

**KIERUNKI DZIAŁAŃ
W POLSCE NA RZECZ
RÓWNOWAGI
PRACA-ŻYCIE-RODZINA**

pod redakcją naukową
Cecylii Sadowskiej-Snarskiej

WYDAWNICTWO WYŻSZEJ SZKOŁY EKONOMICZNEJ
W BIAŁYMSTOKU
Białystok 2008

RECENZJA

PROF. DR HAB. ANDRZEJ F. BOCIAN

Copyright © by Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku,
Białystok 2008

ISBN 978-83-87981-84-6

Publikacja została przygotowana w ramach realizacji projektu badawczo-wdrożeniowego „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Niniejsza publikacja może nie odzwierciedlać poglądów Unii Europejskiej lub rządu polskiego.

WYDAWNICTWO

Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku
15-732 Białystok, ul. Choroszczańska 31
www.wse.edu.pl, e-mail: wydawnictwo@wse.edu.pl

DRUK

Galkom PPHU
15-131 Białystok, ul. Stefana Batorego 4a, tel. 085 653 94 81

SPIS TREŚCI

SŁOWO WSTĘPNE..... 7

WPROWADZENIE..... 11

CZĘŚĆ I

**W KIERUNKU DZIAŁAŃ NA RZECZ RÓWNOWAGI PRACA-ŻYCIE –
PERSPEKTYWA MAKROEKONOMICZNA..... 13**

BOŻENA BALCERZAK-PARADOWSKA

Rozwiązania w zakresie ułatwienia godzenia życia zawodowego z rodzinnym
jako element polityki rodzinnej 15

ANDRZEJ OCHOCKI

Wydatki publiczne na zdrowie, edukację i świadczenia rodzinne. Polska
i wybrane kraje Unii Europejskiej. 31

DOROTA GŁOGOSZ

Działania na rzecz równowagi praca-życie-rodzina w Polsce 37

HUBERT OSTAPOWICZ

Jak skutecznie aplikować o środki z Europejskiego Funduszu Społecznego? 51

CZĘŚĆ II

**W KIERUNKU ROZWIĄZAŃ SPRZYJAJĄCYCH RÓWNOWADZE
PRACA-ŻYCIE W ORGANIZACJACH..... 59**

BOGUSŁAWA BUDROWSKA

Stosowanie rozwiązań z zakresu praca-rodzina jako istotny element
polityki promowania równości kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach 61

ELWIRA GROSS-GOŁACKA

Zarządzanie różnorodnością a polityka na rzecz godzenia życia zawodowego
z rodzinnym 86

IWONA WIECZOREK

Działania na rzecz równowagi praca-życie w firmach regionu łódzkiego 95

ANNA ROGOZIŃSKA-PAWEŁCZYK, IZABELA KOŁODZIEJCZYK-OLCZAK

Niezadowolenie i stres w środowisku pracy źródłem zachwiania równowagi
między życiem prywatnym a zawodowym 106

CZEŚĆ III

W KIERUNKU UPOWSZECHNIENIA ELASTYCZNYCH FORM PRACY..... 119

MARTA JUCHNOWICZ

Możliwości elastycznego zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy i ich skutki 121

LUCYNA MACHOL-ZAJDA

Elastyczne formy pracy – poszukiwanie złotego środka dla równoważenia pracy i życia osobistego 128

CECYLIA SADOWSKA-SNARSKA

Zainteresowanie pracodawców stosowaniem elastycznych form pracy ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym..... 141

CZEŚĆ IV

W KIERUNKU DZIAŁAŃ NA RZECZ RELACJI PARTNERSKICH

W RODZINIE 157

KRZYSZTOF ARCIMOWICZ

Kierunki działań na rzecz partnerskich relacji w rodzinie a socjalizacja płciowa w Polsce..... 159

ANNA KWIATKOWSKA, AGNIESZKA NOWAKOWSKA

Co wolno kobiecie, co wolno mężczyźnie – podwójne standardy w ocenie podejmowania ról zawodowych i rodzinnych z perspektywy mężczyzn 176

PIOTR MICHON

Uprawnienia ojców do korzystania z urlopów rodzinnych i ich wpływ na podział pracy w rodzinie 199

IWONA CHMURA-RUTKOWSKA, JOANNA OSTROUCH

Zakres i formy zaangażowania ojców (w wieku 35-40 lat) w codzienne relacje z dziećmi 209

CZEŚĆ V

W KIERUNKU WSPARCIA W OPIECE NAD OSOBAMI ZALEŻNYMI..... 229

ELŻBIETA JASZCZYSZYN

Kierunki przemian w polskim systemie instytucjonalnej opieki nad dzieckiem w wieku przedszkolnym..... 231

ANDRZEJ RĄCZASZEK

Opieka przedszkolna a aktywność zawodowa kobiet..... 239

AGNIESZKA SOŁBUT

Dylematy matek – urlop wychowawczy czy powrót do pracy? Formy opieki nad małym dzieckiem. 247

BARBARA WIĘCKOWSKA

Ubezpieczenie pielęgnacyjne jako narzędzie wspomagające nieformalnych opiekunów osób niepełnych 255

CZĘŚĆ VI**W KIERUNKU ZWIĘKSZENIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ**

– INSTRUMENTY 265

MICHAŁ SKARZYŃSKI

Poradnictwo interdyscyplinarne na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego pracowników opiekujących się osobami zależnymi..... 267

MAŁGORZATA MOZERYŚ

Aktywizacja zawodowa opiekunów osób zależnych..... 278

IZABELA KOŁODZIEJCZYK-OLCZAK, ANNA ROGOZIŃSKA-PAWEŁCZYK

Jobcoaching jako metoda aktywizacji zawodowej 284

GRZEGORZ SŁOŃ

Znaczenie wsparcia psychologicznego w procesie kształcenia zawodowego kobiet 295

BOŻENA PRZYBOROWSKA

Innowacyjne kwalifikacje szansą skutecznej aktywizacji zawodowej..... 298

INFORMACJA O AUTORACH 303

SŁOWO WSTĘPNE

Niniejsza publikacja powstała jako element podejmowanych działań w projekcie „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” realizowanym w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (Działanie 2.) przez Wyższą Szkołę Ekonomiczną w partnerstwie z: Białostocką Fundacją Kształcenia Kadr, Izbą Przemysłowo-Handlową w Białymstoku oraz Zakładem Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku.

Projekt „*Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina*” wpisuje się w Temat G IW EQUAL – Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz działań towarzyszących. Temat G jest realizowany w ramach priorytetu 1. – zwalczanie dyskryminacji i nierówności na rynku pracy.

Projekt kierowany jest do pracujących rodziców posiadających dzieci w wieku do 7 lat oraz kobiet ciężarnych i zmierza do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy poprzez stworzenie warunków umożliwiających godzenie życia rodzinnego z zawodowym.

Ze względu na potrzebę uwzględnienia kompleksowego podejścia obejmuje także udział: pracodawców, placówek opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola), instytucji szkoleniowych, naukowych, mediów, związków zawodowych oraz samorządu terytorialnego, jako instytucji, których odpowiednio stymulowane działania w największym stopniu mogą sprzyjać godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.

Tradycyjne postrzeganie ról kobiety i mężczyzny w rodzinie powoduje, że ciężar obowiązków domowych spoczywa przede wszystkim na kobietach, co w efekcie kształtuje ich niekorzystną pozycję na rynku pracy w stosunku do mężczyzn, o czym świadczą niskie wskaźniki zatrudnienia kobiet, wyższe wskaźniki bezrobocia oraz bierności zawodowej.

Obowiązki rodzinne stają się balastem w życiu zawodowym kobiet, zaś intensywny rozwój kariery zawodowej wyraźnie koliduje z życiem prywatnym i obowiązkami wynikającymi z posiadania rodziny. Kobieta jest mniej cenionym pracownikiem, bowiem pracodawca nie może liczyć na ciągłość jej pracy i wysokie zaangażowanie w firmie, co powoduje, że kobiety otrzymują niższe wynagrodzenia, zajmują niższe stanowiska. W obecnej sytuacji zbyt mała waga przywiązywana jest do pomagania kobietom w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym, co wynika przede wszystkim z uznania takich działań za nierokujące powodzenia.

Tradycyjne postrzeganie ról społecznych i rodzinnych mężczyzn i kobiet skutkuje występowaniem trzech subiektywnych (niewynikających z norm prawnych ani ograniczeń organizacyjnych) czynników utrudniających godzenie życia zawodowego i rodzinnego:

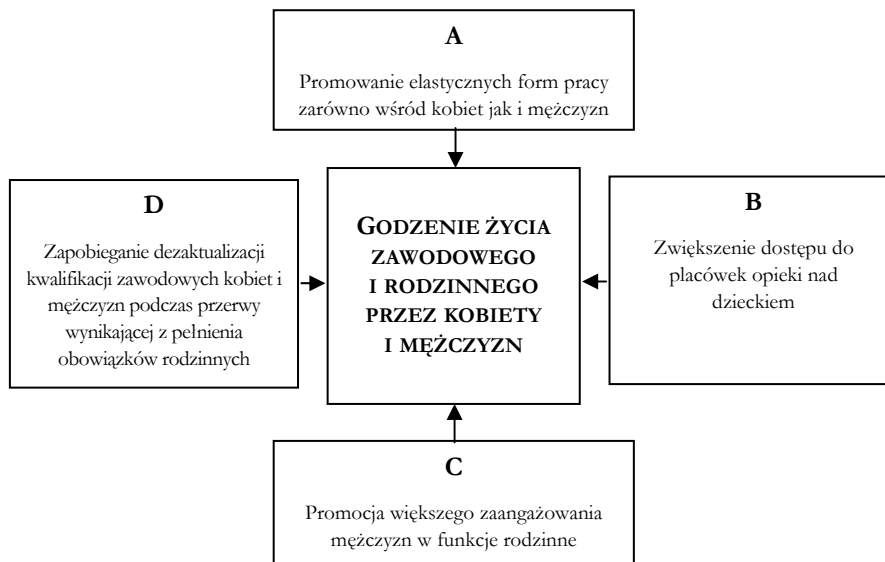
- niskiej aktywności mężczyzn w pełnieniu obowiązków rodzinnych,
- niskiego poziomu wykorzystania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy,
- niedostosowanego do potrzeb pracujących rodziców systemu opieki nad dziećmi i osobami zależnymi.

Działanie tych czynników prowadzi do dwojakiego rodzaju sytuacji społecznej kobiet: prób godzenia pracy z życiem rodzinnym bądź długotrwałego wyłączenia z życia zawodowego i poświęcenia się obowiązkom rodzinnym.

W obu przypadkach sytuacje te w aktualnych uwarunkowaniach rodzą czynniki utrudniające godzenie życia zawodowego i rodzinnego o charakterze obiektywnym, w tym sensie, że wywodzą się z rzeczywistych kosztów/strat ponoszonych przez kobiety, pracodawców, rodziny.

Próby godzenia przez kobietę obowiązków zawodowych i rodzinnych wiążą się z kosztami dla rodziny i samej kobiety oraz niską efektywnością w pracy. Natomiast długotrwałe wyłączenie powoduje dezaktualizację kwalifikacji oraz trudności firmy związane z zapewnieniem zastępstwa za pracownika nieobecnego w pracy. Oddziaływanie tych obiektywnych skutków utrwala stereotypy społeczno-kulturowe, będące podłożem kształtowania się wspomnianych wyżej subiektywnych czynników utrudniających godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Tworzy się zatem pewien układ samowzmacniający, co powoduje wręcz nasilanie się zjawiska dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

Aby rozerwać ten zamknięty układ przyczynowo-skutkowy, nie można pozostać przy oddziaływaniu na jeden element, gdyż pozostałe czynniki będą doprowadzały do powielania się negatywnych praktyk. Niezbędne jest stworzenie kompleksowego modelu działań, który będzie jednocześnie oddziaływał na wszystkie kluczowe czynniki sprawcze, czyli na przyczyny, a nie na skutki. Oznacza to potrzebę stworzenia kompleksowego podejścia, którego celem nadrzędnym będzie przelamywanie tradycyjnego podejścia do społecznych i rodzinnych ról kobiety i mężczyzny poprzez oddziaływanie na subiektywne czynniki utrudniające godzenie życia zawodowego i rodzinnego oraz pomoc w przelamywaniu bariery obiektywnej (bariery kwalifikacji) dla kobiet, które już podlegają wyłączeniu z pracy.



SCHEMAT 1. GŁÓWNE OBSZARY DZIAŁAŃ NA RZECZ GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO

W związku z tym projekt „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” zmierza do stworzenia całościowego podejścia, w ramach którego uwzględnione będą jednocześnie od-

działywania na wszystkie kluczowe czynniki sprawcze utrudniające godzenie życia zawodowego i rodzinnego, czyli na przyczyny, a nie na skutki.

Dlatego też strategicznym celem projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” jest wypracowanie oraz przetestowanie kompleksowego modelu sprzyjającego godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. W ramach tego modelu przewidziane działania są realizowane w czterech wzajemnie powiązanych obszarach (schemat 1):

1. Promowanie elastycznych formy zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy.
2. Zwiększenie dostępu do placówek opieki nad dzieckiem (żłobków, przedszkoli).
3. Promocja większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne.
4. Zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych rodziców (matki, ojca) podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych.

W ramach realizacji celu pierwszego, jakim jest zwiększenie zakresu stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy jako instrumentu ułatwiającego godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi poprzez ich promowanie, są podejmowane następujące działania:

- przeprowadzenie badania ankietowego dotyczącego znajomości i możliwości zastosowania elastycznych form pracy wśród pracobiorców, a zwłaszcza rodziców dzieci w wieku do lat 7 oraz oczekiwań i potrzeb pracodawców w tym zakresie;
- organizacja szkoleń, seminariów nt. elastycznych form pracy zarówno skierowanych do pracodawców, jak i pracobiorców, przedstawicieli związków zawodowych i inspektorów pracy oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy;
- przygotowanie i upowszechnienie publikacji m.in. z badań wcześniej przeprowadzonych, poradników, broszur, ulotek promujących elastyczne formy pracy;
- utworzenie punktu konsultacyjno-informacyjnego ds. elastycznych form pracy, z usług którego mogą korzystać zarówno pracodawcy, jak i pracobiorcy (pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe i prawne);
- przeprowadzenie audytów systemów pracy, mających na celu identyfikację stanowisk do uelastycznienia w firmach;
- wybór grupy kobiet i mężczyzn będących w trakcie urlopów macierzyńskich i wychowawczych bądź posiadających dzieci w wieku do lat 7 oraz pracodawców i przetestowanie na tej grupie TELEPRACY – jako jednej z elastycznych form zatrudnienia;
- testowanie pozostałych elastycznych form zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwach;
- organizacja konkursu na firmę najbardziej przyjazną rodzinie.

Cel drugi, jakim jest zwiększenie dostępu do placówek opieki nad dzieckiem (żłobki, przedszkola), realizowany jest poprzez:

- badania rodziców, których dzieci uczęszczają do żłobków i przedszkoli, dotyczące ich doświadczeń i oczekiwań wobec organizacji opieki nad dziećmi, które najbardziej sprzyjają godzeniu życia zawodowego i rodzinnego;
- testowanie wprowadzonej zróżnicowanej oferty przez żłobki i przedszkola polegającej na: przedłużonych godzinach otwarcia (do 20.00-21.00), możliwości pozostawienia w placówce dziecka w sobotę;
- zwiększenie kadry przedszkoli poprzez organizację staży dla absolwentów wydziałów pedagogicznych oraz zaangażowanie wolontariuszy;
- promocję elastycznych żłobków i przedszkoli;

- organizację konkursu na najbardziej przyjazną zindywidualizowanym potrzebom rodziców placówkę opieki nad dziećmi.

W celu realizacji celu trzeciego, który zorientowany jest na ułatwienie kobietom realizacji kariery zawodowej poprzez promocję większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne, podejmowane działania są związane z:

- przeprowadzeniem badań ankietowych wśród różnych grup wiekowych mężczyzn, co pozwoli na zdiagnozowanie ich stanu świadomości o partnerskim modelu nowoczesnej rodziny oraz ich gotowości do partnerskiego dzielenia się obowiązkami rodzinnymi;
- zorganizowaniem i przeprowadzeniem kampanii społecznej skierowanej do mężczyzn, promującej większe zaangażowanie w życie rodzinne.

Z kolei cel czwarty, zorientowany na zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych rodziców podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych, jest realizowany poprzez:

- wypracowanie mechanizmów utrzymania aktywności zawodowej w przerwie w wykonywaniu zawodu poprzez organizację szkoleń;
- zainteresowanie pracodawców i pokazanie im korzyści płynących z aktywności pracowników podczas przerwy w wykonywaniu zawodu spowodowanej urlopami rodzicielskimi;
- organizację opieki nad dziećmi w czasie trwania szkoleń;
- poradnictwo zawodowe dla kobiet i mężczyzn – planowanie indywidualnych ścieżek kariery uwzględniających łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

W okresie 2007 – 2008 (do marca) w ramach projektu zostaną podjęte działania związane z upowszechnieniem tych wszystkich wypracowanych rezultatów, które okażą się, po przetestowaniu, najbardziej skuteczne w kwestii godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

Dr Cecylia Sadowska-Snarska

Kierownik Projektu

„Elastyczny Pracownik-Partnerska Rodzina”

WPROWADZENIE

Pod koniec ubiegłego stulecia w krajach europejskich szczególnego znaczenia nabrało zwiększanie działań na rzecz harmonizowania życia zawodowego z życiem rodzinnym poprzez wykorzystanie różnorodnych instrumentów zarówno na poziomie krajowym, jak i podjęto próbę zaangażowania samych pracodawców.

W Polsce w szczególności od początku lat 90. XX wieku mamy do czynienia również z rosnącymi trudnościami w pogodzeniu życia zawodowego z rodzinnym, zwłaszcza przez kobiety, które muszą łączyć pracę zawodową z posiadaniem rodziny, a zarazem potrzebą wprowadzenia instrumentów, które przyczynią się do złagodzenia tych problemów na linii praca-zawodowa-rodzina.

Dla upowszechniania rozwiązań praca-rodzina, a szczególnie dla przekazywania wiedzy o problemie i możliwościach rozwiązywania go, kluczowe znaczenie mają inicjatywy UE, a w szczególności IW EQUAL. Zrealizowane dotychczas w Polsce projekty, w szczególności w temacie G – *Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz działań towarzyszących*, były częstym źródłem inspiracji działań zarówno na szczeblu krajowej polityki społecznej, w tym rodzinnej, polityki rynku pracy, jak i wśród pracodawców, niezbędnych dla ograniczania narastającej nierównowagi praca-rodzina.

Niniejsza praca zbiorowa, przygotowana w ramach realizacji projektu IW EQUAL „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” jest rezultatem dyskusowanych w środowisku naukowców i praktyków kierunków działań niezbędnych do podjęcia w Polsce z zakresu godzenia życia zawodowego z rodzinnym, a szerzej odnoszących się do programów równowagi praca-życie (*Work-Life Balance*). Publikacja ma charakter interdyscyplinarny, ponieważ pojawiają się w niej wątki z zakresu ekonomii, polityki społecznej, polityki ekonomicznej, rynku pracy, ale także z zakresu psychologii, socjologii, czy też pedagogiki.

Publikacja została podzielona na sześć części.

W *Części pierwszej* zwracamy uwagę na konieczne i możliwe działania, które należy podjąć na rzecz równowagi praca-życie-rodzina w Polsce z perspektywy makroekonomicznej. Takie możliwości stwarza zasilenie tego typu działań środkami Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach PO „Kapitał Ludzki”.

W związku z tym, że stosowanie instrumentów ułatwiających godzenie życia zawodowego z osobistym, w tym rodzinnym, leży w gestii pracodawców, dlatego też w *Części drugiej* publikacji przedstawiamy rozwiązania możliwe, a wręcz konieczne do zastosowania na poziomie mikroekonomicznym.

W *Trzeciej części* zwracamy uwagę na elastyczne formy zatrudnienia, organizacji czasu i miejsc pracy, które są postrzegane z jednej strony jako istotne rozwiązania, które ułatwiają łączenie pracy zawodowej z życiem pozazawodowym, z drugiej – mogą być sposobem na poprawę konkurencyjności firm.

Z kolei w *Czwartej części* niniejszej pracy przedstawiamy konieczne kierunki działań na rzecz relacji partnerskich w rodzinie, zwłaszcza chodzi o większe zaangażowanie w życie rodzinne.

Z punktu widzenia poszukiwania rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym niezwykle istotną rolę odgrywa wsparcie pracowników w opiece nad osobami zależnymi, w tym nad dziećmi, starszymi rodzicami. Temu problemowi poświęcono *Część piątą* publikacji.

W *Części szóstej* zaprezentowano instrumenty wypracowane w projektach IW EQUAL, w tym m.in. we wspomnianym temacie G, których wykorzystanie może istotnie przyczynić się do zwiększenia aktywności zawodowej w Polsce, zwłaszcza kobiet.

Należy mieć nadzieję, iż poczynione rozważania z jednej strony zainspirują do dalszego pogłębiania badań z zakresu równowagi praca-życie-rodzina w Polsce, z drugiej do praktycznych działań na rzecz ułatwiania godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

Cecylia Sadowska-Snarska

CZĘŚĆ I

**W KIERUNKU DZIAŁAŃ NA RZECZ
RÓWNOWAGI PRACA-ŻYCIE
– PERSPEKTYWA
MAKROEKONOMICZNA**

ROZWIĄZANIA W ZAKRESIE UŁATWIENIA GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM JAKO ELEMENT POLITYKI RODZINNEJ

1. WSPÓŁCZESNE WYZWANIA DLA POLITYKI RODZINNEJ

Celem polityki rodzinnej jest tworzenie warunków sprzyjających powstawaniu rodzin, ich rozwojowi, zarówno ilościowemu jak i jakościowemu oraz wypełnianiu przez rodzinę – traktowaną w tym kontekście jako instytucja społeczna – jej funkcji: prokreacyjnej, ekonomicznej, opiekuńczej, wychowawczej, socjalizacyjnej, emocjonalnej¹.

