

ROZDZIAŁ 7

ZATRUDNIENIE W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY W POLSCE W LATACH 2000-2015 NA TLE WYBRANYCH KRAJÓW UNII EUROPEJSKIEJ

7.1. Wprowadzenie

Podejście do problematyki zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy stało się jednym z kluczowych elementów w dyskusjach na temat unowocześniania pracy. Wskutek zmian mających miejsce w sferze technologii, organizacji pracy, funkcjonowania gospodarki i świadomości społecznej mamy bowiem do czynienia z ewolucją tej formy zatrudnienia z punktu widzenia kapitału ludzkiego oraz ciągłym doskonaleniem w zakresie efektywności jego wykorzystania. Jednocześnie na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat obserwujemy zmianę relacji między stronami stosunku pracy oraz wymaganiami w zakresie pracy zawodowej. Jak na początku tych zmian w polityce zatrudnienia w UE skupiano się na popularnym hasle „*Jobs, jobs, jobs*”, tak aktualnie pod wpływem zmian społeczno-prawnych promowane jest hasło „*Living to Work, Working to Live*” (Rękas, 2013, s. 77). W świetle niniejszych przesłanek należy stwierdzić, iż zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy ma kluczowe znaczenie dla rozwoju kapitału ludzkiego, gdyż jako najpopularniejsza elastyczna forma zatrudnienia przynosi znaczne korzyści zarówno przedsiębiorcom, jak i pracownikom. Na powyższe wpływ ma niewątpliwie fakt, iż dla pracodawców jest źródłem optymalizacji kosztów zatrudnienia, z kolei dla pracowników stanowi szansę na pogodzenie aktywności zawodowej z życiem osobistym. Pogłębione badania nad zatrudnieniem w niepełnym wymiarze

czasu pracy powinny więc wciąż pozostawać w sferze zainteresowania nauki i praktyki¹, gdyż są niezbędne dla określenia kierunków badań nad problematyką rozwoju potencjału kapitału ludzkiego.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie zmian w zatrudnieniu w ramach niepełnego wymiaru czasu pracy w gospodarce polskiej, prezentacja i ocena na tle wybranych grup krajów Unii Europejskiej w ostatnich kilkunastu latach, w których najpierw mieliśmy do czynienia z intensywnym okresem przygotowań Polski do członkostwa w UE i pierwszymi latami tego członkostwa (lata 2000-2006), a następnie okresem trwania w Europie kryzysu gospodarczego i jego skutków (2007-2015). Jako okres badawczy przyjęto lata 2000-2015 w Polsce na tle wybranych grup krajów Unii Europejskiej. Badanie przeprowadzono wykorzystując ogólnodostępne materiały statystyczne pochodzące z bazy OECD. Jako narzędzie badania wykorzystano zaś elementy statystyki opisowej. Ponadto w opracowaniu dokonano przeglądu literatury poświęconej zagadnieniom zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

7.2. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy to zagadnienie badawcze, które w ostatnich kilkunastu latach coraz szerzej poruszane jest w literaturze przedmiotu (Wojtowicz, Pyrek, 2008, s. 140-143; Baranowska-Rataj, Rynko, 2013, s. 4-24). Wynika to niewątpliwie z coraz większej roli przykładanej do tego zagadnienia, jak i rozwoju dyscyplin zajmujących się wypracowywaniem efektywnych metod jego zastosowania w praktyce gospodarczej. Analizując zagadnienie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy istotnym jest więc dokonanie przeglądu wybranych definicji zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, które zaprezentowano w Tabeli 7.1.

¹ Opinię powyższą podzielają również inni badacze por. J.Oczki (2013, s. 89-99), M.Sulmicka (2005, s.1-3), A.Hilarowicz (2010, s. 51-66), A.Kawecka-Endler (2014, s. 115-130).



