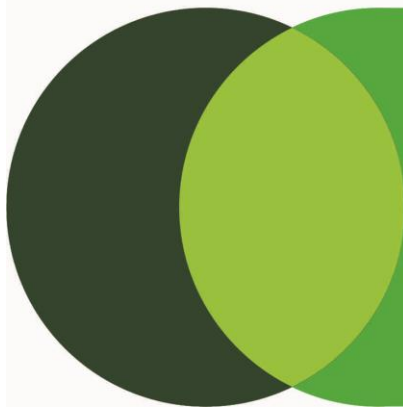


Zielona Linia
CENTRUM



**Raport z wyników ankiety
„Elastyczne formy zatrudnienia”**

Spis treści

1. Przeprowadzenie badania	3
2. Prezentacja wyników ankiety	3
2.1 Stosowanie i rodzaje elastycznych form zatrudnienia	3
2.2 Korzyści i wady stosowania elastycznych form zatrudnienia	8
2.3 Dane dotyczące przedsiębiorstw	14
3. Analiza wyników	15
Podsumowanie	17

1. Przeprowadzenie badania

Data: Badania zostały przeprowadzone w okresie maj-sierpień 2011 roku.

Osoby: W badaniu wzięło udział 88 osób odwiedzających dział przeznaczony dla pracodawców w portalu www.zielonalinia.gov.pl.

Forma: Kwestionariusz ankietowy składał się z 15 pytań, z czego 11 miało formę zamkniętą, a 4 – otwartą. Forma pytań zamkniętych wielokrotnego wyboru została użyta do pytań o rodzaje stosowanych elastycznych form zatrudnienia, rodzaje stanowisk, przy których te formy zatrudnienia są użyteczne, a także o grupy, dla których takie formy zatrudnienia są szczególnie korzystne.

Forma otwarta została zastosowana do pytań dotyczących wad i korzyści stosowania elastycznych form zatrudnienia z punktu widzenia pracowników i pracodawców.

Cel: Badanie miało na celu poznanie zakresu stosowania elastycznych form zatrudnienia przez pracodawców, ich wiedzy na temat rodzajów tych form, opinii na temat korzyści i wad z ich stosowania, a także rodzajów podmiotów, w których takie rozwiązania są stosowane.

2. Prezentacja wyników ankiety

2.1. Stosowanie i rodzaje elastycznych form zatrudnienia



Wykres nr 1. Popularność elastycznych form zatrudnienia w firmach.

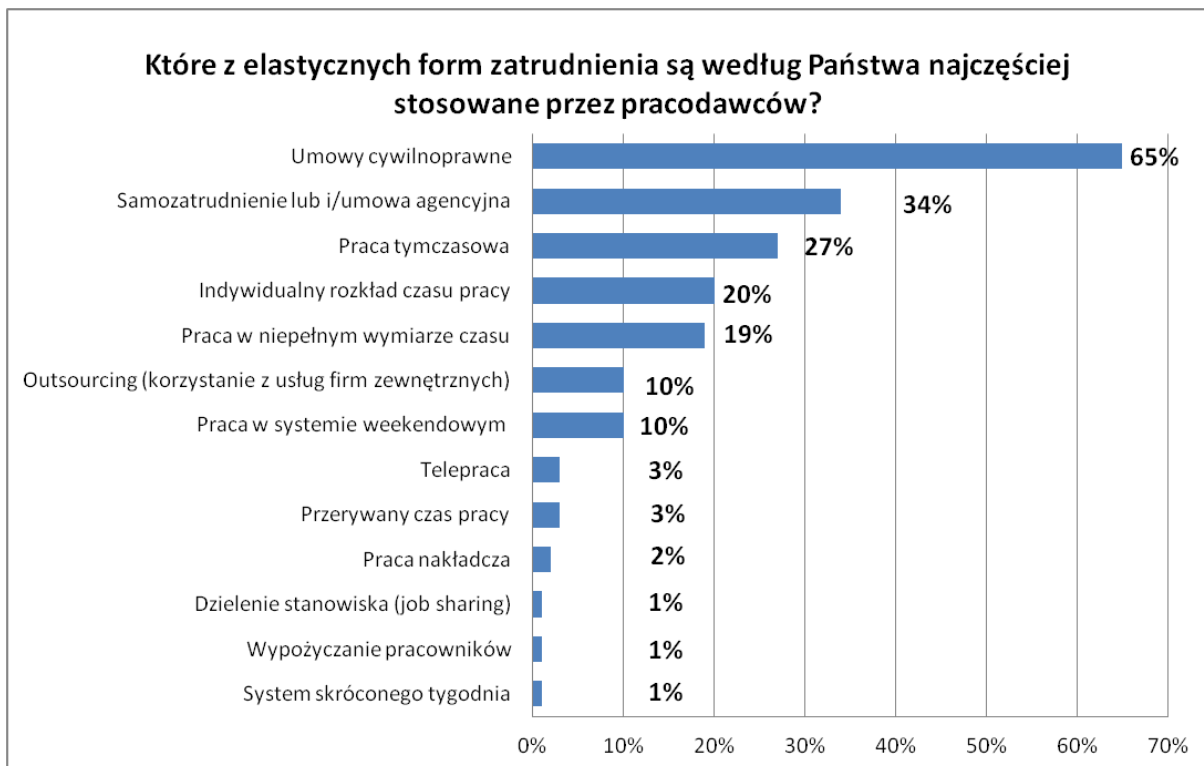
Elastyczne formy zatrudnienia w swoich przedsiębiorstwach stosuje 57% respondentów.



Wykres nr 2. Rodzaje elastycznych form zatrudnienia stosowanych w firmie respondenta.

Jak wynika z powyższego wykresu, najpopularniejszą formą elastycznego zatrudnienia wśród pracodawców są umowy cywilnoprawne. Wśród stosujących takie rozwiązania w swoich firmach znalazło się aż 76% respondentów.

