

Nastawienia pracowników wobec elastycznych form pracy

Attitudes of employees towards flexible forms of work

Słowa kluczowe: nastawienie, pracownik, wiedza, rynek pracy, elastyczne formy pracy.

Key words: attitude, employee, knowledge, labour market, flexible forms of work.

Abstract. The aim of the article is to present the attitudes of employees towards the practice of flexible forms of work. Research has shown little optimistic attitude of employees to work in these forms. The acceptance decreases with age and seniority, and it is lower among those who have not yet been employed in the flexible forms of work.

Wprowadzenie. W gospodarce rynkowej rynek pracy postrzegany jest jako miejsce zawierania transakcji pomiędzy kupującymi pracę (pracodawcy będący stroną popytową rynku pracy) i sprzedającymi – pracobiorcami reprezentującymi stronę popytową rynku pracy⁴⁰. Rozmiary tych transakcji (zapotrzebowanie ilościowe i jakościowe) zależne są zatem od popytu na siłę roboczą wyrażanego „liczbą wszystkich miejsc pracy istniejących w gospodarce narodowej (obsadzone i wolne miejsca pracy)”⁴¹ oraz od wielkości i jakości zasobów pracy definiowanych jako liczba ludności „w wieku zdolności do pracy i taką zdolność posiadająca, która gotowa jest do podjęcia pracy za oferowaną płacę w określonym czasie, na danym rynku pracy”⁴². W literaturze przedmiotu spotyka się rozszerzoną interpretację popytu na pracę (oferta pracy), np. F. Cörvers i J. Meriküll wyróżniają tzw. nowy popyt na pracę oraz odtworzeniowy popyt na pracę. W ujęciu pierwszym analizie poddaje się antycypowane zmiany zatrudnienia kategoryzowane według zawodów i kwalifikacji, zaś drugi rodzaj popytu ma związek z mobilnością siły roboczej na rynku pracy wynikającą z odpływu i przemieszczania się pracowników⁴³.

⁴⁰ E. Kwiatkowski, *Ogólna charakterystyka rynku pracy*, [w:] E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, s. 11.

⁴¹ D. Kotlorz (red.), *Współczesny rynek pracy. Wybrane problemy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2007, s. 14.

⁴² A. Dybała, *Rynek pracy – teoria i realia. Wyniki z badań i analiz dla miasta Kielce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego Jana Kochanowskiego, Kielce 2010, s. 11.

⁴³ F. Cörvers, J. Meriküll, *Classifications, data and models for European skill needs forecasting*, A. Zunkersteinova, O. Strietska-Ilina, (eds.), *Towards European skill needs forecasting*, Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg 2007, pp. 31–32; <http://www.cedefop.europa.eu> [dostęp: 13.09.2016].

Stan zasobów pracy zdeterminowany jest wieloma zmiennymi, w tym realizowanymi politykami, tj. polityką zatrudnienia i polityką rynku pracy. Celem realizacji pierwszej z nich jest „oddziaływanie na ogólny poziom zatrudnienia w gospodarce”, natomiast działania w ramach drugiej „nakierowane są głównie na rozwiązywanie problemów strukturalnych rynku pracy i poprawie skuteczności jego funkcjonowania”⁴⁴.

Od początku transformacji społeczno-ekonomicznej w Polsce zmieniała się struktura gospodarki, co implikowało zmianami popytu na pracę, a w konsekwencji także zmianami w zatrudnieniu. Był i nadal jest to ważny problem, bowiem nie dla wszystkich chętnych wystarcza pracy. Stąd też w celu tworzenia nowych miejsc pracy i/lub „obdzielenia” pracą większej liczby chcących ją podjąć w polityce państwa⁴⁵ definiuje się różne działania, jak np. finansowanie aktywnych programów rynku pracy czy też tworzenie regulacji prawnych dotyczących stosunków oraz warunków pracy i płacy, a w tym uelastycznienie rynku pracy rozumiane jako elastyczność zatrudnienia, elastyczność czasu i organizacji pracy, elastyczność wynagrodzenia oraz elastyczność podaży pracy. Trzy pierwsze rodzaje elastyczności definiowane są jako elastyczne (atypowe, nietypowe, alternatywne) formy pracy. Działania podejmowane w ramach wspomnianych programów adresowane są do różnych beneficjentów w celu zwiększenia ich aktywności na rynku pracy. Na przykład do ludzi młodych dedykowano m.in. program *Praca z EURES-em*, którego celem było wsparcie młodych obywateli UE w wieku 18–30 lat w znalezieniu pracy w innym państwie Unii Europejskiej⁴⁶. Z kolei w kontekście starzejącego się społeczeństwa interesujący był program *Umowy „przyjazne rodzinie”*, w którym skupiano się m.in. na łagodzeniu konfliktów pełnionych ról rodzicielskich i pracowniczych⁴⁷.

