

Karolina Drela

Uniwersytet Szczeciński

PRACA KOBIEC A ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA W POLSCE

Streszczenie: Podczas gdy wiele firm wprowadza elastyczne zasady pracy, nadal pożąpane jest zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. W takich organizacjach kobiety, które pracują w domu lub w zmniejszonym wymiarze liczby godzin pracy, są postrzegane jako mniej zaangażowane w karierę zawodową. Stałe zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu i długie godziny pracy są nadal podstawą do oceny zaangażowania pracownika i jego wydajności. Fakty świadczą o dwojakim znaczeniu elastycznego rynku pracy dla pracujących kobiet. Z jednej strony, nowe elastyczne formy zatrudnienia mogą być dla nich okazją do wejścia na rynek pracy. Z drugiej strony, bez wątpienia, wiele nowych miejsc pracy jest niepewnych i zawiera nowe zagrożenia, ponieważ oznaczają niskie płace, a także niski poziom zabezpieczenia społecznego lub brak ochrony.

Słowa kluczowe: praca, rynek pracy, dyskryminacja ze względu na płeć, elastyczne formy zatrudnienia.

1. Wstęp

Obecnie coraz częściej odchodzi się od tradycyjnego nawiązywania stosunku pracy, w kierunku bardziej elastycznych form odbiegających od klasycznego wzorca. Zjawisko to dotyczy zwłaszcza nietypowych form zatrudnienia, czasu pracy i miejsca, które oprócz bezpośrednich korzyści dla przedsiębiorstw w postaci ograniczenia kosztów zatrudnienia, dopasowania struktury zatrudnienia do warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa i poprawy konkurencyjności firmy na rynku, są także ważnym instrumentem w zakresie aktywizacji zatrudnienia, w szczególności osób bezrobotnych i kobiet na rynku pracy.

Współczesna kobieta ma już bardzo łatwy dostęp do edukacji i możliwości samorealizacji w pracy zawodowej, a mimo to poprzez uwarunkowania historyczne i kulturowe dalej jest dyskryminowana w życiu społecznym i zawodowym¹. Dlatego

¹ W dobie globalizacji, równości, praworządności i demokracji nadal nie ma równości płci. W Europie kobiety nadal stoją niżej w hierarchii społeczno-zawodowej niż mężczyźni, nie posiadają tych samych praw w środowisku gospodarczym oraz mają ograniczony dostęp do rynku pracy. Dlatego też problem równego traktowania mężczyzn i kobiet w kwestiach zatrudnienia i spraw socjalnych stał się zasadniczym wyzwaniem dla przyszłości Europy. Wspólnota Europejska, chcąc ten negatywny fakt

wybór tematu nie jest przypadkowy. Po pierwsze, istnieje niewystarczająca znajomość i wykorzystanie nietypowych form zatrudnienia na polskim rynku pracy, które sprzyjają większej aktywności zawodowej kobiet². Wykorzystanie tego systemu zatrudnienia pozwala na podejmowanie pracy w domu oraz na elastyczne podejście do czasu pracy, co jest istotną zaletą z punktu widzenia sytuacji kobiet na rynku pracy. Po drugie, brak odpowiedniej wiedzy i informacji, która właściwie pozwoliłaby zrozumieć politykę równości płci oraz umiejętne jej zastosowanie, zwłaszcza w konkretnym obszarze problemowym. Po trzecie, każda kobieta powinna znać swoją wartość i móc określić samą siebie nie tylko przez bycie matką i żoną, ale przede wszystkim przez bycie sobą, swój rozwój, swoją drogę życiową i karierę.

Celem niniejszej pracy jest dokonanie próby syntetycznej oceny sytuacji kobiet na polskim rynku pracy, a następnie na tym tle wskazanie na uwarunkowania rozwoju elastycznych form zatrudnienia, które są szansą na zatrudnienie m.in. kobiet.

2. Polski rynek pracy kobiet

Zasada niedyskryminacji uznawana jest za zasadę prawną mniej więcej od połowy XX w. Współczesny porządek międzynarodowy w tej kwestii reguluje m.in. Karta Narodów Zjednoczonych z 1945 r. Gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Polsce zapisane są w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, Kodeksie pracy i Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Także Polska, jako członek UE, zobowiązana jest do przyjęcia unijnych dyrektyw zakazujących dyskryminacji³. 1 stycznia 2011 r. weszła w życie ustawa antydyskryminacyjna, nadal jednak nie ma procedur pozwalających na stwierdzenie, czy doszło do nierównego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy⁴.

zmienić, podejmowała i ciągle podejmuje określone działania w zakresie równości płci na rynku pracy, wprowadzając odpowiednie środki polityki zatrudnienia, w zakresie samozatrudnienia, równej płacy za równą pracę, dyskryminacji i wyeliminowania stereotypów dotyczących ról kobiet i mężczyzn, które ograniczają przedsiębiorczość i zatrudnienie kobiet; zob. B. Kołaczek, *Dyskryminacja kobiet w zatrudnieniu*, „Polityka Społeczna” 2009, nr 5/6.

² A. Kurowska, *Matka Polka pracująca*, „Rzeczpospolita” 2011, nr 22, dodatek Eko+, s. E14-E15.

³ Wyjątkiem od zasady równouprawnienia pań i panów jest w Polsce zakaz zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych dla ich zdrowia. Kobiety w Polsce nie mogą podejmować: prac związanych z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała, prac w hałasie i drganiach, prac pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na dużej wysokości.