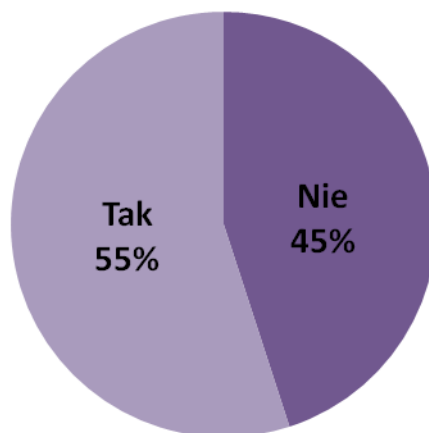
Popularnymi formami są również indywidualny rozkład czasu pracy (tę odpowiedź wybrało 45% ankietowanych) i praca w niepełnym wymiarze czasu (38%). Na kolejnych miejscach pod względem stosowania plasują się outsourcing, samozatrudnienie i/lub umowa agencyjna, telepraca i praca w systemie weekendowym. Wyżej wymienione formy wybrało 15% ankietowanych. Nieco mniejszą popularnością cieszy się praca tymczasowa (13%). Relatywnie najmniej popularnymi formami są przerywany czas pracy (6%), wypożyczenie pracowników, praca nakładcza oraz system skróconego tygodnia (po 4% odpowiedzi).



Wykres nr 3. Elastyczne formy zatrudnienia najczęściej stosowane przez pracodawców.

W tym pytaniu badani oceniali popularność stosowania poszczególnych form elastycznego zatrudnienia. Odpowiedzi są w większości podobne do udzielonych w pytaniu poprzednim: pracodawcy uważają, że najpopularniejsze są te formy elastycznego zatrudnienia, które sami stosują. Prym wiodą tu umowy cywilnoprawne (65%). Nieco mniej popularne wydają się samozatrudnienie i/lub umowa agencyjna (34%), praca tymczasowa (27%), indywidualny rozkład czasu pracy (20%) oraz praca w niepełnym wymiarze (19%).

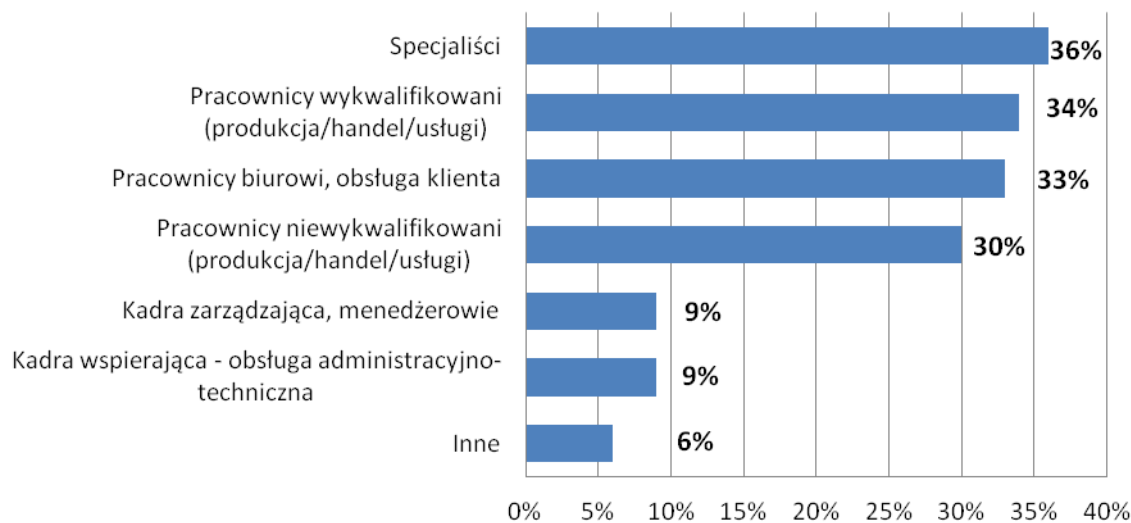
Czy w ciągu ostatniego roku (2010) korzystali Państwo z elastycznych form zatrudnienia?



Wykres nr 4. Elastyczne formy zatrudnienia w 2010 r.

W ciągu ostatniego roku ponad połowa (55%) ankietowanych stosowała elastyczne formy zatrudnienia.

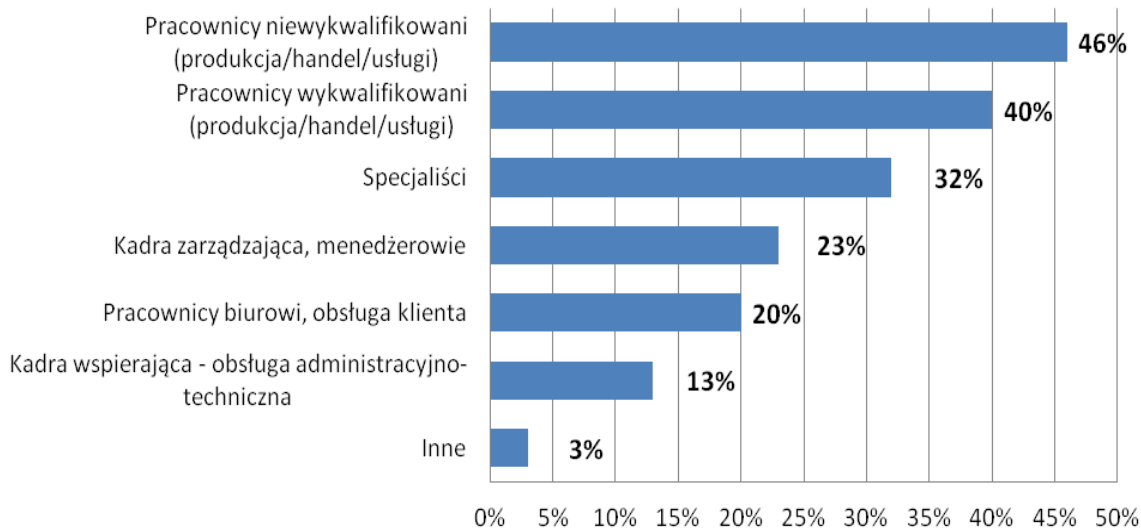
Na jakich stanowiskach pracy w Państwa firmie najczęściej są stosowane elastyczne formy zatrudnienia?



