

*Dr Magdalena Rękas*

Katedra Mikroekonomii

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, WGRiT Jelenia Góra

## **Kobiety na rynku pracy a elastyczne formy zatrudnienia**

### WPROWADZENIE

Wiele państw skupia dziś swoją uwagę na problemach demograficznych. Starzenie się społeczeństwa i niski lub ujemny przyrost naturalny otwiera drogę dla wielu niekorzystnych zjawisk społecznych, ekonomicznych, politycznych i obyczajowych. Jednym z ważnych problemów dla zmiany tej sytuacji demograficznej jest stworzenie długofalowych działań pobudzających wzrost urodzeń dzieci. Osiągnięcie tego celu nie jest możliwe bez odpowiedniego przygotowania rynku pracy dla kobiet, tak by w obliczu wyboru „kariera czy rodzina” możliwe było połączenie obu celów.

Celem artykułu jest próba wskazania czynników pobudzających zwiększenie poziomu wykorzystania elastycznych form zatrudnienia jako formy zwiększania wskaźnika zatrudnienia kobiet w Polsce. Dla zrealizowania założonego celu, przeprowadzona zostanie syntetyczna ocena sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce, następnie zaprezentowane zostaną wyniki badań pracodawców i pracowników, a w końcowej części artykułu podjęta będzie próba ukazania warunków rozwoju elastycznych form zatrudnienia wśród kobiet. W artykule wykorzystano metodę analizy porównawczej i krytyczną ocenę wyników badań.

### SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY

Recesja gospodarcza na świecie wywołuje szereg negatywnych zmian na rynku pracy. Według danych Eurostatu, w okresie od stycznia 2008 r. do marca 2009 r. we Wspólnocie przybyło około 4 milionów nowych bezrobotnych. Wśród krajów członkowskich UE najtrudniejsza sytuacja panuje w Irlandii (wzrost bezrobocia z 4,7% w styczniu 2008 r. do 10,6% w marcu 2009 r.), Hiszpanii (w marcu 2009 r. bez pracy pozostawało ponad 17% osób wieku produkcyjnym) oraz na Litwie, Łotwie i Estonii. Także w Polsce zanotowano wzrost stopy bezrobocia z 9,5% w grudniu 2008 r. do poziomu 11,2% w marcu 2009 r. Pogarszająca się sytuacja na rynku pracy powoduje, że wskaźnik zatrudnienia w strefie UE male-

je. Podobnie ma to miejsce w Polsce, gdzie wskaźnik zatrudnienia wynoszący na koniec 2008 r. 51% spadł w I kw. 2009 r. o 1 punkt procentowy. Średnia unijna wskaźnika zatrudnienia dla ogółu zatrudnionych to 64%, zaś w Skandynawii i w Wielkiej Brytanii stopa zatrudnienia przekracza 70% [Eurostat, ([http](http://))].

Uczestnictwo w pracy zawodowej jest silnie uwarunkowane przez płeć oraz związane z nią role społeczne. Według danych GUS w Polsce kobiety stanowią ponad 52% ogółu ludności, zaś w liczbie pracujących w wieku powyżej 15 lat (według BAEL) w 2008 r. było średniorocznie 7 082 tys. kobiet i stanowiły one 44,8% ogółu pracujących. Tym samym, wskaźnik zatrudnienia kobiet wyniósł 42,9% wobec 58,6% dla mężczyzn. Z kolei, stopa bezrobocia kobiet w 2008 r. pozostawała na wyższym poziomie niż mężczyzn – przeciętna dla 2008 r. to 8,0% wobec 6,4% dla mężczyzn. Analiza bezrobocia rejestrowanego według płci pokazuje, że generalnie na przestrzeni ostatnich kilku lat zdecydowanie szybciej zmniejszała się liczba bezrobotnych mężczyzn niż kobiet. Miało to swoje odzwierciedlenie we wzroście odsetka kobiet wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. W końcu 2002 r. kobiety zarejestrowane w urzędach pracy stanowiły 51,2% ogółu bezrobotnych, a w końcu 2007 r. odsetek ten zwiększył się do 58,2%. Tendencja ta odwróciła się w 2008 r. W końcu 2008 r. w ewidencji bezrobotnych znajdowało się 833,4 tys. kobiet (56,6%), a mężczyzn było 640,3 tys., co oznacza, że na 100 bezrobotnych mężczyzn przypadało 130 kobiet, wobec 140 przed rokiem [Rynek pracy w Polsce..., 2008, s. 8].

