

ROZDZIAŁ 24

PRACA KOBIEC A ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

1. Uwagi wstępne

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej (dalej: UE) wywiera istotny wpływ na sytuację kobiet na polskim rynku pracy, m.in. poprzez wprowadzenie wielu korzystnych zmian w obowiązującym prawodawstwie (poczynając od Konstytucji aż po Kodeks Pracy). Od 2001 roku funkcjonuje także Urząd Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, którego jednym z podstawowych zadań jest dbałość o równouprawnienie obu płci w życiu zawodowym.

Zmiany w prawodawstwie polskim, mające ogólniej na celu poprawę sytuacji zawodowej i rodzinnej kobiet, w swym bardziej skonkretyzowanym ujęciu wpłynęły także na zmniejszanie różnych przyczyn i przejawów dyskryminacji kobiet. Zarazem, wiele z istniejących już udogodnień nie jest jeszcze w pełni wykorzystywane przez kobiety, często nawet nieświadome tego, iż mogą one z nich korzystać, w tym także w celu np. zwiększania swych szans na jednakowe wynagrodzenie za pracę tej samej wartości. Szczególnie przy tym istotną kwestią w zakresie podejmowania i wykorzystywania pracy przez kobiety, ułatwiającą godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, jest możliwość szerszego wykorzystania elastycznych form zatrudnienia. Stąd też, celem niniejszego opracowania jest dokonanie najpierw próby syntetycznej oceny sytuacji kobiet na polskim rynku pracy, a następnie na tym tle wskazanie na uwarunkowania i możliwości rozwoju elastycznych form zatrudnienia.

2. Ocena sytuacji kobiet na rynku pracy

Kobiety stanowią ponad połowę ludności w Polsce. W 2003 roku (stan w dniu 30.06) stanowiły one 51,6% ogółu ludności, liczącej 38 195 tys. osób¹.

Poziom aktywności zawodowej wśród kobiet był już jednak znacznie niższy niż wśród mężczyzn. I tak np. współczynnik aktywności zawodowej kobiet w 2003 roku wynosił 47,9%, zaś wśród mężczyzn 62,4%². Od początku lat 90-tych obserwuje się zarazem systematyczny spadek aktywności zawodowej zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Wiek jest tym czynnikiem, który istotnie wpływa na poziom aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn. Najwyższy odsetek aktywnych zawodowo kobiet występuje w grupie od 34 do 44 lat, zaś wśród mężczyzn – w od 25 do 39 lat.

Im wyższy był poziom wykształcenia kobiet, tym częściej były one aktywne zawodowo. Wśród kobiet z wykształceniem wyższym poziom aktywności zawodowej sięga 80%, podobnie jak u mężczyzn. Najniższą aktywność zawodową wykazują natomiast kobiety z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym. W tej grupie zaledwie jedna piąta kobiet jest aktywna zawodowo, podczas gdy u mężczyzn analogiczny wskaźnik kształtuje się na poziomie ponad 30%³.

¹ Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004 (dalej: RSRP), GUS, Warszawa 2004, tab.3(121), s. 192 oraz obliczenia własne.

² www.stat.gov.pl w dniu 3.08.2005 r.

³ B. Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2005,

Zbiorowość aktywnych zawodowo to osoby pracujące oraz bezrobotne. W 2003 roku w gospodarce narodowej pracowało 3 mln 668 tys. kobiet, co stanowiło 48,4% ogółu pracujących⁴. Pracujące kobiety były przy tym lepiej wykształcone niż mężczyźni. Aż 64% kobiet legitymowało się wykształceniem co najmniej średnim (średnim ogólnokształcącym, policealnym i średnim zawodowym lub wyższym). Dla mężczyzn podobny wskaźnik był niższy i wynosił 46%⁵. Pomimo to, kobiety znacznie rzadziej niż mężczyźni zajmowały stanowiska kierownicze. W grupie osób zajmujących takie stanowiska kobiety stanowiły w 2003 roku 35%, natomiast w grupie pracodawców – zaledwie 29%.

Dość znaczna część kobiet jest zatrudniona w sektorze publicznym, tj. aż 39%. Niestety, relacje płacowe osób lepiej wykształconych do tych, które są słabiej wykształcone, w sektorze publicznym są najmniej korzystne⁶. W sektorze prywatnym osoby z wyższym wykształceniem mają natomiast większe szanse na stosowną – do ich lepszego wykształcenia – gratyfikację finansową.

Od 2001 roku liczba kobiet bezrobotnych w porównaniu do mężczyzn się zmniejszyła. W IV kwartale 2003 roku kobiety stanowiły 48,5% ogółu zasobu bezrobocia. Bezrobotne kobiety były przy tym lepiej wykształcone niż bezrobotni mężczyźni, gdyż ponad 50% bezrobotnych kobiet posiadało wykształcenie co najmniej średnie. Analogiczny odsetek wśród mężczyzn wynosił około 32%⁷.