Wykres nr 5. Stanowiska, na których najczęściej są stosowane elastyczne formy zatrudnienia.

Pracodawcy stosują elastyczne formy zatrudnienia, zatrudniając specjalistów (36%), pracowników wykwalifikowanych (34%), specjalistów (33%), pracowników biurowych i pracowników obsługi klienta (33%), pracowników niewykwalifikowanych (30%). Elastyczne formy zatrudnienia są mniej popularne w przypadku kadry zarządzającej, menedżerów oraz kadry wspierającej – obsługi administracyjno-technicznej (po 9%). Najmniej liczną kategorią odpowiedzi była odpowiedź „Inne” (6%).

Zasadniczo na jakich stanowiskach pracy, według Państwa opinii, elastyczne formy zatrudnienia mają szczególne zastosowanie?



Wykres nr 6. Stanowiska, na których elastyczne formy zatrudnienia mają zastosowanie.

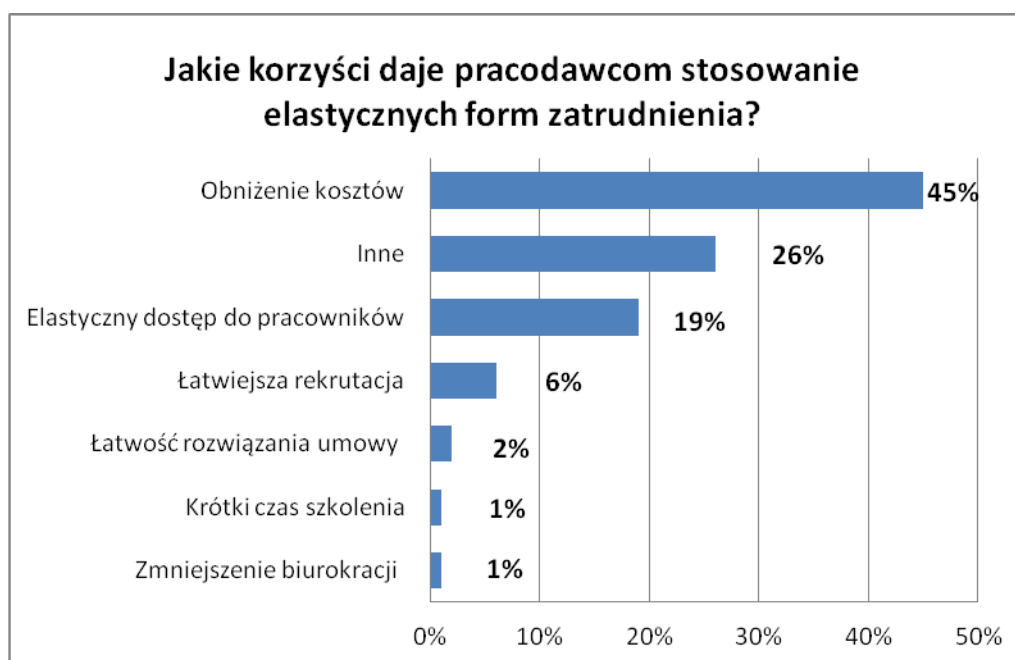
Według pracodawców elastyczne formy zatrudnienia są najpowszechniejsze w przypadku zatrudniania pracowników niewykwalifikowanych (46%), pracowników wykwalifikowanych (40%) oraz specjalistów (32%). Za nieco mniej powszechne są one uważane przy zatrudnianiu kadry zarządzającej i menedżerów (23%), pracowników biurowych i obsługi klienta (20%), kadry wspierającej – obsługi administracyjno-technicznej (13%). Na inne grupy pracowników wskazało 3% ankietowanych.

2.2. Korzyści i wady stosowania elastycznych form zatrudnienia



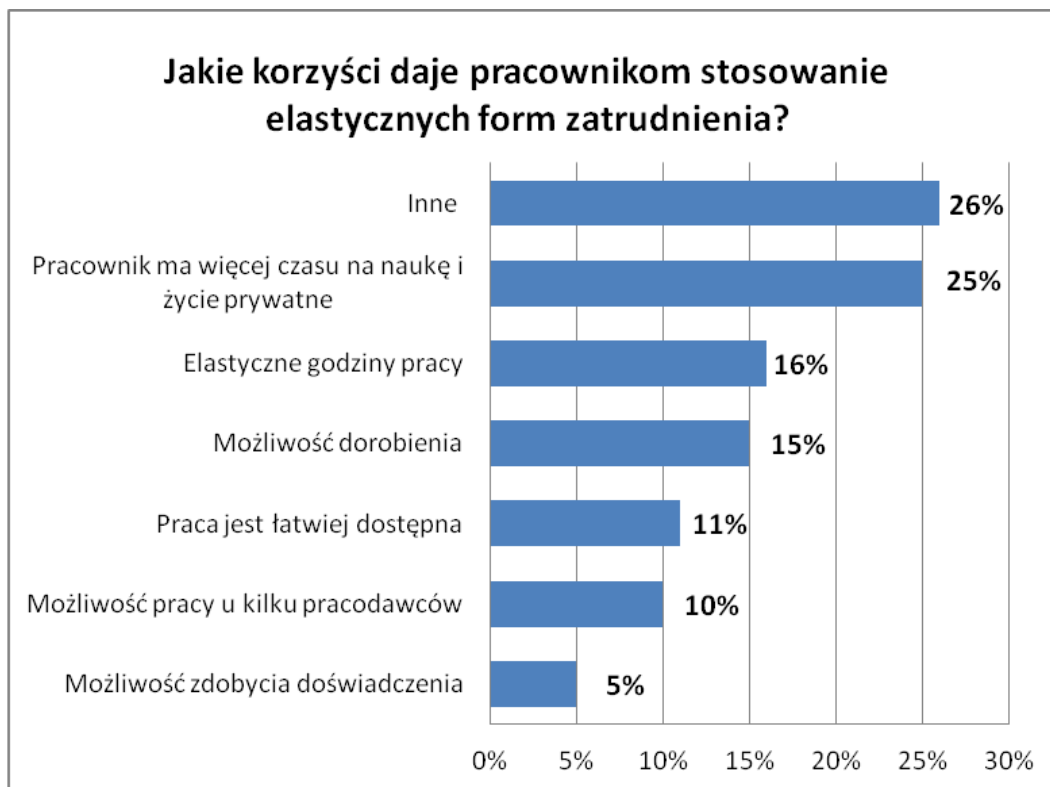
Wykres nr 7. Korzyści płynące ze stosowania elastycznych form zatrudnienia.