Tabela 7.1. Wybrane definicje zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy

Autor	Rok	Definicja
L. Machol-Zajda	2003	„Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy uznane zostało w wielu krajach za wiodącą formę zatrudnienia atypowego (elastycznego). [...] Wykorzystywanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy przyczynia się w sposób wyraźny do zmniejszenia udziału form tradycyjnych i zwiększania udziału elastycznych rozkładów czasu pracy, a konsekwencji podniesienia stopnia elastyczności zatrudnienia i organizacji czasu pracy. [...] zapewnia równowagę między elastycznością i bezpieczeństwem oraz podnosi jakość miejsc pracy; umożliwia godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi i opiekuńczymi oraz pozazawodowymi.”
M. Rycak	2005	„Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy należy do najczęściej wyróżnianych elastycznych form organizacji czasu pracy [...] Definiowana jest jako indywidualizacja rozwiązań w zakresie kształtowania czasu pracy, polegająca na wprowadzeniu zamiast jednego powszechnie obowiązującego modelu czasu pracy, wielu innych modeli dotyczących zarówno dziennego, tygodniowego i rocznego wymiaru czasu pracy, jak i jego rozkładu w ciągu dnia, tygodnia itd. Uelastycznienie czasu pracy pozwala jednocześnie zaspokoić potrzeby przedsiębiorstwa i pracowników.”
E. Kryńska	2007	„Do podstawowych rodzajów elastycznego czasu pracy zalicza się zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu. [...] Elastyczność czasu pracy oznacza możliwość dostosowania (w ramach przyjętych norm i przyjętych okresów rozliczeniowych) długości czasu pracy i jego organizacji do potrzeb przedsiębiorstwa, poszczególnych grup pracowników czy wykonywanego zadania. [...] Przynosi korzyści pracodawcom: obniżenie kosztów pracy, lepsze wykorzystanie czasu pracy, zwiększenie jakości i wydajności pracy. Jest jednak potrzebna i pracownikom, dając większe szanse na miejsca pracy i aktywizację zawodową osób, które mają trudność z włączeniem się do zbiorowości pracujących.”
M. Gołembski	2009	„Do głównych narzędzi motywacji niematerialnej zaliczyć można elastyczne formy zatrudnienia dostosowane do indywidualnych potrzeb (m.in. pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy). [...] Współczesne organizacje, konkurując z innymi o pozyskanie z rynku najlepszych pracowników powinny w szerszym stopniu włączać to rozwiązanie dotyczące czasu pracy do proponowanych kandydatom systemów motywacyjnych.”
H. Szewczyk	2009	„Niepełny wymiar czasu pracy to wymiar czasu pracy pracownika krótszy od wymiaru czasu pracy porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. [...] Jedyne kryterium przyjęcia, że pracownik zatrudniony jest w niepełnym wymiarze czasu pracy, stanowi więc obowiązująca go norma średniotygodniowa obni-

		żona w porównaniu z normą pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Z prawnego punktu widzenia nie ma tu znaczenia, o ile ta norma jest krótsza od obowiązującej przy pełnowymiarowym zatrudnieniu.”
A. Furmańska-Maruszak	2013	„Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy umożliwia przedsiębiorstwu szybsze dostosowanie do zmieniającej się sytuacji na rynku. Zmniejszenie wymiaru czasu pracy powoduje adekwatne do obniżonego wymiaru zredukowanie kosztów pracy (wynagrodzeń i składek ubezpieczeniowych) [...]. Nietypowym przykładem takiej pracy jest praca w systemie weekendowym, gdzie praca świadczona jest od piątku do niedzieli. Dobowy czas pracy może wynosić nawet 12 godzin (pracować może pracodawca maksymalnie 36 godzin w tygodniu). W zamian pracodawca nie jest zobowiązany do wypłacania dodatków za pracę w niedzielę i święta, za nadgodziny w dni pracy i do zapewnienia raz na 4 tygodnie przynajmniej jednej wolnej niedzieli. Jest to system pracy w niepełnym wymiarze.”
J. Oczki	2013	„Ciesząc się rosnącą popularnością w większości krajów UE jest zatrudnianie w niepełnym wymiarze czasu pracy. [...] Pracodawcy decydują się na tego typu rozwiązanie ze względu na potrzebę dostępu do niedrogiej i elastycznej siły roboczej, optymalizację kosztów zatrudnienia oraz wychodzenia naprzeciw preferencjom pracowników, którzy pragną w ten sposób pogodzić życie osobiste z aktywnością zawodową. Ze względu na niski ogólny poziom zamożności społeczeństwa, ta forma zatrudnienia nie jest jednak popularna w Polsce.”

