



**Bogusława Puzio-Waławik**

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie  
Wydział Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych  
Katedra Mikroekonomii  
waclawib@uek.krakow.pl

## UELASTYCZNIANIE RYNKU PRACY W POLSCE W WARUNKACH GLOBALNEJ GOSPODARKI

**Streszczenie:** Globalizacja gospodarki dotyczy wszystkich jej aspektów i elementów. Dlatego ważne jest pokazanie wpływu tego zjawiska na różne rynki, a także określenie charakteru zmian z tego wynikających. W artykule przedstawiono proces uelastyczniania rynku pracy jako skutek m.in. globalizacji gospodarki. Coraz szybciej rozwijające się powiązania międzynarodowe, a także postęp techniczny powodują, że wszystkie rynki, w tym rynek pracy, muszą dostosować się do takiej sytuacji. Uelastycznianie rynku pracy jest z jednej strony wymuszone przez rozwój gospodarczy, a z drugiej strony pozwala lepiej reagować na dynamiczne zmiany w popycie na rynku pracy. Elastyczne formy zatrudnienia, przedstawione w artykule, pozwalają na dostosowanie umowy o pracę do charakteru działalności przedsiębiorstwa, zmienności popytu na produkty, także pozwalają na godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Z drugiej strony jednak postrzegane są często przez pracowników jako umowy o pracę zapewniające mniejsze bezpieczeństwo socjalne niż tradycyjne zatrudnienie na cały etat, które zresztą staje się formą nawiązania stosunku pracy coraz rzadziej spotykaną. Jednak trzeba pamiętać, że dynamika przemian gospodarczych wymusza na podmiotach szukanie rozwiązań pozwalających na lepsze funkcjonowanie w gospodarce i właśnie uelastycznienie rynku pracy jest procesem, który to ułatwia.

**Słowa kluczowe:** globalizacja, gospodarka, elastyczność, zatrudnienie.

### Wprowadzenie

Globalizacja jest zjawiskiem, które od wielu lat towarzyszy gospodarkom narodowym i jest efektem m.in. rozwoju nauki i techniki, szybko rozwijającej się infrastruktury komunikacyjnej i informatycznej oraz liberalizacji stosunków polityczno-gospodarczych. Ważnym wyzwaniem globalizacji jest znaczenie czynnika ludzkiego i ewolucja poglądów na rolę człowieka w przedsiębiorstwie. Zasoby ludzkie determinują stopień opanowania przez przedsiębiorstwo umie-

jętności elastycznego reagowania na zmiany w otoczeniu i możliwości dostosowywania do wymagań rynku jego struktury wewnętrznej. Jednym ze sposobów zapewnienia tej zdolności jest wykorzystywanie zróżnicowanych form zatrudnienia. Stąd też celem opracowania jest próba określenia roli uelastyczniania rynku pracy w procesie globalizacji gospodarki. To z kolei pozwala na sformułowanie hipotezy badawczej: „Uelastycznianie rynku pracy jest zarówno jednym ze skutków globalizacji, jak i stanowi proces ułatwiający dostosowanie się rynku pracy do coraz bardziej dynamicznych przemian w globalnej gospodarce”.

W artykule wykorzystano metodę opisową w celu przybliżenia samych pojęć związanych z globalizacją gospodarki, sytuacji przedsiębiorstw i ich działań wobec globalizacji gospodarki. Omówiono także zagadnienia związane z uelastycznianiem rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem elastycznych form zatrudnienia jako tych, które pomagają dostosować popyt na pracę oraz podaż pracy do wymogów gospodarki globalnej.

## 1. Przedsiębiorstwa wobec globalizacji

Globalizacja wywołuje znaczące zmiany w funkcjonowaniu gospodarki światowej, która staje się systemem połączonych ze sobą rynków towarowych, usługowych i finansowych. W konsekwencji efekty globalizacji są odczuwalne we wszystkich obszarach życia społeczno-gospodarczego [Bogdanienko (red.), 2006, s. 11-12].

Komisja Europejska definiuje globalizację jako: „proces, w którym rynki i produkcja w różnych krajach stają się coraz bardziej współzależne w związku z dynamiką wymiany towarów i usług, przepływem kapitału i technologii” [Annual Economy Report for 1997, 1998].