Według większości (88%) pracodawców elastyczne formy zatrudnienia przynoszą obopólne korzyści (dla firm oraz dla pracowników).



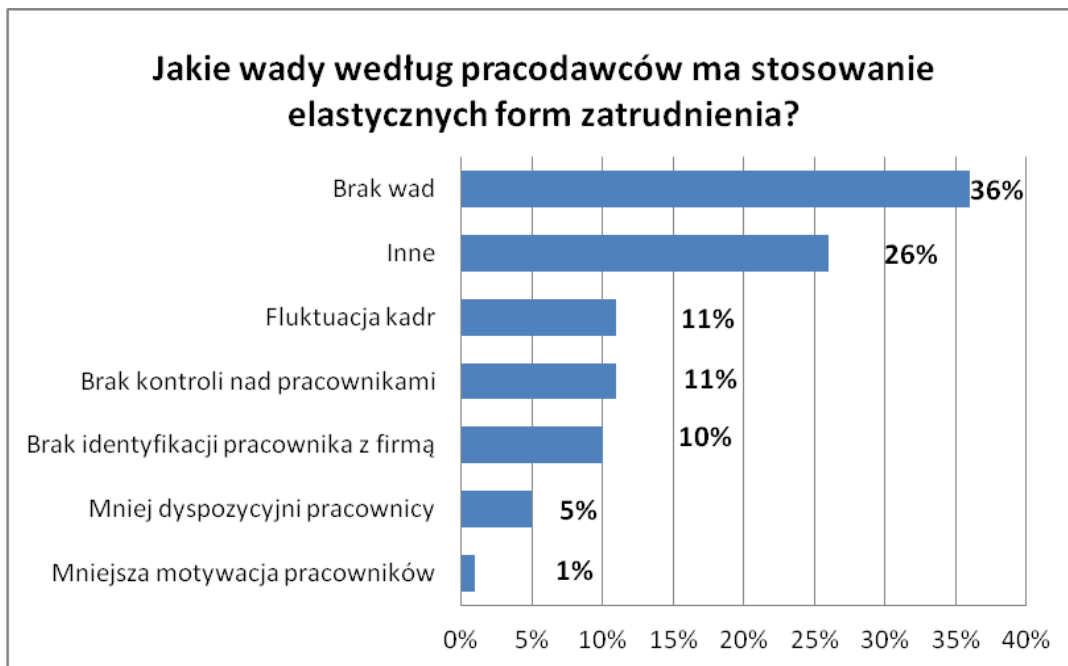
Wykres nr 8. Korzyści pracodawców ze stosowania elastycznych form zatrudnienia.

Przedsiębiorcy jako główne zalety stosowania elastycznych form zatrudnienia wymieniali najczęściej obniżenie kosztów (45%). Odpowiedź „Inne” wybrało aż 26% respondentów. Często za zaletę uznawany był również elastyczny dostęp do pracowników (19%). Najrzadziej wymieniane korzyści to: łatwiejsza rekrutacja (6%), łatwość rozwiązania umowy (2%), krótki czas szkolenia (1%) oraz zmniejszenie biurokracji (1%).



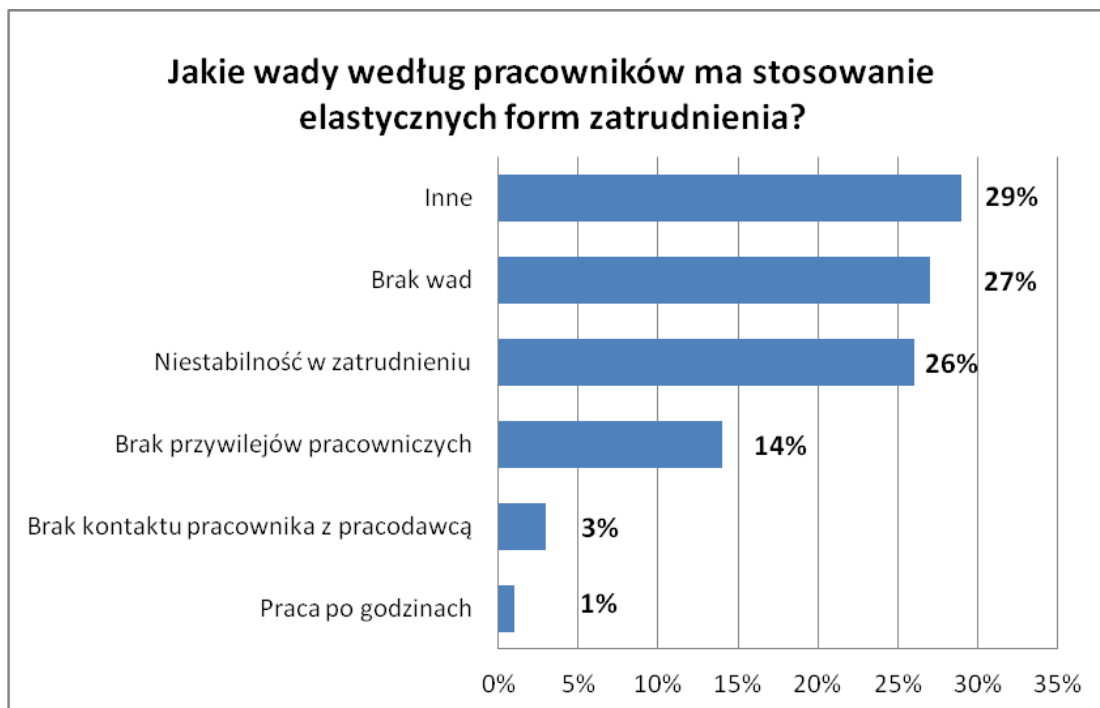
Wykres nr 9. Korzyści pracowników ze stosowania elastycznych form zatrudnienia.