Zródło: opracowanie własne na podstawie wybranych definicji zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (Furmańska-Maruszak, 2013, s. 105-106; Gołębski, 2009, s. 97-99; Kryńska, 2007, s. 1-7; Machol-Zajda, 2003, s. 73-76; Oczki, 2013, s. 91; Rycak, 2005, s.17; Szewczyk, 2009, s. 108-109).

Choć pojęcie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jest różnie definiowane w literaturze przedmiotu (Tabela 7.1.), to niemalże w każdej definicji praca w niepełnym wymiarze czasu pracy została określona jako elastyczna forma zatrudnienia wychodząca naprzeciw oczekiwaniom pracowników i pracodawców. Jej głównym celem jest więc ułatwienie rozwoju zawodowego pracowników, poprawa jakości ich zatrudnienia oraz uproszczenie stosowania tego zatrudnienia na zasadzie dobrowolności, która zgodnie z Dyrektywą nr 97/81/WE winna stanowić podstawę dalszego rozwoju tej nietypowej formy zatrudnienia (Szewczyk, 2009, s. 110-111).

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy wywiera istotny wpływ na rynek pracy i rozwój kapitału ludzkiego. Sprzyja bowiem godzeniu życia zawodowego i rodzinnego (Borkowska, 2010, s. 5-7), podejmowaniu szkoleń

zawodowych i nauki m.in. w szkołach policealnych i wyższych, a także ma wpływ na zmniejszenie ograniczenia rozmiaru zatrudnienia ze względu na chorobę czy podeszły wiek. Jednocześnie należy podkreślić, że skrócenie wymiaru czasu pracy ma również pozytywny wpływ na zwiększenie wydajności kapitału ludzkiego. Ten wpływ jest tym wyższy, im mniej zmechanizowana jest produkcja i im bardziej wynik wydajności pracy zależy od udziału pracy żywej.

Poza tym należy również wspomnieć, że odpowiednio zorganizowana praca w niepełnym wymiarze godzin pozwala na osiągnięcie lepszych efektów przy tych samych nakładach na pracę (przez lepsze dostosowanie czasu pracy do rodzaju prowadzonej działalności) czy redukcję kosztów pracy². Zmiany w systemie czasu pracy wymagają od pracowników większej dyspozycyjności przy jednoczesnym zwiększaniu ich wpływu na kształtowanie czasu pracy, co może stwarzać możliwość lepszego dostosowania czasu pracy do potrzeb zatrudnionych i ich rodzin. Rozpatrując ewentualne negatywne skutki zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy trzeba brać pod uwagę ryzyko nadmiernej fluktuacji personelu oraz związane z nim koszty rekrutacji i derekrutacji oraz mogące się pojawiać trudności z motywowaniem personelu i budowaniem więzi z firmą (Furmańska-Maruszak, 2014, s. 107).

7.3. Dobór krajów do badania i ich grupowanie

Przedstawiając zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej koniecznym było dokonanie wyboru podlegających badaniu krajów wraz z ich pogrupowaniem celem przedstawienia wyników badań w sposób umożliwiający obiektywną ocenę tego zatrudnienia. Wyniki badań zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce analizowano i zaprezentowano na tle następujących grup:

- *Grupa Wyszehradzka*, w skład której wchodzi: Czechy, Słowacja, Węgry i Polska;
- *kraje Beneluxu*, w skład której wchodzi: Holandia, Belgia, Luksemburg;

² Racjonalizacja kosztów pracy poprzez zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy dobra jest dopóki zauważalna jest wspólna płaszczyzna interesów pracodawcy i pracownika. W takich okolicznościach ponoszone koszty zatrudnienia nie są pozbawione swojego waloru motywacyjnego (Furmańska-Maruszak, 2013, s.110).

- *kraje skandynawskie*, w tym m.in.: Norwegia, Szwecja, Finlandia i Dania;
- *dojrzałe gospodarki rynkowe UE*, do których zaliczono: Niemcy, Francję, Wielką Brytanię.

Dokonanie wyboru grup, na których tle badano zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce uzasadnione było z jednej strony dostępnością danych statystycznych za lata 2000-2015, zaś z drugiej chęcią przedstawienia i oceny tego zatrudnienia na tle gospodarek wykorzystujących tej formy zatrudnienia w różnych fazach koniunktury.

