

Niestandardowe formy zatrudnienia: Najnowsze trendy i dalsze perspektywy

Wprowadzenie

Głównym tematem niniejszego artykułu jest rozwój niestandardowych form zatrudnienia w ostatnim dziesięcioleciu. Poza pracą w niepełnym wymiarze czasu, w ciągu minionej dekady nie zaobserwowano tendencji wzrostowych w zakresie niestandardowych form zatrudnienia. Niemniej jednak, w długim okresie boomu gospodarczego od połowy lat 90. do początku recesji w 2007 r. nastąpił wyjątkowo wyraźny w niektórych państwach członkowskich wzrost liczby umów zawieranych na czas określony oraz osób samozatrudnionych. Potrzeba zatrudnienia i ochrony socjalnej z oczywistych względów uwidacznia się szczególnie w okresach słabej koniunktury.

Najistotniejsze przyszłe zmiany w obszarze wszystkich niestandardowych form pracy będą związane z cyfryzacją. Oszczędności kosztowa w przypadku pracy wykonywanej za pośrednictwem platform internetowych związana jest z tym, że dotychczas nieopłacalne wymiany o niskiej wartości ekonomicznej w stosunku do kosztów transakcji stają się coraz bardziej atrakcyjne pod względem finansowym. Znamiennym określeniem, które pojawia się w kontekście tego zjawiska jest gig economy, czyli gospodarka oparta na jednorazowych wymianach handlowych. Chociaż nadal dostępne są bardzo ograniczone dane dotyczące zakresu tego rodzaju zatrudnienia, autorzy niniejszego artykułu szacują, że osoby utrzymujące się głównie z pracy na takich zasadach stanowią nie więcej niż 0,5% wszystkich pracowników w Europie. Chociaż logika ekonomiczna funkcjonowania tych platform wydaje się być przekonująca, a giełda przewiduje przyszły wzrost w tym obszarze, prognozy znacznego wzrostu zatrudnienia za pośrednictwem platform internetowych w ich obecnej formie byłyby przedwczesne. Wśród potencjalnych przeszkód dla przyszłego rozwoju wymienić należy internalizację takich modeli biznesowych w firmach i zastąpienie przez nowe technologie pracowników wykonujących za pośrednictwem platform bardziej rutynowe zadania.

Ochrona socjalna jest ważnym zagadnieniem związanym z platformami internetowymi. Krótki czas trwania i okazjonalny charakter zleceń realizowanych za pośrednictwem platform sprawia, że ta forma zatrudnienia rodzi zasadniczo te same wątpliwości, które pojawiają się w przypadku pracy dorywczej na podstawie umów na czas określony, tj. kwestie związane z dochodami i innymi

progami. Najważniejszym zagadnieniem związanym z prawem pracy i ochroną socjalną jest jednak określenie, czy osoby pracujące za pośrednictwem platform są samozatrudnione, czy też są pracownikami. Nie ma jednoznacznej definicji statusu zatrudnienia w przypadku pracy za pośrednictwem platform online; obserwuje się różnice w zależności od platformy i konkretnych warunków jej funkcjonowania. Szczególnie istotne jest to, w którym punkcie na skali rozciągającej się od zwykłego dopasowywania zleceń do wykonawców po zarządzanie pracą działa dana platforma. Chociaż Europejska Platforma Zabezpieczenia Społecznego nie dostrzega potrzeby kompleksowej reformy systemu ochrony socjalnej, przynajmniej w odniesieniu do platform online świadczących usługi wirtualne, niektóre państwa członkowskie przyjęły już konkretne przepisy regulujące ten obszar.

Kluczowe ustalenia

- Znaczny wzrost wskaźnika zatrudnienia tymczasowego obserwowano już wcześniej, szczególnie od końca lat 80. minionego stulecia, m.in. we Francji i Hiszpanii w latach 1985-1995, w Szwecji na początku lat 90. i Niemczech na początku XXI wieku. Ostatnio szczególnie wyraźny wzrost nastąpił w Polsce: od zaledwie 4,6% w 1999 r. do 28,2% w 2007 r.
- Pomimo tego, w ciągu minionej dekady nie odnotowano wzrostu ogólnej liczby umów zawieranych na czas określony w Unii Europejskiej; nastąpił wręcz niewielki spadek z 14,5% w 2006 r. do 14,2% w 2016 r.
- Prawdopodobieństwo zawarcia umowy na czas określony jest wysokie w przypadku młodych, urodzonych za granicą pracowników, osób o niskim wykształceniu i tych wykonujących zawody niewymagające konkretnego wykształcenia. Różnica pomiędzy odsetkiem kobiet i mężczyzn zatrudnionych na podstawie umów tymczasowych wynosi obecnie mniej niż jeden punkt procentowy.
- Pomimo wzrostu przez okres 15 lat, aż do początków recesji, odsetek osób wykonujących pracę tymczasową utrzymuje się na poziomie znacznie niższym niż tych zatrudnionych na podstawie umów na czas określony. W ostatnich latach odsetek ten spadł, osiągając w 2015 r. poziom 1,9% pracowników w Europie.

