

*Jadwiga Florczak-Bywalec **

NIEKONWENCJONALNE FORMY ZATRUDNIENIA JAKO INSTRUMENT OGRANICZANIA BEZROBOCIA KOBIEC

1. WPROWADZENIE

Wśród celów polityki ekonomicznej wymienia się pełne zatrudnienie. Z reguły bowiem w gospodarce kapitalistycznej występuje bezrobocie. Jest ono większe lub mniejsze w zależności od sytuacji demograficzno-gospodarczej. Gdy przekracza poziom uznany za dopuszczalny, państwo podejmuje działania mające na celu poprawę sytuacji na rynku pracy. W krajach rozwiniętych w okresie ostatniego dziesięciolecia opracowano i wdrożono blisko 200 programów specjalnych, zawierających różnorodne środki i działania, których celem było zmniejszenie bezrobocia¹. Zatrudnienie bowiem, spełniając funkcję wzrostową i dochodową, jest także środkiem zaspokojenia społecznej potrzeby pracy, aspiracji zawodowych. Pełni więc także funkcję społeczną. Jak wynika z wielu badań, praca jest wartością niezależną od korzyści materialnych, jakie zapewnia². Im wyższy poziom wykształcenia, tym wyższe miejsce zajmuje ona w systemie wartości człowieka. Jej utrata to również koszty psychologiczne, które ponosi bezrobotny.

Recesja gospodarcza oraz próby zmian w funkcjonowaniu polskiej gospodarki zmieniły w istotny sposób sytuację w zatrudnieniu. Od początku 1990 r. mamy do czynienia z narastaniem bezrobocia. W odróżnieniu od bezrobocia w rozwiniętych krajach zachodnich, w których widoczny jest na rynku pracy ruch w obie strony, a większość bezrobotnych pobiera zasiłek nie dłużej niż 3 miesiące, u nas jest to w przeważającym stopniu proces

* Dr, adiunkt w Katedrze Polityki Ekonomicznej UŁ.

¹ M. K a b a j, *Aktywna polityka zatrudnienia i środki walki z bezrobociem (wybrane problemy)* z. 11/334, IPISS, Warszawa 1990, s. 34.

² Por. A. S o w i ń s k a, *Praca w życiu człowieka*, „Polityka Społeczna” 1991, nr 4.

jednokierunkowy. Niepokoi fakt, że często zwalnia się ludzi nie według kryterium kompetencji i przydatności, lecz stosuje swego rodzaju klucz społeczny. Zwalniani są przede wszystkim pracownicy dojeżdżający, chłopo-robotnicy, kobiety, ludzie starzy, inwalidzi. Nie przyjmuje się ludzi młodych, absolwentów różnego rodzaju szkół³. Bardzo szybko Polska znalazła się wśród krajów Europy o najwyższej stopie bezrobocia. Pod koniec 1991 r. bezrobotni stanowili 11,4% czynnych zawodowo i 16,5% pracujących poza rolnictwem indywidualnym. Zwraca uwagę duże zróżnicowanie przestrzenne sytuacji na rynku pracy. Są województwa, w których stopa bezrobocia jest ponad dwukrotnie wyższa od przeciętnej. Niepokojące jest także to, że dawno została już przekroczona granica bezrobocia nieuniknionego w gospodarce rynkowej, tzw. bezrobocia frykcyjnego. M. Kabaj szacuje, że w gospodarce polskiej nie powinno ono przekroczyć 400–600 tys. osób. Tak więc bezrobocie chroniczne, które przynosi gospodarce poważne straty ekonomiczne obejmuje już 1,6 mln bezrobotnych⁴. Ważne są jednak nie tylko straty ekonomiczne. Również skutki społeczne i moralne spowodowane bezrobociem są dotkliwe. Wiele rodzin żyje na granicy nędzy. Konieczne jest zahamowanie wzrostu bezrobocia, a następnie jego zmniejszenie. Programy przeciwdziałania bezrobociu winny dotyczyć lokalnych rynków pracy i być ściśle powiązane z sytuacją społeczno-gospodarczą i programem rozwoju danego regionu.

