

TEOLOGIA I MORALNOŚĆ

NUMER 1(15), 2014

doi: 10.14746/TIM.2014.15.1.6

BAHA KALINOWSKA-SUFINOWICZ¹

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
Wydział Ekonomii

Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową

Elastyczne formy pracy a rodzina. Wyniki badań wśród wielkopolskich przedsiębiorców

Flexible Forms of Work Vs. Family. Results of Research Among Entrepreneurs in Wielkopolska

Okres transformacji ustrojowej w Polsce rozpoczął wiele zmian nie tylko o charakterze gospodarczym, ale także społecznym. Jednym z istotnych problemów stała się sytuacja pracujących rodziców mających na wychowaniu małe dzieci. Można ją rozpatrywać wieloaspektowo. W pierwszej kolejności należy podkreślić zmiany pozycji społeczno-ekonomicznej rodzin z dziećmi na polskim rynku pracy, przejawiające się zwiększonym zagrożeniem bezrobociem, ale też niskim przeciętnym dochodem *per capita* na tle rodzin bezdzietnych oraz innych krajów Unii Europejskiej. Co więcej, w momencie, gdy w rodzinie pojawia się dziecko, dochód *per capita* znacznie się obniża. W takiej sytuacji utrzymywanie aktywności zawodowej przez oboje małżonków bywa często koniecznością, pomimo że pracujący rodzice (zwłaszcza kobiety z małymi dziećmi) postrzegane są przez pracodawców jako pracownicy kłopotliwi, m.in. ze względu na niską dyspozycyjność oraz konieczność sprawowania opieki nad chorującymi dziećmi.

¹ Baha Kalinowska-Sufinowicz dr hab. – adiunkt w Katedrze Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Autorka książek: *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy* (2005), *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet* (2013) oraz ponad siedemdziesięciu publikacji naukowych i dydaktycznych (autorstwo i współautorstwo). Uczestniczka ponad stu konferencji i seminariów naukowych, a także projektów międzynarodowych i unijnych (jako ekspert oraz koordynator merytoryczny). Jej zainteresowania badawcze to: rynek pracy, elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy, idea *flexicurity* oraz sytuacja kobiet na rynku pracy w aspekcie występowania różnych form dyskryminacji ekonomicznej oraz wyrównywania szans płci. Członek Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego Oddział w Poznaniu od 2005 roku. Kontakt: baha.kalinowska@ue.poznan.pl.

Wobec problemów trudnego rynku pracy pojawiły się stosunkowo nowe dla polskiego społeczeństwa tendencje demograficzne: rosnący udział osób żyjących samotnie, zjawisko późnego macierzyństwa, wynikającego m.in. z odkładania decyzji o dziecku oraz w konsekwencji: drastycznie spadająca dzietność kobiet w Polsce, która w długim okresie – według prognoz statystycznych – może doprowadzić do starzenia się społeczeństwa. Najcenniejszy dar małżeństwa: dziecko² staje się „konkurencją” wobec dążenia do zwiększenia konsumpcji.

Istotnym ograniczeniem polskich rodzin jest jednocześnie osiąganie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym. Harmonijne łączenie pracy zawodowej z opieką nad rodziną, dziećmi i domem staje się coraz trudniejsze. Z tego względu jedną z możliwości łatwiejszego pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym jest szersze wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy.

Celem niniejszego opracowania jest wskazanie na najbardziej przyjazne dla rodzin elastyczne formy pracy, które ułatwią osiąganie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym. Analiza będzie dokonana w świetle wyników badania ankietowego (o charakterze pilotażowym), które zostało przeprowadzone w dniach 03-16 czerwca 2012 roku i objęło przedsiębiorstwa, prowadzące działalność gospodarczą w województwie wielkopolskim.

I. ELASTYCZNE FORMY PRACY – POJĘCIE I RODZAJE

Elastyczność w odniesieniu do rynku pracy może być rozumiana w wielu wymiarach³. Możemy mieć do czynienia z elastycznością popytu na pracę (inaczej: zatrudnienia), która przejawia się zdolnością przystosowawczą liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwach do warunków gospodarowania i koniunktury gospodarczej. Ten wymiar elastyczności jest szansą na zwiększenie zatrudnienia pracujących rodziców, mających na wychowaniu małe dzieci, w okresie *prosperity*, ale jednocześnie wiąże się z większym zagrożeniem utratą pracy i docho-

² Por.: Jan Paweł II, *Familiaris consortio*, cz. 2: *Zamysł Boży względem małżeństwa i rodziny*.