W pierwszej kolejności do badań wybrano *kraje Grupy Wyszehradzkiej (V4)*³, które w roku 2004 przystąpiły do UE, o podobnych uwarunkowaniach historyczno-gospodarczych, podlegające transformacji gospodarczej.

Drugą grupę badawczą stanowią *kraje Beneluxu*, które są prekursorami w obszarze zatrudnienia w ramach nietypowych form zatrudnienia. Zaś ze względu na wielkość krajów, których dotyczy, jest ciekawą alternatywą do analizy przedmiotu badania w porównaniu z zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy w *krajach Grupy Wyszehradzkiej i Dojrzałych gospodarek rynkowych UE*.

Kolejną interesującą grupą są *kraje skandynawskie*, w których kultura pracy wyraźnie oparta jest na optymalizacji procesów produkcyjnych. Ponadto, charakteryzują się największym podejściem socjalnym do pracowników na tle innych krajów europejskich oraz przywiązywaniem dużej wagi do właściwego kształtowania warunków i kultury pracy, w szczególności do kreowania optymalnego łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym.

Ostatnią grupą badawczą są kraje, które uznaje się powszechnie za silnie rozwinięte gospodarki rynkowe mające największy wpływ na tworzenie PKB w UE. Stąd grupę na potrzeby niniejszego badania nazwano *Dojrzałe gospodarki UE* i w ramach tej grupy badano zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy Niemiec, Francji i Wielkiej Brytanii.

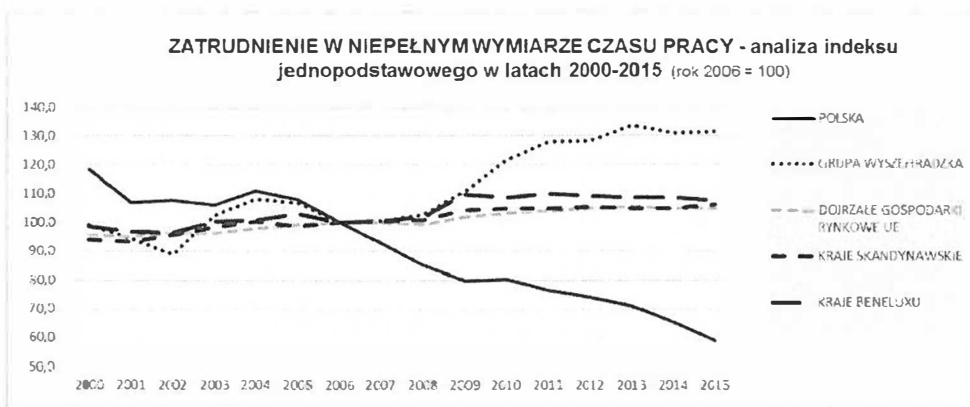
³ Badaniem zjawisk ekonomicznych w ramach *Grupy Wyszehradzkiej* związanych z pracą zajmują się również inni badacze (Gawrycka, Szymczak, 2013, s. 103-111).



7.4. Analiza wyników

Na podstawie zgromadzonych danych statystycznych z bazy OECD związanych z zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy dokonano pomiaru wartości indeksu jednopodstawowego za rok bazowy ustalając rok 2006, który jest ostatnim rokiem przed rozpoczęciem kryzysu finansowego i gospodarczego⁴. Na podstawie przeprowadzonych badań ustalono, że największe tempo zmian zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w latach 2000-2015 odnotowały *kraje Grupy Wyszehradzkiej* (z 99,1% w roku 2000 do 131,5% w roku 2015), najniższy wzrost zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy odnotowały zaś *Dojrzałe gospodarki rynkowe UE* (wzrost z 96,4% do 105,0% w latach 2000-2015). Jednocześnie należy podkreślić, że wyniki *krajów Grupy Wyszehradzkiej* charakteryzowały się najwyższym wzrostem w badanych latach, mimo iż zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce spadło z 118,% do 59,1% w latach 2000-2015. Wyniki przeprowadzonego badania zobrazowano na wykresie 7.1.