⁴ W 2010 r. kobiety na wszystkich szczeblach zarządzania zarabiały mniej niż mężczyźni. Różnica sięgała od 330 zł miesięcznie w przypadku pracowników szeregowych, do 3000 zł w przypadku stanowisk dyrektorskich. Wśród 1286 menedżerów zasiadających w 2009 r. w zarządach spółek giełdowych były tylko 152 kobiety (11,8%). Podobnie było w przypadku rad nadzorczych, gdzie udział kobiet oscylował w granicach 12%. Kobiety nie tylko było zdecydowanie mniej, ale również otrzymywały niższe wynagrodzenia. W przypadku zarządów różnica sięgała 160 000 zł, *Ogólnopolskie badanie wynagrodzeń 2010*, Raport Sedlak & Sedlak, www.wynagrodzenia.pl, 10.03.2011.

Mimo że pozycja kobiet na rynku pracy w Polsce stale się poprawia, to wciąż widoczne są pewne niedociągnięcia. Z jednej strony prawo gwarantuje im równouprawnienie i zakazuje dyskryminacji, z drugiej – ich gorsza pozycja w sferze zatrudnienia jest ciągle faktem, co widoczne jest m.in. w wyraźnych dysproporcjach w wynagrodzeniach uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn⁵.

W 2010 r. stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła ok. 10% (tab. 1). W przypadku mężczyzn wskaźnik ten był niższy. Z kolei współczynnik aktywności zawodowej kobiet wyniósł prawie 49%. Dla mężczyzn wskaźnik ten wynosi ok. 65%, co oznacza, że znacznie więcej mężczyzn jest aktywnych zawodowo. Udział pracujących pań w ogólnej liczbie mieszkanek Polski wyniósł prawie 44%. Ten tzw. wskaźnik zatrudnienia wśród panów okazał się również znacząco wyższy (59%).

Tabela 1. Podstawowe wskaźniki rynku pracy dla kobiet i mężczyzn (w %)

| Wskaźnik | Kobiety | | Mężczyźni | | Ogółem | |
|-----------------------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| | III kwartał 2010 | IV kwartał 2010 | III kwartał 2010 | IV kwartał 2010 | III kwartał 2010 | IV kwartał 2010 |
| Stopa bezrobocia | 9,7 | 9,9 | 8,6 | 8,8 | 9,1 | 9,3 |
| Wskaźnik zatrudnienia | 43,9 | 43,4 | 59 | 58,6 | 51,1 | 50,6 |
| Współczynnik aktywności zawodowej | 48,6 | 48,2 | 64,6 | 64,3 | 56,2 | 55,8 |

Źródło: *Kwartalna informacja o rynku pracy*, Departament Pracy, GUS, Warszawa 2011.

Zagadnienie elastyczności jest jedną z najczęściej poruszanych kwestii na rynku pracy. Grupą szczególnie zainteresowaną, jeżeli chodzi o zatrudnienie nietypowe lub na część etatu bądź też elastyczny czas pracy, są kobiety. Wskaźniki aktywności kobiet w Polsce najwyższy poziom uzyskują dla pań w wieku 30-50 lat. Najmniej zaangażowane są młode Polki w wieku 20-24 lata.

Wyższa aktywność zawodowa mężczyzn wynika przede wszystkim z kilku czynników. Po pierwsze, to kobiety rodzą potomstwo, a następnie zajmują się jego wychowaniem, co sprawia, że są wyłączone z rynku pracy na pewien okres. Co prawda, widać pozytywne zmiany, takie jak np. urlop macierzyński dla ojców, lecz mimo wszystko to nadal głównie matka sprawuje opiekę nad dziećmi. Drugim czynnikiem jest fakt niższej granicy wieku emerytalnego i przedemerytalnego dla kobiet. Sprawia to, że wcześniej niż mężczyźni zostają one wyłączone z rynku pracy. Poza tym panie w wieku 50 lat i więcej, znacznie częściej niż panowie, zajmują się opieką nad chorymi członkami rodzin. W oczywisty sposób zaniża to aktywność zawodową tej grupy.

Mniejszy wymiar czasu pracy lub też nietypowa forma zatrudnienia są dla żon i matek idealnym sposobem rozwiązania konfliktu, jaki powstaje między karierą zawodową a rolą spełnianą przez nie w rodzinie. W krajach Europy Zachodniej wy-

⁵ *Kobieta na rynku pracy*, Raport Sedlak & Sedlak, www.wynagrodzenia.pl, 10.03.2011.

stępuje wzrost zatrudnienia kobiet, ponieważ te opiekujące się swoimi dziećmi, zamiast całkowicie rezygnować z pracy, ograniczają jedynie czas, jaki jej poświęcają. W Polsce występuje jednak tendencja przeciwna. Matki albo całkowicie porzucają aktywność zawodową na czas zajmowania się potomstwem, albo pracują na pełen etat, podczas gdy dzieckiem zajmuje się ktoś inny. Specyficzny dla Polski jest dość znacznie niższy poziom zatrudnienia wśród kobiet zamieszkujących tereny wiejskie. Tam też panie znacznie częściej decydują się na pełną aktywność na rynku pracy lub brak jakiegokolwiek.

