

## ELASTYCNE FORMY PRACY W ORGANIZACJACH

*J. Jasińska, dr hab., prof. nadz.*

*M. Branicki, mgr.*

*Wyższa Szkoła Mazowiecka w Warszawie (Polska)*

Korzystanie z elastycznych form pracy w ostatnich latach nasila się w Polsce. Stan ten wynika z przyjmowania przez organizacje nowych koncepcji podejść do kierowania ludźmi, a to z kolei wywołuje zawirowania na rynku pracy. Zawirowania te zauważa się w odniesieniu do pracowników, do samej organizacji, która realizuje konkretną strategię zarządzania zasobami ludzkimi, oraz w płaszczyźnie całych społeczności (państwa) [2]. Zasygnalizowane zakłócenia były przyczynkiem do zrodzenia się koncepcji flexicurity. Termin pochodzi od słów flexibility (elastyczność) oraz security (bezpieczeństwo), co oznacza łatwiejsze zatrudnianie, ale też zwalnianie pracowników przez pracobiorców [1, 3].

Celem artykułu jest przedstawienie badań dotyczących identyfikacji praktyk w zakresie elastycznych form pracy. Przedmiotem badań były dane zawarte w sprawozdawczości kadrowej oraz opinie specjalistów prowadzących sprawy personalne, a podmiotami – pracownicy oraz zakłady ochrony zdrowia działające na terenie województwa warmińsko-mazurskiego w Polsce.

Problemy badawcze zawarto w pytaniach: Jakie elastyczne formy pracy są stosowane w badanych podmiotach? Jaka jest struktura zatrudnionych ogółem oraz w elastycznych formach pracy? Czy praktykuje się zatrudnianie na stałe osób zatrudnionych wcześniej na czas określony? Jakie zmiany należałoby wprowadzić, aby zwiększyć praktykowanie elastycznych form pracy?

W świetle celu badań i problemów badawczych sformułowano następującą hipotezę: elastyczne formy pracy są powszechną praktyką w zakładach ochrony zdrowia, a najpopularniejszą formą tej elastyczności jest samozatrudnienie. Wykonując badania, stosowano metodę sondażu diagnostycznego. Technikami badawczymi były badania dokumentacji źródłowej oraz badania ankietowe, natomiast narzędziami – sprawozdania kadrowe oraz autorski kwestionariusz ankiety. Kwestionariusz ten wypełniały osoby zatrudnione w działach personalnych. Zawierał on 21 pytań o charakterze zamkniętym. Treści zawarte w tych pytaniach dotyczyły głównie statystyki personalnej z lat 2010–2016. Badania przeprowadzono w 17 zakładach ochrony zdrowia, z czego 11 to organizacje duże (zatrudniające 250 i więcej pracowników), 4 – organizacje średnie (zatrudniające od 50 do 249 pracowników) oraz 2 organizacje małe (zatrudniające od 10 do 49 pracowników). Wszystkie organizacje świadczą usługi ochrony zdrowia.

Zebrany w badaniach materiał empiryczny tylko częściowo potwierdził poprawność postawionej hipotezy. Badania wykazały, że z roku na rok wzrastała liczba zatrudnionych w atypowych formach [4]. Jednocześnie okazało się, iż obok samozatrudnienia wzrosło także zatrudnienie na podstawie umowy-zlecenia i umowy o dzieło. Ponadto z przeprowadzonych badań i uzyskanych rezultatów wynika, że:

– w podmiotach ochrony zdrowia zatrudnia się pracowników przede wszystkim na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy;

– stan wymieniony w punkcie pierwszym jest korzystny i bardziej przyjazny dla pracobiorców, bowiem stwarza większe bezpieczeństwo zatrudnienia;

– wydajność pracowników ochrony zdrowia jest z każdym rokiem coraz większa;

– zakłady ochrony zdrowia uczestniczą w programach przeciwdziałania bezrobociu. Głównymi formami tego uczestnictwa są staże pracy, ale efektywność zatrudnieniowa nie jest zadowalająca, bowiem tylko nieliczni uczestnicy tych programów otrzymali zatrudnienie.

### **Bibliografia:**

1. Bąk E. (2014), *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa.
2. Horodeński R.Cz., Sadowska-Snarska C. (red.) (2014), *Integracja społeczna przez pracę – aspekty makroekonomiczne i regionalne*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Warszawa.
3. Kryńska E. (red.) (2013), *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, Warszawa.
4. Wiśniewski Z., Zawadzki K. (red.) (2014), *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń.

## ЗНАЧЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ КРАЇН В УМОВАХ ГЕОЕКОНОМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ В РЕГІОНАХ СВІТУ

*Шиманська К.В., к.е.н., доцент*

*Житомирський державний технологічний університет*

Геоелекономічні трансформації, які на сьогодні відбуваються в усьому світі, пов'язані, перш за все, з перерозподілом економічних ресурсів, використовуваних країнами та регіональними угрупованнями країн на різних етапах економічного розвитку нерівномірно, що обумовлює і зміни їх конкурентоспроможності на світових ринках.