Przedsiębiorstwo jest ważnym uczestnikiem procesu globalizacji. Ma ono do odegrania niezmiernie trudną rolę, a wynika to z kilku powodów. Przede wszystkim nowa rola przedsiębiorstwa jest trudna do określenia z powodu dynamiki przemian w gospodarce światowej. Poza tym istnieje problem tożsamości narodowej przedsiębiorstw, gdyż wraz z rozwojem globalizacji słabnie znaczenie, z jakiego kraju pochodzą dane produkty czy usługi. Należy też pamiętać o tym, że przedsiębiorstwa coraz częściej stają się przedmiotem obrotu handlowego: są kupowane i sprzedawane.

Złożoność wymiarów globalizacji wymaga ustawicznych oraz często rewolucyjnych działań podmiotów w warunków dyktowanych przez coraz bardziej złożone i szybko zmieniające się otoczenie. Stanowi to ogromne wyzwanie, gdyż nie każde przedsiębiorstwo taką zmianę może skutecznie podjąć i zrealizować.

Strategia globalna przedsiębiorstwa to koncepcja jego dostosowania się do warunków globalizacji, głównie poprzez obniżanie kosztów. Niskie koszty wytwarzania osiągane są dzięki dużej skali produkcji towarów w niewielu miejscach, posiadających optymalne warunki produkcyjne i poszerzających łącznie rynki zbytu.

Ograniczenie barier w dostępie do zagranicznych czynników produkcji (związanych z transferem technologii i stanowiących przeszkody w swobodnym przepływie dóbr i usług) dały przedsiębiorstwom szerszy dostęp do niemobilnych zasobów. W związku z obniżeniem ceł i zniesieniem pozataryfowych ograniczeń w handlu zmieniło się także znaczenie czynników decydujących o lokalizacji inwestycji. Obecnie coraz mniej istotna jest wielkość rynku, a ważniejsze okazują się takie czynniki jak: różnice w kosztach lokalizacji, jakość infrastruktury czy dostępność wykwalifikowanej siły roboczej [Zorska, 1998, s. 15].

Coraz rzadziej mamy do czynienia z sytuacją, gdy cały proces produkcyjny przebiega w jednym kraju. Ma to ogromny wpływ na konkurencyjność danej gałęzi gospodarki w skali kraju, a często także świata [Liberska, 2002, s. 18-19].

Strategia globalna opiera się na założeniu podobieństwa kluczowych czynników sukcesu na większości rynków światowych i z tego punktu widzenia procesy te występują na trzech płaszczyznach [Zorska, 1998, s. 18-19]:

- a) w odniesieniu do gospodarki światowej – globalizacja oznacza zacieśnianie się wzajemnych powiązań handlowych, inwestycyjnych i umownych między gospodarkami różnych krajów,
- b) globalizacja przemysłu – ma miejsce wówczas, gdy pozycja konkurencyjna danego przedsiębiorstwa na jednym rynku jest kształtowana w dużym stopniu pod wpływem jego pozycji na innych rynkach i odwrotnie,
- c) w odniesieniu do przedsiębiorstwa – globalizacja oznacza bardziej zaawansowany i złożony etap umiędzynarodowienia jego działalności, który polega na funkcjonalnej integracji rozproszonych po świecie jednostek organizacyjnych.

Głównymi warunkami mającymi wpływ na konkurencyjność przedsiębiorstw są [Stankiewicz, 2002, s. 86]:

- szybkość tworzenia i rozwijania nowych, atrakcyjnych produktów o globalnym zasięgu,
- wytwarzanie produktów na „światowym poziomie” i zdolność do szybkiego dostosowania wielkości i struktury oferty do rozmiarów i struktury popytu,
- stosowanie globalnego marketingu, umożliwiającego sprawne wprowadzenie produktów na wszystkie ważne rynki,
- zdolność do wysokiej akumulacji finansowej, pozwalającej mobilizować środki niezbędne do tworzenia i skutecznej sprzedaży kolejnych generacji produktu.