Na rodzinę oddziałują czynniki ogólnospołeczne i makroekonomiczne, sytuacja ekonomiczna w skali ogólnokrajowej, a obecnie także w skali europejskiej i globalnej, polityka państwowa, klimat ideologiczny i będące ich wynikiem ustawodawstwo, struktura społeczno-demograficzna i społeczno-ekonomiczna, tradycje kulturowe. Polityka rodzinna może być jednym z ważnych czynników oddziałujących na model rodziny, ale jest to „sprzężenie zwrotne”. Aby polityka rodzinna była skuteczna, zmiany zachodzące w rodzinach powinny być uwzględniane w polityce rodzinnej.

Przedmiotem tej części artykułu będzie próba odpowiedzi na pytanie o współczesne wyzwania dla polityki rodzinnej, wynikające z przemian o charakterze ekonomicznym, społeczno-demograficznym i kulturowym, oddziałujących na rzeczywisty i pożądaný model rodziny.

Wśród czynników o charakterze ekonomicznym na pierwszym miejscu należy wymienić *zmiany w sferze pracy*. Znaczenie pracy dla życia rodzinnego było przedmiotem licznych opracowań wskazujących na wzajemne związki dwóch sfer życia: pracy i rodziny. Praca jest podstawą egzystencji rodzin. Uczestnictwo w procesach pracy rodziców oddziałuje na realizację funkcji wychowawczej i socjalizacyjnej, a zwłaszcza na wychowanie młodego pokolenia „do” pracy (rozumiane jako kształtowanie pozytywnych postaw wobec pracy). Aktywność zawodowa wpływa na sposób sprawowania opieki nad dziećmi i innymi osobami jej wymagającymi. Praca jest źródłem satysfakcji, ale i stresu – przez co oddziałuje na realizację funkcji emocjonalnej. Posiadanie lub brak pracy warunkuje kształtowanie się postaw matrymonialnych i prokreacyjnych.

Czynnikiem, który rewolucyjnie zmienił model rodziny jest aktywność zawodowa kobiet. Przemiany ról kobiet w społeczeństwach epoki postmodernistycznej mają utrwalony charakter. Na indywidualne decyzje kobiet o podjęciu pracy wpływa bowiem szereg prze-

¹ Przedstawiony katalog nie wyczerpuje wszystkich funkcji przypisywanych rodzinie. Ponadto funkcje są różnie klasyfikowane i określane przez poszczególnych autorów zajmujących się tą problematyką.

słanek wynikających z szerszych procesów społeczno-ekonomicznych i kulturalno-świadomościowych.

W tradycyjnym ujęciu, praca kobiety stanowiła źródło dochodów pozwalających zaspokoić podstawowe potrzeby rodziny, gdy zarobki męża okazywały się niewystarczające dla utrzymania rodziny lub była dodatkowym źródłem dochodów i pozwalała podnieść materialny standard życia rodziny. Obecnie coraz częściej traktowana jest jako równorzędne źródło dochodów z tym, które wynika z aktywności zawodowej mężczyzny. Może też stanowić główne źródło, gdy zarobki kobiety są wyższe od uzyskiwanych przez mężczyznę lub gdy pozostaje ona bez pracy przejściowo (bezrobocie) lub trwale (bierność zawodowa).

Praca chroni – na ogół – przed ubóstwem i jest głównym czynnikiem sprzyjającym wychodzeniu ze sfery niedostatku.

Nie można również zapominać, że praca zawodowa stanowi źródło dochodów przyszłych; od jej podjęcia, czasu trwania i osiągniętych zarobków zależą świadczenia emerytalne.

Coraz większego znaczenia dla decyzji prozarobkowych nabierają przesłanki pozamaterialne, wynikające z procesów modernizacji i przemiany roli kobiety w społeczeństwie i w rodzinie. Następuje wzrost znaczenia pracy w hierarchii wartości kobiet. Wśród młodych kobiet praca zaczyna konkurować z wartością rodziny, zwłaszcza co do czasu realizacji planów w tym zakresie. Sekwencja zdarzeń: nauka → uzyskanie pracy → osiągnięcie dobrej pozycji zawodowej → założenie rodziny – ma coraz szerszy zakres.

Kobiety dążą do osiągnięcia coraz wyższego poziomu wykształcenia. Następstwem procesów edukacyjnych jest chęć wykorzystania zdobytych kwalifikacji i umiejętności. Praca stwarza kobietom szanse na zaspokojenie potrzeby własnego rozwoju, stanowi źródło samorealizacji, satysfakcji i zadowolenia. Motywem aktywności zawodowej kobiety jest zainteresowanie pracą oraz pragnienie osiągnięcia dzięki niej wyższej pozycji społecznej.

Zmianę stosunku do pracy zawodowej kobiet należy też rozpatrywać w kontekście przemian rodziny. Rozszerza się zjawisko związków nieformalnych, partnerskich, w których z założenia oboje partnerzy pełnią podwójne role w życiu zawodowym i osobistym. Związki nieformalne, ale również zalegalizowane, charakteryzują się obecnie brakiem trwałości, prowadzącym do powstawania rodzin niepełnych. Rozszerza się zjawisko samotnego macierzyństwa na skutek urodzeń poza jakimkolwiek związkiem (również nieformalnym). W rodzinach samotnych matek ich praca zawodowa jest podstawowym źródłem utrzymania.

Zwiększa się liczba przypadków dobrowolnej bezdzietności i samotności, co pozbawia kobiety gwarancji ekonomicznego zabezpieczenia przez mężczyznę i umacnia ich myślenie o potrzebie własnej aktywności w tym zakresie.

Przemiany rodziny wyrażają się również w zmianie ról kobiet, ich poczuciu wartości i artykułowaniu chęci lub potrzeby uzyskania niezależności poprzez samodzielność ekonomiczną. Nie można również pomijać faktu, że praca kobiet „jest wymuszana” niekiedy przez dysfunkcjonalność rodziny, której przyczyną są zachowania mężczyzny (np. alkoholizm).

Przygotowanie kobiet do pracy zawodowej i gotowość do jej podjęcia ma szczególne znaczenie w obecnej i perspektywicznej sytuacji braku stabilności na rynku pracy i wchodzenia w okres, który w literaturze przedmiotu określa się jako przejściowe rynki pracy (Schmid 1998) lub niepełne zatrudnienie (Beck 2002). To rodzi potrzebę różnych działań dostosowawczych, takich jak potrzeba przemiennej roli kobiety i mężczyzny jako żywicieli i jako wykonawców prac domowych i obowiązków rodzinnych, czyli kształtowania partnerskich stosunków w rodzinie i dostosowanie wyborów do możliwości part-

nera na danym etapie życia, jak również prowadzenia polityki rodzinnej skierowanej do obojga partnerów w rodzinie.

Zmiany modelu rodziny – od tradycyjnego² do uwzględniającego zmianę ról kobiety, nie doprowadziły do postulowanego partnerskiego modelu rodziny. Przemiany te spowodowały wzrost obciążenia kobiet podwójną rolą (zawodową i rodzinną)³. Jakkolwiek są symptomy zwiększenia się zakresu modelu partnerskiego, opartego na egalitaryzmie w zakresie obowiązków, jest on nadal modelem pożądanym (oczekiwanym) przez kobiety i deklaratywnie popieranym przez mężczyzn, którzy pozytywnie odnoszą się do niego jako wzorca, rzadziej – jako do podstawy funkcjonowania własnej rodziny.

W dyskusjach wokół zagadnienia aktywizacji zawodowej kobiet coraz słabiej pojawia się pytanie o to, czy kobieta powinna pracować zawodowo, a przeważa problem jak godzić pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi, przy czym coraz częściej chodzi o ułatwienie godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi nie tylko kobietom, ale obojgu rodzicom.

Zagadnienie to nabiera znaczenia także w szerszym kontekście. Relacje między pracą zawodową kobiet a życiem rodzinnym należy postrzegać bowiem także w kontekście procesów demograficznych ostatnich lat, związanych z formowaniem się i rozwojem rodziny. W praktyce oznacza to odłożenie w czasie decyzji matrymonialnych, a niekiedy – rezygnację z założenia rodziny, przesunięcie momentu urodzenia dziecka i ograniczenie dzietności. Dążenie do podnoszenia poziomu wykształcenia, będące odpowiedzią na wymagania rynku pracy wydłuża okres nauki. Jest to znany w literaturze przedmiotu „syndrom odroczenia” wejścia w dorosłe życie, powodujący wspomniane skutki dla procesów powstawania rodziny. Trudności z uzyskaniem pracy, niestabilność zatrudnienia i dążenie do jego utrzymania, bezrobocie, trudności z łączeniem pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi – to główne powody *ograniczania dzietności*. Przeciwdziałanie tym procesom stanowi kolejne wyzwanie dla polityki rodzinnej.

Praca obojga rodziców chroni – na ogół przed ubóstwem i wykluczeniem społecznym rodziny. G. Esping-Andersen, który wcześniej wyrażał pogląd, iż interwencjonizm państwa niszczy rodzinę, osłabiając jej odpowiedzialność za funkcję opiekuńczo-zabezpieczającą (Esping-Andersen 1997) zwraca obecnie uwagę na to, że „zrównoważona i efektywna polityka zwalczania ekskluzji musi łączyć polityki przyjazne dziecku, rodzinie i kobietom w zintegrowaną strategię. Jakość społeczna i ekonomiczna efektywność Europy XXI wieku w szerokim stopniu zależą od tego, czy możemy stworzyć taką strategię” (Esping-Andersen 2004).

W tej spójnej strategii ważne miejsce zajmować powinno *inwestowanie w młode pokolenie*. Jest to kolejne – obok zmian w sferze pracy i przemian demograficznych – wyzwanie dla obecnej i przyszłej polityki rodzinnej.

Konieczność zwiększania nakładów na wychowanie i wykształcenie dzieci wynika z obiektywnej konieczności wyposażenia dzieci w takie przymioty, które zapewnią im sukces w dorosłym życiu i w świecie opartym na coraz bardziej wyspecjalizowanym podziale pracy. Dążenie do „wyższej jakości” dzieci jest więc jednym z czynników oddziałujących na zwiększanie dochodu rodziny poprzez zatrudnienie drugiego członka – matki, ale także jedną z przyczyn zmniejszania się liczby urodzeń.

² Według T. Parsonsa – opartego na specjalizacji: mężczyzna – żywiciel rodziny, kobieta odpowiedzialna za sprawy wewnątrzrodzinne.

³ Model „asymetrii obowiązków” – według A. Myrdal i V. Klein (za: Leira 2002).

Część rodzin z dziećmi w Polsce ma trudności z zaspokojeniem potrzeb na poziomie minimum socjalnego. Relacja przeciętnego wynagrodzenia netto do wysokości minimum socjalnego dla 4-osobowego gospodarstwa pracowniczego (rodzice + dwoje dzieci) wynosi 0,70. Oznacza to, że wynagrodzenie na poziomie przeciętnym w gospodarce narodowej, które osiąga tylko jeden pracujący rodzic, nie pozwala czteroosobowej rodzinie na zaspokojenie podstawowych i integracyjnych potrzeb.

Poważną kwestią społeczną jest zagrożenie ubóstwem rodzin z dziećmi. W 2005 roku w Polsce wskaźnik zagrożenia ubóstwem skrajnym wśród dzieci do lat 14 wynosił około 19%, a wśród osób w wieku 15-19 lat – 18,5% (GUS 2007). Pozostawanie dzieci i młodzieży w kręgu ubóstwa jest głównym czynnikiem prowadzącym do wykluczenia społecznego; staje się ono dziedzictwem następnego pokolenia. Jeżeli na młode pokolenie popatrzymy przez pryzmat potencjału kapitału ludzkiego, to jego wykluczenie wynikające z ubóstwa rodzin stanowi zagrożenie dla struktury społecznej i rozwoju społecznego.

Badania nad ubóstwem przeprowadzone w Polsce, jak i w innych europejskich krajach (UNICEF 2005), wskazują na wyraźny związek między stopą ubóstwa dzieci a dominującym modelem rodziny. W krajach o wysokim odsetku rodzin z dwojgiem pracujących rodziców zagrożenie ubóstwem młodego pokolenia jest zdecydowanie niższe.

Dla prowadzenia skutecznej polityki rodzinnej, uwzględniającej procesy realne, ale też pożądane zmiany w modelu rodziny opartym na aktywności zawodowej obojga rodziców, stymulującej partnerstwo w rodzinie w zakresie pełnienia ról żywicieli i podziału obowiązków rodzinnych, oddziałującej pozytywnie na decyzje prokreacyjne kobiet pracujących zawodowo i wspomagających rodzinę w inwestowaniu w młode pokolenie, niezbędne są rozwiązania pozwalające na godzenie ról zawodowych z rodzinnymi⁴.

2. INSTRUMENTY POLITYKI RODZINNEJ MAJĄCE NA CELU UŁATWIENIE GODZENIA OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH Z RODZINNymi. MOŻLIWOŚCI A RZECZYWISTOŚĆ.

2.1. USTAWODAWSTWO W ZAKRESIE PRAWA PRACY

Procesy aktywizacji zawodowej kobiet leżały o podstaw stworzenia odpowiednich rozwiązań prawnych.

Polskie ustawodawstwo przewiduje cały szereg uprawnień przysługujących kobietom w ciąży i osobom wychowującym małe dzieci. O ile te pierwsze związane są z niezbywalną funkcją macierzyńską, te drugie mogą być wykorzystywane na równi przez matkę, jak i ojca.

Ochronie kobiet w ciąży służy zakaz zatrudnienia ich przy pracach szczególnie uciążliwych dla zdrowia oraz obowiązek pracodawcy dostosowania warunków pracy tak, aby ograniczyć czas pracy i wyeliminować zagrożenia. Jeżeli jest to niemożliwe, pracownica powinna być przeniesiona do innej pracy lub zwolniona na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Jeżeli zmiany te pociągają za sobą obniżenie jej wynagrodzenia, przysłu-

⁴ Oczywiście rozwiązania mające na celu godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi nie wyczerpują pełnego zakresu możliwych instrumentów polityki rodzinnej. Ich znaczenie polega jednak na tym, że dzięki nim mogą być realizowane różne cele tej polityki, opartej na zasadach aktywności, wyrównywania szans i partnerstwa.

guje jej dodatek wyrównawczy, wypłacany przez pracodawcę. Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z kobietą w ciąży. W przypadku, gdy umowa o pracę była zawarta na czas określony, ulega ona przedłużeniu do dnia porodu.

Pracownicy w ciąży nie można zatrudniać w porze nocnej, godzinach nadliczbowych, delegować – bez jej zgody – poza stałe miejsce pracy. Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną. Jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, zobowiązany jest przenieść pracownicę do innej pracy, a w przypadku braku takiej możliwości zwolnić ją od obowiązku świadczenia pracy. Przeniesienie do innej pracy, o ile wiąże się z mniejszym wynagrodzeniem, rodzi konieczność wypłaty dodatku wyrównawczego. W przypadku zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia. Istnieje również obowiązek udzielania przez pracodawcę pracownicy w ciąży zwolnień od pracy na przeprowadzenie badań lekarskich, jeżeli nie mogą być one przeprowadzone w innym czasie. Za czas nieobecności z tego tytułu przysługuje prawo do wynagrodzenia.

Kiedy urodzi się dziecko – kobieta korzysta z urlopu macierzyńskiego. Obecnie z części tego urlopu (14 dni), może również skorzystać ojciec dziecka.

Po upływie urlopu macierzyńskiego zarówno matka, jak i ojciec mogą skorzystać z urlopu na opiekę nad dzieckiem do lat 4 (urlopu wychowawczego). W tym czasie pracodawca nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę. Osoba korzystająca z urlopu wychowawczego ma gwarantowany powrót do pracy i dopuszczenie do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli jest to niemożliwe na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym, odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem wychowawczym.

Inne uprawnienia przysługujące osobom wychowującym małe dzieci (do lat czterech) to: zakaz zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w przerywanym czasie pracy, delegowanie poza stałe miejsce pracy. Specjalnie do kobiet adresowane jest uprawnienie polegające na zakazie zatrudnienia matek karmiących przy pracach szkodliwych dla zdrowia i konieczność przeniesienia ich do innej pracy lub zwolnienie ze świadczenia pracy.

Wypłata dodatku wyrównawczego oraz wynagrodzeń za czas nieprzepracowany (w analogicznych przypadkach jak dla kobiet w ciąży) oraz wypłata wynagrodzeń za zwolnienie od pracy na 2 dni przysługujące rodzicom dzieci do lat 14 obciąża pracodawcę. W przypadku zwolnienia z powodu konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem chorym oraz dzieckiem do lat 8 (w przypadku konieczności zapewnienia mu opieki spowodowanej nagłymi przypadkami) ciężar finansowy (wypłata zasiłku opiekuńczego w wysokości 80% wynagrodzenia) ponosi Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Zmiany, jakie dokonały się w systemach tych uprawnień w ostatnich dekadach, polegały na ich rozszerzeniu na mężczyzn. Wynikało to zarówno z realizacji zasady równości i równouprawnienia, jak również z dążenia do wzmocnienia pozycji kobiet na rynku pracy oraz ugruntowania roli ojca jako opiekuna.

Zmiany normatywne wyprzedziły jednak znacznie procesy realne. W dalszym ciągu dominuje praktyka, mimo że większość uprawnień przysługuje – w pełnym lub częściowym

(urlop macierzyński) zakresie – zatrudnionym mężczyznom, jednak korzystają z nich kobiety i to one postrzegane są przez pracodawców jako główne adresatki tych uprawnień.

Dane statystyczne o charakterze makro wskazują na ograniczony krąg odbiorców świadczeń związanych z korzystaniem z urlopów wychowawczych. W 1993 r. z urlopu skorzystało 336,1 tys. osób, w 2000 r. – 138,8 tys. Od 2001 roku brak jest danych dotyczących ogólnej skali zjawiska, dlatego odwołamy się do specjalnych badań modułowych „Praca a obowiązki rodzinne” przeprowadzonych w ramach BAEL (GUS 2006), potwierdzających male zainteresowanie pracowników urlopem wychowawczym. Badania przeprowadzone w 2005 r. wykazały, że z urlopu wychowawczego korzysta tylko 33% osób mających takie uprawnienia. Są to najczęściej kobiety. Spośród uprawnionych do urlopu wychowawczego mężczyźni skorzystało z niego tylko 2%. Przyczyną nieskorzystania z urlopu wychowawczego jest brak prawa do zasiłku wychowawczego (22%), w następnej kolejności negatywne skutki dla kariery, w tym negatywny stosunek pracodawcy (17%) oraz preferowanie pracy z innych powodów (17%). Można zatem powiedzieć, że przyczyny związane z pracą zawodową mają większy wpływ na decyzje o skorzystaniu lub nieskorzystaniu z urlopu wychowawczego niż względy materialne.

Urlop wychowawczy jest najczęściej wykorzystywany w pełnym wymiarze (36 miesięcy – 79% kobiet i 100% mężczyzn korzystających z tych uprawnień) oraz w jednej części (93% kobiet i 100% mężczyzn). Dla tych osób, które podejmują decyzję o skorzystaniu z urlopu nad dzieckiem jest to zatem dość długa przerwa w pracy zawodowej (GUS 2006).

Zdaniem pracodawców, dłuższa nieobecność pracownika wynikająca z korzystania z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego stwarza problemy dla zakładu pracy. Powstają trudności natury organizacyjnej, brak możliwości wykorzystania umiejętności pracownika, w którego zatrudniono w różnych formach, np. poprzez szkolenia, a także konieczność zatrudnienia nowego pracownika. To w pewnym sensie, chociaż nie zawsze, tłumaczy niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet, zwłaszcza tych, które mają lub mogą mieć (biorąc pod uwagę ich wiek) obowiązki rodzinne. Jest to także przyczyną tego, że kobieta wracając po dłuższym urlopie wychowawczym nie tylko nie trafia na swoje stanowisko pracy, ale często w bardzo krótkim czasie jest zwalniana z pracy (Balcerzak-Paradowska, red. 2003; badania Gender Index 2006; MPiPS 2006).

Polskie rozwiązania w zakresie umożliwienia pogodzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi nie odbiegają od wiodących standardów w innych krajach europejskich. Praktyczna realizacja zależy jednak od różnych uwarunkowań ekonomicznych (m.in. sytuacji na rynku pracy) i kulturowych (dominującego modelu rodziny), które kształtują postawy pracodawców wobec respektowania uprawnień pracowniczych. Praktyka potwierdzona w drodze badań wskazuje, że uprawnienia kobiet w powyższym zakresie stały się barierą dla ich zatrudnienia. Pracodawcy obawiają się problemów, jakie pociąga za sobą korzystania przez pracownice z uprawnień przysługujących z tytułu obowiązków rodzinnych. W efekcie powoduje to gorszą sytuację kobiet na rynku pracy, trudniejszy dostęp do zatrudnienia. Oznacza to nie tylko ograniczone uczestnictwo kobiet w realizacji podfunkcji zarobkowej. Trudności z uzyskaniem pracy, a w jeszcze większym stopniu obawy o jej utratę są jednym z ważnych powodów odkładania, a niekiedy rezygnacji z planów prokreacyjnych.

2.2. USŁUGI W ZAKRESIE OPIEKI NAD DZIECKIEM

Rozwój usług opiekuńczych dla dzieci związany jest również z procesami aktywizacji zawodowej kobiet. Można zatem traktować je jako instrument polityki rynku pracy, ula-

twiający absorpcję kobiecych zasobów pracy dla potrzeb gospodarki, ale głównie jako instrument polityki rodzinnej wspierającej realizację funkcji opiekuńczej, wychowawczej i socjalizacyjnej rodziny.

Główną formą usług opiekuńczych dla dzieci do lat 6 stanowią żłobki i przedszkola.

Od początku lat 90. ubiegłego wieku maleje liczba placówek opieki nad dziećmi i liczba dzieci korzystających z tych usług. W 1990 r. było 1412 żłobków, w 2000 r. – 428, w 2004 r. – 377. W latach 2005-2006 liczba żłobków znowu zmalała (do 371).