Wykres 7.1. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy – analiza indeksu jednopodstawowego Polski na tle wybranych grup krajów Unii Europejskiej w latach 2000-2015

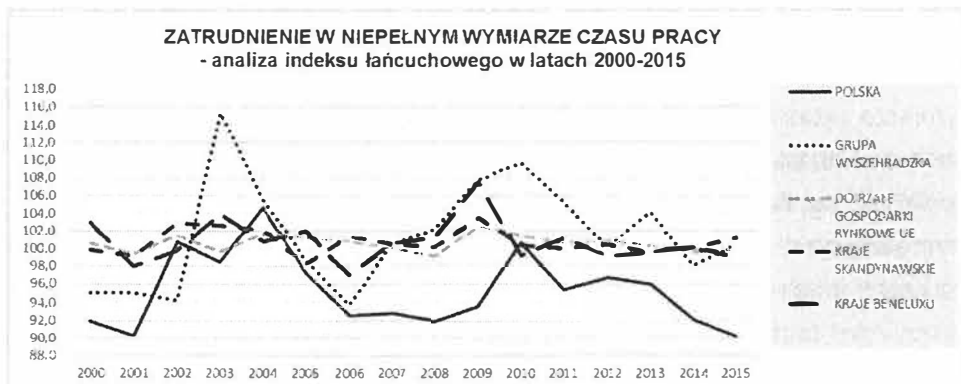


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych OECD, <http://stats.oecd.org/> (dostęp 24.11.2016 r.)

⁴ Kryzys gospodarczy i finansowy rozpoczął się w ostatnim kwartale roku 2007, stąd za rok bazowy przyjęto rok poprzedzający rok 2007.

Następnie zbadano zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce i we wszystkich wcześniej wytypowanych grupach krajów mierząc wartości indeksu łańcuchowego. Wyniki tak przeprowadzonych badań zilustrowano wykresem 7.2.

Wykres 7.2. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy – analiza indeksu łańcuchowego Polski na tle wybranych grup krajów Unii Europejskiej w latach 2000-2015



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych OECD, <http://stats.oecd.org/> (dostęp 24.11.2016 r.)

W wyniku obserwacji danych stwierdzono, że zobrazowane wartości indeksu łańcuchowego wyraźniej wskazywały, iż pierwsze lata trwania kryzysu gospodarczego w Europie (lata 2007-2008) jedynie tymczasowo spowolniły zmiany zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy analizowanych grup krajów. Jednocześnie zaobserwowano, że najmniejszymi zmianami zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w całości badanych lat charakteryzowały się *Dojrzałe gospodarki rynkowe UE*, największą zaś *Kraje Grupy Wyszehradzkiej* oraz *Kraje Beneluxu*.

Tabela 7.2. Tempo zmian zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do roku poprzedniego – Polska na tle wybranych grup krajów Unii Europejskiej w latach 2000-2015

