



Zeszyty Naukowe
Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu
Nr 30/2012

Dominika Bąk-Grabowska
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Kobiety o elastycznych formach pracy – interpretacja wyników badań empirycznych

Streszczenie. W opracowaniu podjęto kwestię występowania różnic pomiędzy polskimi i zagranicznymi wynikami badań nad percepcją elastyczności pracy wśród kobiet. Przyczyn zidentyfikowanego problemu dopatrzoneo się zarówno na gruncie nieścisłości terminologicznych, jak i specyfiki polskiego rynku pracy, w tym w ramach obowiązującego systemu prawnego. Wnioskowanie oparto na analizie wyników badań zagranicznych i krajowych, w tym w ramach realizowanego przez autorkę pilotażowego badania percepcji niestandardowych form zatrudnienia wśród polskich studentów.

Słowa kluczowe: elastyczne formy pracy, niestandardowe formy zatrudnienia, zatrudnienie kobiet

Wstęp

Elastyczne formy pracy stanowią przedmiot rozważań i badań naukowych, zaś stosowane w tym względzie rozwiązania utrwaliły się już na rynku pracy. W związku z tym niejednokrotnie budzi się wątpliwość, czy zasadne jest jeszcze mówienie o nich jako o formach nietypowych czy niestandardowych. W Polsce elastyczne formy zatrudnienia stosowane są w ponad połowie przedsiębiorstw¹.

Coraz częściej rozważania nad niestandardowymi formami pracy mają miejsce w kontekście zatrudniania kobiet. Aktywizacja zawodowa kobiet, organiza-

¹ L. Arendt, I. Kukulak-Dolata, I. Poliwczyk, *Perspektywy implementacji modelu flexicurity na poziomie przedsiębiorstw*, w: *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*, red. E. Kryńska, Departament Rynku Pracy, MPiPS, Warszawa 2009, s. 137-147.



cja pracy matek małych dzieci czy dyskryminacja ze względu na płeć to kwestie ważne zarówno w wymiarze społecznym, jak i ekonomicznym. Wydaje się, że stosowanie na coraz szerszą skalę elastycznych form zatrudnienia powinno sprzyjać wyborowi takich form współpracy, które w najpełniejszy sposób realizują oczekiwania obu stron niestandardowych stosunków pracy i tym samym są szansą na satysfakcjonującą pracę dla kobiet.

Literatura przedmiotu dostarcza wielu dowodów na to, że kobiety potrzebują elastyczności czasu i miejsca pracy w większym stopniu niż mężczyźni. Konsternację może zatem budzić fakt, że w Polsce opinie o niestandardowych formach zatrudnienia są raczej niepocholebne. W niektórych doniesieniach medialnych i języku kolokwialnym na określenie niestandardowych form zatrudnienia używa się określenia „umowy śmieciowe”. Kobiety w Polsce zdają się wciąż preferować zatrudnienie tradycyjne. W odpowiedzi na to organizowane są liczne projekty, stawiające sobie za cel propagowanie elastycznych form pracy wśród kobiet.

W opracowaniu podjęto kwestię występowania różnic w wynikach badań empirycznych nad percepcją elastycznych form pracy wśród kobiet. Różnice te dotyczą projektów realizowanych w Polsce i za granicą. Potencjalnych przyczyn szukano zarówno na gruncie nieścisłości terminologicznych, jak i specyfiki polskiego systemu prawnego. Wykazano, że ważnym zagadnieniem jest rozróżnienie pomiędzy takimi kategoriami, jak nietypowe formy organizacji pracy, niestandardowe formy zatrudnienia i elastyczne formy organizacji czasu pracy. W analizie wyników badań empirycznych odniesiono się do projektów zagranicznych i krajowych, w tym do realizowanego przez autorkę pilotażowego badania percepcji niestandardowych form zatrudnienia wśród polskich studentów.

1. Czynniki płci w badaniach nad elastycznością pracy

Prezentowane w literaturze przedmiotu wyniki badań nad elastycznymi warunkami pracy wykazują różnice w ich ocenie wśród kobiet i mężczyzn. Satysfakcjonującego przeglądu w tym zakresie dokonali greccy uczeni, którzy następnie podjęli się próby zweryfikowania hipotezy o wpływie czynnika płci na percepcję elastycznych warunków pracy wśród Greków².

T.A. Scandura i M.J. Lankau wykazali, że kobiety wyżej niż mężczyźni oceniają korzyści wynikające z elastyczności pracy³. Satysfakcja z pracy wśród ko-

² S.K. Giannikis, D.M. Miahail, *Flexible work arrangements in Greece: a study of employment perceptions*, „The International Journal of Human Resource Management” 2011, vol. 22, nr 2, s. 417-432.