Kobiety stanowią aż 60% ogółu osób biernych zawodowo. Niepokojące jest to, że dość znacznie zwiększyła się liczba kobiet, które zaprzestały poszukiwania pracy z powodu zniechęcenia bezskutecznością jej poszukiwań. Na przykład w 2000 roku w tej kategorii znalazło się aż 150 tys. kobiet, podczas gdy w 2002 – już 230 tys. Maleje również liczba kobiet, które rezygnują z pracy na rzecz wypełniania obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu. W 2000 roku 1 mln 294 tys. kobiet decydowało się na pozostanie w domu, aby zająć się rodziną, natomiast w 2002 roku – odpowiednia ich liczba to 1 mln 147 tys.⁸

Warto podkreślić, że relatywnie wysoka aktywność zawodowa kobiet jest jedną z ważniejszych przyczyn przemian demograficznych, zachodzących w ostatnich latach w polskim społeczeństwie. Nie bez wpływu są tu również zmiany, jakie dokonały się na współczesnym rynku pracy. Takie cechy, jak: nacisk na dyspozycyjność i mobilność pracownika, niestabilność i nieciągłość pracy, a także nierzadkie praktyki zmuszania kobiet do przedstawiania zaświadczeń lekarskich, że nie są one w ciąży, powodują wzrost poczucia niepewności i konieczność podejmowania pracy przez oboje partnerów, ale także wpływają na przesuwanie decyzji o urodzeniu dziecka⁹. Skutkiem tego jest spadek dzietności kobiet, a więc przeciętnej liczby dzieci przypadającej na jedną kobietę w wieku 15-49 lat. W 1990 roku współczynnik dzietności w Polsce wynosił 2,039, natomiast w 2003 roku już tylko 1,222. W prognozach wskazuje się na dalszy spadek tego wskaźnika¹⁰.

Maleje również skłonność do zawierania małżeństw. W 1990 roku decyzję o założeniu

s. 28-29.

⁴ RSRP 2004, wyd. cit., tab. 9(167), s. 241.

⁵ Obliczenia własne na podstawie: Rocznik Statystyczny Pracy (dalej: RSP) 2003, wyd. cit., tab. 14(28), s. 54.

⁶ Szerzej na temat wynagrodzeń kobiet-menedżerów w sektorze publicznym i prywatnym: W.Jarmołowicz, Wynagradzanie menedżerów w warunkach zmian systemowych, w: Problemy teorii i polityki ekonomicznej okresu transformacji, (red.) W.Jarmołowicz, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2001, s. 136-142.

⁷ Więcej: B.Kalinowska-Nawrotek, op. cit.; por. także: Z. Dach, Bezrobocie w okresie przemian systemowych gospodarki polskiej, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, Wrocław, Warszawa, Kraków 1993.

⁸ Ibidem, tab. 13, s. 25.

⁹ I.E.Kotowska, Nowy model rodziny, *Academia* 2005, nr 2(2), s.4-7 (<http://www.pan.pl/academia/PL/nr02/04-07%20Kotowska%20PL.pdf>).

¹⁰ Podstawowe informacje o rozwoju, demograficznym Polski – lata 1990-1999, GUS, Warszawa 2000, tab. 1, s.10; RSRP 2004, wyd. cit., tab. 22(140), s. 206.

rodziny podjęło w Polsce 255,4 tys. par, a w 2003 roku – 195,4 tys. par¹¹. Wiele osób decyduje się na wspólne życie w związku nieformalnym. W 2002 roku 4 mln 854,8 tys. par żyło w związkach małżeńskich, natomiast 99,1 tys. par – w związkach nieformalnych¹². Obserwuje się jednocześnie wzrost odsetka urodzeń pozamałżeńskich z 6,5% w 1990 r. do 15,8% w 2003 roku¹³.

Analizując m.in. powyższe dane statystyczne dotyczące zarówno ogólnej sytuacji kobiet na rynku pracy, jak i w życiu prywatnym, można dojść do przekonania, że istnieje istotna potrzeba podejmowania działań w celu ułatwiania kobietom możliwości godzenia życia rodzinnego z zawodowym, co w dłuższej perspektywie powinno mieć również wpływ na wzrost ich zawodowej satysfakcji, jak również m.in. i ich dietności.

3. Elastyczne formy zatrudnienia i ich właściwości

Elastyczność różnorodnych form zatrudnienia rozumiana może być zarówno jako elastyczność: funkcjonalna, ilościowa, czasowa¹⁴, jak też i przestrzenna. Elastyczność funkcjonalna polega na szybkich zmianach zadań i funkcji pracowników w ramach organizacji. Elastyczność ilościowa to zmniejszanie lub zwiększanie liczby pracowników w zależności od potrzeb. Elastyczność czasowa wyraża się w stosowaniu zmiennego grafika godzin pracy, szczególnie w odniesieniu do stanowisk pozbawionych bezpośredniego kontaktu z klientem. Elastyczność przestrzenna sprowadza się natomiast do swobody miejsca świadczenia pracy, co umożliwi pracę nie tylko w przedsiębiorstwie, ale i np. w miejscu zamieszkania pracownika.

Poprawa elastyczności zatrudnienia przy organizacji stanowiska pracy w znaczący sposób zwiększa zaś możliwości zatrudniania kobiet.

Jedną z takich elastycznych form zatrudnienia jest kontraktowanie pracy, polegające na przejściu od tradycyjnych długoterminowych umów o pracę do zawierania kontraktów na pracę chałupniczą, w niepełnym wymiarze czasu, na wykonanie konkretnego zadania itp., w określonych porach roku czy dniach tygodnia, w nietypowych porach dnia. Zaletą tej formy jest obniżenie kosztów pracy dzięki ograniczeniu czasu nieprzepracowanego, umożliwieniu ograniczenia aparatu kontrolnego oraz uniknięciu wydatków na przygotowanie stanowiska pracy oraz systemów bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁵. Z punktu widzenia pracy kobiet, kontraktowanie wydaje się być wysoce korzystnym rozwiązaniem, ponieważ pozwala im na dostosowanie czasu i miejsca pracy do indywidualnych uwarunkowań i preferencji.

