

ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA KOBIEŃ W WYBRANYCH KRAJACH UE

Streszczenie

Elastyczne formy pracy zyskują coraz większą popularność jako sposób na zwiększenie aktywności zawodowej grup szczególnie narażonych na bezrobocie lub bierność zawodową. Problematyka alternatywnych modeli zatrudnienia jest najczęściej poruszana w odniesieniu do kobiet, gdyż ich obecność na rynku pracy jest nadal niewystarczająca. Celem pracy jest identyfikacja elastycznych form zatrudnienia oraz analiza wpływu, jaki wywierają one na aktywność ekonomiczną kobiet w Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem Polski. Krytyczna analiza literatury przedmiotu, danych statystycznych, raportów, a także wywiad bezpośredni z kobietami pracującymi elastycznie w branży księgowej, posłużyły za metody badawcze przy rozwiązywaniu problemu. Na przestrzeni kilkunastu lat wzrosło zainteresowanie Polek pracą w niepełnym wymiarze czasu, jak również na czas określony oraz dla agencji pracy tymczasowej. Uznanie zyskała także praca zdalna, upowszechniona w czasie pandemii, która zastąpiła wcześniej obowiązującą telepracę. Okazuje się jednak, że niedostateczna pozostaje reprezentacja płci żeńskiej w obszarze samozatrudnienia. W Unii Europejskiej kobiety stanowią 34,4% osób prowadzących działalność gospodarczą oraz 30% rozpoczynających działalność na własny rachunek. Sytuacja ta wymaga zainteresowania władz państw, którym zależy na wykorzystaniu pełnego zasobu rynku pracy, w skutek czego możliwy jest szeroki rozwój gospodarczy oraz wzrost konkurencyjności. W artykule zaprezentowano model flexicurity, jako perspektywiczne rozwiązanie sprawnie funkcjonujących rynków, w których elastyczność zawierania oraz wyboru umów będzie ściśle powiązana z bezpieczeństwem pracownika.

Słowa kluczowe: elastyczne formy pracy, model flexicurity.

FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT FOR WOMEN

Abstract

Flexible forms of work are gaining widespread popularity as a means of increasing the participation of groups at risk of unemployment or inactivity. The issue of alternative employment models is therefore particularly frequent for women, who are still underrepresented in this area. The aim of the study was to identify flexible forms of employment and analyse the impact they have on the economic activity of women in the European Union and Poland. A comprehensive analysis of literature, statistics and reports, as well as direct interviews with women working flexibly, served as research methods to solve the problem. Over the years, forms such as



part-time work, fixed-term work, work for temporary employment agencies and remote work, which was particularly common during the pandemic, has gained the interest of Polish women. However, it appears that female self-employment remains underrepresented. In the European Union, women account for 34.4% of sole proprietors and 30% of entrepreneurs. This situation requires the interest of national authorities, which want to exploit the full potential of the labour market, with the result of possibility of economic development and increase of competitiveness. The flexicurity model was presented as the future of well-functioning markets, where flexibility in concluding and choosing contracts will be strongly linked to employee security.

Keywords: flexible forms of work, flexicurity model.

Wstęp

Dynamiczny rozwój technologii informacyjnych oraz telekomunikacyjnych, a także szereg zmian zachodzących w gospodarce światowej, stwarza przestrzeń do modyfikacji rynków pracy. Elastyczne formy zatrudnienia stanowią jeden z elementów, który wzbudza coraz więcej zainteresowania wśród pracowników oraz pracodawców. Problematyka niestandardowych form pracy zyskuje popularność w szczególności wśród kobiet. Poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy jest jednym z priorytetowych działań w państwach europejskich, w tym także w Polsce. Niestandardowe formy zatrudnienia niosą za sobą szereg korzyści zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców.

Zdaniem Autorki, wprowadzenie oraz rozpowszechnienie elastycznych form zatrudnienia jest potencjalnie korzystnym sposobem na poprawę sytuacji kobiet oraz jednocześnie może przekładać się na wyniki osiągane przez przedsiębiorstwa. Problem badawczy polega na identyfikacji możliwości zwiększenia aktywności zawodowej kobiet poprzez zastosowanie elastycznych form zatrudnienia. Krytyczna analiza literatury przedmiotu, danych statystycznych oraz raportów, jak i wywiad bezpośredni z kobietami aktywnymi zawodowo, posłużyły za metody badawcze przy rozwiązywaniu problemu badawczego. Celem niniejszej publikacji jest identyfikacja nietypowych form pracy oraz zbadanie ich wpływu na poziom aktywności ekonomicznej kobiet. W artykule stawia się hipotezę, zgodnie z którą wprowadzenie elastycznych modeli zatrudnienia, w tym w szczególności takich, jak samozatrudnienie oraz praca zdalna, umożliwia wzrost aktywności zawodowej kobiet.

Pozostała część tego artykułu jest zorganizowana w następujący sposób. W sekcji pierwszej zdefiniowano pojęcie elastyczności w kontekście rynku pracy. Opisano formy elastycznego zatrudnienia pracowników oraz korzyści i ograniczenia, wynikające z ich zastosowania. W sekcji drugiej przedstawiono pozycję kobiet na niestandardowym rynku pracy oraz wynikające z tego skutki dla gospodarki oraz przedsiębiorstw. Perspektywicznym rozwiązaniem, zaprezentowanym przez Autorkę jest model flexicurity, umożliwiający sprawne

funkcjonowanie rynków, w których elastyczność zawierania oraz wyboru umów będzie ściśle powiązana z bezpieczeństwem pracownika. Na koniec zaprezentowano kluczowe wnioski wynikające z rozwoju elastycznych form zatrudnienia kobiet.

1. Elastyczne formy zatrudnienia

1.1. Elastyczność rynku pracy

Ogólną definicję elastyczności według „Słownika języka polskiego” sformułowano jako umiejętność przystosowania się do nowych warunków. Zmiany w gospodarce (między innymi demograficzne – głównie wydłużenie życia ludzkiego), ale także przesłanki społeczne (zmiana ról kobiety i mężczyzny), jak również globalizacja oraz zaostrzająca się konkurencja pomiędzy przedsiębiorstwami, zmuszają niejako rynek do dostosowania się do zmian i wykazania się większą elastycznością¹. W przypadku rynku pracy, tak rozumiana elastyczność wywiera wpływ na wszystkich jego uczestników, zarówno na pracodawców stanowiących o podaży, jak i na pracowników odpowiedzialnych za popyt². Elastyczność rynku pracy można rozpatrywać w różnych wymiarach, które zostały opisane w tabeli 1.

Elastyczność zatrudnienia wiąże się z powstawaniem nowych form świadczenia usług pracy. Wraz z postępującą modernizacją związaną przede wszystkim z pojawianiem się nowości technologicznych, stają się one coraz bardziej popularne także w Polsce. Przy analizie nietypowych form pracy należy również zdefiniować, czym jest tradycyjny, czyli pozbawiony elastyczności model pracy. Za tradycyjną formę zatrudnienia uznawany jest stosunek pracy nawiązany między pracodawcą a pracownikiem, obejmujący świadczenie usług na podstawie bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie z jej założeniami, praca odbywa się w pełnym wymiarze czasu o stałych godzinach oraz w określonym miejscu pod nadzorem pracodawcy, czyli najczęściej w siedzibie firmy. Wszelkie inne formy zatrudnienia, które wykraczają poza sztywne ramy tradycyjnego modelu, określane są mianem elastycznych lub nietypowych. Oznacza to, iż rodzaj zawieranej umowy będzie odmienny od umowy o pracę na czas nieokreślony, a praca nie będzie musiała być wykonywana w przedsiębiorstwie w określonych godzinach w ciągu dnia. W takich okolicznościach to pracownik przejmuje większą odpowiedzialność za wykonywane w wybranym miejscu i czasie zadania, przez co staje się w mniejszym stopniu podporządkowany podmiotowi zatrudniającemu.