Polska ze wskaźnikiem zatrudnienia kobiet na poziomie 42,9% ma jeden z najniższych w Europie wskaźników zatrudnienia kobiet w wieku produkcyjnym. W krajach starej 15-UE wskaźnik ten osiąga 56% kobiet. Do krajów, które mają zdecydowanie wyższe zatrudnienie kobiet niż w Polsce należą Dania, Szwecja, Norwegia czy Holandia, gdzie wskaźnik zatrudnienia waha się od 68 do 74%. Niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet notuje się jedynie w Grecji, Włoszech i na Malcie [A statistical illustration..., ([http](http://))]. Szukając przyczyn bierności kobiet, szczególnie tych w wieku produkcyjnym, podkreślić należy, że z roku na rok odnotowuje się znaczący wzrost (np. w 2006 r. przyrost o 13% względem 2005 r.) liczby kobiet deklarujących „zajmowanie się domem i opieką nad dzieckiem” [Raport o rynku pracy..., 2008, s. 8]. Tym samym można wysnuć wniosek, iż polskie realia rynku pracy oraz brak systemu opieki nad dzieckiem ograniczają aktywność zawodową kobiet.

Raport OECD dotyczący rodziny i pracy w XXI wieku w wybranych krajach na świecie wskazuje, że wskaźnik zatrudnienia kobiet zmienia się wraz z wiekiem i zależy od liczby posiadanych dzieci. Najwyższy wskaźnik zatrudniania kobiet występuje w grupie od 25 do 54 lat, a w szczególności w przedziale wiekowym 30–34 lat [Raport o rynku pracy..., 2008, s. 21 i 23], co wiązać należy głównie z wiekiem dziecka. Zauważalna jest tendencja, że im więcej dzieci i im są one młodsze, tym wskaźnik aktywności zawodowej kobiet jest niższy. Gdy dziecko

osiąga wiek przedszkolny poziom wskaźnika zatrudnienia w wielu krajach UE rośnie. Niemniej jednak tendencje te przebiegają różnie w różnych krajach UE. Posiadanie dzieci w najmniejszym stopniu obniża wskaźnik zatrudnienia w Danii, Islandii, Norwegii i Szwecji. Najgorzej natomiast jest w Irlandii, we Włoszech i w Hiszpanii, gdzie kobiety z dziećmi są zatrudniane najrzadziej. W krajach takich jak Dania i Wielka Brytania na skutek wprowadzenia w przedsiębiorstwach „umów przyjaznych rodzinie” matki zatrudniane są częściej niż kobiety nieposiadające potomstwa. W Wielkiej Brytanii wdrożenie programu np. „*Child Care Strategy*” spowodowało, że wskaźnik zatrudnienia kobiet z dziećmi poniżej 5 lat zwiększył się z 43% w 1991 r. do 54% w 2001 r. [*Families and work...*, (http)].

Stopa bezrobocia kobiet w Polsce, podobnie jak w krajach UE jest wyższa niż wśród mężczyzn. Średnie bezrobocie wśród kobiet w UE wynosiło w styczniu 2008 r. 8,5%, a wśród mężczyzn 6,7%. Najniższe bezrobocie wśród kobiet odnotowano w Danii (3,8%), w Irlandii (4,0%), w Holandii (4,3%) i w Estonii (4,6%), a najwyższe w Polsce (14,2%), w Grecji (13,3%) i na Słowacji (12,3%). We wszystkich krajach UE bezrobocie wśród kobiet jest wyższe niż wśród mężczyzn, z wyjątkiem Irlandii, Łotwy, Litwy, Rumunii i Wielkiej Brytanii [ *A statistical illustration...*(http)].

Charakterystyczne jest również to, że polskie kobiety zdecydowanie częściej zagrożone są bezrobociem długotrwałym, co jako jedną z przyczyn można wskazać dłuższą absencje na rynku pracy kobiet przebywających na urloпах wychowawczych.