Z kolei, tzw. umowy na czas określony występują w trzech rodzajach: na okres próbny, na czas wykonania pracy czy zadania, na czas nauki zawodu. Rozwiązania takie zwiększają także elastyczność zatrudnienia, co jest korzystne zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika. Mogą one bowiem – z jednej strony – uzupełniać budżet domowy, z drugiej zaś – pozwalają na godzenie obowiązków rodzinnych z pracą. Wyniki badań wśród kobiet bezrobotnych wskazują, iż kobiety te dostrzegają potrzebę rozszerzenia zakresu prac w niepełnym wymiarze czasu, co ułatwiłoby im zorganizowanie opieki nad dziećmi¹⁶. Praca w niepełnym wymiarze czasowym stwarza ponadto możliwość negocjowania z pracodawcą

¹¹ Podstawowe..., wyd. cit., tab. 2, s.74; RSRP 2004, wyd. cit., tab. 19(137), s. 205.

¹² RSRP 2004, wyd. cit., tab. 14(132), s.201.

¹³ I.E.Kotowska, op. cit., s.4-7.

¹⁴ Por.: A.Bulik, Leasing pracowniczy - nowa forma zatrudnienia, w: Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm, (red.) L.Machol-Zajda, IPiSS, Warszawa 2001, s. 129.

¹⁵ Więcej na ten temat: E.Kryńska, Elastyczne formy zatrudnienia, w: (red.) E.Kryńska, Stymulacja ruchliwości pracowniczey. Metody i instrumenty, Raport IPiSS, Zeszyt nr 20, IPiSS, Warszawa 2001, s. 32-33.

¹⁶ J.Florczak-Bywalec, Rynek pracy w warunkach transformacji systemowej, w: Rynek pracy i bezrobocie, (red.) H.Mortimer-Szymczak, Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica nr 147, Wyd. UŁ, Łódź 1998, s. 135-136.

kwestii czasu pracy i takiego jego dostosowania, aby kobieta mogła pracować np. gdy dzieci są w szkole.

Inną jeszcze formą zwiększania elastyczności czasu pracy i usprawnienia jej organizacji jest praca dorywcza (tymczasowa), która umożliwia dowolne rozbudowywanie lub redukcje zatrudnienia w przedsiębiorstwie w zależności od koniunktury gospodarczej. Dla kobiet natomiast – jest to możliwość także doraźnego „podreperowania” domowych finansów.

Samozatrudnienie pracowników w miejsce zatrudnienia najemnego, umożliwia natomiast z kolei wykonywanie prac prostych lub wysoko specjalistycznych, nie wymagających nadzoru przez osoby pracujące na własny rachunek¹⁷. Pomimo że forma ta jest krytykowana m.in. za jej pewną „fikcyjność” (pracodawcy chcą pozbyć się części kosztów i przez to wymuszają na pracowniku jego samozatrudnienie), to jednak można tu dopatrywać się także „dodatkowej” okazji zatrudnienia dla kobiet. Kobiety bowiem, które faktycznie chcą pracować, lecz nie mogą znaleźć pracy (ponieważ np. są „odrzucone” na rozmowach kwalifikacyjnych), mogą założyć własne firmy i świadczyć różnego rodzaju usługi takie, jak sprzątanie, pilnowanie dzieci, opieka nad osobami starszymi itp. Formą taką mogą być zainteresowane w szczególności kobiety słabiej wykształcone i te, które nie mogą znaleźć pracy przez dłuższy okres. Kobiety rzeczywiście poszukujące pracy będą mogły w ten sposób „stworzyć” sobie własne miejsce zatrudnienia. Ponadto jednak, oferta samozatrudnienia może być także kierowana wobec kobiet lepiej wykształconych celem podjęcia przez nie np. prac projektowych czy badawczych. Ten rodzaj zatrudnienia pozwala zatem na łączenie kilku stanowisk pracy „w jednym” i dostosowanie trybu pracy do możliwości pracownicy w danym okresie czasu.

Inną jeszcze formą, istotnie zwiększającą elastyczność zatrudnienia, jest „wypożyczanie pracowników” (nazywane także leasingiem pracowniczym). Forma ta jest zgodna z koncepcją „just-in-time”, czyli ideą minimalnego zatrudnienia, a która polega na utrzymaniu jedynie takiej wielkości zatrudnienia, która zapewnia funkcjonowanie przedsiębiorstwa w czasie, gdy popyt na jego usługi czy też produkty jest najniższy. W przypadku wzrostu zapotrzebowania na personel, pozyskuje się go od usługodawcy zewnętrznego¹⁸.

Tzw. dzielenie pracy jest natomiast formą zatrudnienia dwóch lub większej liczby pracowników na stanowisku pracy przewidzianym przez pracodawcę dla jednego pracownika – szczególnie w okresach kryzysów koniunkturalnych¹⁹. Odmianą „dzielenia pracy” jest redukcja godzin pracy pracowników w celu uniknięcia masowych zwolnień²⁰. Wśród programów zmierzających do „podzielenia” się istniejącą pracą, szczególnym rodzajem jest rotacja pracowników, która polega na zatrudnianiu „na zastępstwo” (i to na krótki okres czasu – jako rodzaj praktyki zawodowej) osób bezrobotnych nie posiadających doświadczenia zawodowego. Chodzi tu o to, aby tzw. „stali” pracownicy, zatrudnieni na tych samych stanowiskach mogli – w tym samym czasie – wziąć udział w programach szkoleniowych. Rotacja zatrudnienia stosowana jest m.in. w wysoce produktywnych przedsiębiorstwach japońskich²¹. Jako program, który może zapobiegać nadmiernemu zmęczeniu, zalecany jest przez Parlament Europejski w zatrudnieniu kobiet ciężarnych. Program ten pozwala też na zachowanie ciągłości pracy oraz odciąża kobiety od pewnej części obowiązków,

¹⁷ E.Kryńska, op. cit., s. 34.

¹⁸ A.Bulik, op. cit., s. 130.

¹⁹ Por. też: J.Górska, Alternatywne formy zatrudnienia – możliwości i ograniczenia, w: Dylematy zatrudnienia w warunkach postępującej integracji Polski z Unią Europejską, (red.) J.Orczyk, Zeszyty Naukowe, Zeszyt nr 6, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2001, s. 176-177.