Od 1990 roku liczba dzieci w żłobkach zmalała: z 11,6 tys. do 52,8 tys. W 2000 r. i 45,9 tys. w 2004 r. Od 2005 roku zauważa się wzrost liczby dzieci w żłobkach do 47,6 tys. w 2005 r. i do 50,8 tys. w 2006 r. Wskaźniki objęcia dzieci opieką żłobków wynosiły: w 1995 r. 23 na 1000 dzieci w wieku do lat 3, w 2004 – 20, 2006 – 23. Wzrost liczby dzieci w żłobkach jest wynikiem poszerzania się grona rodziców, którzy chcą skorzystać z tej formy opieki.

Znacząco obniżyła się liczba przedszkoli z 12308 w 1990 r. do 8501 w 2000 r. i 7746 w 2004 r. Dopiero w 2006 r. odnotowano większą liczbę przedszkoli (7811).

Liczba dzieci w przedszkolach, która w 1990 r. wynosiła 856,6 tys., zmalała do 685,4 tys. w 2000 r. i do 644,1 tys. w 2004 r. Szybszy spadek nastąpił na wsi (o 25%) niż w miastach (o 15%). W kolejnych latach (2005-2006) wzrosła liczba dzieci uczęszczających do przedszkoli odpowiedni do: 654,4 tys. i 676,4 tys.

Na 1000 dzieci w wieku 3-6 lat do przedszkoli uczęszczało w 1995 r. 356, w 2000 – 388 w 2004 – 416, w 2005 – 556; w 2006 r. – 584.

Z różnych form publicznej opieki nad dziećmi do lat 14 korzysta zaledwie 16,4% osób pracujących, częściej w miastach (22%) niż na wsi (8,4%). Są to częściej pracownicy najemni (18%), pracujący w sektorze publicznym (21%) niż prywatnym (16%). Z opieki instytucjonalnej nad dziećmi częściej korzystają pracownicy o lepszym statusie zawodowym: wyżsi urzędnicy (25%), specjaliści (28%), średni personel i pracownicy biurowi (22%). Większa dostępność do usług opiekuńczych dla tych pracowników wynika z przestrzennego rozmieszczenia placówek (przewaga w miastach) oraz z większych możliwości tych grup pracowników w ponoszeniu opłat za usługi opiekuńcze (GUS 2006).

Obniżania się liczby placówek i korzystających z usług opiekuńczych mają swoje przyczyny. Likwidacja wielu placówek, brak odbudowania ich infrastruktury wynika nie tylko z niedoboru środków, ale też z decyzji samorządów o ich podziale. Innymi słowy, struktura budżetów gmin odzwierciedla priorytety ekonomiczne i społeczne, nie zawsze adekwatne do rzeczywistych potrzeb. Opieka nad dziećmi „przegrywa” z innymi celami. Niedobory w zakresie placówek opieki nad małymi dziećmi są coraz bardziej widoczne, szczególnie w dużych miastach, gdzie istnieje wysokie zapotrzebowanie na ich usługi. Deficyt miejsc powoduje wprowadzenie różnych kryteriów przyjęcia dziecka do placówek.

Zmiany w zakresie funkcjonowania usług opieki nad dziećmi związane były z wprowadzeniem mechanizmów bazujących na zasadach rynkowych. Jedną z form takiego mechanizmu była komercjalizacja usług opiekuńczych, co oznaczało zwiększenie udziału rodziców w finansowaniu kosztów funkcjonowania placówek poprzez wprowadzenie lub podwyższenie opłat za korzystanie z usług.

Rozwój placówek opieki nad dziećmi i zapewnienie dostępu do nich spełnia wiele funkcji w ramach polityki rodzinnej. Ułatwiając godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, umożliwia podjęcie pracy przez oboje rodziców, sprzyja realizacji funkcji ekonomicznej i podniesieniu standardu życia.

Przedszkola stanowią pierwszy podstawowy element systemu edukacji. Są formą inwestowania – zarówno przez rodzinę, jak i przez społeczeństwo w młode pokolenie. Korzystanie z programu edukacyjnego w przedszkolach umożliwia wyrównywanie szans dzieci ze środowisk zaniedbanych, zapobiega wykluczeniu społecznemu i jego negatywnym konsekwencjom. Są to argumenty, które powinny zmienić nastawienia władz lokalnych do sprawy rozwoju placówek przedszkolnych na podległym im terenie.

Dotychczasowe rozpoznanie potwierdza zmianę sposobu myślenia o tych sprawach w różnym stopniu. Nieliczne samorządy terytorialne uwzględniają w strategiach rozwoju i rozwiązywania spraw społecznych potrzebę rozbudowy bazy placówek opieki nad dziećmi (np. „Strategia dla województwa mazowieckiego”). Inne, dostrzegając własne ograniczenia, podejmują współpracę z organizacjami pożytku publicznego (NGO) w celu tworzenia różnych form tej opieki (np. działania podjęte przez Fundację Rozwoju Dzieci im. Jana Amosa Komeńskiego w ramach programu „Gdy nie ma przedszkola”). Jednak na terenie wielu jednostek samorządowych nie podejmuje się i nie planuje działań na rzecz rozwoju zinstytucjonalizowanych form opieki nad dziećmi.

2.3. ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI CZASU PRACY

Analiza procesów realnych wskazuje, że głównie kobiety korzystają z różnych niestandardowych form zatrudnienia. Częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. w 2007 r. pracowało w tej formie 12,7% ogółu pracujących kobiet i 6,7% mężczyzn), w systemie pracy nakładczej i agencyjnej. Główną przyczyną nie jest jednak sytuacja rodzinna kobiety i związane z tym obowiązki, lecz brak innych ofert pracy. Dotyczy to w równym stopniu kobiet (25,5%), jak i mężczyzn (24,3%). Dopiero w drugiej i dalszej kolejności kobiety wymieniają jako przyczynę preferencje dla takiej formy zatrudnienia oraz względy rodzinne. Z punktu widzenia pracowników barierą w zatrudnieniu w niektórych niestandardowych formach jest fakt, że pociągają za sobą obniżenie zarobków, co przy obecnym poziomie przeciętnych wynagrodzeń może powodować spadek dochodów rodziny nawet poniżej granicy ubóstwa i poszerzenie grona *working poor*.

Zatrudnienie w niestandardowych formach oznacza często ograniczenie uprawnień pracowniczych, których podstawą jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Na podstawie umowy o pracę na czas określony pracują z jednakową częstotliwością mężczyźni (w 2007 r. 27,6%), jak kobiety (27,5%). Ten charakter pracy powoduje brak poczucia stabilności w miejscu pracy (Balcerzak-Paradowska red. 2003).

Elastyczne formy zatrudnienia mogą przynosić zarówno korzyści, jak i stanowić zagrożenia zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Z punktu widzenia niniejszego artykułu skoncentrujemy się na korzyściach i zagrożeniach dla pracowników (osób mających obowiązki rodzinne, będących adresatami polityki rodzinnej). Jest oczywiste, że jeżeli ta forma zatrudnienia pozwala na wyjście ze stanu bezrobocia lub bierności zawodowej i na podjęcie płatnej pracy, niewątpliwie należy ocenić ją w kategoriach korzyści dla rodziny. Dzięki temu rodzina uzyskuje podstawowe lub dodatkowe dochody i unika zagrożenia, jakie stanowi bezrobocie dla realizacji wszystkich jej funkcji (Graniewska 2003).

Dla pracowników niektóre z elastycznych form zatrudnienia dają szansę na zwiększenie zasobów czasu wolnego, wykorzystania czasu pracy w sposób niekolidujący z innymi obowiązkami, zarówno rodzinnymi, jak i zawodowymi. Wadą tych form zatrudnienia jest brak bezpieczeństwa zatrudnienia i obawa przed utratą źródeł dochodów, brak skutecznej ochrony prawnej związanej z wynagrodzeniem za pracę, ograniczony dostęp do świadczeń

pracowniczych lub ich brak, wykorzystywanie swojego mieszkania do wykonywania zadań zawodowych i spowodowane tym ograniczenie swobody życia rodzinnego.

Pomimo upowszechniania się niestandardowych form zatrudnienia, ich ocena nie jest jednoznaczna. Traktuje się je jako peryferyjny (*peripheral*) lub drugorzędny (*secondary*) rynek pracy, który cechuje charakter pośredniości między pełnowymiarowym zatrudnieniem, objętym ochroną prawną a stanem bezrobocia. Za cechę tego rynku uznaje się niską ochronę socjalną, słabość ochrony zbiorowej oraz wykonywanie oferowanej pracy przez grupy słabsze na rynku pracy, m.in. kobiety. Stąd niektórzy uznają, że „najstosowniejszym określeniem jest termin „praca niepewna” lub „ryzykowna”, a pojęcie „elastyczność zatrudnienia” i „niepewność zatrudnienia” traktuje się jak dwie strony tego samego medalu (Hajn 2003, s. 57). Badacze problemu zwracają uwagę na dwie tendencje w zakresie wpływu uelastycznienia rynku pracy na sytuację zawodową kobiet. Z jednej strony podkreśla się, że dzięki niestandardowym formom zatrudnienia kobiety zyskują większe szanse na wzrost zatrudnienia, gdyż uelastycznienie pracy sprzyja tworzeniu nowych miejsc pracy. Ale elastyczność, rozumiana – w tym przypadku – jako zatrudnienie w nietypowych formach zwiększa niepewność w położeniu kobiet na rynku pracy. To one są częściej zatrudniane w tych formach. Może to przynosić niekorzystne skutki dla rodziny. Niepewność zatrudnienia, w sytuacji poważnego zagrożenia bezrobociem, może również wpływać na ich postawy wobec pracy, np. akceptowanie pracy niespełniających standardów prawa pracy, akceptację niższych zarobków. Niepewność zatrudnienia to również jeden z ważnych czynników wpływających na postawy matrymonialne i prokreacyjne kobiet, a zatem oddziałujący na procesy formowania się rodzin. Oznacza to potrzebę rozważenia, czy rzeczywiście wszystkie stosowane formy elastycznego zatrudnienia i organizacji czasu pracy mogą być i w jakim aspekcie korzystne dla rodziny.

Większe znaczenie dla łączenia życia zawodowego z rodzinnym ma elastyczna organizacja czasu pracy w ramach danego wymiaru czasu.

Mogą występować różne systemy czasu pracy, tzn. reguły określające rozłożenie czasu pracy i czasu wolnego od pracy w ciągu dnia, tygodnia i innych okresów rozliczeniowych, przy czym dla rodziny znaczenie mają stabilne rozwiązania, pozwalające zorganizować życie rodzinne w oparciu o w miarę regularne zasady.

Badania GUS (2006) wykazują, że ze zmiany godzin rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy może korzystać 46% pracowników mających obowiązki rodzinne, z wyjścia z pracy w celu załatwienia spraw osobistych – 56%, z wykonywania pracy zawodowej w domu 10%, a z dnia wolnego od pracy bez wykorzystywania dni urlopu – 29%. Występują przy tym pewne różnice między kobietami i mężczyznami. Kobiety częściej niż mężczyźni zwracają uwagę na brak możliwości dostosowania organizacji pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych, przy czym różnice sięgają kilku punktów procentowych na niekorzyść kobiet.

Opinie pracowników o skracaniu czasu pracy są na ogół pozytywne. Nie zawsze jednak wartośćo zdobytego w ten sposób wolnego czasu dla rodziny jest opłacalna ze względu na to, iż towarzyszy temu niższe wynagrodzenie, a w przyszłości – niższa emerytura. Ważnym kryterium pozytywnej oceny jest również dobrowolność podjęcia pracy w takiej, a nie innej formie.

Praktyka stosowania elastycznych form czasu pracy rozwija się w Polsce bardzo powoli i najczęściej stosowana jest w firmach odwzorowujących przykłady macierzystych zakładów zlokalizowanych w innych krajach, ale są już pozytywne praktyki polskich firm. Należy także brać pod uwagę, że nie zawsze są one możliwe do wykorzystania ze względu na stworzoną w firmie organizację pracy dostosowaną do potrzeb technologicznych lub koopera-

cyjnych, ale także z uwagi na potrzeby rodzin, których rytm wyznaczają instytucje opiekuńcze i edukacyjne. Ponadto tylko niektóre grupy pracowników mogą korzystać z takich form. Zależy to przede wszystkim od charakteru pracy na danym stanowisku, a także cech pracownika, takich jak dobra samoorganizacja i dyscyplina. Najczęściej formy takie stosowane są w odniesieniu do pracowników wysoko kwalifikowanych, których pracę cechuje wysoki stopień samodzielności.

2.4. PROGRAMY RÓWNOWAŻENIA PRACY I ŻYCIA OSOBISTEGO – ZATRUDNIENIE PRZYJAZNE RODZINIE

Współczesnym przemianom społecznym towarzyszy narastająca świadomość o potrzebie podnoszenia jakości życia społeczeństw, a przez to jednostki. Jakość ta opiera się właśnie na dwóch głównych filarach: sferze pracy i sferze życia osobistego, którego głównym składnikiem jest życie rodzinne. Zrozumienie istnienia ścisłych związków pomiędzy tymi dwiema sferami zaowocowało tworzeniem specjalnych programów pozwalających na równoważenie pracy i życia osobistego, które utrwaliły się jako programy „*work-life balance*”, a wówczas, gdy nakierowane są na pracowników mających obowiązki rodzinne – jako *family friendly employment*.

Jednym z komponentów tych programów jest elastyczność form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Rozwiązania stosowane w ramach programów mają często szerszy zakres, wpisują się w zasady zarządzania zasobami ludzkimi w różnych jego obszarach, w tym w zarządzanie różnorodnością w wymiarze zróżnicowanej sytuacji i potrzeb pracowników mających obowiązki rodzinne.

Rozwiązania w tym zakresie mogą być różne, dostosowane do zróżnicowanych sytuacji. Mogą umożliwiać pracownikom, głównie kobietom, elastyczny powrót do pracy po urlopie macierzyńskim i wychowawczym poprzez zatrudnienie ich początkowo w skróconym wymiarze czasu pracy lub stosowanie bonusów, np. specjalnego zasiłku na pokrycie kosztów opieki instytucjonalnej w przypadku szybszego powrotu do pracy z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego.

Ułatwieniu reaktywizacji zawodowej osób korzystających z urlopu wychowawczego, stworzeniu możliwości utrzymania lub podniesienia kwalifikacji bądź umiejętności zawodowych służyć może uczestnictwo w różnych formach kształcenia i doskonalenia zawodowego prowadzonych przez pracodawców. Pozwala to na utrzymanie przez pracownika kontaktu z zakładem pracy, a przede wszystkim na podtrzymaniu poziomu kwalifikacji zawodowych, ułatwia powrót do pracy i na dane stanowisko po okresie dezaktywizacji. W tym celu tworzone są zachęty do podejmowania pracy dorywczej lub w niepełnym wymiarze czasu, w formach umożliwiających wykonanie jej w domu w okresie urlopu wychowawczego.

Rozwiązania mogą być adresowane do młodych rodziców, którzy chcą kontynuować pracę i karierę zawodową. Korzystać oni mogą z: urlopu płatnego lub bezpłatnego ze względów rodzinnych, z urlopu rodzicielskiego (na warunkach takich jak urlop macierzyński), dodatkowego urlopu dla matek, rodziców adoptujących dziecko, rodziców dzieci w wieku przedszkolnym i w pierwszym okresie szkoły podstawowej. Wprowadzane są systemy dodatkowych świadczeń; pracownik może kupić określony rodzaj świadczeń na warunkach preferencyjnych lub uzyskać dofinansowanie, np. kupony na opiekę nad dzieckiem.

Bywają stosowane specjalne świadczenia pieniężne: zwiększony zasiłek macierzyński i adopcyjny, zwiększony zasiłek ojcowski stanowiący dodatek do zasiłku wypłacanego w czasie ustawowego urlopu ojcowskiego. Ponadto istnieją zwolnienia na opiekę nad chorym

członkiem rodziny oraz przerwa (urlop) dla pracowników z określonym, minimalnym stażem pracy chcących skorzystać z długookresowego urlopu na cele związane z opieką nad niesamodzielnym członkiem rodziny⁵.

Są to doświadczenia zaczerpnięte z praktyk występujących w innych krajach oraz przenoszone na „polski grunt” przez działające w Polsce korporacje zagraniczne. Polscy pracodawcy podchodzą do działań na rzecz tworzenia firmy przyjaznej rodzinie jeszcze z dystansem, jakkolwiek są również przykłady pozytywne. Badanie Gender Index pozwoliło na uzyskanie informacji o takich działaniach. Przykłady zaprezentowano poniżej.

W okresie ciąży pracownicy zawierana jest umowa z pracownikiem na zastępstwo, co powoduje, że kobieta wie, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego podejmie pracę na poprzednim stanowisku.

Kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim mają prawo do korzystania z telefonu komórkowego, komputera, samochodu służbowego. Pracownikom deklarującym chęć powrotu do pracy umożliwia się udział w szkoleniach.

Po powrocie z urlopu macierzyńskiego kobieta może zdecydować się na niepełny wymiar czasu pracy, wykonywać pracę częściowo w domu, korzystać z ruchomego czasu pracy.

W przypadku konieczności wyjazdu służbowego firma umożliwia jej zabranie ze sobą dziecka i opiekuna na koszt firmy.

Tworzone są specjalne programy, określające warunki pracy dla kobiet w ciąży i z małymi dziećmi („*maternity leave policy*”). W czasie urlopu macierzyńskiego obowiązki pracownicy dzielone są między współpracowników lub zatrudniane są osoby na zastępstwo. Istnieje możliwość przedłużenia płatnego urlopu macierzyńskiego do 6 miesięcy i zachęca się też do wzięcia 6-tygodniowego urlopu przed porodem. Powrót do pracy po urlopie macierzyńskim odbywa się w sposób elastyczny (w zakresie wymiaru czasu pracy i organizacji pracy – stosownie do potrzeb pracownicy).

Innym przykładem może być program „Będziemy w kontakcie”. Opracowane zostały narzędzia ułatwiające młodym matkom utrzymanie kontaktu z firmą, przełożonymi, współpracownicami podczas przerwy w pracy spowodowanej macierzyństwem. Kobieta przebywająca na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym (nie dłuższym jednak niż 12 miesięcy) korzysta z telefonu komórkowego, dostępu do poczty elektronicznej, ma możliwość uczestnictwa w e-learningu. Przygotowano też specjalny program szkoleniowy dla młodych matek dotyczący radzenia sobie ze stresem i zarządzaniem czasem – „Pomóż mi nim oszaleć”⁶.

Także wyniki konkursu „Pracodawca przyjazny rodzinie” wskazują na upowszechnianie się różnych rozwiązań z zakresu organizacji czasu pracy oraz zapewnienia poczucia stabilizacji zatrudnienia dla osób korzystających z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. Oto przykłady⁷:

- stworzenie stanowiska telepracy w domu dla pracownicy wychowującej dziecko,
- możliwość wykonywania pracy w godzinach popołudniowych i w soboty,

⁵ Źródło: http://work-lifebalance/our_minister/164.36.20.html

⁶ Wszystkie przykłady zaczerpnięto z wyników konkursu na „Firmę równych szans” przeprowadzonego w 2006 r. w ramach projektu Gender Index zawartych w (*Przewodnik dobrych praktyk...* 2007).

⁷ Przykłady zaczerpnięto z wyników konkursu „Pracodawca przyjazny rodzinie” przeprowadzonego w 2007 r. w ramach projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” realizowanego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

- możliwość ograniczenia wymiaru czasu pracy na wniosek pracownika,
- indywidualne dostosowanie godzin rozpoczęcia i końca pracy,
- po powrocie z urlopów (macierzyńskiego, wychowawczego) ustalany jest indywidualny rozkład czasu pracy,
- zawarcie z kobietami w ciąży umowy na czas nieokreślony, zapewniającej im poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji zawodowej.

Pracodawcy zwracają jednak uwagę na trudności, które są barierami rozwoju firm przyjaznych rodzinie. Niektóre rozwiązania bezpośrednio wiążą się z koniecznością poniesienia dodatkowych kosztów (organizacja opieki nad dziećmi, dofinansowanie opieki, zajęć dodatkowych, wyjazdów wypoczynkowych dzieci). Na trudności związane z wprowadzeniem „kosztochłonnych” rozwiązań wskazują przede wszystkim pracodawcy małych i średnich firm, dla których wydatki na takie cele stanowiące mogą rzeczywiście poważne obciążenie.

Również w tych firmach większe trudności powodować mogą pewne ograniczenia w zakresie wykorzystania czasu pracy (ograniczenie zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, w dni wolne od pracy, delegacji). Te rozwiązania, zdaniem pracodawców, nie wywołują poważnych problemów w firmach dużych, gdzie, jak można ocenić, istnieją możliwości wykorzystania większych zasobów pracowniczych (Balcerzak-Paradowska 2007).

3. PROPOZYCJE ZMIAN, CZYLI POTRZEBA AKTYWNEJ I AKTYWIZUJĄCEJ POLITYKI RODZINNEJ

Polityka rodzinna powinna odpowiadać na współczesne wyzwania wynikające z przemian rodziny i uwarunkowań oddziałujących na jej funkcjonowanie. Należy zatem zastanowić się nad priorytetami polityki rodzinnej i dopasowaniem do nich odpowiednich instrumentów. Ten racjonalizm wynika najczęściej z braku wystarczających środków, ale często (a w przypadku polskiej rzeczywistości stało się to regułą) z przesłanek ideologicznych, zmieniających się wraz z dojściem do władzy kolejnych partii rządzących.

