

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

305

Ekonomia



Redaktorzy naukowi

Magdalena Rękas

Jerzy Sokołowski



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2013

Redaktor Wydawnictwa: Aleksandra Śliwka
Redakcja techniczna i korekta: Barbara Łopusiewicz
Łamanie: Małgorzata Czupryńska
Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:
www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,
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

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2013

ISSN 1899-3192
ISBN 978-83-7695-382-3

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp	13
Mieczysław Adamowicz, Paweł Janulewicz: Wykorzystanie analizy czynnikowej do oceny rozwoju społeczno-gospodarczego w skali lokalnej	15
Ewa Badzińska, Jakub Ryfa: Ekonomia wirtualnych światów – tendencje rozwoju	24
Tomasz Bernat: Egzogeniczne determinanty dominacji rynkowej na przykładzie Poczty Polskiej SA.....	37
Agnieszka Brelik, Marek Tomaszewski: Wybrane determinanty kształtujące współpracę innowacyjną przedsiębiorstw przemysłowych z jednostkami PAN i szkołami wyższymi na terenie Polski Północno-Zachodniej.....	50
Agnieszka Bretyn: Wybrane aspekty jakości życia młodych konsumentów w Polsce	62
Grzegorz Bywalec: Transformacja gospodarcza a regionalne zróżnicowanie ubóstwa w Indiach	73
Magdalena Cyrek: Determinanty zatrudnienia w usługach tradycyjnych i nowoczesnych – analiza regionalna.....	83
Sławomir Czech: Czy wokół państwa opiekuńczego toczy się jeszcze spór o wartości?.....	95
Sławomir Czetwertyński: Możliwości poznawcze prawa Metcalfe’a w określaniu wartości ekonomicznej sieci komunikacyjnych.....	108
Małgorzata Deszczka, Marek Wąsowicz: Polityka i strategia rozwoju Unii Europejskiej w koncepcji ekonomii zrównoważonego rozwoju	118
Karolina Dreła: Zatrudnienie nietypowe	129
Paweł Drobny: Ekonomia personalistyczna jako próba reorientacji ekonomii	142
Małgorzata Gajda-Kantorowska: Koszty bankructwa państwa	154
Małgorzata Gasz: Unia bankowa – w poszukiwaniu nowego paradygmatu na europejskim rynku bankowym	163
Małgorzata Gawrycka, Anna Szymczak: Zmiana struktury dochodów w Polsce w relacji kapitał–praca z uwzględnieniem sektorów gospodarki narodowej	174
Anna Golejewska: Innowacje i sposoby ich pomiaru na poziomie regionalnym	184
Mariusz Grębowiec: Zachowania nabywcze konsumentów na rynku usług bankowych w świetle badań	195

Urszula Grzega: Oszczędności i zadłużenie polskich gospodarstw domowych.....	207
Jarosław Hermaszewski: Sytuacja finansowa gminy a wybory bezpośrednie w gminach. Wstęp do badań.....	218
Elżbieta Jantón-Drozdowska, Maria Majewska: Wpływ globalizacji na wzrost poziomu specjalizacji w międzynarodowej wymianie handlowej..	228
Tomasz Jasiński, Agnieszka Ścianowska: Możliwości oddziaływania na wzrost gospodarczy poprzez kontrolę poziomu ryzyka kredytowego w bankach przy wykorzystaniu systemów sztucznej inteligencji.....	240
Renata Jedlińska: Atrakcyjność inwestycyjna Polski – wybrane aspekty.....	252
Andrzej Jędruchniewicz: Inflacja jako cel polityki pieniężnej NBP.....	264
Michał Jurek: Wykorzystanie analizy duracji i wypukłości w zarządzaniu ryzykiem stopy procentowej.....	276
Sławomir Kalinowski: Znaczenie eksperymentu w metodologii nauk ekonomicznych.....	287
Teresa Kamińska: Struktura branżowa bezpośrednich inwestycji zagranicznych a kryzys finansowy.....	299
Renata Karkowska: Siła oddziaływania czynników makroekonomicznych i systemowych na wielkość globalnej płynności.....	311
Anna Kasprzak-Czelej: Determinanty wzrostu gospodarczego.....	323
Krzysztof Kil, Radosław Ślusarczyk: Analiza wpływu polityki stóp procentowych EBC na stabilność sektorów bankowych w wybranych krajach strefy euro – wnioski z kryzysu.....	334
Iwona Kowalska: Rozwój badań z zakresu ekonomii edukacji w paradygmacie interdyscyplinarności nauki.....	348
Ryszard Kowalski: Dylematy interwencjonizmu w czasach kryzysu.....	358
Jakub Kraciuk: Kryzysy finansowe w świetle ekonomii behawioralnej.....	370
Hanna Kruk: Rozwój zrównoważony w Regionie Morza Bałtyckiego na przykładzie wybranych mierników w latach 2005-2010.....	380
Kazimierz W. Krupa, Irmina Jeleniewska-Korzela, Wojciech Krupa: Kapitał intelektualny jako akcelerator nowej ekonomii (tablice korelacyjne, pracownicy kluczowi).....	391
Anna Krzysztofek: Normy i standardy społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.....	401
Krzysztof Kubiak: Transakcje w procesie przepływu wiedzy w świetle nowej ekonomii instytucjonalnej.....	413
Paweł Kulpaka: Model konsumpcji permanentnej M. Friedmana a keynesowskie funkcje konsumpcji – empiryczna weryfikacja wybranych teorii na przykładzie Czech.....	423
Justyna Łukomska-Szarek, Marta Włóka: Rola kontroli zarządczej w procesie zarządzania jednostkami samorządu terytorialnego.....	434
Natalia Mańkowska: Konkurencyjność instytucjonalna – wybrane problemy metodologiczne.....	445

Joanna Mesjasz, Martyna Michalak: Percepcja zaangażowania przez adeptów zarządzania – szansą czy ograniczeniem dla współczesnych firm	457
Jerzy Mieszaniec: Innowacje nietechnologiczne w przedsiębiorstwach przemysłowych sektora wydobywczego	469
Aneta Mikula: Ubóstwo obszarów wiejskich w krajach Unii Europejskiej – demografia i rynek pracy	481
Grażyna Musialik, Rafał Musialik: Wartość publiczna a legitymizacja	492
Janusz Myszczyński: Wykorzystanie koncepcji <i>social savings</i> w określeniu wpływu sektora kolejowego na wzrost gospodarczy Niemiec w początkach XX w.	500
Aleksandra Nacewska-Twardowska: Zmiany w polityce handlowej Unii Europejskiej na początku XXI wieku	513
Anna Niewiadomska: Wydłużanie okresu aktywności zawodowej osób starszych w Polsce	524
Mariusz Nyk: Przeciętne wynagrodzenie a sytuacja na rynku pracy – przypadek województwa łódzkiego	536
Monika Pasternak-Malicka: Przesłanki ruchów migracyjnych Polaków z obszaru województwa podkarpackiego w kontekście kryzysu gospodarczego wywołanego kryzysem <i>subprime</i>	547
Jacek Pera: Budowa nowej architektury regulacyjnej w Europie jako element zarządzania ryzykiem niestabilności finansowej – rozwiązania pokryzysowe. Próba oceny i wnioski dla Polski	559
Renata Pęciak: Kryzysy w gospodarce w interpretacji Jeana-Baptiste’a Saya	573
Czesława Pilarska: Współczesny kryzys gospodarczy a napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych do Polski	584
Elżbieta Pohulak-Żołędowska: Innowacyjna nauka a źródła jej finansowania	601
Adriana Politaj: Pomoc publiczna na subsydiowanie zatrudnienia w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej	617
Marcin Ratajczak: Odpowiedzialny biznes w aspekcie osiągniętych korzyści ekonomicznych na przykładzie przedsiębiorstw agrobiznesu	628
Magdalena Rękas: Dieta w krajach Unii Europejskiej i czynniki wpływające na jej poziom – przegląd wybranych badań	638
Włodzimierz Rudny: Rozwiązania zintegrowane w modelach biznesowych	653
Krzysztof Rutkiewicz: Pomoc publiczna na działalność badawczo-rozwojową i innowacyjność przedsiębiorstw w polityce konkurencji Unii Europejskiej w latach 2004-2010	663
Katarzyna Skrzyszewska: Konkurencyjność krajów Regionu Morza Bałtyckiego w świetle międzynarodowych rankingów	675
Tadeusz Sporek: Ewolucja i perspektywy grupy BRICS w globalnej gospodarce	684