³ B. Kalinowska, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwie*, w: *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie*, red. W. Jarmołowicz, Poznań 2007, s. 194; B. Kalinowska, *Wielkopolski rynek pracy a model flexicurity*, Poznań 2011, s. 9-11; E. Kryńska, *Ruchliwość przestrzenna, międzyzakładowa i zawodowa w Polsce*, w: *Stymulacja ruchliwości pracowniczej, Metody i instrumenty*, red. E. Kryńska, Warszawa 2001, s. 14; E. Kwiatkowski, *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy*, w: *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Warszawa 2003, s. 20-21; C. Sadowska-Snaraska, *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Białystok 2006, s. 19-35; A. Tomanek, *Flexicurity w świetle uwarunkowań współczesnego rynku pracy*, w: *Flexicurity jako recepta na wyzwania współczesnego rynku pracy*, red. A. Tomanek, Białystok 2010, s. 8.

dów w czasie gorszej koniunktury. Innym rodzajem jest elastyczność podaży pracy (funkcjonalna), wyrażająca się gotowością pracowników do świadczenia pracy na różnych stanowiskach w przedsiębiorstwie.

Tabela 1
Elastyczne formy zatrudnienia

Forma	Opis
<i>Formy regulowane (w pełni lub częściowo) przez Kodeks pracy</i>	
Umowy terminowe	umowa na czas określony, umowa na okres próbny, umowa na czas wykonywania zawodu
Praca na zastępstwo	umowa o pracę na czas określony w celu zastąpienia pracownika w czasie usprawiedliwionej nieobecności (np. w okresie urlopu macierzyńskiego, tacierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego, wychowawczego)
<i>Job-sharing</i>	dzielenie pracy; zatrudnienie dwóch lub więcej pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy na jednym stanowisku pracy niepełnowymiarowej
<i>Work-sharing</i>	dzielenie się pracą; redukcja godzin pracy (i wynagrodzenia) pracowników w celu uniknięcia zwolnień z pracy, np. w sytuacji kryzysu gospodarczego
Telepraca	sytuacja, gdy pracownik zatrudniony jest na umowę o pracę, a jej efekty przesyła za pomocą internetu, świadcząc pracę np. w domu
Praca na wezwanie	praca na telefon; sytuacja, gdy pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy, a podejmuje pracę w przypadku wezwania, np. w hotelarstwie, usługach, w przemyśle
<i>Formy regulowane (w pełni lub częściowo) przez Kodeks cywilny (KC)</i>	
Kontraktowanie pracy	przejęcie od „standardowej” umowy o pracę na rzecz kontraktu na wykonanie konkretnego zadania; np. kontrakt menedżerski, kontrakt chałupniczy
Umowa zlecenie	umowa starannego działania na rzecz osiągnięcia danego rezultatu (art. 627-646 KC)
Umowa o dzieło	umowa, której przedmiotem jest wykonanie dzieła materialnego lub niematerialnego (art. 734-751 KC)
<i>Formy regulowane przez inne akty prawne (lub bez umocowań prawnych)</i>	
Wypożyczanie pracowników	zatrudnienie tymczasowe o charakterze trójstronnym; przyjmowanie przez pracodawcę-użytkownika pracowników zatrudnionych przez agencję tymczasową – pracodawcę faktycznego
Samozatrudnienie	wydzielenie części prac wykonywanych w firmie do realizacji przez pracowników pracujących na własny rachunek zamiast zatrudnienia najemnego
Zatrudnienie dorywcze	zatrudnienie bez umowy o pracę i bez żadnych uprawnień przysługujących z tytułu zatrudnienia, ale więc i kosztów ubezpieczenia i opodatkowania

Źródło: opracowanie własne na podstawie: C. Sadowska-Snarska, *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Białystok 2006.