Z dotychczasowych działań w zakresie ograniczania bezrobocia wynika, że nie jesteśmy przygotowani pod względem koncepcyjnym ani organizacyjnym do rozwiązywania problemów, jakie niesie ze sobą to zjawisko. Środki walki z bezrobociem stosowane w krajach o gospodarce rynkowej można podzielić na dwie grupy. Pierwsza to aktywne środki rynku pracy służące zwiększeniu zatrudnienia poprzez tworzenie nowych miejsc pracy, szkolenie zawodowe bezrobotnych, rehabilitację zawodową i zatrudnienie ludzi niepełnosprawnych. Druga grupa to środki pasywne służące zmniejszaniu podaży siły roboczej. Zaliczamy do nich, m. in. zwiększanie zatrudnienia przez podział istniejących stanowisk pracy między większą liczbę zatrudnionych⁵. W praktyce sprowadza się to do wzrostu liczby osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jest to forma zatrudnienia najczęściej stosowana w przypadku kobiet. W niektórych krajach blisko połowa wszystkich czynnych zawodowo kobiet podejmuje pracę zorganizowaną w ten sposób. Duże doświadczenia w tym zakresie ma Wielka Brytania. Powinny one być wnikliwie analizowane nie tyle pod kątem możliwości ich bezpośredniego przenoszenia na nasz grunt, ile pod kątem ich wykorzystania w naszych specyficznych warunkach.

³ Por. A. Francik, *Rynek pracy, nadzieje i zagrożenia*, „Polityka Społeczna” 1990, nr 9.

⁴ Por. M. Kabaj, *Elementy programu przeciwdziałania bezrobociu*, „Polityka Społeczna” 1992, nr 1.

⁵ Por. M. Kabaj, *op. cit.*, s. 40.

W Polsce kobiety zatrudnione w dotychczasowej gospodarce uspołecznionej⁶ pracują z reguły na pełnym etacie, rozpoczynając i kończąc pracę o tej samej porze. Umiejętne stosowanie form zatrudnienia powinno stać się istotnym instrumentem ograniczania bezrobocia, w szczególności bezrobocia kobiet. Wciąż mało popularne są u nas takie formy zatrudnienia, jak ruchomy czas pracy, praca w niepełnym wymiarze godzin czy praca nakładcza, choć od lat propaguje się je jako formy, które mogą łagodzić negatywne konsekwencje łączenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Problem ten nabiera znaczenia w związku z rosnącym bezrobociem kobiet. Początkowo nie były widoczne różnice w strukturze bezrobotnych według płci. Systematycznie rosnące od dwóch lat bezrobocie dotyka jednak najbardziej kobiet niż mężczyzn. Udział ich wśród bezrobotnych jest bowiem większy niż wśród ogółu zatrudnionych. Na koniec 1990 r. kobiety stanowiły 51% bezrobotnych, a 46% ogółu zatrudnionych. Oznacza to, że są one częściej niż mężczyźni zwalniane i częściej brakuje dla nich pracy. Taka prawidłowość występuje także we wszystkich krajach Europy Zachodniej poza Anglią⁷. Jeśli dodamy, że wśród miejsc pracy zgłaszanych przez pracodawców do rejonowych biur pracy większość określana jest jako miejsca dla mężczyzn, to wyraźnie widać, że sytuacja kobiet na rynku pracy pogarsza się bardziej niż sytuacja mężczyzn. O ile jednak w dalszym ciągu zgłasza się wolne miejsca pracy według płci, co stanowi przejaw dyskryminacji kobiet na rynku pracy, o tyle w programach dotyczących przeciwdziałania bezrobociu nie ma żadnych propozycji instrumentów szczególnie wskazanych do wykorzystania na tych lokalnych rynkach pracy, gdzie bezrobocie kobiet jest szczególnie widoczne. Dalecy jesteśmy od traktowania kobiet jako szczególnej części zasobów pracy. Uważamy jednak, że instrumentem, który umiejętnie zastosowany mógłby spowodować pewne ograniczenie bezrobocia, zwłaszcza wśród kobiet, jest rozszerzenie zakresu różnych form zatrudnienia. Chodzi przede wszystkim o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

2. ZATRUDNIENIE W DOTYCHCZASOWEJ GOSPODARCE USPOŁECZNIONEJ WEDŁUG FORM ZATRUDNIENIA

Jak już wcześniej wspomniano, zatrudnieni w innych formach niż na pełnym etacie stanowili i stanowią u nas zaledwie kilka procent. Zmiany, jakie nastąpiły w strukturze zatrudnienia według form w minionym dziesięcioleciu, przedstawiono w tab. 1.

⁶ Nie dysponujemy informacjami o formach zatrudnienia w gospodarce nie uspołecznionej. Można jedynie przypuszczać, że zróżnicowanie tych form jest tutaj większe niż w gospodarce uspołecznionej.