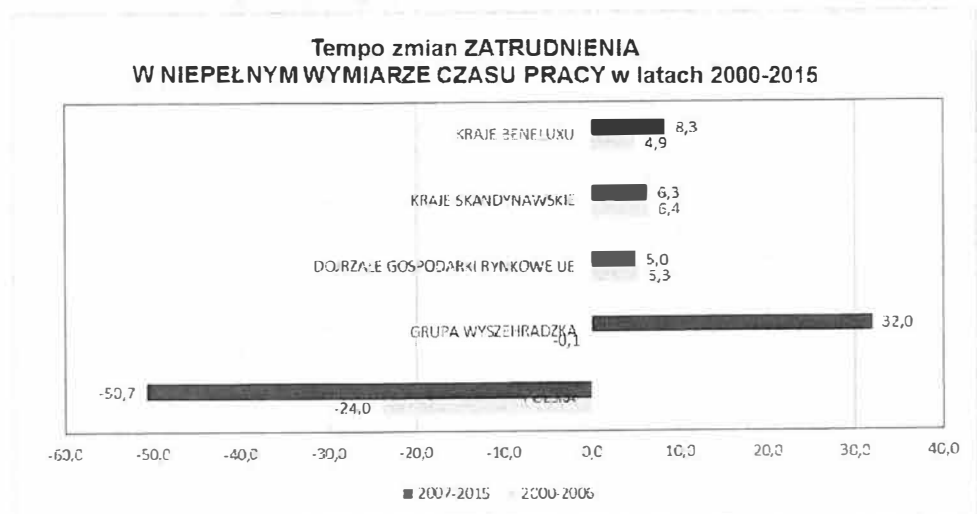


	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
POLSKA	91,9	90,3	100,8	98,5	104,6	97,3	92,6	92,8	91,9	93,6	100,7	95,4	96,8	96,0	92,0	90,2
GRUPA WYSZEHRADZKA	95,1	95,0	94,2	115,3	105,5	98,8	93,7	100,5	102,3	107,7	109,7	105,3	100,2	104,1	98,1	100,4
DOJRZAŁE GOSPODARKI RYNKOWE UE	100,6	99,4	101,5	99,7	101,7	101,3	100,9	100,1	99,2	102,6	101,5	100,7	100,9	100,4	99,6	100,0
KRAJE SKANDYNAWSKIE	99,9	99,2	102,8	102,6	102,1	98,2	101,4	100,6	100,2	103,6	100,4	100,0	100,5	99,6	100,1	101,2
KRAJE BENELUXU	102,9	98,0	99,7	103,9	100,8	102,1	97,0	100,6	101,3	107,5	99,2	101,2	99,1	99,6	100,1	99,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych OECD, <http://stats.oecd.org/> (dostęp 24.11.2016 r.)

W celu pogłębienia badania przedstawiono tempo zmian zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy za lata 2000-2015 w stosunku do roku poprzedniego od roku będącego przedmiotem badania (Tabela 7.2.), czego wynikiem było potwierdzenie, że duże kraje rozwinięte charakteryzują się bardziej płaską dynamiką roczną niż kraje rozwijające się, czy też mniejsze. Następnie dokonano kolejnego pogrupowania danych celem określenia stopnia tempa zmian zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w okresach skumulowanych, które podzielono na lata: 2000-2006 i 2007-2015 (Wykres 7.3.).

Wykres 7.3. Tempo zmian zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dla Polski na tle wybranych grup krajów Unii Europejskiej w latach 2000-2015



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych OECD, <http://stats.oecd.org/> (dostęp 24.11.2016 r.).

Na podstawie tak przedstawionych danych stwierdzono, że tempo wzrostu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy *Grupy Wyszehradzkiej* było o 32,1% mniejsze w okresie badań określanym jako przedkryzysowy, niż w okresie 2007-2015 (choć w przypadku Polski wyniki te w obu okresach były mniejsze kolejno o -24,0% dla 2000-2006 i – 50,7% dla lat 2007-2015). Ponadto zaobserwowano, że w obu okresach skumulowanych tempo wzrostu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy *Krajów skandynawskich* opartych o rozwój stosunków pracy poprzez optymalizację procesów oraz przywiązywanie dużej wagi do właściwego kształtowania warunków i kultury pracy jest w trakcie zarówno przed jak i w trakcie kryzysu efektywniejsze niż kształtowanie czasu pracy w *Dojrzałych gospodarkach UE*, które posiadają przewagę technologiczną, gospodarczą i polityczną (różnica większa na korzyść *Krajów skandynawskich* o odpowiednio 1,1% w latach 2000-2006 i 1,3% w latach 2007-2015).

Wyniki badania aktywności ekonomicznej dotyczącej zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy pozwalają na sformułowanie następujących wniosków:

- W *Krajach Grupy Wyszehradzkiej* mamy do czynienia z większą niechęcią pracowników do stosowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, co spowodowane w głównej mierze jest ogólnie niskim poziomem płac i zamożności oraz niewielkimi zasobami oszczędności społeczeństwa oraz faktem odczuwania przez tak zatrudnionych pracowników, że mogą być pracownikami najchętniej zwalnianymi i pozbawianymi wielu przywilejów pracowniczych (Kryńska, 2007, s. 4).
- W *Krajach Beneluxu* mamy do czynienia z coraz większą popularnością zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, co niewątpliwie wynika z szeregu przepisów ułatwiających pracownikom tych krajów korzystanie z tej elastycznej formy zatrudnienia (Machol-Zajda, 2008, s. 11-27), która pozytywnie wpływa na zmniejszanie braku czasu, który rozpatrywany jest w kategoriach konkurowania z sobą czasu pracy z czasem dla rodziny (Rękas, 2013, s. 80).