Aleksander Surdej: Inwestycje w szkolenia zawodowe w świetle teorii ekonomicznej.....	695
Piotr Szajner: Wpływ zmienności kursu walutowego na międzynarodową konkurencyjność polskiego sektora żywnościowego	706
Stanisław Ślusarczyk, Piotr Ślusarczyk, Radosław Ślusarczyk: Problem skuteczności i efektywności decyzji menedżerskich w firmie w zakresie formułowania i wdrażania strategii	716
Sylwia Talar, Joanna Kos-Łabędowicz: Polska gospodarka internetowa – stan i perspektywy	729
Monika Utzig: Aktywa finansowe gospodarstw domowych a koniunktura gospodarcza	744
Agnieszka Wałęga: Nierówności dochodowe w kontekście przystąpienia Polski do Unii Europejskiej	754
Grzegorz Wałęga: Wpływ spowolnienia gospodarczego na zadłużenie gospodarstw domowych w Polsce	766
Grażyna Węgrzyn: Formy zatrudnienia pracowników w Unii Europejskiej – aktualne tendencje	778
Barbara Wieliczko: Krajowa pomoc publiczna w UE w okresie obecnego kryzysu.....	790
Artur Wilczyński: Znaczenie kosztów alternatywnych w rachunku ekonomicznym gospodarstw rolnych	802
Renata Wojciechowska: Wieloznaczności językowe współczesnej ekonomii	813
Jarosław Wojciechowski: Ewolucja koncepcji funkcjonowania rynku w społecznej nauce Kościoła Katolickiego.....	823
Agnieszka Wojewódzka-Wiewiórska: Znaczenie lokalnych grup działania w budowaniu kapitału społecznego na obszarach wiejskich.....	834
Grażyna Wolska: Kodeksy etyczne jako instrument poprawnych relacji między podmiotem gospodarczym a konsumentem.....	844
Joanna Woźniak-Holecka, Mateusz Grajek, Karolina Sobczyk, Kamila Mazgaj-Krzak, Tomasz Holecki: Ekonomiczno-społeczne konsekwencje reklamy w segmencie leków OTC	853
Gabriela Wronowska: Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół wyższych w Polsce jako przykład bariery wejścia na rynek pracy... ..	861
Anna Wziętek-Kubiak, Marek Pęczkowski: Źródła i bariery ciągłości wdrażania innowacji przez polskie przedsiębiorstwa.....	872
Alfreda Zachorowska, Agnieszka Tylec: Instytucjonalna struktura rynku pracy w Polsce	884
Małgorzata Zielenkiewicz: Upodabnianie się krajów pod względem poziomu dobrobytu w procesie integracji europejskiej	895
Mariusz Zieliński: Demografia i aktywność zawodowa ludności a poziom bezrobocia w Unii Europejskiej.....	907
Jerzy Żyżyński: Gospodarka jako spójny system strumieni pieniądza a problem racjonalności pakietu fiskalnego.....	917

Summaries

Mieczysław Adamowicz, Paweł Janulewicz: The use of factor analysis for the assessment of socio-economic development on the local scale.....	23
Ewa Badzińska, Jakub Ryfa: The economy of virtual worlds – trend of development	36
Tomasz Bernat: Exogenous determinants of market dominance – Polish Post case	48
Agnieszka Brelik, Marek Tomaszewski: Selected determinants forming innovative partnership of traditional industrial companies with units of Polish Academy of Sciences and universities in north-western Poland.....	61
Agnieszka Bretyn: Selected aspects of quality of life of young consumers in Poland	72
Grzegorz Bywalec: Economic transformation and regional disparity of poverty in India.....	82
Magdalena Cyrek: Determinants of employment in traditional and modern services – regional analysis	94
Sławomir Czech: Is the welfare state’s dispute over values still alive?	107
Sławomir Czetwertyński: Cognitive possibilities of Metcalfe’s law in defining the economic value of communication networks	117
Małgorzata Deszczka, Marek Wąsowicz: Policy and development strategy in the European Union in the conception of economics of sustainable development	128
Karolina Dreła: Untypical employment.....	141
Paweł Drobny: Personalist economics as an attempt at economics reorientation	153
Małgorzata Gajda-Kantorowska: Costs of sovereign default.....	162
Małgorzata Gasz: Bank Union – in search of a new paradigm on the European banking market.....	173
Małgorzata Gawrycka, Anna Szymczak: Change of income framework in capital-labour scheme in Poland, including the sector of national economy	183
Anna Golejewska: Innovations and the way of their measure at the regional level.....	194
Mariusz Grębowiec: Purchasing behavior of consumers on banking service market in the light of research	206
Urszula Grzega: Savings and debt of Polish households.....	217
Jarosław Hermaszewski: Financial situation of a commune vs. local elections. Introduction to the study	227
Elżbieta Jantón-Drozdowska, Maria Majewska: The impact of globalization on a higher specialization level in international exchange of goods ...	239
Tomasz Jasiński, Agnieszka Ścianowska: Banks’ possibilities of influencing macroeconomic growth by the use of neural network systems in the credit risk control	250

Renata Jedlińska: Investment attractiveness of Poland – selected issues	263
Andrzej Jędruchniewicz: Inflation as a target of monetary policy of NBP ...	275
Michał Jurek: Use of duration and convexity analysis in interest rate risk management.....	286
Sławomir Kalinowski: The role of the controlled experiment in the methodology of economy	298
Teresa Kamińska: Economic activity structure of foreign direct investment and financial crisis	310
Renata Karkowska: The impact of macroeconomic and systemic factors on the global liquidity	322
Anna Kasprzak-Czelej: Determinants of economic growth	333
Krzysztof Kil, Radosław Ślusarczyk: The analysis of influence of the ECB interest rates' policy on a stability of bank sectors in selected countries of the eurozone – conclusions from the crisis.....	347
Iwona Kowalska: Development of research in the field of economics of education within the paradigm of interdisciplinarity of science	357
Ryszard Kowalski: The dilemmas of interventionism in times of crisis	369
Jakub Kraciuk: Financial crises in the light of behavioural economics.....	379
Hanna Kruk: Sustainable development in the Baltic Sea Region based on chosen indices in years 2005-2010	390
Kazimierz W. Krupa, Irmína Jeleniewska-Korzela, Wojciech Krupa: Intellectual capital as an accelerator of the new economy (correlation tables, key employees)	400
Anna Krzysztofek: Norms and standards of social responsibility in enterprises	412
Krzysztof Kubiak: Transactions in the flow of knowledge in the light of new institutional economics	422
Paweł Kulpaka: M. Friedman's permanent consumption model and Keynesian consumption functions – empirical verification of selected theories on the example of Czech.....	433
Justyna Łukomska-Szarek, Marta Włóka: The role of management control in management process of local self-government units.....	444
Natalia Mańkowska: Institutional competitiveness – selected methodological issues	456
Joanna Mesjasz, Martyna Michalak: Understanding the engagement by management adepts – a chance or a limitation for contemporary business	468
Jerzy Mieszaniec: Non-technological innovations in the industrial enterprises of mining sector.....	480
Aneta Mikula: Poverty of rural areas in the European Union member states – demography and labor market	491
Grażyna Musialik, Rafał Musialik: Public value and legitimacy	499