³ T.A. Scandura, M.J. Lankau, *Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction*, „Journal of Organizational Behavior” 1997, nr 18, s. 377-391.

biet jest wyższa, kiedy stwarza im się możliwości łączenia pracy zawodowej oraz wykonywania obowiązków domowych. W pracy F.K. Charron i J.D. Lowe stwierdzono, że kobiety akcentują korzyści odnoszone z elastyczności pracy, podczas gdy w percepcji mężczyzn uwidaczniają się głównie koszty związane z pracą w formach alternatywnych⁴. Podobne wnioski przyniosły badania prowadzone przez M.J. Albion. Wynika z nich, że mężczyźni obawiają się, że pracując w ramach elastycznych godzin pracy, mogą być postrzegani jako mniej zaangażowani w realizację swoich zadań. Korzyści wynikające z możliwości lepszego godzenia życia zawodowego z osobistym są dla nich istotne tylko w przypadku, gdy praca w formach niestandardowych nie powoduje obniżenia uzyskiwanych dochodów⁵.

Wyniki badań prowadzonych w Grecji potwierdziły przytaczaną hipotezę. Wskazują one, że kobiety postrzegają więcej korzyści z pracy w formach elastycznych niż mężczyźni i że, zdaniem kobiet, wywiera ona pozytywny wpływ na takie obszary, jak: godzenie życia zawodowego z osobistym, możliwości zatrudnienia i utrzymania miejsca pracy, produktywność i morale pracowników. Z kolei – jak wskazują autorzy – mężczyźni postrzegają siebie jako żywicieli rodziny i biorą pod uwagę przede wszystkim zagrożenia związane z pracą w formach elastycznych, wiążąc je z takimi problemami, jak możliwość obniżenia dochodów, zmniejszenie szans na awans i rozwój kariery, a także ograniczone możliwości kształtowania relacji interpersonalnych⁶.

W badaniach prowadzonych w Wielkiej Brytanii przez C. Sullivan i J. Smithson skoncentrowano się na pracy wykonywanej w domu, w tym w ramach telepracy. Również w tym wypadku wykazano, że postrzeganie elastyczności czasu pracy jest zróżnicowane ze względu na kryterium płci. Wiąże się to z rolami, jakie tradycyjnie odgrywa kobieta – matka i gospodyni domowa. Pracujące w ramach elastycznych rozwiązań kobiety wykorzystują wygospodarowany czas na opiekę nad dziećmi i wykonywanie obowiązków domowych, podczas gdy mężczyźni mają większą skłonność do koncentrowania się na obowiązkach związanych wyłącznie z pracą zawodową, nawet gdy wykonują ją w domu⁷.

Wyniki badań prowadzonych poza Polską jednoznacznie wskazują, że kryterium płci ma znaczenie dla percepcji elastycznych warunków pracy oraz że kobiety postrzegają więcej szans i korzyści związanych z niestandardowymi formami pracy.

⁴ F.K. Charron, J.D. Lowe, *Factors that Affect Accountant's Perceptions of Alternative Work Arrangements*, „Accounting Forum” 2005, nr 29, s. 191-206.

⁵ M.J. Albion, *A Measure of Attitudes Towards Flexible Work Options*, „Australian Journal of Management” 2004, nr 29, s. 275-294.

⁶ S.K. Giannikis, D.M. Miahail, op. cit., s. 417-432.

⁷ C. Sullivan, J. Smithson, *Perspectives of homeworkers and their partners on working flexibility and gender equity*, „Journal of Human Resources Management” 2007, nr 3, s. 448-461.

2. Elastyczne formy pracy a niestandardowe formy zatrudnienia – specyfika polskiego rynku pracy

Elastyczne formy pracy to kategoria stosunkowo szeroka, w ramach której można rozpatrywać: formy zatrudnienia, formy organizacji pracy i czasu pracy (zob. rys. 1). W anglojęzycznej literaturze przedmiotu najczęściej używa się określenia *flexible work arrangements* (rzadziej *forms of flexible labour/work*), utożsamiając je z rozwiązaniami prawnymi i praktycznie wprowadzanymi, formalnie i nieformalnie umożliwiającymi ludziom wybór miejsca i czasu wykonywania pracy⁸. Uznaje się, że w ramach elastycznych warunków pracy należy rozpatrywać trzy podstawowe kategorie⁹:

- elastyczność organizacji czasu pracy, np. w ramach komprymowanego tygodnia pracy,
- elastyczność wymiaru czasu pracy, np. praca na pół etatu,
- elastyczność miejsca pracy, np. wykonywanie pracy zawodowej w domu.