Aby sprostać wyzwaniom podlegającego dynamicznym zmianom otoczenia praktycznie każde przedsiębiorstwo usiłuje, walcząc o przetrwanie, zdobyć jak największy udział w rynku oraz stara się maksymalizować zysk i na pewnym etapie okazuje się, że rynek lokalny jest już zbyt mały. Przedsiębiorstwo rozpoczyna więc penetrację rynków zagranicznych, często przedmiotem zainteresowania stają się branże pokrewne lub też inne obszary działalności, w których pojawiają się możliwości dalszej ekspansji poprzez dywersyfikację produkcji. W rezultacie nieliczne przedsiębiorstwa stają się transnarodowymi korporacjami i zaczynają dyktować warunki postępowania, do których muszą się dostosować inne organizacje gospodarcze, a czasem także struktury władzy państwowej.

Przewaga konkurencyjna korporacji transnarodowych opiera się na [Szymański, 2003, s. 16-17]:

- możliwości rozbudowania sieci filii pozwalającej na optymalizację struktury czynników produkcji,
- ograniczeniu wykorzystania własnych zasobów na rzecz wzmocnienia funkcji organizowania procesów produkcyjnych,
- większej możliwości właściwego wykorzystania – dzięki dużej skali produkcji – oraz pozyskania kapitału intelektualnego,
- lepszej orientacji i racjonalizacji w zakresie poziomu kosztów i cen osiąganey w wyniku rozwoju systemów informatycznych.

Ekspansja korporacji transnarodowych oznacza zatem wejście na wyższy poziom walki konkurencyjnej o zachowanie lub umocnienie pozycji firmy zarówno na rynku krajowym, jak i międzynarodowym. Jednak globalne środowisko biznesu zmienia się diametralnie. Dotychczas konkurencja na rynkach międzynarodowych była domeną głównie dużych firm, podczas gdy małe pozostawały lokalnymi lub regionalnymi w swym zasięgu. Jednakże usunięcie narzucanych odgórnie przez rządy krajów barier ekonomicznych oraz najnowsze osiągnięcia w produkcji, komunikacji i transporcie sprawiły, że małe firmy mogą współzawodniczyć na rynkach całego świata. Żeby z powodzeniem konkurować we współczesnych warunkach, firma musi być konkurencyjna globalnie, nawet jeśli nie działa bezpośrednio na rynkach międzynarodowych, ponieważ małe firmy doświadczają obecnie konkurencji ze strony firm światowych już na swych lokalnych rynkach, a jednocześnie łatwiej mogą korzystać z ogólnego rozwoju wiedzy i postępu technicznego dzięki osiągnięciom telekomunikacji i informatyki<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Przedsiębiorstwa krajowe zmuszone do międzynarodowej konkurencji często łączą się z innymi lokalnymi przedsiębiorstwami, które znajdują się w podobnej sytuacji. Dzięki temu małe i średnie przedsiębiorstwa mogą uniknąć wielu zagrożeń spowodowanych niezajomością obcych rynków i ich specyfiki. Ponadto mogą również korzystać z infrastruktury technologicznej i in-

Gospodarka globalna kojarzy się głównie z wielkimi ponadnarodowymi korporacjami, jednak okazuje się, że mniejsze podmioty gospodarcze również mają w tym procesie swe miejsce i ważną rolę do spełnienia. Stanowią one bowiem uzupełnienie dla wielkich firm oraz działają tam, gdzie korporacje okazują się mniej efektywne (chodzi tu zwłaszcza o produkcję i usługi niestandardowe i specyficzne dla danego regionu).

## 2. Uelastycznienie rynku pracy

W globalnej gospodarce problemy rynku pracy, zwłaszcza w zakresie ograniczenia bezrobocia, wiążą się przede wszystkim ze zmianami struktury gospodarczej. Pociąga to za sobą względne zmniejszenie zatrudnienia, na co duży wpływ ma coraz powszechniejsze wprowadzanie pracooszczędnych technik i technologii wytwarzania, w wyniku czego coraz większą rolę odgrywają kapitał i wiedza. Wzrasta wydajność pracy, rosną też płacowe i pozapłacowe koszty pracy.

