszystkich osób pracujących		
	UE	pozostałe kraje EŚW	Polska	UE	pozostałe kraje EŚW	Polska
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1,75	1,81	2,17	2,44%	2,90	6,86
Specjaliści	12,65	8,24	10,16	10,07	4,66	12,84
Technicy i inny średni personel	13,96	10,94	9,51	9,82	4,25	17,24
Pracownicy biurowi	10,89	6,84	10,35	11,94	6,57	29,54
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	18,98	14,01	18,86	15,64	7,20	32,66
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1,91	1,78	0,64	5,24	9,01	1,16
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	13,45	13,34	19,87	12,11	5,21	26,66
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	7,71	14,51	12,37	11,12	7,54	26,20
Pracownicy przy pracach prostych	16,53	28,11	15,42	19,81	23,52	42,89
Siły zbrojne	1,01	0,43	0,60	18,23	24,32	22,41
Łącznie	100,00	100,00	100,00	11,61	7,31	21,09

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Eurostat 2011a, online data codes: lfsa_etgais, lfsa_egais].

3. Analiza cech społeczno-demograficznych osób zatrudnionych w ramach elastycznych form zatrudnienia (na podstawie badań Diagnozy Społecznej)

Diagnoza Społeczna jest badaniem panelowym przeprowadzonym metodą ankietową od 2000 roku na grupie reprezentatywnych gospodarstw domowych w Polsce [Czapiński, Panek 2011]. Rezultaty prowadzonych badań udostępniane są w postaci raportu (prezentującego najważniejsze wnioski) oraz w postaci bazy danych wszystkich udzielonych odpowiedzi [Rada Monitoringu Społecznego 2011]. Na potrzeby niniejszego opracowania dokonana została analiza danych zawartych we wspomnianej bazie danych w celu identyfikacji tych cech osób zatrudnionych w ramach form elastycznych, które nie są uwzględniane w statystykach Eurostatu. W 2011 roku wspomniane badanie objęło 12 387 gospodarstw domowych, których członkami były 26 453 osoby. W tej grupie było 12 395 osób pracujących, które stanowili grupę



Rys. 1. Charakterystyka grupy badawczej w zależności od formy prawnej wykonywanej pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Rada Monitoringu Społecznego 2011, zmienna: fD5].

badawczą w niniejszym artykule. Charakterystykę tej grupy – w zależności od formy prawnej wykonywanej pracy – przedstawia rys. 1.

Analiza danych przedstawionych na rys. 1 dowodzi, że zdecydowanie najpowszechniej stosowaną elastyczną formą zatrudnienia na polskim rynku pracy jest umowa o pracę na czas określony. Zarazem wątpliwości budzi wskazany – na wykresie – niski odsetek osób pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych (czyli umów o dzieło i zlecenia). Badanie ankietowe rynku pracy [NBP 2011, s. 50] wskazuje, że osoby pracujące w oparciu o umowy o dzieło stanowiły w 2010 roku aż 5% liczby pracowników etatowych. Tak więc porównując stosunek pracowników zatrudnionych w oparciu o umowy cywilno-prawne do pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę, można stwierdzić, że wśród osób badanych w ramach Diagnozy Społecznej wyniósł on 2,3%, oraz że dostrzegalna jest wyraźna (w tej kwestii) różnica w porównaniu z badaniami przeprowadzonymi przez NBP⁵.

⁵ Wątpliwości te potwierdzają również wyniki uzyskane przez GUS na podstawie formularza Z-06 rozsyłanego do przedsiębiorstw zatrudniających więcej niż 9 osób. Wynika z nich, że w 2010 roku przedsiębiorstwa te zatrudniły na podstawie umowy o dzieło i umowy zlecenia 546 677 osób, a które nie były nigdzie indziej zatrudnione w ramach stosunku pracy. Formularz kierowany jest do przedsię-

W toku dalszej analizy grupa osób pracujących została podzielona na trzy podgrupy: grupę osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, grupę osób zatrudnionych w ramach elastycznych form zatrudnienia (do której włączono osoby pracujące na podstawie umowy o pracę na czas określony, osoby bez formalnej umowy lub z umową ustną, pracujące w oparciu o umowy cywilno-prawne, dorywczo, na okres próbny lub na podstawie innej umowy krótkookresowej) oraz grupę osób niewykonujących pracy najemnej (grupa ta została określona jako „pozostałe”). Sprawdzono następnie – w przypadku analizowanej grupy osób – czy istnieje współzależność między udzielanymi odpowiedziami na wybrane pytania z kwestionariusza Diagnozy Społecznej a formą prawną zatrudnienia respondentów. Rezultaty tego badania i porównania przedstawiają dane w tab. 3⁶.