Elastyczność finansowa z kolei polega na wrażliwości wynagrodzeń względem takich czynników, jak: sytuacja na rynku pracy, rentowność przedsiębiorstwa oraz czas pracy. Odejście od standardów czasu pracy określonych przez pełen wymiar (cały etat) pozwala na osiągnięcie elastyczności czasu pracy. Ten wymiar elastyczności może być szczególnie cenny w osiągnięciu równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym. Natomiast gotowość osób do przemieszczania się między miejscowościami, prowadzącego do stałej lub czasowej, ale długookresowej zmiany miejsca zamieszkania, określana jest jako elastyczność przestrzenna. Jeżeli jest ona realizowana w oderwaniu od rodziny (emigracja zarobkowa jednego z rodziców), może prowadzić do dysfunkcji, a nawet rozpadu rodziny.

Elastyczne formy pracy definiowane są na ogół jako „nietypowe”, a więc takie, które nie są związane ze „standardowym” świadczeniem pracy (40 godzin tygodniowo, po 8 godzin dziennie), na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony („na stałe”) respektującej przepisy Kodeksu pracy. Elastyczne formy pracy wykorzystują wiele wymiarów elastyczności rynku pracy, a obejmują zarówno elastyczne formy zatrudnienia, jak i elastyczne formy organizacji czasu pracy.

Elastyczne formy zatrudnienia podzielono na trzy grupy:

- a) takie, które znajdują pełne (lub choćby częściowe) uregulowanie prawne w polskim Kodeksie pracy⁴; zaliczono do nich: umowy terminowe, pracę na zastępstwo, *job-sharing*, *work-sharing*, telepracę oraz pracę na wezwanie;
- b) formy, mające prawne podstawy (w pełni lub w części) w polskim Kodeksie cywilnym⁵, a więc: kontraktowanie pracy, umowę zlecenia i umowę o dzieło;
- c) pozostałe formy (bez umocowania prawnego w Kodeksie pracy lub Kodeksie cywilnym), w tym: wypożyczanie pracowników, samozatrudnienie pracowników oraz zatrudnienie dorywcze (bez regulacji prawnych, zatrudnienie nielegalne).

Szczegółowy opis elastycznych form zatrudnienia zaprezentowano w tabeli 1.

⁴ Za częściowe uregulowanie uznano formę, która nie jest przewidziana w Kodeksie pracy *expressis verbis*, ale dzięki wykorzystaniu przepisów tejże ustawy może być wprowadzona w życie. Por.: Ustawa z 26 czerwca 1974 roku, zwana Kodeksem pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2008 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.

⁵ Ustawa z 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U., Nr 16, poz. 93 z późn. zm.

Tabela 2
Elastyczne formy organizacji czasu pracy

Forma	Opis
Praca w niepełnym wymiarze czasu	sytuacja, gdy faktyczny czas pracy w tygodniu lub średni w okresie rozliczeniowym jest krótszy niż standardowy czas pracy, a więc mniej niż 5 dni w tygodniu po 8 godzin
Zadaniowy czas pracy	zatrudnienie, polegające na określeniu pracownikowi wymiaru zadań, które ma on wykonać w ramach określonego czasu (np. dnia, tygodnia czy miesiąca) bez sztywnych ram czasowych „od-do”
Równoważny czas pracy	wydłużanie czasu pracy zatrudnionego do 12 godzin dziennie na rzecz skrócenia czasu pracy w inne dni lub wolnych dni
Przerywany czas pracy	praca świadczona jest z niewliczaną do czasu pracy przerwą (do 5 godzin), za którą pracownik otrzymuje połowę wynagrodzenia za czas przestoju
Skrócony tydzień pracy	praca przez mniej niż 5 dni w tygodniu przy wydłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy (do maksymalnie 12 godzin); okres rozliczeniowy nie może przekraczać 1 miesiąca
System pracy weekendowej	wykonywanie pracy przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy tylko w piątki, soboty, niedziele i święta
Ruchomy czas pracy	sytuacja, gdy pracownik elastycznie rozpoczyna pracę np. między 7:00 a 10:00, kontynuuje przez 8 godzin bez przerwy i kończy np. między 15:00 a 18:00
Indywidualny czas pracy	dostosowanie czasu pracy do indywidualnych potrzeb pracownika, np. z uwagi na obowiązki rodzinne pracownika
Indywidualne konta czasowe	rozwiązania, polegające na kumulowaniu przepracowanego czasu pracy i wykorzystanie go jako czasu wolnego w okresie późniejszym (możliwości takie wprowadzała tzw. ustawa antykryzysowa)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: C. Sadowska-Snarska, *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenia życia zawodowego z rodzinnym*, Białystok 2006.