- Trwająca od dziesięcioleci tendencja wzrostowa w obszarze pracy w niepełnym wymiarze godzin utrzymuje się od początku recesji. Obecnie prawie 20% wszystkich pracowników w UE (24% w UE-15) zatrudnionych jest w niepełnym wymiarze godzin, w porównaniu z 16% w 1996 r. Jest to zjawisko powszechne i obserwowane we wszystkich grupach wiekowych, wśród kobiet i mężczyzn oraz na wielu rynkach pracy, w różnych zawodach i sektorach.
- Odnotowano znaczny wzrost w zakresie bardzo zredukowanego czasu pracy (10 godzin lub mniej w tygodniu), m.in. w Austrii, Niemczech i Danii. Ogółem w UE udział mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze czasu wzrósł z 1,5% do 2,8% (wszystkich pracowników płci męskiej), a udział kobiet z 6,1% do 6,6%; wzrost zaobserwowano szczególnie wśród młodych pracowników. Niemal połowa osób pracujących w bardzo zredukowanym wymiarze czasu nie uważa, że ich podstawowym statusem pracy jest status pracownika.
- Odsetek osób, którym narzucono pracę w niepełnym wymiarze godzin wzrósł w okresie 2007-2015 z 22,4% wszystkich pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin do 29,1%. Zmiana ta jest bezpośrednio skorelowana ze stopami bezrobocia w państwach członkowskich: silny wzrost nastąpił na Cyprze, w Grecji i Hiszpanii; w Niemczech zaobserwowano największy spadek zarówno bezrobocia, jak i narzuconej pracy w niepełnym wymiarze godzin.
- Pomimo względnie większej liczby mężczyzn, którzy są zmuszani do pracy w niepełnym wymiarze godzin, kobiet w podobnej sytuacji jest dwukrotnie więcej. Praca w niepełnym wymiarze godzin jest bardziej rozpowszechniona w mniej płatnych zawodach w sektorze usług osobistych oraz wśród pracowników sektora usług i sprzedawców.
- Osoby pracujące na własny rachunek (samozatrudnione bez pracowników) stanowią 10% wszystkich zatrudnionych, natomiast pracodawcy (samozatrudnieni zatrudniający pracowników) 4,5%. Wśród osób prowadzących działalność na własny rachunek 18% można sklasyfikować jako ekonomicznie zależne na podstawie ich własnej oceny oraz obiektywnej oceny sytuacji ekonomicznej.
- Liczba samozatrudnionych, która w wielu państwach członkowskich wzrastała aż do początków recesji, spadła na poziomie unijnym w ciągu ostatniego dziesięciolecia o prawie pół miliona pracowników. W Wielkiej Brytanii gwałtowny wzrost liczby samozatrudnionych nastąpił na przełomie XX i XXI wieku, głównie wśród pracujących na własny rachunek. Silne tendencje wzrostowe odnotowano także w Czechach, Francji, Holandii i Słowacji. Niemcy, Polska i Szwecja należą do państw członkowskich, w których liczba samozatrudnionych spada.
- Dane pochodzące z Holandii i Niemiec wskazują, że podjęcie samozatrudnienia motywowane jest głównie pozytywnymi czynnikami związanymi m.in. z większą autonomią i możliwościami. Niemniej jednak, wiele osób (częściej w Niemczech niż w Holandii) decyduje się na samozatrudnienie w związku z brakiem innych opcji. Niewielki procent twierdzi nawet, że „pracodawca” wymógł na nich samozatrudnienie.
- Kiedy wziąć pod uwagę różne miary odporności finansowej i ochrony społecznej, znaczny odsetek (12,6%) osób samozatrudnionych w Holandii i Niemczech, czyli krajach o stosunkowo dobrze rozwiniętych systemach ochrony socjalnej, można sklasyfikować jako znajdujących się w sytuacji „niepewnego samozatrudnienia”. Spora część samozatrudnionych uważa, że zapewnienie sobie ochrony socjalnej jest ich obowiązkiem.
- Wyniki badań przeprowadzonych w Europie wskazują, że wzrost liczby samozatrudnionych obserwuje się obecnie przede wszystkim w dobrze płatnych zawodach. Badanie oparte na danych krajowych z Wielkiej Brytanii sugeruje podobną tendencję.
- Jedynie dane szacunkowe dotyczące pracy za pośrednictwem platform online, identyfikujące status na rynku pracy w jednym momencie, w oparciu o losowo wybraną próbę, pochodzą ze Stanów Zjednoczonych; pracujący za pośrednictwem platform reprezentowali tam 0,5% wszystkich zatrudnionych w 2015 r. Chociaż autorzy podkreślają, że wynik ten „budzi pewne zastrzeżenia”, zauważają, że dane szacunkowe pochodzące z badań przeprowadzonych z użyciem innych metod są zbliżone.
- W Europie najbardziej wiarygodne szacunki pochodzą z Wielkiej Brytanii (2016 r.) Wynika z nich, że 4% zatrudnionych osób wykonywało pracę za pośrednictwem platform w dowolnym momencie w minionym roku; 25% z nich stwierdziło, że była to ich główna forma zatrudnienia. Wyniki te nie są sprzeczne z wynikami badania przeprowadzonego w Stanach Zjednoczonych, wskazującymi na 0,5% zatrudnionych (w jednym momencie). Inne przeprowadzone ostatnio badania wskazują na podobny odsetek nie tylko w Wielkiej Brytanii, ale także w Holandii, Niemczech i Szwecji.
- Nieco więcej mężczyzn niż kobiet pracuje za pośrednictwem platform online. Dominują młodzi pracownicy, szczególnie w grupie pracujących na tych zasadach w sposób intensywny. Pod względem poziomu wykształcenia nie zaobserwowano różnic w porównaniu z innymi pracownikami.

Dodatkowe informacje

Sprawozdanie zatytułowane *Niestandardowe formy zatrudnienia: Najnowsze trendy i dalsze perspektywy* jest dostępne na stronie <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/non-standard-forms-of-employment-recent-trends-and-future-prospects>

Dodatkowych informacji udziela Donald Storrie, główny badacz/koordynator, pod adresem dst@eurofound.europa.eu