Масштабні економічні перетворення у світі (посилення інтеграційних процесів у одних регіонах разом з дезінтеграційними процесами у Старому Світі та Північній Америці, глобальний рух капіталу та трансфер технологій, транснаціоналізація економіки) впливають на процеси міжнародної міграції. Так, рух людських ресурсів є одним з основних компонентів глобалізаційних процесів у світі, особливо в умовах економіки знань. Відповідно до даних, представлених у Звіті Центру розвитку Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD Development Centre), у 2015 році 243 млн. осіб у світі проживало за межами країни свого народження, що становило 3,3% населення світу (для порівняння – у 1995 році цей показник становив 2,7%) [1, с. 23]. При цьому, у глобальному вимірі міграційні процеси пов'язані міцними причинно-наслідковими зв'язками з геоелекономічними трансформаціями, зокрема, глобальний перерозподіл всіх економічних ресурсів, прямі інвестиції в економіку окремих країн роблять їх привабливим і для мігрантів з інших країн (через створення додаткового попиту на робочу силу, підвищення рівня життя населення). Наприклад, посилення відмінностей у рівні доходів між країнами становлять стимули для підвищення міграційної мотивації людей, проте, якщо економіка країни походження мігранта починає розвиватися динамічніше, а соціально-економічне становище населення поліпшується, це також може провокувати зворотні міграційні потоки та сприяти реверсивному перерозподілу людських ресурсів.

З іншого боку, геоелекономічні трансформації (посилення темпів економічного зростання в окремих регіонах світу) також зумовлені припливом високо кваліфікованих мігрантів з інших країн та регіонів світу, а також їх успішною інтеграцією у приймаючих суспільствах та ефективному використанню їх робочої сили.

Таким чином, зростання чисельності мігрантів до країни призначення, як правило, впливає на їх економічний розвиток через такі основні напрями:

1) зміна кон'юнктури ринку праці (зниження середнього рівня заробітної плати у зв'язку з переважно нижчою оплатою праці трудових мігрантів, посилення конкуренції на ринку праці, диспропорції у статеві-віковій та професійно-освітній структурі зайнятості). Так, рівень зайнятості мігрантів з країн третього світу нижче, ніж у громадян ЄС практично у всіх країнах ЄС, зокрема, мігрантів з низьким рівнем освіти (однак, і мігранти з вищою освітою мають більше проблем з пошуком роботи, ніж їх ровесники з ЄС) [2, с. 12];

2) підвищення прибутковості та конкурентоздатності компаній країни призначення (пов'язане зі зниженням витрат на оплату праці працівників-мігрантів);

3) зростання ВВП у зв'язку з посиленням конкурентоспроможності національних товаровиробників, підвищення продуктивності праці.

Побудова конкурентоздатної економіки в умовах посилення значення інноваційних наукових розробок та їх впровадження в усі сфери діяльності вимагає поліпшення якості людських ресурсів, які поповнюють ринок робочої сили в країні або регіоні. Однак, в цьому аспекті міграційні процеси чинять значний вплив на перерозподіл робочої сили між країнами та регіонами (змінюють кон'юнктуру ринку праці, навантаження на системи соціальних трансфертів та структуру соціально орієнтованих видатків країн), посилюючи значення міграції капіталу, внутрішніх та іноземних інвестицій, а також поглиблення інтеграційних процесів.

Такі економічні умови сприяють і зростанню ефективності інвестицій у компанії країни призначення трудових мігрантів, зокрема розширення інноваційної діяльності. Крім того, слід наголосити на тому, що мігранти у країні призначення посилюють попит на товари та послуги, створюючи зокрема суттєвий додатковий попит на соціальні послуги та послуги інфраструктури, що сприяє їх розвитку та підвищенню конкурентоздатності відповідних сфер.

Тому сучасна геоелекономічна стратегія окремих країн та регіональних угруповань повинна

включати управління перерозподілом людських ресурсів в процесі міжнародних міграцій у зв'язку з тим, що різні категорії людських ресурсів можуть потенційно бути використані не тільки з метою розширення ринку праці, але й вирішення демографічних проблем з формуванням полікультурного середовища. В даному випадку такий перерозподіл повинен бути пропорційним економічному зростанню в цілому та за галузями економіки для уникнення диспропорцій в попиті і пропозиції на ринку праці, а також такого негативного явища, як «марнування мізків» - нераціонального використання людського потенціалу країни, виходячи з його якісних характеристик (рівня освіти, кваліфікації, професійного складу).

**Перелік посилань:**

1. OECD (2016), *Perspectives on Global Development 2017: International Migration in a Shifting World*, OECD Publishing, Paris ([http://dx.doi.org/10.1787/persp\\_glob\\_dev-2017-en](http://dx.doi.org/10.1787/persp_glob_dev-2017-en)).
2. OECD/European Union (2015), *Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In*, OECD Publishing, Paris (<http://dx.doi.org/10.1787/9789264234024-en>).