Wskaźnik zatrudnienia kobiet rośnie także wraz z poziomem wykształcenia. Wśród kobiet z wyższym wykształceniem sięga on blisko 80%, z kolei najniższa 20-procentowa aktywność zawodowa cechuje kobiety z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym [Kopcyńska, 2006, s. 243].

Z raportu unijnego zaprezentowanego w sierpniu 2009 r., którego celem była ocena wpływu recesji gospodarczej na rynek pracy, wynika, że „recesja gospodarcza dotyka kobiety w większym stopniu niż mężczyzn, gdyż kobiety częściej pracują na stanowiskach bardziej zagrożonych” – wynikać to może z faktu, że kobiety zdecydowanie częściej są zatrudniane w niepełnym wymiarze godzin (w UE blisko 33 % kobiet, w Polsce 36% kobiet) oraz w ramach umów na czas określony, które nie gwarantują pewności zatrudnienia [*Employment...*, (http)].

Ponadto kobiety w większym stopniu niż mężczyźni zajmują się wychowaniem dzieci i często po ich urodzeniu zupełnie lub częściowo rezygnują z pracy zawodowej. W raporcie Komisja UE zwróciła także uwagę na różnicę w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn. W przeliczeniu na przepracowaną godzinę kobiety w UE zarabiają średnio o 17,4% mniej niż mężczyźni, mimo że kobiety od lat wykazują się zdecydowanie wyższym poziomem wykształcenia (w 2008 r. 59% absolwentów szkół wyższych w UE stanowiły kobiety) [*Równość...* (http)].

Zarysowane powyżej tendencje sprawiają, że zarówno UE, jak i poszczególne kraje podejmują działania mające na celu poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy i umożliwienie im większej aktywności zawodowej.

### WYKORZYSTANIE NIESTANDARDOWYCH FORM ZATRUDNIENIA W OPINII PRACODAWCÓW ORAZ PRACOWNIKÓW

W Polsce według danych GUS wciąż najpopularniejszą formą zatrudnienia pozostaje umowa o pracę, niemniej jednak w obliczu wysokiej konkurencji w gospodarce, a także występującej recesji gospodarczej, powodującej konieczność dostosowania czasu pracy i liczby zatrudnionych do spadającego popytu, pracodawcy coraz częściej sięgają po bardziej elastyczne podejście do czasu pracy i form zatrudnienia.

Elastyczne (nietypowe) formy zatrudnienia to pojęcie szerokie, obejmujące różnorodne sposoby wykonywania pracy na zasadach odbiegających od modelu tradycyjnej umowy o pracę. Formy te stanowią niewątpliwą szansę dla kobiet na zwiększenie ich aktywności zawodowej, stwarzają im warunki do łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi i macierzyństwem. Klasyfikację form zatrudnienia prezentuje tabela 1.

**Tabela 1. Klasyfikacja form zatrudnienia**

FORMY ZATRUDNIENIA			
TYPOWE	ELASTYCZNE (NIETYPOWE)		
	Pracownicze	Niepracownicze	Pozostałe (mieszane)
Umowa o pracę na czas nieokreślony na pełen etat	Umowy terminowe	Umowy cywilnoprawne: – Umowa zlecenie – Umowa o dzieło – Umowa agencyjna – Kontrakt menedżerski	Praca tymczasowa Leasing pracowniczy Praca na wezwanie
	Praca w niepełnym wymiarze czasu	Samozatrudnienie, <i>Outsourcing</i> ( <i>subkontrakt</i> )	Praca nakładcza Praca na odległość – telepraca Job-sharing Work-sharing Job-rotation

Źródło: opracowanie własne.

W niniejszej części artykułu dokonana zostanie analiza ocen atrakcyjności stosowania elastycznych sposobów świadczenia pracy sformułowanych głównie przez pracodawców oraz pracowników. Podstawą do jej przeprowadzenia będą wyniki prac badawczych zawarte w raporcie na temat badania czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce [Urbaniak, 2008, s. 15].

Na początku analizie poddany zostanie stosunek podmiotów zatrudniających do elastycznych form zatrudnienia, a następnie do poszczególnych jego form. Wyniki badań prezentuje tabela 2.