Problem pojawia się, gdy dokonujemy porównań między rozwiązaniami i wynikami badań prezentowanymi w anglojęzycznej literaturze przedmiotu z sytuacją na polskim rynku pracy. Szczególnie wtedy, gdy elastyczność warunków pracy (*flexible work arrangements*) bezrefleksyjnie utożsamiamy z polskimi niestandardowymi formami zatrudnienia. W polskim systemie prawnym – zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego – zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego i może do niego dojść na podstawie umów cywilnoprawnych¹⁰. Koresponduje z tym podstawowy podział form zatrudnienia na pracownicze i niepracownicze. Zatrudnienie niepracownicze to świadczenie pracy na podstawie jednej z umów prawa cywilnego¹¹. Prowadzi to do powstania specyficznego stosunku pracy, który stawia wykonawcę poza systemem obowiązującego prawa pracy, a w określonych przypadkach również poza systemem obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

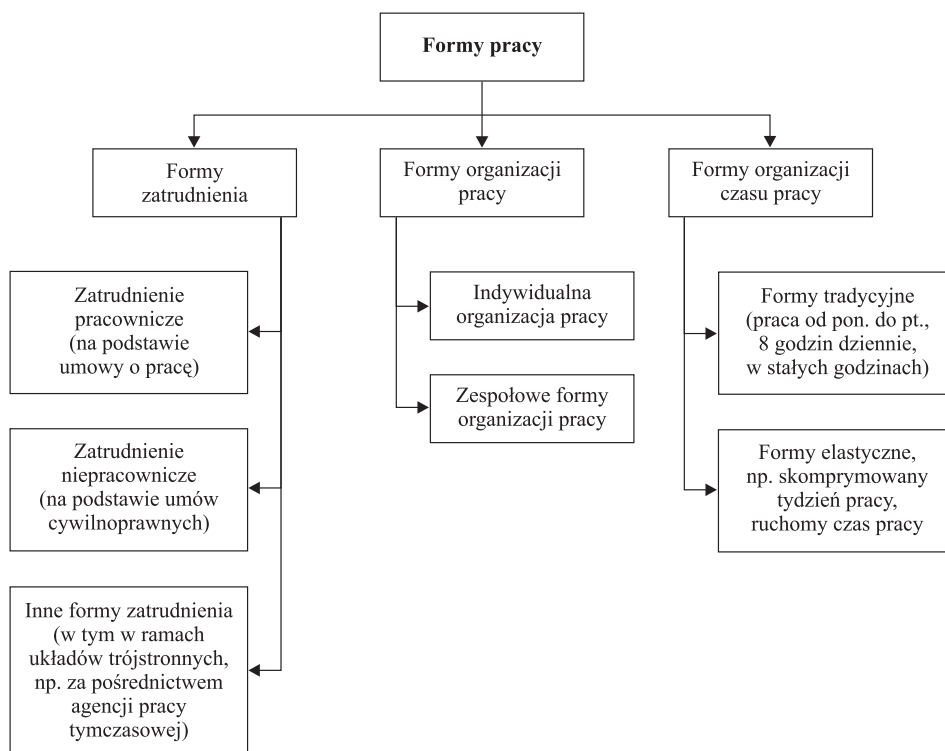
Polska specyfika zaznacza się wyraźnie właśnie w obszarze form zatrudnienia, wprowadzając pojęcie zatrudnienia niepracowniczego i komplikując tym samym używanie terminu „pracownik”. W systemie brytyjskim nie funkcjonuje pojęcie analogiczne do zatrudnienia niepracowniczego. W Wielkiej Brytanii mamy pra-

⁸ G. Maxwell, L. Rankine, S. Bell, A. Mac Vicar, *The Incidence and Impact of Flexible Working Arrangements in Smaller Business*, „Employee Relations” 2007, nr 2, s. 138-161; J. Fudge, F. MacPhail, *The Temporary Foreign Worker Program in Canada: Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labour*, „Comparative Labour Law and Policy Journal” 2009, vol. 31, nr 1, s. 5-45.

⁹ *Flexible Work Arrangements: A Definition and Examples*, Workplace Flexibility 2010, Georgetown University Law Center, http://workplaceflexibility2010.org/images/uploads/general_information/fwa_definitionexamples.pdf [20.04.2012].

¹⁰ I PKN 432/99, OSNAP 2001, nr 9, poz. 310.

¹¹ Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003, s. 9.



Rys. 1. Formy pracy – elementy składowe

Źródło: opracowanie własne.

owników zatrudnianych na podstawie umowy o pracę (*employees*), samozatrudnionych (*self-employed*), wykonawców outsourcingowych (*outsourced workers*) i wykonawców świadczących pracę za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej (*agency workers*). Mogą oni świadczyć pracę na rzecz danego przedsiębiorstwa i jako tacy są wykonawcami zadań (*workers*). Pierwszą grupę tworzą *employees*, a drugą – obejmującą pracujących w ramach niestandardowych form powiązań – *non employees*¹².