Elastyczne formy organizacji czasu pracy możliwe są do wykorzystania w przypadku umowy o pracę zawartej na podstawie Kodeksu pracy. Większość z tych form została w nim określona, są to: zadaniowy czas pracy (art. 140), równoważny czas pracy (art. 135), przerywany czas pracy (art. 139), indywidualny rozkład czasu pracy (art. 142), system skróconego tygodnia pracy (art. 143) oraz praca weekendowa (art. 144)⁶.

II. UWAGI METODOLOGICZNE I OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PODMIOTÓW

Badanie wielkopolskich przedsiębiorstw przeprowadzono w ramach projektu „MAM DZIECKO – PRACUJĘ. Analiza, testowanie oraz wdrożenie innowa-

⁶ Ustawa z 26 czerwca 1974, zwana Kodeksem pracy...; C. Sadowska-Snarska, *Elastyczne formy pracy...*, dz. cyt., s. 32.

cyjnych rozwiązań wspomagających godzenie życia zawodowego i prywatnego w Wielkopolsce, opartych na idei *flexicurity*⁷, objęło 20 przedsiębiorstw z województwa wielkopolskiego przy wykorzystaniu metody internetowej (CAWI). Celem badania była identyfikacja zakresu znajomości i stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwach z województwa wielkopolskiego w latach 2011-2012 oraz ocena przydatności poszczególnych nietypowych form pracy jako instrumentu godzenia życia zawodowego z rodzinnym dla matek i/lub ojców z dzieckiem do 3. roku życia.

Respondentami byli zarówno pracodawcy i przedsiębiorcy, jak i pracownicy zatrudnieni w zespołach kadrowych, zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi. Kwestionariusz ankietowy składał się z 15 pytań (w tym: 13 zamkniętych oraz 2 częściowo otwartych). Oprócz pytań „metryczkowych” – o siedzibę, typ własności, poziom zatrudnienia przedsiębiorstwa – w ankiecie wystąpiły pytania dotyczące elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy jako forma pracy dla rodziców z dziećmi do lat 3.

Charakteryzując ogólnie 20 badanych podmiotów, można zauważyć, że w grupie tej:

- 18 zatrudniało rodziców dziecka do lat 3 (90% ankietowanych),
- 11 (55% respondentów) miało siedzibę w mieście powyżej 100 tys. mieszkańców (Poznań lub Kalisz),
- pięć przedsiębiorstw zatrudniało więcej niż 250 pracowników,
- znalazło się m.in.: osiem firm prywatnych i trzy przedsiębiorstwa państwowe,
- najliczniej reprezentowane były sekcje: handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (25% wskazań) i edukacja (20% wskazań);
- 11 funkcjonowało na rynku powyżej 20 lat (55% udzielonych odpowiedzi).

III. WYKORZYSTANIE I OCENA ELASTYCZNYCH FORM PRACY – WYNIKI BADANIA PILOTAŻOWEGO

Analizując elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy z perspektywy ich wykorzystania przez wielkopolskich pracodawców oraz przydatności dla pracujących rodziców z dzieckiem do 3. roku życia, warto dokonać syntetycznej analizy porównawczej.

⁷ Projekt ten realizowany jest przez Fundację Aktywności Lokalnej przy współpracy z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Poznaniu oraz Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu. Okres realizacji projektu to lata 2011-2014.

Wśród elastycznych form zatrudnienia przewidzianych w pełni lub częściowo w polskim Kodeksie pracy ankietowani pracodawcy z województwa wielkopolskiego najczęściej wykorzystywali umowy terminowe (95% wskazań). Z jednej strony ten rodzaj zatrudnienia wiąże się z szansą na przekształcenie w umowę „na stałe”, jednak nie daje poczucia stabilności rodzinie, zwłaszcza z małymi dziećmi. Popularne były też praca na wezwanie (70%) oraz praca na zastępstwo (65%). Ta ostatnia wykorzystywana jest zwłaszcza w przypadku konieczności zatrudnienia nowej osoby w miejsce pracownika będącego na urlopie macierzyńskim/macierzyńskim, ojcowskim lub wychowawczym.