Istotną barierą na drodze do zwiększenia aktywności zawodowej Polek jest niski poziom dostępu do usług opiekuńczych. Polska może się „pochwalić” jednym z najniższych wskaźników w Europie. Dzieci do 3. roku życia stanowią jedynie 2% dzieci objętych opieką w instytucjach. Dla porównania, przykładowo w Szwecji jest to aż 39,5%. Równie niekorzystnie kształtuje się sytuacja, jeżeli chodzi o małych Polaków w wieku 3-5 lat. Tylko 36,2% korzysta z opieki instytucjonalnej, podczas gdy we wspomnianej już Szwecji jest to 86,6%. Inną przeszkodą jest także zbyt mała liczba miejsc w żłobkach czy przedszkolach, które nie są w stanie przyjąć wszystkich chętnych⁶.

Krajem, z którego Polska mogłaby brać przykład, jest Holandia. Ostatnie dziesięciolecie zaowocowały tam zmianami w pojmowaniu ról społecznych obu płci. Przyczyniło się to do ustabilizowania zatrudnienia na wysokim poziomie oraz częstej pracy nie na cały etat. Zatrudnienie kobiet i ich aktywność na rynku są tam postrzegane jako zjawisko pozytywne dla gospodarki kraju. Dlatego też polityka państwa wspiera niestandardowe formy aktywności, m.in. gwarantując poprzez ustawodawstwo wszystkim pracownikom równy status⁷.

3. Elastyczne formy zatrudnienia kobiet

Powrót kobiet po urlopie macierzyńskim i wychowawczym jest utrudniony przez istnienie stereotypów wśród wielu pracodawców, dlatego 56% kobiet wraca do pracy od razu po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego⁸. Możliwość osobistej opieki nad dzieckiem ulega istotnemu ograniczeniu. Wiąże się też to z tym, że bardzo mała ilość rodziców będących na urlopie wychowawczym podejmuje pracę (5%), natomiast w Europie ok. 25% rodziców decyduje się na pracę, będąc na urlopie wychowawczym⁹.

⁶ A. Wroniszewska, *Elastyczny rynek pracy szansą na wyższą aktywność zawodową kobiet*, www.kobieta.info.pl, 20.02.2011.

⁷ Ibidem.

⁸ *Rodzic pracownik*, Badania prowadzone w ramach jednego z programów finansowanych z funduszy europejskich, www.rodzicpracownik.pl/pliki/64info.pdf, 1.03.2011.

⁹ B. Piotrowski, *Elastyczne zatrudnienie czyli jak pogodzić aktywność zawodową z obowiązkami macierzyńskimi*, Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007, s. 8.

Jednym ze sposobów na wyeliminowanie takiej sytuacji są elastyczne formy zatrudnienia, które umożliwiają pracodawcom oraz ich pracownikom ustalenie korzystnej dla obu stron umowy regulującej współpracę. Elastyczne formy zatrudnienia poprzez precyzyjne dopasowanie wielkości zatrudnienia do aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa minimalizują konieczność ponoszenia stałych kosztów pracy do zakresu i czasu faktycznie potrzebnego¹⁰. Wiążą zakres i czas pracy z dokładnie określonym zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa.

Zakres elastyczności zatrudnienia w przedsiębiorstwie należy rozpatrywać pod kątem następujących parametrów:

- czasu pracy i jego wykorzystania,
- wysokości i form wynagrodzenia,
- swobody w redukowaniu liczby pracowników,
- wysokości i rodzaju opodatkowania wynagrodzeń i honorariów,
- obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne,
- przywilejów i uprawnień pracowników,
- ponoszenia ryzyka wykonywanej pracy,
- jakości i wydajności pracy,
- kosztu doboru pracowników,
- osobistego lub nieosobistego charakteru świadczenia pracy¹¹.

W polskim, a także europejskim prawie pracy, za typowe (klasyczne, tradycyjne) zatrudnienie uważa się oświadczenie pracy: na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, pod stałym nadzorem pracodawcy, wykonywane w siedzibie pracodawcy, w określonych stałych godzinach. Pozostałe formy zatrudnienia określane są jako nietypowe lub szczególne. Dotyczy to sytuacji, w której jedna lub więcej z wszystkich wymienionych powyżej cech typowego zatrudnienia nie zachodzi¹².

Istniejące w prawie i stosowane przez część polskich kadrowców w praktyce elastyczne formy zatrudnienia obejmują m.in.:

- pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- pracę weekendową,
- system skróconego tygodnia pracy,
- zadaniowy czas pracy,
- pracę tymczasową,
- umowy cywilnoprawne (zlecenia, o dzieło),
- samozatrudnienie,
- pracę nakładczą,

¹⁰L. Machol-Zajda, *Elastyczne formy pracy – poszukiwanie złotego środka dla równoważenia pracy i życia osobistego*, [w:] *Kierunki działań w Polsce na rzecz równowagi praca-życie-rodzina*, red. C. Sadowska-Snarska, Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2008, s. 128-140.

¹¹Z. Sekuła, *Planowanie zatrudnienia. Typowe i elastyczne formy zatrudniania pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, *passim*.

¹²E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, C.H. Beck, Warszawa 2006, *passim*.

- pracę agencyjną,
- telepracę¹³.