Terminologiczna natura wskazanego problemu ściśle łączy się z utrudnieniami w obszarze badań empirycznych. Należy brać w tym względzie pod uwagę, że zatrudnienie niepracownicze często utożsamiane jest na polskim rynku pracy z niższą dbałością o wykonawców¹³. Jak wskazano we wstępie, w doniesieniach

¹² P. Leighton, M. Syrett, R. Hecker, P. Holland, *Out of the shadows. Managing self-employed, agency and outsourced workers*, Elsevier Ltd., Burlington 2007, s. 14-15.

¹³ Szerzej zobacz: D. Bąk-Grabowska, *Realizacja interesów wykonawców zadań przedsiębiorstwa w ramach zatrudnienia niepracowniczego*, „Nauki o zarządzaniu. Zarządzanie w praktyce” 2011, nr 7, red. nauk. B. Olszewska, Wyd. UE we Wrocławiu, Wrocław 2011, s. 19-27.

medialnych używa się nawet określenia „umowy śmieciowe”. Jeśli zatem porównujemy wyniki badań prowadzonych w różnych systemach, to należy rozpatrzyć, co w istocie jest głównym przedmiotem badania – elastyczność czasu i miejsca pracy czy niestandardowe formy zatrudnienia.

Na gruncie polskiej literatury przedmiotu występują daleko idące nieścisłości i brakuje konsekwencji w posługiwaniu się terminami z zakresu elastycznych form pracy. Pojęcia „elastyczne formy pracy” używają m.in. Ł. Arendt i I. Kulak-Dolata, rozumiejąc elastyczne formy zatrudnienia i elastyczne formy organizacji czasu pracy. Autorzy zauważają, że rozróżnienie między elastycznymi formami zatrudnienia i elastycznymi formami organizacji czasu pracy nie jest jednoznaczne i rozłączne, a wśród specjalistów zajmujących się tą problematyką brak zgodności, co do tego, jak klasyfikować między innymi takie formy, jak dzielenie obowiązków czy pracę w niepełnym wymiarze godzin¹⁴.

Przedstawione na rysunku 1 ujęcie składowych form pracy jest propozycją autorską, sformułowaną w związku z niedostatecznym uporządkowaniem pojęć w ramach omawianej problematyki. Formy zatrudnienia zdefiniowano jako – wynikające głównie z podstaw prawnych – formy powiązań pracowników i wykonawców z przedsiębiorstwami, na rzecz których świadczą pracę. Formy organizacji pracy obejmują rozwiązania indywidualne i zbiorowe. W ramach obu zaprezentowanych kategorii praca może być wykonywana w zakładzie pracy lub w domu, w tym na zasadach telepracy lub w strukturach zespołu wirtualnego. Wyodrębniona została ponadto kategoria organizacji czasu pracy. W jej ramach ujęto tradycyjne i elastyczne formy organizacji czasu pracy, do których zaliczyć można zadaniowy czas pracy, równoważony czas pracy, przerywany czas pracy, ruchomy czas pracy, zmienne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy (skomprimowany tydzień pracy) czy pracę w systemie weekendowym¹⁵.

3. Ocena elastycznych form zatrudnienia wśród kobiet w Polsce

W ramach projektu zrealizowanego w 2011 r. przeprowadzono badania wśród studentów Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Ekonomicznego we

¹⁴ Ł. Arendt, I. Kulak-Dolata, *Flexicurity w praktyce – ujęcie mikroekonomiczne*, w: *Flexicurity jako recepta na wyzwania współczesnego rynku pracy*, red. A. Tomanek, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Uniwersytet w Białymstoku, Białystok 2010, s. 61-81.

¹⁵ E. Kryńska, *Wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwach polskich*, w: *Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, red. R. Horodeński, C. Sadowska-Snarska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok – Warszawa 2003, s. 143-154; A. Sajkiewicz, *Elastyczność zatrudnienia i rynku pracy – szanse i zagrożenia*, w: *Rynek pracy...*, s. 126-142; C. Sadowska-Snarska, *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok 2006, s. 23-32.