Janusz Myszczyzyn: Use of social savings concept in defining the role of railway sector on the economic growth in Germany in the early twentieth century	512
Aleksandra Nacewska-Twardowska: Changes in trade policy of the European Union at the beginning of the twenty-first century	523
Anna Niewiadomska: Extending the period of professional activity of the elderly in Poland	535
Mariusz Nyk: Average salary and the situation on the labour market – case of Łódź Voivodeship	546
Monika Pasternak-Malicka: Reasons form migration of Poles from Subcarpathian Voivodeship in the context of the economic crisis caused by the subpreme crisis	558
Jacek Pera: Construction of a new regulatory architecture in Europe as an element of financial instability risk management – post-crisis solutions. Attempt of assessment and implications for Poland.....	572
Renata Pęciak: Crises in the economy in the interpretation of Jean-Baptiste Say	583
Czesława Pilarska: The contemporary economic crisis and foreign direct investment inflow into Poland	600
Elżbieta Pohulak-Żołędowska: Innovations in science and their financial sources	616
Adriana Politałaj: State aid for subsidizing of employment in Poland and in selected countries of the European Union	627
Marcin Ratajczak: Responsible business in the context of economic benefits gained on the example of agribusiness enterprises.....	637
Magdalena Rękas: Fertility rate in the European Union states and factors influencing the rate – review of selected surveys	652
Włodzimierz Rudny: Solution-based business models.....	662
Krzysztof Rutkiewicz: State aid for Research & Development & Innovation activities of enterprises in the European Union’s competition policy in the period 2004-2010.....	674
Katarzyna Skrzyszewska: Competitiveness of the Baltic Region countries in the context of international rankings	683
Tadeusz Sporek: Evolution and perspectives of BRICS group in the global economy.....	694
Aleksander Surdej: Investments in VET programmes: framework for an economic analysis	705
Piotr Szajner: The impact of exchange rated volatility on the competitiveness of Polish food sector on international markets	715
Stanisław Ślusarczyk, Piotr Ślusarczyk, Radosław Ślusarczyk: The problem of efficacy and effectiveness in the formulating and implementing of strategy decision making process	728

Sylwia Talar, Joanna Kos-Łabędowicz: Polish Internet economy – current state and future perspectives	743
Monika Utzig: Households' financial assets and economic prospect.....	753
Agnieszka Wałęga: Income inequality in the context of accession of Poland to the European Union	765
Grzegorz Wałęga: Impact of economic slowdown on households' debt in Poland	777
Grażyna Węgrzyn: Employment forms in the European Union – current trends.....	789
Barbara Wieliczko: State aid in the European Union in the period of the current crisis.....	801
Artur Wilczyński: The impact of opportunity costs on farms profitability.....	812
Renata Wojciechowska: Linguistic ambiguities of contemporary economics	822
Jarosław Wojciechowski: Evolution of free market concept in social teaching of the Catholic Church.....	833
Agnieszka Wojewódzka-Wiewiórska: The significance of local action groups in formation of social capital in rural areas	843
Grażyna Wolska: Ethical codes as a tool of correct relations between a firm and a consumer	852
Joanna Woźniak-Holecka, Mateusz Grajek, Karolina Sobczyk, Kamila Mazgaj-Krzak, Tomasz Holecki: Marketing of OTC medicines in Poland on the example of television advertising	860
Gabriela Wronowska: Expectations of employers towards graduates of universities in Poland as an example of barriers to enter the labor market	871
Anna Wziętek-Kubiak, Marek Pęczkowski: Sources and barriers of persistence of innovation of Polish manufacturing companies	883
Alfreda Zachorowska, Agnieszka Tylec: Institutional structure of the labor market in Poland	894
Małgorzata Zielenkiewicz: Convergence of the countries in terms of social welfare in the process of European integration	906
Mariusz Zieliński: Demography and economically active population vs. the level of unemployment in the European Union.....	916
Jerzy Żyżyński: Economy as a consistent system of money flows vs. the issue of fiscal pact rationality	931

Karolina Drela

Uniwersytet Szczeciński

ZATRUDNIENIE NIETYPOWE

Streszczenie: Mimo że liczba pracowników w zatrudnieniu niestandardowym znacznie wzrosła w ciągu ostatnich dwóch dekad, nadal uznawane jest ono za „nietypowe” zatrudnienie. Istotne wydaje się uregulowanie prawne wszystkich rodzajów nietypowego zatrudnienia, z wyraźnym ich wyodrębnieniem w odpowiednich kodeksach. Można więc stwierdzić, iż niezwykle ważne jest zatem dokonanie zmian w przepisach prawa polskiego, przełamanie stereotypów i wykluczenie obecnych barier w stosowaniu elastycznych form zatrudnienia.

Słowa kluczowe: rynek pracy, zatrudnienie nietypowe, elastyczne zatrudnienie.

1. Wstęp

Zatrudnienie nietypowe jest wynikiem podziału standardowych stosunków pracy oraz pojawienia się nowych form pracy z w niepełnym wymiarze godzin, na co dzień, na czas określony, pracowników tymczasowych, pracujących na własny rachunek, niezależnych lub pracujących w domu i telepracowników – by wymienić tylko te kilka rodzajów. Mimo że liczba pracowników w zatrudnieniu niestandardowym znacznie wzrosła w ciągu ostatnich dwóch dekad, nadal jest ono uznawane za „nietypowe” zatrudnienie.

Celem niniejszego tekstu jest przedstawienie problemu braku właściwego uregulowania prawnego nietypowego zatrudnienia oraz konsekwencji interpretacji definicji alterpracy przez przedsiębiorców i pracobiorców. Autor przeprasza, jeżeli niektóre z omawianych kwestii, ze względu na ograniczenie długości pracy, wydadzą się potraktowane nie dość szczegółowo.

2. Problemy z definicją zatrudnienia nietypowego

W systemie prawnym nie ma uniwersalnej definicji zatrudnienia. Na przykład definicja zatrudnienia, która została zawarta w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹, określa zakres tego pojęcia

¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004, *O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, DzU 2008 nr 69 poz. 415 (U).

w następujący sposób: zgodnie z przepisem pkt 43 ust. 1 art. 2 powyższego aktu zatrudnienie to wykonanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą. A zatem zatrudnienie sprowadza się tu do wybranych form wykonywania pracy. Oczywiście powyższa ustawowa definicja zatrudnienia nie ma w żaden sposób charakteru wiążącego dla całego systemu prawnego, jednak należy stwierdzić, że jest ona dość wąska².

Z prawnego punktu widzenia, w szczególności prawa pracy, wydaje się, że należałoby przyjąć założenie, iż o zatrudnieniu można mówić wtedy, gdy praca (usługa) jest wykonywana przez człowieka na rzecz innego podmiotu, a więc gdy jest się przezeń zatrudnionym (zaangażowanym), choć nie tylko jako pracownik w celach zarobkowych. A zatem nie chodziłoby tu raczej o to, aby pojęcie „zatrudnienie” rozumieć na tyle szeroko, żeby w jego zakres włączyć wszelkie formy osobistego wykonywania pracy w celu uzyskania dochodu, takie zaś znaczenie terminu „zatrudnienie” funkcjonuje w języku polskim w powszechnym użyciu i oznacza zarobkowanie własną pracą³. Dlatego zatrudnienie typowe traktowane jest jako typowa praca (zatrudnienie pracownicze), wykonywana w pełnym wymiarze czasu, w stałych godzinach i obejmująca powszechne dobowe i tygodniowe normy czasu pracy⁴.