Tabela 3

Stosowanie i ocena przydatności elastycznych form zatrudnienia (przewidzianych w pełni lub częściowo w polskim Kodeksie pracy) w badanych przedsiębiorstwach województwa wielkopolskiego

EFZ	Stosowanie					Ocena przydatności			
	tak	nie, ale mamy plany w tym zakresie	nie, nie ma takiej możliwości	nie, nie jest nam to potrzebne	trudno powiedzieć	bardzo przydatna	średnio przydatna	mało przydatna	trudno powiedzieć
Umowy terminowe	19		1			8	4	3	4
Praca na zastępstwo	13	2	1	4		13	3	4	
<i>Job-sharing</i>	3	3	2	9	2	10	7	2	1
<i>Work-sharing</i>	2	1	2	12	2	10	5	3	2
Telepraca	5		9	6		13	3	3	1
Praca na wezwanie	14	2	1	2	1	7	6	5	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Z kolei, w ocenie respondentów najbardziej przydatne dla pracujących rodziców z małymi dziećmi były: telepraca i praca na zastępstwo (po 65% wskazań) oraz *job-sharing* i *work-sharing* (po 50% wskazań). Istotną barierą szerszego wykorzystania przydatnej dla pracujących rodziców elastycznej formy zatrudnienia, jaką jest telepraca, był brak możliwości jej stosowania (np. w firmach usługowych, budowlanych). Odpowiedź tę wybrało 45% ankietowanych. Niewątpliwie jest to forma szczególnie polecana rodzinom z małymi dziećmi (choćby w wymiarze częściowym, ułatwiającym np. odbiór dziecka ze żłobka, klubu malucha lub przedszkola). Co ciekawe, większość (63%) ankietowanych przedsiębiorców z województwa wielkopolskiego nie widziała potrzeby stosowania dzielenia się

pracą (*work-sharing*), a więc elastycznej formy zatrudnienia wspomagającej trudną sytuację w przedsiębiorstwach w okresie kryzysu finansowo-gospodarczego. Można z tego wnioskować, że ankietowani przedsiębiorcy w większości nie odczuli zbyt silnie skutków kryzysu w swoich firmach.

Z grupy elastycznych form zatrudnienia regulowanych najczęściej (kontraktowanie pracy) lub wyłącznie za pomocą Kodeksu cywilnego (umowa zlecenia i o dzieło) badani przedsiębiorcy najczęściej korzystali z umów zlecenia (90% wskazań). Umowa o dzieło również cieszyła się znacznym zainteresowaniem (70%). Te dwa rodzaje umów określane bywają jako „śmieciowe”. Ostatnio zyskały znaczną popularność i tematyka ta jest nieustannie obecna w mediach – zwłaszcza w odniesieniu do absolwentów i osób młodych, ale także wobec rodziców z dzieckiem do 3. roku życia. Zatrudnienie wyłącznie na podstawie umowy zlecenia lub o dzieło na ogół nie daje rodzinom poczucia stabilności na rynku pracy, jednak w przypadku, gdy są to umowy dodatkowe do umowy „standardowej”, dają one możliwość „podreperowania” domowego budżetu. Trudno więc jest jednoznacznie oceniać tę formę zatrudnienia jako „śmieciową”. Warto jednocześnie podkreślić, że pracujący wyłącznie na zlecenie lub o dzieło mogą starać się o korzystniejsze przeformułowanie swoich umów lub przekształcenie ich choćby w umowy terminowe (na czas określony).

Tabela 4

Stosowanie i ocena przydatności elastycznych form zatrudnienia
(przewidzianych w pełni lub częściowo w polskim Kodeksie cywilnym)
w badanych przedsiębiorstwach województwa wielkopolskiego

EFZ	Stosowanie					Ocena przydatności			
	tak	nie, ale mamy plany w tym zakresie	nie, nie ma takiej możliwości	nie, nie jest nam to potrzebne	trudno powiedzieć	bardzo przydatna	średnio przydatna	mało przydatna	trudno powiedzieć
Kontraktowanie pracy	5	2	2	2	10	4	6	5	4
Umowa zlecenia	18	1		1		10	7		3
Umowa o dzieło	14			5	1	9	6	2	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Aż połowa badanych wybrała odpowiedź „trudno powiedzieć” przy kontraktowaniu pracy tak, jakby ta forma była stosunkowo mniej znana. Z punktu widzenia przydatności dla pracujących rodziców, mających na wychowaniu małe

dzieci, jako „bardzo przydatną” 50% ankietowanych oceniło umowę zlecenia oraz 45% – umowę o dzieło. Wynika więc z tego, że ankietowani pracodawcy częściej korzystali z umów cywilnoprawnych, niż oceniali je jako przydatne dla rodziców. Znaczna jednak grupa przedsiębiorców wyrażała przekonanie o tym, że jest to właściwe rozwiązanie dla rodzin.