¹ https://mfiles.pl/pl/index.php/Elastyczne_formy_zatrudnienia, [dostęp: 25.03.2023 r.]

² Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, *Elastyczne formy zatrudnienia. Informator*, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa 2019.

Tabela 1. Wymiary elastycznego rynku pracy.

Elastyczne wymiary pracy	Opis
Elastyczność czasu pracy	Zastosowanie zróżnicowanych form czasu pracy osoby zatrudnionej, w zależności od zapotrzebowania rynku na dane produkty czy usługi oraz możliwości produkcyjnych przedsiębiorstwa
Elastyczność przestrzenna	Stosowanie swobody w doborze miejsca świadczenia usług pracy
Elastyczność zatrudnienia	Zdolność przedsiębiorstwa do dopasowania form zatrudnienia pracowników do własnego zapotrzebowania związanego z wielkością produkcji czy intensywnością świadczonych usług
Elastyczność funkcjonalna	Możliwość realizacji różnorodnych zadań oraz pełnienia różnych funkcji wewnątrz firmy przez pracowników (możliwe przy zatrudnianiu wszechstronnie wykwalifikowanych osób)
Elastyczność finansowa	Zmienność wynagrodzeń uzależniona np. od sytuacji na rynku lub realizacji zleceń

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Wojewódzki Urząd Pracy, Warszawa 2019.

Alternatywne formy pracy, charakteryzujące się wielowymiarową elastycznością (tab.1) podlegają podziałowi na pracownicze, niepracownicze oraz pozostałe. Pracownicze formy opierają się na zatrudnieniu osób w ramach stosunku pracy. Podlegają one przepisom prawa pracy i obejmują np. umowy terminowe (na czas określony, na okres próbny), a także telepracę czy pracę zdalną. Niepracownicze formy zatrudnienia nie są natomiast warunkowane przepisami prawa pracy, szczególnie pod względem czasu oraz miejsca jej wykonywania. Zalicza się do nich m.in.: umowy cywilnoprawne, takie jak umowa zlecenie oraz umowa o dzieło. Do pozostałych elastycznych form zatrudnienia należy samozatrudnienie, leasing pracowniczy oraz outsourcing. Poszczególne formy pracy elastycznej zostaną omówione przez Autorkę w kolejnej części artykułu.

1.2. Charakterystyka wybranych elastycznych form zatrudnienia

Dynamiczny rozwój technologii oraz nowoczesnych usług zdecydowanie nadaje tempo zmianom na rynku pracy. Powstawanie nietypowych form zatrudnienia w wielu przypadkach ma swoje źródło w postępie technologicznym, jednakże niektóre z nich, przykładowo praca w niepełnym wymiarze czasu, stosowane były także w przeszłości³. Nowością jest natomiast skala tego zjawiska. W 2016 roku elastyczne formy pracy stanowiły jedną trzecią całkowitego zatrudnienia w Unii Europejskiej, z czego 14 % to osoby samozatrudnione, odpowiednio: 8% oraz 4% to pracownicy tymczasowi zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu, a 1% to osoby zatrudnione na stałe w niepełnym wymiarze czasu⁴. W dalszej części artykułu Autorka charakteryzuje wybrane elastyczne formy zatrudnienia.

1.2.1. Elastyczne formy zatrudnienia pracowniczego

Do elastycznych form zatrudnienia pracowniczego należą umowy terminowe, praca w niepełnym wymiarze czasu, a także telepraca oraz praca zdalna. Jedną z najpopularniejszych form zatrudniania pracowniczego są umowy terminowe, w skład których wchodzi zarówno umowy na okres próbny, jak i na czas określony. Każda z nich gwarantuje pracownikowi prawo do urlopu wypoczynkowego, zwolnienia chorobowego, wynagrodzenia, opieki zdrowotnej oraz okresu wypowiedzenia⁵. Oba rodzaje umów charakteryzuje również z góry określony przedział czasowy ich obowiązywania, po którym porozumienie ulega rozwiązaniu. Umowa na okres próbny zawierana jest w celu weryfikacji umiejętności pracownika na czas nie dłuższy niż 3 miesiące. Umowa na czas określony pozwala natomiast pracodawcy na możliwość kształtowania zespołu zgodnie z potrzebami przedsiębiorstwa.

Za kolejną formę zatrudnienia pracowniczego uważana jest praca w niepełnym wymiarze czasu, czyli w niższym niż maksymalny⁶. Pracodawca oraz pracownik uzgadniają bilateralnie harmonogram pracy, która może być wykonywana w następujący sposób: codziennie w mniejszej liczbie godzin, w wybrane dni tygodnia w większej liczbie godzin lub dowolnie – w zależności od potrzeb i możliwości obu stron⁷.

³ Wratny J., *Elastyczne formy zatrudnienia. Panorama zagadnień z perspektywy prawa pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa”, Instytut Nauk Prawnych Wyższej Szkoły Humanitas, Sosnowiec 2021.

⁴ Komisja Europejska, *Proposal for a Council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed*, 2018.

⁵ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, op. cit.

⁶ Zgodnie z art. 129. § 1. kodeksu pracy „Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135–138, 143 i 144”.

⁷ <https://www.rodzinaiprava.gov.pl/narzedzia-godzenia-rol/praca-w-niepelnym-wymiarze/>, [dostęp: 27.03.2023 r.]

Telepraca została wprowadzona w 2007 roku do kodeksu pracy. Definiowana jest jako regularne wykonywanie obowiązków zawodowych poza zakładem pracy oraz przy użyciu środków komunikacji elektronicznej⁸. Umowa o świadczenie usług na warunkach telepracy może zostać wdrożona na samym początku, czyli przy zawarciu umowy o pracę, ale także już w trakcie zatrudnienia na wniosek którejś ze stron. Telepraca realizowana jest w wymiarze stałym lub naprzemiennym. Naprzemiennność oznacza wykonywanie obowiązków częściowo z domu, a w określone dni tygodnia – z siedziby firmy. Najnowsze regulacje, które weszły w życie 7 kwietnia 2023 roku, uchylają jednakże w całości obowiązujące dotąd przepisy dotyczące telepracy. Do kodeksu pracy wprowadzona została praca zdalna, która zastąpiła telepracę, ale jednocześnie nałożyła na pracodawcę dodatkowe obowiązki. Praca zdalna polega na wykonywaniu obowiązków zawodowych z miejsca wskazanego przez pracownika i każdorazowo uzgodnionego z pracodawcą⁹. Podobnie jak w przypadku telepracy, dopuszcza się zarówno całkowitą pracę w formie zdalnej, jak i hybrydową. W sytuacjach wyjątkowych pracodawca bez uzgodnienia z osobą zatrudnioną może oddelegować ją do pracy spoza zakładu. Przykładem takiej sytuacji będzie stan nadzwyczajny, stan epidemii lub sytuacja spowodowana siłą wyższą, np. pożar siedziby firmy. Przy telepracy takie wydarzenie nie mogło mieć miejsca, gdyż wymaganie do świadczenia telepracy była zgoda obu stron. Nowością wprowadzoną do kodeksu pracy jest także możliwość okazjonalnej pracy zdalnej na wniosek pracownika w wymiarze 24 dni w roku kalendarzowym¹⁰.