⁷ Por. D. Graniewska, *Bezrobocie kobiet w krajach Europy Zachodniej*, z. 5, IPISS, Warszawa 1990, s. 13.

Pracujący w sektorze uspołecznionym według form zatrudnienia

Wyszczególnienie	Ogółem	Pełnozatrudnieni		Niepełnozatrudnieni			Agenci	Osoby wykonujące pracę nakładczą	
		ogółem	w tym sezonowi i zatrudnieni dorywczo	ogółem	w tym w głównym miejscu pracy				
					razem	w tym emeryci i renciści			
				w tys.					
Ogółem	1980	12 797,9	11 792,4	158,4	668,2	412,8	245,2	195,2	225,4
	1985	12 451,7	11 367,3	160,9	898,6	609,5	440,6	136,5	164,9
	1989	11 709,9	10 411,1	130,3	1 153,2	811,3	579,0	181,5	129,1
w tym kobiety	1990	9 741,0	8 843,7	.	862,7	601,9	430,4	.	.
	1980	5 689,9	5 081,4	37,5	322,8	222,8	90,3	146,9	189,3
	1985	5 621,3	5 039,0	30,9	427,3	311,0	179,6	91,0	134,4
	1989	5 501,3	4 814,9	23,8	578,8	428,0	260,6	109,5	102,6
	1990	4 525,7	4 169,5	.	449,5	331,9	201,0	.	.
					w odsetkach				
Ogółem	1980	100,0	96,6	1,3	5,5	3,4	2,0	1,5	1,7
	1985	100,0	94,9	1,3	7,5	5,1	3,7	1,1	1,3
	1989	100,0	82,8	1,2	10,3	7,2	5,2	1,5	1,1
	1990	100,0	90,7	.	8,8	6,1	4,4	.	.
Kobiety	1980	100,0	90,3	0,6	5,6	3,9	1,5	2,5	3,3
	1985	100,0	89,6	0,5	7,6	5,5	3,2	1,6	2,4
	1989	100,0	87,3	0,4	10,5	7,7	4,7	2,0	1,8
	1990	100,0	92,1	.	9,9	7,3	4,4	.	.
					udział kobiet w poszczególnych formach zatrudnienia				
Ogółem = 100%	1980	44,4	43,1	23,6	48,3	54,0	36,8	75,2	84,0
	1985	45,1	44,2	19,2	47,5	51,0	40,7	66,6	81,5
	1989	46,9	46,2	18,2	50,1	52,7	45,0	60,3	79,4
	1990	46,4	47,1	.	52,1	55,1	46,7	.	.

Źródło: Opracowano na podstawie: *Praca 1990*, GUS, Warszawa 1991, s. 26, 35; *Rocznik statystyczny 1991*, GUS, Warszawa 1991, s. 98-99; obliczenia własne.

Spśród form zatrudnienia innych niż praca na pełnym etacie największe zmiany dotyczą niepełnozatrudnionych. Zwiększyła się ich liczba, a także udział w ogóle zatrudnionych. Trzeba jednak zwrócić uwagę na dwie sprawy. Po pierwsze – znaczną część tej grupy pracowników stanowią osoby, dla których jest to praca dodatkowa, chociaż udział ich maleje. Po drugie – wyraźnie wzrósł udział emerytów i rencistów pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wiąże się to z wprowadzeniem w badanym okresie przepisów umożliwiających korzystanie z wcześniejszych emerytur. Wiele osób znalazło się w trudnej sytuacji materialnej i szukało źródeł dodatkowych dochodów. Należy zwrócić uwagę na zmiany, jakie nastąpiły w 1990 r. Liczba niepełnozatrudnionych w głównym miejscu pracy zmniejszyła się w stosunku do 1989 r. o blisko 25%, przy czym 2/3 tej grupy stanowili emeryci i renciści. Spadek ten dotyczy w większym stopniu mężczyzn, ale wystąpił także wśród kobiet. Nie dysponujemy jeszcze danymi na koniec 1991 r., ale można przypuszczać, że nasilające się bezrobocie spowodowało dalszy spadek liczby niepełnozatrudnionych. Należą oni bowiem do grupy zwalnianych w pierwszej kolejności.

Taką tendencję zmian potwierdzają informacje dotyczące województwa łódzkiego (tab. 2). Liczba niepełnozatrudnionych w głównym miejscu pracy zmniejszyła się w 1990 r. w stosunku do 1989 r. o blisko 25%, a więc w podobnym stopniu jak przeciętnie w całym kraju. W 1991 r. spadła o dalsze 18%⁸.