Elastyczność zatrudnienia przejawia się nawiązaniem stosunku pracy w formie odmiennej od zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i na czas nieokreślony. Elastyczność czasowa oznacza możliwości wykonywania pracy w dowolnym, ale uzgodnionym z pracodawcą i niepowodującym zakłóceń w organizacji pracy i realizowanych procesach pracy. Natomiast elastyczność wynagradzania oznacza jego zmienność i dostosowanie wysokości płac do sytuacji na rynku pracy, rentowności przedsiębiorstwa oraz wydajności pracy⁴⁸.

⁴⁴ Z. Wiśniewski, *Ewolucja polskiej polityki rynku pracy*, [w:] Z. Wiśniewski, K. Zawadzki (red.), *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu – Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010, s. 15.

⁴⁵ Polityka rynku pracy w Polsce, podobnie jak w pozostałych krajach UE, wynika m. in. z *Europejskiej Strategii Zatrudnienia* (zob. *European Employment Strategy*; www.ec.europa.eu [dostęp 12.07.2016]), *Strategii Lizbońskiej* (zob. *Work 2000. Status Report on New Ways to Work in the Information Society*, European Commission. 2000; <http://www.etw.org> [dostęp: 11.08.2016] oraz w obszarze społecznym z *Europejskiej Agendy Społecznej* (zob. *Social Policy Agenda 2000*, COM (200) 379; http://europa.eu/legislation_summaries [dostęp: 12.08.2016]).

⁴⁶ *Your first EURES job – YfEj*. 2012; <https://ec.europa.eu> [dostęp: 29.08.2016].

⁴⁷ Dex S., *Families and work in the twenty – first century* 2003; www.jrf.org.uk [dostęp: 30.08.2016].

⁴⁸ Zob. E. Kwiatkowski, P. Włodarczyk, *Wpływ rodzajów umów o pracę na elastyczność zatrudnienia względem PKB i płac realnych w krajach OECD w latach 2002–2011*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica” 2014, Nr 3 (303), s. 23–44; Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003, s. 90; B. Kalinowska, *Elastyczne*

Założenia badawcze. W kontekście postrzegania elastycznych form pracy jako jednego ze sposobów na zwiększenie liczby miejsc pracy, obniżenia stóp bezrobocia i poprawy jakości życia poprzez zwiększenie możliwości lepszego łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym, ważnym jest rozeznanie nastawień pracowników do wykonywania pracy w nietypowych formach. Chęć poznania akceptacji podejmowania zatrudnienia w tych formach była inspiracją do podjęcia badań, których celem była identyfikacja nastawień pracowników wobec wykonywania pracy w elastycznych formach. Przedmiotem badań były opinie pracowników o swoich nastawieniach wobec atypowej pracy, a podmiotami badań pracownicy oraz organizacje zarejestrowane w województwie warmińsko-mazurskim.

Problem badawczy sformułowano w następującym pytaniu: jakie są nastawienia pracowników wobec wykonywania pracy w elastycznych formach? W świetle przyjętego celu oraz problemu badawczego sformułowano następującą hipotezę: pracownicy zatrudnieni w organizacjach województwa warmińsko-mazurskiego wyrażają krytyczny stosunek wobec podejmowania pracy w atypowych formach.

W badaniach zastosowano metodę sondażu diagnostycznego. Techniką badawczą były badania ankietowe, a narzędziem kwestionariusz ankiety własnego opracowania. Kwestionariusz ten rozprawdano w 260 instytucjach⁴⁹. Zastosowano losowanie warstwowe, w którym odpowiednikami warstw były wszystkie powiaty w województwie. Z tego też względu zadbano, aby rozmieszczenie diagnozowanych podmiotów w powiatach miało charakter proporcjonalny. W każdej warstwie podmioty dobierano w sposób losowy, a ich minimalną liczbę w danym powiecie ustalono proporcjonalnie do ich procentowego udziału w całej populacji zarejestrowanych podmiotów.