Polityka rodzinna powinna opierać się na następujących zasadach⁸:

- zasadzie aktywności – rozumianej jako tworzenie warunków do aktywności rodziny na rzecz wypełniania własnych zadań i rozwiązywania własnych problemów (można ją powiązać z zasadą przezorności wymienianą jako jedna z zasad polityki społecznej) oraz aktywności na rzecz środowiska i szerszych społeczności (powiązanej z zasadą samopomocy);
- zasadzie równych szans – rozumianej jako tworzenie warunków mających na celu realizację wartości partnerstwa, jak i niwelowania niezawinionych różnic w sytuacji rodzin, a zwłaszcza w odniesieniu do młodego pokolenia;
- zasadzie partnerstwa z rodziną, powiązaną z zasadą partycypacji i w rodzinie;
- zasadzie wielości podmiotów realizujących cele polityki rodzinnej z udziałem rodziny jako podmiotu współdziałającego.

Wybór celów i instrumentów polityki rodzinnej powinien być komplementarny, ustalony w oparciu o wnikliwą i wieloaspektową diagnozę sytuacji rodzin i jej uwarunkowań.

⁸ Przedstawione zasady nie wyczerpują wszystkich, na których powinna opierać się polityka rodzinna. Zwrócono szczególną uwagę na te, które w największym stopniu wiążą się z zagadnieniem ułatwienia godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Pozwala to na dostrzeżenie wzajemnych powiązań między poszczególnymi sferami życia rodzinnego. Takim obszarem jest niewątpliwie sfera pracy, oddziałująca na postawy prokreacyjne, warunki funkcjonowania rodzin, aspekty wychowawcze. Dostrzeżenie takich zależności skłania do rozwoju form działania w ramach *pośredniej* polityki rodzinnej. Wymienić tu można: tworzenie miejsc pracy, stopniowe podnoszenie wynagrodzeń, stworzenie kategorii wynagrodzenia godziwego, stanowiącego podstawę kształtowania systemów płac, tworzenie specjalnych programów dla osób mających trudności z uzyskaniem zatrudnienia, w tym programów dla kobiet wchodzących lub powracających na rynek pracy, działania antydyskryminacyjne, mające na celu zwiększenie szans kobiet na rynku pracy.

W ramach *bezpośredniej* polityki rodzinnej niezbędne jest *stworzenie systemu ułatwiającego godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi*, opartego na możliwości wyboru, zależnie do potrzeb i preferencji rodziny. Chodzi o wybór między osobistą opieką rodziców a formami zinstytucjonalizowanymi.

Lepsze możliwości realizacji funkcji opiekuńczej nad dzieckiem stworzyłyby wydłużanie urlopów macierzyńskich, przy jednoczesnym rozszerzeniu proporcji między urlopem wykorzystanym przez matkę i ojca. Należy jednak wyważyć proporcje między rozszerzeniem uprawnień w tym zakresie a respektowaniem interesu pracodawcy, tak aby zwiększenie wymiaru urlopu macierzyńskiego nie przyczyniło się do osłabienia pozycji kobiet na rynku pracy.

Zachętą do korzystania z urlopu wychowawczego byłaby zmiana koncepcji świadczeń za czas urlopu wychowawczego (np. przejście od świadczenia o charakterze socjalnym na świadczenie powszechne) oraz uelastycznienie tego urlopu, rozumiane jako możliwość wykorzystania go w różnym wymiarze w okresie dłuższym niż obecnie określony granicą wieku dziecka do lat 4 (np. do 8. lub 10. roku życia dziecka).

Rozszerzanie uprawnień pracowniczych oznacza większe zobowiązania po stronie pracodawców. Nie można osiągnąć pozytywnego skutku tylko przy pomocy rozwiązań legislacyjnych. Włączenie pracodawców do działań na rzecz ułatwienia pracownikom godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi jest nieodzowne dla osiągnięcia zamierzonego celu.

Należy zatem tworzyć zachęty dla pracodawców, umożliwiające respektowanie przez nich prawnych gwarancji zapewnienia kobietom powracającym z urlopów macierzyńskich i wychowawczych miejsca pracy i włączanie kobiet okresowo zdezaktywizowanych w działania zapewniające im łączność z zawodem (szkolenia, doksztalcanie) i zakładem pracy (np. oferowanie prac zleconych w okresie urlopu wychowawczego itp.).

Mówiąc o pracodawcach nie można pomijać ich roli w rozwoju i upowszechnianiu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy i tworzeniu możliwości korzystania z nich przez pracowników mających obowiązki rodzinne na zasadzie dobrowolności i wyboru.

Możliwość wyboru formy opieki nad dzieckiem zależy od dostępności ofert opieki świadczonej przez wyspecjalizowane placówki. Wiąże się z rozwojem infrastruktury, ich lokalizacją, zasadami funkcjonowania (elastyczny zakres usług, elastyczne godziny otwarcia), podniesieniem standardu usług oraz zasadami odpłatności, dostosowanymi do możliwości każdej rodziny. Usługi placówek opieki nad dziećmi są przykładem instrumentu polityki rodzinnej, za pomocą którego można realizować różne cele tej polityki: godzenie życia rodzinnego i zawodowego i przez to ograniczanie barier dla decyzji prokreacyjnych oraz wspomaganie rodziny w działaniach na rzecz inwestowania w młode pokolenie i zapewnienie rozwoju kapitału ludzkiego. W tym zakresie niezbędne jest działanie wielu podmiotów: rządu – poprzez dotacje, subwencje lub tworzenie innych zachęt sprzyjających rozwojowi sieci placówek, samorządów – podstawowego podmiotu lokalnej polityki rodzinnej, praco-

dawców działających bezpośrednio (uczestnictwo w kosztach tworzenia usług) lub pośrednio (poprzez dofinansowanie przekazywane bezpośrednio pracownikom).

Rozwojowi instytucji opieki nad dziećmi towarzyszyć powinien rozwój innych, „małych” form tej opieki, realizowanych przez osoby fizyczne (np. przez kobiety bezrobotne, przebywające na urloпах wychowawczych lub bierne zawodowo z innych przyczyn). Dla części z nich byłaby to forma aktywizacji o charakterze zarobkowym i wspierającej działalność społecznie użyteczną.

Jednym z ważnych celów polityki rodzinnej na rzecz wspierania rodzin w realizacji zadań związanych z wychowaniem i wykształceniem młodego pokolenia jest odpowiedni system usług społecznych. Ten ostatni instrument polityki rodzinnej powinien być jak najszerszej wykorzystany dla wspomagania rodziny w jej funkcji wychowawczej. Usługi społeczne: edukacyjne, oświatowe, rekreacyjne, sportowe, kulturalne dają szansę na pobudzenie i rozwój zainteresowań dzieci i młodzieży, racjonalizację spędzania czasu wolnego, zwłaszcza w sytuacji wzrastającej czasochłonności pracy zawodowej, ale także stwarzają możliwości uczestnictwa dla całych rodzin, sprzyjają ich integracji i umacnianiu więzi wewnątrzrodzinnych i kontaktów z innymi rodzinami.

Realizacji zasady aktywności sprzyjać może wspieranie samopomocowych działań w obrębie środowiska lokalnego i upowszechnianie dobrych praktyk w tym zakresie. Są to kierunki działań w ramach lokalnej polityki rodzinnej, która w większym stopniu może odpowiadać na potrzeby rodzin.

Działania te wymagają zgody i konsolidacji różnych podmiotów wobec celu, jakim jest poprawa warunków życia i funkcjonowania rodzin. Sprzyjać temu może stworzenie, zaakceptowanie i realizacja narodowej strategii działań na rzecz rodzin i wychowywanego przez nie młodego pokolenia.

LITERATURA:

- Balcerzak-Paradowska B., Koptas-Górzańska G. (2002), *Przeobrażenia świadczeń i usług społecznych dla dzieci i młodzieży w Polsce w latach 90. ubiegłego wieku*, IRWiK, (maszynopis).
- Balcerzak-Paradowska B., red. (2003), *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, Studia i Monografie IPiSS, Warszawa.
- Balcerzak-Paradowska B. (2004), *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, Studia i Monografie IPiSS, Warszawa.
- Balcerzak-Paradowska B. (2004), *Social Policy Legal and Institution Provisions: an Incentive or Barrier to Hiring Women? Gender and Economic Opportunities in Poland: Has Transition left Women Behind?*, The World Bank, Raport nr 29205.
- Balcerzak-Paradowska B. (2003), *Firma przyjazna rodzinie*, [w:] Borkowska S. (red.), *Programy Praca-Życie a efektywność firm*, IPiSS, Warszawa.
- Balcerzak-Paradowska B. (2005), *Przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Rozwiązania na rzecz godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi*, Ekspertyza przygotowana dla Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Warszawa.
- Balcerzak-Paradowska B. (2007), *Świadczenia związane z rodzicielstwem w opinii pracodawców*, [w:] Lisowska E. (red.), *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, EQUAL, UNDP, Warszawa.
- Beck U. (2002), *Spoleczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Borkowska S., red. (2002), *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, IPiSS, Warszawa.

- Borkowska S., red. (2003), *Programy praca-życie a efektywność firm*, IPiSS, Warszawa.
- Borkowska S. (2004), *Praca a życie pozażawodowe*, [w:] Borkowska S. (red.), *Przytulność pracy w XXI wieku*, KNoPiPS PAN, IPiSS, GUS, Warszawa.
- CBOS (2003), *Postawy wobec pracy i aspiracje zawodowe kobiet*, Komunikat z badań, Warszawa.
- Esping-Andersen G. (ed. 1997), *Welfare State in Transition National Adaptation in Global Economy*, Sage, London.
- Esping-Andersen G. (ed. 2004), *Why We Need a New Welfare State?*, Oxford Press.
- Evans J.M. (2001), *Firms' Contribution to Reconciliation Between Work and Family Life*, Labor Market and Social Policy, „Occasional Papers” nr 48, OECD, Paris.
- Frątczak E. (2003), *Zmiany w postawach i zachowaniach reprodukcyjnych młodego i średniego pokolenia Polek i Polaków*, [w:] *Sytuacja demograficzna Polski w 2002 r. Raport*, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa.
- Fuszara M. (2002), *Zmiany w świadomości kobiet w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, [w:] *Kobiety w Polsce na przełomie wieków*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Fuszara M., red. (2002), *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?* Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Głogosz D. (2007), *Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy. Skutki dla życia rodzinnego i zawodowego*, IPiSS, Warszawa.
- Graniewska D. (1998), *Praca zawodowa a rodzina*, [w:] *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, IPiSS, Warszawa.
- Graniewska D., Balcerzak-Paradowska B., Kołaczek B., Głogosz D., Hebda-Czaplicka I. (2002), *Równość szans dla kobiet i mężczyzn w kontekście zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności na rynku pracy*, Ekspertyza dla MPiPS, Warszawa (maszynopis w IPiSS).
- Graniewska D. (2003), *Praca zawodowa a rodzina*, [w:] Balcerzak-Paradowska B. (red.), *Praca i polityka społeczna w perspektywie integracji*, Studia i Monografie IPiSS, Warszawa.
- Gronau R. (1974), *The Effect of Children on the Housewife's Value of Time*, [w:] Schulz T.W. (ed.), *Economics of the Family, Marriage, Children and Human Capital*, The University of Chicago Press, Chicago-London.
- Grotkowska G., Socha M., Sztanderska U. (2004), *Elastyczność zatrudnienia a bezpieczeństwo socjalne na rynku pracy. Doświadczenia Polski. „Perspektywa płci?”*. Międzynarodowe Biuro Pracy, Budapeszt.
- GUS (2006), *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.*, Informacje i Opracowania Statystyczne Warszawa.
- GUS (2007), *Warunki życia ludności Polski*, Warszawa.
- Hajn Z. (2003), *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Studia i Monografie IPiSS, Warszawa.
- Holt H. (2000), *Looking for a New Balance Between Family Life and Working Life – A Scandinavian Perspective*, Global Integration and Challenges for Industrial Relation and Human Resources Management in the Twenty-first Century, 12th World Congress of International Industrial Relations Association, Tokyo.
- Johnson A.A. (1995), *The Business Case for Work-Family Programs*, „Journal of Accountancy” nr 180(2).
- Kotowska I.E. (1997), *Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, [w:] Siemierńska R. (red.), *Wokół problemu zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I., red. (2007), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Kryńska E., red. (2000), *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metoda symulacji*, IPiSS, Warszawa.
- Kryńska E. (2001), *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Kryńska E., red. (2002), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Studia i Monografie IPiSS, Warszawa.

- Leira A. (2002), *Working Parents and the Welfare State, Family Change and Policy Reform in Scandinavia*, University Press, Cambridge.
- Machol-Zajda L. (2003) *Elastyczny czas pracy – ułatwia czy utrudnia godzenie pracy z życiem pozazawodowym?*, [w:] Borkowska S. (red.), *Programy praca-życie a efektywność firm*, IPiSS, Warszawa.
- MPiPS (2006), *Aktywność kobiet na rynku pracy. Raport z badań*, Warszawa.
- Ogrodzińska T. (2005), *Program przedszkoli w gminach wiejskich*, [w:] Wóycicka I. (red.), *Szansa na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna?*, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Gdańsk.
- Palomba R. (2003), *Reconciliation Work and Family*, [w:] Palomba R., Kotowska I.E. (ed.), *The Economically Active Population in Europe*, Population Studies no. 40 Council of Europe Publishing, Strasbourg.
- Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans* (2007), Gender Index, UNDP, EQUAL.
- Sadowska-Snarska C. (2006), *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Schmid G. (1998), *Transitional Labour Market: A New European Employment Strategy*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Discussion Paper FS I 98-2006.
- Strzebińska H. (2004), *Zarządzanie zasobami czasu pracy. Doświadczenia krajów europejskich*, Studia i Monografie IPiSS, Warszawa.
- UNDP, EQUAL, (2007), *Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans*, Gender Index.
- Wiśniewski Z. (1999), *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Wyd. Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Webster J. (2001), *Reconciling Adaptability and Equal Opportunities in European Workplaces*, Report for DG-Employment of the Europe Commission.
- The World Bank (2004), *Gender and Economic Opportunities in Poland: Has Transition left Women Behind?* Report nr 29205.

WYDATKI PUBLICZNE NA ZDROWIE, EDUKACJĘ I ŚWIADCZENIA RODZINNE. POLSKA I WYBRANE KRAJE UNII EUROPEJSKIEJ.

1. WYDATKI PUBLICZNE JAKO ELEMENT POLITYKI DEMOGRAFICZNEJ

Wydatki publiczne łączą się z procesem wytwarzania dóbr publicznych, a także z finansowaniem ze źródeł publicznych dóbr prywatnych. Klasycznym przykładem dobra publicznego jest obrona narodowa, a dobra prywatnego dostarczanego ze źródeł publicznych – edukacja (Stiglitz 2004, s. 149-183). Problem podziału dóbr prywatnych pochodzących ze źródeł publicznych wiąże się z kolei ze społeczną zasadą sprawiedliwości jako podstawą tworzenia warunków równych szans w życiu społecznym, np. osiągnięcia określonego statusu wykształcenia (Majka 1982, s. 173-176).

Nawiązując do ustaleń teorii dzietności Gary S. Beckera, pewne kategorie wydatków publicznych związanych z finansowaniem dóbr prywatnych należy traktować jako działania w ramach polityki ludnościowej. Są to przede wszystkim wydatki na ochronę zdrowia, edukację i świadczenia rodzinne. Jak pamiętamy, główną tezę przywołanej teorii jest twierdzenie, że w gospodarstwie domowym zachodzą interakcje między liczbą dzieci i ich składnikiem jakościowym, co zarazem oznacza, że pożądana liczba dzieci jest wysoce uwarunkowana ich pełnymi kosztami utrzymania i pełnym dochodem gospodarstwa domowego. Rozróżnia się przy tym dwie kategorie kosztów utrzymania dziecka: koszty stałe i koszty zmienne.

Koszty stałe są ponoszone w związku z ciążą i porodem oraz zaspokojeniem podstawowych potrzeb egzystencjalnych dziecka: wyżywienie, mieszkanie, higiena i leczenie. Koszty zmienne natomiast związane są z określonym poziomem składnika jakościowego dziecka: stan zdrowia, wykształcenie, uzdolnienia, przyswojony system wartości, kultura osobista, umiejętności społeczne i zawodowe.

Analiza zależności między kosztami stałymi i kosztami zmiennymi utrzymania określonej liczby dzieci a rozmiarami ich składnika jakościowego dowodzi, że zmniejszenie pożądanego liczby dzieci i podwyższenie ich jakości może być znaczne nawet wówczas, kiedy wzrost kosztów stałych utrzymania określonej liczby dzieci będzie niewielki. Z kolei możliwość sfinansowania wyższych kosztów zmiennych utrzymania dziecka decyduje o poziomie inwestowania w kapitał ludzki (Becker 1981, s. 108).

Warto też zwrócić uwagę na fakt, że w rodzinach biednych występuje konflikt między możliwością większego inwestowania w dzieci zdolniejsze w porównaniu z dziećmi mniej uzdolnionymi. Tak więc zwiększenie dostępności do rynku kapitałowego dla mniej zamożnych rodzin, na przykład w formie systemu pożyczek na edukację dzieci z ulgami przy ich

spłacie, może zwiększyć efektywność inwestycji w kapitał ludzki w skali społecznej oraz tworzyć warunki wyrównywania szans i zmniejszania nierówności społecznych. Wybór między równością a efektywnością przy alokacji wydatków na edukację wciąż budzi kontrowersje wśród ekonomistów, ale można sądzić, że egalitarna propozycja kształcenia kompensacyjnego dla dzieci mniej uzdolnionych i z rodzin biednych zyskuje coraz więcej zwolenników (Stiglitz 2004, s. 540-542).

Tak więc wydatki publiczne na zdrowie wiążą się zarówno z kosztami stałymi utrzymania dziecka, jak i z poziomem inwestowania w jego kapitał ludzki. Szczególnie silny związek zachodzi między wielkością wydatków na edukację a składnikiem jakościowym dziecka. Z kolei świadczenia rodzinne spełniają zwykle funkcję kompensacyjną kosztów stałych utrzymania dziecka.

2. POZIOM I ZRÓŻNICOWANIE WYDATKÓW PUBLICZNYCH W WYBRANYCH KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

W praktyce statystycznej Eurostatu wypracowano definicje i zakres składników ujmowanych w poszczególnych kategoriach wydatków publicznych, co umożliwi porównanie ich wielkości i struktury między państwami Unii Europejskiej. I tak omawiane kategorie wydatków publicznych zawierają:

- wydatki na zdrowie: inwestycje i wyposażenie w urządzenia i sprzęt medyczny, usługi szpitalne i ambulatoryjne, opiekę nad chorymi w domu, ratownictwo medyczne, stosowane badania naukowe i rozwój w dziedzinie ochrony zdrowia, inne;
- wydatki na edukację: inwestycje i wyposażenie, działalność szkół i placówek oświatowych wszystkich poziomów kształcenia (łącznie z wyższym), stosowane badania naukowe i rozwój w dziedzinie edukacji, inne;
- świadczenia rodzinne: zasiłki rodzinne, pielęgnacyjne i wychowawcze, inne świadczenia i usługi dla rodzin z dziećmi.

Poziom wydatków publicznych na zdrowie, edukację i świadczenia rodzinne w państwach Unii Europejskiej jest silnie skorelowany z wielkością PKB (tabela 1).

Wydatki publiczne na ochronę zdrowia w najzamożniejszych krajach UE kształtują się w granicach 1500-2500 euro *per capita*, a w krajach o najniższym poziomie PKB nie przekraczają 570 euro (Czechy). Szczególnie niski udział tych wydatków w PKB i ich małą kwotę *per capita* odnotowano w Polsce (194 euro). Wynika z tego, że w krajach relatywnie biedniejszych występuje problem nie tylko racjonalizacji wydatków publicznych na tę sferę, co szczególnie dotyczy krajów zamożnych, ale również potrzeba ich zwiększenia. Ponadto, czynnikiem zwiększającym strumień wydatków publicznych na ochronę zdrowia we wszystkich krajach UE będzie postępujący proces demograficznego starzenia się społeczeństw. Należy też podkreślić, że kształtując poziom wydatków na ochronę zdrowia należy brać pod uwagę także ich wpływ na jakość kapitału ludzkiego młodych pokoleń.

We współczesnym świecie o rozwoju cywilizacyjnym narodów i państw decyduje ich potencjał intelektualny, który jest kształtowany w procesie edukacji na wszystkich jej poziomach. Teza ta była podstawą sformułowania przez Unię Europejską w 2000 roku tzw. Strategii Lizbońskiej, w której określono cele i czynniki rozwoju społeczeństw opartych na wiedzy i osiągających trwałą spójność społeczną. W krajach Unii Europejskiej udział wydatków publicznych na edukację w PKB jest umiarkowanie zróżnicowany, a w analizowa-

nym krajach mieści się w granicach 4,4-6,6% bez względu na wielkość PKB. Niemniej jednak różnice absolutne w wielkości PKB znajdują swoje odzwierciedlenie w różnicach kwot wydatków publicznych na edukację: w krajach zamożnych UE wynoszą one 1000-2000 euro, a w krajach biedniejszych 280-440 euro *per capita* (Węgry). Poziom wydatków publicznych na edukację ma wpływ na jakość wykształcenia, stąd wynika konieczność zarówno poprawy ich efektywności, jak i zwiększenia kwot w krajach o bardzo niskim poziomie wydatków. Jednym ze sposobów wyrównywania różnic na tym polu są fundusze Unii Europejskiej, np. Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, Europejski Fundusz Społeczny (Wiśniewski 2007, s. 71-73).

TABELA 1. WYDATKI PUBLICZNE NA ZDROWIE, EDUKACJĘ I ŚWIADCZENIA RODZINNE PER CAPITA I ICH UDZIAŁ W PKB W 2004 ROKU W WYBRANYCH KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

Kraj	PKB per capita euro*	Wydatki publiczne per capita: procent PKB, euro					
		zdrowie		edukacja		świadczenia rodzinne	
		%	euro	%	euro	%	euro
Francja	26500	8,8	2332	5,7	1511	2,5	663
Niemcy	26800	7,7	2064	4,4	1179	3,0	804
Polska	5100	3,8	194	5,6	286	0,9	46
Rep. Czeska	8500	6,7	570	4,3	366	1,6	136
Szwecja	31000	8,0	2480	6,6	2046	3,0	930
Węgry	8000	6,0	480	5,5	440	2,5	200
W. Brytania	28800	7,8	2246	5,1	1469	1,7	490
Włochy	23300	6,5	1515	4,5	1049	1,1	256

*z uwzględnieniem siły nabywczej walut (PPP)

Źródło: (Europe in figures..., s. 97; The social situation... 2006, s. 146; Social protection... 2007, s. 5; obliczenia własne).