1.2.2. Elastyczne formy zatrudnienia niepracowniczego

Zatrudnienie niepracownicze oparte jest na innej podstawie niż stosunek pracy i nie podlega przepisom prawa pracy. Do zawierania porozumień stosowane są w tym przypadku umowy cywilnoprawne, regulowane przepisami kodeksu cywilnego, do których zalicza się umowę zlecenie, umowę o dzieło oraz umowę agencyjną. W przypadku pierwszej z wymienionych, przedmiotem umowy jest wykonanie przez zleceniobiorcę określonych czynności prawnych na rzecz zleceniodawcy. Przy zawarciu takiego porozumienia nie mają zastosowania przepisy dotyczące czasu pracy i urlopu. Zlecenia nie muszą prowadzić do określonego rezultatu, ponieważ są umowami starannego działania. Oznacza to, że zleceniodawca dokłada wszelkiej staranności do wykonywania zadań będących przedmiotem umowy. Odmienny charakter mają natomiast umowy o dzieło, które skutkują osiągnięciem konkretnego efektu¹¹. Ich przedmiotem jest dzieło w formie materialnej, np. namalowanie obrazu lub stworzenie strony internetowej, jak i niematerialnej, np. organizacja wycieczki¹². Jest to stosunek

⁸ <https://www.gov.pl/web/rodzina/telepraca>, [dostęp: 27.03.2023 r.]

⁹ <https://www.gov.pl/web/rodzina/praca-zdalna>, [dostęp: 22.04.2023 r.]

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Kotowska L., *Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne*, Państwowa Inspekcja Pracy, 2020.

¹² Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, op. cit.

nietrwały, ponieważ obejmuje jednorazowe wykonanie dzieła i zostaje zamknięty wraz z terminem realizacji¹³. Do grupy umów cywilnoprawnych należy także umowa agencyjna. Na jej podstawie osoba nazywana agentem zobowiązuje się do wykonania czynności prawnych, w tym pośredniczenia w zawieraniu umów lub zawieraniu ich w imieniu zleceniodawcy, za co otrzymuje wynagrodzenie, tj. prowizję¹⁴.

Formą zatrudnienia niepracowniczego, określaną często jako forma pośrednia pomiędzy umową o pracę a umową o dzieło jest praca nakładcza, potocznie nazywana również chałupniczą¹⁵. Nie regulują jej przepisy ani kodeksu pracy, ani kodeksu cywilnego. Warunki jej funkcjonowania umieszczone zostały w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 roku w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą¹⁶. Praca nakładcza wykonywana jest w domu w godzinach wybranych przez wykonawcę, a umowa nie przewiduje kontroli zlecającego. Pracownik rozliczany i wynagradzany finansowo jest za efekt swojej pracy, inaczej mówiąc dzieło. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę nakładczą zapewnia pracownikom podobne prawa pracownicze jak w przypadku umowy o pracę, m.in. uprawnienie do urlopu. Na pracodawcę jednocześnie nakłada się związane z tym obowiązki.

1.2.3. Pozostałe elastyczne formy zatrudnienia

Sytuacja, w której osoba fizyczna podejmuje się prowadzenia działalności gospodarczej we własnym imieniu i na własny rachunek nazywana jest samozatrudnieniem. W kontekście prawnym mianem tym określa się jednoosobową działalność gospodarczą, w której osoba ją prowadząca staje się przedsiębiorcą i wykonuje zlecenia powierzone przez osoby z zewnątrz¹⁷. Na rynku pracy samozatrudnienie często zastępuje umowę o pracę. W tym przypadku były pracodawca obniża koszty pracy, ponieważ nie ponosi wydatków związanych z zatrudnianiem pracownika na etacie. Osoba samozatrudniona może w jednokowym czasie wykonywać zlecenia dla kilku podmiotów i zwiększać swój zysk, ale także ma prawo do wyboru najkorzystniejszej formy opodatkowania przychodów i dochodów z działalności¹⁸.

Praca tymczasowa, inaczej zwana leasingiem pracowniczym, wiąże się z funkcjonowaniem na rynku pracy agencji pracy tymczasowej. Leasing jest stosunkiem między trzema podmiotami: agencją, pracownikiem tymczasowym oraz

¹³ Kotowska L., op. cit.

¹⁴ Art. 758. § 1. Kodeksu cywilnego.

¹⁵ <https://zielonalinia.gov.pl/-/chalupnictwo-czyli-praca-w-systemie-nakladczym>, [dostęp: 28.03.2023 r.].

¹⁶ Rozporządzenie Rady Ministrów zostało wydane na podstawie art. 303 Kodeksu pracy.

¹⁷ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/self-employed-workers-industrial-relations-and-working-conditions>, [dostęp: 28.03.2023 r.].

¹⁸ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, op. cit.

pracodawcą użytkownikiem¹⁹. Podmioty te zatrudniają pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy cywilnoprawnej, pełniąc tym samym rolę jego pracodawcy, przy czym oddelegowują osobę zatrudnioną do wykonywania pracy u pracodawcy użytkownika²⁰. Agencja zyskuje na przekazywaniu do dyspozycji swojego pracownika innemu podmiotowi, jednocześnie przejmując wszystkie obowiązki i koszty związane z zatrudnieniem.

Formą zatrudnienia, która usprawnia działalność przedsiębiorstwa jest *outsourcing*, czyli stałe korzystanie z usług źródeł zewnętrznych. Wiąże się z przekazywaniem wyspecjalizowanym podmiotom z zewnątrz pewnych zadań czy procesów, które nie są bezpośrednio związane z działalnością firmy²¹. *Outsourcing* praktykowany jest najczęściej z chęci obniżenia kosztów związanych z pobocznymi aktywnościami firmy oraz w celu uniknięcia trudności związanych z zatrudnieniem osób kompetentnych, gdyż w tym przypadku pracownika zatrudnia podmiot zewnętrzny, który za niego odpowiada.

Na rynku pracy spotkać można również rodzaj zatrudnienia, w którym na jedno stanowisko przyjmuje się dwóch lub więcej pracowników²². *Job sharing*²³ dotyczy podziału pomiędzy kilka osób różnych aspektów pracy, przewidzianych dla pełnoetatowego pracownika, w tym obowiązków, odpowiedzialności, czasu pracy, a także proporcjonalnego wynagrodzenia. Osoby zatrudnione pracują w niepełnym wymiarze czasu. System pracy dzielonej nie został dotąd spopularyzowany w Polsce, pomimo że niesie za sobą pozytywne skutki dla obu stron. Pracodawcy ponoszą koszty zatrudnienia tylko jednego pracownika przy równoczesnym otrzymywaniu wiedzy i doświadczenia kilku osób. Pracownik natomiast zyskuje swobodę podziału zadań oraz możliwość dostosowania pracy do własnych potrzeb²⁴.

1.3. Korzyści i ograniczenia wynikające z elastycznego zatrudniania pracowników

Potencjalni pracownicy decydujący się na podjęcie pracy na podstawie elastycznych form zatrudnienia powinni posiadać określone cechy oraz umiejętności. Każda forma stawia przed pracownikiem określone wymagania. Na samozatrudnieniu będzie to duża samodzielność i umiejętność dobrej organizacji

¹⁹ Pracodawca użytkownik to podmiot, do którego kierowani są pracownicy tymczasowi przez agencję pracy tymczasowej, który bezpośrednio korzysta z usług pracownika, deleguje mu zadania oraz sprawuje nad nim kontrolę.

²⁰ <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00178>, [dostęp: 28.03.2023 r.].

²¹ <https://www.prawo.pl/kadry/outsourcing-definicja-i-przyklady-stosowania,267510.html>, [dostęp: 28.03.2023 r.].

²² Eurofound, *Overview of new forms of employment 2018 update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018.

²³ W literaturze anglojęzycznej spotykane są także określenia *job pairing* lub *job splitting*.