Wśród badanych organizacji dominowały podmioty prywatne (82,3% ogółu diagnozowanych), głównie z branż rolnictwo i leśnictwo, przemysł i budownictwo oraz handel, naprawa, transport i gospodarka magazynowa (po około 30% ogółu diagnozowanych). W przewadze były to podmioty doświadczone w swojej działalności (60% ogółu diagnozowanych funkcjonowało na rynku powyżej 10 lat). Co trzeci z nich działa przede wszystkim na rynku lokalnym, a co czwarty na rynku krajowym. W strukturze badanych przeważały podmioty, w których zatrudniano od 10 do 49 pracowników (45% z 260 diagnozowanych).

W badanych podmiotach pracowało łącznie 23 297 pracowników, z których respondentami zostało 2338 osób. Wielkość ta wynikała z przyjętego założenia, że liczebność respondentów będzie zależna od wielkości badanego podmiotu, tj. w mikro – 3 osoby, w małych – 10 osób, w średnich – 20 osób i w dużych – 30 ankietowanych

formy zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwie, [w:] W. Jarmołowicz (red.), *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo – Forum Naukowe, Poznań 2007, s. 194; *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM 359, Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Commission of the European Communities, Brussels 2007, pp. 4–5, eur – lex.europa.eu [dostęp: 12.10.2016].

⁴⁹ Reprezentatywność liczby podmiotów (przy poziomie ufności = 95% i dopuszczalnym błędzie = 0,07) obliczono według formuły stosowanej przez Instytut „Partner in business strategies” (poprzednia nazwa Instytutu to Pracownia Badań Społecznych).

pracowników. Ze struktury 260 podmiotów wyznaczonych do badania, kategoryzowanych według wielkości zatrudnienia, wynikało, że można było otrzymać maksymalnie 3557 kwestionariuszy. W rzeczywistości otrzymano 2338 poprawnie wypełnionych, co stanowiło 65,7% możliwych do otrzymania.

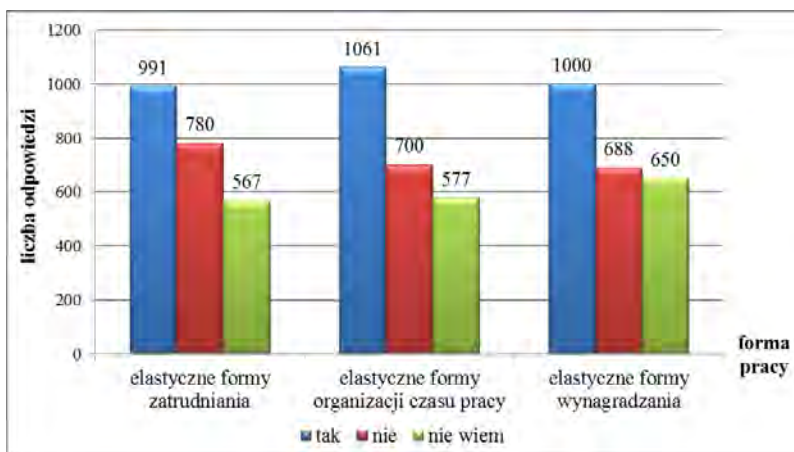
Respondentów kategoryzowano według płci, wieku, poziomu wykształcenia, stażu pracy, formy zatrudnienia oraz pełnionej funkcji. Uogólniając charakterystykę biorących udział w badaniu, można stwierdzić, że w przewadze były osoby w wieku produkcyjnym (53,7% ogółu diagnozowanych), dobrze wykształcone (45,9% ukończyły studia wyższe) oraz doświadczone zawodowo (41,7% pracuje w zawodzie powyżej dziesięciu lat). Blisko co piąty z nich (17,2%) pełni funkcję kierowniczą. Niespełna połowa respondentów (46,2%) jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, a pozostali w innych formach, w tym 21,9% na umowę o pracę na czas nieokreślony. Wśród ankietowanych nieznacznie przeważały kobiety (1268 osób – 54,2% ogółu respondentów).