Informacje dotyczące zatrudnienia w województwie łódzkim na koniec 1991 r. pozwalają zasygnalizować zjawisko istotne z punktu widzenia tematu opracowania. Otóż miejsca pracy w niepełnym wymiarze godzin tworzone są dwa razy częściej w sektorze prywatnym niż w publicznym. Niepełnozatrudnieni w głównym miejscu pracy stanowili 6,2% zatrudnionych w sektorze publicznym i 12,6% w sektorze prywatnym. Być może rozwijający się sektor prywatny wchłonie część bezrobotnych, zwłaszcza kobiet, oferując im coraz częściej pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Z uwagi na interesujący nas aspekt stosowania różnych form zatrudnienia kobiet zajmiemy się dokładniej pracą w niepełnym wymiarze czasu oraz pracą nakładczą, wykorzystując niektóre doświadczenia rozwiniętych krajów rynkowych. Uważamy, że powinny być one wykorzystane jako jeden z instrumentów ograniczenia bezrobocia, zwłaszcza kobiet. W opracowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej *Założeniach programu przeciwdziałania skutkom bezrobocia* nie wzięto pod uwagę możliwości takich rozwiązań⁹.

⁸ Obliczono na podstawie: *Rocznik statystyczny województwa łódzkiego*, WUS, 1991, s. 116, tab. 2.

⁹ Por. *Założenia programu przeciwdziałania skutkom bezrobocia*, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Warszawa, kwiecień 1991 r.; Por. także: *Regionalne i strukturalne aspekty przeciwdziałania bezrobociu*, CUP, Warszawa, marzec 1991.

Pracujący w gospodarce narodowej według form zatrudnienia w województwie łódzkim w 1991 r. (stan z 31 grudnia)

Wyszczególnienie	Pracujący	Ogółem	Zatrudnieni (bez uczniów)					Właściciele, współwłaściciele i pomagający członkowie rodzin	Osoby wykonujące pracę nakładczą	Agenci	
			pełnozatrudnieni ^a	w tym sezonowi i zatrudnieni dorywczo	niepełnozatrudnieni						
					ogółem	w tym w głównym miejscu pracy					
						razem	w tym emeryci i renciści				
w tys.											
Ogółem	O	292 760	289 469	267 876	1 364	32 347	21 593	17 305	1 021	704	1 566
	M	136 834	134 911	125 445	1 020	15 043	9 466	8 092	784	213	926
	K	155 926	154 558	142 431	344	17 304	12 127	9 213	237	491	640
Sektor publiczny	O	229 381	228 479	214 291	698	22 665	14 188	10 941	4	123	775
	M	105 232	104 698	98 696	570	10 344	6 002	4 980	3	4	525
	K	124 149	123 781	115 595	128	12 321	8 186	5 961	1	119	248
Sektor prywatny	O	56 156	53 675	47 198	580	8 625	6 777	5 872	883	581	717
	M	27 972	26 743	23 526	395	4 225	3 217	2 907	676	209	344
	K	28 184	27 232	23 672	185	4 440	3 560	2 965	207	372	373
udział kobiet w poszczególnych formach zatrudnienia											
Ogółem		53,2	53,3	53,9	26,6	53,4	56,1	53,2	23,2	69,7	40,8
Sektor publiczny		54,1	54,1	53,9	18,3	54,3	57,6	54,4	25,0	96,7	32,0
Sektor prywatny		50,1	50,7	50,1	31,8	51,4	52,5	50,4	23,4	64,0	52,0

^a Łącznie z sezonowymi i zatrudnionymi dorywczo.

Źródło: Opracowano na podstawie informacji Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego; obliczenia własne.