Świadczenia rodzinne w określonej części rekompensują koszty stałe utrzymania dziecka. Centrum Rozwoju Dziecka UNICEF we Florencji już wiele lat temu postulowało, aby wydatki publiczne na zasiłki rodzinne, pielęgnacyjne, wychowawcze i inne świadczenia i usługi dla rodzin z dziećmi stanowiły co najmniej od 2,5% do 3,5% PKB – w zależności od liczby i struktury rodzin w danym kraju, w celu uniknięcia ubóstwa rodziny po urodzeniu dziecka (*Poverty, Children and Policy...* 1995, s. 95). W analizowanych krajach Unii Europejskiej postulat tego nie spełniają Wielka Brytania, Włochy, Republika Czeska i Polska. Poziom bezwzględny wydatków publicznych na świadczenia rodzinne jest szczególnie niski w Polsce: 46 euro *per capita*. Jest to niewątpliwie jeden z istotnych powodów występowania w naszym kraju wysokiego ryzyka chronicznego ubóstwa wśród rodzin wielodzietnych (Okrasa 1999, s. 51).

3. PROJEKCJE POLITYKI LUDNOŚCIOWEJ A WYDATKI PUBLICZNE

Postępujący proces starzenia się ludności, przede wszystkim na skutek obniżenia się dzietności poniżej poziomu zapewniającego prostą zastępowalność pokoleń w krajach europejskich, skłania do poszukiwania rozwiązań w zakresie polityki ludnościowej, które tworzyłyby sprzyjające warunki dla odwrócenia tych niekorzystnych tendencji. Przykładem ta-

kich dążeń jest międzynarodowy projekt badawczy finansowany przez Komisję Europejską UE, koordynowany przez Federalny Instytut Badań Ludnościowych w Wiesbaden (Niemcy), a zrealizowany w 15 państwach w latach 2003-2005 (Höhn 2005, s. 5-10). W badaniach wzięły udział: Austria, Belgia (Flandria), Cypr, Republika Czeska, Estonia, Finlandia, Niemcy, Węgry, Włochy, Litwa, Holandia, Polska, Rumunia, Słowenia, Szwajcaria.

Cały projekt badawczy nosi nazwę DIALOG i składa się z kilku części. Jednym z tematów badawczych była próba opracowania scenariuszy polityki ludnościowej w perspektywie 2030 roku. To zadanie badawcze nazwano „The DIALOG Delphi Study”. Autorzy badania zastosowali zmodyfikowaną metodę delficką, która pozwoliła z udziałem ekspertów reprezentujących różne obszary życia społecznego, opracować możliwie realistyczne wizje polityki ludnościowej w krajach biorących udział w badaniu (Palomba 2005).

W rezultacie badania opracowano scenariusze polityki ludnościowej w trzech obszarach: 1/ starzenie się ludności, 2/ rodzina i dzietność, 3/ społeczne role kobiet i mężczyzn. Katalog możliwych działań w każdym z tych obszarów powinien – zdaniem autorów badania – zapewnić zrównoważone odtwarzanie się pokoleń i trwałą spójność społeczną w krajach europejskich (Schmid 2005, s. 86-99).

W nawiązaniu do procesu demograficznego starzenia się społeczeństw proponuje się działania umożliwiające: stabilność systemu emerytalnego, przystosowanie systemu zabezpieczenia społecznego do potrzeb ludzi starych, umacnianie solidarności międzypokoleniowej. Zalecane instrumenty to: podwyższenie wieku emerytalnego i elastyczne formy przechodzenia na emeryturę, oferowanie pracy emerytom, rozwój prywatnych ubezpieczeń emerytalnych. Ponadto zaleca się: większe nakłady na ochronę zdrowia, upowszechnianie ustawicznego kształcenia, ugruntowanie wśród młodzieży postaw solidarności międzypokoleniowej, tworzenie zachęt finansowych dla rodzin opiekujących się ludźmi starymi, rozwijanie świadczeń dla rodzin wychowujących dzieci. Sugerowano również zwiększenie aktywności zawodowej kobiet i wzrost liczby imigrantów aktywnych zawodowo.

Kształtowanie partnerskiego modelu rodziny wymaga – zdaniem ekspertów – tworzenia warunków godzenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn. Osiągnięcie tego celu jest możliwe dzięki zwiększaniu zatrudnienia w niepełnym wymiarze i elastycznych formach czasu pracy, a także rozwijaniu telepracy. Ponadto zaleca się doskonalenie systemu urlopów rodzicielskich, rozwój sieci żłobków i przedszkoli, wydłużanie czasu przebywania dzieci w szkole oraz na zajęciach w placówkach pozaszkolnych.

Pobudzanie dzietności rodzin jest szczególnie złożonym i długotrwałym procesem, ale proponuje się również działania i w tej sferze, polegające przede wszystkim na rozwijaniu świadczeń rodzinnych, redukcji kosztów edukacji dzieci ponoszonych przez rodziców, upowszechnianiu usług związanych z wychowaniem dzieci. Zwrócono także uwagę na znaczenie podstaw aksjologicznych polityki rodzinnej, a mianowicie na potrzebę kształtowania i ugruntowania wartości rodziny w społeczeństwie.

Zmiana społecznych ról kobiet i mężczyzn powinna zmierzać do większego udziału mężczyzn w pracach domowych i ojców w opiece nad dziećmi, co pozwoli wyrównać szanse kobiet na rynku pracy i osiągnięcia pozycji zawodowych, społecznych i politycznych zgodnych z ich aspiracjami.

Scenariusze polityki ludnościowej dla poszczególnych państw akcentują zwykle niewiele różniące się cele i potrzebę stosowania nieco odmiennych instrumentów. Na przykład scenariusz dla Polski podkreśla potrzebę rozwoju instytucjonalnej ochrony zdrowia, systemu oświaty, opieki nad dziećmi i osobami starszymi oraz pomocy dla rodzin ubogich

i patologicznych. Z kolei scenariusz dla Niemiec akcentuje konieczność upowszechnienia partnerskiego modelu rodziny, a scenariusz dla Włoch – także zwiększenie liczby imigrantów. W różnym stopniu postrzegana też jest rola państwa i znaczenie wydatków publicznych w realizacji celów polityki ludnościowej poszczególnych państw, co wynika z osiągniętego poziomu zamożności gospodarstw domowych, wielkości i charakteru transferów społecznych oraz stosowanych rozwiązań w polityce społecznej. Mimo różnic, w każdym scenariuszu podkreśla się konieczność wzmocnienia pozycji rodziny w społeczeństwie (Kotowska 2005, s. 52 i nast.).

Troska o przyszły rozwój demograficzny w krajach Unii Europejskiej znalazła swój wyraz w oficjalnych dokumentach Komisji Europejskiej. W dokumencie z 2006 roku sformulowano tezę, że: „...starzenie się ludności jest wyzwaniem, któremu możemy sprostać, jeżeli stworzymy warunki sprzyjające wspieraniu osób zamierzających posiadać dzieci oraz wykorzystamy możliwości wynikające z dłuższej trwającego, zdrowszego i bardziej produktywnego życia” (COM/2006/571, s. 3). W dokumencie tym przedstawiono pięć kierunków polityki, które sformulowano w następujący sposób:

1. Europa sprzyjająca odnowie pokoleń.
2. Europa doceniająca znaczenie zatrudnienia: więcej miejsc pracy i dłuższe aktywne życie o wysokiej jakości.
3. Europa bardziej produktywna i konkurencyjna.
4. Europa zorganizowana w taki sposób, aby przyjąć imigrantów i zapewnić im integrację.
5. Europa posiadająca stabilne finanse publiczne: gwarancja odpowiedniej ochrony socjalnej i równości międzypokoleniowej.

W ramach pierwszego kierunku proponuje się m.in.: wspomaganie rodziców w okresie kształcenia dzieci w systemie edukacji, rozwój instytucjonalnych form opieki nad dziećmi, tworzenie warunków równych szans dla mężczyzn i kobiet na rynku pracy, rozwijanie elastycznych form pracy, ułatwienie dostępu do mieszkań młodym małżeństwom, przeciwdziałanie ubóstwu rodzin z dziećmi.

W ramach drugiego kierunku polityki podkreśla się znaczenie edukacji dla pobudzania wysokiej i długotrwałej aktywności zawodowej jako czynnika rozwoju społecznego. Wskazuje się w związku z tym na potrzebę racjonalizacji usług zdrowotnych dzięki transgranicznej mobilności pacjentów, co umożliwi wykorzystanie korzyści skali. W odniesieniu do ludzi w starszym wieku proponuje się indywidualne programy ochrony zdrowia i telemedycynę. Zwraca się także uwagę na konieczność promowania zdrowego stylu życia, ograniczenia palenia tytoniu i alkoholizmu oraz przeciwdziałanie otyłości.

Trzeci kierunek omawianej polityki odwołuje się do Strategii Lizbońskiej z 2000 roku, podkreślając przy tym znaczącą rolę w gospodarce małych i średnich przedsiębiorstw. Zaleca się również tworzenie nowych rynków dóbr i usług dostosowanych do potrzeb klientów w podeszłym wieku.

Czwarty kierunek polityki zakłada intensywną imigrację ludności do państw UE ze względu na potrzeby rynku pracy. Niezbędna przy tym będzie koordynacja polityki imigracyjnej poszczególnych państw. Jednocześnie zwiększać się będzie swoboda przemieszczania się pracowników w granicach UE.

Piąty kierunek polityki akcentuje konieczność równoważenia finansów publicznych, a w związku z tym uznaje za niezbędne takie przedsięwzięcia, jak: wzrost wskaźnika aktywności zawodowej ludności, wprowadzenie zachęt do pozostawiania osób starszych na rynku pracy, ściślejsze powiązanie wielkości emerytury z wysokością składek, motywowanie do oszczędzania na starość.

W konkluzji podkreśla się, że obecny przebieg procesów demograficznych i gospodarczych wymaga zreformowania instytucji życia społecznego i jednoczesnego respektowania zasady sprawiedliwości społecznej.

LITERATURA:

- Becker G.S. (1981), *A treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts and London.
- Demograficzna przyszłość Europy – przekształcić wyzwania w nowe możliwości*, Komisja Wspólnot Europejskich, COM/2006/571, Bruksela, PL.
- Europe in figures* (2007), Eurostat yearbook 2006-2007.
- Höhn Ch. (2005), *Aim and structure of the DLALOG Project*, „Studia Demograficzne” No. 2/148.
- Kotowska I.E., red. (2005), *Scenariusze polityki ludnościowej dla Polski. Badanie eksperckie Delfbi*, SGH, Warszawa.
- Majka J. (1982), *Filozofia społeczna, Ośrodek Dokumentacji i Studiów Społecznych*, T. 3, Warszawa.
- Okrasa W. (1999), *Who Avoids and Who Escapes from Poverty during the Transition? Evidence from The World Bank, Polish Panel Data 1993-96*, Policy Research Working Paper 2218, The World Bank, Washington.
- Palomba R., et al. (2005), *Delfbi Study, DLALOG, Working Papers No. 3 BiB*, Wiesbaden.
- Poverty, Children and Policy: Responses for Brighter Future (1995)*, Regional Monitoring Report No. 3 UN-ICEF, ICDC, Florence.
- Schmid S. (2005), *Looking into visions – methods and results of A Delfbi Study on demographic development in 15 European countries*, „Studia Demograficzne” No 2/148.
- Social protection in the European Union. Statistics in figures*, (2007), Eurostat.
- Stiglitz J.E. (2004), *Ekonomia sektora publicznego*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- The social situation in European Union 2005-2006*, (2006), Eurostat.
- Wiśniewski J. (2007), *Rola funduszy Unii Europejskiej*, [w]: *Edukacja dla pracy, Raport o rozwoju społecznym, Polska 2007*, UNDP, Warszawa.

DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOWAGI PRACA-ŻYCIE-RODZINA W POLSCE

Zainteresowanie problemem równowagi między pracą a życiem pozazawodowym i pierwsze polskie opracowania tej tematyki pojawiły się w naszym kraju pod koniec lat 90. ubiegłego wieku; głównie na skutek inspiracji nowymi formami zarządzania zasobami ludzkimi i różnorodnymi – nie tylko finansowymi – formami motywowania.

1. KIERUNKI I CELE DOTYCHCZASOWYCH DZIAŁAŃ

Badania i analizy dotyczące problematyki równowagi praca-życie-rodzina w Polsce pozwalają na wyodrębnienie trzech zasadniczych etapów ewolucji takich działań podejmowanych przez pracodawców.

Pierwsze, poza obowiązującymi w ramach prawa pracy, rozwiązania ułatwiające łączenie ról zawodowych stosowane przez pracodawców w Polsce pojawiły się w działających w naszym kraju filiach i oddziałach firm zachodnich, przede wszystkim amerykańskich i brytyjskich, które w krajach swojego pochodzenia realizowały bogate, rozbudowane programy praca-życie (PPŻ). Wysokie bezrobocie i nadwyżka podaży nad popytem zasobów pracy powodowały, że pracodawcy nie musieli szczególnie starać się pozyskać pracowników czy zatrzymać ich w firmie. Jednak znając doświadczenia swoich krajów i obserwując kierunek i szybkie tempo zmian w warunkach pracy, a w ostatnich latach także i sytuacji na rynku pracy w Polsce (spadek bezrobocia, nasilona emigracja ludzi młodych), przenosili na polski grunt wybrane rozwiązania ułatwiające pracownikom zachowanie równowagi między obowiązkami zawodowymi a życiem poza pracą, dostrzegając w nich interes pracowników i interes własny. Coraz częściej także i do pracowników docierały informacje o różnych możliwościach łagodzenia problemów w łączeniu ról zawodowych z życiem prywatnym i oczekiwali oni od swoich pracodawców wsparcia w rozwiązywaniu tego problemu. Uzyskiwali je głównie pracownicy dobrze wykształceni, którzy dysponowali kwalifikacjami poszukiwanymi na rynku pracy, wykonujący zawody wymagające szczególnych umiejętności i/lub ciągłego kształcenia. Pozyskując takich pracowników pracodawcy starali się zatrzymać ich w firmie i wykorzystywali w tym celu także różne pozafinansowe instrumenty budowania więzi z zakładem pracy. Rozwiązania praca-życie zaczęto więc przede wszystkim wykorzystywać jako element polityki personalnej firm – rekrutacji i stabilizacji zatrudnienia.

Procesy globalizacyjne w gospodarce, przyczyniające się m.in. do intensyfikacji pracy, zmiany w jej charakterze i sposobach oceniania, ale też do wzrostu wymagań co do wydajności czy efektywności, spowodowały także w naszym kraju narastanie konfliktu między obowiązkami pracowniczymi a życiem prywatnym. Zarówno utrzymanie się na rynku pracy, jak i rozwój zawodowy, awans, dobra pozycja w firmie wymagały – i wymagają nadal – da-

lekiego zaangażowania się w pracę zawodową, poświęcania jej dużej ilości czasu, szybkiego dostosowywania się do dynamicznie zachodzących zmian, permanentnego aktualizowania wiedzy i umiejętności, zdobywania nowych kwalifikacji itd. Niezbędna okazała się dyspozycyjność, elastyczność, gotowość do zmian, odporność na stres. Sprostanie tym wymaganiom coraz częściej pracodawcy równoważyli świadczeniami w postaci tzw. bonusów. Ich głównym celem – poza opisanym już werbowaniem i utrzymaniem w firmie najlepszych pracowników – było niwelowanie negatywnych skutków długich godzin pracy, szybkiego tempa wykonywania zadań, nierytmiczności pracy, zaburzenia podziału między czasem na pracę i czasem poza pracą. Pracodawcy podejmowali więc coraz częściej także działania, które miały na celu regenerowanie sił witalnych pracowników, poprawę ich zdrowia fizycznego i psychicznego, ustabilizowania rytmu biologicznego itd., w celu przywrócenia zdolności do dalszej efektywnej pracy i zaangażowania w realizację celów firmy. Lakonicznie sens tych działań można określić potocznym stwierdzeniem: dobry pracownik to wypoczęty pracownik.

Dopiero jednak w ostatnich 4-5 latach w działaniach realizowanych przez pracodawców w naszym kraju na rzecz równowagi praca-życie wyraźnie akcentuje się problemy narastającego od wielu, wielu lat konfliktu praca-rodzina. Wcześniej był to wyłącznie problem pracujących rodziców, którzy przy braku zrozumienia dla swojej sytuacji i wsparcia ze strony pracodawców sami musieli rozwiązywać problem godzenia obu ról. Nie bez znaczenia dla zaakcentowania relacji między pracą a rodziną okazały się zapisy dotyczące wspólnej unijnej polityki zatrudnienia (EES), gdzie jednym z priorytetowych kierunków działania było zwiększenie wskaźników zatrudnienia kobiet m.in. poprzez ułatwienie im łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Po kilku latach od momentu integracji Polski z Unią Europejską możemy zauważyć, że także i w naszym kraju na poziomie zakładu pracy realizowane są inicjatywy mające na celu godzenie ról zawodowych z życiem rodzinnym pracowników. Już nie tylko duże zagraniczne firmy dostrzegają potrzebę takich działań, chociaż z pewnością to właśnie z nich czerpiemy wzory. Firmy o zachodnich korzeniach wskazują na własnych przykładach przyczyny i skutki zarówno braku równowagi między pracą a życiem pozazawodowym, jak też efekty stosowania rozwiązań przywracających tę równowagę. Polscy pracodawcy, w miarę zdobywania wiedzy o problemie, także stopniowo coraz częściej dostrzegają potrzebę działań na rzecz łagodzenia konfliktu praca-rodzina i potrafią ocenić nie tylko koszty, ale i korzyści, jakie wiążą się z takimi inicjatywami. Dla propagowania rozwiązań praca-rodzina, a szczególnie dla przekazywania wiedzy o problemie i możliwościach rozwiązywania go kapitalne znaczenie mają inicjatywy UE i przekazane Polsce środki Europejskiego Funduszu Społecznego (zwłaszcza IW Equal). Zrealizowane dotychczas w Polsce projekty finansowane z tego funduszu były częstym źródłem inspiracji działań niezbędnych dla ograniczania narastającej nierównowagi praca-rodzina wśród pracodawców i źródłem informacji o możliwych rozwiązaniach problemu. Bez tych działań wątpliwe wydaje się osiągnięcie tak szerokiego zainteresowania problemem zarówno wśród pracodawców, jak i wśród przedstawicieli pracowników, a potrzeby i trudności, na jakie napotykały osoby łączące role rodzinne z obowiązkami zawodowymi pozostałyby zapewne wyłącznie ich prywatną sprawą, z którą musieliby sobie sami radzić. Stosunkowo późno bowiem władze naszego kraju dostrzegły, że konflikt ról rodzinnych z zawodowymi dotyczy nie tylko rynku pracy i nie tylko sytuacji aktualnej czy perspektywy najbliższych kilku lat. Zbyt późno wykazały zainteresowanie skutkami i przyczynami negatywnych trendów demograficznych, które rozpoczęły się już w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia, a ich narastające negatywne skutki wraz z upływem czasu odczuwać będziemy coraz silniej. Należy jednak podkreślić, że w 2006 i 2007 roku powstały dokumenty rządowe (np. program

polityki prorodzinnej rządu) i podjęto kilka dużych projektów badawczych koordynowanych przez członków rządu (np. badanie losów zawodowych absolwentek i uwarunkowań aktywności zawodowej kobiet wiejskich), w których kwestia łączenia obowiązków zawodowych z życiem pozazawodowym była istotnym punktem odniesienia.

2. PODSTAWOWE PRZESŁANKI DOTYCHCZASOWYCH DZIAŁAŃ

Spółeczeństwo polskie zmienia się bardzo dynamicznie. Szeroki dostęp do informacji, możliwość wyjazdów do innych krajów, podejmowania pracy w zagranicznych firmach (o innej kulturze pracy, innych zasadach zarządzania personelem itd.) zmieniły oczekiwania i sposób patrzenia na życie – zwłaszcza przez osoby młode. Chociaż na szczęście wartości uznawanych w polskim społeczeństwie za najważniejsze wciąż pozostaje szczęście rodzinne, to jednak zmieniła się hierarchia dążeń życiowych Polek i Polaków. Częściowo jest to skutek obserwowania wzorów życia społeczeństw Europy Zachodniej i przenoszenia ich zachowań do realiów polskich. Częściowo jednak jest to także efekt szeroko rozumianych warunków życia w naszym kraju. Wśród najsilniej zarysowanych zmian demograficznych obserwujemy spadek skłonności do zawierania małżeństw i posiadania dzieci, wzrost liczby urodzeń pozamałżeńskich i rodzin niepełnych, wzrost liczby rodzin jednopokoleniowych. Te zmiany demograficzne mają wyraźny wpływ na rynek pracy. Powodują na przykład, że pojawiają się na nim licznie młodzi i dyspozycyjni, bo nieobciążeni rodziną pracownicy, zaangażowani przede wszystkim w wypełnianie obowiązków zawodowych, utożsamiający się z celami firmy, ukierunkowani na karierę i awans. Coraz częściej samotne matki to także kobiety dobrze wykształcone, mające za sobą okres intensywnej aktywności zawodowej i nierzadko też wysoką pozycję w firmie. Rynek pracy, generalnie nieprzyjazny pracownikom, którzy mają obowiązki opiekuńcze, a samotnym rodzicom w szczególności, chcąc zatrzymać tych pracowników z uwagi na ich kwalifikacje i dotychczasową efektywność, powinien (i coraz częściej to czyni) ułatwiać im łączenie obowiązków zawodowych z pozazawodowymi. Jeżeli tak się nie dzieje, to skutkiem jest nierzadko właśnie m.in. odkładanie decyzji matrymonialnych i prokreacyjnych oraz ograniczanie planów w tym zakresie. Brak ułatwień na rynku pracy coraz częściej „zbiega się” z brakiem lub znacznym ograniczeniem możliwości korzystania z pomocy innych członków rodziny (własnych rodziców) w wypełnianiu obowiązków zawodowych. Wyjazdy młodych ludzi z miejscowości pochodzenia, związane z edukacją i podejmowaniem pracy poza miejscem zamieszkania rodziców skutkują wzrostem liczby jednorodzinnych gospodarstw domowych. Szttywne ramy organizacji pracy i czasu pracy w połączeniu z niedostatkami usług opieki nad dzieckiem poza rodziną i ograniczonymi możliwościami korzystania z pomocy ze strony rodziny pochodzenia (babć i dziadków) to czynnik istotnie weryfikujący plany prokreacyjne młodego pokolenia, które silnie odczuwa konflikt między praca i rodziną.