Wyniki badań. Atrakcyjność postrzegania i podejmowania pracy w elastycznych formach zdeterminowana jest wieloma zmiennymi, wśród których istotne znaczenie ma ogólna wiedza o tych formach. Respondenci wyrażali opinie o poziomie swojej wiedzy w pięciostopniowej skali, w której poziom „1” oznaczał ocenę najniższą, a „5” – ocenę najwyższą. Stan wiedzy o atypowych formach pracy należy uznać za niezadowalający, bowiem oceny na poziomach od „1” do „3” oznaczające całkowity brak wiedzy lub wiedzę bardzo ubogą („*coś tam słyszeli o tych koncepcjach pracy, ale szczegółów nie znają*”) były w większości (na temat elastyczności zatrudnienia – 59,9% ogółu ankietowanych, elastyczności czasu pracy – 55,7% ankietowanych oraz elastyczności wynagrodzeń – 60,1% respondentów).

Poziom wiedzy o elastycznych formach pracy powinien wzmacniać pozytywne nastawienia do możliwości zatrudniania w tych formach na konkretnych stanowiskach pracy, przy których pracują ankietowani. Uzyskane w tym zakresie rezultaty przedstawiono na rysunku 1. Większość pracowników biorących udział w badaniu stwierdziła, że zadania na ich stanowiskach pracy mogą być wykonywane we wszystkich trzech formach elastyczności pracy (42,4% – atypowe zatrudnienie, 45,4% – atypowy czas pracy, 42,8% – atypowe wynagrodzenie). Odpowiedzi negatywne zgłosiło około 30% ogółu badanych, pozostali zaś nie mieli na ten temat zdania.

Respondentów poproszono także o wyrażenie opinii na temat akceptacji wykonywania przez nich samej pracy w elastycznych formach. Otrzymane rezultaty zestawiono w tabeli 1. Na podstawie danych zestawionych w tabeli można stwierdzić, że wśród tych, którzy nie widzą możliwości wykonywania pracy w elastycznych formach zatrudnienia, były przede wszystkim osoby wykonujące funkcje kierownicze – 36,2% wskazań, przy 31,9% wskazań pracowników niebędących kierownikami. Jednocześnie co czwarty z jednej i drugiej grupy byłby zainteresowany zatrudnieniem w tej formie. Osoby legitymujące się wyższym wykształceniem w mniejszym stopniu niż osoby z wykształceniem średnim, widzą możliwości elastycznego zatrudniania na swoich stanowiskach (odpowiednio 37,3% i 29,8% wskazań). Natomiast zaledwie co piąty

z nich (wskazania na poziomie 22,5%) byłby zainteresowany nawiązaniem stosunku pracy w tej formie.



Rys. 1. Możliwości stosowania elastycznych form pracy w badanych podmiotach

Źródło: badania własne.

Różnicowanie odpowiedzi zanotowano także w kontekście wieku i stażu pracy ankietowanych. Otrzymane rezultaty upoważniają do stwierdzenia, że wraz z wiekiem i stażem pracy maleje widzenie możliwości wprowadzenia elastycznych form zatrudnienia. W kategorii wieku pracowników odpowiedzi *nie* wynosiły 29,0% wśród pracowników najmłodszych, 33,3% – pracowników w wieku średnim oraz 39,8% wśród pracowników mających 50 i więcej lat życia. Podobną proporcję zdiagnozowano w odniesieniu do stażu pracy. W wyróżnianych czterech przedziałach stażu uzyskano wskazania 26,7%, 32,8%, 34,9% oraz 42,0%. W analizowanych podziorach badanych zaledwie co piąty deklarował zainteresowanie pracą w tej formie elastyczności.

Mniej optymistycznie, co do możliwości wprowadzania elastycznych form zatrudnienia na konkretnych stanowiskach pracy, wypowiadały się osoby, które nie są zatrudnione w takiej formie. I tak, zatrudnieni na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy udzielili odpowiedzi *nie* – odpowiednio 34,5% oraz 39,5%. Natomiast ci z ankietowanych, którzy pracują w tych formach, odpowiadali *nie* na poziomie 18,7% – zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, 27,4% – zatrudnieni na czas określony oraz 13,1% – zatrudnieni na umowy cywilnoprawne. Największe zainteresowanie pracą w tej formie zgłosili zatrudnieni na umowy cywilnoprawne (38,5% wskazań) oraz pracujący w niepełnym wymiarze (28,5% wskazań). Wśród pozostałych niespełna co piąty deklarował zainteresowanie zatrudnieniem w elastycznych formach.