²⁰ E.Kryńska, op. cit., s. 34.

²¹ Szerzej: B.Piotrowski, Job Rotation – Zatrudnienie rotacyjne, w: Elastyczne formy zatrudnienia..., wyd. cit., s. 97-124.

minimalizując koszty wprowadzania nowego pracownika do firmy²². Praktyka taka może jednocześnie służyć zwiększaniu zatrudnienia kobiet długotrwale bezrobotnych²³.

Formą organizacji pracy, która w szczególności może być wykorzystywana przez kobiety, jest praca w domu i telepraca. Są to takie formy pracy, w których miejsce ich realizacji jest wyznaczone przez pracownika, przy czym nie jest to z reguły zakład pracy. Pracownik wykonuje tu określone zadania i rozliczany jest z nich przez pracodawcę, lecz pozostaje zarazem poza jego bezpośrednią kontrolą, co pozwala pracownikowi m.in. na ograniczenie kosztów dojazdów. Zarówno praca w domu, jak i telepraca, mogą mieć nawet międzynarodowy zasięg i duże znaczenie przy promowaniu równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy²⁴. Umożliwia się tu bowiem pracownikom korzystniejsze rozwiązania w kwestii opieki nad dziećmi, a także zmniejszenie absencji chorobowej, co daje szansę na zwiększenie wydajności pracy²⁵. Formy te stwarzają także możliwość zatrudnienia i zarobkowania osobom, które – ze względów zdrowotnych lub rodzinnych – nie mogą opuszczać swojego mieszkania, np. osobom korzystającym z urlopu wychowawczego, a także osobom niepełnosprawnym.

Telepraca pozwala zwłaszcza na obniżenie kosztów funkcjonowania zakładów pracy poprzez ograniczenie niezbędnej powierzchni biurowej, a także na możliwość zwiększenia liczby pracowników przy tej samej powierzchni biurowej. Ta forma organizacji pracy daje również szansę na pozyskanie pracowników z wysokimi lub specjalistycznymi kwalifikacjami, których brak na lokalnym rynku pracy²⁶. Wyróżnia się przy tym kilka rodzajów telepracy, m.in. telepracę domową oraz telecentra²⁷.

Rozwój poszczególnych elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy jest m.in. reakcją na rosnące zapotrzebowanie na pracę w tych formach, indukowane m.in. przez wzrost zatrudnienia kobiet²⁸.

4. Korzyści i ograniczenia wykorzystywania elastycznych form zatrudnienia

Elastyczne formy zatrudnienia i różnorodność form organizacji pracy stanowią szansę na możliwość aktywizacji zawodowej osób, które z różnych powodów nie mogą podjąć pracy stałej, na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin. W szczególności, dotyczy to kobiet z małymi dziećmi, które w ten sposób mogą dostosować rytm pracy do własnych możliwości. Pozwala to zatem korzystnie rozwiązać kwestię opieki nad dziećmi, szczególnie w sytuacji, gdy partner pracuje.

Elastyczne formy zatrudnienia i zmienność organizacji pracy uważa się za dobry sposób dostosowywania zarówno podażowej, jak i popytowej strony rynku pracy do zmian systemowych i koniunkturalnych²⁹. Warunkiem podjęcia pracy przez pracownika w „niestandardowej formie”, jest jednak oferowanie jej przez pracodawców (strona popytowa),

²² Por.: E.Lisowska, *Women at Home and at Work – a Role Conflict*, w: *Polish Women in the Business World*, (red.) E.Masłyk-Musiał, E.Lisowska, M. Curie-Skłodowska University Press, Lublin 1997, s. 65.

²³ Szerzej na ten temat: B.Piotrowski, op. cit., s. 97-124.

²⁴ E.Kryńska, op. cit., s. 35.

²⁵ A.Pyszczak, *Czy teleaktywność to szansa na pracę?*, w: *Elastyczne formy zatrudnienia...*, wyd. cit., s. 90.

²⁶ *Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca*, projekt naukowo-badawczy opracowany przez Inicjatywę Wspólnotową EQUAL, finansowana z Europejskiego Funduszu Społecznego (<http://www.rownieszanse.pl>)

²⁷ Szerzej: A.Gawrońska-Juźwik, *Telepraca – dom miejscem pracy*, *Serwis Prawno-Pracowniczy* 2003, nr 50(422), s. 6-7; L.Machol-Zajda, *Elastyczność czasu pracy, szanse i zagrożenia*, w: *Elastyczne formy zatrudnienia...*, wyd. cit., s. 64-65.

²⁸ Szerzej.: B.Kalinowska-Nawrotek, *Dyskryminacja...*, wyd. cit., s.104-113.

²⁹ Szerzej na temat korzyści i strat wynikających ze stosowania elastycznych form zatrudnienia w: M.Szylko-Skoczny, *Elastyczne formy zatrudnienia – korzyści i zagrożenia społeczne*, w: *Dylematy zatrudnienia...*, wyd. cit., s. 163-165.

ale i też gotowość do jej podejmowania przez pracownika (strona podażowa)³⁰. Istotne jest więc, aby kobiety faktycznie były zainteresowane podjęciem pracy np. w niepełnym wymiarze czasowym.

Istotnym ograniczeniem rozwoju elastycznych form zatrudnienia jest jednak to, że 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 rozwój³¹. Ponadto, formy te związane są z mniejszą trwałością zatrudnienia, stresami 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 uzależnionymi od koniunktury gospodarczej³² nie zapewniają też poczucia stabilizacji zawodowej oraz możliwości doksztalcania i awansu zawodowego.