Otrzymane wyniki wskazują zatem na wyraźne zróżnicowanie struktury osób zatrudnionych w ramach form elastycznych ze względu na ich status społeczno-zawodowy. Wśród pracowników sektora publicznego zaledwie 13,8% było zatrudnionych w ramach elastycznych form zatrudnienia, natomiast w sektorze prywatnym było to 33,6%. Stosunkowo często w ramach form elastycznych pracę podejmują także renciści, emeryci oraz uczniowie i studenci – odpowiednio 40,1, 33 i 53,3%. Silny związek statusu społeczno-zawodowego z formą prawną zatrudnienia danej osoby potwierdza również współczynnik kontyngencji⁷, a który wynosi tu 0,685.

Dokonane obserwacje wskazują również na istnienie wyraźnego związku pomiędzy otrzymywanym wynagrodzeniem a formą zatrudnienia – aż 27,4% osób zatrudnionych w ramach elastycznych form zatrudnienia otrzymywało dochód w wysokości mniejszej niż płaca minimalna, w przypadku zaś umów na czas nieokreślony było to tylko 9,4%. Warto również zauważyć, że odsetek osób zatrudnionych w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony, które zarabiały ponad 2000 zł netto, jest dwukrotnie większy od odsetka osób zatrudnionych w ramach elastycznych form zatrudnienia, które otrzymywały podobne zarobki. Zatem zależność między formą zatrudnienia a poziomem zarobków można oceniać jako względnie silną.

Ogólnie warto też zwrócić uwagę na to, że elastyczne formy zatrudnienia stały się stosunkowo częstą formą zatrudniania osób wcześniej bezrobotnych czy też w ogóle biernych zawodowo. Spośród bowiem osób zatrudnionych w ramach form

biorstw i stąd też niektórzy pracownicy mogli być w tym badaniu liczeni wielokrotnie (jeżeli zmieniali w ciągu roku pracę). Jednak nawet gdyby zmniejszyć wskazaną liczbę o połowę, można dojść do wniosku, że odsetek osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych wynikający z badań Diagnozy Społecznej jest zbyt niski. Dane dotyczące osób zatrudnionych w oparciu o wskazane umowy nie są jeszcze przez GUS publikowane, podane wartości zostały udostępnione autorom artykułu w odpowiedzi na zapytanie skierowane do GUS.

⁶ Istotność statystyczną wszystkich współzależności sprawdzono przy pomocy testu chi-kwadrat Pearsona [Kopczewska, Kopczewski, Wójcik 2009, s. 205]. Należy podkreślić, że wszystkie analizowane współzależności okazały się istotne statystycznie i to na poziomie 1%.

⁷ Współczynnik kontyngencji jest miarą współzależności użyteczną w przypadku, gdy przynajmniej jedna z analizowanych zmiennych ma charakter jakościowy. Przyjmuje wartości od 0 do 1, przy czym im jego wartość jest większa, tym siła związku jest większa [Rutkowski 2004, s. 95-96].

Tabela 3. Miary zależności pomiędzy formą zatrudnienia a udzielonymi odpowiedziami na wybrane pytanie badania Diagnoza Społeczna