W mniejszym zakresie widzą możliwości elastycznej pracy na swoich stanowiskach osoby zatrudnione w instytucjach publicznych. Odpowiedzi *nie* udzieliło 42,8% z nich przy 30,1% osób pracujących w podmiotach prywatnych. Jednocześnie w tych pierwszych najmniejszy odsetek (15,0%) ze wszystkich diagnozowanych pracowników deklarował zainteresowanie pracą w elastycznym zatrudnieniu. Mniej odpowiedzi *nie*

udzielili także pracownicy zatrudnieni w podmiotach działających w branży handel, naprawy, transport i gastronomia (26,8% wskazań, przy na przykład 35,7% w branży przemysł i budownictwo). Jednocześnie tylko co piąty (wskazania na poziomie 20,0 – 22,0%) zgłaszał zainteresowanie wykonywaniem pracy w elastycznym zatrudnieniu.

Odnotowano również zależność między widzeniem możliwości wprowadzenia elastycznych form zatrudniania a latami funkcjonowania konkretnego podmiotu. Okazało się, że wraz ze wzrostem „dojrzałości” firmy zatrudnieni w nich pracownicy w mniejszym stopniu wskazują na przedmiotowe możliwości. Możliwości zatrudnienia w elastycznych formach nie widzi 24,6% pracowników z podmiotów działających do 5 lat, 28,9% – od 6 do 10 lat, 33,1% – od 11 do 20 lat oraz 40,7% w podmiotach działających 20 i więcej lat. Stwierdzono jednocześnie, że płeć respondentów, wielkość podmiotu oraz terytorialny zakres działania nie różnicowały istotnie odpowiedzi o możliwościach wprowadzania elastycznych form zatrudniania na stanowiskach, przy których pracują ankietowani. Odnotowano także deklarowanie elastycznego zatrudnienia na poziomie 20,0–21,0%, i to niezależnie od rodzaju badanego podmiotu (z wyłączeniem wyżej wzmiankowanej 15,0% deklaracji w instytucjach publicznych).

Kolejnym szczegółowo analizowanym zagadnieniem były elastyczne formy czasu pracy. Okazało się, że niespełna jedna trzecia respondentów kategoryzowanych niezależnie od osobowych kryteriów podziału, jak i rodzajów podmiotów, w których pracują, widzi możliwości wykonywania pracy w tej formie na swoim stanowisku. Najwięcej takich możliwości wskazywały osoby zatrudnione na umowy cywilnoprawne oraz pełniący funkcje kierownicze (odpowiednio 38,5% i 31,9% wskazań). Po około 50,0% ankietowanych z tych dwóch grup deklarowało wykonywanie pracy w omawianej formie (odpowiednio 51,5% i 49,1% wskazań).

Blisko co trzeci zatrudniony w podmiocie prywatnym widzi możliwość wprowadzenia elastycznej organizacji czasu pracy na swoim stanowisku. Także blisko połowa z nich (48,2% ogółu zatrudnionych) wyraziłaby zgodę na pracę w omawianej formie. Wyraźnie odmienne rezultaty odnotowano wśród respondentów zatrudnionych w instytucjach publicznych. Okazało się, że niespełna co piąty z nich (18,7% ogółu) widzi możliwości pracy w elastycznym czasie na swoim stanowisku, a co trzeci (35,8% wskazań) przyjąłby pracę w tej formie. Zróżnicowane odpowiedzi, choć w mniejszym stopniu, zdiagnozowano ze względu na płeć respondentów. Mniejsze możliwości i mniejszą akceptację pracy w analizowanej formie widzą kobiety (odpowiednio 26,3% i 42,5% wskazań), niż mężczyźni (odpowiednio 30,1% i 42,5% wskazań).