²⁴ <https://www.gov.pl/web/demografia/praca-dzielona--skuteczne-rozwiazanie-dla-firm>, [dostęp: 29.03.2023 r.].

pracy, natomiast w przypadku pracy na umowę o dzieło wymagana jest terminowość oraz zdyscyplinowanie²⁵. Przy wyborze elastycznej formy zatrudnienia znaczenie mają także zdolności interpersonalne, szczególnie istotne dla pracy rotacyjnej (*job rotation*) oraz dzielenia się pracą (*job sharing*). Zgodnie z opinią kobiet, z którymi przeprowadzony został wywiad bezpośredni, a które jednocześnie pracują na samozatrudnieniu w branży księgowej, najważniejszym aspektem przy wyborze elastycznej formy zatrudnienia jest ocena własnej sytuacji zawodowej oraz możliwości w zakresie na przykład czasu pracy. Biorąc dodatkowo pod uwagę korzyści i ograniczenia wynikające z elastycznej pracy, można dopasować odpowiednią formę zatrudnienia do własnych potrzeb. Elastyczna praca zyskuje coraz więcej zwolenników. Badanie preferencji kandydatów przeprowadzone w 2018 roku przez firmę ManpowerGroup, w którym wzięło udział 18 000 osób zatrudnionych i jednocześnie poszukujących pracy z 24 rynków pracy na świecie wykazało, że prawie połowa kandydatów w skali globalnej (45 %) nie wybrałaby pracy na pełen etat²⁶. Na niektórych rynkach liczba ludności optującej za stosowaniem pracy na część etatu, pracy tymczasowej lub sezonowej stanowiła aż 60 % ogółu.

Wzrost zainteresowania nietypowymi formami zatrudnienia związany jest ściśle z szeregiem korzyści, które pojawiają się przy ich zastosowaniu zarówno z perspektywy pracodawców, jak i pracowników. Dla obu grup zalety zastosowania elastyczności pracy przybierają jednak odmienny charakter. Pracodawcy, którzy ukierunkowani są na maksymalizację zysku poprzez wprowadzenie alternatywnych form zatrudnienia, mają możliwość znacznej minimalizacji ponoszonych kosztów²⁷. Wielkość zatrudnienia zostaje bowiem ograniczona do rzeczywistych oraz często zmiennych potrzeb przedsiębiorstwa, co pozwala na zagospodarowanie środków w inny, korzystniejszy sposób. Oszczędności uzyskiwane są dzięki wyeliminowaniu kosztów związanych w tworzeniem stanowisk, przeprowadzaniem szkoleń, a także poprzez możliwość weryfikacji umiejętności pracownika przed zatrudnieniem go na stałe²⁸. Jednocześnie zwiększa się dostęp pracodawców do wysoko wykwalifikowanych pracowników, którzy na rynku funkcjonują na podstawie samozatrudnienia. Wcześniej pozostawali oni poza zasięgiem przedsiębiorstw. Pracodawcy tworzą warunki do pełniejszego wykorzystania potencjału zatrudnionych, zwiększając ich efektywność oraz motywację np. dzięki wprowadzeniu dogodnego czasu czy miejsca pracy. Wszystkie wspomniane aspekty mają odzwierciedlenie we wzroście konkurencyjności przedsiębiorstw na rynku pracy. Z perspektywy pracowników elastyczne formy zatrudnienia mogą być szczególnie korzystne dla grup o obni-

²⁵ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, op. cit.

²⁶ Raport firmy ManpowerGroup z 2018 roku pt. „Jak chcemy pracować?”, https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2019/08/MPGS_CP_Raport_Jak_chcemy_pracowac.pdf, [dostęp: 20.05.2023 r.].

²⁷ Wratny J., op. cit.

²⁸ Bombiak E., *Elastyczność czy stabilizacja – dylematy polityki zatrudnienia we współczesnych organizacjach*, „Marketing i Rynek” 3/2016, s. 50–58.

żonej aktywności zawodowej, jak osoby opiekujące się dziećmi lub te o zwiększonej bierności, np. osoby starsze²⁹. Elastyczna formuła daje szansę osobom, które z wielu przyczyn nie mają możliwości podjęcia pracy w pełnym wymiarze czasu lub decydują się na powrót na rynek pracy. Za atrakcyjną dla pracowników zatrudnionych elastycznie uznawana jest także swoboda działania, związana m.in. z nieregulowanym czasem czy miejscem pracy. Korzyścią, zwłaszcza w wypadku samozatrudnienia, pozostaje ponadto możliwość wykonywania usług pracy dla więcej niż jednego pracodawcy, co pozwala na uzyskanie większego zysku.

Analizując korzyści wynikające z elastycznego zatrudniania pracowników nie należy pomijać pojawiających się w związku z nimi zagrożeń. Pracodawcom przejawiają się one w ryzyku ograniczonej ochrony informacji stanowiących tajemnicę firmy, braku identyfikacji pracowników z pracodawcą oraz niemożności kontroli osób zatrudnionych. Przełożeni muszą być gotowi na nieterminowość wykonywanych zleceń lub ich nienależytą jakość. W dodatku istnieje większe ryzyko utraty wartościowego pracownika, wynikające z procesu fluktuacji kadr³⁰. Negatywne skutki dotyczą również znacząco osoby pracujące. Nietypowe formy zatrudnienia nie zapewniają pracownikowi poczucia bezpieczeństwa oraz stabilności, a co za tym idzie nie gwarantują ciągłości w uzyskiwaniu dochodów. Osoby te często pozbawione są ochrony i uprawnień pracowniczych, a co za tym idzie wrasta ryzyko prekaryzacji. Praca poza siedzibą firmy utrudnia integrację społeczną, która niekiedy prowadzi wręcz do izolacji jednostki. Wymienione przez Autorkę czynniki mogą skutkować dehumanizacją pracy oraz zwiększonym obciążeniem psychicznym pracowników³¹.

Brak spójności między państwami unijnymi w sprawie regulacji prawnych jest wartym uwagi aspektem dotyczącym wyzwań przy implementacji elastycznych form pracy. Poszczególne kraje wyróżniają się własnymi prawami, jednak w większości założenia te nie chronią dostatecznie interesów pracowników. Z tego względu podmioty, takie jak Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) proponują szereg reform mających na celu zwiększenie bezpieczeństwa osób zatrudnionych³²:

- przygotowanie zestawienia wszystkich elastycznych form zatrudnienia,
- przeprowadzenie analizy systemów ochrony socjalnej w krajach w celu ustalenia, czy zapewniają one dostateczne bezpieczeństwo,
- zmniejszenie rozmiaru „szarej strefy” pomiędzy pracą na własny rachunek a zatrudnieniem zależnym poprzez aktualizację obu wymienionych rodzajów pracy,

²⁹ Bombiak E., op.cit, 50-58.

³⁰ Ibidem.

³¹ Ibidem.

³² Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, 2019.

- walka z fałszywym samozatrudnieniem poprzez kształcenie pracowników i pracodawców w zakresie obowiązujących regulacji, a także wzmocnienie działalności inspektoratów pracy w celu wykrywania wszelkich naruszeń,
- wzmocnienie dialogu społecznego i działalności związków zawodowych.

Maksymalne wykorzystanie potencjału rynków pracy w różnych krajach będzie niewątpliwie wymagało skoordynowanej pracy w zakresie polityki. Konkretnie działania zależeć będą od specyfiki każdego państwa pod względem preferencji społecznych, kapitału czy zdolności administracyjnych, jednak ogólnym celem wszystkich krajów powinno być zapewnienie bezpieczeństwa osobom zatrudnionym, niezależnie od ich statusu czy rodzaju umowy.