3. ZATRUDNIENIE KOBIEC W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY

W sytuacji, gdy nie ma możliwości wzrostu liczby miejsc pracy, a podaż siły roboczej zwiększa się, wzrasta bezrobocie. Aby temu zapobiec, można podzielić istniejące miejsca pracy między większą liczbę zatrudnionych. Jeśli bowiem nie ma dla wszystkich pracy na pełnych etatach, to korzystniej będzie zapewnić im przynajmniej pracę w niepełnym wymiarze czasu. Można to zrobić w różnych formach. Jedną z nich polega na takiej organizacji stanowisk pracy, aby dwóch pracowników zajęło stanowisko, na którym dotychczas pracowała jedna osoba. Dokonuje się podziału obowiązków i wynagrodzenia. Inną formą jest skracanie normy czasu pracy (diennej, tygodniowej lub rocznej), ograniczanie liczby godzin nadliczbowych itp. Główną przeszkodą szerszego zastosowania tych form zatrudnienia jako środka walki z bezrobociem jest kwestia płac¹⁰. Pracownicy niechętnie godzą się na obniżanie poziomu płac. Znane są przykłady rekompensowania pracownikom części zarobku utraconego w związku ze skróceniem czasu pracy. We Włoszech np. pracownicy, którzy godzą się podzielić swoją pracę z innymi otrzymują z Funduszu Wyrównania Płac do 50% utraconego zarobku. W Belgii natomiast, w ramach umowy „3-5-3”, duże przedsiębiorstwa mogą obniżyć płace o 3%, w zamian za wynoszące 5% skrócenie czasu pracy i 3% dodatkowego zatrudnienia¹¹.

Analiza zatrudnienia w krajach zachodnich pozwala na sformułowanie pewnych prawidłowości. Liczba pracujących w niepełnym wymiarze czasu wyraźnie rośnie. Najczęściej są to osoby szczególnie zagrożone bezrobociem: młodociani, ludzie starsi i kobiety. Nas interesuje przede wszystkim praca kobiet (tab. 3). Stanowią one średnio dziesięciokrotnie większy odsetek wśród zatrudnionych w tym systemie niż mężczyźni. Udział ich waha się od 64,1% we Włoszech do 94,3% w Wielkiej Brytanii¹². W Holandii np. większość kobiet pracuje w skróconym czasie pracy.

Wśród niepełnozatrudnionych w Wielkiej Brytanii kobiety stanowią blisko 90%. Co więcej, miejsca pracy dla nich są coraz częściej tworzone w ten sposób. Wzrost liczby kobiet niepełnozatrudnionych wiąże się ze wzrostem aktywności zawodowej mężatek. Stanowiły one w 1988 r. 70% ogółu kobiet pracujących zawodowo. Blisko połowa z nich pracowała w niepełnym wymiarze czasu. Wśród kobiet niezamężnych było 24% niepełnozatrudnionych, a wśród mężczyzn zaledwie 4%¹³. Należy pamiętać,

¹⁰ Por. M. Kabaj, *op. cit.*, s. 47.

¹¹ *Ibidem*, s. 48.

¹² I. Bakker, *Women's Employment in Comparative Perspective*, [w:] *Feminization of the Labour Force. Paradoxes and Promises*, ed. J. Jenson, E. Hagen, C. Reddy, Cambridge, Oxford 1988, s. 91.

¹³ 1988 Labour Force Survey – Preliminary Results, „Employment Gazette”, April 1989.

Tabela 3

Udział kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu w zatrudnieniu kobiet ogółem
(zatrudnienie ogółem = 100%)

Kraj	1983	1989/1990	Kraj	1983	1989/1990
Belgia	19,7	25,0	Portugalia	.	10,0
Francja	20,0	23,8	Hiszpania	.	11,9
Niemcy	30,0	30,6	Zjednoczone Królestwo	42,4	43,8
Grecja	12,1	10,3	Dania	44,7	41,5
Irlandia	15,5	17,1	Norwegia	63,3	48,2
Włochy	9,4	10,9	Szwecja	45,9	40,5
Luksemburg	17,0	15,1	Finlandia	12,5	10,2
Holandia	50,1	61,7			

Źródło: OECD 1991, 46; cyt za: J. Natti, *Atypical Employment in Finland: Flexible and precarious*, s. 9 (maszynopis).

że ta forma zatrudnienia umożliwiła wielu kobietom łączenie pracy zawodowej z opieką nad dziećmi i zajęciami domowymi. Z badań przeprowadzonych w Wielkiej Brytanii wynika, że aż 68% kobiet wychowujących dzieci do lat 16 pracowało w niepełnym wymiarze czasu. Spośród tych, których dzieci miały 0-4 lat tylko 7% pracowało na pełnym etacie¹⁴.

Duży udział kobiet wśród niepełnozatrudnionych bywa uważany za wyraz ich dyskryminacji na rynku pracy. Bardzo często jest to jednak praca wybrana, a nie przymusowa. Świadczą o tym badania na temat przyczyn podejmowania zajęć w niepełnym wymiarze czasu pracy (tab. 4).