Praktyki i nastawienia pracowników wobec atypowych form wynagrodzeń to kolejny obszar szczegółowych dociekań badawczych. W tych kwestiach odnotowano zróżnicowane odpowiedzi. Możliwości wprowadzenia na swoich stanowiskach pracy elastyczności wynagrodzeń widzą przede wszystkim osoby zatrudniane w formie umów cywilnoprawnych (37,7% wskazań) oraz pełniące funkcje kierownicze (34,2% wskazań). Wśród tych pracowników odnotowano także najwyższy odsetek zgody na wynagradzanie w elastycznej formie. Do tej formy wynagradzania bardziej optymistycznie podchodzą mężczyźni niż kobiety (odpowiednio 32,1% i 23,2% wskazań). W podobnej proporcji wyrażano zgodę na elastyczne wynagradzanie (odpowiednio 47,9% i 37,1% wskazań).

Tabela 1. Akceptacja elastycznych form pracy

Kryterium podziału respondentów*		% odpowiedzi nt. elastycznych form						Liczba respondentów
		zatrudnienia		czasu pracy		wynagradzania		
		m**	d**	m**	d**	m**	d**	
Płeć	kobieta	32,1	22,3	26,3	42,5	23,2	37,1	1270
	mężczyzna	33,5	20,9	30,1	47,1	32,1	47,9	1068
Poziom wykształcenia	wyższe	37,3	22,8	29,3	47,5	27,2	41,2	1072
	średnie	29,8	22,3	28,1	42,7	26,8	42,2	953
Forma zatrudnienia	niepełny wymiar czasu	29,0	23,7	29,3	44,4	28,0	44,2	123
	pełny wymiar czasu	33,3	21,1	27,3	45,1	27,4	41,1	1079
	czas nieokreślony	39,8	17,9	26,2	40,9	24,4	39,4	513
	czas określony	18,7	28,5	40,7	48,0	32,5	43,1	365
	umowa cywilno-prawna	39,5	21,3	24,8	42,2	26,3	39,7	130
Wiek	15–29 lat	27,4	18,1	24,9	46,3	23,3	39,2	792
	30–49 lat	34,5	17,9	29,0	46,0	27,9	45,8	1267
	50 i więcej lat	13,1	38,5	38,5	51,5	37,7	57,7	279
Staż pracy	do 5 lat	26,7	23,8	29,4	44,5	28,3	44,1	769
	od 6 do 10 lat	32,8	20,9	28,1	46,1	26,6	43,4	594
	od 11 do 20 lat	34,9	21,1	27,2	44,0	28,0	40,7	639
	powyżej 20 lat	42,0	18,8	26,2	42,9	23,2	36,0	336
Stanowisko kierownicze	tak	36,2	26,4	31,9	49,1	34,2	48,1	401
	nie	31,9	24,6	27,3	43,7	25,7	40,7	1937
Forma własności	prywatna	30,1	23,5	31,7	48,2	30,0	46,0	1551
	publiczna	42,8	15,0	18,7	35,8	17,7	26,9	327
Branża	przemysł i budown.	35,7	21,6	30,8	45,6	27,6	49,6	445
	handel, naprawa, ...	26,8	23,7	31,8	51,4	32,0	44,5	553
Liczba zatrudnionych	mikro	31,6	20,0	28,8	47,0	32,3	49,1	285
	małe	28,6	22,1	31,0	46,0	28,4	43,9	839
	średnie	39,9	17,5	24,3	43,7	20,3	33,1	481
	duże	33,3	31,9	34,1	49,5	34,1	49,5	273
Lata działalności	do 5 lat	24,6	26,5	30,0	47,7	28,5	22,4	260
	od 6 do 10 lat	28,9	18,9	30,9	48,0	31,1	48,9	544
	od 11 do 20 lat	33,1	23,2	30,8	46,6	28,7	43,0	595
	powyżej 20 lat	40,7	21,5	25,7	42,4	22,3	35,1	479
Terytorialny zakres działania	lokalny	32,0	22,6	28,1	45,7	25,5	38,9	694
	regionalny	32,3	20,7	33,1	47,8	30,7	43,8	251
	krajowy	30,1	21,9	31,0	46,9	28,9	28,7	561
	krajowy + zagraniczny	37,9	21,8	26,9	44,4	28,2	48,4	372

* pominięto mało liczne podzbiory respondentów, np. z wykształceniem zawodowym – 27 osób czy też zatrudnionych na okres próbny – 26 osób;