2. Kobiety na rynku pracy a elastyczne formy zatrudnienia

2.1. Zatrudnienie kobiet na elastycznym rynku pracy

Od początku trzeciego tysiąclecia naszej ery zaobserwowano znaczący wzrost liczby osób pracujących. Wskaźnik zatrudnienia z wartości 67% w 2002 roku wzrósł do 72% w roku 2017. Głównym powodem zwiększenia zatrudnienia ogółu ludności był zauważalny przyrost liczby pracujących kobiet z 58% do 66%, przy czym wśród mężczyzn wskaźnik ten również wzrósł, jednakże w mniejszej skali, z 75% do 78%³³. Na przestrzeni lat popularność w krajach Unii Europejskiej zyskała praca w niepełnym wymiarze czasu oraz umowy na czas określony. Na część etatu w 2002 roku pracowało 15% ogółu, natomiast w 2017 roku – 19%. Zdecydowaną większość wspomnianej grupy stanowiły kobiety, spośród których 31% wybrało pracę w niepełnym wymiarze czasu, w porównaniu do 8% mężczyzn³⁴. Zatrudnienie pracowników w porównywanym okresie wzrosło w większości krajów UE poza m.in. Rumunią i Polską³⁵. W analogicznym okresie wzrósł także odsetek pracowników tymczasowych z 11,2% w 2002 roku do 13,2% w 2018 roku³⁶. Liczba osób zatrudnionych tymczasowo niewątpliwie różni się pomiędzy krajami członkowskimi, jednakże Polska mieści się w czołówce z wysokim odsetkiem osób pracujących na podstawie umowy o pracę na czas określony (23,9%). Zróżnicowanie zatrudnienia według płci w przypadku umów na czas określony nie jest znaczące i wynosiło 13,8% wśród kobiet oraz 12,6% wśród mężczyzn. Stosunkowo niski odsetek osób zatrudniającą natomiast agencje pracy tymczasowej. W 2018 roku – jedynie 2,2% mężczyzn oraz 1,5% kobiet korzystało z tej formy elastycznej pracy, aczkolwiek w Polsce sytuacja ta przedstawia się odwrotnie, gdyż to odsetek przed-

³³ <https://stat.gov.pl/gospodarka-europejska/bloc-1d.html?lang=pl>, [dostęp: 06.05.2023 r.].

³⁴ Ibidem.

³⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/pl&oldid=479992#Wzrost_zatrudnienia_w_niepe.C5.82nym_wymiarze_czasu_pracy_i_w_ramach_pracy_tymczasowej, [dostęp: 06.05.2023 r.].

³⁶ Ibidem.

stawicielek płci żeńskiej dominuje wśród ogółu pracowników agencji tymczasowych. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej w 2018 roku zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 2. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej w 2018 roku

Dane dotyczące zatrudnienia	Kobiety	Mężczyźni
Wzrost wskaźnika zatrudnienia, stosunek roku 2002 do 2017	58%–66%	75%–78%
Praca w niepełnym wymiarze czasu	30,8%	8%
Praca na czas określony	13,8%	12,6%
Praca dla agencji pracy tymczasowej	1,5%	2,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Eurostat, *Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia*, 2020.

Po wybuchu pandemii Covid-19 w 2019 roku rzeczywistość na świecie niewątpliwie uległa zmianie. W zatrważająco szybkim tempie rządy wielu krajów musiały zaadaptować się do nowopowstałych warunków. Transformacje nie omiły także rynku pracy. Pracodawcy oraz pracownicy zostali zmuszeni do uelastycznienia aspektów, takich jak miejsce świadczenia usług pracy w związku z nieustannie wprowadzanymi restrykcjami oraz lockdownami, spowodowanymi zwiększającą się liczbą zachorowań. Na skutek sytuacji, w których znaleźli się zobligowani do pozostania w domach pracownicy, na dużą skalę upowszechniona została praca w trybie zdalnym oraz hybrydowym. Z raportu Procontent Communication, pt. „Pandemia automatyzuje Polskę?” wynika, że podczas pandemii ponad połowa Polaków (51%) pracowała zdalnie³⁷. Znacząco większą grupą pracującą poza siedzibą firmy były kobiety, aż 67% badanych wskazało taką formę aktywności zawodowej w czasie pandemii, w porównaniu do 45% mężczyzn (rys. 1)³⁸.

W postpandemicznej rzeczywistości elastyczne formy pracy nadal są pożądane przez pracowników. Według badania „People at Work 2022: A Global Workforce View”³⁹ przeprowadzonego przez ADP Research Institute, około 7 na 10

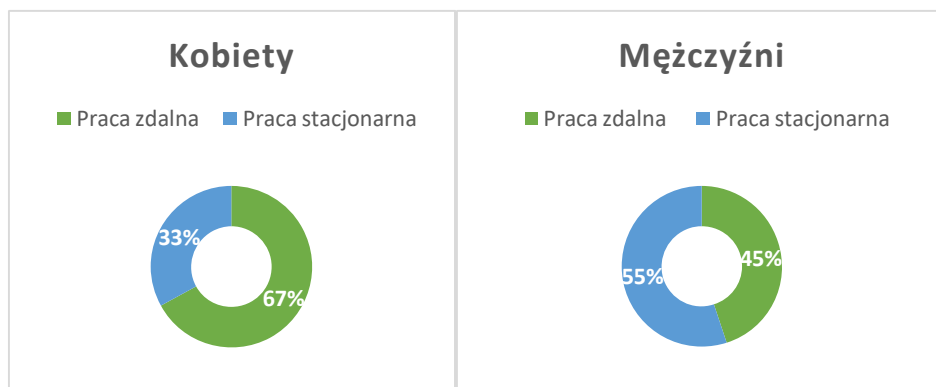
³⁷ Procontent Communication, *Raport „Pandemia automatyzuje Polskę?”*, 2020, <https://www.procontent.pl/wp-content/uploads/2020/09/Procontent-Pandemia-Automatyzuje-Polsk%C4%99.pdf>, [dostęp: 12.05.2023 r.].

³⁸ Ibidem.

³⁹ Firma ADP jest liderem usług kadrowo-płacowych w skali globalnej. ADP Research Institute zajmuje się przeprowadzaniem cyklicznych badań rynku pracy. „People at Work 2022: A Global Workforce View” to projekt, w którym przeprowadzono ankietę wśród 32 924 pracowników z 17 krajów, w tym wśród Polaków.

Polaków rozważałoby szukanie innej pracy, gdyby pracodawca zażądał pracy stacjonarnej w pełnym wymiarze czasu⁴⁰. W przypadku przyzwolenia pracodawcy na całkowitą lub częściową pracę z domu, ponad 50% ankietowanych na świecie gotowych byłoby nawet zaakceptować obniżenie z tego względu wynagrodzenia.

Rysunek 1. Popularność pracy zdalnej w czasie pandemii Covid-19 wśród kobiet i mężczyzn



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Procontent Communication, *Pandemia automatyzuje Polskę?*, 2020; <https://www.procontent.pl/wp-content/uploads/2020/09/Procontent-Pandemia-Automatyzuje-Polsk%C4%99.pdf>, [dostęp: 12.05.2023 r.].

Zbiorowość kobiet na rynku pracy często pozostaje niedoceniona i nie dominuje we wszystkich formach elastycznego zatrudnienia. W Unii Europejskiej kobiety nadal nie są wystarczająco obecne na rynku pracy jako przedsiębiorcy i stanowią zdecydowaną mniejszość wśród osób prowadzących działalność gospodarczą (jedynie 34,4% w roku 2022)⁴¹. W przypadku analizy płci osób, które rozpoczynają działalność na własny rachunek okazuje się, że przedsiębiorczynie stanowią zaledwie 30%.