Rozważając jednak nietypowe zatrudnienie (określane także jako elastyczne czy alterpraca), ustawodawca nie posługuje się pojęciem zatrudnienia niepracowniczego, które w obowiązującym systemie prawnym nie występuje. W orzecznictwie z kolei przyjmuje się dwa znaczenia tego pojęcia⁵: 1) jako negacja dla zatrudnienia pracowniczego szczególnie przy okazji orzecznictwa z zakresu ubezpieczeń społecznych dla pokazania pracowniczego tytułu ubezpieczenia i niepracowniczego tytułu ubezpieczenia; 2) dla pozytywnego określenia różnych rodzajów zatrudnienia niepracowniczego, opatrując zatrudnienie niepracownicze stosownym dodatkiem, np. typu służbowego (administracyjnoprawnego), ustrojowo-prawnego, czy penalno-prawnego; zaznaczając zarazem, że wykorzystuje się przyjęty w doktrynie

² Niewątpliwie można byłoby zasadnie argumentować, że w ustawie o Narodowym Planie Rozwoju ustawodawca używa terminu „zatrudnienie” w takim znaczeniu, które obejmuje również pracę na własny rachunek; Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004, O Narodowym Planie Rozwoju, DzU 2004, nr 116, poz. 1206; A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Difin, Warszawa 2011, s. 71.

³ A. Musiała, wyd. cyt., s. 70.

⁴ Świadczone jest ono zwykle w określonym miejscu i pod nadzorem pracodawcy. Dlatego zatrudniając pracownika, pracodawca powinien przestrzegać Kodeksu pracy, jeżeli jest to umowa o pracę. Trzeba pamiętać, że organem, który zajmuje się kontrolą pracowników w przypadku umowy o pracę, jest Państwowa Inspekcja Pracy. Źródłami prawa pracy mogą być też układy zbiorowe pracy zawierane pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi. Układy takie mogą w sposób bardziej korzystny określać uprawnienia pracownicze uregulowane w Kodeksie pracy lub innych przepisach; K. Dreła, A. Sokół, *Formy zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach. Jak zatrudniać?*, Wyd. CeDeWu, Warszawa 2011, s. 32.

⁵ B. Krzyżków, *Zatrudnienie niepracownicze typu administracyjnoprawnego, ustrojowego, osób pracujących na własny rachunek i w ramach wolontariatu w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2008, nr 2, s. 22.

podział tego zatrudnienia na cztery rodzaje: cywilnoprawny, penalno-prawny, ustrojowo-prawny oraz administracyjnoprawny⁶.

W ramach stosunków cywilnoprawnych wykonywana jest praca różnego rodzaju. Nierzadko na bazie umowy cywilnoprawnej następuje świadczenie pracy właściwie o identycznym zakresie, jak praca wykonana na podstawie umowy o pracę. Dopuszcza się taką możliwość, jeżeli organizacja pracy (usług) w ramach umowy cywilnoprawnej jest inna niż występująca w stosunku pracy. Owe odmienności w organizacji pracy świadczonej na podstawie umowy cywilnoprawnej mogą dotyczyć różnych aspektów, zawsze powinny jednak wyrażać się w wyłączeniu poleceń konkretyzujących świadczenie pracy, chodzi bowiem o organizację pracy, gdzie wykonawca nie podlega poleceniom konkretyzującym jego obowiązki⁷.

Zatrudnienie o charakterze cywilnoprawnym zachodzi wówczas, gdy podmioty świadczą pracę w warunkach określonych przepisami prawa cywilnego. Może to jednak następować na podstawie tzw. umów nazwanych czy też umów nienazwanych. Najczęściej spotyka się przypadki świadczenia pracy na podstawie takich cywilnoprawnych umów nazwanych, jak np.: umowa o dzieło czy umowa agencyjna.

Często umowy dla stosunków cywilnoprawnych podobnych do stosunku pracy zawiera się na podstawie przepisów art. 353 i 750 Kodeksu cywilnego⁸ i są to umowy nienazwane, kształtowane wolą stron na zasadzie swobody umów⁹. Należy podkreślić, że stosunki zatrudnienia cywilnoprawnego nie tworzą zamkniętego katalogu, a wiele z nich powstaje właśnie z umów nienazwanych, które cechuje brak wyodrębnionego zespołu przepisów prawnych bezpośrednio stosowanych¹⁰.

A zatem, mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, że poza takimi klasycznymi umowami cywilnoprawnymi o świadczenie pracy, umowami nazwanymi jak umowa agencyjna czy umowa o dzieło, pojawiają się w coraz szerszym zakresie nowe umowy cywilne, z których część ma ustawową nazwę i fragmentaryczną

⁶ W przypadku zatrudnienia niepracowniczego cywilnoprawnego chodzi o świadczenie pracy na warunkach określonych przepisami prawa cywilnego, na podstawie umów zarówno nazywanych (np. umowa agencyjna), jak i nienazwanych, np. umowa o świadczenie usług z art. 750 Kodeksu cywilnego. Co się zaś dotyczy niepracowniczego zatrudnienia typu administracyjno-prawnego, idzie o zatrudnienie funkcjonariuszy tzw. służb mundurowych, a status prawny tych podmiotów jest normowany przepisami prawa administracyjnego. W odniesieniu do zatrudnienia niepracowniczego penalno-prawnego należy powiedzieć, że łączy się ono z pracą osób pozbawionych wolności w wyniku wyroku sądu karnego. Wreszcie co do zatrudnienia niepracowniczego ustrojowoprawnego trzeba wskazać, że wiąże się ono z zatrudnieniem regulowanym przez przepisy należące do prawa konstytucyjnego – najczęściej podaje się tu przykład prezydenta RP oraz posłów i senatorów zawodowych; Ustawa z dnia 23.04.1964 r., *Kodeks cywilny*, DzU 1964, nr 16, poz. 93, z późn. zm.; M. Jakubek, *Kodeks Cywilny* art. 750 stan przepisów na dzień 1 VI 2007 r., Lubelskie Wydawnictwa Prawnicze, Lublin 2007, s. 125 i 64.

⁷ Z. Kuboń, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Difin, Warszawa 2005, s. 79.

⁸ Kodeks cywilny, Ustawa...

⁹ A. Musiała, *op. cit.*, s. 79.

¹⁰ Z. Radwański, *Teoria umów*, PWN, Warszawa 1977, s. 242.

regulację prawną (są to również umowy nazwane), inne zaś to typowe umowy nienazwane. Trzeba przy tym podkreślić, że ów istotny stopień zróżnicowania cywilnoprawnych form świadczenia pracy wynika między innymi z tego, że rozwój podstaw zatrudnienia cywilnoprawnego obejmuje różne kręgi wykonawców pracy (usług)¹¹.

Na podstawie analizy rzeczywistości społeczno-gospodarczej można zauważyć, iż w modelowym ujęciu opisywane zatrudnienie niepracownicze mające za przedmiot świadczenie pracy musi być wykonywane: osobiście, w sposób ciągły, w warunkach podporządkowania ekonomicznego. Zbudowane jest ono na nienazwanej cywilnoprawnej umowie o świadczenie usług z art. 750 Kodeksu cywilnego¹², do której odpowiednio stosuje się przepisy o zleceniu. W tym miejscu wypada zastanowić się nad relacją pozostałych umów zatrudnieniowych prawa cywilnego w stosunku do przyjętego modelu. Chodzi o umowy: o zarządzanie, o staż, o pracę wolontarystyczną, o pracę nakładczą, o dzieło czy umowę agencyjną¹³.