Najbardziej współczesnym wyzwaniem stała się gospodarka oparta na wiedzy, która wymusza dalszą elastyczność i innowacje, również w organizacji pracy i zarządzaniu czasem pracy. Współcześnie przedsiębiorstwa muszą reagować elastycznie na wyzwania rynku i otoczenia. Za taką elastycznością funkcjonowania przedsiębiorstw musi iść elastyczność organizacji pracy, elastyczny czas pracy i elastyczność rozkładu zadań produkcyjnych i usługowych. Przedsiębiorstwa radzą sobie ze wzrastającym okresowo popytem, zatrudniając większą liczbę pracowników. Tendencja jest taka, że odsetek pracowników zatrudnionych na stałe będzie się stale zmniejszał na korzyść pracowników tymczasowych i okresowych [*Elastyczne formy zatrudnienia...*, 2007, s. 3].

Uelastycznienie form pracy wynika z jednej strony z niepowodzenia działań ograniczających bezrobocie i powstawania niedostatecznej liczby nowych miejsc pracy, lecz z drugiej strony – z potrzeby różnicowania dotychczasowych schematów organizacji pracy, przy czym celem nowych rozwiązań jest dążenie do zaspokajania potrzeb ekonomicznych i społecznych w kontekście funkcjonowania przedsiębiorstw w globalnej gospodarce [Malara, 2006, s. 171].

---

formacyjnej podobnych im firm. Dynamika internacjonalizacji tych przedsiębiorstw skupia się zatem na łączących je cechach wspólnych, a nie na różnicach.

Jedną z najważniejszych pozytywnych cech jest duża elastyczność małych i średnich przedsiębiorstw i natychmiastowe podejmowanie decyzji, co daje im przewagę nad dużo silniejszą konkurencją. Kolejnym atutem mniejszych przedsiębiorstw jest doskonała znajomość lokalnego rynku, co przekłada się na umiejętność dynamicznego reagowania na jego potrzeby.

Potrzeby ekonomiczne to zapotrzebowanie na elastyczne czynniki produkcji, co jest związane z efektywnym wykorzystaniem czasu pracy maszyn, urządzeń technicznych i wyposażenia zakładów, wydłużaniem czasu otwarcia placówek usługowych, pełniejszym dostosowaniem potencjału firm do wahań koniunktury rynku.

Uelastycznianiu form pracy sprzyjają również zwiększone potrzeby przedsiębiorstw w zakresie pozyskiwania wiedzy. Pojawianie się nowych technologii wymaga szkoleń pracowników, co wiąże się z czasową absencją na stanowisku pracy i koniecznością elastycznego zastępowania pracowników właśnie w tym okresie.

W kontekście globalizacji obserwuje się ponadto zacieranie się granic przepływu narodowego kapitału, gdyż w wielkich korporacjach rządzi kapitał międzynarodowy, który lokowany jest tam, gdzie może przynieść największy zysk. Jednym z kryteriów jest tu oczywiście cena użycia i produktywność pracy. Łatwość przepływu kapitału stanowi o eliminacji formalnych granic między krajowymi rynkami pracy [Mączka, 2003, s. 40-41].

Zakres globalizacji rynków pracy można mierzyć rozmiarami międzynarodowych migracji zarobkowych, udziałem cudzoziemców w narodowych rynkach pracy, zatrudnieniem w korporacjach transnarodowych i pracą w przedsiębiorstwach współpracujących z zagranicznymi firmami. Korporacje transnarodowe oddziałują na lokalne rynki pracy przede wszystkim poprzez siatki międzynarodowych powiązań produkcyjnych, specyficzne systemy zleceń dla lokalnych firm, różnego rodzaju systemy kontraktacji [Dach, 2007, s. 8].