2.2. Skutki wykorzystania elastycznych form zatrudnienia kobiet

Sam udział kobiet na rynku pracy, jak również zastosowanie elastycznych form zatrudnienia bezwzględnie przynosi określone skutki zarówno kobietom, jak i pracodawcom, a ponadto ma wpływ na gospodarkę. Połączenie płci żeńskiej oraz elastycznych form pracy stwarza przestrzeń do rozwoju oraz zwiększenia aktywizacji tej części społeczeństwa. Dla samych zainteresowanych, alternatywne formy pracy mogą ułatwić funkcjonowanie w zawodowej rzeczywistości,

⁴⁰ Richardson N., Antonello M., *People at Work 2022: A Global Workforce View*, ADP Research Institute, 2022.

⁴¹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0096_PL.html, [dostęp: 12.05.2023 r.].

a literatura przedmiotu wskazuje, że to właśnie kobiety bardziej potrzebują elastyczności czasu i miejsca pracy. Według raportu Centrum Informacyjno-Konsultacyjnego Służb Zatrudnienia „Zielona Linia”, z wyników przeprowadzonej w 2011 roku ankiety pt. „Elastyczne formy zatrudnienia”, 85% pracodawców stwierdziło, że stosowanie elastycznych form zatrudnienia daje szansę na zwiększenie aktywności zawodowej⁴².

Wzrost udziału kobiet na rynku pracy, szczególnie na stanowiskach wyższego szczebla, niesie za sobą szereg konsekwencji. Według raportu „Płeć konsumenta w marketingu” przeprowadzonego w 2009 roku przez portal Marketingkobiety.pl wynika, że 61,7% kobiet podejmuje decyzje zakupowe w gospodarstwach domowych⁴³. Oznacza to, że statystycznie znacznie lepiej znają rynek oraz są świadome jego różnorodności. Z tego względu firmy mające w zespole przedstawicielki płci żeńskiej mogą korzystać z ich wiedzy oraz dostosować działalność i ofertę adekwatnie do potrzeb oraz oczekiwań konsumentów⁴⁴. Przedsiębiorstwa zatrudniające kobiety zyskują więc skuteczne działania, ale również wyższy poziom kultury organizacyjnej oraz empatię w zespole.

Szczególny nacisk na zwiększenie udziału kobiet oraz wzmocnienie ich pozycji kładzie się na sferę przedsiębiorców oraz inwestorów. Działalność na podstawie samozatrudnienia przybiera różne formy, jednak bezwzględnie jest znaczącym segmentem gospodarki, szczególnie dzięki sektorowi mikro, małych i średnich przedsiębiorstw w Unii Europejskiej⁴⁵. Zgodnie z danymi przedstawianymi przez Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych Lewiatan, przedsiębiorstwa kierowane przez kobiety są bardziej stabilne, gdyż wykazują się one znacznie większą rozważą w prowadzeniu biznesu niż mężczyźni. Zapewnienie równych szans obu płciom na rynku pracy pozwoliłoby na wykorzystanie w pełni zasobów wiedzy i talentu wszystkich obywateli. Takowa zmiana znalazłaby odzwierciedlenie w rozwoju gospodarczym, wzroście konkurencyjności oraz pojawieniu się nowych miejsc pracy. Wiele wyników badań wskazuje na dodatnią korelację pomiędzy udziałem kobiet na stanowiskach kierowniczych, a wysokimi wynikami działalności przedsiębiorstw⁴⁶. Działania propagujące równość płci motywują osoby zatrudnione, co ma duże znaczenie dla funkcjonowania firm, ponieważ to pracownicy bezpośrednio przyczyniają się do suk-

⁴² Raport z wyników ankiety „Elastyczne formy zatrudnienia” przeprowadzonej w 2011 roku przez Centrum Informacyjno-Konsultacyjnym Służb Zatrudnienia „Zielona Linia”, <https://zielonalinia.gov.pl/-/raport-zielonej-linii-elastyczne-formy-zatrudnienia-30769>, [dostęp: 13.05.2023 r.].

⁴³ <http://www.marketingkobiet.pl/raport-plec-konsumenta/>, [dostęp: 14.05.2023 r.].

⁴⁴ Kupczyk T., *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wyd. Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław 2009.

⁴⁵ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0096_PL.html, [dostęp: 12.05.2023 r.].

⁴⁶ Kupczyk T., op. cit.

cesu przedsiębiorstw poprzez relacje z klientami, partnerami czy inwestorami. Do pozostałych korzyści, jakie kobiety mogą wnieść na rynek pracy należą m.in.: zmiana perspektywy, przyczynianie się do implementacji innowacyjnych rozwiązań poprzez kreatywność, poprawę wizerunku publicznego, ale także zwiększenie zasobów wiedzy i kompetencji⁴⁷.

Indeks Cyfrowej Przyszłości⁴⁸ przygotowany przez firmę Microsoft wskazuje, że w Polsce innowacyjność gospodarki jest niższa o 6 % od średniej w Europie Środkowo-Wschodniej⁴⁹. Nasz kraj posiada jednak duży potencjał, jeżeli chodzi o mnogość talentów technologicznych, jednakże odsetek eksportu specjalistów branży ICT przewyższa o ponad 30 % średnią regionu, a liczba absolwentów tzw. kierunków STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) jest niższa o 40 % od średniej, nie gwarantuje wyrównania tej dysproporcji. DFI wskazuje na braki kobiet w branży technologicznej w Polsce. Magdalena Kasiewicz, członkini zarządu polskiego oddziału Microsoft twierdzi, że jako kraj nie wykorzystujemy potencjału wielu specjalistek, dzięki którym Polska mogłaby rozwinąć się na szeroką skalę⁵⁰. Nawiązania do tego zjawiska znaleźć można przyglądając się krajom, w których innowacyjność przekłada się na wysokiej skali konkurencyjność, a w których reprezentacja kobiet w branży ICT jest stosunkowo wysoka. Szczególnym przypadkiem są kraje skandynawskie, m.in. Finlandia, których mieszkanki posiadają znacznie bardziej rozwinięte umiejętności cyfrowe i w których jednocześnie, według indeksu ekonomiczno-społecznego DESI, ujętego w DFI, jakość życia ludzi jest najwyższa (rys. 2).

Na przykładzie branży ICT można zaobserwować, że w niektórych dziedzinach priorytetem nie pozostaje już tylko aktywizacja kobiet, ale także kształtowanie ich jako liderek, które świadomie wybierają kierunek własnego rozwoju. Rynek potrzebuje ekspertek również poza dziedziną ICT, które pomogą firmom zdynamizować proces cyfryzacji i transformacji w kierunku przedsiębiorstw 4.0. Kobiety są zatem niezbędne do przeprowadzenia swoistej transformacji rynku pracy pod względem przywództwa⁵¹.

⁴⁷ Ibidem.