Z badań nad zatrudnieniem wynika, że na czas określony pracuje w Polsce ok. 25% pracowników – prawie 29% kobiet i 25% mężczyzn (GUS, I kwartał 2009). Natomiast dane agencji pracy tymczasowej pokazują, że w 2009 r. ok. 42% z wszystkich pracowników tymczasowych to pracownicy na umowach na czas określony lub sezonowi, natomiast liczba osób pracujących na podstawie umowy prawa cywilnego wyniosła 58% ogólnej liczby pracowników tymczasowych¹⁴. Należy jednak stwierdzić, że elastyczne formy pracy to idealne rozwiązanie dla wielu kobiet pragnących pogodzić obowiązki macierzyńskie z aktywnością zawodową. Również dla polskich pracodawców może być to szansa na pozyskanie i utrzymanie wartościowych pracowników.

4. Elastyczne formy zatrudnienia kobiet w Polsce

Dostrzeżenie silnego związku między pracą a życiem rodzinnym stało się podstawą promowania w Unii Europejskiej koncepcji wspierania działań i rozwiązań, które ułatwią pracownikom, zwłaszcza kobietom wychowującym małe dzieci, łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi¹⁵. Zgodnie z preambułą Dyrektywy nr 96/34/WE dotyczącej urlopów rodzicielskich, środki mające na celu pogodzenie pracy z życiem rodzinnym powinny zachęcać do wprowadzania elastycznych sposobów organizacji pracy i czasu, które są lepiej dopasowane do zmieniających się potrzeb społeczeństwa, i które uwzględniają potrzeby zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników¹⁶.

Elastyczne formy zatrudnienia¹⁷ pozwalają łatwiej dostosować czas poświęcony pracy do sytuacji związanych z życiem rodzinnym. Alternatywne formy zatrudnienia przez swą elastyczność pozwalają łatwiej godzić obowiązki zawodowe i pozazawodowe, a niejednokrotnie umożliwiają pierwsze lub ponowne wejście na rynek pracy. Promowanie i wykorzystywanie elastycznych form zatrudnienia oraz organi-

¹³ Ze względu na ograniczoną objętość rozważań, autorka nie przedstawiała charakterystyk poszczególnych form elastycznego zatrudnienia.

¹⁴ *Agencje Zatrudnienia 2009 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2010, s. 18; zob. też: U. Sztanderska, G. Grotkowska, *Rynek pracy kobiet w Polsce w latach 1992-2007*, [w:] *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. I. Kotowska, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2009.

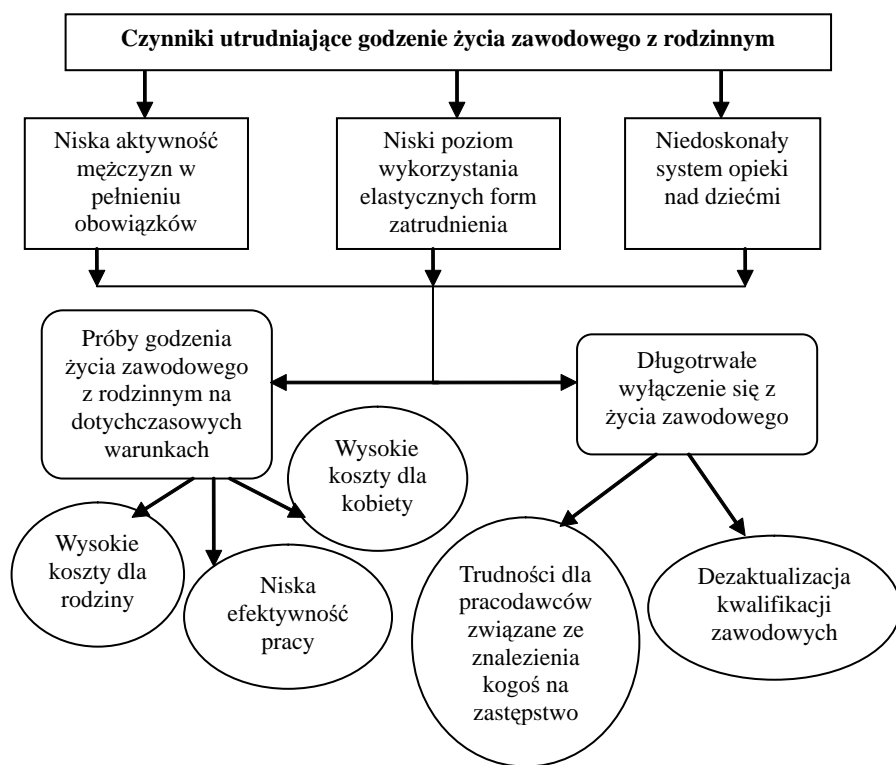
¹⁵ Zob.: A. Adamczyk, J. Gorzelany-Plesińska, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce i w pozostałych krajach Unii Europejskiej*, „Zeszyt Naukowy” nr 793, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008, s. 29-51.

¹⁶ A. Suszczewicz, W. Sanetra, *Prawna ochrona rodziny pracownika. Zmiany polskiego prawa pracy pod wpływem prawa wspólnotowego*, Wyd. Scholar, Warszawa 2004, s. 207.

¹⁷ E. Kryńska, *Elastyczność zatrudnienia na współczesnych rynkach pracy*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 113, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2010, s. 498-509.

zacji czasu pracy pomoże kobietom pogodzić obowiązki rodzinne i zawodowe oraz uelastyczni działania firm i pozwoli na zatrzymanie w nich cennych pracowników, którzy nie chcą rezygnować z życia rodzinnego.