Podstawowe cechy rynku pracy wynikające z globalizacji gospodarki to [Grycuk, 2013, s. 16-19]:

- mniejsza trwałość stosunku pracy – przedsiębiorstwa w większym stopniu niż dawniej polegają na pracy osób, z którymi pozostają w innym niż tradycyjny stosunku pracy; z ekonomicznego punktu widzenia większa elastyczność rynku pracy, pozwalająca na bardziej efektywną alokację zasobów pracy, jest zjawiskiem korzystnym;
- praca tymczasowa – w wielu krajach mamy do czynienia ze znacznym wzrostem popularności tej formy zatrudnienia, czego przyczyną jest konieczność zapewnienia przez przedsiębiorstwa elastyczności w celu dostosowywania się do częstych wahań popytu (wśród pracowników tymczasowych częściej reprezentowani są ludzie młodzi, kobiety oraz członkowie mniejszości etnicznych);
- praca w niepełnym wymiarze czasu pracy – w ostatnich latach nastąpił wzrost tej formy zatrudnienia wynikający z potrzeb pracodawców i indywidualnych potrzeb pracowników. Jest to zjawisko powszechne, jednak w Polsce jej udział w zatrudnieniu ogółem nie jest tak duży, jak w krajach zachodniej Europy (patrz tabela 1). Praca świadczona w niepełnym wymiarze czasu pracy

- przez pracowników, którzy chcieliby pracować dłużej, stanowi jeden z wymiarów negatywnego zjawiska na rynku pracy, jakim jest niepełne zatrudnienie;
- większa elastyczność czasu świadczenia pracy – pracodawcy w krajach rozwiniętych zaczęli przywiązywać większą wagę do bardziej harmonijnego godzenia obowiązków zawodowych pracowników z ich czasem wolnym (życie rodzinne, hobby, wolontariat). Jednym z przykładów tej tendencji jest wprowadzanie przez organizacje tzw. ruchomego czasu pracy, czyli umożliwienie pracownikom pewnej swobody co do godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Innymi przykładami są tzw. kumulacja godzin pracy, czyli przepracowanie pełnej wymaganej liczby godzin w krótszym okresie, a także rozdzielanie godzin pracy pomiędzy dwóch pracowników (*job sharing*);
  - większa elastyczność miejsca świadczenia pracy – takim sposobem świadczenia pracy stała się praca zdalna (telepraca), z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Praca w domu oznacza obniżenie kosztów dla pracodawcy (m.in. mniejsze koszty powierzchni biurowej, energii elektrycznej, wody, wynajmu miejsc parkingowych). Dla pracownika ważne są m.in. oszczędności czasu związane z dojazdami do pracy, zmniejszenie ryzyka wypadków związanych z przemieszczaniem się, a także ograniczenie zanieczyszczenia środowiska. Praca zdalna jest także wykorzystywana do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Czynniki, które decydują o rosnącej pozycji telepracy wśród form świadczenia pracy w globalnej gospodarce, są następujące: zwiększenie mobilności pracowników, poprawa motywacji personelu, zwiększenie wydajności pracy, poprawa komunikacji między pracownikami i kadrą zarządzającą, zwiększenie odpowiedzialności osobistej za wykonywane zadania, wzrost innowacyjności, poprawa wykorzystania powierzchni przedsiębiorstwa oraz możliwość pozyskiwania wykształconej kadry z innych regionów;
  - zmiany wykonywanej pracy i większa liczba pracodawców – ludzie częściej niż kiedyś zmieniają kierunki kariery, z czym wiąże się zmiana zakresu obowiązków i charakteru świadczonej pracy. Wykonują oni również bardziej zróżnicowane zadania dla większej liczby pracodawców.

**Tabela 1.** Przeciętny udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w latach 2002-2012 (w %)

Rok Kraje	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
OECD	14,4	14,6	15,0	15,2	15,2	15,4	15,6	16,4	16,6	16,5	16,9	b.d.
Polska	11,7	11,5	12,0	11,7	10,8	10,1	9,3	8,6	8,7	8,3	8,0	7,8

Źródło: [*Incidence of part-time employment*]; [www 2].

Tabela 1 ilustruje kształtowanie się udziału zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogólnym zatrudnieniu i jak widać, w krajach OECD obserwujemy wzrost, który jest odpowiedzią na omówione wcześniej tendencje w gospodarce światowej. Natomiast w Polsce sytuacja jest odwrotna, udział tej formy zatrudnienia zmniejsza się, co można tłumaczyć niskim poziomem płac, który zniechęca do dzielenia stanowisk pracy, a tym samym płacy.