Tabela 5

Stosowanie i ocena przydatności elastycznych form zatrudnienia (nieprzewidzianych w polskim Kodeksie pracy i Kodeksie cywilnym) w badanych przedsiębiorstwach województwa wielkopolskiego

EFZ	Stosowanie					Ocena przydatności			
	tak	nie, ale mamy plany w tym zakresie	nie, nie ma takiej możliwości	nie, nie jest nam to potrzebne	trudno powiedzieć	bardzo przydatna	średnio przydatna	mało przydatna	trudno powiedzieć
Wypożyczanie pracowników	5	1	1	9	3	8	4	7	1
Samozatrudnienie pracowników	8	1	2	7	2	7	10	1	2
Zatrudnienie dorywcze	6	0	8	5	1	3	3	12	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Pozostałe elastyczne formy zatrudnienia były już zdecydowanie rzadziej wykorzystywane przez respondentów. Najczęściej w tej grupie było stosowane samozatrudnienie⁸ (40% wskazań). Również ocena tej formy z punktu widzenia przydatności dla pracujących rodziców dzieci w wieku do 3. roku życia nie była wysoka. Wprawdzie umożliwia ona elastyczne kształtowanie czasu pracy, jednak w przypadku choroby samozatrudnionego lub konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem negatywną jej stroną jest konieczność ponoszenia stałych kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (składek ZUS, czynszu i innych opłat) bez uzyskiwania przychodów.

Najbardziej przydatne dla pracowników z dziećmi – według 40% opinii respondentów – było tu wypożyczanie pracowników⁹. Z drugiej strony warto zauważyć, że w praktyce aż 57% badanych uznało tę formę za niepotrzebną.

⁸ Samozatrudnienie podlega ustawie z dnia 2 lipca 2004 roku o swobodzie działalności gospodarczej, Dz.U., Nr 173, poz. 1807 z późn. zm.

⁹ Forma ta podlega ustawie z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, Dz.U., Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.

Większość ankietowanych (60%) zdecydowanie nisko oceniała też zatrudnienie dorywcze, ale aż 30% ją wykorzystywało. Można tu zauważyć swego rodzaju paradoks: określona forma pracy nie jest polecana rodzicom, ale jest stosowana. Niewątpliwie, forma ta nie może być polecana rodzinom z wielu względów, w tym przede wszystkim z powodu nieodprowadzania przez pracodawcę składek na ubezpieczenie zdrowotne, wypadkowe (np. w przypadku wypadku przy pracy rodzina może pozostać bez środków do życia) oraz emerytalne (brak zabezpieczenia na starość).

Tabela 6

Stosowanie i ocena przydatności elastycznych form organizacji czasu pracy w badanych przedsiębiorstwach województwa wielkopolskiego

EFZ	Stosowanie					Ocena przydatności			
	tak	nie, ale mamy plany w tym zakresie	nie, nie ma takiej możliwości	nie, nie jest nam to potrzebne	trudno powiedzieć	bardzo przydatna	średnio przydatna	mało przydatna	trudno powiedzieć
Praca w niepełnym wymiarze	14	1	5			15	5		
Zadaniowy czas pracy	8	1	5	5	1	16	4		
Równoważny czas pracy	12		3	4	1	6	6	8	
Przerywany czas pracy	4		4	9	3	4	8	5	3
Skrócony czas pracy	4	2	4	9	1	4	9	5	2
System pracy weekendowej	4	1	7	7	1	5	6	6	3
Ruchomy czas pracy	10	1	8	1		17	1	2	
Indywidualny czas pracy	13		6	1		17	2		
Indywidualne konta czasowe	3	1	8	6	2	9	2	4	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Jeżeli chodzi o wykorzystanie elastycznych form organizacji czasu pracy, to najczęściej stosowane były: praca w niepełnym wymiarze (70% wskazań), indy-