E. Kryńska zwraca uwagę także na to, że 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 pogarszaniu 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 produktów³³. Dodajmy jednak, że pomimo względnej niskiej stabilności miejsc pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, dają one szanse na choćby czasową poprawę sytuacji finansowej kobiet i ich rodzin. Można to zatem uznać za istotną możliwość dla tych kobiet, które nie chcą pracować na stałe – i z reguły pozostają bierne zawodowo, choć zatrudniają się dorywczo w sytuacji, gdy po prostu czują taką potrzebę z racji np. nagłej konieczności zwiększenia dochodów.

Wykorzystywanie elastycznych form organizacji pracy może zatem prowadzić także do tworzenia się na rynku pracy grup „pokrzywdzonych” jako osób bardziej niż inne narażonych na negatywne konsekwencje tego typu zatrudnienia. E. Kryńska podkreśla wręcz, że nasilenie się tego typu procesów swoistej segmentacji, jest dla rynku pracy najważniejszą konsekwencją szerszego stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. Procesy te wynikają bowiem z nierównych warunków zatrudnienia i nierównych szans dostępu do heterogenicznych miejsc pracy³⁴.

Większa elastyczność zatrudnienia, a w konsekwencji i zróżnicowanie płac, prowadzi ponadto do pogłębienia się nierówności płacowych³⁵. Jeżeli np. z elastycznych form zatrudnienia miałyby korzystać w większości kobiety³⁶, wówczas będzie to nieuchronnie prowadzić do jeszcze większych nierówności wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami. Należy jednak podkreślić, że nie może być tu mowy o zróżnicowanym wynagradzaniu pracy „równej wartości”, a więc i o bezpośredniej dyskryminacji płacowej kobiet.

W Polsce obserwuje się raczej „przywiązanie” do tradycyjnych form świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Zatrudnienie kobiet w niepełnym wymiarze czasu

³⁰ E.Kryńska, op. cit., s. 52.

³¹ S.Borkowska, Główne wyzwania wobec problemów pracy na przełomie wieków, w: Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku, (red.) S.Borkowska, IPiSS, Warszawa 2000, s. 43.

³² E.Kryńska, Instrumenty polityki strukturalnej na rynku pracy w Polsce w okresie dostosowań do Unii Europejskiej, Ekspertyzy-Informacje, Zeszyt nr 3/97, IPiSS, Warszawa 1997, s. 42.

³³ E.Kryńska, Dylematy polskiego rynku pracy, IPiSS, Warszawa 2001, s. 104.

³⁴ Ibidem, s. 114.

³⁵ S.Borkowska, op. cit., s. 41, a także: T.Zalega, Wpływ globalizacji na rynek pracy, Nowe Życie Gospodarcze 2002, nr 4, s. 27.

³⁶ Por.: H.Strzemińska, Przyszłość czasu pracy. Formy, modele, wymiary, w: Praca i polityka społeczna..., wyd. cit., s. 187.

pracy wynosiło w 2003 (stan w dniu 31.12) niecałe 10% ogółu pracujących kobiet³⁷, podczas gdy w krajach UE³⁸ aż 33,4% kobiet. Mężczyźni pracowali w niepełnym wymiarze czasowym jeszcze rzadziej – w Polsce decydowało się na tę formę zatrudnienia zaledwie 6,8%, natomiast w UE – 6,6%³⁹.

Niewielkie znaczenie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy powodowane jest wieloma okolicznościami. Ogólnie niski poziom płac i zamożności oraz niewielkie zasoby oszczędności społeczeństwa utrudniają akceptację zatrudnienia świadczonego przez krótki okres za część wynagrodzenia. Jeżeli np. kobieta decyduje się na aktywizację ekonomiczną, to w większości przypadków wybiera pracę w pełnym wymiarze czasowym. Częstokroć okazuje się również, że nawet sami pracodawcy nie są zorientowani co do możliwości i korzyści płynących ze stosowania elastycznych form zatrudnienia, a w jeszcze większym – brak orientacji wykazują w tym zakresie pracownicy. I tak np. badania empiryczne, przeprowadzone w polskich przedsiębiorstwach przez IPiSS, pod hasłem: „czas pracy jako czynnik zdrowia i bezpieczeństwa pracowników” 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 nie chciano się na ten temat wypowiadać⁴⁰.

Inne jeszcze przyczyny, dla których nie stosuje się elastycznych form zatrudnienia, to silne przywiązanie do tradycyjnych form świadczenia pracy, które traktuje się jako pewnego rodzaju normę, a także postrzeganie elastycznych form zatrudnienia jako przymusowych, narzuconych i gorszych⁴¹.

Analizując tu szanse i ograniczenia elastycznych form zatrudnienia w Polsce należy także zwrócić uwagę na cechę, która w znaczącym stopniu odróżnia nasz kraj od pozostałych krajów UE. Chodzi o to, że – jak wskazują dane – np. w 2002 roku niemal jedna czwarta kobiet z ogółu pracujących decydowała się na zatrudnienie w postaci pracy na własny rachunek. Wśród mężczyzn zainteresowanie tą formą zatrudnienia było zaś jeszcze wyższe, gdyż niemal 30% mężczyzn pracowało na własny rachunek. W UE wskaźniki te kształtowały się na znacznie niższym poziomie – analogicznie dla kobiet – 11,4% i dla mężczyzn – 18,8%.

Stan taki oznacza, że samozatrudnienie jest stosunkowo szeroko stosowaną formą organizacji pracy na polskim rynku pracy. Sytuacja ta ma istotne znaczenie szczególnie w aspekcie – wysuwanych często w dyskusjach na temat nierównych szans kobiet i mężczyzn – argumentów o niekorzystnym procesie socjalizacji, dominującym w polskich rodzinach i szkołach⁴². Pomimo że proces ten nie sprzyja kształtowaniu postaw przedsiębiorczych u kobiet, wiele z nich potrafi przemóc w sobie brak pewności siebie i wiary w swoje umiejętności. Kobiety, znajdując sposób na walkę z „wyuczoną bezradnością”, stają się więc również menedżerkami, co pozwala na znalezienie własnego miejsca pracy oraz osłabia znaczenie problemu niższych zarobków kobiet i tzw. „szklanego sufitu”⁴³.