**Tabela 2. Ocena elastycznych form zatrudnienia z punktu widzenia pracodawcy**

Odpowiedzi:	Bardziej korzystne	Tak samo korzystne	Mniej korzystne	Nie wiem
OGÓLNA OCENA ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA	57%	7%	16%	20%
Zatrudnienie tymczasowe	31%	1%	42%	26%
Samozatrudnienie	63%	5%	19%	13%
Umowa cywilnoprawna	55%	6%	19%	20%
Umowa terminowa	63%	10%	15%	12%

Źródło: *Badanie czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Warszawa 2008, s. 176–177.

Przedstawione rezultaty dotyczą reprezentacyjnej próby 4800 pracodawców przebadanych techniką wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo, porównujących w sposób ogólny niestandardowe umowy z klasyczną umową o pracę. Wynika z nich jasno, że ponad połowa (57%) badanej grupy ocenia elastyczne formy zatrudnienia jako bardziej korzystne dla przedsiębiorstw niż tradycyjne sposoby świadczenia pracy. Nie zgadza się z nimi jedynie 16% pracodawców, którzy twierdzą, że są one dla nich mniej opłacalne. Tymczasem 7% respondentów uznaje niestandardowe umowy za porównywalne z umową standardową.

Dalsza ocena przeprowadzona wśród pracodawców obejmowała ocenę poszczególnych form elastycznego zatrudnienia. Z badań wynika, że wśród 1026 badanych pracodawców wykorzystujących umowę na czas określony, aż 63% uznaje ją za bardziej korzystną dla firmy niż umowę bezterminową. Umowa terminowa nie powoduje konieczności wypłacania odpraw i odszkodowań wynikających ze zwolnienia z winy pracodawcy oraz daje możliwość dostosowania poziomu zatrudnienia do wielkości zamówień.

Kolejną formę zatrudnienia stanowiły umowy cywilnoprawne. Z punktu widzenia 659 pracodawców stosujących lub znających umowę cywilnoprawną ponad połowa ocenia je jako mające pozytywny wpływ na przedsiębiorstwo – najczęściej pracodawcy wskazywali tu na korzyści ekonomiczne (zmniejszone koszty pracy).

Najmniej przychylnych opinii u pracodawcy występuje w przypadku pracy tymczasowej (zaledwie 31%). Wynik ten najprawdopodobniej jest skutkiem niskiego poziomu wykorzystania pracy tymczasowej w Polsce (w 2005 r. – 0,7%, zaś w 2008 r. – 3% zatrudnionych świadczyło pracę na zasadach pracy tymczasowej). Ponadto pracodawcy wskazują na obostrzenia w korzystaniu z tego ro-

dzaju pracy m.in. negatywnie oceniają warunek jakie musi spełniać pracodawca ubiegający się o pracownika tymczasowego (pracodawca w okresie 6 miesięcy przed rozpoczęciem pracy przez pracownika tymczasowego nie może wypowiedzieć lub rozwiązać stosunku pracy z dotychczasowym pracownikiem). W dobie recesji gospodarczej coraz trudniej znaleźć pracodawcę, który taki warunek spełnia.

Nieco inaczej pracodawcy wartościują zatrudnienie w elastycznych formach organizacji pracy (tabela 3).

**Tabela 3. Ocena elastycznych form organizacji pracy z punktu widzenia pracodawcy**

Odpowiedzi:	Bardziej korzystne	Tak samo korzystne	Mniej korzystne	Nie wiem
OGÓLNA OCENA ELASTYCZNEJ ORGANIZACJI PRACY	46%	5%	31%	18%
Telepraca	29%	6%	44%	21%
Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy	34%	8%	43%	15%

Źródło: *Badanie czynników...*, s. 186–187.