widualny czas pracy (65%), równoważny czas pracy (60%) oraz ruchomy czas pracy (50%). Najwyższe „noty” – z punktu widzenia przydatności dla pracujących rodziców z dzieckiem do 3. roku życia – zebrały u ankietowanych: ruchomy czas pracy i indywidualny czas pracy (po 85%), a także zadaniowy czas pracy (80%) i niepełny wymiar czasu pracy (75%). Widać więc wyraźnie, że oceny elastycznych form organizacji czasu pracy były wyraźnie wysokie – także na tle elastycznych form zatrudnienia, ale niekoniecznie było to związane z ich szerszym zastosowaniem. Respondenci wyrażali często opinię, że takie rozwiązanie nie jest im potrzebne bądź po prostu nie ma możliwości technicznej zastosowania go w ich przedsiębiorstwie. W tym przypadku istotne jest podejmowanie działań na rzecz zwiększenia świadomości zarówno wśród pracodawców, jak i wśród pracowników odnośnie do możliwości, jakie niesie szersze wykorzystanie elastycznych form organizacji czasu pracy, zwłaszcza w stosunku do pracujących rodziców, mających na wychowaniu małe dzieci.

* * *

Konkludując analizę wyników badań ankietowych, można stwierdzić, że elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy mogą być szansą dla matek i/lub ojców z dzieckiem do lat 3 na szerszą aktywizację zawodową oraz bardziej harmonijne godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Jednak w dalszym ciągu – na podstawie przeprowadzonych pilotażowych badań ankietowych wśród wielkopolskich przedsiębiorstw w 2012 roku – można stwierdzić, że pomimo wysokiej oceny wielu elastycznych form pracy odnośnie do ich przydatności dla pracujących rodziców wykorzystanie tych rozwiązań nie jest zbyt szerokie, często z powodu braku wzajemnego zaufania pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Niewątpliwie, szersze zastosowanie elastycznych form pracy w praktyce mogłoby przynieść pozytywne efekty na rynku pracy – zarówno w skali makroekonomicznej (wyższy poziom produktu krajowego brutto z racji większego wykorzystania zasobów pracy), jak i mikroekonomicznej (lepsza organizacja pracy, większa lojalność pracowników, mniejsza absencja z powodu chorób).

SUMMARY

The purpose of the article is an indication of the most family-friendly flexible forms of employment and the organisation of working time, which can allow to achieve balance between work and family life.

At first the concept of labour flexibility was defined and flexible forms of employment have been revised with flexible forms of work organization as well. Later the analysis of the flexible forms of work was made in the light of the results of the survey (a pilotage), which was carried out during the period between 03.06.2012 and 16.06.2012 among companies doing business in the Wielkopolskie Voivodship.

Conducted analysis shows that flexible forms of employment and the organization of working time can be an opportunity for working mothers and fathers to achieve work-family balance. However, despite the high evaluation of many forms of flexible work according to their usefulness

for working parents, their use in business enterprises is too low, among others because of the lack of trust between employees and employers.

Keywords

labour market, employment, flexibility, family, children

BIBLIOGRAFIA

- Jan Paweł II, *Familiaris consortio*, cz. 2: *Zamysł Boży względem małżeństwa i rodziny*.
- Kalinowska B., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwie*, w: *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie*, red. W. Jarmołowicz, Poznań 2007, s. 193-206.
- Kalinowska B., *Wielkopolski rynek pracy a model flexicurity*, Poznań 2011.
- Kryńska E., *Ruchliwość przestrzenna, międzyzakładowa i zawodowa w Polsce*, w: *Stymulacja ruchliwości pracowniczej, Metody i instrumenty*, red. E. Kryńska, Warszawa 2001, s. 14-31.
- Kwiatkowski E., *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy*, w: *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Warszawa 2003, s. 19-47.
- Sadowska-Snarska C., *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Białystok 2006.
- Tomanek A., *Flexicurity w świetle uwarunkowań współczesnego rynku pracy*, w: *Flexicurity jako recepta na wyzwania współczesnego rynku pracy*, red. A. Tomanek, Białystok 2010, s. 9-26.
- Ustawa z 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U., Nr 16, poz. 93 z późn. zm.
- Ustawa z 26 czerwca 1974 roku, zwana Kodeksem pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2008 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, Dz. U., Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 2 lipca 2004 roku o swobodzie działalności gospodarczej, Dz.U., Nr 173, poz. 1807 z późn. zm.