Szansę na jeszcze większe wykorzystanie samozatrudnienia wśród kobiet może przynieść kreowanie przedsiębiorczości, szczególnie wśród kobiet bezrobotnych. Nie wystarczy tu jednak tylko tworzenie odpowiedniego „klimatu” dla rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości w ramach makroekonomicznej polityki prozatrudnieniowej. Konieczne

³⁷ Obliczenia własne na podstawie: RSRP 2004, wyd. cit., tab. 9(167), s. 241. Warto dodać, że w świetle danych statystycznych w niepełnym wymiarze czasu pracy pracuje 358,6 tys. Polek.

³⁸ Dane statystyczne dotyczą okresu sprzed rozszerzenia UE (15 krajów) oraz 2002 roku.

³⁹ RSP 2003, wyd. cit., tab. 1(139), s. 242-243; RSRP 2004, wyd. cit., tab. 9(167), s. 241; dane dotyczące UE – za 2002 rok.

⁴⁰ L.Machol-Zajda, Elastyczność czasu pracy, szanse i zagrożenia, w: Elastyczne formy zatrudnienia..., wyd. cit., s. 53-54.

⁴¹ E.Kryńska, Elastyczne formy..., wyd. cit., s. 53.

⁴² Por.: E.Mandal, Psychologiczne bariery przedsiębiorczości kobiet, *Kobieta i biznes* 1996, nr 2-3.

⁴³ Ibidem, s. 16.

jest także podejmowanie stosownych działań w kierunku rozwijania przedsiębiorczości u tych kobiet, które nie radzą sobie na rynku pracy. Najwyższy w Polsce na tle innych krajów UE poziom bezrobocia wśród kobiet jest bowiem potwierdzeniem także tego, iż jest jeszcze wiele do zrobienia w kwestii kreowania przedsiębiorczości wśród kobiet.

Wyzwolenie jednak „ducha” przedsiębiorczości u kobiet, które mają problemy ze znalezieniem pracy, wymaga realizowania także wielu zadań oraz przełamywania różnorodnych barier w życiu społecznym i obyczajach.

Przede wszystkim, konieczne jest tworzenie specjalnych programów kształcenia kobiet, nastawionych na pomoc w podejmowaniu pracy na własny rachunek. Nie bez znaczenia jest tu także pomoc psychologiczna. J. Cewińska, rozwijając problematykę polityki szkoleniowej, skierowanej na promowanie „kultury” równych szans w miejscu pracy, formułuje np. konkretne propozycje tematów. Wśród nich można wyróżnić takie, jak: „mocne strony kobiety lidera – bilans potencjału kierowniczego”, „wiara w siebie jako czynnik sukcesu”, „umiejętność radzenia sobie ze stresem” czy „intuicja w kierowaniu”. Proponowane przez tę autorkę bloki tematyczne mogłyby z pewnością stać się istotnym elementem programów i szkoleń kierowanych do kadry kierowniczej lub kandydatów na stanowiska kierownicze⁴⁴. Dodajmy też, że programy te można kierować nie tylko do kierowników, ale także do kobiet, które zamierzają rozpocząć pracę na własny rachunek.

Istnieje również potrzeba świadczenia bezpłatnych usług doradczych w zakresie oceny projektów działalności gospodarczej i budowania biznes planu oraz pomocy w nawiązywaniu kontaktów z instytucjami udzielającymi pożyczek oraz dostarczanie informacji o dostępnych źródłach pozyskiwania kredytów.

Wiele elastycznych form organizacji pracy pozostaje nadal jeszcze w Polsce niewykorzystanych. Mało rozwinięte, głównie z powodu ich nieznanomości, są takie formy, jak np. telepraca, praca na wezwanie czy też wypożyczanie pracowników⁴⁵.

Istotną kwestią jest również problem mobilności pracowników i możliwości jej stymulowania. Zwiększanie ruchliwości osiągnąć może m.in. w drodze promocji przedstawionych tu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, które wykorzystują zmiany czasu pracy, nowe typy pracy najemnej i formy działalności gospodarczej na własny rachunek⁴⁶.

Stymulacja mobilności przestrzennej, a przede wszystkim kwalifikacyjnej i zawodowej, ma przy tym istotne znaczenie w procesach zatrudnienia oraz obniżania bezrobocia wśród kobiet. Działania takie mogą bowiem znacznie zwiększyć szanse kobiet na utrzymanie bądź w ogóle zdobycie nowego miejsca zatrudnienia. Najmniejsze możliwości, a przede wszystkim chęci do zmiany zawodu czy też do podwyższania swoich kwalifikacji, obserwowano w ostatnim okresie wśród kobiet (i 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 rodzajów produkcji, które z kolei wymagają także permanentnego doksztalcania, doszkalania i podnoszenia kwalifikacji. Dlatego ważne jest, aby osobom tym uświadomić, że nierzadko bez dodatkowej nauki trudno im będzie zaktywizować się w sensie znalezienia miejsca pracy⁴⁷.

⁴⁴ Szerzej: J.Cewińska, *Kobiety w zarządzaniu*, Zakład Zarządzania Personalem, Uniwersytet Łódzki, Przedsiębiorstwo Specjalistyczne ABSOLWENT, Łódź 2001, s. 11.

⁴⁵ M.Szylko-Skoczny, op. cit., s. 167.

⁴⁶ Szerzej: E.Kryńska, *Elastyczne...*, wyd. cit., s. 32.