Pytanie wraz z niektórymi najistotniejszymi odpowiedziami	Osoby zatrudnione w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony	Osoby zatrudnione w ramach elastycznych form zatrudnienia	Pozostałe	Wartość współczynnika kontyngencji
1	2	3	4	5
Status społeczno-zawodowy respondenta: <ul style="list-style-type: none"> • pracownicy sektora publicznego, • pracownicy sektora prywatnego, • prywatni przedsiębiorcy, • rolnicy, • renciści, • emeryci, • uczniowie i studenci. 	85,8% 65,5% 1,7% 0,8% 21,9% 25,9% 36,5%	13,8% 33,6% 1,9% 0,7% 40,1% 33,0% 53,3%	0,5% 0,9% 96,4% 98,5% 38,1% 41,9% 10,2%	0,685
Czy respondent awansował na wyższe stanowisko w minionym roku? <ul style="list-style-type: none"> • tak, • nie. 	5,7% 84%	4,7% 79,1%	0,8% 28,7%	0,495
Dochodu netto z tytułu pracy w zł: <ul style="list-style-type: none"> • mniej niż 1032 (płaca minimalna), • 1032-1500, • 1500-2000, • 2000-2500, • 2500-3000, • powyżej 3000. 	9,4% 26,9% 26,8% 13,9% 9,8% 13,2%	27,4% 34,9% 19,6% 7% 4,7% 6,5%	45,7% 14,1% 15,1% 5,7% 7,4% 11,9%	0,367
Jak długo respondent w ciągu ostatnich 2 lat pozostawał bez pracy? <ul style="list-style-type: none"> • nie dotyczy, • do 3 miesięcy, • od 3 do 12 miesięcy, • powyżej 12 miesięcy. 	95% 1,6% 2,3% 1,1%	68,7% 6,9% 19,2% 5,3%	92,6% 2,3% 3,2% 1,9%	0,329
Czy respondent uważa swoje źródło dochodów za niepewne? <ul style="list-style-type: none"> • często, • nigdy. 	31,6% 67,1%	36,8% 17%	31,6% 15,9%	0,251
Czy respondent odczuwa nadmiar obowiązków w pracy? <ul style="list-style-type: none"> • często, • nigdy. 	6,8% 42,7%	6,3% 43,4%	8,3% 34,7%	0,157
Czy respondent poszukuje innej pracy? <ul style="list-style-type: none"> • tak, • nie. 	29,1% 54%	49,5% 22,9%	21,4% 23,1%	0,143

1	2	3	4	5
Czy respondent w latach 2007-2011 pracował za granicą? • tak, • nie.	34,6% 53,6%	48,7% 22,9%	16,7% 23,4%	0,134
W jakim stopniu jest zadowolony z sytuacji finansowej swojej rodziny? • zadowolony, • dosyć zadowolony, • dosyć niezadowolony, • niezadowolony.	27,5% 37,5% 13,9% 11,1%	21,3% 33,2% 16,2% 16,9%	26,6% 34,1% 16,1% 12,8%	0,118
Orzeczenie o niepełnosprawności				0,075
Czy respondent czuł się dyskryminowany w miejscu pracy?				0,048

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Rada Monitoringu Społecznego 2011, zmienne w kolejności ich prezentacji w tabeli: status9_2011, fp79, fp65, fD21, fp13, fp16, fD10, fD27, fp63_2, fC35, fp91].

elastycznych w 2011 roku zaledwie 68,7% z nich było nieprzerwanie zatrudnionych w ciągu dwóch lat poprzedzających badanie. W przypadku zaś umów na czas nieokreślony było ich aż 95%.

Przeprowadzone analizy wskazują również na większą skłonność osób – zatrudnionych na podstawie umów elastycznych – do postrzegania swojego źródła dochodów jako niepewnego. Prawdopodobnie między innymi dlatego aż 49,5% spośród nich szuka innej pracy (w przypadku osób pracujących na podstawie umowy na czas nieokreślony jest to 29,1%). Osoby zatrudnione w ramach form elastycznych częściej również (w latach 2000-2011) wyjeżdżały za granicę w celach zarobkowych (48,7% wobec 34,6%).

Ponadto przeanalizowano tu również związek formy zatrudnienia danej osoby z jej ewentualnym odczuciem bycia obciążonym nadmiarem obowiązków w miejscu pracy. Nie stwierdzono tu jednak znaczącego zróżnicowania odpowiedzi w zależności od formy prawnej zatrudnienia respondenta. Również w przypadkach pytań o posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności oraz o odczucie bycia dyskryminowanym w miejscu pracy wartość współczynnika kontyngencji jest na tyle niska, że wskazuje ona na prawie zupełny brak współzależności między odpowiedziami na wskazane pytania a formą prawną zatrudnienia respondenta.