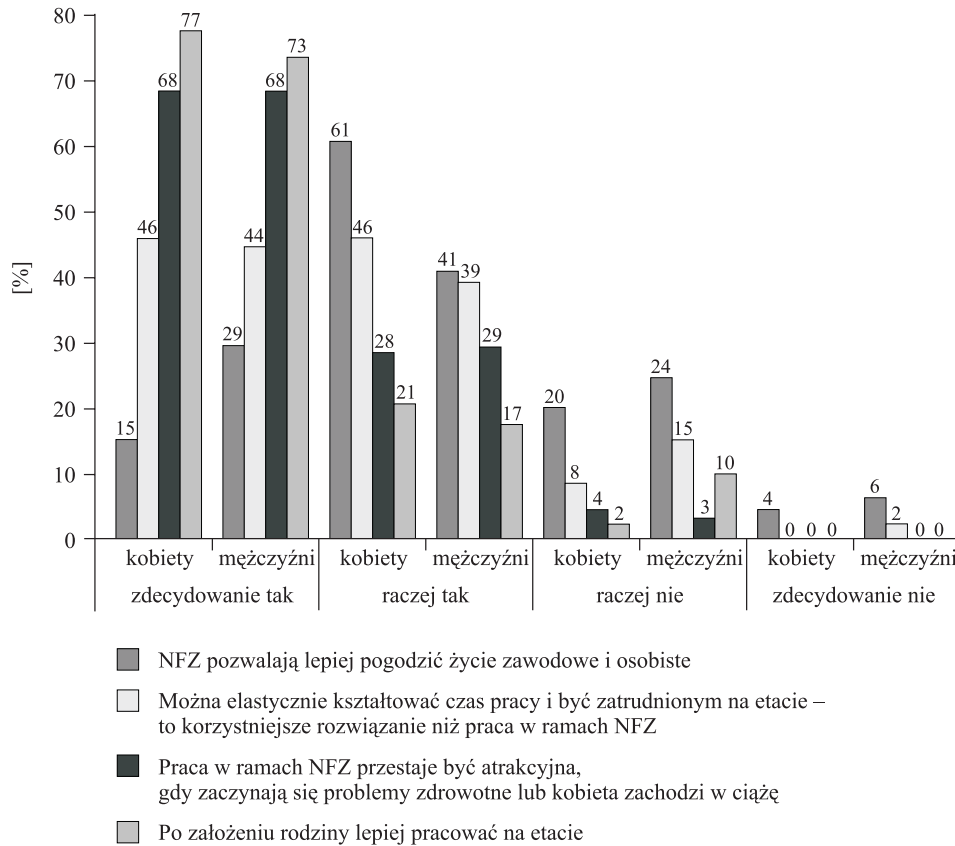
Wrocławiu, studiujących na kierunku zarządzanie. Przebadano 120 osób, wśród których 91 to studenci poniżej 26. roku życia. Kobiety stanowiły blisko 53% badanej próby. Opracowano i wykorzystano ankietę badawczą, która zawierała pytania o fakty i opinie. Do tych pierwszych należą pytania o formę zatrudnienia, w jakiej respondenci pracują bądź pracowali. Do drugiej grupy pytań kwalifikują się – prośba o określenie atrakcyjności poszczególnych form w sześciostopniowej skali oraz ustosunkowanie się do dwudziestu stwierdzeń, stanowiących opinie na temat niestandardowych form zatrudnienia. Respondenci mieli możliwość wybrania jednej z czterech opcji – zdecydowanie tak, raczej tak, raczej nie lub zdecydowanie nie. Można zatem uznać, że zastosowano zmodyfikowaną wersję czterostopniowej skali Likerta¹⁶.

Stwierdzenia, do których ustosunkowywali się respondenci, sformułowano, nadając im różny wydźwięk – dziewięć spośród nich miało zabarwienie pozytywne, dziewięć negatywne, a dwa neutralny. Założono, że taki sposób konstrukcji kwestionariusza, jak również zrozumiałość poszczególnych stwierdzeń dla respondentów wymaga weryfikacji, stąd pilotażowy charakter badań, których wyniki są prezentowane. Poniżej przedstawiono ocenę czterech spośród analizowanych stwierdzeń, które najmocniej odnoszą się do relacji niestandardowych form zatrudnienia z organizacją czasu pracy w krótkiej i dłuższej perspektywie.

Jedną z podstawowych korzyści, na jaką wskazuje się w literaturze przedmiotu w odniesieniu do niestandardowych form zatrudnienia, jest godzenie życia zawodowego z osobistym. Zaprezentowane wyniki badań wykazały jednakże, że ze stwierdzeniem tym zdecydowanie zgodziło się blisko o połowę więcej mężczyzn niż kobiet. Kobiety częściej wskazywały opcję, że raczej można się z nim zgodzić. Jednocześnie blisko jedna czwarta kobiet uznała, że niestandardowe formy zatrudnienia nie przynoszą korzyści w zakresie *work-life balance*. W kontekście przytaczanych wyników badań zagranicznych taki rozkład wskazań należy uznać za zaskakujący.