Najczęściej wymienianymi (26%) korzyściami dla pracowników z bycia zatrudnionym na podstawie elastycznych form zatrudnienia były: większa wygoda, swoboda wyboru, większe zadowolenie pracowników (zaklasyfikowane jako odpowiedź „Inne”). Niemal równie często wymieniano większą ilość czasu, jaką pracownik może poświęcić na naukę i życie prywatne (25%). Elastyczne godziny pracy są wymieniane jako trzecia z kolei korzyść (16%). Niewiele rzadziej wybierane były: możliwość dorobienia (15%), fakt, że praca jest wówczas łatwiej dostępna i możliwość pracy u kilku pracodawców jednocześnie (10%). Najrzadziej wybieraną odpowiedzią była możliwość zdobycia doświadczenia (5%).



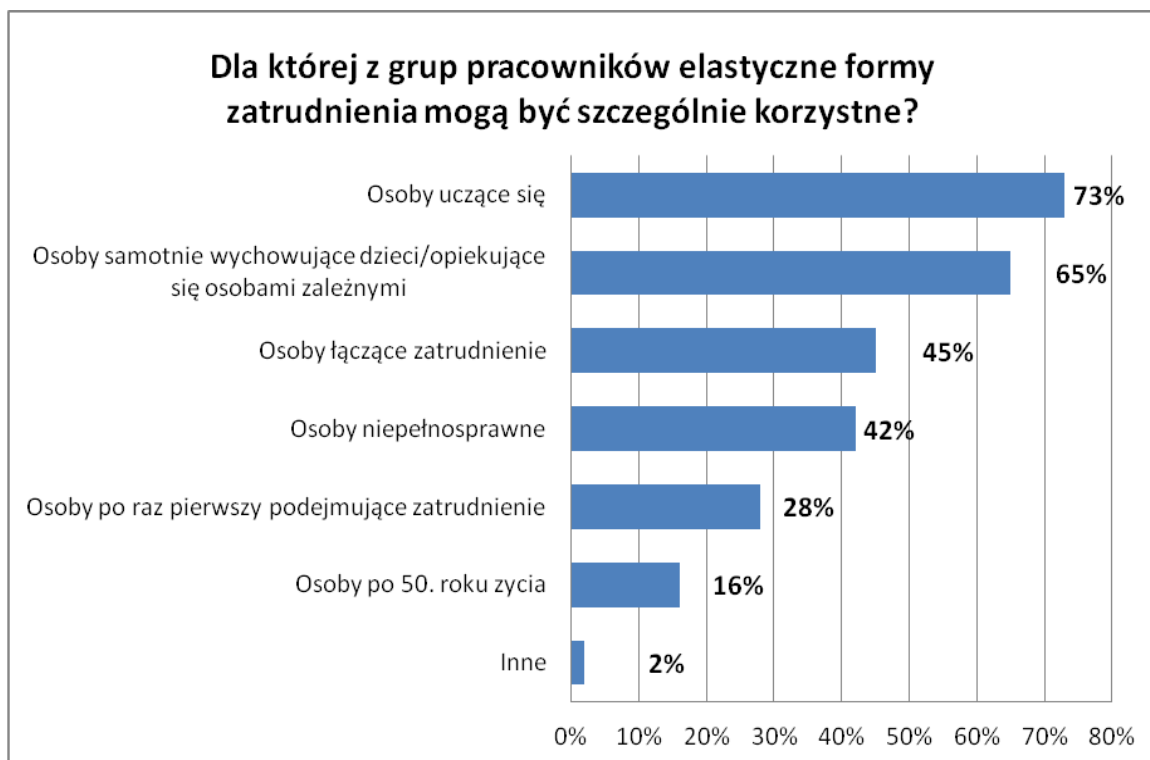
Wykres nr 10. Wady stosowania elastycznych form zatrudnienia według pracodawców.

Pracodawcy z własnej perspektywy oceniają elastyczne formy zatrudnienia jako pozbawione wad (36%). Wybierali oni odpowiedzi „Inne” z częstością 26% (wymieniano m.in. problemy z komunikacją z pracownikami, problemy z wyegzekwowaniem przepisów wobec pracowników, wyższe koszty). Rzadziej wskazywano na fluktuację kadr i brak kontroli nad pracownikami (po 11%), brak identyfikacji pracownika z firmą (10%), mniej dyspozycyjnych pracowników (5%). Najrzadziej wymienianą wadą była mniejsza motywacja pracowników (1%).



Wykres nr 11. Wady stosowania elastycznych form zatrudnienia według pracowników.

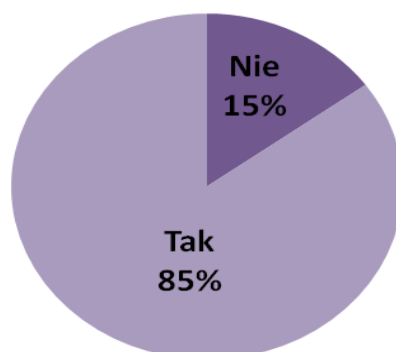
Najczęściej wybieraną kategorią były „Inne” (29%) oraz stwierdzenie o braku wad takich form zatrudnienia (27%). Często ankietowani wskazywali na niestabilność w zatrudnieniu (26 proc.). Rzadziej wskazywano na brak przywilejów pracowniczych (14%), najrzadziej zaś na brak kontaktu pracownika z pracodawcą (3%) i pracę po godzinach (1%).



Wykres nr 12. Grupy osób, dla których elastyczne formy zatrudnienia są najkorzystniejsze.

