

Nowe formy zatrudnienia

Streszczenie

Wprowadzenie

Zmiany społeczne i ekonomiczne, takie jak zapotrzebowanie na większą mobilność zarówno po stronie pracodawców, jak i po stronie pracowników, doprowadziły do pojawienia się nowych form zatrudnienia w całej Europie. Przekształciły one tradycyjną relację jeden do jednego pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Charakteryzują je również niekonwencjonalne modele i miejsca pracy, czy też nieregularne świadczenie pracy.

Niewiele wiadomo jednak na temat tych „nowych form zatrudnienia”, ich wyróżniających cech i wpływu na warunki pracy i rynek pracy. Aby wypełnić tę lukę w wiedzy, Eurofound przeprowadził ogólnoeuropejskie mapowanie w celu zidentyfikowania pojawiających się tendencji. W wyniku tego działania wyszczególniono dziewięć ogólnych rodzajów nowych form zatrudnienia. Na tej podstawie przeanalizowano dostępne piśmiennictwo i dostępne dane; przeprowadzono również 66 studiów przypadków i dokonano ich analizy w celu zilustrowania, w jaki sposób funkcjonują te nowe formy zatrudnienia w państwach członkowskich oraz ich wpływu na warunki pracy i rynek pracy.

Kontekst polityki

W całej Europie toczą się dyskusje na temat nowych form zatrudnienia. Koncentrują się one wokół następujących kwestii: jak zwiększyć elastyczność rynku pracy i sprawić, by w większym stopniu sprzyjała włączeniu społecznemu; jak zalegalizować praktyki pracy nierejestrowanej; w jaki sposób zapewnić solidną ochronę socjalną i dobre warunki pracy; oraz jak uniknąć zastępowania standardowego zatrudnienia przez formy zatrudnienia, które są mniej korzystne dla pracowników.

Dyskusje dotyczą głównie rynków pracy i polityki społecznych. Debata toczy się jednak w dużej mierze pomiędzy partnerami społecznymi, a rządy zasadniczo nie biorą w niej raczej aktywnego udziału. Przedstawiciele pracodawców bronią swojego zapotrzebowania na elastyczność, zaś przedstawiciele pracowników zgłaszają obawy dotyczące ochrony socjalnej, praw pracowniczych i warunków pracy. Model elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity), wokół którego koncentrowała się w przeszłości debata między państwami członkowskimi UE, nie odgrywa już większej roli w większości państw.

Kluczowe ustalenia

W wyniku tego projektu zidentyfikowano następujące formy zatrudnienia jako nowe formy lub formy, których znaczenie rośnie od około 2000 r.:

- dzielenie się pracownikiem – gdy jeden pracownik jest zatrudniony przez grupę pracodawców, aby zaspokoić potrzeby kadrowe różnych firm, czego rezultatem jest zatrudnienie takiego pracownika na stałe w pełnym wymiarze czasu pracy;
- dzielenie się pracą – gdy pracodawca zatrudnia co najmniej dwóch pracowników do wspólnego wykonywania określonej pracy, łącząc co najmniej dwa stanowiska pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w jedno stanowisko na pełny etat;
- zarządzanie tymczasowe – w ramach którego wysoko wykwalifikowani specjaliści są zatrudniani tymczasowo na potrzeby określonego projektu lub w celu rozwiązania określonego problemu, wnosząc tym samym zewnętrzne umiejętności zarządzania do organizacji pracy;
- praca dorywcza – gdy pracodawca nie ma obowiązku regularnie zapewniać pracy pracownikowi, lecz może elastycznie korzystać z jego usług w zależności od potrzeb;
- praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych (ICT) – gdy pracownicy mogą wykonywać swoją pracę z dowolnego miejsca i w dowolnym czasie, korzystając z nowoczesnych technologii;
- praca za talony – gdy stosunek pracy opiera się na płatności za usługi talonem zakupionym od autoryzowanej organizacji, który pokrywa zarówno wypłatę, jak i składki na ubezpieczenie społeczne;
- praca portfelowa – gdy osoba samozatrudniona pracuje dla wielu klientów, wykonując dla każdego z nich niewielkie zlecenia;

- zatrudnienie społecznościone – gdy istnieje internetowa platforma służąca do dopasowywania pracodawców i pracowników i często duże zadania są dzielone na mniejsze części i przydzielane pracownikom w „wirtualnej chmurze”;
- zatrudnienie wspólne – gdy freelancerzy, osoby samozatrudnione lub mikroprzedsiębiorstwa współpracują w jakiś sposób, aby pokonać ograniczenia wynikające z wielkości i izolacji zawodowej.

Te różnorodne nowe formy zatrudnienia wywierają również dużo różnych skutków dla warunków pracy i rynku pracy.