Pojęcie elastycznych form pracy nie jest jednoznaczne, ponieważ może dotyczyć z jednej strony elastycznej organizacji czasu pracy (jego niestandardowych rozkładów), z drugiej – elastycznej, nietypowej formy zatrudnienia (opartej na nietypowym stosunku pracy).

W poszukiwaniu elastycznych form zatrudnienia pracodawcy powszechnie korzystają z umów cywilnoprawnych, ograniczając tym samym zatrudnianie pracowników na podstawie tradycyjnych umów o pracę. Umowy cywilnoprawne wydają się bardziej korzystne dla pracodawcy od umów tradycyjnych, ponieważ mocno ograniczają świadczenia pracownicze, takie jak: ubezpieczenia społeczne, urlopy, wynagrodzenia za czas choroby, świadczenia socjalne itp. Zarazem zalicza się je do elastycznych form zatrudnienia, gdyż dzięki nim łatwiejsze staje się dostosowywanie wielkości i struktury zatrudnienia do potrzeb przedsiębiorstwa. Przykładem umowy cywilnoprawnej jest umowa zlecenia, „na podstawie której przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie” [Dobrodziej, 2000, s. 12].

Do umów cywilnoprawnych zaliczamy także umowę o dzieło, w ramach której przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. W odróżnieniu od umowy zlecenia najistotniejszą cechą tej umowy nie jest świadczenie pracy, lecz obowiązek osiągnięcia przez wykonującego dzieło z góry określonego wyniku.

Kolejną umową pozwalającą na zwiększenie elastyczności zatrudnienia jest umowa agencyjna. Przez umowę agencyjną przyjmujący zlecenie, czyli agent, zobowiązuje się za wynagrodzeniem do stałego pośredniczenia przy zawieraniu umów oznaczonego rodzaju na rzecz dającego zlecenie albo do zawierania takich umów w jego imieniu, co oznacza, że przedmiotem umowy agencyjnej może być każda działalność polegająca na pośredniczeniu w zawieraniu umów w imieniu lub na rzecz zleceniodawcy. Istotną cechą umowy agencyjnej jest fakt, że agent nie działa na rachunek własny, lecz w imieniu i na rzecz dającego zlecenie [Kubot, 2000, s. 141].

Formą zatrudnienia pozwalającą zwiększyć elastyczność przedsiębiorstwa jest umowa o pracę nakładczą. Jest to swoista umowa dotycząca wyniku, na który składa się umówiona ilość pracy, sprawdzalna i mierzalna, czyli rezultat pracy podlega-



jący ocenie przez pracodawcę, za który należy się wynagrodzenie. Na podstawie tej umowy wykonawca zobowiązuje się do wytwarzania określonych wyrobów lub ich części, stanowiących własność wykonawcy [Kubot, 2000, s. 150].

Ważną formą umów ujawniających się współcześnie na rynku pracy jest umowa o zarządzanie, wykorzystywana w nawiązywaniu stosunku pracy wobec naczelnego kierownictwa przedsiębiorstwa, zwana również kontraktem menedżerskim. W przeciwieństwie do wcześniej omówionych umów, nie jest ona uregulowana w przepisach kodeksu cywilnego ani w innych normach prawnych, a treścią takiego kontraktu są najczęściej [Sajkiewicz, 2002, s. 143]:

- obowiązki zarządcy w zakresie zarządzania i zmian przeprowadzanych w przedsiębiorstwie;
- zasady wynagradzania zarządcy, z uwzględnieniem jego prawa do udziału w zyskach;
- kryteria, na podstawie których dokonuje się oceny efektywności zarządzania;
- zasady odpowiedzialności zarządcy za powierzone przedsiębiorstwo.

W stosunku do pracowników można zastosować tzw. wypożyczenie, czyli leasing pracowniczy. Wypożyczenie pracowników może występować wtedy, gdy dane przedsiębiorstwo przeżywa przejściowo niedobór kadry, w innym zaś występują wolne moce osobowe lub przerosty zatrudnienia. Wówczas, na drodze umowy trójstronnej między usługodawcą, agencją pracy tymczasowej i usługobiorcą, możliwe jest pokrycie zapotrzebowania na pracowników bez zatrudniania nowych osób [Malara, 2006, s. 191].