Analiza powyższej tabeli wskazuje, że 46% badanych pracodawców uznaje elastyczną organizację pracy jako bardziej korzystną niż wykonywanie pracy w tradycyjnym 8-godzinny dniu pracy i w stałych porach. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że dwa razy więcej ankietowanych pracodawców (31% wobec 16%) ocenia negatywnie elastyczną organizację pracy niż w przypadku elastycznych form zatrudnienia (porównaj tabela 3). Jeszcze więcej odpowiedzi negatywnych uzyskały dwie wybrane elastyczne formy organizacji pracy, tj. telepraca (44% negatywnych wskazań) oraz praca w niepełnym wymiarze czasu pracy (43% negatywnych wskazań). Sytuacja ta może świadczyć o tym, że pracodawca woli mieć kontrolę nad wykonywaniem pracy. W przypadku np. telepracy (wykonywanie pracy poza miejscem pracy z wykorzystaniem komunikacji elektronicznej) pracodawca traci bieżący nadzór nad pracownikiem, co może wywołać trudności w zarządzaniu, związane zwłaszcza z merytoryczną i czasową koordynacją pracy.

Zazwyczaj odmienny od podmiotów zatrudniających stosunek do elastycznych umów oraz form organizacji pracy mają pracownicy. W analizowanym przypadku obserwacją objęto 1777 pracowników w wieku produkcyjnym, świadczących pracę w ramach elastycznych form zatrudnienia. W grupie badanych 1007 osób stanowiły kobiety. Wyniki badań prezentują tabela 4 i 5.

Jak wynika z tabeli 4, aż 82% badanych pracowników jest zadowolonych z elastycznych form zatrudnienia, a tylko 16% badanych pracowników ma odmienne zdanie.

Wśród przyczyn zadowolenia pracownicy wskazywali przede wszystkim możliwość pracy u więcej niż jednego pracodawcy oraz możliwość dostosowania obowiązków służbowych do obowiązków pozapracowniczych. Do negatywnych elementów zaliczali z kolei brak pewności zatrudnienia i niski poziom zabezpieczeń społecznych.

**Tabela 4. Ocena elastycznych form zatrudnienia z punktu widzenia pracownika**

Odpowiedzi:	Wyraźnie zadowolony	Zadowolony	Niezadowolony	Nie wiem
OGÓLNA OCENA ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA	27%	55%	16%	2%
Umowa o dzieło	29%	37%	32%	2%
Umowa zlecenie	19%	55%	24%	2%
Umowa terminowa	19%	59%	20%	2%
Samozatrudnienie	37%	52%	9%	2%

Źródło: *Badanie czynników...*, s. 134.

Wśród elastycznych sposobów wykonywania pracy relatywnie najlepiej prezentuje się samozatrudnienie (52% badanych jest zadowolonych, a 37% zdecydowanie zadowolonych z prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej). Nieco gorzej wypadają: umowa terminowa (59% zadowolonych i 19% wyraźnie zadowolonych respondentów) oraz umowa zlecenie, którą preferuje ogólnie 74% ankietowanych. Natomiast najczęściej kontrowersyjnych ocen pracowników występuje w przypadku umowy o dzieło, gdyż jak wskazują pracownicy umowa ta nie daje żadnych praw pracowniczych, podczas gdy umowy terminowa czy umowa zlecenie niektóre prawa pracownicze zachowuje np. ubezpieczenie emerytalno-rentowe, ubezpieczenie zdrowotne.

Natomiast to, jak pracownicy oceniają elastyczne sposoby organizacji pracy, prezentuje tabela 5.

**Tabela 5. Ocena elastycznych form organizacji pracy z punktu widzenia pracowników**

Odpowiedzi:	Wyraźnie zadowolony	Zadowolony	Niezadowolony	Nie wiem
OGÓLNA OCENA ELASTYCZNEJ ORGANIZACJI PRACY	36%	49%	15%	-
Telepraca	43%	39%	18%	-
Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy	29%	56%	14%	1%

Źródło: *Badanie czynników...*, s. 136.

Otrzymane wyniki dotyczą reprezentatywnej próby 1206 pracowników, spośród których aż 36% jest zdecydowanie zadowolonych ze zorganizowania swojej pracy w formie elastycznej. Odsetek ten jest wyższy o 9 punktów procentowych w porównaniu z wcześniej analizowanymi elastycznymi i formami zatrudnienia (tabela 4). Stopień zadowolenia pracowników z dwóch konkretnych poddanych ocenie form elastycznego czasu pracy, a więc z zatrudnienia niepełno- etatowe- go i z telepracy, pozwala stwierdzić, że respondenci preferują takie formy organizacji pracy, skoro ponad 80% badanych wyraża swoje zadowolenie. Z kolei, odsetek osób niezadowolonych jest o 4 punkty procentowe niższy w przypadku pracy na część etatu (14%) niż w przypadku telepracy (18%). Wynikać to może z faktu, że telepraca wykonywana jest przy wykorzystaniu technologii telekomunikacyjnych oraz informatycznych i wymaga dodatkowych umiejętności oraz sprzętu.