- Wydaje się, że dzielenie się pracownikiem, dzielenie się pracą i zarządzanie tymczasowe oferują korzystne warunki pracy, łącząc większą elastyczność dla pracowników z wysokim poziomem bezpieczeństwa zatrudnienia.
- Praca zdalna oparta na ICT oferuje pewną elastyczność, autonomię i wzmocnienie pozycji, ale stwarza również ryzyko związane z natężeniem pracy, większym poziomem stresu i dłuższym czasem pracy oraz zacieraniem się granic pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Może również oznaczać przeniesienie na pracowników obowiązków, które tradycyjnie spoczywały na pracodawcy, takich jako ubezpieczenie zdrowotne i społeczne.
- W przypadku freelancerów i osób samozatrudnionych praca portfelowa, zatrudnienie społecznościone i zatrudnienie wspólne mogą wzbogacać zakres wykonywanej pracy dzięki dywersyfikacji.
- Z pracą za talony wiążą się w pewnym stopniu niepewność zatrudnienia, izolacja społeczna i zawodowa oraz ograniczony dostęp do świadczeń pracowniczych i rozwoju kariery zawodowej, zapewnia ona jednak pracownikom możliwość legalnej pracy, lepszej ochrony socjalnej i zapewne lepszej płacy.
- Praca dorywcza charakteryzuje się niskimi dochodami, niepewnością zatrudnienia, niską ochroną socjalną oraz ograniczonym dostępem lub brakiem dostępu do świadczeń pracowniczych. Wysoki poziom elastyczności może być korzystny dla niektórych pracowników, ale dla większości będzie on za wysoki i osoby takie preferowałyby większą ciągłość.

Jeżeli chodzi o rynek pracy, najkorzystniejszymi formami będą zapewne dzielenie się pracownikiem, dzielenie się pracą i zarządzanie tymczasowe, z kolei praca dorywcza będzie najprawdopodobniej najbardziej niekorzystna. Wszystkie wymienione nowe formy zatrudnienia mogą potencjalnie pomóc w zintegrowaniu z rynkiem pracy określonych grup pracowników, niemniej ich potencjał w zakresie tworzenia miejsc pracy jest raczej ograniczony.

Większość z wymienionych form zatrudnienia przyczynia się do innowacyjności rynku pracy i zwiększa jego atrakcyjność zarówno dla pracodawców, jak i dla szerszego grona potencjalnych pracowników. Istnieje jednak ryzyko segmentacji rynku pracy, w szczególności w przypadku pracy dorywczej i pracy za talony, jeżeli formy te doprowadzą do powszechnego przyjmowania fragmentów zleceń, które nierozzerwalnie wiążą się z niskimi dochodami i ograniczoną ochroną socjalną.

Wskazówki dotyczące polityki

- Niejednorodność zidentyfikowanych nowych form zatrudnienia wskazuje na to, że ogólne dyskusje lub zalecenia dotyczące polityki w zakresie „nowych form zatrudnienia” są mało przydatne. Konieczne są bardziej szczegółowe i dostosowane do konkretnych potrzeb podejścia, które powinny się opierać na wspólnym zrozumieniu istoty poszczególnych form zatrudnienia oraz na krajowej i międzynarodowej wymianie informacji i doświadczenia.
- W celu zwiększenia wykorzystania nowych form zatrudnienia, które – jak ustalono – wywierają pozytywny wpływ na warunki pracy i rynek pracy, mianowicie dzielenia się pracownikiem, zarządzania tymczasowe i dzielenia się pracą, – należy podjąć działania w celu ich spopularyzowania zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników. Jeżeli budżety publiczne na to pozwolą, można rozważyć zachęty finansowe.
- W odniesieniu do niektórych nowych form zatrudnienia, w szczególności pracy dorywczej, ale również częściowo pracy zdalnej opartej na ICT i zatrudnienia społecznościone, konieczne jest ustanowienie zabezpieczeń. Wyniki niniejszego badania pokazują, że potrzebna jest równowaga między ochroną pracowników a koniecznością ułatwienia pracodawcom stosowania tych nowych form. Można to osiągnąć albo w drodze ustawodawstwa, albo porozumienia zbiorowego.
- Regulacje dotyczące nowych form zatrudnienia powinny być jasne i zwięzłe i nie powinny być ciągle zmieniane; należy wdrożyć monitorowanie w celu zapewnienia zgodności z przepisami.
- Zaleca się wreszcie włączenie debat na temat nowych form zatrudnienia w zakres innych obszarów polityki niż ochrona pracy i ochrona socjalna, takich jak rozwój regionalny, rozwój sektorowy i rozwój przedsiębiorczości.

Szczegółowe informacje

Sprawozdanie pt. *New forms of employment (Nowe formy zatrudnienia)* jest dostępne pod adresem: <http://eurofound.europa.eu/publications>

Aby uzyskać więcej informacji, należy skontaktować się z Irene Mandl, kierownikiem ds. badań, pisząc na adres: ima@eurofound.europa.eu