Ważnym zjawiskiem związanym ze zlecaniem pracy na zewnątrz firmy jest pojawienie się takich form, jak samozatrudnienie i outsourcing. Samozatrudnienie polega na świadczeniu pracy w ramach własnej działalności gospodarczej, to jest prowadzonej we własnym imieniu, na własny rachunek i na własne ryzyko (patrz tabela 2).

**Tabela 2.** Wielkość samozatrudnienia w Polsce w latach 2005-2013 (w tys.) oraz udział samozatrudnienia w ogóle zatrudnionych (w %)

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Zatrudnienie ogółem	14 390	14 911	15 538	16 005	15 885	16 075	16 201	15 636	15 713
Samozatrudnienie	2972	2911	2942	2914	2979	3017	3052	2988	2879
Udział samozatrudnienia w zatrudnieniu ogółem (w %)	20,25	19,52	18,93	18,20	18,29	18,77	18,84	18,40	18,30

Źródło: [www 2].

Samozatrudnienie na przestrzeni analizowanego okresu utrzymuje się na zbliżonym poziomie, natomiast jego udział w zatrudnieniu ogółem uległ niewielkiemu zmniejszeniu.

Outsourcing zaś to wykonywanie określonych zadań przedsiębiorstwa przez innych przedsiębiorców, na ogół zewnętrznych, ale także mogą to być przedsiębiorstwa wyodrębnione z macierzystej firmy.

Obie te formy powodują, że wykonawcy zadań jako przedsiębiorcy zewnętrzni pozostają w zależności od pracodawcy. Zwłaszcza wtedy, gdy ten ostatni jest ich jedynym partnerem, a ponadto wymaga od nich wyłączności odnośnie do świadczonej pracy [Jończyk, 2000, s. 43].

Korzystne efekty tych form świadczenia pracy to:

- płynne dostosowywanie się przedsiębiorstwa do zmian koniunktury na rynkach;
- poprawa dostępu do nowych technik i technologii oraz lepsza organizacja i wykorzystanie czasu pracy;
- obniżanie kosztów pracy.

Wszystkie omówione nowe formy zatrudnienia, tworząc nietypowy stosunek pracy – gdzie praca wykonywana jest na podstawie zmiennych reguł w odniesieniu do czasu pracy, wynagrodzeń, a nawet liczby pracodawców, z którymi związany jest pracownik – stały się kluczowym czynnikiem wpływającym na kształtowanie się istotnych funkcji związanych z zatrudnieniem. Ujawniają się stosunki pracy, które – z jednej strony – nie mieszczą się w obrębie klasycznego stosunku pracy podporządkowanej, jaką znaleźć można w typowej umowie o pracę i które jeszcze do niedawna uważane były za model wyłączny, z drugiej zaś – kolidując z klasycznymi funkcjami czasu pracy i wywołując przez to wyraźne zmiany w kodeksie pracy – są stosowane coraz częściej, stając się modelem coraz bardziej powszechnym [Malara, 2006, s. 189].

## **Podsumowanie**

Proces globalizacji oraz postępującej automatyzacji i robotyzacji ma ogromny wpływ na rynek pracy i stanowi wielkie wyzwanie dla współczesnej gospodarki. Globalizacja, zwiększając współzawodnictwo, tworzy silną presję na obniżkę kosztów, tak poprzez wdrażanie nowoczesnej technologii, jak i przez przenoszenie poszczególnych faz produkcji do krajów o najniższej cenie pracy. Wzrost bezrobocia i konkurencji o pracę wymusza konieczność uelastycznienia rynku pracy, co pozwala utrzymać relatywnie większe zatrudnienie, ale w bardziej zróżnicowanych formach. Konieczność stosowania elastycznych form zatrudnienia wynika z wyzwań, jakie stawia rynkom pracy wzrost konkurencji na świecie oraz sam proces globalizacji.

Mimo wielu obaw, wyrażanych zwłaszcza po stronie pracowników i związków zawodowych, nowoczesne formy świadczenia pracy stają się skutecznym instrumentem pozwalającym dostosować się współczesnym przedsiębiorstwom do wymogów globalnej gospodarki.