Ankietowani pracodawcy uważają, że elastyczne formy zatrudnienia są szczególnie korzystne dla osób uczących się (73%) oraz samotnie wychowujących dzieci lub opiekujących się osobami zależnymi (65%). Pracodawcy również uważają je za szczególnie korzystne dla osób łączących zatrudnienie (45%) i osób niepełnosprawnych (42%). Elastyczne formy zatrudnienia w mniejszym stopniu są postrzegane jako korzystne w przypadku osób po raz pierwszy podejmujących zatrudnienie (28%), a także osób po 50. roku życia (16%). Kategorię „Inne” wybrało 2% badanych.

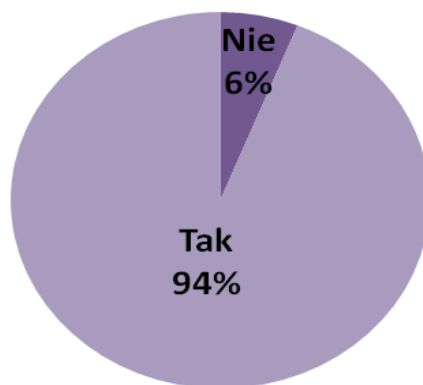
Czy według Państwa stosowanie elastycznych form zatrudnienia jest szansą na zwiększenie aktywności zawodowej?



Wykres nr 13. Elastyczne formy zatrudnienia szansą na zwiększenie aktywności zawodowej.

Zdecydowana większość (85%) pracodawców uważa elastyczne formy zatrudnienia za instrument zwiększający aktywność zawodową.

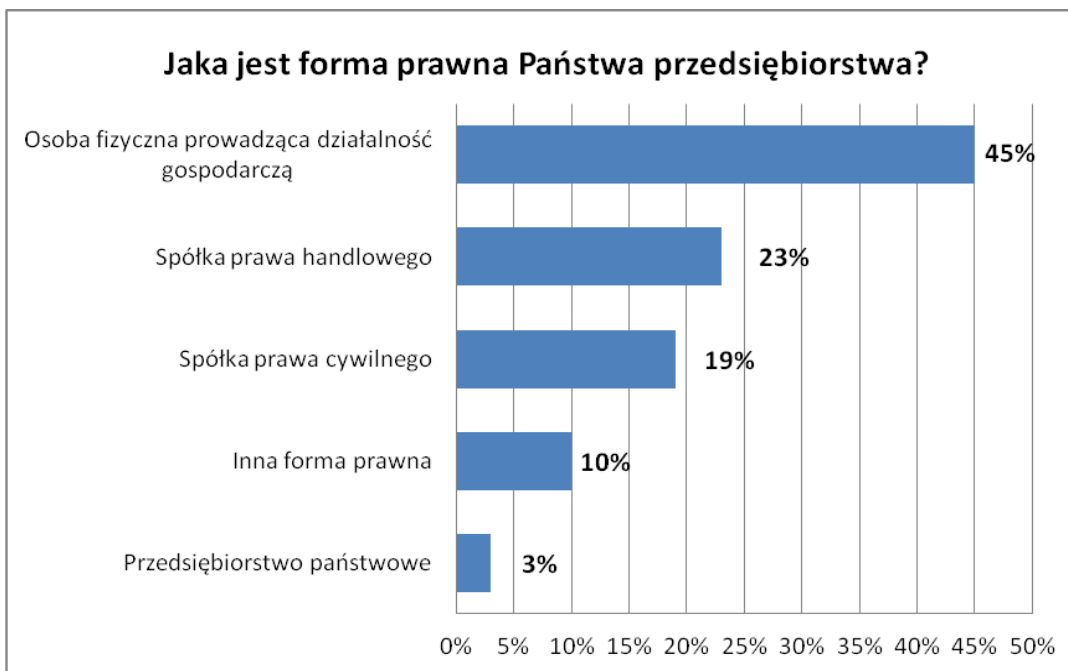
Czy u Państwa w firmie sprawdza się taka forma zatrudnienia?/tylko firmy stosujące elastyczne formy zatrudnienia/



Wykres nr 14. Efektywność elastycznych form zatrudnienia w firmach.

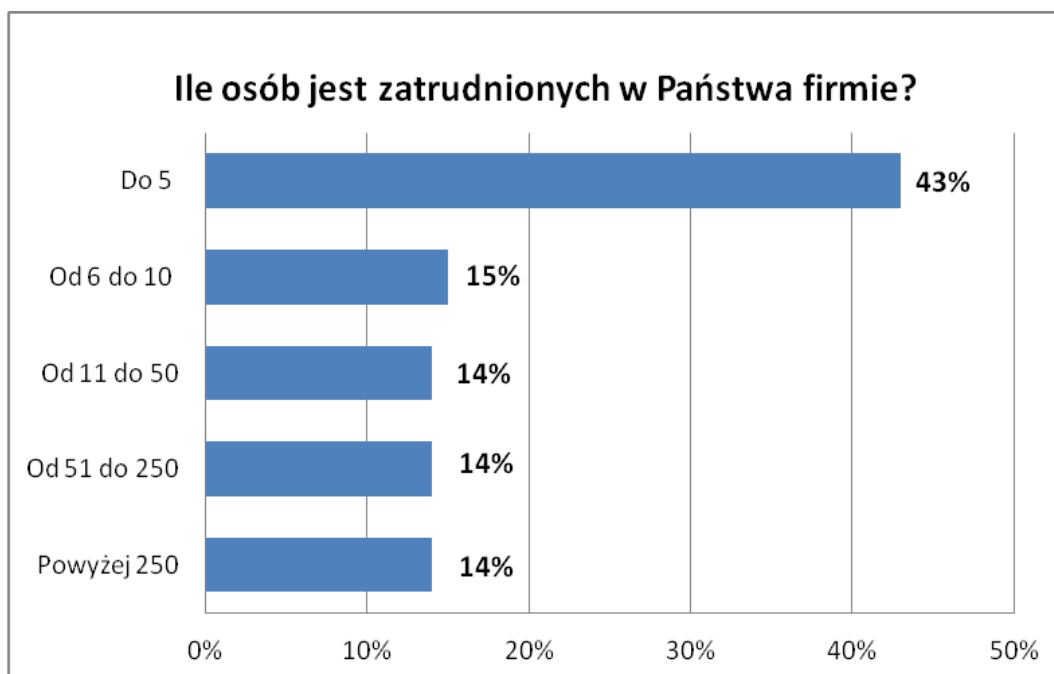
W opinii zdecydowanej większości (94%) pracodawców stosowanie elastycznych form zatrudnienia sprawdziło się w ich przedsiębiorstwach.