W sferze edukacji wyraźnie zaznaczył się wzrost poziomu wykształcenia – szczególnie wśród kobiet, które stanowią większość w grupie osób z wykształceniem wyższym. W postawach wobec pracy coraz częściej pracownicy wskazują, że nie tylko wynagrodzenie jest czynnikiem istotnym przy wyborze oferty pracy, ale i oferowane przez pracodawców warunki łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Mając możliwość wyboru biorą pod uwagę również zawartość tzw. pakietów socjalnych i bonusów oferowanych przez potencjalnego pracodawcę. Oczywiście takie pole wyboru dotyczy tylko określonych grup zawodowych czy stanowisk, ale ostatnie miesiące, gdy pracodawcy coraz częściej mają trudności ze znalezieniem pracowników, wskazują, że nie chodzi tu wyłącznie o pracowni-

ków z wykształceniem wyższym, a liczba zawodów, do których kierowane są atrakcyjne pozapłacowe systemy motywacyjne, szybko wzrasta.

Jako społeczeństwo pozostajemy w większości zwolennikami tradycyjnego podziału ról w rodzinie i przypisujemy obowiązek jej utrzymania głównie mężczyznom. Choć postawy w tym zakresie są wyraźnie zróżnicowane, np. w grupach o różnym poziomie wykształcenia, w różnym wieku czy w różnych miejscach zamieszkania, to jednak większość Polaków i Polek nie akceptuje pracy zawodowej matek małych dzieci. Tymczasem warunki życia – głównie zaś poziom dochodów z pracy – powoduje, że z zarobków jednej osoby trudno jest utrzymać rodzinę, co „wypycha” kobiety na rynek pracy. Nie zawsze więc obecność matek na rynku pracy jest podyktowana tylko potrzebą zrealizowania ambicji zawodowych; znacznie częściej jest po prostu ekonomicznym przymusem, gdy „zarobki męża nie wystarczają na utrzymanie”. Ograniczenie bierności zawodowej spowodowanej obowiązkami rodzinnymi, a zwłaszcza sprawowaniem opieki nad niesamodzielnymi członkami rodziny, wymaga zapewnienia przyjaznych warunków wykonywania pracy i większej wrażliwości pracodawców na pozazawodowe czynniki decydujące o postawach wobec pracy, ale i tak ukształtowanego systemu świadczeń rodzinnych, który rzeczywiście pozwoli na realizowanie potrzeb rodziny, zgodnie z hierarchią wartości przez nią uznawanych i nie będzie wymuszał ani bierności, ani aktywności zawodowej.

Niedopasowanie podaży i popytu na pracę (bardzo wysokie wskaźniki bezrobocia) to jedna z zasadniczych przyczyn ukształtowania się w Polsce rynku pracy pracodawcy, na którym pracownicy rzadko mogą współdecydować o warunkach zatrudnienia i organizacji pracy; w tym i łączenia życia zawodowego z pozazawodowym. Sytuacja pod tym względem zmienia się co prawda w kierunku pozytywnym, głównie pod wpływem migracji i rosnącej liczby biernych zawodowo. Pracodawcy poszukując pracowników coraz częściej muszą brać pod uwagę także ich oczekiwania, np. co do sposobu organizacji czasu pracy. Nadal jednak funkcjonuje silnie zakorzeniony stereotyp pracownika-kobiety i dyskryminujące podejście pracodawców do zatrudniania kobiet. Czynniki te ograniczają możliwości znalezienia przez nie pracy i utrzymania się w niej w sytuacji ciąży czy opieki nad małym dzieckiem. Ponadto, wyniki badań nt. uwarunkowań aktywności zawodowej młodych kobiet prowadzonych w ostatnich latach (por. np. badania zrealizowane w ramach projektu „Rodzic-pracownik” czy „Mama w pracy”) wskazują, że w naszym społeczeństwie znaczny jest obszar lęku i obaw młodych kobiet przed dyskryminacją w pracy ze względu na funkcje macierzyńskie; obaw nie potwierdzonych w wypowiedziach pracodawców.

3. OBSZARY I FORMY DZIAŁAŃ

Rozwiązania na rzecz równowagi praca-życie czy praca-rodzina obejmują cztery podstawowe grupy działań:

1. Elastyczne formy pracy.
2. Urlopy i zasiłki.
3. Wsparcie w opiece nad niesamodzielnymi członkami rodziny pracownika.
4. Bonusy od pracodawcy.

Poza bonusami, o formie i zakresie pozostałych możliwości wsparcia pracowników mających trudności z łączeniem obowiązków zawodowych z życiem pozazawodowym decydują zarówno ogólnie obowiązujące unormowania prawne (ramy ustawowe), jak i ogólna polityka państwa, wspierająca lub ograniczająca wybrane działania lub ich cel. Jeżeli tworzą

one system, są rozwiązaniami spójnymi i konsekwentnie się uzupełniającymi, wówczas możemy mówić o programie praca-rodzina czy praca-życie.

W Polsce niewiele jest jeszcze firm, które realizują takie programy; czy to ukierunkowane na najefektywniejszych pracowników, czy też na pracowników mających trudności z łączeniem pracy z życiem rodzinnym. Są jednak firmy, które można wskazać jako przykłady dobrych praktyk w tym zakresie i – co ważne – są to już nie tylko firmy zagraniczne działające w naszym kraju.

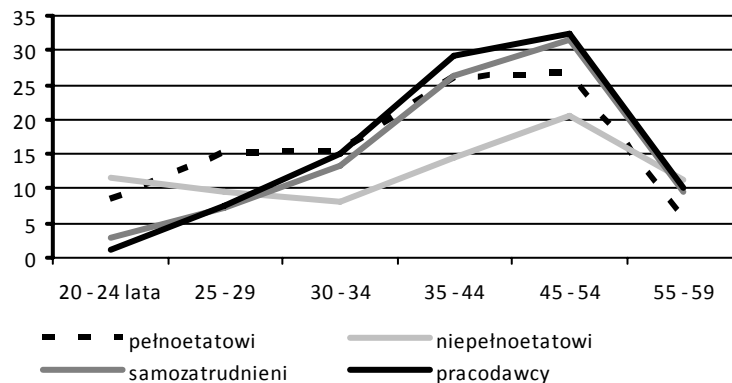
Elastyczne formy pracy, które można wykorzystać w celu łagodzenia konfliktu praca-życie-rodzina to przede wszystkim rozwiązania z zakresu systemów czasu pracy i organizacji pracy, których ramy zawarte zostały w Kodeksie pracy (dział VI „Czas pracy”, rozdział IV). Z uwagi na istnienie wielu kodeksowych możliwości uelastycznienia wykonywania pracy moglibyśmy uznać polskie prawo pracy za elastyczne pod tym względem. Przy zachowaniu norm czasu pracy w skali doby, tygodnia i dnia, przy zastosowaniu podstawowych okresów rozliczeniowych czasu pracy, gwarantując pracownikom prawo do urlopów i przerw, pracodawcy mogą organizować czas pracy i prace w swoich firmach uwzględniając nie tylko efektywność ekonomiczną, ale i potrzeby pracowników. Systemy i rozkłady czasu pracy możliwe do zastosowania mają jednak znaczne ograniczenia. Pierwsze i zasadnicze z nich to doba pracownicza – ograniczenie obecne tylko w polskim prawie, do którego nie zobowiązują nas zasady organizacji czasu pracy zawarte w unijnej dyrektywie o organizacji czasu pracy (por. Dyrektywa 2003/88/WE)⁹. Zasada doby pracowniczej nie pozwala na rozpoczęcie przez pracownika pracy po raz drugi, jeżeli nie minęły jeszcze 24 godziny od rozpoczęcia jej poprzednio. Rozkłady i systemu czasu pracy muszą więc być stosowane w ramach ograniczających możliwość dostosowania godzin rozpoczynania pracy do indywidualnych potrzeb (elastyczność w ramach systemu obowiązującego w firmie; najczęściej sztywnego, standardowego). Drugie ograniczenie to możliwość wprowadzenia pewnych systemów czasu pracy (np. równoważnego czasu pracy) tylko ze względu na potrzeby pracodawcy (zakładu pracy, organizacji pracy, rodzaju pracy). Istnieje tu oczywiście możliwość pogodzenia interesów pracodawcy i pracowników, ale Kodeks pracy pozostawia znaczne pole na decyzje uznaniowe, które nie są z wielu względów właściwym sposobem kształtowania relacji między stronami stosunku pracy.

Elastyczne formy pracy wskazywane w naszym kraju jako rozwiązania na rzecz łączenia życia zawodowego z pozazawodowym to także atypowe formy zatrudnienia, regulowane przez odrębne regulacje ustawowe (np. Kodeks cywilny). Elementem stanowiącym o możliwości godzenia pracy z życiem pozazawodowym w przypadku nietypowych form zatrudnienia jest odejście od zależności pracownik-pracodawca, pozwalające, z założenia, na większą swobodę decydowania o własnym czasie pracy, zakresie, miejscu i terminie wykonywania zadań zawodowych czy o warunkach wynagradzania za wykonaną pracę.

Informacje o zakresie i celach stosowania w naszym kraju elastycznych form organizacji pracy, rozkładów czasu pracy i nietypowych form zatrudnienia są niepełne. Nie chodzi tu jednak o wielkości statystyczne, a rzeczywiste wykorzystanie elastycznych form pracy w celu ułatwienia pracownikom łączenia ról zawodowych z życiem pozazawodowym (nie „przy okazji”, a „z założenia”). Jako elastyczne formy pracy wykorzystywane w tym kon-

⁹ Dziennik Urzędowy L 299, 18/11/2003, p. 0009-0019.

tekście najczęściej wskazuje się na stosowanie zatrudnienia niepełnoetatowego¹⁰ oraz rozwijanie samozatrudnienia.



Źródło: (GUS 2008).

RYСУNEK 1. STRUKTURA LUDNOŚCI WG WIEKU I RODZAJU ZATRUDNIENIA

Są to z pewnością formy nietypowe, czy jednak rzeczywiście elastyczne; zwłaszcza gdy chodzi o możliwości dostosowania rozkładu lub ilości czasu pracy do potrzeb godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym?

Informacje zawarte na powyższym wykresie wydają się wskazywać, że pracą niepełnoetatową nie są szczególnie zainteresowane osoby w tym okresie życia, gdy najsilniej zaznacza się konflikt między pracą a obowiązkami rodzinnymi. Można zakładać, że główną przyczyną tego zjawiska tkwi w poziomie wynagrodzenia za pracę, które nie rekompensuje kosztów usług dla rodziny niezbędnych w sytuacji, gdy pracują oboje rodzice (Głogosz 2007, R. XIII). Ograniczeniem jest też z pewnością sztywna – w większości przypadków – organizacja pracy niepełnoetatowej, codziennie, w tych samych godzinach (GUS 2004), utrudniająca dopasowanie godzin pracy, np. do godzin pracy placówek opieki nad dziećmi. Pracodawcy, którzy zostali nagrodzeni za politykę przyjazną rodzinie wskazywali, że przy zatrudnieniu niepełnoetatowym o wymiarze czasu, a nierzadko i jego rozkładzie współdecyduje pracownik, co w większości przypadków zatrudnienia w tej formie w skali kraju nie ma miejsca. Warto też zaznaczyć, że praca niepełnoetatowa w Polsce w bardzo dużym zakresie wynika nie z wyboru, a z braku pracy pełnoetatowej¹¹, natomiast zdecydowanie rzadziej niż np. przeciętnie w Unii Europejskiej jest formą wykonywania pracy dostosowaną do obowiązków rodzinnych i osobistych potrzeb pracownika. Z tego m.in. względu należy ostrożnie podchodzić do traktowania jej jako rozwiązania pozwalającego lepiej łączyć obowiązki zawodowe z życiem pozazawodowym w naszym kraju.

Formą zatrudnienia niepełnoetatowego jest także *job-sharing*, rozwiązanie mało znane w naszym kraju, a wskazane w cytowanym już programie polityki rodzinnej rządu jako korzystne dla łączenia ról rodzinnych z zawodowymi. W Polsce ten sposób pracy wykorzy-

¹⁰ W programie polityki rodzinnej państwa z 2007 r. *Rząd w trosce o polskie rodziny* zapowiedziano m.in. prowadzenie akcji informacyjnej „Mama ma prawo do pół etatu”.

¹¹ Por. dane z kwartalnych badań aktywności ekonomicznej ludności, prowadzone przez GUS.

stywany jest tylko marginalnie; częściowo jako forma eksperymentalna, zwykle też bez określania podziału zadań czy odpowiedzialności między pracownikami. Podstawowe bariery wdrażania tego – sprawdzonego w krajach zachodnich – rozwiązania i elastycznego podejścia do wykorzystania tkwiących w nim możliwości organizowania pracy odpowiednio do potrzeb życia pozazawodowego to przede wszystkim brak wiedzy, ale i ograniczenia prawne, związane np. z dobą pracowniczą.

Samozatrudnienie to sposób na łagodzenie konfliktu praca-życie wskazywane m.in. w programach czy strategiach rządowych. Jednak warto zwrócić uwagę, że czas pracy w naszym kraju należy do najdłuższych w Unii Europejskiej (por. dane Eurostatu), a w przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą jest dłuższy niż czas pracy pracowników najemnych. Prowadzenie własnej firmy przez osoby mające wiele obowiązków pozazawodowych, a szczególnie opiekuńczych, nie wydaje się z tego względu łagodzić konfliktu między pracą a życiem pozazawodowym, chociaż z drugiej strony daje większe możliwości decydowania o rozkładzie czasu poświęcanego na pracę. Ponadto, ograniczone uprawnienia osób samozatrudnionych do urlopów, zwolnień i zasiłków związanych z rodzicielstwem, a przysługujących wyłącznie pracownikom najemnym, to też istotny czynnik ograniczający wartość samozatrudnienia jako elastycznej formy pracy pomagające godzić role rodzinne z zawodowymi.

Brak informacji o stosowaniu rozkładów czasu pracy utrudnia ocenę zakresu ich wykorzystywania. Wyniki badań prowadzonych w różnych regionach kraju wskazują na ograniczone stosowanie kodeksowych możliwości uelastyczniania czasu pracy i jej organizacji. Poza wspomnianymi już ograniczeniami dopasowania rozkładów czasu pracy, nawet indywidualnego, do potrzeb pracowników i pracodawców (należy podkreślać, że rozwiązania na rzecz godzenia pracy z życiem pozazawodowym są efektywne tylko wtedy, gdy łączą interesy tych obu stron) także brak wiedzy jest barierą w wykorzystywaniu istniejących możliwości elastycznego organizowania pracy z myślą o równowadze praca-życie czy praca-rodzina. W toku realizowanych w ciągu 3-4 ostatnich lat konkursów promujących pracodawców i zakłady pracy przyjazne rodzinie, mamie, kobiecie itd. jako warte podkreślenia szefowie tych firm wskazywali – poza możliwością pracy niepełnoetatowej (coraz częściej zorganizowanej elastycznie, gdzie wzięto pod uwagę także potrzeby wynikające z organizacji życia pozazawodowego pracowników) – indywidualny rozkład czasu pracy (wciąż zbyt sztywny, bo określony w ramach systemów pracy obowiązujących w firmie), pracę zadaniową, pracę w domu i telepracę. Uchwalenie przepisów regulujących tę formę zatrudnienia pozwala oczekiwać szerszego stosowania jej jako elastycznego sposobu łączenia pracy z życiem pozazawodowym. Doświadczenia innych krajów, jak i pierwsze doświadczenia telepracowników w Polsce, nakazują jednak ostrożne podejście do telepracy jako rozwiązania pozwalającego lepiej łączyć życie zawodowe z rodzinnym; zwłaszcza przy wciąż małym zakresie partnerstwa kobiet i mężczyzn w wykonywaniu obowiązków domowych. Samo unormowanie prawne zjawiska wydaje się potrzebne, bo wspierające i jednoznacznie regulujące wiele kwestii, choć z drugiej strony usztywniające, nakazujące zawieranie specjalnej umowy przypisującej pracownika do tej formy wykonywania pracy. W większości krajów, tam gdzie telepraca rozwija się najdynamiczniej, jest to tylko forma organizacji pracy – czasu i miejsca. W Polsce do momentu uchwalenia przepisów o telepracy pracodawcy tak właśnie organizowali telepracę, często elastycznie korzystając z niej jako pracy zadaniowej wykonywanej w domu, dostosowując się do bieżących potrzeb firmy i pracownika i uzyskując konkretne korzyści¹². To doświadczenie wskazuje, że brak bezpośrednich odwołań prawnych, co czę-

¹² Por. np. raporty dotyczące firm uczestniczących w konkursie „Firma równych szans”, opisujące telepracę np. w IBM, Volkswagen, ABB.

sto wskazywane jest jako przyczyna ograniczonego zainteresowania rozwiązywaniem w firmie problemu nierównowagi między pracą a życiem pozazawodowym, przy odpowiedniej postawie pracodawcy nie musi być barierą stosowania rozwiązań przyjaznych pracownikom i ich rodzinom.

Pracodawcy nagradzani za działania na rzecz łączenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi wskazują także na wykorzystywanie możliwości dostosowywania czasu pracy pracowników do ich potrzeb poprzez uzgadnianie grafików dyżurów (w ochronie zdrowia, służbie zdrowia) i kolejności zmian (w przemyśle samochodowym, handlu), ale też uzgadnianie terminów urlopów wypoczynkowych z uwzględnieniem obowiązków opiekuńczych pracowników (pierwszeństwo w wykorzystaniu urlopów w miesiącach letnich mieli pracownicy wychowujący dzieci w wieku szkolnym). Ponadto stosowanie zadaniowego czasu pracy pozwalało na dostosowanie ilości czasu spędzanego w firmie do pozazawodowych potrzeb pracownika.

Urlopy i zasiłki, z jakich mogą korzystać pracownicy aby złagodzić skutki konfliktu między obowiązkami zawodowymi i życiem pozazawodowym, zostały zagwarantowane pracownikom mającym obowiązki rodzicielskie w Kodeksie pracy i Ustawie o świadczeniach z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Ostatnia dekada to okres bardzo zmiennej polityki kolejnych rządów w tym zakresie, co wiązało się najpierw z wydłużeniem do 26 tygodni urlopu macierzyńskiego, ponownym skróceniem go przez kolejny rząd do 16 tygodni, a w 2007 r. ponownym wydłużeniem do 18 tygodni i zapowiedzią dalszego stopniowego wydłużania go o 2 tygodnie co 2 lata, aż do wymiaru 26 tygodni. Zaproponowane wydłużenie urlopu macierzyńskiego ukierunkowane było raczej na okresową dezaktywizację kobiet niż na bezpośrednią poprawę warunków łączenia pracy z opieką nad dziećmi. Instrumentem, który miał zapobiegać problemom powrotów do pracy po urlopach macierzyńskich i wychowawczych i zachęcać do kontynuacji zatrudnienia z tą grupą pracowników miało być zwolnienie pracodawców z opłacania składki na Fundusz Pracy przez 3 lata. Jak wiele innych rozwiązań modyfikujących przepisy prawne, stosownie do propozycji działań zarysowanych w programie rządowym, zostały one zawieszane na skutek zmiany rządu.

Uprawnienia macierzyńskie pracownic wskazywane są przez pracodawców jako znaczne obciążenie finansowe i organizacyjne firmy, dlatego – jak tłumaczą – chętniej zatrudniają mężczyzn niż kobiety. Jednak nie tylko urlop macierzyński, a i wychowawczy jako rozwiązanie, które może sprzyjać godzeniu życia zawodowego z rodzinnym, rodzi negatywne konsekwencje zarówno dla pracodawcy, jak i pracowników. Chcąc w pewnym zakresie zapobiegać dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych i dbając o kondycję materialną rodzin w Kodeksie pracy (art. 182²) umożliwiono osobie korzystającej z urlopu wychowawczego podjęcie pracy zarobkowej lub szkolenia w takim zakresie, który nie ogranicza możliwości opiekowania się dzieckiem. Kodeks nie ogranicza aktualnie wymiaru czasu dopuszczalnej pracy, jak to było w pierwszych latach funkcjonowania tego rozwiązania¹³. Natomiast w 2004 r. na mocy przepisów dotyczących świadczeń rodzinnych wprowadzono możliwość uzyskania 400-złotowego dodatku do zasiłku rodzinnego dla korzystających z urlopu wychowawczego, jeżeli nie podejmą oni pracy zarobkowej. Zapis ten, nadal aktualny, zachęca pracowników na urlopach do pozostawania poza rynkiem pracy i koncentracji na zadaniach opiekuńczych. Kwota zasiłku, atrakcyjna szczególnie dla osób o niskich dochodach, a więc zwykle

¹³ Zob. Rozporządzenie Rady Ministrów z 17 lipca 1981 r. w sprawie urlopów wychowawczych, Dz.U. nr 19 poz. 97, § 12.1.

i gorzej wykształconych, może powodować brak zainteresowania kontaktem z zawodem i szkoleniami w grupie osób, których pozycja na rynku pracy jest dość niska, a zagrożenie utratą pracy (tu: zwolnieniem po zakończeniu urlopu wychowawczego) wysokie. Z drugiej strony, jako alternatywne rozwiązanie wprowadzono możliwość podejmowania pracy w wymiarze co najmniej pół etatu przez osoby rezygnujące z prawa do urlopu wychowawczego (to jedyny w Kodeksie pracy przypadek, gdy pracodawca musi zgodzić się na pracę w niepełnym wymiarze czasu). Można by uznać to rozwiązanie jako alternatywne do wyżej opisanej całkowitej rezygnacji z pracy za cenę dodatku pieniężnego do świadczeń rodzinnych. W pierwszym przypadku zyskujemy zasiłek, a tracimy kontakt z rynkiem pracy; w drugim zyskujemy ten kontakt i pozyskujemy dochody z pracy, ale nie podlegamy ochronie przed zwolnieniem, zagwarantowanej na urlopie wychowawczym. Zestawienie wad i zalet rozwiązań proponowanych w ramach urlopu wychowawczego wskazuje na mało wyraźne i wielokierunkowe (niespójne i nawet pogłębiające zagrożenia) działania ustawodawcy. Zakreślone pole wyborów indywidualnych nie sprzyja poczuciu bezpieczeństwa pracowników i nie ułatwia z pewnością łagodzenia konfliktu praca-rodzina.