Aż 77,6% kobiet zamężnych, pracujących w niepełnym wymiarze godzin, wybrało ten rodzaj pracy, ponieważ nie odpowiadała im praca na pełnym etacie, a tylko 5,3% z powodu braku takiej pracy. Również wśród kobiet niezamężnych, a nawet wśród mężczyzn zdecydowanie większe były udziały tych, którzy taką pracę wybrali niż tych, którzy byli do niej zmuszeni ze względu na brak pracy na pełnym etacie. Dla wielu osób jest to bardzo wygodna forma zatrudnienia zwłaszcza, że różnorodność sposobów organizacji tego typu prac jest bardzo duża.

W niepełnym wymiarze godzin pracuje także znaczna część kobiet w innych krajach zachodnich. W niektórych z nich rośnie ich udział wśród ogółu pracujących zawodowo kobiet. We Francji blisko czwartą część aktywnych zawodowo stanowią kobiety niepełnozatrudnione. Z przeprowadzonych tam badań wynikało, że kobiety bierne zawodowo są zainteresowane właśnie pracą w niepełnym wymiarze godzin¹⁵. Także w RFN w 1989 r.

¹⁴ Por. V. Beechey, E. Whitelegg, *Women in Britain Today*, Philadelphia 1986, s. 93.

¹⁵ *Francuzki i kryzys*, „Problemy Społeczne Świata Kapitalistycznego” 1982, nr 185; cyt. za: B. Kołaczek, *Formy i charakter zatrudnienia kobiet w Polsce i w innych krajach*, z. 6/124, IPiSS, Warszawa 1990, s. 80.

Tabela 4

Przyczyny podejmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu w Wielkiej Brytanii

Wyszczególnienie	Mężczyźni				Kobiety							
	1985	1986	1987	1988 ^b	zamężne				niezamężne ^a			
					1985	1986	1987	1988 ^b	1985	1986	1987	1988 ^b
Ogółem pracujący w niepełnym wymiarze czasu w tys.	567	570	645	712	3623	3687	3789	3864	753	780	796	830
Pracujący według przyczyn w % ^c												
Nauka	29,1	28,9	28,2	33,2	27,6	29,8	29,6	31,6
Choroba lub kalectwo	3,4	3,1	3,3	3,7	0,7	0,8	0,7	0,8	1,4	1,6	1,7	1,7
Brak pracy na pełnym etacie	19,2	20,4	21,0	15,5	6,5	6,4	5,7	5,3	16,6	16,7	13,9	12,1
Nie chce pracować na pełnym etacie	30,9	29,5	27,8	29,2	77,5	76,8	77,2	77,6	37,0	36,0	37,1	38,3
Inne	17,4	18,2	18,8	18,4	15,1	15,9	16,3	16,1	17,4	16,0	17,7	16,3

^a Panny, wdowy, rozwiedzione, w separacji.

^b Wstępny szacunek.

^c W stosunku do ogółu pracujących w niepełnym wymiarze czasu.

Źródło: 1988 Labour Force Survey – Preliminary Results, „Employment Gazette”, April 1989.

ponad 30% kobiet pracowało w tym systemie. W Danii, Szwecji i Norwegii, gdzie poziom aktywności zawodowej należy do najwyższych, duża część kobiet również pracuje na „pół etatu”¹⁶. Coraz częściej tego rodzaju praca jest również udziałem Japonki. Udział tej grupy wśród ogółu pracujących kobiet wzrósł z 9,6% w 1965 r. do 22,1% w 1984 r.¹⁷

W Polsce od wielu lat próbowano popularyzować tę formę zatrudnienia wśród kobiet zakładając, że ułatwi im to wywiązywanie się z podwójnych obowiązków. Prowadzono szereg badań, chcąc wysondować opinie kobiet na temat ich gotowości podjęcia pracy w tym systemie. Okazało się, że ich zainteresowanie taką pracą, głównie ze względów płacowych, nie było zbyt duże.