2.3. Dane dotyczące przedsiębiorstw



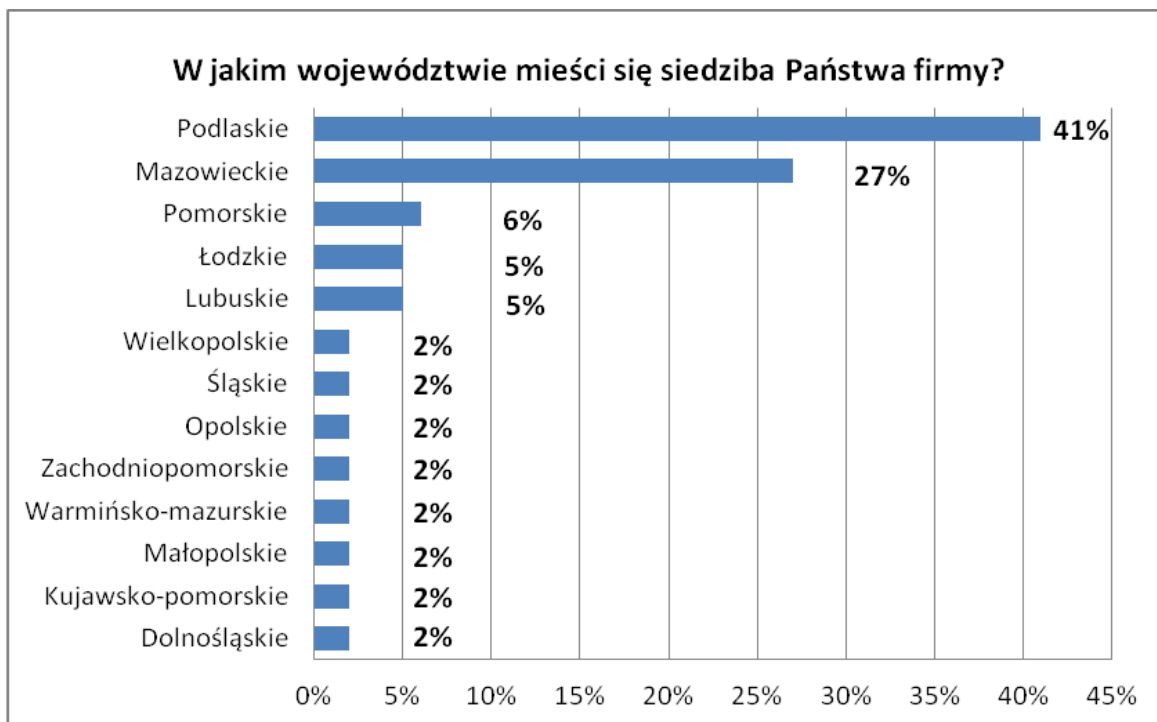
Wykres nr 15. Forma prawna przedsiębiorstwa respondenta.

Dominującą formą prawną przedsiębiorstw respondentów ankiety jest działalność gospodarcza (45%). Nieco mniej licznie reprezentowane są spółki prawa handlowego (23%) i cywilnego (19%). Najmniej liczną grupą podmiotów stosujących elastyczne formy zatrudnienia okazały się przedsiębiorstwa państwowe (3%). Na inną formę prawną wskazało 10 proc. respondentów.



Wykres nr 16. Liczba osób zatrudnionych w firmie respondenta.

Największa grupa pracodawców prowadzi przedsiębiorstwa, w których zatrudnianych jest maksymalnie pięć osób (43%). Pozostałe grupy reprezentowane są względnie równolicznie: pracodawcy zatrudniający od 6 do 10 pracowników stanowią 15%, pozostałe 3 grupy – po 14%.



Wykres nr 17. Lokalizacja siedziby firmy respondenta.

Pracodawcy reprezentowali głównie dwa województwa – podlaskie (41%) i mazowieckie (27%). Mniej pracodawców wypełniających ankietę pochodziło z takich województw, jak: pomorskie (6%), lubuskie (5%), łódzkie (5%) oraz opolskie, śląskie, wielkopolskie, dolnośląskie, kujawsko-pomorskie, małopolskie, warmińsko-mazurskie, zachodniopomorskie (po 2%).

3. Analiza wyników

Wyniki badania pokazują, że elastyczne formy zatrudnienia są popularnym rozwiązaniem, praktykowanym przez blisko połowę badanych przedsiębiorców. Zwraca jednak uwagę bardzo niska znajomość wszystkich możliwych rozwiązań. Stosujący je pracodawcy zazwyczaj utożsamiają je tylko z kilkoma formami (z czego najpopularniejszą są umowy cywilnoprawne), nie znając pozostałych form elastycznego zatrudnienia (takich jak wypożyczanie pracowników lub system skróconego tygodnia). Taką samą zależność uchwyciono w badaniach z 2011 r. zleconych przez PKPP Lewiatan na dużej próbie 500 pracowników i 200 firm. Pracodawcy najczęściej przywoływali umowy o pracę na czas określony, indywidualny rozkład czasu pracy, zmniejszenie wymiaru czasu pracy oraz umowy cywilnoprawne. Badanie to również pokazało, że aż 24% pracodawców nie potrafiło wymienić żadnej formy elastycznego zatrudnienia. Problem z tym miała też ponad połowa (52%) pracowników. Również w pytaniu o skojarzenia z elastycznymi formami zatrudnienia 11% pracodawców i 34% pracowników nie potrafiło podać żadnej odpowiedzi¹. Badanie lokalnego rynku pracy z 2010 roku zlecone przez Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej wykazało, że z elastycznych form zatrudnienia korzysta tylko co dziesiąty pracodawca. Jako główne przyczyny niekorzystania z nich pracodawcy podawali: brak zapotrzebowania, brak wcześniejszego kontaktu z takim formami

¹ „Znajomość i stosowanie rozwiązań elastycznego rynku pracy”, badanie przeprowadzone na zlecenie PKPP Lewiatan przez firmę 4P Research Mix Sp. z o.o. Badanie było realizowane w okresie od 23 lutego do 23 marca 2011 r.

zatrudnienia, brak możliwości organizacji takich rozwiązań lub negatywny do nich stosunek². Pracodawcy powinni więc stać się grupą docelową działań popularyzatorskich, poszerzających znajomość tych rodzajów zatrudnienia i przepisów je regulujących.