Poza urlopami i zasiłkami macierzyńskimi i urlopami wychowawczymi, ważnym rozwiązaniem w polskim prawie jest możliwość korzystania ze zwolnień od świadczenia pracy z powodu konieczności opiekania się dziećmi lub niesamodzielnymi członkami rodziny (tzw. zwolnienia opiekuńcze). Prawo to jest również często wskazywane jako zasadniczy czynnik ograniczający szanse kobiet na rynku pracy. W tym zakresie jednak nie dokonuje się radykalnych zmian, gdyż – jak się wydaje – jest to rozwiązanie wprost regulujące prawa pracownika w sytuacji trudności w łączeniu pracy z obowiązkami opiekuńczymi, wykorzystywane bez istotnych zastrzeżeń co do zasad przez pracujących rodziców. Najistotniejszym rozszerzeniem w zakresie zwolnień opiekuńczych jest uprawnienie do korzystania z nich także przez mężczyzn. Co prawda wciąż jeszcze występują przypadki, gdy pracodawca oczekuje, że to matka zajmować się będzie np. chorym dzieckiem, ale nie ma już możliwości odmówienia ojcu dziecka prawa do tego zwolnienia, jeśli nie korzysta z niego drugi z rodziców. Pracodawcy często wskazują, że ograniczona dyspozycyjność pracowniczka kobiet wiąże się właśnie z korzystaniem ze zwolnień w sytuacji choroby dziecka. Tymczasem analizy liczby dni nieobecności w pracy i przyczyn absencji kobiet i mężczyzn w pracy wskazują, że to jednak mężczyźni częściej korzystają ze zwolnień; tyle że w sytuacji choroby własnej, a nie jak kobiety – w sytuacji choroby dziecka (Balcerzak-Paradowska 2007).

Uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem są dla pracodawcy obligatoryjne. Wywiązywanie się z udzielenia urlopu lub zwolnienia, przeniesienie kobiet w ciąży do odpowiedniej pracy, ponowne zatrudnienie po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym nie jest zachowaniem szczególnym, które należy podkreślać jako coś wyjątkowo pozytywnego. Niektórzy pracodawcy w naszym kraju uważają jednak, że za przestrzeganie prawa w powyższym zakresie powinni zostać nagrodzeni (Balcerzak-Paradowska 2007). Tym bardziej więc warto zauważyć, że są już i wśród pracodawców tacy, którzy nie tylko przestrzegają Kodeksu pracy, ale też uzupełniają zakres uprawnień pracowniczych o dodatkowe urlopy czy zasiłki. W niektórych zakładach macierzyństwo i rodzicielstwo jest otaczane szczególną troską. Pracodawcy wypłacają dodatkowe zasiłki związane z urodzeniem dziecka („zakładowe becikowe”), a np. w okresie ciąży, jeżeli możliwe jest wykonanie pracy w domu, a pracownica powiadomi, że źle się czuje, zezwalają na pracę w domu. Dzięki temu praca jest wykonana, nie trzeba szukać zastępstwa i zmieniać organizacji pracy w firmie, natomiast pracownica może dostosować czas i intensywność pracy do swoich możliwości zdrowotnych i – co także ważne – nie korzysta ze zwolnienia lekarskiego, które powoduje zmniejszenie wynagrodzenia do poziomu zasiłku chorobowego.

Wspomniane wyżej obawy pracodawców odnośnie utraty kwalifikacji zawodowych osób na urlopach wychowawczych już i w naszym kraju, chociaż w niewielu jeszcze zakładach pracy, stały się inspiracją do przedłużania urlopu macierzyńskiego. Pracownice mogą zwykle o 8 tygodni dłużej same opiekować się dzieckiem, a pracodawca udzielający tego urlopu po zakończeniu uprawnień do urlopu zapisanego w Kodeksie pracy wypłaca z własnych środków zasiłek, najczęściej w wysokości 80% wynagrodzenia pobieranego przed urlopem. Na zasadzie porozumienia obu stron korzystające z takiego urlopu kobiety nie korzystają już z urlopu wychowawczego. Dla pracodawcy oznacza to szybszy ich powrót do pracy, często bez potrzeby dużych nakładów na ponowne szkolenia i przygotowanie do pracy na stanowisku zajmowanym przed urodzeniem dziecka. Natomiast pracownice odbierają zwykle takie uprawnienie jako przejaw docenienia ich przez pracodawcę jako pracownika potrzebnego firmie (to wpływa na stosunek do pracy, efektywność, lojalność, zwiększa poczucie bezpieczeństwa pracowniczego). Złagodzeniu ulega też stres wynikający z konieczności pozostawienia małego dziecka pod opieką innych na czas wykonywania pracy. Warto zaznaczyć, że kobiety, które korzystały z tego rozwiązania, po powrocie do pracy mają zwykle możliwość pracy w elastycznej formie (np. w domu, w skróconym tygodniu, w niepełnym wymiarze, z indywidualnym rozkładem czasu)¹⁴. Alternatywą dla zagwarantowanych w Kodeksie pracy przerw na karmienie dziecka są tworzone w zakładach pracy pokoje do karmienia niemowląt.

Istotne wydają się też działania pracodawców kierowane do pracowników korzystających z urlopów macierzyńskich czy wychowawczych, wskazujące na równe traktowanie tych osób i pozostałych pracowników oraz na dostrzeganie potrzeby wspierania ich w łączeniu ról rodzinnych z zawodowymi. Takie pozytywne zachowania określane są generalnie jako otaczanie szczególną troską kobiet w ciąży i pracowników korzystających z urlopów rodzicielskich. Działania świadczące o takich postawach to m.in. zapewnienie pracownikom na urlopach możliwości (prawa, nie obowiązku) uczestniczenia w szkoleniach organizowanych przez zakład pracy, branie ich pod uwagę w przypadku podwyżek wynagrodzeń, pomoc w zaadaptowaniu się do obowiązków zawodowych po okresie dezaktywizacji spowodowanej opieką nad dziećmi itp. Warte podkreślenia są też działania istotne dla zwalczania stereotypu podziału ról w rodzinie, silnie działającego w naszym społeczeństwie i nasilającego konflikt praca-rodzina. Pracodawcy „przyjaźni rodzinie” wskazywali np., że istotne są dla nich nie tylko matki, ale i ojcowie, którzy z okazji urodzenia się dziecka otrzymywali okolicznościowe prezenty i prawo do kilkudniowego (2-3-dniowego) urlopu.

Do uprawnień urlopowych odnoszą się też stosowane coraz częściej zasady planowania urlopów w firmach wg grafiku uwzględniającego wiek dzieci pracowników. W efekcie stosowania takich zasad pracownicy mający dzieci do 12. roku życia (albo szerzej, dzieci w wieku szkolnym) mieli pierwszeństwo w uzyskaniu urlopu wypoczynkowego w miesiącach wakacyjnych.

Innym rodzajem urlopów stosowanych przez pracodawców są zapisane w regulaminach pracy dni wolne dla rodziców dzieci uczęszczających do przedszkoli lub młodszych klas szkoły podstawowej w pierwszym i ostatnim dniu roku szkolnego. Nie są to przypadki częste, ale przez rodziców, którzy w te właśnie dni mieli duże problemy z organizacją pracy i opieki, rozwiązanie oceniane jest jako bardzo potrzebne.

¹⁴ Por. informacje nt. laureatów konkursów „Firma przyjazna mamie” (www.e-gazeta.pl), „Firma równych szans”, „Pracodawca przyjazny rodzinie”, „Firma przyjazna rodzicom”, „Mama w pracy” i „Firma przyjazna kobiecie” (www.equal.gov.pl/prasa/).

Opieka nad niesamodzielnymi członkami rodziny to kolejny modul działań w charakterze WLB. Podstawowy problem to opieka nad dziećmi. Musimy jednak pamiętać – i uwzględnić w programach działań na najbliższe lata, zarówno przy tworzeniu prawa, jak i przy stosowaniu zasad już obowiązujących – że bardzo szybkie starzenie się społeczeństwa coraz częściej wiązać się będzie także z koniecznością sprawowania przez osoby pracujące zawodowo opieki nad starszymi niesamodzielnymi członkami swoich rodzin.

Wsparcie pracowników w opiece nad dziećmi to przede wszystkim organizacja opieki pozarodzinnej w żłobkach i przedszkolach, za którą odpowiedzialne są samorzady lokalne. Poziom zaspokojonych potrzeb jest tu bardzo niski. Opieką przedszkolną, łącząc z obowiązkową „zerówką” objętych było w roku szkolnym 2006/2007 – 55,6% dzieci w wieku 3-6 lat i 44,5% dzieci w wieku 3-5 lat (GUS 2007a, s. 34). Na 1000 dzieci w wieku do 3 lat opieką w żłobkach objętych jest 23 dzieci (GUS 2007b, s. 38), co sytuuje nas wśród krajów Unii Europejskiej na jednym z ostatnich miejsc. Niewielki wzrost tych wskaźników w ostatnich latach nie zmienił znacząco sytuacji, co oznacza, że większość pracujących rodziców nie może liczyć na opiekę nad dziećmi w placówkach publicznych, a opieka prywatna lub indywidualna jest dla większości rodzin zbyt droga. Do pokonania pozostaje więc przede wszystkim ilościowa bariera dostępu do usług opiekuńczych, zwłaszcza na terenach wiejskich. Za nią są też następne – bariera jakości usług, dostępności organizacyjnej i kosztowej.

Rozważając problemy godzenia obowiązków opiekuńczych z zawodowymi w programach rządowych zwrócono uwagę głównie na potrzebę tworzenia nowych placówek. Zaproponowano, aby w tym celu wykorzystać możliwości finansowania ze środków zakładowych funduszy socjalnych (*Rząd w trosce o...* 2007). W ten sam sposób planowano pokonywanie finansowej bariery dostępu – poprzez dodanie do ustawy o ZFŚS zapisu o możliwości dofinansowania z tych środków opieki nad dziećmi pracowników (choć docelowo planowano opiekę całkowicie bezpłatną, finansowaną jak w krajach skandynawskich, gdzie opieka pozarodzinna jest powszechnym prawem socjalnym obywateli, z budżetu państwa; głównie samorządów lokalnych). Wydaje się, że przy tak zaplanowanym rozwiązaniu pominięto fakt, że największa skala niezaspokojonych potrzeb na usługi przedszkoli i barier finansowych ma miejsce na wsiach, gdzie niewiele jest dużych zakładów pracy tworzących fundusz socjalny na tyle bogaty, aby można było z niego sfinansować wspomniane wydatki. Ponadto, wydaje się, że zaproponowane rozwiązanie stanie się źródłem konfliktu wśród pracowników, gdy konieczne będzie dokonywanie wyboru celu finansowania przy ograniczonych środkach. Tymczasem doświadczenia z realizacji programów WLB w krajach Europy Zachodniej wskazują, że jednym ze znaczących powodów niekorzystania z uprawnień przysługujących w ramach programów praca-życie jest obawa przed zakłóceniami w kontaktach koleżeńskich i posądzeniami o niezasadne uprzywilejowanie.

Częściowym rozwiązaniem problemu jakości usług pozarodzinnej opieki nad dziećmi jest jej dostępność. Większa liczba miejsc w żłobkach i przedszkolach pozwoli na zmniejszenie liczebności grup i większy zakres indywidualnej opieki, wychowania i edukacji dzieci w tych placówkach. W pewnym zakresie jakość oceniana jest też przez pryzmat dostępności organizacyjnej, czyli możliwości dostosowania oferty do potrzeb rodziców. Podstawowym problemem jest czas pracy placówek: godziny otwarcia i zamknięcia oraz dni pracy. Dopiero w projektach IW Equal podjęto próbę zmiany sztywnych ram pracy tych instytucji, zupełnie niedostosowanych do czasu pracy firm, będących miejscem pracy rodziców. Na uwagę zasługuje tu inicjatywa „elastycznych przedszkoli”, podjęta i z sukcesem realizowana w ramach projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”. Co ważne, zyskała ona akceptację lokalnych władz samorządowych, które wyasygnowały środki finansowe na re-

alizację przedsięwzięcia w kolejnym roku budżetowym. Wydłużenie godzin pracy żłobków i przedszkoli i poszerzenie możliwości ich pracy w soboty, poprzedzone rozpoznaniem lokalnych potrzeb i preferencji w tym zakresie, zainspirowało do analogicznych działań także inne samorzady terytorialne i dyrektorów placówek w różnych miejscach w kraju, dając nadzieje na poszerzenie sprawdzonych już rozwiązań w szerszej skali. Należy jednak mieć tu na uwadze, że dla wielu samorządów, bez wsparcia z innych źródeł finansowania, inwestowanie w jakość opieki w placówkach jest alternatywą dla ilości tych placówek.

Doświadczenia z prowadzenia zakładowych żłobków i przedszkoli w warunkach poprzedniego systemu politycznego nie zachęcały polskich pracodawców do podejmowania starań o ich reaktywowanie lub tworzenie. Na początku bieżącej dekady pojawiły się jednak próby organizowania takich placówek

Czwarty obszar działań z zakresu programów WLB w Polsce obejmuje tzw. *bonusy*, czyli dodatkowe świadczenia dla pracowników, wprowadzane przez pracodawcę jako wzbogacenie świadczeń przysługujących na podstawie powszechnych uprawnień pracowniczych. Telefony komórkowe, laptopy, opłacane przez pracodawcę podłączenie do sieci internetowej w domu pracownika, a nawet samochód służbowy to rozwiązania, które kilka lat temu skutecznie zachęcały do podjęcia pracy w firmie, ale obecnie nie stanowią już o szczególnej hojności pracodawcy, który dba o swoich pracowników, poprawę warunków ich pracy i możliwości gospodarowania czasem. Coraz częściej pracodawcy starający się pozyskać i zatrzymać w firmie pracowników, ale też dbający o równowagę między ich obowiązkami a życiem pozazawodowym organizują i finansują wypoczynek i czas wolny personelu i członków jego rodziny, zwłaszcza wypoczynek dzieci. Nie należą już do rzadkości wyjazdy integracyjne, karnety do klubów i sal sportowych i obiektów rekreacyjnych, czy dodatkowe ubezpieczenia medyczne lub współfinansowana opieka medyczna. Tu na podkreślenie zasługują pakiety medyczne dla kobiet w ciąży i matek małych dzieci, finansowane przez pracodawców. Stopniowo coraz częściej mamy do czynienia z firmami oferującymi dodatkowe ubezpieczenie emerytalne, współfinansowane przez pracodawcę. Zakłady pracy finansują także kursy zawodowe i naukę języków obcych, w tym i dla dzieci pracowników. Niektóre firmy dofinansowują opiekę nad dziećmi; zarówno w placówkach, jak i opiekę sprawowaną przez indywidualnych opiekunów. To rozwiązanie kierowane jest jednak zwykle tylko do określonych, najbardziej cenionych na rynku pracy grup pracowników.

Bonusy, ich forma i cel wynikają z wielu przyczyn. Jak zaznaczono, jest to zwykle próba pozyskania i zatrzymania w firmie najcenniejszych pracowników. Coraz częściej jednak pracodawcy dostrzegają też, że dla osiągnięcia celów ekonomicznych muszą troszczyć się także o równowagę między pracą a życiem pozazawodowym swoich pracowników. Ten motyw powoli dociera także do pracodawców w naszym kraju, gdzie coraz częściej warunki zatrudnienia są efektem porozumienia i kompromisu między stronami umowy o pracę. Jest też jeszcze motyw prestiżu firmy i pracodawcy. Tu trzeba wspomnieć o idei społecznej odpowiedzialności biznesu – prestiżowym aspekcie oceny przedsiębiorców, który powoli przeciera sobie drogę także i w Polsce. W aktywności firm społecznie odpowiedzialnych nierzadko spotyka się działania wspierające np. lokalne placówki opieki nad dziećmi, kluby sportowe, świetlice, organizujące place zabaw, parki itp. Te działania także są istotnym elementem kształtowania równowagi między pracą a życiem pozazawodowym pracowników.

4. PODSUMOWANIE

Zarówno społeczno-kulturowe, jak i ekonomiczno-technologiczne warunki godzenia życia zawodowego z pozazawodowym zmieniają się w naszym kraju bardzo dynamicznie. W rozwiązaniach prawnych, jak i w działaniach uzupełniających prawo podejmowanych przez poszczególnych pracodawców możemy już odnaleźć wyraźne przejawy dostrzegania tego problemu. Nadal jednak wiele jeszcze problemów pozostaje do rozwiązania, chociaż szybko uczymy się od innych krajów i wykorzystujemy doświadczenia zachodnich pracodawców działających na polskim rynku pracy.

W zakresie elastycznych form pracy barierą dostosowania czasu pracy i jej organizacji do potrzeb pracowników i pracodawców wydaje się przede wszystkim zapis o dobrej pracowniczej, ograniczający możliwości wykorzystania rozwiązań zawartych w Kodeksie pracy do łagodzenia konfliktu praca-życie. Warto też zwrócić uwagę na możliwości elastycyznienia pracy niepełnoetatowej i stosowania *job-sharingu*, a jednocześnie – zgodnie z zasadami *flexicurity* – monitorować zagrożenie segmentacją zatrudnienia w tej formie.

W przypadku urlopów i zasiłków rodzicielskich sprawą nadal nierozwiązaną pozostaje brak ochrony prawnej osób rezygnujących z urlopu wychowawczego i podejmujących pracę w niepełnym wymiarze czasu. Brak takiej ochrony można odczytać jako wprowadzanie pracowników w pułapkę zwiększonego zagrożenia utratą pracy.

Rozważane były też, ale zaniechane, propozycje wprowadzenia dodatkowego urlopu przysługującego ojcom w chwili urodzenia się dziecka, a więc wtedy, gdy jest on najbardziej potrzebny do pomocy w codziennej pielęgnacji i czynnościach domowych. Stosowanie takiego rozwiązania przez niektórych pracodawców pracownicy (młodzi ojcowie) oceniają jako potrzebne. Może więc warto powrócić do tego pomysłu.

W zakresie opieki nad niesamodzielnymi członkami rodziny z pewnością problemem podstawowym jest brak placówek opieki pozarodzinnej i w tym kierunku – tworzenia takich placówek – należy skierować zasadnicze wysiłki. Rozwiązanie tego problemu wydaje się jednak przekraczać aktualnie możliwości samorządów lokalnych, a nawet budżetu państwa. Możliwości społeczności lokalnych, oparte na zasadzie *non-profit*, choć są to inicjatywy bardzo cenne, niedrogie dla korzystających i potrzebne, nie mogą stanowić trzonu opieki instytucjonalnej nad dziećmi. Warto byłoby więc – jak się wydaje – podjąć działania uruchamiające inne źródła finansowania, np. dobrowolne dofinansowanie opieki nad dzieckiem pracownika przez pracodawcę, w zamian za odliczenia podatkowe.

Niewystarczająca gęstość publicznej sieci placówek opieki nad dziećmi wskazuje jednoznacznie na potrzebę rozwoju sektora prywatnego i społecznego w tym zakresie. Do tego niezbędne jest jednak m.in. szybkie przekształcenie żłobków w placówki oświatowe, gdyż bardzo wysokie standardy sanitarne i medyczne stosowane do placówek ochrony zdrowia uniemożliwiają wielu podmiotom ich tworzenie.

Dla wielu rodzin barierą dostępu jest wysokość opłaty za żłobek lub przedszkole. Dofinansowanie ze strony urzędu miasta czy gminy nie zawsze jest wystarczające, aby usunąć tę przeszkodę. Warto zastanowienia wydaje się powiązanie wysokości odliczeń podatkowych związanych z liczbą wychowywanych dzieci z kosztami ponoszonymi przez rodziców na opiekę pozarodziną.

Promowania i naśladowania dobrych praktyk wymagają nadal elastyczne przedszkola i żłobki.

Bonusy od pracodawców nie podlegają ogólnym, czy to społecznym, czy ekonomicznym potrzebom bądź zasadom. Dzięki temu, że są odpowiedzią na bardzo konkretne, wcześniej dokładnie zdiagnozowane potrzeby i oczekiwania, są też pozytywnie oceniane przez pracowników i przynoszą efekty oczekiwane zarówno przez nich, jak i przez pracodawców. Dlatego ważne wydaje się, aby podejmowane w firmach działania łagodzące konflikt między pracą i życiem pozazawodowym, jako dobra praktyka, były rozszerzane na coraz liczniejsze grupy pracowników. Do tego przydatna byłaby odpowiednia promocja i nadanie działaniom odpowiedniej rangi. Należy więc docenić liczne konkursy, w ostatnich latach promujące najlepszych pracodawców realizujących działania o charakterze WLB. Ich organizatorzy starają się o zapewnienie takim wydarzeniom możliwie wysokiego patronatu, a przez to i prestiżu, tak ważnego w nastawionym na konkurencję środowisku biznesu. W propozycjach polityki rodzinnej poprzedniego rządu padały propozycje organizacji takich akcji promujących godzenie życia zawodowego i rodzinnego poprzez konkursy dla firm. Może warto więc byłoby powrócić do tej propozycji i stosowne urzędy centralne podejmą się jej kontynuacji? O tym, że takie inicjatywy są nie tylko potrzebne, ale i opłacalne, świadczą doświadczenia innych krajów.