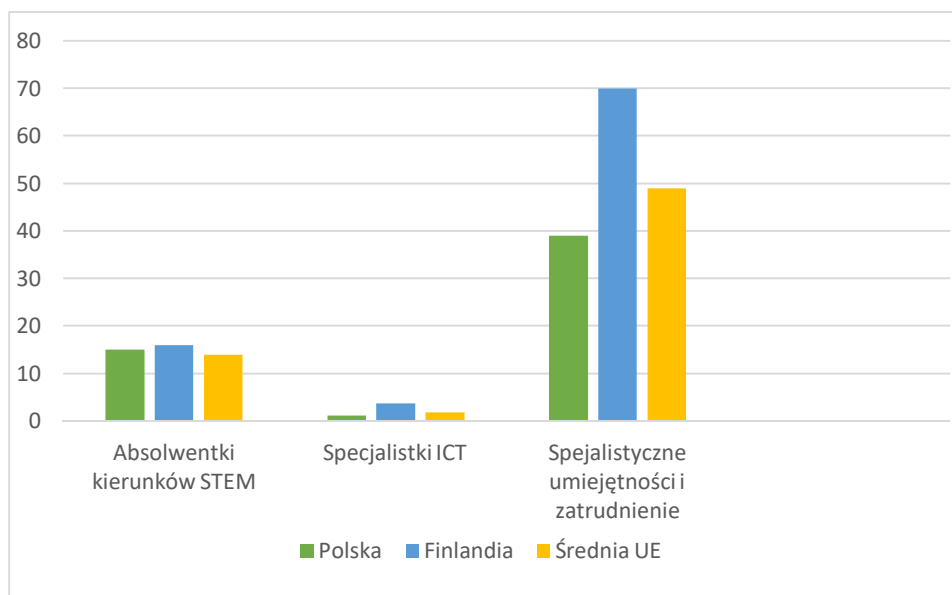
⁴⁸ Digital Futures Index, DFI.

⁴⁹ <https://news.microsoft.com/pl-pl/features/nadszedl-czas-na-cyfrowa-transformacje-przywodztwa-microsoftowi/>, [dostęp: 13.05.2023 r.].

⁵⁰ <https://news.microsoft.com/pl-pl/features/nadszedl-czas-na-cyfrowa-transformacje-przywodztwa-microsoftowi/>, [dostęp: 13.05.2023 r.].

⁵¹ Ibidem.

Rysunek 2. Kobiety w rzeczywistości cyfrowej w Polsce, Finlandii oraz ogółem w Unii Europejskiej w 2022 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji umieszczonych w cyfrowej tablicy wyników (WiD) opublikowanej przez Komisję Europejską w 2022 roku; <https://digital-strategy.ec.europa.eu/pl/policies/desi>, [dostęp: 13.05.2023 r.].

2.3. Model flexicurity i bezpieczeństwo zatrudnienia kobiet

Koncepcja modelu flexicurity została zapoczątkowana u kresu XX wieku i zyskała szerokie poparcie wśród państw europejskich. Nazwa „flexicurity” pochodzi od połączenia ze sobą dwóch pozornie sprzecznych pojęć w języku angielskim „flexibility” (elastyczność) oraz „security” (bezpieczeństwo). Istotą koncepcji jest stwierdzenie, że oba słowa w kontekście rynku pracy nie muszą się wykluczać. Co więcej, ich połączenie stanowi przyszłość sprawnie funkcjonujących rynków, w których elastyczność zawierania oraz wyboru umów będzie korelowała z bezpieczeństwem dotyczącym stabilności zawodowej pracownika. Unia Europejska we współpracy z władzami poszczególnych państw członkowskich wskazała zasady funkcjonowania modelu flexicurity oraz wyróżzyła cztery elementy, za pomocą których powinien zostać on wdrożony (tab. 3).

Przedstawione w tabeli 3 cztery elementy modelu flexicurity stanowią podstawę europejskiej strategii zatrudnienia będącej częścią strategii „Europa 2020”, ukierunkowanej na wzrost gospodarczy, której celem jest zarówno modernizacja rynków pracy, jak i tworzenie liczniejszych miejsc pracy. Ważnym aspektem modelu jest także samo pojęcie bezpieczeństwa, które rozumiane jest inaczej

niż wcześniej, a mianowicie pewność pozostania na danym miejscu pracy została zastąpiona pewnością kontynuowania zatrudnienia⁵².

Tabela 3. Elementy modelu flexicurity

Elementy modelu flexicurity	Opis
Elastyczne i przewidywalne warunki umów	Stosowanie odpowiednich umów w zależności od potrzeb pracodawcy oraz pracownika dzięki nowoczesnym rozwiązaniom prawa pracy i skutecznej organizacji pracy
Strategie dotyczące konieczności uczenia się przez całe życie – lifelong learning (LLL)	Zwiększenie szans za zatrudnienie pracowników, szczególnie tych najbardziej narażonych, poprzez zapewnienie ciągłej zdolności do adaptacji do nowych warunków
Aktywna polityka rynku pracy – active labour market policies (ALMP)	Skuteczna polityka, która pozwoli radzić sobie w przypadku gwałtownych zmian na rynku pracy, zredukuje bezrobocie oraz ułatwi przejście pracowników na inne miejsca pracy
Systemy zabezpieczenia społecznego pracowników	Zapewnienie wsparcia finansowego, zachęcanie do zatrudnienia oraz ułatwienie mobilności na rynku pracy. Obejmuje to również szeroki zakres przepisów dotyczących ochrony socjalnej, które pozwalają na łączenie pracy, np. z opieką

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Komunikat Komisji Europejskiej, *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, 2007; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52007DC0359>, [dostęp: 20.05.2023 r.].

Kluczem do prawidłowego funkcjonowania flexicurity dla kobiet jest opracowanie spójnej strategii elastycznego rynku pracy, zabezpieczenia społecznego oraz pokrycia zapotrzebowania na opiekę np. nad dziećmi⁵³. Zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy uzależnione jest poniekąd od podzielenia odpowiedzialności rodzicielskiej na obu partnerów oraz zaniechania wykonywania podwójnej pracy przez kobiety – zawodowej oraz prywatnej w domu. Państwo powinno zapewnić bezpieczeństwo zatrudnienia, poprawić świadczenia socjalne dla osób bezrobotnych oraz umożliwić ciągłe kształcenie się. Finansowanie urlopów macierzyńskich i ojcowskich nie powinno pozostać jedynie w obszarze działalności firm czy instytucji, gdyż staje się to dużym obciążeniem dla pracodawców. Korzystanie z tego typu urlopu powinno być znormalizowane i ułat-

⁵² Job security – Employment security.

⁵³ Agustin L.R., Agustin O.G., *Flexicurity and Gender Equality: advancing flexicurity policies in Denmark and Spain*, Fundación Alternativas 2009.

wione, np. przez utworzenie specjalnego funduszu, umożliwiającego współfinansowanie urlopu przez pracodawcę oraz przez państwo⁵⁴. Perspektywicznym rozwiązaniem umożliwiającym wdrożenie modelu flexicurity jest także rozszerzenie publicznego systemu opieki dziennej dla dzieci, który ułatwiłby realizację zawodowych obowiązków rodziców.

Przedstawione rozwiązania mają na celu nie tylko zredukowanie nierówności płci na rynku pracy. Potrzeba elastyczności jest narzucana przez rynek, natomiast aby ją zapewnić należy uelastyczyć poszczególne jego części, co w wypadku pracowników przekłada się na bezpieczeństwo, jakie mogłby zapewnić model flexicurity. Polityka typu flexicurity zyskała swoich zwolenników oraz przyniosła pozytywne skutki dla niektórych krajów, w tym m.in. Holandii oraz Danii. W obu państwach odnotowuje się niskie stopy bezrobocia, a wskaźniki dotyczące rynku pracy prezentują się lepiej niż średnia Unii Europejskiej⁵⁵. Pomimo że w dwóch wymienionych krajach model się sprawdził, hiszpański rynek pracy znacząco ucierpiał poprzez wprowadzenie flexicurity. Implementacja ułatwień dotyczących zatrudnienia na czas określony spowodowała wzrost liczby osób zatrudnionych na podstawie umów na czas określony i, w dłuższej perspektywie, wykształcenie się dualnego rynku pracy, czyli podzielonego na sektor pierwotny i wtórny. Pracowników obu sektorów różnią poziomy wynagrodzeń oraz stabilność zatrudnienia, natomiast mobilność pomiędzy sektorami jest ograniczona. Doświadczenia Hiszpanii wskazują na konieczność zachowania dużej ostrożności w jego implementacji⁵⁶.