Około połowa badanych w ciągu ostatniego roku zatrudniała pracowników, wykorzystując elastyczne formy zatrudnienia. Dominującą grupą wśród respondentów, jeśli chodzi o formę prawną, są osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (45%) i przedsiębiorstwa liczące od 1 do 5 pracowników (43%), zaś grupą najmniej liczną – przedsiębiorstwa państwowe (3%). Te ostatnie są tradycyjnie najczęściej kojarzone ze stałym zatrudnieniem. Można też powiedzieć, że im mniejsza firma, tym większa motywacja do obniżania kosztów. Najwięcej respondentów miało siedziby swoich firm w województwach podlaskim (41%) i mazowieckim (27%).

Pracodawcy najczęściej zatrudniali w ten sposób specjalistów, pracowników wykwalifikowanych, biurowych oraz pracowników niewykwalifikowanych. Jednocześnie uważają oni, że w wymienionych grupach stanowisk te elastyczne formy mają najlepsze zastosowanie. Grupą, dla której takie rozwiązania byłyby najodpowiedniejsze, byli pracownicy niewykwalifikowani z sektorów produkcji, handlu i usług. Odpowiedzi na oba pytania również pokazują brak celowości i popularności stosowania elastycznych form zatrudnienia w przypadku kadry wspierającej i obsługi administracyjno-technicznej. Prawdopodobnie ciągłość zatrudnienia i dyspozycyjność w przypadku tej grupy jest bardziej istotna niż w przypadku specjalistów.

Pracodawcy są mało krytyczni w ocenie elastycznych form zatrudnienia – największa grupa (36%) nie widzi w nich żadnych wad. Ta sama odpowiedź w pytaniu o wady dla pracowników uzyskała częstość 27%. Według pracowników (26% odpowiedzi) największą wadą elastycznych form zatrudnienia jest niestabilność w zatrudnieniu.

Dla samych pracodawców elastyczne formy zatrudnienia są dobrym sposobem na obniżenie kosztów i elastyczny dostęp do pracowników. Ta największa siła tych rozwiązań ma też negatywne efekty. Fluktuacja kadr, niskie poczucie bezpieczeństwa, niska motywacja pracowników i brak identyfikacji z pracodawcą są powiązane ze sobą zjawiskami. Zatrudnianie dobrze opłacanych specjalistów na umowę o dzieło lub umowę-zlecenie może nie generować takich zjawisk, lecz w przypadku pracowników mniej wykwalifikowanych negatywne efekty uboczne mogą mieć większy wpływ na firmę. Zbalansowanie kwestii bezpieczeństwa pracowników i elastyczności w zatrudnianiu dla pracodawców może zmienić rzeczywistość, która na razie przypomina jaskrawy konflikt interesów między pracownikami a pracodawcami. W gospodarce elastyczne zatrudnienie odgrywa ważną rolę, ponieważ aktywizuje osoby mogące podjąć zatrudnienie tylko w niepełnym wymiarze czasu pracy i powoduje wzrost zatrudnienia w obszarach wiejskich i o dużej stopie bezrobocia.

Według pracodawców największe korzyści z elastyczności zatrudnienia czerpią osoby uczące się i wychowujące dzieci/opiekujące się osobami zależnymi. Pracodawcy również uważają, że jedną z największych zalet dla pracowników jest możliwość łączenia życia zawodowego z nauką i życiem prywatnym.

² „Badanie lokalnego rynku pracy na terenie Dąbrowy Górniczej. Wykorzystanie alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia przez przedsiębiorstwa w Dąbrowie Górniczej”, badanie przeprowadzone na zlecenie PUP w Dąbrowie Górniczej przez firmę BIOSTAT w okresie wrzesień-październik 2010.

Podsumowanie

Elastyczne formy zatrudnienia zajmują coraz więcej miejsca na globalnym rynku pracy. To jeden z trendów stanowiących odpowiedź na coraz większą niestabilność, a jednocześnie mobilność gospodarki. Znaczący rynek pracy przewidują, że w przyszłości coraz rzadziej będziemy zatrudnieni przez wiele lat w jednej firmie, pracując na podstawie umowy o pracę. W zależności od swojej sytuacji ekonomicznej i prawnej pracodawcy w każdym kraju stosują takie formy elastycznego zatrudnienia, jakie przynoszą im największe korzyści. W Polsce są to przede wszystkim umowy cywilnoprawne, praca na czas określony oraz samozatrudnienie. Nie da się ukryć, że są to formy atrakcyjne przede wszystkim z punktu widzenia pracodawcy. Oczekiwania społeczne kształtują się jednak w taki sposób, że pracownikom zależy nie tylko na zarobkach, lecz także na stabilności, możliwości pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym lub rozwoju zawodowym. Z ich punktu widzenia korzystniejsze będą formy zatrudnienia związane z elastyczniejszym podejściem do czasu pracy lub miejscem wykonywania pracy. Obecnie w Polsce zarówno pracodawcy, jak i pracownicy ostrożnie podchodzą do takich form, jak telepraca, praca weekendowa czy wypożyczanie pracownika. Wydaje się jednak, że w przyszłości możliwość negocjowania z pracodawcą warunków pracy będzie się zwiększać i elastyczne formy zatrudnienia znajdą szersze zastosowanie.

Opracowanie: Maciej Olechnowicz, Magdalena Kijowska