Zaprezentowane wyniki badań potwierdziły, że elastyczne formy zatrudnienia oraz elastyczne formy organizacji pracy niosą korzyści zarówno dla pracodawców jak i pracowników. Różnica polega na tym, że pracodawcy korzystniej oceniają elastyczne formy zatrudnienia (57% pracodawców), a wśród nich szczególnie umowy cywilnoprawne, umowy terminowe oraz samozatrudnienie, zaś pracownicy korzystniej wypowiadają się o elastycznych formach organizacji pracy (85% pracowników dostrzega korzyści), a w szczególności o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy i o telepracy. Obie te formy organizacji pracy są z kolei przez pracodawców ocenione jako mniej korzystne, co wskazuje na konieczność ich promowania wśród pracodawców, aby w ten sposób zbliżyć do siebie oczekiwania obu stron rynku pracy.

## CZYNNIKI ROZWOJU ELASTYCZNEGO ZATRUDNIENIA KOBIEC

Elastyczne formy zatrudnienia oraz różne formy organizacji pracy mogą stanowić ważny element zwiększenia aktywności zawodowej osób, które z różnych powodów nie mają możliwości pracy w tradycyjnym modelu, a więc na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze godzin. Dotyczy to szczególnie kobiet z małymi dziećmi, ale także osób niepełnosprawnych, gdyż elastyczne zatrudnienie pozwala im dostosować rytm pracy do własnych możliwości. Aby jednak elastyczne formy zatrudnienia i zmienna organizacja pracy były możliwe, to niezbędna jest ich akceptacja zarówno przez pracodawców (strona popytowa rynku pracy), jak i przez pracowników (strona podaźowa rynku pracy). Pracodawcy muszą znać korzyści z takich form zatrudnienia i zgłaszać tym samym oferty pracy w systemie zatrudnienia elastycznego. Pracownicy zaś muszą wykazać zainteresowanie podjęciem pracy w ramach form elastycznych. Sytuacja taka wymaga szerokiej akcji informacyjnej, która wyjaśniać będzie zalety płynące dla obu stron rynku pracy.



Czynnikiem, który może zwiększyć wykorzystanie elastycznego zatrudnienia kobiet jest promowanie nowego sposobu ich myślenia (szczególnie wśród pracowników) w kierunku „lepszą pracą elastyczną niż żadną pracą”. Dlaczego jest to ważne? Dlatego, że wśród wielu pracowników wciąż spotyka się pogląd, że elastyczne formy zatrudnienia niosą ze sobą głównie wady, m.in.: zmniejszona ochrona prawna, niewielka trwałość zatrudnienia, stres i nastawienie na większą rywalizację między współpracownikami, niższe i bardziej zróżnicowane płace [Kopycińska, 2006, s. 248]. Wady te sprawiają, że tworzone w sposób elastyczny miejsca pracy uznawane są „za gorsze” w stosunku do zatrudnienia tradycyjnego. Wobec takiej postawy podkreślać należy, iż elastyczne zatrudnienie daje szansę na czasową poprawę sytuacji finansowej kobiety i rodziny, sprawia, że nie muszą rezygnować z opieki nad dzieckiem, ani też ze swojego rozwoju zawodowego. Możliwość pracy w trakcie np. urlopu wychowawczego, jak pokazują doświadczenia skandynawskie, znacznie ułatwia kobiecie powrót na rynek pracy [Rodzic – Pracownik..., 2008, s. 48].