Jak wygląda to w Polsce? Tradycyjne postrzeganie roli kobiety i mężczyzny w rodzinie powoduje, że ciężar obowiązków domowych i wychowywania dzieci spoczywa przede wszystkim na kobiecie. Efektem tych poglądów jest niekorzystna pozycja kobiet w stosunku do mężczyzn na rynku pracy, o czym świadczą niskie wskaźniki zatrudnienia kobiet, wyższe wskaźniki bezrobocia, niższe wynagrodzenie i zajmowanie gorszych, mniej odpowiedzialnych stanowisk pracy.



Rys. 1. Źródła dyskryminacji kobiet na rynku pracy

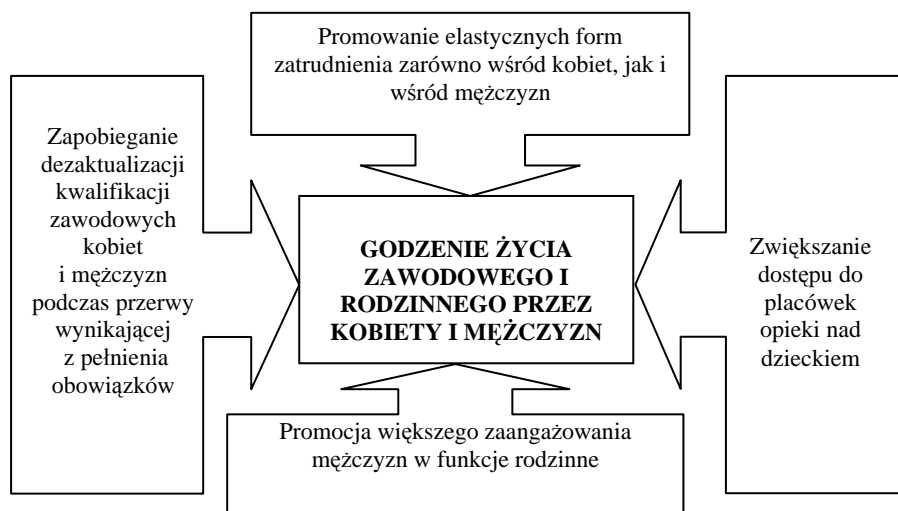
Źródło: opracowanie na podstawie: C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga praca-życie w aspekcie polskiego rynku pracy. Raport z badań*, Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2005.

Czynniki utrudniającymi kobietom godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym (rys. 1) są: niska aktywacja mężczyzn w pełnieniu obowiązków rodzinnych, niewystarczający poziom wykorzystania elastycznych form i organizacji pracy oraz niedostosowane do potrzeb pracujących zawodowo kobiet systemy opieki

nad dziećmi i osobami zależnymi¹⁸. Działanie tych czynników jest dwojakie: skutkują bowiem próbą pogodzenia przez kobiety pracy z obowiązkami domowymi bądź długotrwałym wykluczeniem z życia zawodowego i poświęceniem się obowiązkom rodzinnym. Próby pogodzenia przez kobiety obowiązków zawodowych z rodzinnymi wiążą się z kosztami dla rodziny, ponieważ poświęca ona jej mniej czasu, oraz samej kobiety i pracodawcy poprzez niską efektywność w pracy. Całkowite poświęcenie się rodzinie i długotrwałe wykluczenie z życia zawodowego powodują dezaktualizowanie kwalifikacji czy trudności dla firmy związane z zapewnieniem zastępstwa.

Czynniki utrudniające kobietom pogodzenie życia zawodowego i pracy, jak wynika z powyższego schematu, są ze sobą ściśle powiązane. Oddziaływanie na jeden element nie rozwiąże problemów kobiet, gdyż pozostałe czynniki będą nadal pogłębiały i powielaly negatywny „obraz” kobiety na rynku pracy. Rozerwać ten zamknięty układ można jedynie poprzez kompleksowe wykluczenie wszystkich czynników przyczynowych.

Rysunek 2 przedstawia główne obszary działań na rzecz pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego, które powinny być brane pod uwagę w pracach nad modelem sprzyjającym powrotowi rodziców opiekujących się dziećmi do pracy.



Rys. 2. Główne obszary działań na rzecz pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego

Źródło: opracowanie na podstawie: C. Sadowska-Snarska (red.), wyd. cyt.

¹⁸ Zob. B. Balcerzak-Paradowska, *Rozwiązania w zakresie ułatwienia pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym jako element polityki rodzinnej*, [w:] *Kierunki działań w Polsce na rzecz równowagi praca-życie-rodzina*, red. C. Sadowska-Snarska, Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2008, s. 15-30.

5. Korzyści i ograniczenia z wykorzystania nietypowych form zatrudnienia kobiet w Polsce

Nietypowe formy zatrudnienia i zmienności organizacji pracy uważa się za dobry sposób dopasowania zarówno podażowej, jak i popytowej strony rynku pracy do zmian systemowych i koniunkturalnych¹⁹. Warunkiem podjęcia pracy przez pracownika w niestandardowej formie jest jednak oferowanie jej przez pracodawców (strona popytowa), ale i też gotowość do jej podejmowania przez pracowników (strona podażowa)²⁰. Istotne jest więc, aby kobiety rzeczywiście były zainteresowane podjęciem pracy np. w niepełnym wymiarze czasu.