- W *Krajach skandynawskich* mamy do czynienia w duża elastycznością, najlepiej dopasowanymi godzinami pracy oraz największą otwartością na potrzeby pracujących kobiet (Balcerzak-Paradowska, 2002, s. 2; Rękas, 2010, s. 324-335), stąd w całym badanym okresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jest popularnym instrumentem work-life balance (Machol-Zajda, 2003, s. 75; Smoder, 2012, s. 14-19).
- W *Dojrzałych gospodarkach rynkowych UE* znacznie łatwiejsze jest godzenie pracy i życia zawodowego, stąd wzrost zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, jaki obserwujemy w tych krajach, jest stabilny i stanowi wynik relatywnie mniejszego udziału zatrudnienia w tych krajach pracujących par i samotnych matek (Rękas, 2013, s. 81) niż w pozostałych analizowanych grupach krajów.

Na zakończenie badań przeliczono odchylenia standardowe i z-score dla wszystkich krajów wcześniej badanych w ramach grup. Wyniki wyliczeń zaprezentowane zostały w tabeli 7.3.

Tabela 7.3. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy – odchylenia standardowe i z-score indeksów łańcuchowych dla wybranych krajów Unii Europejskiej w latach 2000-2015

	tempo wzrostu 2000-2006	tempo wzrostu 2007-2015	tempo wzrostu 2000-2015	odchylenie 2000-2006	odchylenie 2006-2015	odchylenie 2000-2015	z-score 2000-2006	z-score 2007-2015	z-score 2000-2015
Czechy	-0,7	37,8	37,1	-17,0	5,5	-6,7	-1,044	0,172	-0,154
Węgry	-12,8	45,5	32,7	-29,1	13,3	-11,1	-1,790	0,413	-0,253
Polska	-24,0	-50,7	-74,7	-40,2	-82,9	-118,4	-2,472	-2,572	-2,705
Słowacja	37,3	95,2	132,5	21,0	63,0	88,7	1,293	1,953	2,026
Francja	-9,4	8,4	-1,0	-25,7	-23,8	-44,8	-1,580	-0,738	-1,023
Niemcy	24,7	2,6	27,3	8,5	-29,7	-16,5	0,521	-0,920	-0,376
Wielka Brytania	0,7	3,9	4,6	-15,6	-28,3	-39,2	-0,956	-0,878	-0,894
Dania	16,1	11,7	27,9	-0,2	-20,5	-15,9	-0,009	-0,636	-0,364
Finlandia	14,8	16,5	31,2	-1,5	-15,8	-12,6	-0,093	-0,489	-0,287
Norwegia	2,1	-8,3	-6,2	-14,2	-40,5	-49,9	-0,870	-1,257	-1,141
Szwecja	-7,3	5,4	-1,9	-23,6	-26,8	-45,7	-1,451	-0,832	-1,044
Belgia	-5,9	-2,6	-8,5	-22,2	-34,9	-52,3	-1,361	-1,082	-1,195
Luxemburg	5,2	19,0	24,2	-11,1	-13,3	-19,6	-0,679	-0,411	-0,447
Holandia	15,4	8,6	24,0	-0,9	-23,6	-19,8	-0,055	-0,732	-0,451
Srednie tempo wzrostu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy badanych krajow	4,0	13,8	17,8						
odchylenie standardowe	16,3	32,2	43,8						

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych OECD, <http://stats.oecd.org/> (dostęp 24.11.2016 r.).

W wyniku przeprowadzonych badań stwierdzono, że największym różnicowaniem w stosunku do pozostałych badanych krajów charakteryzuje się Polska i to zarówno w latach 2000-2006 (z-score na poziomie -2,472), jak i w latach 2007-2015 (z-score na poziomie -2,572). Z-score dla pozostałych krajów nie przekraczały granicy mniejszej od -2 i większej od 2 dla obu badanych okresów oraz lat 2000-2015 analizowanych łącznie (z wyjątkiem Słowacji, której z-score badany łącznie w ww. latach pozostaje na poziomie 2,026).