Czynnikiem ważnym dla rozwoju elastycznego zatrudnienia wśród kobiet jest także kreowanie przedsiębiorczości, szczególnie wśród bezrobotnych kobiet. Konieczne jest więc podejmowanie stosowanych działań mających na celu rozwijanie umiejętności do prowadzenia własnej firmy oraz łamanie wśród kobiet wielu barier z życia społecznego i obyczajowego. Bez zmiany toku myślenia kobiet nie wzrośnie wskaźnik ich zatrudnienia. Stąd ważne są różnego rodzaju programy kształcenia kobiet, nastawione na promowanie pracy na własny rachunek, a także świadczenie usług doradczych w zakresie projektów działalności gospodarczej i budowania biznes planu, pozyskiwania źródeł finansowania. Nie bez znaczenia jest też wsparcie psychologiczne, by kobiety uwierzyły, że rola żony i matki nie wyklucza bycia dobrym pracownikiem, czy dobrym szefem we własnej firmie.

Istotne znaczenie dla zwiększenia aktywizacji zawodowej kobiet ma też stymulowanie ich mobilności przestrzennej, kwalifikacyjnej i zawodowej. W dobie zmieniającego się rynku pracy, pracownicy, w tym szczególnie kobiety muszą mieć świadomość, że w gospodarce rynkowej stale następują zmiany sposobów, profili i rodzajów produkcji, co z kolei wymaga od pracowników systematycznego i stałego dokształcania, doszkalania oraz podnoszenia, a czasem nawet i zmiany kwalifikacji.

Kolejnym niezwykle ważnym czynnikiem decydujących o rozwoju elastycznych form zatrudnienia jest stan gospodarki danego kraju. W warunkach poprawy bądź pogorszenia koniunktury, zmian strukturalnych, okresowych trudności finansowych przedsiębiorstw lub dużej sezonowości gospodarki to właśnie elastyczne formy pracy mają szczególne znaczenie w wyrównywaniu wielkości zatrudnienia. W przypadku pogłębiającej się recesji i występującego w związku z nią spadku zamówień, przedsiębiorstwa w pierwszej kolejności decydują się na zwalnianie osób, którym kończy się umowa na czas określony. Wynika to

przede wszystkim z tego, że firmy mogą łatwo i stosunkowo tanio zredukować liczbę pracowników terminowych [Jakubczak, 2009, s. 6]. Jednocześnie jednak wzrost popytu konsumpcyjnego prowadzi do sytuacji odwrotnej – zwiększania miejsc pracy. Tym samym elastyczne zatrudnienie sprawia, że pracownicy nie pozostają osobami bezrobotnym długotrwale, a raczej stają się osobami bezrobotnymi cyklicznie.

Wśród elastycznych form organizacji pracy, znaczącą rolę aktywizacji kobiet może odegrać telepraca. Wynika to przede wszystkim z możliwości jej wykonywania w dynamicznie rozwijających się ostatnio zawodach związanych z działem informatycznym, finansowym, handlowym, kadrowym oraz prawnym, a jak wskazują badania kobiety są coraz lepiej wykształcone i często pracują we wskazanych obszarach. Na rozwój telepracy wpływać będzie konieczność poszukiwania oszczędności przez pracodawców, którzy zauważą, że jest to relatywnie tania forma zatrudniania pracowników. Nie wymaga ona bowiem tworzenia nowego stanowiska pracy, a jedynie wyposażenia telepracownika w sprzęt niezbędny do wykonywania zleconych zadań [Radwan, 2009, s. 11]. Kluczowe znaczenie w propagowaniu telepracy będą miały również nowoczesne techniki zarządzania, kontroli i komunikowania się oraz zwiększone nakłady przedsiębiorstw na dokształcanie pracowników dostarczających produktów i usług wysokiej jakości. Równie ważnym czynnikiem decydującym o rozwoju tej formy zatrudnienia będzie coraz to lepszy dostęp do Internetu oraz telefonii komórkowej powodowany wzrostem konkurencji na rynku telekomunikacyjnym.

## PODSUMOWANIE

Konkludując należy stwierdzić, że rozwój elastycznych form zatrudnienia jest procesem nieodwracalnym, kształtującym aktualnie, jak również w przyszłości w coraz obszerniejszym zakresie charakter stosunków pracy. Tym samym, poprzez prowadzenie licznych kampanii informacyjnych takich jak: „Rodacy do Alterpracy”, „Rodzic – Pracownik” oraz „ElaStan” może się on stać szansą na zmniejszenie bezrobocia oraz aktywizację zawodową matek wychowujących małe dzieci, osób niepełnosprawnych, biernych zawodowo, a także studentów zaocznych i wieczorowych. Potrzeba jednak zdać sobie sprawę z tego, że alternatywne formy zatrudnienia nie są gorsze od tradycyjnych, a wyłącznie jak sama nazwa wskazuje – „odmienne”.