Istotnym ograniczeniem stosowania elastycznych form zatrudnienia jest to, iż oznaczają one jednocześnie zmniejszoną prawną ochronę pracy ze względu na krótsze okresy wypowiedzeń, mniejsze odprawy itp., co w konsekwencji może powodować frustrację pracowników oraz mniejszą identyfikację z celami firmy i zaangażowanie w jej rozwój²¹. Ponadto formy te związane są z mniejszą trwałością zatrudnienia, stresem i nastawieniem na większą rywalizację pomiędzy współpracownikami. Tworzone w ten sposób miejsca pracy traktowane są zwykle jako „gorsze”. Nierzadko dostarczają też mniejszych dochodów. Będąc silnie uzależnione od koniunktury gospodarczej, nie zapewniają też poczucia stabilności zawodowej oraz możliwości doksztalcania i awansu zawodowego²².

Miejsca pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (w firmach zatrudniających więcej niż 5 osób) stanowią swego rodzaju „zderzak koniunkturalny” na rynku pracy: jest ich mniej przy pogorszeniu się sytuacji na rynku pracy, a więcej przy poprawie. Istnienie tego rodzaju miejsc pracy uzależnione jest bowiem od kondycji gospodarki, a w szczególności związane jest z popytem na rynku produktów²³. Pomimo względnie niskiej stabilności miejsc pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, dają one szansę na choćby czasową poprawę sytuacji finansowej kobiet i ich rodzin. To ważna możliwość dla tych kobiet, które nie chcą pracować na stałe i z reguły pozostają biernie zawodowo, choć zatrudniają się dorywczo w sytuacji, gdy czują taką potrzebę z racji np. nagłej konieczności zwiększenia dochodów.

Wykorzystanie elastycznych form organizacji pracy może zatem prowadzić do tworzenia się rynku pracy grup „pokrzywdzonych” jako osób bardziej niż inne nara-

¹⁹ M. Szyłko-Skoczny, *Elastyczne formy zatrudnienia – korzyści i zagrożenia społeczne*, [w:] *Dylematy zatrudnienia w warunkach postępującej integracji Polski z Unią Europejską*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001, s. 163-165.

²⁰ E. Kryńska, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa 2003, s. 52.

²¹ S. Borkowska (red.), *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, IPiSS, Warszawa 2000, s. 43.

²² E. Kryńska, *Instrumenty polityki strukturalnej na rynku pracy w Polsce w okresie dostosowań do Unii Europejskiej*, „Eksperytyzy – Informacje”, Zeszyt nr 3/97, IPiSS, Warszawa 1997, s. 42.

²³ E. Kryńska, *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2001, s. 104.

zonych na negatywne konsekwencje tego typu zatrudnienia. Nasilenie się tego typu procesów swoistej segmentacji jest dla rynku pracy najważniejszą konsekwencją szerszego stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. Procesy te wynikają z nierównych warunków zatrudnienia i nierównych szans na heterogeniczne miejsca pracy²⁴.

Większa elastyczność zatrudnienia, a w konsekwencji i zróżnicowanie płac prowadzą ponadto do pogłębienia się nierówności płacowych²⁵. Jeżeli zatem z nietypowych form zatrudnienia miałyby korzystać w większości kobiety, będzie to nieuchronnie prowadzić do jeszcze większej nierówności wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami. Należy jednak podkreślić, że nie może być tu mowy o zróżnicowanym wynagrodzeniu pracy „równej wartości”, a więc i o bezpośredniej dyskryminacji płacowej kobiet²⁶.

Ogólnie niski poziom płac i zamożności oraz niewielkie zasoby oszczędności społeczeństwa utrudniają akceptację zatrudnienia świadczonego przez krótki okres za część wynagrodzenia. Jeżeli bowiem kobieta decyduje się na aktywizację ekonomiczną, to w większości przypadków wybiera pracę w pełnym wymiarze czasu. Częstość okazuje się również, że nawet pracodawcy nie są zorientowani co do możliwości korzyści płynących ze stosowania elastycznych form zatrudnienia, a jeszcze większy brak orientacji wykazują w tym zakresie sami pracownicy²⁷.

Innymi przyczynami, dla których nie stosuje się elastycznych form zatrudnienia, są silne przywiązanie do tradycyjnych form świadczenia pracy, które traktuje się jako pewnego rodzaju normę, a także postrzeganie nietypowych form zatrudnienia jako przymusowych, narzuconych i gorszych²⁸. Dlatego też kobiety w Polsce decydują się na zatrudnienie w postaci pracy na własny rachunek. Samozatrudnienie to najczęściej wybierana forma zatrudnienia kobiet na polskim rynku pracy. Ta forma zatrudnienia ma istotne znaczenie szczególnie w aspekcie wysuwanych często w dyskusjach na temat nierówności szans kobiet i mężczyzn argumentów o niekorzystnym procesie socjalizacji, dominującym w polskich rodzinach i szkołach²⁹.

²⁴ Tamże, s. 114.

²⁵ S. Borkowska (red.), wyd. cyt., s. 4.

²⁶ H. Strzemińska, *Przeszłość czasu pracy. Formy, modele, wymiary*, [w:] *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 2000, s. 187.