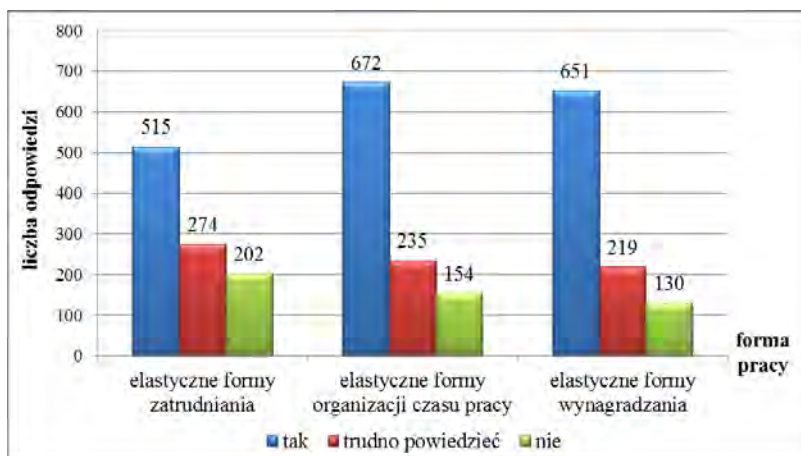
„m” – możliwości wprowadzenia elastycznych form pracy na danym stanowisku (w kolumnie **zatrudnienia odpowiedzi **nie**, w pozostałych kolumnach odpowiedzi **tak**);

„d” – deklaracja zatrudnienia w danej formie elastycznej pracy (we wszystkich formach odpowiedzi **tak**).

Źródło: badania własne.

Szczegółowe analizy wykazały także, iż wiek i staż pracy respondentów różnicuje ich odpowiedzi, tzn. wraz ze wzrostem obydwu parametrów maleje odsetek tych, którzy widzą takie modyfikacje wynagrodzeń za wykonywaną pracę (wskazania pozytywne od 28,3% wśród najmłodszych wiekiem i stażem pracy do 23,2% wskazań pracowników najstarszych – 50 i więcej lat życia oraz z ponad 20-letnim stażem pracy). Ci sami pracownicy w najniższym stopniu akceptują wprowadzenie omawianej formy wynagradzania (zmiany wskazań od 44,2% u najmłodszych pracowników do 36,0% u najstarszych wiekiem i stażem). Blisko co trzeci zatrudniony (30,0% wskazań) w podmiocie prywatnym widzi możliwość elastyczności wynagrodzeń na swoim stanowisku pracy, a prawie połowa z nich (46,0% wskazań) nie widzi przeszkód do otrzymywania wynagrodzeń w tej formie. Wyraźnie mniej korzystne nastawienia odnotowano wśród pracowników zatrudnionych w instytucjach publicznych. Możliwości wprowadzenia elastycznego wynagradzania widzi zaledwie 17,7%, a co czwarty (26,9% wskazań) wyraziłby zgodę na elastyczność wynagrodzeń za wykonywaną pracę.

Uogólniony obraz deklaracji o osobistej akceptacji zatrudnienia w omawianych trzech formach elastyczności pracy przedstawiono na rysunku 2. Szczegółowa analiza danych empirycznych upoważnia do stwierdzenia, że Ci, którzy widzieli możliwości stosowania elastycznych form pracy na swoich stanowiskach (991 osób z 2338 diagnozowanych wskazywało elastyczne formy zatrudniania, 1061 – elastyczne formy organizacji czasu pracy oraz 1000 – elastyczne formy wynagradzania), sami już niekoniecznie chcieliby być pracobiorcami zatrudnionymi w tych formach. Wielkości prezentowane na rysunku ukazują największą akceptację wykonywania pracy w elastycznej formie organizacji czasu pracy (63,3% wskazań), następnie w elastycznej formie wynagradzania (65,1% wskazań), a najniższą akceptację odnotowano w odniesieniu do elastycznych form zatrudniania (52,0% wskazań).



Rys. 2. Deklaracje zatrudnienia w elastycznych formach pracy

Źródło: badania własne.