Jeśli chodzi o zagadnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, trzeba powiedzieć, że jest ono dość nieudolnie do przepisów kodeksu pracy wprowadzone. Należy przyznać, że sytuacja prawna niepracowniczo zatrudnionego w zakresie powyższych warunków została zrównana z sytuacją prawną pracownika. Warto jednak pamiętać, że w przeciwieństwie do właściwych międzynarodowych regulacji prawnych bezpieczeństwo i higiena pracy niepracowniczo zatrudnionego w polskim kodeksie pracy unormowana jest wąsko, bo poza jej zakresem znajduje się np. tematyka czasu pracy, która ma przecież równie istotny walor ochronny zdrowia i życia. A zatem nawet jeśli modelowo ujęty niepracowniczo zatrudniony został objęty pracowniczym unormowaniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, to i tak pozostaje nieuregulowana kwestia choćby jego czasu pracy czy wypoczynku¹⁴.

Zjawisko zatrudnienia niepracowniczego znajduje szczególne mocne oparcie w zasadzie swobody umów. Ta właśnie zasada, stanowiąca zresztą jeden z fundamentów prawa cywilnego, daje podstawę do tego, aby strony mogły w określonych granicach dowolnie układać swój stosunek prawny. Jednak trzeba zważyć, że wprowadzając do stosunku zatrudnienia niepracowniczego regulacje ochronne, w pewnym sensie ogranicza się tę zasadę – chodzi bowiem o swoiste jej limitowanie. Problem, jaki wyłania się w tej sytuacji, dotyczy tego, czy istnieje wystarczająca podstawa dla owego typu działania, biorąc pod uwagę niebagatelne znaczenie zasady swobody umów w kontekście stosunków cywilnoprawnych oraz to, czy rzeczywiście wprowadzenie owych regulacji ochronnych należy pojmować jako ograniczenie zasady swobody umów¹⁵.

¹¹ Np.: menedżerów (zwłaszcza menedżerów najwyższych szczebli zarządzania), personel medyczny samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej czy personel pomocniczy (np. sprzątaczkę).

¹² Kodeks cywilny, Ustawa...

¹³ A. Musiała, *op. cit.*, s. 81.

¹⁴ *Ibidem*, s. 138.

¹⁵ *Ibidem*, s. 225.

3. Elastyczne formy zatrudnienia

Elastyczność zatrudnienia w teorii ekonomii rozumiana jest najczęściej jako elastyczność popytu na pracę i oznacza możliwość zmiany liczby zatrudnienia ze względu na czynniki, które je determinują, np. rentowność produkcji, koszty pracy czy wydajność, zaś uelastycznianie zatrudnienia w przedsiębiorstwie prowadzi w skali makroekonomicznej do swobodniejszego osiągnięcia równowagi na rynku pracy¹⁶. Można powiedzieć, że uelastycznianie zatrudnienia to odchodzenie od paradygmatu stałego zatrudnienia, związanego z dominacją stabilnych miejsc pracy, pełnoetatowością i zatrudnianiem na czas nieokreślony, stwarzające dla przedsiębiorstwa szansę na pokonywanie przez nie trudności w dopasowywaniu się do zmieniających warunków jego funkcjonowania przy zachowaniu konkurencyjności. Sprowadza się ono przede wszystkim do poszerzenia autonomii i odpowiedzialności za pracę samodzielnych wykonawców¹⁷.

Rozpatrując zatrudnienie nietypowe, trzeba zauważyć, że podstawowym kierunkiem przemian w gospodarce są zmiany zatrudnienia w poszczególnych jej sektorach. Po odpływie ludności z rolnictwa do przemysłu w ostatnich latach następuje systematyczny przepływ siły roboczej do sektora usług¹⁸. P. Sadler tak określa te właściwości: usługi nie dają się magazynować, usługę ocenia się dopiero po jej wykonaniu, stąd konieczne jest określenie standardu i zaufanie, że będzie on dotrzymany, niewłaściwie wykonanej usługi nie można zamienić na inną, co najwyżej można zaoferować rekompensatę, usługi świadczy się w różnych miejscach, często tam, gdzie są klienci, co ogranicza możliwości nadzoru nad pracownikami, w procesie świadczenia usług następuje kontakt z klientem, wymagający komunikatywności i uwzględnienia jego życzeń i oczekiwań, co wpływa na cenę usługi¹⁹. Warunki pracy w sektorze usług powodują zapotrzebowanie na nietypowe formy zatrudnienia, np. w niepełnym wymiarze czasu. Przemiany gospodarcze w sektorach gospodarki mają więc znaczny wpływ na rozwój elastycznych form zatrudnienia.

Ważną przyczyną, zwłaszcza na polskim rynku pracy, determinującą rozwój elastycznych form zatrudniania, jest niewątpliwie dążenie do ograniczania kosztów związanych z zatrudnieniem, zarówno przez zmniejszanie bezpośrednich obciążeń związanych np. z opłacaniem składek emerytalno-rentowych, jak i poprzez możli-

¹⁶ B. Kalinowska, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2004, s. 194.

¹⁷ M. Gableta, *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2003, s. 125.

¹⁸ Usługi charakteryzują się dużym zróżnicowaniem i wymagają od pracujących bardzo różnych kwalifikacji, od najwyższych w sektorze informatycznym czy finansowym, do bardzo prostych, np. przy utrzymywaniu porządku i czystości. Swoiste cechy realizacji usług wymuszają inną organizację pracy; E. Bąk, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 12.

¹⁹ P. Sadler, *Zarządzanie w społeczeństwie postindustrialnym*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1997, s. 98.

wość szybszego reagowania na zmieniającą się koniunkturę czy sezonowość w danej branży²⁰.

Innymi powodami warunkującymi stosowanie niestandardowych form zatrudnienia jest odchodzenie od tradycyjnego podziału ról w rodzinie, gdzie kobiety zajmowały się prowadzeniem domu, rosnące aspiracje zawodowe kobiet spowodowały ich wejście na rynek pracy i godzenie obowiązków rodzinnych. To wpłynęło na zatrudnienie w niepełnym wymiarze²¹.

Konkludując, we współczesnej gospodarce rynkowej polityka zatrudnienia realizuje się na wielu poziomach, ale podstawowe znaczenie ma właśnie poziom mikroekonomiczny – poziom przedsiębiorstwa charakteryzujący się znacznym zakresem autonomii. Polityka zatrudnienia w przedsiębiorstwie podporządkowana jest jego misji i strategiom rozwojowym; to podporządkowanie oznacza zamierzone i opłacalne dla przedsiębiorców preferowanie tych grup zawodowo-kwalifikacyjnych, które z punktu widzenia celów przedsiębiorstwa mają znaczenie najistotniejsze²².

Dowody empiryczne świadczące o tym, czy alternatywne formy zatrudnienia powodują lepsze czy gorsze konsekwencje dla pracownika niż tradycyjne formy, są niejednoznaczne, a istniejące formy zatrudnienia elastycznego, które różnią się pod względem stosunków zatrudnienia, należy analizować rozdzielnie. Pierwszą formę zatrudnienia elastycznego stanowi ta oparta na tradycyjnym stosunku: pracownik–pracodawca (np. pracownicy sezonowi), drugą grupą oparta na stosunku: pracownik–pracodawca–klient (np. pracownicy agencji pracy tymczasowej, osoby zatrudnione przez firmy konsultingowe), trzecią: pracownik–klient (np. niezależni wykonawcy, samozatrudnieni konsultanci). Różnica istnieje również pomiędzy tymi, którzy zatrudnieni są z własnego wyboru, i tymi, którzy z konieczności bądź przymusu zdecydowali się na pracę czasową²³.