²⁷ Badania empiryczne, przeprowadzone w polskich przedsiębiorstwach przez IPiSS, wykazały m.in., że niemal połowa pracowników badanych przedsiębiorstw (47,9%) przyznała, że nie zna w ogóle elastycznych rozwiązań w dziedzinie czasu pracy stosowanych w innych krajach, a w co piątym zakładzie pracy nie chciano się na ten temat wypowiadać; M. Gasińska, *Czas pracy jako czynnik zdrowia i bezpieczeństwa pracowników – próba przybliżenia problemu*, [w:] H. Strzemińska, L. Machol-Zajda, M. Gasińska, H. Ćwirko, *Czas pracy w przedsiębiorstwie. Wyniki badań nad rozkładami czasu pracy i zdrowiem pracowników*, IPiSS, Warszawa 2002; zob. też L. Machol-Zajda, *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firmy*, IPiSS, Warszawa 2001, s. 53-54.

²⁸ E. Kryńska, *Elastyczne formy...*, s. 53.

²⁹ W. Mandal, *Psychologiczne bariery przedsiębiorczości kobiet*, „Kobiety i Biznes” 1996, nr 2-3.

Dominacja mężczyzn w sprawach zawodowych nie sprzyja kształtowaniu się postawy przedsiębiorczych kobiet. Pomimo to wiele z nich potrafi przemoć w sobie brak pewności siebie i wiary w swoje umiejętności. Kobiety znajdują sposób na walkę z „wyuczoną bezradnością”, stają się więc menedżerkami, co pozwala im na znalezienie własnego miejsca pracy oraz osłabienie znaczenia problemu niższych zarobków kobiet³⁰.

Szansę na jeszcze większe wykorzystanie samozatrudnienia wśród kobiet może przynieść kreowanie samozatrudnienia, szczególnie dotyczy to kobiet bezrobotnych. Nie wystarczy tu jednak tylko tworzenie odpowiedniego „klimatu” dla rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości w ramach makroekonomicznej polityki prozatrudnieniowej. Konieczne jest także podejmowanie stosownych działań w kierunku rozwijania przedsiębiorczości u tych kobiet, które nie radzą sobie same na rynku pracy. Najwyższy w Polsce na tle innych krajów UE poziom bezrobocia wśród kobiet jest bowiem potwierdzeniem, iż jest jeszcze wiele do zrobienia w kwestii kreowania przedsiębiorczości wśród kobiet³¹.

Wiele nietypowych form organizacji pracy pozostaje nadal jeszcze w Polsce niewykorzystanych. Mało rozwinięte, głównie z powodu ich nieznaności, są to takie formy, jak np.: telepraca, praca na wezwanie czy też wypożyczanie pracowników³².

Istotną kwestią ograniczającą elastyczne formy zatrudnienia jest również problem mobilności pracowników i stymulacja przestrzenna, ponieważ odpowiednia stymulacja umiejętności kwalifikacyjnych i zawodowych pracowników ma istotne znaczenie w procesach zatrudnienia i obniżenia bezrobocia wśród kobiet. W znacznym stopniu zwiększa szansę kobiet na utrzymanie bądź w ogóle zdobycie nowego miejsca zatrudnienia.

Najmniejsze możliwości, a przede wszystkim chęci do zmiany zawodu czy też do podwyższenia swoich kwalifikacji obserwowano w ostatnim okresie wśród kobiet (jak również mężczyzn) z najniższymi kwalifikacjami. Raz wyuczony – w szkole bądź w praktyce – zawód osoby takie chcą często wykonywać aż do emerytury. Natomiast gospodarka rynkowa nastawiona jest na ciągłe zmiany sposobów, profilu i rodzaju produkcji, które z kolei wymagają także permanentnego doksztalcania, doszkalania i podnoszenia kwalifikacji. Dlatego ważne jest, aby osobom tym uświadamiać, że nierzadko bez dodatkowej nauki trudno im będzie zaktywizować się w sensie znalezienia miejsca pracy³³.

Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy, które wykorzystują zmiany czasu pracy, nowy typ pracy najemnej, zróżnicowaną organizację pracy oraz samozatrudnienie zwiększają szansę znalezienia pracy przez kobiety, które są bierne

³⁰ Tamże, s. 16.

³¹ J. Cewińska, *Kobiety w zarządzaniu*, Absolwent, Łódź 2001, s. 11.

³² E. Kryńska, *Elastyczne formy...*, s. 32.

³³ E. Kryńska, *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody stymulacji*, IPiSS, Warszawa 2000, s. 260.

zawodowo. Dzięki niekonwencjonalnemu systemowi pracy kobiety mogą pogodzić pracę zawodową z życiem rodzinnym³⁴.

6. Podsumowanie

Rozwój elastyczności zatrudnienia i wzrost zaangażowania większej populacji kobiet na rynku pracy może przyspieszyć wzrost gospodarczy, zredukować ubóstwo, poprawić kondycję społeczną oraz pomóc w zapewnieniu stabilnego rozwoju państwa. Elastyczne zasady zatrudnienia muszą stać się regułą, a nie wyjątkiem.

Elastyczne formy zatrudnienia i zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy w Polsce wydają się procesem nieuniknionym i wręcz niezbędnym w obliczu obecnych zmian zachodzących w gospodarce światowej. Polski rynek pracy wymaga stworzenia bardziej elastycznych struktur, które zmniejszą dystans technologiczny i różnice w wydajności pracy w stosunku do rynków europejskich, zapewnią bezpieczeństwo zatrudnienia i zagwarantują zabezpieczenia społeczne dla osób tracących pracę. Niezwykle ważne jest zatem dokonanie zmian w przepisach prawa polskiego, przełamanie stereotypów i wykluczenie obecnych barier w stosowaniu elastycznych form zatrudnienia i nierówności płci na rynku pracy.