Kobiety (podobnie jak mężczyźni) wskazywały, że korzystniejszym rozwiązaniem niż praca w ramach niestandardowych form zatrudnienia jest praca na umowę o pracę przy możliwości elastycznego kształtowania czasu pracy. Jedynie 8% studentek wskazało, że raczej tak nie jest, żadna zdecydowanie nie zaprzeczyła. Kobiety zdecydowanie opowiedziały się za stwierdzeniem, że praca w ramach niestandardowych form zatrudnienia przestaje być atrakcyjna, kiedy zaczynają się problemy zdrowotne lub gdy kobieta zachodzi w ciążę. Rozkład odpowiedzi wśród mężczyzn przedstawiał się bardzo podobnie. A zatem, zdaniem respondentów, praca w ramach niestandardowych form zatrudnienia jest niekorzystna, gdy

¹⁶ Por. W. Dyduch, *Ilościowe badanie i operacjonalizacja zjawisk w naukach o zarządzaniu*, w: *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, red. W. Czakon, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011, s. 101-126.



Rys. 2. Stosunek respondentów do stwierdzeń oceniających atrakcyjność niestandardowych form zatrudnienia (NFZ) – procentowy współczynnik wskazań

Źródło: opracowanie własne.

mają miejsce sytuacje, w których uwypukla się znaczenie ochrony zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego, takich jak np. niezdolność do pracy w okresie ciąży. Wynik ten można uznać za charakterystyczny dla specyficznego polskiego systemu wprowadzającego zatrudnienie niepracownicze.

Niemal wszystkie studentki (jedynie 4% wskazań na raczej nie) opowiedziały się za stwierdzeniem, że po założeniu rodziny lepiej pracować na etacie. Wśród mężczyzn częściej pojawiały się wątpliwości. Prowadzone z respondentami rozmowy i pozostałe wyniki badań wskazują, że mężczyźni częściej niż kobiety myślą o założeniu własnej działalności gospodarczej, traktując samozatrudnienie jako formę zatrudnienia niestandardowego. Wyniki te wskazują ponadto, że nawet jeśli obecnie praca w ramach niestandardowych form zatrudnienia jest dla studentek rozwiązaniem akceptowalnym, ze względu na konieczność łączenia

pracy z nauką i mniejsze oczekiwania płacowe, to jako absolwentki będą one preferowały zatrudnienie na umowę o pracę.

Potrzeba zaspokojenia bezpieczeństwa zatrudnienia jest wśród kobiet stosunkowo wysoka. Zgodnie z wynikami badań nad strukturami zadaniowymi przeprowadzonymi przez J.M. Lichtarskiego większą niepewność w związku z pracą w systemach atypowych odczuwają osoby starsze (powyżej 46 lat), zajmujące stanowiska wykonawcze oraz kobiety¹⁷.

W szerszym aspekcie problem niskiej akceptacji wśród kobiet dla niestandardowych form zatrudnienia uwidocznił się w wynikach badań prowadzonych w ramach projektu realizowanego przez rządowe Centrum Zasobów Ludzkich. Wyniki badań pokazują, że kobiety wśród najważniejszych rozwiązań, które ułatwiają godzenie obowiązków domowych i zawodowych, wymieniają uelastycznienie godzin pracy placówek opiekuńczych i dopasowanie ich do godzin pracy rodziców. Niestandardowe formy zatrudnienia nie zyskują ich aprobaty. Badania wykazały, że stabilizacja życiowa związana z założeniem rodziny jest przez kobiety ściśle łączona z potrzebą stałego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Wśród badanych kobiet dominuje przekonanie, że elastyczne formy zatrudnienia wiążą się z brakiem poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa. Wśród największych wad takiej formy pracy wymienia się przede wszystkim brak możliwości korzystania ze zwolnień lekarskich w czasie ciąży i prawa do urlopu macierzyńskiego, a także niestabilność zatrudnienia. Dominuje przekonanie, że w razie potrzeby pracownik zatrudniony w ramach form atypowych zwalniany jest w pierwszej kolejności. Ponadto wiedza na temat niestandardowych form współpracy jest na tyle mała, że generuje dodatkowy stres w trudnych zawodowych sytuacjach. Część kobiet utożsamia elastyczną pracę z większą liczbą obowiązków przy niższym wynagrodzeniu, a także uważa, że oznacza to pracę bez perspektyw na awans i podwyżkę¹⁸.

Zdiagnozowane w badaniu obawy kobiet można powiązać z szerszym problemem słabszego respektowania interesów wykonawców w ramach zatrudnienia niepracowniczego. W literaturze przedmiotu formułowana jest hipoteza o dychoomicznym modelu zarządzania zasobami ludzkimi, w ramach którego dbałość o pracowników występuje przede wszystkim w odniesieniu do takich sfer zatrudnienia, jak trzon i – w mniejszym zakresie – sfera stabilna, natomiast w odniesieniu do elastycznie kształtowanej peryferii zaznacza się ograniczone przywiązywanie wagi do oczekiwań wykonawców¹⁹.