Ponadto pamiętać należy, że im rynek pracy jest mniej elastyczny, tym asymetryczne szoki prowadzą do większego spustoszenia w sferze ekonomii oraz do dłuższego powrotu na drogę wzrostu gospodarczego, w którym rosną inwestycje, popyt i zatrudnienie. Tymczasem im jest on bardziej elastyczny, tym szybciej i skuteczniej przystosowuje się do zmian zachodzących w gospodarce

oraz powraca do stanu równowagi. Warto więc uelastyczniać polski rynek pracy, czego przykładem są nowe regulacje dające pracodawcy możliwość przez okres 2 lat stosowania umów terminowych, by w ten sposób zwiększać aktywność zawodową pracowników, w tym kobiet znajdujących się w gorszej sytuacji na rynku pracy, szczególnie w trakcie wychowywania małych dzieci.

## LITERATURA

- A statistical illustration of the situation of women and men in the EU27*, 2008, Eurostat News Release, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (stan na 31.12.2008).
- Badanie czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce*, 2008, Wydawnictwo Adam Marszałek, Warszawa.
- Employment*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do>, (stan na 30.06.2009).
- Families and work in the twenty-first century*, [www.jrf.org.uk](http://www.jrf.org.uk) (stan na dzień 30.06.2008)
- Jakubczak P., 2009, *Firmy nie będą przedłużać umów na czas określony*, „Gazeta Prawna”, nr 6.
- Kopycińska D., 2006, *Regulacyjna rola państwa we współczesnej gospodarce*, Printgroup, Szczecin, rozdział 24.
- Kwartalna Informacja o Rynku Pracy, 2009, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Radwan A., 2009, *Kryzys gospodarczy przyspieszy rozwój telepracy*, „Gazeta Prawna”, nr 41.
- Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym*, 2008, MPiPS, Warszawa.
- Rodzic – Pracownik – rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego*, 2008, ARR ARLEG, Legnica.
- Równość kobiet i mężczyzn w czasach kryzysu*, <http://ec.europa.eu/news/employment> (stan na 24.08.2009).
- Rynek pracy w Polsce w 2008 roku*, 2008, MPiPS, Warszawa.
- Urbaniak B., 2008, *Badanie czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce. Recenzje i omówienia*, „Zarządzanie zasobami ludzkimi”, nr 5.

## Streszczenie

Starzenie się społeczeństwa oraz niski lub ujemny przyrost naturalny otwiera drogę dla wielu niekorzystnych zjawisk społecznych, ekonomicznych, politycznych i obyczajowych. Wobec takich zmian konieczne są zmiany na rynku pracy dla kobiet, tak aby w obliczu wyboru „kariera czy rodzina” możliwe było połączenie obu celów.

Celem artykułu jest próba wskazania czynników pobudzających wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia jako formy zwiększania wskaźnika zatrudnienia kobiet w Polsce. Dla zrealizowania założonego celu przeprowadzono syntetyczną ocenę sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce, następnie zaprezentowano wyniki badań pracodawców i pracowników, a w końcowej części artykułu podjęto próbę wskazania uwarunkowań rozwoju elastycznych form zatrudnienia wśród kobiet.

**Women in Employment – Flexible Employment Schemes***Summary*

A population getting older or a negative population growth rate paves the way for adverse social, economic, political and cultural phenomena. The demographic problems make the women's employment market adjust in order to allow the women an option to combine their career with procreation instead of forcing them to make a clear-cut choice.

The article attempts to identify the stimuli for using the flexible employment schemes as an instrument of increasing the women's employment rate in Poland. In order to arrive at this goal, the author provides a synthetic evaluation of the women's position on the Polish labour market, then uses this background to present the results of surveys conducted among both the employers and the employees, and finally attempts to identify the prerequisites of a successful implementation of flexible employment schemes for women's employment growth.