⁴⁷ Por. też: E.Kryńska, *Metody stymulacji mobilności...*, wyd. cit., s. 260.

5. Przykłady stosowania elastycznych form zatrudnienia w niektórych krajach UE

Wskazując na powyższe uwarunkowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na polskim rynku pracy, warto tu równocześnie zwrócić uwagę – i choćby tylko dla przykładu – na zastosowanie tych form w innych krajach⁴⁸.

Jednym z nich, i tym, w którym po raz pierwszy zastosowano np. rotację zatrudnienia była Dania. Pierwotna próba wdrożenia (w 1987 roku) tego typu programu, a polegająca na czasowym zatrudnianiu bezrobotnych kobiet w fabryce do obsługi nowoczesnych maszyn, doprowadziła do strajku „stałego” personelu męskiego obawiającego się redukcji miejsc pracy. Pomimo tak trudnych początków, program „zadomowił” się w praktyce duńskiego rynku pracy. Należy tu więc podkreślić, że wdrażanie wszelkich nowych programów na rynku pracy wymagać może współpracy i akceptacji partnerów społecznych⁴⁹. Program ten zasługuje, aby rozważyć jego wprowadzenie w Polsce. Rotacja zatrudnienia pozwoliłaby bowiem na zapewnienie chociażby czasowych praktyk bezrobotnym, podejmującym pracę za aktualnie przebywających na szkoleniach stałych pracowników⁵⁰.

Interesujące rozwiązanie z punktu widzenia wyrównywania szans kobiet i mężczyzn oraz bezrobotnych zostało zastosowane w Hiszpanii. Program „Bezkosztowe zatrudnienie zastępcze w okresie urlopów macierzyńskich”, prowadzony przez hiszpańskie Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych, finansowany był ze środków budżetowych. Podłożem do powstania tego programu były obiekcje pracodawców związane z przedłużonym 16-tygodniowym urlopem macierzyńskim. Pomimo tego, że w większości koszty tego urlopu pokrywane były ze środków ubezpieczenia socjalnego, to jednak taki urlop macierzyński traktowany był przez pracodawców jako „dodatkowy” koszt dla firmy i w rezultacie przyczyniał się do zwiększonego zwalniania kobiet. Program ten miał zatem zapobiec temu zjawisku, a więc działał w kierunku ograniczenia dyskryminacji kobiet przy przyjmowaniu do pracy. Co więcej, stronami, które bez wątplenia także odnosiły korzyści byli zarówno bezrobotni (tymczasowe zatrudnienie), jak i pracodawcy (eliminacja konieczności podwójnego opłacania składki na ubezpieczenie społeczne)⁵¹.

W latach 90-tych w krajach UE szczególnego znaczenia nabrało postrzeganie elastycznych form zatrudnienia jako instrumentu ułatwiającego kobietom godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. W rzeczywistości, bywa on także wykorzystywany dla łagodzenia lub rozwiązywania innych kwestii, takich np. jak ograniczenie bezrobocia⁵².

M. Szyłko-Skoczny podaje, że w krajach UE, większość stworzonych dodatkowo w pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych miejsc pracy, dotyczyła zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy⁵³. Jednak wyraźnie podkreśla też, że większość pracowników

⁴⁸ Szerzej na temat polityki rynku pracy w krajach Unii Europejskiej: W.Jarmołowicz, M.Knapińska, *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2005, s. 219-257.

⁴⁹ B.Piotrowski, *Analiza komparatywna polityk rynku pracy w wybranych krajach europejskich*, w: *Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty*, (red.) E.Kryńska, Raport IPiSS, Zeszyt nr 20, IPiSS, Warszawa 2001, s. 113-115.

⁵⁰ Por. też: *Ibidem*, s. 124.

⁵¹ Podobny program był już w przeszłości stosowany, lecz w bardziej restrykcyjnej wersji. Zatrudnienie dotyczyło wyłącznie bezrobotnych długookresowo. Jednak w tej wersji program nie wzbudził zainteresowania pracodawców, którzy uważali, że zatrudnianie na krótki okres czasu długotrwale bezrobotnego pociąga za sobą zbyt wysoki koszt (w stosunku do przewidywanego okresu pracy) związany z przyuczeniem do nowych zadań. Szerzej: B.Piotrowski, *Job Rotation...*, wyd. cit., s. 108-110.

⁵² Szerzej: B.Balcerzak-Paradowska (tłumaczenie i opracowanie), *Instrumenty wspomagające pracowników w godzeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi w krajach Unii Europejskiej*, w: (red.) B.Balcerzak-Paradowska, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*, IPiSS, Warszawa 2001, s. 205.

⁵³ Na przykład w 1995 roku 71% stworzonych dodatkowo miejsc pracy dla mężczyzn oraz 85% dla kobiet – były to miejsca pracy o niepełnym wymiarze czasu.

zatrudnienie takie podejmuje wskutek braku pracy pełnoetatowej, a nie z wyboru⁵⁴. R. Asplund i I. Persson zauważają również, że w okresie tym znaczna liczba kobiet pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy tylko dlatego, że nie była „w stanie” znaleźć pracy w pełnym wymiarze. Kobiety takie nazywane bywają też jako „bezrobotne w niepełnym wymiarze”⁵⁵.

6. Uwagi końcowe

Zatrudnianie kobiet – obok problemów wspólnych tak dla nich, jak i dla mężczyzn – niesie z sobą również odmienne kwestie. Dlatego też istnieje dość wyraźna potrzeba zróżnicowanego podejścia do kwestii pracy kobiet. Znacznie więcej kobiet niż mężczyzn pozostaje biernymi zawodowo, gdyż nie może znaleźć pracy pomimo podjęcia usilnych starań.