4. Podsumowanie

Generalnie można zauważyć, że w ramach elastycznych form zatrudnienia szczególnie często zatrudniane są osoby młode (przy czym grupą stanowiącą w ogóle największy odsetek osób zatrudnionych w ramach elastycznych form zatrudnienia są osoby w wieku 25-49 lat) oraz w mniejszym stopniu osoby słabo wykształcone. Taka struktura zatrudnienia jest charakterystyczna zarówno dla Polski, jak i pozostałych krajów Europy Środkowo-Wschodniej oraz wszystkich krajów Unii Europejskiej. Dodajmy – i to pomimo faktu, że odsetek osób zatrudnionych na podstawie elastycznych form zatrudnienia różni się w tych krajach znacząco – w Polsce zdecydowanie przekracza on średnią unijną, w pozostałych krajach EŚW jest poniżej tej średniej.

Wyniki pogłębionej analizy dla polskiego rynku pracy wskazują zarazem, że osoby zatrudnione w ramach elastycznych form zatrudnienia częściej zatrudniane są w sektorze prywatnym niż publicznym, otrzymują średnio niższe wynagrodzenie niż osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, częściej dotyka je bezrobocie oraz są bardziej skłonne do emigracji w celach zarobkowych. Z przywoływanych badań ankietowych wynika, że nie uważają one natomiast, aby były w większym stopniu obciążone obowiązkami w miejscu pracy oraz aby były w nim dyskryminowane.

Przeprowadzone analizy skłaniają zarazem do konkluzji, że elastyczne formy zatrudnienia umożliwiają przede wszystkim aktywizację zawodową osób, których zatrudnienie – na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – dla wielu przedsiębiorców nie byłoby (z różnych względów) pożądane.

Literatura

- Baranowska A., Lewandowski P., *Adaptacyjność do zmian gospodarczych*, [w:] *Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*, red. M. Bukowski, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008, s. 38-71.
- Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza społeczna*, 2011, www.diagnoza.com [dostęp: 25.01.2011].
- European Commission, *EUROPE 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, Brussels 2010.
- Eurostat 2011a, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/Employment_unemployment_ifs/data/database [dostęp: 18.01.2011].
- Eurostat 2011b, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/lfsq_esms.htm [dostęp: 18.01.2011].
- Hajn Z., 2003, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, IPiSS, Warszawa, s. 48-96.
- Ingham H., Ingham M., *Job creation and labour market flexibility: miracle or mirage on the Polish labour market?*, "Industrial Relations Journal" 2011, Vol. 42, Iss. 4, s. 339-357.
- Kopczewska K., Kopczewski T., Wójcik P., *Metody ilościowe w R. Aplikacje ekonomiczne i finansowe*, CeDeWu, Warszawa 2009.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011*, Warszawa 2009.

NPB, *Badanie ankietowe rynku pracy, Raport 2011*, Warszawa 2011.

Pissarides Ch., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B., Wasmer E., 2003, *Women in the Labour Force: How Well is Europe Doing?*, Open Access publications from Sciences Po, <http://ideas.repec.org/p/ner/sciepo/infohdl2441-9081.html> [dostęp: 19.01.2011].

Rada Monitoringu Społecznego, *Diagnoza społeczna: zintegrowana baza danych*, 2011, <http://www.diagnoza.com> [dostęp: 22.01.2011].

Rutkowski T., *Statystyka*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2004.

THE SOCIO-DEMOGRAPHIC STRUCTURE OF FLEXIBLY EMPLOYED IN POLAND AND IN OTHER EUROPEAN UNION COUNTRIES

Summary: The purpose of this article is to identify the socio-demographic characteristics of persons employed in the framework of flexible forms of employment in Poland and other countries of the European Union, including in particular the countries of Central-Eastern Europe. The analysis was conducted on the basis of Eurostat data, and in case of Poland, also the data from *Social Diagnosis* study were used. Conducted analysis allows to conclude that flexible forms of employment have become a popular and effective way to rise the employment level, especially among poorly educated and young people, both on the EU – and particularly – on the Polish labour market, where flexible forms of employment became most popular among all European Union countries.

Keywords: flexible forms of employment, the structure of employment.