Kolejny czynnik związany jest z indywidualnymi cechami osób pracujących na podstawie umowy czasowej²⁴. Zatrudnianie niepełnowymiarowe pozwala na dosto-

²⁰ E. Bąk, *op. cit.*, s. 13.

²¹ Procesy technologiczne wymuszają system pracy zmianowej. Specyfika niektórych zawodów, np. doradców podatkowych, prawników, wymaga stosowania umów cywilnoprawnych, wydłużenie nauki ludzi młodych wpływa na opóźnienie pełnej zdolności podjęcia pracy, w trakcie nauki podejmują zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu lub agencjach pracy tymczasowej.

²² T. Oleksyn, *Współczesne tendencje polityki zatrudnienia w krajach rozwiniętej gospodarki rynkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 9.

²³ Należy też wspomnieć o Ustawie o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z 1 lipca 2009 roku. Choć wymienione zapisy ustawy powinny motywować pracodawców do korzystania z elastycznych form zatrudnienia, to skala ich stosowania nie wybija się na tle innych narzędzi. Nasuwa to pewne wątpliwości co do świadomości lub rzeczywistych możliwości pracodawców wykorzystania tej metody optymalizacji; Ustawa z dnia 1 lipca 2009, *O łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców*, DzU 2009, nr 125 poz. 1035; M. Dawid-Sawicka, *Rekrutacja czy stagnacja?*, „Personel i Zarządzanie” 2012, nr 5/266, s. 30.

²⁴ M. Dobrowolska, *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice 2006, s. 218.

sowanie czasu pracy do indywidualnych potrzeb, umożliwia lepsze łączenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym, doskonaleniem zawodowym, hobby czy też funkcjami społecznymi. Praca taka może ułatwić absolwentom szkół wchodzenie na rynek pracy, a pod koniec kariery zawodowej umożliwia płynne przejście na emeryturę. Szczególnym zainteresowaniem forma ta cieszy się wśród kobiet wychowujących dzieci oraz osób w starszym wieku²⁵, a także osób niepełnosprawnych.

Przechodzenie dotychczasowych pracowników w sferę zatrudnienia na własny rachunek jest niejednokrotnie działaniem pozornym. Pracodawcy bowiem, stojąc w obliczu wyzwań elastycznego przedsiębiorstwa, „proponują” pracownikom zakładanie jednoosobowych działalności gospodarczych, których przedmiotem jest wykonywanie tej samej pracy, jaką owi pracownicy wykonywali w ramach zatrudnienia pracowniczego. Chodzi więc o sytuację, w której osoba fizyczna (były pracownik) prowadzi działalność gospodarczą polegającą na wykonywaniu dotychczasowych obowiązków pracowniczych w warunkach podporządkowania co do miejsca, czasu i sposobu świadczenia pracy²⁶. Pracujący na własny rachunek to często osoby bardzo biedne, bliskie wręcz społecznego marginesu, a jednocześnie wskazuje się na ścisłą korelację pomiędzy pewnymi formami subkontraktu, pracą jako pozorny przedsiębiorca i zatrudnieniem w czarnej strefie gospodarki²⁷.

Należy mieć świadomość, że tego rodzaju przypadki nie należą do rzadkości, czego dowodzi nie tylko lektura prasy, ale również wyniki wywiadów z inspekcją pracy. Można z przekonaniem stwierdzić, że często występują sytuacje, w których przekształcenie stosunku pracy w jednoosobową działalność gospodarczą jest dokonywane pod naciskiem pracodawców²⁸. Zdaniem A. Zolla, byłego rzecznika praw obywatelskich, tego rodzaju zachowania pracodawców, wynikające z ich silniejszej pozycji i sytuacji na rynku pracy, mają charakter patologii i stanowią naruszenie praw człowieka²⁹.

4. Badania niestandardowych form zatrudnienia według instytucji³⁰

Niestandardowym formom zatrudnienia poświęcono wiele uwagi i prowadzono na ich temat badania na rynkach pracy wielu krajów. Pomiar elastyczności rynku pracy

²⁵ E. Bąk, *op. cit.*, s. 41.

²⁶ E. Kryńska, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPISS, Warszawa 2003, s. 82.

²⁷ A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa 1997, s. 169.

²⁸ D. Styczek, *Zapomnijcie o etacie*, „Business Week” 2002, nr 9, s. 58.

²⁹ M. Bednarek, *Czas ucywilizować samozatrudnienie*, „Rzeczpospolita” 2004, nr 152, 01.07.2004.

³⁰ Ze względu na ograniczoną objętość pracy, autor przedstawił wybrane wyniki tylko kilku badań dotyczących tematyki przedmiotu. Wyniki badań autora zostały zaprezentowane w jego innych publikacjach dotyczących elastyczności zatrudnienia.

okazał się jednak niezwykle trudny ze względu na szeroki wymiar problemu. Zwiększenie liczby miejsc pracy i wprowadzanie ochrony pracowników przed zwolnieniami z jednej strony, z drugiej strony – pracodawcy, którzy mają regulować zatrudnienie do aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa. Badania te zajmują się najczęściej analizą oczekiwań stron zainteresowanych i wpływu praw gospodarki rynkowej na rozwój elastycznego zatrudnienia, lecz nie dają odpowiedzi na wiele pytań³¹.

Jak już wspomniano, żadna instytucja rządowa nie prowadzi cyklicznych badań liczby, rozmiaru wykorzystania niestandardowych form zatrudnienia. Główny Urząd Statystyczny³² dostarcza informacji o liczbie zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu i liczbie godzin przepracowanych w danym tygodniu. W 2004 roku GUS przeprowadził jednorazowy projekt i wyniki tego badania opisano w publikacji „Typowe i nietypowe formy zatrudnienia w Polsce w roku 2004”³³. Przebadano 20 055 osób pracujących, czyli też pracodawców i pracujących na własny rachunek. Opierając się na tym badaniu, należy stwierdzić, że najbardziej popularną formą niestandardowego zatrudnienia była praca w nietypowym wymiarze czasu. W 2004 roku pracowało tak 10,5% wszystkich zatrudnionych, w tym 8,1% mężczyzn i 13,4% kobiet. Zatrudnienie na część etatu jest najczęściej wykorzystywane przez kobiety i mieszkańców wsi aniżeli miast, powodem była większa liczba obowiązków we własnym gospodarstwie rolnym. W nietypowym wymiarze czasu pracy 29% pracujących podjęło pracę z najniższym wynagrodzeniem z powodu niemożności znalezienia pracy na pełny etat. Podejmowały ją osoby w wieku 15-24 lat i 55 lat i więcej; dominujący młody wiek wskazuje, że wysokie bezrobocie i mała liczba ofert pracy powodują, że zatrudnienie na część etatu jest jedyną możliwością wejścia na rynek pracy. Osoby starsze godziły pracę z opieką nad członkami rodziny; inne powody wyboru takiego rodzaju zatrudnienia to choroba, nauka lub niepełnosprawność.