Jednym z podstawowych uwarunkowań pracy kobiet jest sprawa łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Szansę na ułatwienia w tym zakresie dają kobietom szersze możliwości wykorzystania elastycznych form zatrudnienia oraz zróżnicowanej organizacji pracy.

Elastyczne formy pracy – mimo swych ograniczeń – posiadają wiele tych cech, które dają większe szanse kobietom bezrobotnym oraz biernym zawodowo na podjęcie zatrudnienia w niekonwencjonalnym systemie pracy.

W Polsce kobiety relatywnie częściej niż w innych krajach podejmują pracę na własny rachunek, natomiast rzadziej – w niepełnym wymiarze godzin. Wiele elastycznych form organizacji pracy pozostaje jednak na niskim poziomie wykorzystania, również z powodu ich nieznaności na polskim rynku pracy. Zastosowanie zaś wielu elastycznych form zatrudnienia przynosi – jak na to wskazują działania krajów UE – korzystne dla kobiet rezultaty. Istotne szanse na zwiększenie zatrudnialności kobiet niesie ze sobą zwłaszcza oferta form telepracy. 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.

SPIS LITERATURY:

1. Asplund R., Persson I., *Low Pay – A Special Affliction of Women*, w: *Labour Market Inequalities. Problems and Policies of Low-Wage Employment in International Perspective*, (red.) M.Gregory, W.Salverda, S.Bazen, Oxford University Press, Oxford 2000.
2. Balcerzak-Paradowska B. (red.), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*, IPiSS, Warszawa 2001.
3. Cewińska J., *Kobiety w zarządzaniu*, Zakład Zarządzania Personalem, Uniwersytet Łódzki, Przedsiębiorstwo Specjalistyczne ABSOLWENT, Łódź 2001.
4. Dach Z., *Bezrobocie w okresie przemian systemowych gospodarki polskiej*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, Wrocław,

⁵⁴ M.Szylko-Skoczny, *Kwestia społeczna bezrobocia. Współczesne problemy i tendencje*, w: *Kwestie społeczne na przełomie stuleci*, (red.) G.Firlik-Fesnak, *Materiały z Konferencji Naukowej Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego 6-7 listopada 1997*, Dom Wyd. ELIPSA, Warszawa 1998, s. 37-38.

⁵⁵ Zjawisko to możemy nazwać inaczej bezrobociem ukrytym. Szerzej na ten temat: R.Asplund, I.Persson, *Low Pay – A Special Affliction of Women*, w: *Labour Market Inequalities. Problems and Policies of Low-Wage Employment in International Perspective*, (red.) M.Gregory, W.Salverda, S.Bazen, Oxford University Press, Oxford 2000, s. 63.

- Warszawa, Kraków 1993.
5. Dylematy zatrudnienia w warunkach postępującej integracji Polski z Unią Europejską, (red.) J.Orczyk, Zeszyty Naukowe, Zeszyt nr 6, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2001.
 6. Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm, (red.) L.Machol-Zajda, IPiSS, Warszawa 2001.
 7. Florczak-Bywalec J., Rynek pracy w warunkach transformacji systemowej, w: Rynek pracy i bezrobocie, (red.) H.Mortimer-Szymczak, Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica nr 147, Wyd. UŁ, Łódź 1998.
 8. Gawrońska-Juźwik A., Telepraca – dom miejscem pracy, Serwis Prawno-Pracowniczy 2003, nr 50(422).
 9. Jarmołowicz W., Knapińska M., Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2005.
 10. Jarmołowicz W., Wynagradzanie menedżerów w warunkach zmian systemowych, w: Problemy teorii i polityki ekonomicznej okresu transformacji, (red.) W.Jarmołowicz, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2001.
 11. Kalinowska-Nawrotek B., Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2005.
 12. Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, www.stat.gov.pl (3.08.2005 r.)
 13. Kotowska I. E., Nowy model rodziny, *Academia* 2005, nr 2(2).
 14. Kryńska E., Dylematy polskiego rynku pracy, IPiSS, Warszawa 2001.
 15. Kryńska E., Instrumenty polityki strukturalnej na rynku pracy w Polsce w okresie dostosowań do Unii Europejskiej, *Ekspertyzy-Informacje*, zeszyt nr 3/97, IPiSS, Warszawa 1997.
 16. Lisowska E., Women at Home and at Work – a Role Conflict, w: Polish Women in the Business World, (red.) E.Masłyk-Musiał, E.Lisowska, M. Curie-Skłodowska University Press, Lublin 1997.
 17. Mandal E., Psychologiczne bariery przedsiębiorczości kobiet, *Kobieta i biznes* 1996, nr 2-3.
 18. Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca, projekt naukowo-badawczy opracowany przez Inicjatywę Wspólnotową EQUAL, finansowana z Europejskiego Funduszu Społecznego (<http://www.rowneszanse.pl>).
 19. Podstawowe informacje o rozwoju, demograficznym Polski – lata 1990-1999, GUS, Warszawa 2000.
 20. Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku, (red.) S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 2000.
 21. Rocznik Statystyczny Pracy 2003, GUS, Warszawa 2003.
 22. Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2004, GUS, Warszawa 2004.
 23. Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty, (red.) E. Kryńska, Raport IPiSS, zeszyt nr 20, IPiSS, Warszawa 2001.
 24. Szyłko-Skoczny M., Kwestia społeczna bezrobocia. Współczesne problemy i tendencje, w: Kwestie społeczne na przełomie stuleci, (red.) G.Firlik-Fesnak, Materiały z Konferencji Naukowej Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego 6-7 listopada 1997, Dom Wyd. ELIPSA, Warszawa 1998.
 25. Zalega T., Wpływ globalizacji na rynek pracy, *Nowe Życie Gospodarcze* 2002, nr 4.