Zakończenie

Na rynkach pracy większości krajów europejskich, w tym także Polski, aktywność zawodowa kobiet jest znacznie niższa niż mężczyzn. Przyczyn wspomnianego zjawiska szukać można w nadal popularnym tradycyjnym modelu rodziny, patriarchacie czy polityce prorodzinnej. Szczególnie narażonymi na brak aktywności ekonomicznej grupami są kobiety niewykształcone, mieszkanki małych miast oraz matki. Szukając sposobu na wykorzystanie potencjału kobiet oraz poszerzenie obszaru ich obecności na rynku pracy warto zwrócić uwagę na elastyczne formy zatrudnienia. Umiejętność adaptacji do zmieniających się warunków oczekiwana jest zarówno od pracodawców, jak i od pracowników, dlatego nietypowe formy pracy stanowią obiekt zainteresowania ludności oraz zyskują swoich zwolenników.

Każdy model pracy odbiegający od tradycyjnego, czyli świadczenia usług pracy na podstawie bezterminowej umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu oraz najczęściej w siedzibie pracodawcy, uznawany jest za elastyczny. Wachlarz rodzajów nietypowych form zatrudnienia jest szeroki i stale się powiększa.

⁵⁴ Ibidem.

⁵⁵ Kalinowska-Sufinowicz B., *Model flexicurity – wyzwanie XXI w. dla polskiego rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu” 2011, nr 185.

⁵⁶ Ibidem.

Krytyczna analiza literatury przedmiotu oraz wywiad bezpośredni pozwoliły na identyfikację korzyści wynikających z zastosowania alternatywnych modeli pracy obejmujących zarówno pracodawców, jak i pracowników. Warto podkreślić, że dzięki elastycznym formom zatrudnienia zmniejszają się koszty ponoszone przez pracodawców, natomiast pracownicy zyskują swobodę działania oraz szansę na zatrudnienie przy specyficznych uwarunkowaniach możliwości podjęcia zatrudnienia. Aspekty rozumiane jako zagrożenia związane z wprowadzeniem elastycznych form pracy powinny pozostać w centrum zainteresowania władz państw oraz uczestników światowych rynków pracy.

Wykorzystane metody badawcze, takie jak wnikliwa analiza danych statystycznych oraz raportów publikowanych przez krajowe oraz zagraniczne instytucje, pozwoliły na pozytywną weryfikację postawionej hipotezy, zgodnie z którą wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia, w tym w szczególności, takich jak samozatrudnienie i praca zdalna, umożliwia zwiększenie aktywności zawodowej kobiet. Niezależnie od faktu, iż na elastycznym rynku pracy kobiety często są aktywniejsze niż mężczyźni, nadal brakuje odpowiedniej reprezentacji kobiet jako przedsiębiorczyń pracujących na podstawie samozatrudnienia, a także inwestorek. Wartym uwagi przykładem okazała się zmaskulinizowana branża IT, która potrzebuje swoistej transformacji przywództwa. Zwiększenie udziału kobiet oraz pełne wykorzystanie ich potencjału pozwoliłoby Polsce na zwiększenie innowacyjności oraz wzrost konkurencyjności. Elastyczne formy zatrudnienia kobiet pozostają sposobem na rozwój kraju poprzez pełne wykorzystanie zasobów rynku pracy.

Bibliografia

1. Agustin L.R., Agustin O.G., *Flexicurity and Gender Equality: advancing flexicurity policies in Denmark and Spain*, Fundación Alternativas 2009.
2. Bąk E., *Biblioteka monitora prawa pracy. Elastyczne formy zatrudnienia*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2006.
3. Bombiak E., *Elastyczność czy stabilizacja – dylematy polityki zatrudnienia we współczesnych organizacjach*, „Marketing i Rynek” 3/2016, Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach, Siedlce 2016.
4. Eurofound, *Overview of new forms of employment – 2018 update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018.
5. Kalinowska-Sufinowicz B., *Model flexicurity – wyzwanie XXI w. dla polskiego rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe” nr 185, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2011.
6. Krajewska A., Krajewski S., *Comparative Economic Research. Central and Eastern Europe Tom 23 nr 1*, „The Labor Market in Poland and the Social Responsibility of the State and Business: Comparative Aspects”, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2020.

7. Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Wyd. IpiSS, Warszawa 2003.
8. Kucharski M., *Koncepcja flexicurity a elastyczne formy zatrudnienia na polskim rynku pracy*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2012.
9. Kupczyk T., *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wyd. Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław 2009.
10. Lewandowski P., Skrok Ł., *Flexicurity - diagnoza na dziś, działanie na jutro*, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Warszawa 2009.
11. Myjak T., *Wpływ formy zatrudnienia na zachowania organizacyjne*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2011.
12. Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, 2019.
13. Richardson N., Antonello M., *People at Work 2022: A Global Workforce View*, ADP Research Institute 2022.
14. Skowrońska A., Tarnawa A. (red.), *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, PARP Grupa PFR, Warszawa 2022.
15. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, *Elastyczne formy zatrudnienia. Informator*, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa 2019.
16. Wratny J., *Elastyczne formy zatrudnienia. Panorama zagadnień z perspektywy prawa pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa”, Instytut Nauk Prawnych Wyższej Szkoły Humanitas, Sosnowiec 2021.

Źródła internetowe:

17. <http://www.marketingkobiet.pl/raport-plec-konsumenta/>, [dostęp: 14.05.2023 r.].
18. https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/pl&oldid=479992#Wzrost_zatrudnienia_w_niepe.C5.82nym_wymiarze_czasu_pracy_i_w_ramach_pracy_tymczasowej, [dostęp: 06.05.2023 r.].
19. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52007DC0359>, [dostęp: 20.05.2023 r.].
20. https://mfiles.pl/pl/index.php/Elastyczne_formy_zatrudnienia, [dostęp: 25.03.2023 r.].
21. <https://news.microsoft.com/pl-pl/features/nadszedl-czas-na-cyfrowa-transformacje-przywodztwa-microsoftowi/>, [dostęp: 13.05.2023 r.].
22. <https://www.biznes.gov.pl/pl/porta1/00178>, [dostęp: 28.03.2023 r.].

23. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/self-employed-workers-industrial-relations-and-working-conditions>, [dostęp: 28.03.2023 r.].
24. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0096_PL.html, [dostęp: 12.05.2023 r.].
25. <https://www.gov.pl/web/demografia/praca-dzielona-skuteczne-rozwiazanie-dla-firm>, [dostęp: 29.03.2023 r.].
26. <https://www.gov.pl/web/rodzina/praca-zdalna>, [dostęp: 22.04.2023 r.].
27. <https://www.gov.pl/web/rodzina/telepraca>, [dostęp: 27.03.2023 r.].
28. <https://www.prawo.pl/kadry/outsourcing-definicja-i-przyklady-stosowania,267510.html> [dostęp: 27.03.2023 r.].
29. <https://www.rodzinaipraca.gov.pl/narzedzia-godzenia-rol/praca-w-niepelnym-wymiarze/>, 27.03.2023 r. [dostęp: 27.03.2023 r.].
30. <https://zielonalinia.gov.pl/-/chalupnictwo-czyli-praca-w-systemie-nakladczym>, [dostęp: 28.03.2023 r.].
31. <https://zielonalinia.gov.pl/-/raport-zielonej-linii-elastyczne-formy-zatrudnienia-30769>, [dostęp: 13.05.2023r.].

Informacje o autorce:

Lic. Julia Sankiewicz
Sopocka Akademia Nauk Stosowanych,
Międzyuczelniany Wydział Biznesowo-Lingwistyczny, Polska,
e-mail: sankiewiczjulia@gmail.com