Literatura

- Adamczyk A., Gorzelany-Plesińska J., *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce i w pozostałych krajach Unii Europejskiej*, „Zeszyt Naukowy” nr 793, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008.
- Agencje Zatrudnienia 2009 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2010.
- Balcerzak-Paradowska B., *Rozwiązania w zakresie ułatwienia godzenia życia zawodowego z rodzinnym jako element polityki rodzinnej*, [w:] *Kierunki działań w Polsce na rzecz równowagi praca-życie-rodzina*, red. C. Sadowska-Snarska, Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2008.
- Bąk E., *Elastyczne formy zatrudnienia*, C.H. Beck, Warszawa 2006.
- Borkowska S. (red.), *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, IPiSS, Warszawa 2000.
- Cewińska J., *Kobiety w zarządzaniu*, Absolwent, Łódź 2001.
- Gasińska M., *Czas pracy jako czynnik zdrowia i bezpieczeństwa pracowników – próba przybliżenia problemu*, [w:] H. Strzeмиńska, L. Machol-Zajda, M. Gasińska, H. Ćwirko, *Czas pracy w przedsiębiorstwie. Wyniki badań nad rozkładami czasu pracy i zdrowiem pracowników*, IPiSS, Warszawa 2002.
- Kicińska M., *Kobieta pracująca*, „Polityka” 2010, nr 8.
- Kobieta na rynku pracy*, Raport Sedlak & Sedlak, www.wynagrodzenia.pl.
- Kołaczek B., *Dyskryminacja kobiet w zatrudnieniu*, „Polityka Społeczna” 2009, nr 5/6.
- Kryńska E., *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2001.

³⁴M. Kicińska, *Kobieta pracująca*, „Polityka” 2010, nr 8, s. 42-44.

- Kryńska E., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPISS, Warszawa 2003.
- Kryńska E., *Elastyczność zatrudnienia na współczesnych rynkach pracy*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 113, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2010.
- Kryńska E., *Instrumenty polityki strukturalnej na rynku pracy w Polsce w okresie dostosowań do Unii Europejskiej*, „Eksperytyzy – Informacje”, Zeszyt nr 3/97, IPISS, Warszawa 1997.
- Kryńska E., *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody stymulacji*, IPISS, Warszawa 2000.
- Kurowska A., *Matka Polka pracująca*, „Rzeczpospolita” 2011, nr 22, dodatek Eko+, s. E14-E15.
- Kwartalna informacja o rynku pracy*, Departament Pracy, GUS, Warszawa 2011.
- Machol-Zajda L., *Elastyczne formy pracy – poszukiwanie złotego środka dla równoważenia pracy i życia osobistego*, [w:] *Kierunki działań w Polsce na rzecz równowagi praca-życie-rodzina*, red. C. Sadowska-Snarska, Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2008.
- Machol-Zajda L., *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firmy*, IPISS, Warszawa 2001.
- Mandal W., *Psychologiczne bariery przedsiębiorczości kobiet*, „Kobiety i Biznes” 1996, nr 2-3.
- Ogólnopolskie badanie wynagrodzeń 2010*, Raport Sedlak & Sedlak, www.wynagrodzenia.pl.
- Piotrowski B., *Elastyczne zatrudnienie czyli jak pogodzić aktywność zawodową z obowiązkami macierzyńskimi*, Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007.
- Rodzic pracownik*, www.rodzicpracownik.pl/pliki/64info.pdf
- Sadowska-Snarska C. (red.), *Równowaga praca-życie w aspekcie polskiego rynku pracy. Raport z badań*, Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2005.
- Sekuła Z., *Planowanie zatrudnienia. Typowe i elastyczne formy zatrudniania pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001.
- Strzezińska H., *Przyszłość czasu pracy. Formy, modele, wymiary*, [w:] *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, red. S. Borkowska, IPISS, Warszawa 2000.
- Suszczewicz A., Sanetra W., *Prawna ochrona rodziny pracownika. Zmiany polskiego prawa pracy pod wpływem prawa wspólnotowego*, Wyd. Scholar, Warszawa 2004.
- Sztanderska U., Grotkowska G., *Rynek pracy kobiet w Polsce w latach 1992-2007*, [w:] *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. I. Kotowska, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2009.
- Szyłko-Skoczny M., *Elastyczne formy zatrudnienia – korzyści i zagrożenia społeczne*, [w:] *Dylematy zatrudnienia w warunkach postępującej integracji Polski z Unią Europejską*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001.
- Wroniszewska A., *Elastyczny rynek pracy szansą na wyższą aktywność zawodową kobiet*, www.kobieta.info.pl.

WOMEN'S WORK AND FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT IN POLAND

Summary: While many firms have flexible work policies, they continue to reward face time and full-time work. In these cultures women who work at home or work reduced hours are perceived as less committed to their careers. Continuous, full-time employment and long hours are still used to judge employee commitment and performance. Facts already hint at the twofold significance of the move toward labour market flexibility for working women. On the one hand, new flexible forms of employment may contain a chance for them to enter the labour market. On the other hand without doubt many of these new jobs are precarious and contain new risks because they imply low wages as well as a low level of social protection or no protection at all.