Można przypuszczać, że obecnie zainteresowanie taką pracą byłoby większe. Mając do wyboru zwolnienie lub pracę w ograniczonym wymiarze czasu, kobiety wybierały to drugie. Tym bardziej, że bardzo wzrosły ceny tzw. usług dla rodziny. Likwiduje się żłobki i przedszkola, ponieważ opłaty są tak wysokie, że maleje popyt na tego rodzaju usługi. Praca w niepełnym wymiarze godzin ułatwiłaby zorganizowanie opieki nad dziećmi, a jednocześnie wykorzystanie kwalifikacji zawodowych. Wydaje się, że stworzenie warunków sprzyjających podejmowaniu pracy w niepełnym wymiarze czasu, zwłaszcza dla młodzieży, kobiet i ludzi starszych może znacznie złagodzić problem bezrobocia; jest także korzystne ze względów zawodowych i społecznych. Powinien to być instrument aktywnego oddziaływania na rynek pracy. Należy tworzyć warunki zachęcające pracodawców do organizowania tego typu miejsc pracy. Dotyczy to zwłaszcza małych przedsiębiorstw powstających w ostatnich okresie. Byłoby to znacznie bardziej pożyteczne wykorzystanie przynajmniej części pieniędzy przeznaczanych na zasiłki dla bezrobotnych. U nas z reguły dostrzegano jedynie trudności związane z organizowaniem miejsc pracy dla dwóch lub trzech osób, zamiast dla jednej. Tymczasem w Wielkiej Brytanii zwraca uwagę wzrost zainteresowania pracodawców tą formą zatrudnienia. Motywują to m. in. wysoką efektywnością tej grupy pracowników¹⁸. Jest to szczególnie korzystna forma pracy dla kobiet powracających do aktywnego życia zawodowego po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. Skrócony czas pracy stwarza także możliwości zarobkowania ludziom niepełnosprawnym i tym, którzy opiekują się osobami chorymi lub starszymi. Pamiętając o niewielkiej popularności tej formy zatrudnienia u nas, należy podjąć działania skłaniające potencjalnych kandydatów do tych

¹⁶ Z. Dach, *Wykształcenie, zatrudnienie i płace w Szwecji*, „Polityka Społeczna” 1989, nr 7.

¹⁷ *Zatrudnienie kobiet w Japonii*, CINTE, „Sygnały” 1986, nr 22-1, s. 3-5; cyt. za: B. Kołaczek, *op. cit.*, s. 81.

¹⁸ Por. J. Sidaway, A. Warcing, *Part-Timers with Potential*, „Employment Gazette”, January 1992.

prac do większej aktywności w poszukiwaniu pracy, która może mieć wiele zalet, choćby ze względu na różnorodność organizacyjną, umożliwiającą łączenie obowiązków domowych z zarobkowaniem. W Finlandii np. praca tylko w soboty i niedziele cieszy się dużym zainteresowaniem osób młodych. Ważną rolę mogą tu odegrać tzw. kluby pracy, o organizowaniu których zaczyna się już coraz częściej mówić, a które bardzo pomagają bezrobotnym w krajach zachodnich¹⁹.

4. ZATRUDNIENIE KOBIEC W SYSTEMIE PRACY NAKŁADCZEJ

Praca nakładcza jest szczególną formą zatrudnienia umożliwiającą podejmowanie pracy zarobkowej w domu. Jest to ważne zwłaszcza dla osób, które z różnych względów, np. ze względu na stan zdrowia nie mogą pracować poza domem. Dotyczy to także osób, które opiekują się chorymi, matek sprawujących opiekę nad małymi dziećmi, jedynych żywicieli rodziny. W Polsce stosunkowo mało osób pracuje w systemie nakładczym, przy czym liczba ich wyraźnie maleje (por. tab. 1). Charakterystyczne jest, że pracę nakładczą podejmują głównie kobiety. Stanowią one 80% wśród chałupników. Trzeba jednak odnotować aczkolwiek niewielki, ale systematyczny spadek udziału kobiet w latach osiemdziesiątych. Wiąże się to z rosnącą w tym okresie liczbą emerytów i rencistów. Część z nich, także mężczyzn, podjęła pracę chałupniczą zmieniając w niewielkim stopniu strukturę zatrudnionych w tym systemie według płci. Również w innych krajach zatrudnienie chałupnicze jest mocno sferminizowane. W Wielkiej Brytanii np. w czterech miastach, w których badano ten problem w 1981 r. pracował w systemie chałupniczym tylko jeden mężczyzna²⁰. Najczęściej pracują tam chałupniczo kobiety z rodzin muzułmańskich, w których mężczyźni niechętnie godzą się na pracę kobiet poza domem.

W województwie łódzkim, podobnie jak w całym kraju, obserwujemy spadek liczby chałupników w latach 1980–1990²¹. Zdając sobie sprawę z negatywnych cech pracy nakładczej uważamy, że w obecnej sytuacji również ta forma zatrudnienia kobiet winna być brana pod uwagę jako środek ograniczania bezrobocia kobiet, zwłaszcza matek dzieci do lat 7.