Analizie poddano pracę w domu, która nie jest w Polsce popularna. W badanym okresie w tej formie zatrudnienia pracowało 2,8%, z tego większość stanowiły kobiety – 54,7% wszystkich pracujących; mieszkańcy miast stanowili 66,9%. Najczęściej w domu pracowały osoby w średnim wieku z wykształceniem wyższym. Oznacza to, że praca w domu rzadziej dotyczy prostych prac technicznych (chałupnictwo), częściej zaś pracę na odległość (telepracę) wykonują osoby o specyficznych zawo-

³¹ W Polsce takie badania przeprowadzane są np. przez urzędy pracy w ramach programów propagujących stosowanie elastycznego zatrudnienia. Analiza tych badań opisuje, kto korzysta z zatrudnienia atypowego, czy w jakich sektorach gospodarki ma miejsce to zatrudnienie. Badania zajmują się problemem zatrudniania matek wychowujących dzieci lub powracających na rynek pracy osób, które muszą godzić obowiązki rodzinne z pracą, a także osób powyżej 45 lat. Analizowane są warunki oferowanej pracy i to, jakich kwalifikacji oczekuje się od pracowników. Nieznany jest natomiast dokładny rozmiar stosowania elastycznego zatrudnienia, formy umów, jakie są zawierane, i płace, jakie są oferowane.

³² Główny Urząd Statystyczny nie prowadzi statystyk dotyczących poszczególnych form niestandardowego zatrudnienia. Raporty opisują tylko zalety i wady stosowania elastycznego zatrudnienia, uwarunkowania prawne bądź bariery rozwoju takiego zatrudnienia.

³³ *Typowe i nietypowe formy zatrudnienia w Polsce w roku 2004*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005.

dach, zatrudnione w takich sektorach, jak księgowość, marketing, obsługa prawna, administracyjna, informatyczna. Zawody te wymagają większych umiejętności, co powoduje, że im wyższe wykształcenie, tym większa możliwość znalezienia pracy tego typu³⁴.

W omawianym badaniu praca na wezwanie została określona jako praca bez ustalenia określonej, zagwarantowanej liczby godzin do przepracowania – pracownik stawia się w pracy, gdy istnieje taka konieczność. W Polsce taki rodzaj zatrudnienia jest mało popularny, a w badanym okresie pracowało w takiej formie 3,1% badanych: częściej mężczyźni (70%) i mieszkańcy miast – 80,2%. Wykształcenie nie miało wpływu na wielkość zatrudnienia w tego typu zawodach, ale osoby z wyższym wykształceniem mogły negocjować warunki pracy korzystniejsze dla siebie, a te z niższym przyjmowały ją na warunkach pracodawców.

Badania wskazały, że na własny rachunek pracowało 2892 tys. respondentów, z tego 89,7% pracowało dla więcej niż jednego odbiorcy pracy, 4,7% przyznało, że pracowało głównie dla jednego klienta, 5,6% pracujących świadczyło pracę wyłącznie dla jednego zleceniodawcy. Nie mogło decydować o swoich warunkach pracy 3,4%, pozostali przeważnie mieli wpływ na sposób wykonywania pracy i na rozkład czasu pracy. Dość powszechne jest, że taka forma pracy wymuszana jest przez pracodawców. Zamiast zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę, zmusza się go do otworzenia własnej działalności gospodarczej i ponoszenia kosztów zabezpieczenia społecznego. Jest to sposób na ominięcie wysokich w Polsce kosztów pracy, pracownik i tak pracuje w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (zleceniodawcę) w ustalonych przez niego godzinach i pod jego nadzorem. Dotyczyło to osób, dla których sytuacja na rynku pracy była najtrudniejsza, a płaca najniższa, osób najmłodszych i niewykształconych, zatrudnianych przy pracach prostych. Ten sposób pracy był niestety jedyną możliwością wykonywania pracy dla wymienionych osób.

Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w latach 2006-2007 przeprowadzono badanie³⁵, na podstawie którego można stwierdzić, że najwięcej alternatywnych form zatrudnienia zgłaszanych było w następujących branżach: budownictwie (27,8%) oraz w handlu hurtowym i detalicznym. Naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego to 20,4%. Na trzeciej pozycji było przetwórstwo przemysłowe z udziałem 19,7%. Kolejne trzy pozycje to branże: hotele i restauracje – 13,5%, transport, gospodarka magazynowa i łączność – 7% oraz rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo – 3%. Prawidłowość taka spowodowana jest tym, że trzy dominujące branże przyczyniają się do powstawania największej liczby miejsc pracy i dominuje przedsiębiorczość prywatna zatrudniająca osoby na stanowiskach robotniczych. W sektorze zatrudnienia budżetowego,

³⁴ M. Skrzek-Lubasińska, *Wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce. Analiza na podstawie niecyklicznych badań przeprowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny w latach 2003-2006*, Wyższa Szkoła Zarządzania Personelem, Warszawa 2008, s. 469.

³⁵ *Analiza struktury, kierunków i typów alternatywnych form zatrudnienia*, red. D. Śledź, Instytut Badań i Analiz, Grupa Olsztyńska Szkoła Biznesu, Olsztyn 2007, s. 18.

na przykład w administracji publicznej i obronie narodowej, niestandardowe formy zatrudnienia mają zastosowanie rzadko. Wśród alternatywnych form zatrudnienia dominowała umowa na zlecenie stanowiąca 65% wszystkich oferowanych form zatrudnienia, kolejną była umowa o dzieło (16%), trzecią pod względem skali stosowania była praca tymczasowa. Odnotowano równocześnie spadek liczby ofert w okresie zimowym, najwięcej ofert pojawiło się na przełomie wiosny i lata. Przeszkodą w zatrudnianiu pracowników na elastycznych zasadach pracy było zaufanie pracodawców: 50% polskich firm zapewnia tę formę pracy wyłącznie pracownikom wyższego szczebla³⁶.

W praktyce elastyczne formy zatrudnienia mogą być korzystne zarówno dla pracodawców, jak i pracobiorców. Równocześnie z punktu widzenia zarówno pracodawców, jak i pracowników mogą one posiadać także określone wady. Zestawienie najważniejszych wad i zalet przedstawia tab. 1³⁷ – należy jednak pamiętać, że nie każde nietypowe zatrudnienie charakteryzować będą wszystkie wymienione cechy.

Tabela 1. Wady i zalety elastycznych form zatrudnienia

Wady	Zalety
1	2
Z punktu widzenia pracobiorcy	
Brak lub niski stopień utożsamiania się pracowników	minimalizacja kosztów pracy
Atomizacja stosunków pracy – izolacja i rozproszenie pracowników, postrzeganie działalności firmy przez pryzmat ich własnej pracy	lepsze dostosowanie stanu i struktury zatrudnienia do potrzeb organizacji, nawet w krótkich okresach
Duże trudności w zapewnianiu ciągłości pracy wykonawcy	łatwość w rozwiązywaniu problemu zwolnień pracowników
Trudności w zarządzaniu, zwłaszcza merytoryczną i czasową koordynacją prac	pełniejsze wykorzystanie potencjału pracy zatrudnionych
Ograniczenie możliwości stosowania wielu innych elastycznych form zatrudnienia	ograniczenie kosztów i nakładów na szkolenia, rekrutację, selekcję i dobór pracowników
Nie zawsze terminowe i jakościowe dobre wykonywanie pracy	możliwość wykonania nietypowych, sporadycznych prac
	ograniczenie rozmiaru świadczeń pracowniczych
	duża oszczędność środków finansowych i nakładów ponoszonych na tworzenie stanowisk pracy

³⁶ Poprzez takie działania, część przedsiębiorstw traci wiele korzyści zrażając wartościowych pracowników, których przyciągnięcie kosztowało ich wiele pracy, gdyż zapewniając pracownikom pewnego stopnia elastyczność (oczywiście nie wszystkim, lecz tym, którzy tej elastyczności chcą), można zauważyć wzrost ich wydajności.