7.5. Podsumowanie

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest coraz powszechniej stosowaną formą zatrudnienia na rynku pracy. Dotychczasowe doświad-



czenia Polski oraz krajów UE wskazują w sposób jednoznaczny, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest popularną formą zatrudnienia, głównie wykorzystywaną w zatrudnianiu rodziców i osób starszych. Prowadzone analizy wskazują, że aktualnie główny nacisk w zakresie tej formy zatrudnienia położony jest na aspekty ekonomiczne w odniesieniu do pracodawców. Choć nie bez znaczenia są też postawy pracowników związane z tą elastyczną formą pracy. Stąd też ważnym jest uwzględnienie nie tylko czynników ekonomicznych ale także społecznych, w szczególności potrzeb pracowników dotyczących zrównoważonego rozwoju, work-life balance oraz dostosowania w stosunku do nich indywidualnych narzędzi motywowania. Poznanie doświadczeń krajów bardziej zaawansowanych w tym zakresie może ułatwić prawidłowe kształtowanie warunków, w tym regulacji prawnych, mających służyć osiągnięciu jak największych korzyści ekonomicznych i społecznych związanych ze stosowaniem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w przyszłości w Polsce tak, aby ta forma zatrudnienia jeszcze efektywniej wpływała na rozwój kapitału ludzkiego lub też była przyczynkiem do dalszego zwiększenia inwestycji w kapitał ludzki i innowacyjność.

Bibliografia

Balcerzak-Paradowska B., (2002), Czy uprawnienia pracownicze sprzyjają zatrudnieniu kobiet?, *Polityka Społeczna*, nr 11-12.

Baranowska-Rataj A., Rynko M., (2013), Dostosowanie sposobu organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych w Polsce, *Zeszyty Naukowe Instytutu Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej*, nr 29.

Borkowska S., (2010), Równowaga między pracą a życiem zawodowym, *Acta Universitatis Lodzianensis – Folia Oeconomica*, nr 240.

Biuro Spraw Międzynarodowych i Unii Europejskiej Kancelarii Senatu RP (2012), Informacja na temat Grupy Wyszehradzkiej, str. 15-16, (www.senat.gov.pl/download/gfx/senat/pl/.../102/.../inf_wyszegrad.pdf).

Furmańska-Maruszak A., (2013), Racjonalizacja kosztów pracy przez uelastycznienie zatrudnienia i czasu pracy. Szanse i zagrożenia dla małych i średnich przedsiębiorstw, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 3-4.

Gawrycka M., Szymczak A., (2013), Zmiany udziału pracy w dochodzie narodowym a nierówności społeczne na przykładzie państw Grupy Wyszehradzkiej, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 145.

Gołembski M., (2009), Rozwiązania w zakresie czasu pracy jako narzędzie motywowania pracowników, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 1.

Hilarowicz A., (2010), Społeczny wymiar niestandardowych form zatrudnienia, *Organizacja i Zarządzanie. Kwartalnik Naukowy Politechniki Śląskiej*, nr 2(10).

Kawecka-Endler A., (2014), Humanizacja a nowe formy pracy, *Organizacja i Zarządzanie. Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej*, nr 63.

Kryńska E., (2007), Elastyczność zatrudniania na polskim rynku pracy, *Polityka Społeczna*, nr 11-12.

Machol-Zajda L., (2003), Elastyczność czasu pracy w prawodawstwie krajów UE i Polski, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 3-4.

Machol-Zajda L., (2008), Rozwój elastycznych form pracy, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 5.

Oczki J., (2013), Zatrudnienie na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach w Polsce na tle krajów UE, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 3-4.

Rękas M., (2010), Kobiety na rynku pracy a elastyczne formy zatrudnienia, *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, nr 16.

Rękas M., (2013), Równowaga praca-życie wyzwaniem wobec problemów demograficznych krajów UE, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 145.

Rycak M., (2005), Funkcja organizacyjna przepisów regulujących wymiar i rozkład czasu pracy, *Polityka Społeczna*, nr 7.

Smoder A., (2012), Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balance, *Polityka Społeczna*, nr 1.

Sulmicka M., (2005), Strategia Lizbońska – nowe wyzwania, *Polityka Społeczna*, nr 1.

Szewczyk H., (2009), Dyrektywa nr 97/81/WE dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin w świetle prawa wspólnotowego i polskiego, *Studia Europejskie*, nr 3.

Wojtowicz A., Pyrek R. (2008), Istota i modele czasu pracy, *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, nr 1(11).