Hierarchia ważności tych odpowiedzi wydaje się zasadna. Najniższa akceptacja form zatrudniania (nawiązania stosunku pracy) może wynikać z powszechnie krytykowanych przez środowiska pracownicze tzw. „umów śmieciowych”, które w opinii pracowników postrzegane są jako łatwiejsze możliwości zwalniania pracowników. W omawianej hierarchii akceptowania elastycznych form pracy pierwszą pozycję zajęło wykonywanie pracy w niepełnym wymiarze czasu.

Podsumowanie. Celem badań było poznanie nastawień pracowników wobec pracy w elastycznych formach. Cel ten realizowano w oparciu o samoocenę osób zatrudnionych w 260 podmiotach zlokalizowanych w województwie warmińsko-mazurskim. Zebrany materiał empiryczny pozytywnie zweryfikował postawioną hipotezę oraz upoważnia do sformułowania czterech zasadniczych wniosków:

- większość respondentów uważa, że zadania zawodowe na ich stanowiskach pracy mogą być wykonywane przez osoby zatrudnione w elastycznych formach pracy. Odsetek tak twierdzących maleje w przypadkach, gdyby to oni sami mieliby być zatrudnieni w atypowych formach;
- nie widzą możliwości wykonywania swoich zadań w atypowych formach głównie osoby zajmujące stanowiska kierownicze i legitymujące się wyższym wykształceniem. Stan ten jest trudny do zinterpretowania, bowiem ten sam podzbiór respondentów chce mieć jednocześnie większą elastyczność czasu pracy. Zdiagnozowany stan jest pewnym zaskoczeniem, gdyż wydaje się, że od tej kategorii pracowników można oczekiwać większej wiedzy o atypowych formach pracy i większej elastyczności w jej organizowaniu i wykonywaniu. Z drugiej strony brak akceptacji zatrudnienia w tych formach pracy może wynikać z tego, że wymienione osoby oczekują pewnych „przywilejów” (np. pewność pracy, szersze świadczenia socjalne) z samego faktu posiadania wyższego wykształcenia i pełnionej roli organizacyjnej;
- akceptacja zatrudnienia w elastycznych formach maleje wraz z wiekiem i stażem pracy ankietowanych. Jest także mniejsza wśród zatrudnionych w organizacjach publicznych oraz wśród tych, którzy dotychczas nie pracowali w tych formach;
- kobiety w większym stopniu niż mężczyźni cenią sobie ustabilizowane formy pracy, tj. stałą pracę (na czas nieokreślony), w stałych wymiarach i organizacji czasu pracy, a także stałości wynagrodzenia.

Bibliografia

1. Cörvers F., Meriküll J., *Classifications, data and models for European skill needs forecasting*, A. Zukersteinova, O. Strietska-Ilina, (eds.), *Towards European skill needs forecasting*, Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg 2007, pp. 31–32; <http://www.cedefop.europa.eu> [dostęp: 13.09.2016].
2. Dex S., *Families and work in the twenty – first century* 2003; www.jrf.org.uk [dostęp: 30.08.2016].
3. Dybała A. 2010. *Rynek pracy – teoria i realia. Wyniki z badań i analiz dla miasta Kielce*. Wydawnictwo Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego Jana Kochanowskiego, Kielce.
4. *European Employment Strategy*; www.ec.europa.eu [dostęp: 12.07.2016].
5. Kotlorz D. (red.), *Współczesny rynek pracy. Wybrane problemy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2007.
6. Kwiatkowski E., *Ogólna charakterystyka rynku pracy*, [w:] E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.

7. *Social Policy Agenda 2000*, COM (200) 379; http://europa.eu/legislation_summaries [dostęp: 12.08.2016 r.].
8. *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM (2007) 359, Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Commission of the European Communities, Brussels 2007, p. 4-5; eur-lex.europa.eu [dostęp: 12.10.2016].
9. Wiśniewski Z. 2010. *Ewolucja polskiej polityki rynku pracy*, [w:] Z. Wiśniewski, K. Zawadzki (red.), *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*. Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu – Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń.
10. *Work 2000. Status Report on New Ways to Work in the Information Society*, European Commission 2000; <http://www.etw.org/2003> [dostęp: 11.08.2016].
11. *Your first EURES job – YfEj*. 2012; <https://ec.europa.eu> [dostęp: 29.08.2016].

dr Magdalena WYSOCKA

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
Wydział Nauk Ekonomicznych
magdalena.wysocka@uwm.edu.pl