¹⁹ Por. G. Koptas, *Organizacja pomocy bezrobotnym w Wielkiej Brytanii*, „Służba Pracownicza” 1991, nr 5 oraz E. Czarnul, A. Domagała, *Działania na rzecz bezrobotnych we Francji*, „Służba Pracownicza” 1991, nr 11.

²⁰ V. Beechey, *Women's Employment in Contemporary Britain*, [w:] V. Beechey, E. Whitelegg, *op. cit.*, s. 95.

²¹ Por. *Rocznik statystyczny województwa łódzkiego...*, s. 119.

5. INNE FORMY ZATRUDNIENIA

Liczba osób zatrudnionych sezonowo i dorywczo jest w Polsce mała (por. tab. 1) i w badanym okresie maleje. Maleje również udział kobiet w tej grupie z 23,6% w 1980 r. do 18,2% w 1989 r. W krajach zachodnich stosuje się szereg innych form zatrudnienia, takich jak:

- 1) skrócony czas pracy w wieku przedemerytalnym;
- 2) rozliczanie rocznego czasu pracy w ramach zatrudnienia sezonowego;
- 3) czas pracy zorientowany na zmienną ilość pracy, dzielonej przez pracodawcę w skali miesiąca i w krótszych okresach;
- 4) długoterminowy urlop, np. kształcenie zawodowe;
- 5) praca według indywidualnego podziału czasu pracy;
- 6) praca w mieszkaniu możliwa dzięki nowym technikom komunikacji²².

Wszystkie nowe formy zatrudnienia mają służyć łagodzeniu bezrobocia. W praktyce możliwe są kombinacje różnych nietypowych form zatrudnienia. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, o którym już pisaliśmy, stanowi niezbędny komponent wdrażania niektórych modeli elastycznego czasu pracy. W przypadkach wydłużania funkcjonowania zakładu na dni zwykle wolne od pracy czy też lepszej organizacji pracy w godzinach szczytu (np. w handlu) można zatrudnić dodatkowych pracowników. Spowoduje to wzrost efektywności działalności przedsiębiorstwa, natomiast z punktu widzenia rynku pracy powstaną możliwości nowych miejsc zatrudnienia. Ma to istotne znaczenie w warunkach bezrobocia i uwzględniane jest w polityce zatrudnienia w krajach zachodnich²³.

W związku z narastającym bezrobociem kobiet uważamy, że w programach, jakie opracowywane są w celu ograniczania tego zjawiska, winny być uwzględniane zróżnicowane formy zatrudnienia. Dotyczy to zwłaszcza tych rynków pracy, gdzie kobiety dominują wśród bezrobotnych. Być może w związku z prywatyzacją naszej gospodarki większa będzie różnorodność form zatrudnienia, a przede wszystkim rozszerzony zostanie zakres prac w niepełnym wymiarze czasu. Należy zastanowić się nad możliwością wykorzystania niektórych doświadczeń krajów zachodnich.

²² B. Kołaczek, *op. cit.*, s. 87.

²³ Por. H. Strzezińska, *Elastyczne zatrudnienie i elastyczny czas pracy jako instrument zarządzania przedsiębiorstwem w okresie reformowania gospodarki w Polsce*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 1991, nr 1; por. także A. Wareing, *Working Arrangements and Patterns of Working Hours in Britain*, „Employment Gazette”, March 1992.

Jadwiga Florczak-Bywalec

EMPLOYMENT FORMS AS AN INSTRUMENT
OF REDUCING UNEMPLOYMENT AMONG WOMEN

The analysis performed in the article shows that in order to reduce unemployment among women there should be taken into account differentiated forms of employment, and especially part-time jobs. This concerns, first of all, these labour markets where women tend to predominate among the unemployed. Some experience gained by the Western countries might be tapped here. In many of them the number of those employed on part-time jobs is rising quite significantly. In most cases these are persons most exposed to unemployment, i.e. young persons, elderly people, and women. However, women constitute a vast majority of them. For instance, in Great Britain women account for almost 90% of such persons. They choose this form of employment, because it allows them also to look after their children. Employers should be encouraged to create such jobs, and especially small firms expanding recently.

Among others forms of employment allowing to curb unemployment there are listed such as outwork, in-house employment facilitated by new techniques of communications, or a flexible working time. In practice, combinations of different untypical forms of employment are possible. All of them may contribute to mitigating unemployment and they should be taken into account in various programmes aimed at curbing this phenomenon.