¹⁷ J.M. Lichtarski, *Struktury zadaniowe. Składniki, własności, uwarunkowania*, Wyd. UE we Wrocławiu, Wrocław 2011, s. 154-157.

¹⁸ *Elastyczne formy zatrudnienia nie dla kobiet*, http://kadry.infor.pl/wiadomosci/artykuly/510267,elastyczne_formy_zatrudnienia_nie_dla_kobiet.html [4.05.2011].

¹⁹ D. Bąk-Grabowska, *Elastyczny model zatrudnienia w świetle koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi*, w: *Nowe kierunki w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, red. H. Jagoda, „Prace Naukowe UE we Wrocławiu” nr 162, Wyd. UE we Wrocławiu, Wrocław 2011, s. 39-50.

Bywa, że stosowanie niestandardowych form zatrudnienia nie tylko nie sprzyja lepszemu godzeniu życia zawodowego z osobistym, ale wręcz pogarsza sytuację w tym zakresie. Jak wskazują wyniki badań, kiedy praca w elastycznych formach wiąże się z wykonywaniem zadań w dniach i/lub godzinach, w których pozostali członkowie rodziny mają czas wolny, odczuwane są negatywne skutki, klasyfikowane przez respondentów jako dezorganizacja życia osobistego i ograniczanie kontaktów z rodziną²⁰.

Przytaczane wyniki badań wskazują na to, że kobiety, oceniając elastyczność pracy, przywiązują szczególną wagę do cech formy zatrudnienia, a zatem podstawy prawnej zatrudnienia i związanych z tym uwarunkowań. Bezpieczeństwo zatrudnienia i ochrona wynikająca z systemu ubezpieczeń społecznych w polskich warunkach jest dla nich wartością podstawową. Wydaje się, że korzyści wynikające z uelastycznienia czasu i miejsca pracy, choć są wartościami pożądanymi, to nie rekompensują niedostatków związanych z pracą w ramach zatrudnienia niepracowniczego i form o podobnej specyfice. Należy jednakże podkreślić, że stwierdzenia te zostały sformułowane głównie na podstawie badań pilotażowych. Ich weryfikację w ramach reprezentatywnej próby badawczej można potraktować jako propozycję przeprowadzenia dalszych badań.

Zakończenie

Analiza stosowanych w literaturze anglojęzycznej terminów pozwoliła na stwierdzenie, że prezentowane wyniki badań dotyczą elastyczności czasu i miejsca pracy, co może, ale nie musi, wiązać się z nietypowymi formami zatrudnienia. Kobiety potrafią lepiej wykorzystywać elastyczność czasu i miejsca pracy, sprawnie łącząc obowiązki zawodowe z domowymi. Praca, która im to umożliwia, sprawia im satysfakcję. W tym aspekcie przytaczane wyniki badań są dość jednoznaczne. Twierdzenia te zostały dowiedzione zarówno na podstawie badań ilościowych, jak i jakościowych.

Błędem jest jednakże bezkrytyczne przenoszenie przytaczanych wniosków na grunt rozważań o stosowanych w Polsce niestandardowych formach zatrudnienia. Podstawowe cechy takich rozwiązań, jak praca na podstawie umów cywilnoprawnych to niestabilność zatrudnienia i ograniczone prawa pracownicze. Pracodawcy stosują je głównie w celu obniżenia kosztów zatrudnienia i wcale nie muszą w ich ramach brać pod uwagę oczekiwań kobiet co do miejsca i czasu pracy.

Zgodnie z założeniami *konceptji flexicurity* elastyczne formy pracy powinny być wprowadzane przy uwzględnianiu oczekiwań obu stron niestandardowych

²⁰ A. Mazur, *Wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w opinii pracowników*, w: *Badanie czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce*, Wyższa Szkoła Zarządzania Personelem, Warszawa 2008, s. 105-132.

stosunków pracy. Analiza przytaczanych wyników badań empirycznych pozwala stwierdzić, że kobiety preferują elastyczne rozwiązania w zakresie organizacji i czasu pracy, ale pod warunkiem, że są one wprowadzane z uwzględnieniem ich potrzeb oraz zapewnieniem poczucia bezpieczeństwa. Obawy wynikające z braku stabilizacji zatrudnienia i świadczeń społecznych są dla kobiet szczególnie stresogenne.