³⁷ M. Dobrowolska, *Być albo...*, *op. cit.*, s. 92.

1	2
Z punktu widzenia pracobiocy	
Brak bezpieczeństwa i obawa utraty środków do życia	wzrost aktywizacji zatrudnienia osób, które ze względu na sytuację rodzinną, osobistą, stan zdrowia, nie mogą podjąć pracy w pełnym wymiarze
Zwiększenie wymagań w stosunku do wykonawcy (fachowość, samodzielność, dyscyplina wewnętrzna, odpowiedzialność)	zwiększenie czasu wolnego dla osób, które nie traktują priorytetowo pracy zawodowej, co daje możliwość przeznaczenia go na wybrane cele (turystykę, wychowanie dzieci, sport itp.)
Brak skutecznej ochrony prawnej związanej z wynagrodzeniem za pracę	możliwość wykonywania pracy u więcej niż jednego pracodawcy
Brak więzi społecznej ważnej dla rozwoju zawodowego i pomocy w wykonywaniu pracy oraz eliminowaniu związanych z nią trudności bieżących	możliwość dostosowania czasu pracy zatrudnionego do jego obowiązków pozapracowniczych
Nadużywanie miejsca zamieszkania do wykonywania pracy zawodowej, ograniczanie swobody rodzinnej	wzrost szansy zatrudnienia w rejonach wiejskich i innych, o dużej stopie bezrobocia
Duże obciążenie związane z własnym rozwojem zawodowym, szkoleniami i zdobywaniem niezbędnych umiejętności	
Ograniczony dostęp do świadczeń pracowniczych lub całkowity ich brak	
Mała możliwość zrzeszania się	

Źródło: opracowanie własne na podstawie: M. Dobrowolska, *op. cit.*, s. 92-93.

Konkludując, elastyczne formy zatrudnienia, organizacji pracy i czasu mogą być sposobem dostosowania zarówno podaźowej, jak i popytowej strony rynku pracy do zmian systemowych i koniunkturalnych. Można w nich upatrywać jednej z metod rozwiązywania problemów nierównowagi na polskim rynku pracy, a zwłaszcza ograniczania wysokiego bezrobocia strukturalnego i koniunkturalnego. Mogą one także wpływać na aktywizację zawodową wielu grup społecznych, zwłaszcza tych defaworyzowanych, którym trudno odnaleźć się na rynku pracy: młodzieży, kobietom, osobom starszym lub osobom niepełnosprawnym³⁸.

5. Podsumowanie

Nietypowe zatrudnienie odnosi się do stosunków pracy niezgodnych z normą lub „typowym” modelem pracy w pełnym wymiarze czasu, regulowanym zatrudnieniem na czas nieokreślony u jednego pracodawcy przez długi okres. Ta z kolei defi-

³⁸ E. Bąk, *op. cit.*, s. 253.

niuje się jako zatrudnienie społecznie bezpieczne, w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony, ze standardowymi godzinami pracy, gwarantujące stały dochód, ze świadczeniami ustawowymi dotyczącymi emerytur i ochrony zdrowia oraz świadczeniami w przypadku bezrobocia.

Ze względu na zmieniający się rynek pracy i duże bezrobocie coraz częściej pracodawcy będą korzystać z zatrudnienia nietypowego, oferując je potencjalnym pracownikom. Dla pracodawcy najważniejszą zaletą w zatrudnianiu nietypowym jest minimalizacja kosztów zatrudnienia i dostosowanie wielkości oraz jego struktury do potrzeb organizacji w danym okresie. To także większa łatwość zwalniania pracowników niż przy typowym zatrudnieniu. Natomiast dla pracobiorcy korzystna jest m.in. możliwość dostosowania czasu pracy do jego obowiązków pozapracowniczych. Na pewno niekorzystne jest podejmowanie pracy w elastycznym zatrudnieniu ze względu na brak bezpieczeństwa ciągłości zatrudnienia i związaną z tym utratę części środków do życia, brak skutecznej ochrony prawnej czy brak większości świadczeń pracowniczych, jednak takie formy zatrudnienia często są jedynym rozwiązaniem chroniącym przed bezrobociem. Stąd istotne wydaje się uregulowanie prawne wszystkich rodzajów nietypowego zatrudnienia, z wyraźnym ich wyodrębnieniem w odpowiednich kodeksach. Można więc stwierdzić, iż niezwykle ważne jest zatem dokonanie zmian w przepisach prawa polskiego, przełamanie stereotypów i wykluczenie obecnych barier w stosowaniu elastycznych form zatrudnienia.

Literatura

- Analiza struktury, kierunków i typów alternatywnych form zatrudnienia*, red. D. Śledź, Instytut Badań i Analiz Grupa Olsztyńska Szkoła Biznesu, Olsztyn 2007.
- Bąk E., *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2008.
- Bednarek M., *Czas ucywilizować samozatrudnienie*, „Rzeczpospolita” 2004, nr 152, 01.07.2004.
- Chobot A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa 1997.
- Dawid-Sawicka M., *Rekrutacja czy stagnacja?*, „Personel i Zarządzanie” 2012, nr 5/266.
- Dobrowolska M., *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice 2006.
- Dreła K., Sokół A., *Formy zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach. Jak zatrudnić?*, Wyd. CeDeWu, Warszawa 2011.
- Gableta M., *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2003.
- Jakubek M., *Kodeks Cywilny art. 750 stan przepisów na dzień 1 VI 2007 r.*, Lubelskie Wydawnictwa Prawnicze, Lublin 2007.
- Kalinowska B., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2004.
- Kodeks cywilny, Ustawa z dnia 23.04.1964 r., Kodeks cywilny, DzU 1964, nr 16, poz. 93, z późn. zm.
- Kryńska E., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa 2003.

- Krzyżków B., *Zatrudnienie niepracownicze typu administracyjnoprawnego, ustrojowego, osób pracujących na własny rachunek i w ramach wolontariatu w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2008, nr 2.
- Kubot Z., Kuczyński T., Masternak Z., Szurgacz H., *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Difin, Warszawa 2005.
- Musiąła A., *Zatrudnienie niepracownicze*, Difin, Warszawa 2011.
- Oleksyn T., *Współczesne tendencje polityki zatrudnienia w krajach rozwiniętej gospodarki rynkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 9.
- Radwański Z., *Teoria umów*, PWN, Warszawa 1977.
- Sadler P., *Zarządzanie w społeczeństwie postindustrialnym*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1997.
- Skrzek-Lubasińska M., *Wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce. Analiza na podstawie niecyklicznych badań przeprowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny w latach 2003-2006*, Wyższa Szkoła Zarządzania Personelem, Warszawa 2008, s. 469.
- Styczek D., *Zapomnijcie o etacie*, „Business Week” 2002, nr 9.
- Typowe i nietypowe formy zatrudnienia w Polsce w roku 2004, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005.
- Ustawa z dnia 1 lipca 2009, O łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, DzU 2009, nr 125, poz. 1035.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004, O Narodowym Planie Rozwoju, DzU 2004, nr 116, poz. 1206.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004, O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, DzU 2008, nr 69 poz. 415 (U).

UNTYPICAL EMPLOYMENT

Summary: Although the number of workers in non-standard employment has grown significantly over the last two decades, they continue to be regarded as in “untypical” employment. It seems an important legal regulation of all types of untypical employment, with a clear separation of the relevant codes. It can be concluded that it is extremely important, therefore, to make changes in the provisions of Polish law, breaking down stereotypes and exclusion of the existing barriers in the use of flexible forms of employment.

Keywords: labor market, untypical employment, flexible employment.