## Literatura

- Annual Economic Report for 1997* (1998), European Economy, No. 63, European Commission, Brussels.
- Bogdanienko J. (red.) (2006), *Firma w otoczeniu globalnym*, TNOiK, Toruń.
- Dach Z. (2007), *Internacjonalizacja polskiego rynku pracy w świetle procesów globalizacyjnych zachodzących w świecie* [w:] Z. Dach (red.), *Ekonomiczno-społeczne problemy transformacji systemowej w Polsce*, AE w Krakowie, Kraków.
- Dobrodziej E. (2000), *Zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych*, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego w Bydgoszczy, Bydgoszcz.
- Elastyczne formy zatrudnienia – efektywne zarządzanie zasobami rynku pracy* (2007), Stowarzyszenie S-TO-S, Kraków-Warszawa.
- Grycuk A. (2013), *Najważniejsze tendencje na rynkach pracy w krajach rozwiniętych*, Studia BAS, nr 4 (36), [www.bas.sejm.gov.pl](http://www.bas.sejm.gov.pl) (dostęp: 30.05.2013).
- Incidence of Part-time Employment*, OECD, <http://stats.oecd.org> (dostęp: 10.10.2013).
- Jończyk J. (2000), *O szczególnych formach zatrudnienia i formach ubezpieczeń społecznych* [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wydawnictwo UWr, Wrocław.
- Kubot Z. (2000), *Szczególne formy zatrudniania i samozatrudniania* [w:] Z. Kubot (red.), *Szczególne formy zatrudnienia*, Wydawnictwo UWr, Wrocław.
- Liberska B. (2002), *Procesy globalizacji i regionalizacji w gospodarce światowej* [w:] B. Liberska (red.), *Globalizacja. Mechanizmy i wyzwania*, PWE, Warszawa.
- Malara Z. (2006), *Przedsiębiorstwo w globalnej gospodarce. Wyzwania współczesności*, WN PWN, Warszawa.
- Mączka L. (2003), *Gospodarka globalna u progu XXI wieku*, AE w Krakowie, Kraków.
- Sajkiewicz A. (2002), *Zasoby ludzkie w firmie*, Poltext, Warszawa.
- Stankiewicz M.J. (2002), *Konkurencyjność przedsiębiorstwa. Budowanie konkurencyjności przedsiębiorstwa w warunkach globalizacji*, TNOiK, Toruń.
- Szymański W. (2003), *Rozstrzygająca rola przedsiębiorstw w dostosowywaniu gospodarki do integracji europejskiej i globalizacji* [w:] *Polskie przedsiębiorstwa wobec standardów europejskich*, IFGN, Warszawa.
- Zorska A. (1998), *Ku globalizacji? Przemiany w korporacjach transnarodowych i gospodarce światowej*, WN PWN, Warszawa.

[www 1] <http://www.msz.gov.pl> (dostęp: 17.02.2012).

[www 2] GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) (dostęp: 18.07.2014).

### **FLEXIBILISATION LABOUR MARKET IN POLAND IN THE GLOBAL CONOMY**

**Summary:** Globalization of the economy affects all of its aspects and components. Therefore it is important to show the impact of this phenomenon on different markets, as well as to determine the nature of changes resulting from that. The article presents the process of the flexible labour market, as a result of, inter alia, the globalization of the economy. Faster developing international links as well as technological advances mean that all markets, including the labour market needs to adapt to this situation. Labour market flexibility on the one hand forced by economic growth, on the other hand allows you to better respond to the dynamic changes in demand in the labour market. Flexible forms of employment, in the article, allow you to adjust the contract of employment to the nature of the company's activities, volatility of demand for the products, also allow for the reconciliation of work and family life. On the other hand, is often perceived by employees as a contract of employment providing less social security than traditional full-time employment, which, moreover, becomes a form of employment relationship less frequently encountered. But you have to remember that the dynamics of economic change compel operators to search for solutions to better functioning of the economy and that more flexible labour market is a process that makes it easier.

**Keywords:** globalisation, economy, flexibility, employment.