Silna pozycja pracodawców na polskim rynku pracy sprawia, że wprowadzają oni niestandardowe formy zatrudnienia, biorąc pod uwagę niemal wyłącznie własne potrzeby w zakresie elastyczności liczbowej, czasowej i funkcjonalnej. Na niechęć pracodawców do oferowania umów o pracę na czas nieokreślony przy jednoczesnym umożliwieniu pracownikowi partycypowania w kształtowaniu czasu i miejsca pracy wpływa wiele czynników natury ekonomicznej, organizacyjnej, prawnej i kulturowej. Można dostrzec, że wciąż nie jest wykorzystywany potencjał tkwiący w budowaniu bardziej partnerskich relacji i umożliwianiu pracownikom osiągnięcia satysfakcji z pracy. W przypadku kobiet w sposób szczególny owa satysfakcja wiąże się z umożliwieniem im godzenia życia zawodowego i osobistego.

Literatura

- I PKN 432/99, OSNAP 2001, nr 9, poz. 310.
- Albion M.J., *A Measure of Attitudes Towards Flexible Work Options*, „Australian Journal of Management” 2004, nr 29.
- Arendt Ł., Kukulak-Dolata I., Poliwczak I., *Perspektywy implementacji modelu flexicurity na poziomie przedsiębiorstw*, w: *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*, red. E. Kryńska, Departament Rynku Pracy, MPiPS, Warszawa 2009.
- Arendt Ł., Kulak-Dolata I., *Flexicurity w praktyce – ujęcie mikroekonomiczne*, w: *Flexicurity jako recepta na wyzwania współczesnego rynku pracy*, red. A. Tomanek, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Uniwersytet w Białymstoku, Białystok 2010.
- Bąk-Grabowska D., *Elastyczny model zatrudnienia w świetle koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi*, w: *Nowe kierunki w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, red. H. Jagoda, „Prace Naukowe UE we Wrocławiu” nr 162, Wyd. UE we Wrocławiu, Wrocław 2011, s. 39-50.
- Bąk-Grabowska D., *Realizacja interesów wykonawców zadań przedsiębiorstwa w ramach zatrudnienia niepracowniczego*, „Nauki o zarządzaniu. Zarządzanie w praktyce” 2011, nr 7, red. nauk. B. Olszewska, Wyd. UE we Wrocławiu, Wrocław 2011.
- Charon F.K., Lowe J.D., *Factors that Affect Accountant's Perceptions of Alternative Work Arrangements*, „Accounting Forum” 2005, nr 29.
- Dyduch W., *Ilościowe badanie i operacjonalizacja zjawisk w naukach o zarządzaniu*, w: *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, red. W. Czakon, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011.
- Elastyczne formy zatrudnienia nie dla kobiet*, http://kadry.infor.pl/wiadomosci/artykuly/510267_elastyczne_formy_zatrudnienia_nie_dla_kobiet.html [4.05.2011].
- Flexible Work Arrangements: A Definition and Examples*, Workplace Flexibility 2010, Georgetown University Law Center, http://workplaceflexibility2010.org/images/uploads/general_information/fwa_definitionexamples.pdf [20.04.2012].

- Fudge J., MacPhail F., *The Temporary Foreign Worker Program in Canada: Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labour*, „Comparative Labour Law and Policy Journal” 2009, vol. 31, nr 1.
- Giannikis S.K., Miahail D.M., *Flexible work arrangements in Greece: a study of employment perceptions*, „The International Journal of Human Resource Management” 2011, vol. 22, nr 2.
- Kryńska E., *Wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwach polskich*, w: *Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, red. R. Horodeński, C. Sadowska-Snarska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok – Warszawa 2003.
- Leighton P., Syrett M., Hecker R., Holland P., *Out of the shadows. Managing self-employed, agency and outsourced workers*, Elsevier Ltd., Burlington 2007.
- Lichtarski J.M., *Struktury zadaniowe. Składniki, własności, uwarunkowania*, Wyd. UE we Wrocławiu, Wrocław 2011.
- Maxwell G., Rankine L., Bell S., Mac Vicar A., *The Incidence and Impact of Flexible Working Arrangements in Smaller Business*, „Employee Relations” 2007, nr 2.
- Mazur A., *Wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w opinii pracowników*, w: *Badanie czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce*, Wyższa Szkoła Zarządzania Personalem, Warszawa 2008.
- Pisarczyk L., *Różne formy zatrudnienia*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003.
- Sadowska-Snarska C., *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok 2006.
- Sajkiewicz A., *Elastyczność zatrudnienia i rynku pracy – szanse i zagrożenia*, w: *Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, red. R. Horodeński, C. Sadowska-Snarska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok – Warszawa 2003.
- Scandura T.A., Lankau M.J., *Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction*, „Journal of Organizational Behavior” 1997, nr 18.
- Sullivan C., Smithson J., *Perspectives of homeworkers and their partners on working flexibility and gender equity*, „Journal of Human Resources Management” 2007, nr 3.