LITERATURA:

- Balcerzak-Paradowska B. (2007), *Kosztowne dla pracodawcy macierzyństwo i rodzicielstwo. Mity czy fakty?*, Materiały z konferencji „Firma równych szans – kluczem do sukcesu”, zorganizowana w ramach projektu IW Equal „Gender Index”, Kraków, 2 marca.
- Głogosz D. (2007), *Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy. Skutki dla życia rodzinnego i zawodowego*, IPiSS, Warszawa.
- GUS (2004), *Typowe i nietypowe formy zatrudnienia w Polsce w 2004 r.*, Warszawa.
- GUS (2007a), *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2006/2007*, Warszawa.
- GUS (2007b), *Podstawowe dane z zakresu ochrony zdrowia w 2006 r.*, Warszawa.
- GUS (2008), *Aktywność ekonomiczna ludności, III kw. 2007*, Warszawa.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 17 lipca 1981 r. w sprawie urlopów wychowawczych, Dz.U. nr 19 poz. 97, § 12.1.
- Rząd w trosce o polskie rodziny* (2007), Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, 8 marca, maszynopis powielony.

JAK SKUTECZNIE APLIKOWAĆ O ŚRODKI Z EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO?

1. WPROWADZENIE

Tematyka dotycząca zasad programowania, zakresu interwencji, a w szczególności określenia znaczenia Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w procesie rozwoju w Polsce jest zagadnieniem stosunkowo nowym, stanowiącym duże wyzwanie dla wszystkich instytucji i podmiotów zaangażowanych w proces dystrybucji i wydatkowania środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Należy podkreślić, iż Europejski Fundusz Społeczny jest najstarszym Funduszem Strukturalnym i mimo ewolucji dotyczącej kierunków interwencji, czy też fundamentalnych zasad jego wykorzystywania, wciąż pozostaje, obok Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, najpotężniejszym finansowym instrumentem realizacji wspólnotowej polityki regionalnej. Mimo trwającego od kilku lat procesu wydatkowania Funduszy Strukturalnych w Polsce, kwestie związane z pozyskiwaniem i efektywnym wykorzystywaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego wciąż pozostają zagadnieniami stosunkowo mało znanymi, często budzącymi wiele emocji, zwłaszcza wśród podmiotów i instytucji korzystających z pomocy wspólnotowej w pierwszych latach członkostwa Polski w Unii Europejskiej, w tym zarówno samorządów lokalnych odpowiedzialnych za prowadzenie lokalnej polityki rozwoju, jak również innych podmiotów uprawnionych do realizacji przedsięwzięć wspieranych z EFS, tj. np.: fundacji, stowarzyszeń, szkół wyższych, instytucji szkoleniowych, czy też przedsiębiorców¹.

Celem niniejszego opracowania jest próba odpowiedzi na pytanie, jakie znaczenie ma Europejski Fundusz Społeczny dla przeciętnego obywatela Unii Europejskiej, a także wskazanie podstawowych teoretycznych i praktycznych zasad pozyskiwania i wydatkowania środków Funduszu, których znajomość mogłaby stanowić istotne wsparcie dla potencjalnych instytucji i podmiotów zainteresowanych aplikowaniem o środki Europejskiego Funduszu Społecznego.

¹ W latach 2007-2013 wnioskodawcami uprawnionymi do pozyskania środków Europejskiego Funduszu Społecznego są wszelkie podmioty funkcjonujące zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa – osoby prawne, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej (z wyłączeniem osób fizycznych nie prowadzących działalności gospodarczej). W rezultacie zastosowania powyższego podejścia, wszyscy potencjalnie zainteresowani środkami Funduszu mogą zauczestniczyć w procesie jego pozyskiwania i efektywnego wydatkowania.

2. TEORETYCZNE ASPEKTY PROCESU POZYSKIWANIA I WYKORZYSTYWANIA ŚRODKÓW EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO – ZAGADNIENIA WYBRANE

Rozważając zagadnienia teoretyczne dotyczące procesu pozyskiwania i wykorzystywania środków Europejskiego Funduszu Społecznego, koniecznym jest przeprowadzenie analizy Funduszu w kontekście co najmniej kilku zasadniczych płaszczyzn jego funkcjonowania, tj.: kierunków interwencji, znaczenia dla różnych instytucji, podmiotów i społeczności, a także sposobu jego pozyskania i efektywnego wydatkowania.

Na szczególną uwagę zasługuje specyficzny zakres obszarów interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego, dotyczący w szczególności promocji zatrudnienia i integracji społecznej, rozwoju postaw przedsiębiorczych, wzmocnienia zasobów ludzkich, adaptacyjności, ale także rozwoju struktur i systemów, zwłaszcza edukacji i zatrudnienia. Zasadniczym celem Funduszu jest bezpośrednie wsparcie jednostki, ale także – o czym często się zapomina – wsparcie przedsięwzięć o charakterze reformatorskim, często innowacyjnym, ukierunkowanych np. na rozwój struktur zatrudnienia (Rozporządzenie (WE) nr 1081/2006..., Art. 3), czy też szeroko pojętych inicjatyw odnoszących się do problematyki równowagi praca-życie-rodzina.

Przedsięwzięcia współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego mogą być realizowane w partnerstwach ponadnarodowych, co pozwala na nawiązanie szerokiej współpracy międzynarodowej w celu wykorzystania doświadczeń podmiotów i instytucji z innych krajów. Tak szeroki zakres interwencji Funduszu niewątpliwie powinien budzić zainteresowanie oraz stanowić impuls do podejmowania określonych interwencji przez różne podmioty i instytucje uprawnione do korzystania ze środków wspólnotowych. Obszary interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego zostały określone w szczególności w Rozporządzeniu (WE) Nr 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającego Rozporządzenie (WE) Nr 1784/1999. Znajomość tego unijnego aktu prawnego jest podstawą i punktem wyjścia do zrozumienia celów i obszarów funkcjonowania Funduszu we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej. Jednakże należy zaznaczyć, iż rozporządzenie unijne jest podstawowym dokumentem określającym zasady funkcjonowania EFS, lecz nie jedynym. Szczegółowe obszary interwencji określają dokumenty krajowe, pozostające w zgodzie z zapisami aktu unijnego i doprecyzowujące obszary działania Funduszu oraz wskazujące na uprawnione do dofinansowania typy przedsięwzięć². Takie rozwiązanie ma pozwolić na wydatkowanie środków wspólnotowych zgodnie z potrzebami poszczególnych państw Wspólnoty, przy zachowaniu pewnych priorytetów określonych przez Unię Europejską.

Czym zatem jest Europejski Fundusz Społeczny? Wydaje się, iż formuła odpowiedzi na to pytanie zależna jest od kategorii jego adresata. Z punktu widzenia Unii Europejskiej, Europejski Fundusz Społeczny jest aktualnie jednym z dwóch Funduszy Strukturalnych, stanowiących najważniejsze źródło finansowania polityki spójności. Z punktu widzenia państwa członkowskiego, zgodnie z obowiązującymi zasadami korzystania z pomocy unij-

² Krajowe dokumenty określające szczegółowe zasady funkcjonowania EFS w latach 2007-2013 w Polsce to w szczególności: Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz szeroki wachlarz wytycznych Ministra Rozwoju Regionalnego, pełniącego funkcję Instytucji Zarządzającej dla Programu Operacyjnego wspieranego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

nej, a zwłaszcza zasadą dodatkowości, to potężne środki finansowe na przeciwdziałanie zjawisku bezrobocia, wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich, czy też integrację społeczną. Dla osób bezrobotnych to możliwość zwiększenia szans na zatrudnienie, dla osób pracujących to m.in. szansa na utrzymanie lub zwiększenie zdolności do zatrudnienia, dla przedsiębiorcy to okazja na poprawę konkurencyjności firmy i jej pracowników. A czym jest Europejski Fundusz Społeczny np. dla samorządów terytorialnych? Wstępna analiza kategorii beneficjentów, ubiegających się o dofinansowanie przedsięwzięcia rozwojowego ze środków EFS w kraju i województwie podlaskim w latach 2004-2006 pokazuje, iż jednostki samorządu terytorialnego, zwłaszcza szczebla lokalnego, wykazywały raczej niewielkie zainteresowanie środkami EFS, poświęcając niemal całą uwagę i środki finansowe wyłącznie na przedsięwzięcia infrastrukturalne. Mimo to można zaryzykować stwierdzenie, iż Europejski Fundusz Społeczny jest jednym z najistotniejszych instrumentów rozwoju społeczno-gospodarczego, instrumentem o charakterze finansowo-ekonomicznym, aczkolwiek niedocenianym przez podmioty odpowiedzialne za prowadzenie polityki rozwoju. Zdecydowanie większą aktywność w procesie pozyskiwania i wykorzystywania środków Europejskiego Funduszu Społecznego w porównaniu do samorządów terytorialnych wykazywały podmioty niezaliczane do sektora finansów publicznych, tj. niepubliczne szkoły wyższe, organizacje pozarządowe, czy też przedsiębiorcy. Dla tych podmiotów środki Europejskiego Funduszu Społecznego to niewątpliwie szansa na zaistnienie w procesie realizacji wspólnotowej polityki zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich, a także możliwość pozyskania środków na bieżącą działalność. Tak szerokie znaczenie Europejskiego Funduszu Społecznego dla różnych podmiotów, instytucji i osób, powinno budzić zainteresowanie wśród różnych środowisk i społeczności. Wydaje się być niezwykle ważnym, aby w proces pozyskiwania i efektywnego wykorzystania środków Europejskiego Funduszu Społecznego włączyły się różne instytucje, podmioty, administracja rządowa, a zwłaszcza samorządowa, w tym na zasadach partnerstwa³.

Czy można porównać „świat Europejskiego Funduszu Społecznego” do funkcjonowania jakiejś instytucji czy organizacji? Oczywiście, że tak. W celu ukazania pełnego obrazu funkcjonowania Europejskiego Funduszu Społecznego, wydaje się być właściwym porównanie EFS do warunków funkcjonowania teatru lub innej placówki kulturalnej. A zatem co łączy Europejski Fundusz Społeczny z teatrem? Na pewno dążenie do jasno określonego celu – osiągnięcie sukcesu w ściśle określonym obszarze, ale z pewnością to nie jedyne podobieństwa. Tak jak w teatrze, tak i w obszarze funkcjonowania Europejskiego Funduszu Społecznego występuje wiele osób, w tym aktorów zachodzących procesów. Sukces w działalności teatru to sukces jego wszystkich aktorów. Sukces w działaniach realizowanych przy udziale Europejskiego Funduszu Społecznego to z kolei osiągnięcie wszystkich osób, podmiotów i instytucji zaangażowanych w zarządzanie i wydatkowanie środków wspólnotowych, których z pewnością również możemy nazwać aktorami. Trudno sobie wyobrazić, aby w działalności teatru osiągnęte sukcesy były jedynie osiągnięciem dyrektora placówki, nie będąc jednocześnie sukcesem aktorów, czy reżysera. Jeżeli pojawiają się ponadprzeciętne osiągnięcia, są one niewątpliwie udziałem wszystkich aktorów, reżyserów, dyrektora, a nawet personelu technicznego. Przyglądając się bliżej zasadom funkcjonowania Europej-

³ Promocja partnerstwa wśród różnych podmiotów i instytucji, pochodzących zarówno z sektora publicznego, jak i niepublicznego, stanowi jeden z priorytetów interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2007-2013, stąd też jednym z kluczowych typów przedsięwzięć współfinansowanych ze środków Funduszu w bieżącej perspektywie finansowej Unii Europejskiej jest rozwój dialogu społecznego, zarówno na poziomie krajowym, jak również regionalnym i lokalnym.

skiego Funduszu Społecznego, można zaobserwować podobną zależność. Czy instytucje odpowiedzialne za dystrybucję środków wspólnotowych (Komisja Europejska, krajowe instytucje zarządzające programami operacyjnymi, instytucje wdrażające odpowiedzialne za całokształt zadań związanych z kontraktacją środków i kontrolą ich wykorzystania) mogłyby cieszyć się z wysokiej efektywności przedsięwzięć wspieranych przez EFS, gdyby tej efektywności nie zapewniły podmioty realizujące tego typu inicjatywy, tj. instytucje szkoleniowe, szkoły wyższe, organizacje pozarządowe itp. Z pewnością tak by nie było. Osiągnięte cele i rezultaty przedsięwzięć współfinansowanych przez EFS to z pewnością przede wszystkim osiągnięcia ich pomysłodawców i realizatorów, ale w dalszej kolejności to również sukces instytucji odpowiedzialnych za zarządzanie pomocą unijną na poziomie krajowym lub regionalnym. Inne podobieństwo „świata Europejskiego Funduszu Społecznego” do działalności placówki kulturalnej, takiej jak teatr, dotyczy obowiązujących zarówno w procesie wykorzystywania środków unijnych, jak również w działalności teatru określonych zasad. Te reguły gry w przypadku placówki kulturalnej dotyczą organizacji tej instytucji, relacji pomiędzy aktorami, reżyserami, dyrektorem, czy personelem technicznym. W przypadku Europejskiego Funduszu Społecznego mamy do czynienia z zasadami (regułami) dotyczącymi jego funkcjonowania, w tym określającymi możliwe kierunki interwencji, narzuconymi przez organy Wspólnoty Europejskiej oraz państwa członkowskie. Zarówno w przypadku teatru, jak również Europejskiego Funduszu Społecznego z pewnością bardzo ważnym jest, aby wiedzę na temat obowiązujących reguł gry posiadali wszyscy, mający bezpośredni lub pośredni wpływ na ich funkcjonowanie. Wszelkie działania inspirowane i realizowane w teatrze związane są z jednym ściśle określonym celem, jakim jest zaoferowanie potencjalnym widzom repertuaru o możliwie jak najwyższej wartości artystycznej. Podobnie jest z Europejskim Funduszem Społecznym – w tym przypadku działania różnych osób, instytucji i podmiotów powinny koncentrować się na inicjowaniu i wdrażaniu najlepszych przedsięwzięć, tzn. takich, których skala i zakres w sposób najpełniejszy odpowiadają potrzebom rynku pracy i finalnych odbiorców pomocy – osób pozostających bez zatrudnienia, osób pracujących, firm i ich pracowników. Te przedsięwzięcia to projekty, które stanowią swoisty typ przedstawienia, w jakże interesującej kategorii teatru jaki tworzy „świat Europejskiego Funduszu Społecznego”.

3. EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY W PRAKTYCE

Nie bez znaczenia dla zakresu badań nad Europejskim Funduszem Społecznym są również zagadnienia praktyczne, związane z procesem projektowania i realizacji przedsięwzięć wspieranych ze środków EFS. Należy zaznaczyć, że wykorzystywanie środków Europejskiego Funduszu Społecznego wiąże się z koniecznością opracowania, a następnie wdrożenia „projektu”, który jest jedynym instrumentem stosowanym w procesie wdrażania środków EFS. Projekt finansowany z EFS to zespół ściśle określonych działań podejmowanych w obszarze rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich, dążących do osiągnięcia jasno zdefiniowanych, realistycznych celów oraz rezultatów, realizowanych w określonym czasie i na określonym obszarze, wdrażanych zgodnie z wcześniej ustalonym harmonogramem i przy wykorzystaniu wcześniej zaplanowanego budżetu (Perkowski 2007, s. 12). Ze względu na specyfikę projektów wspieranych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, obejmujących w szczególności działania szkoleniowe, doradcze, badawcze, informacyjno-promocyjne, ale również zakładające rozwój i modernizację systemów oświaty i zatrudnienia, niezwykle istotnym staje się na etapie konstrukcji przedsięwzięcia właściwa identyfikacja

cja problemu i odpowiedni dobór i organizacja działań, obejmująca m.in. zarządzanie projektem, system przepływu informacji, monitoring wewnętrzny. Doświadczenia Polski z pierwszych lat wykorzystywania środków Europejskiego Funduszu Społecznego pokazują, iż właściwa organizacja projektu to podstawa i punkt wyjścia do osiągnięcia założonych na etapie projektowania celów i rezultatów. Należy również zaznaczyć, że realizacja projektu EFS, wiążąca się z osiągnięciem określonych celów i wskaźników, często rezultatów niemierzalnych, wydaje się być przedsięwzięciem znacznie trudniejszym w porównaniu do wdrażania projektu inwestycyjnego. O ile, przy zachowaniu należytej staranności, prawdopodobieństwo niepowodzenia realizacji projektu „twardego” jest minimalne, o tyle w przypadku przedsięwzięć EFS, nawet przy zachowaniu należytej staranności przez ich realizatorów, ryzyko nieosiągnięcia założonych celów jest niejednokrotnie bardzo wysokie⁴.

Jeżeli przyjmiemy, że projekt w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego stanowi swoisty typ przedstawienia teatralnego, przy inicjowaniu, a następnie realizacji tego typu przedsięwzięcia należałoby pamiętać o tym wszystkim, co wiąże się z każdą sztuką teatralną, tj. w szczególności o zgranym zespole dążącym do osiągnięcia wspólnego celu, odpowiednich warunkach pracy gwarantujących określoną efektywność działań, promocji i reklamie, a także o krytyce, na jaką narażone są wszystkie dzieła artystyczne. Ewentualne głosy krytyczne w odniesieniu do realizowanego przedsięwzięcia powinny być brane pod uwagę przez inicjatorów już na etapie konstrukcji założeń projektu, a nie dopiero w trakcie jego wdrażania. Ta krytyka jest przewidywalna, o ile projektodawcy znają podstawowe kryteria ewaluacyjne obowiązujące przy ocenie przedsięwzięć unijnych i zdają sobie sprawę z roli, jaką pełni ewaluacja w procesie realizacji inicjatyw wspólnotowych. Ewaluację, często określaną oceną, przeprowadza się w określonym momencie cyklu życia projektu, zazwyczaj na jego zakończenie, rzadziej w trakcie prowadzenia działań wdrożeniowych. Czynności ewaluacyjne nie są procesem ciągłym, w odróżnieniu do realizowanych w projekcie działań monitoringowych⁵. Ewaluacja ma za zadanie wyjaśnić zachodzące w projekcie procesy i stanowi dogłębne studium projektu z perspektywy średnio- lub długoterminowej⁶. W przypadku ewaluacji *ex post*, tj. przeprowadzanej na zakończenie realizacji określonego przedsięwzięcia, jej rezultaty wprawdzie nie mogą zostać już uwzględnione w procesie realizacji ocenianego przedsięwzięcia, lecz stanowią cenne rekomendacje i wskazówki w zakresie sposobu wdrażania innych podobnych przedsięwzięć. Do podstawowych kryteriów ewaluacji, w oparciu o które przeprowadzana jest ocena projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, należą:

- trafność,
- skuteczność,
- sprawność,
- użyteczność,
- trwałość.

W przypadku kryterium trafności, ewaluatorzy dokonują dogłębnej analizy założeń ocenianego projektu, w tym w szczególności w zakresie formuły określonych przez wnio-

⁴ Zwyczajowo przedsięwzięciem „twardym” określa się projekt infrastrukturalny.

⁵ Celem prowadzenia działań monitoringowych w projekcie jest szybka reakcja w odpowiedzi na stwierdzone odchylenia od realizacji celów przedsięwzięcia. Działania monitoringowe realizowane są przez personel zarządzający projektem.

⁶ Ewaluacja projektów unijnych często ma miejsce nawet w okresie kilku lat od zakończenia działań wdrożeniowych.

skodawcę celów przedsięwzięcia. Na tym etapie spróbują odpowiedzieć na pytanie, czy cele projektu odpowiadały aktualnym potrzebom? Kryterium skuteczności odnosi się do kosztów realizowanego przedsięwzięcia. W oparciu o kryterium skuteczności dochodzi do analizy nakładów na projekt w relacji do osiągniętych rezultatów. Powyższe studium można zobrazować przy wykorzystaniu pytania, jak wkład w projekt, zarówno finansowy, jak i rzeczowy, ma się do osiągniętych w projekcie efektów. Czy nie można byłoby osiągnąć podobnych rezultatów przy wykorzystaniu znacznie mniejszego budżetu? Kolejną, niezwykle ważną płaszczyzną ewaluacji stanowi obszar sprawności przedsięwzięcia unijnego. W tym przypadku sprawność rozumiana jest jako zakres osiągniętych w projekcie celów i rezultatów. Ewaluatorzy prowadzą czynności sprawdzające, w jakim zakresie zostały osiągnięte cele i rezultaty projektu. Użyteczność realizowanego lub już zrealizowanego przedsięwzięcia współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego mierzona jest przy wykorzystaniu pytania pomocniczego, czy działania projektu miały wymierny wpływ na jego grupy docelowe, którymi mogą być zarówno osoby, jak również różne instytucje, podmioty, firmy, szkoły. Ostatnim i chyba najtrudniejszym do spełnienia kryterium ewaluacyjnym jest trwałość przedsięwzięć wspieranych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Czy tzw. przedsięwzięcia „miękkie” mogą wykazywać się trwałością. Okazuje się, że nie tylko mogą, ale nawet muszą, co zostało odzwierciedlone w jednym z głównych kryteriów ewaluacyjnych. Analiza projektu w kontekście kryterium jego trwałości wiąże się ze zbadaniem, czy zapoczątkowane we wdrażanym przedsięwzięciu zmiany utrwały się lub też mają szansę na utrwalenie się. Na czym miałyby polegać trwałość zapoczątkowanych zmian w tego typu inicjatywach? Otóż w przypadku projektu szkoleniowego, będącego typowym przedsięwzięciem wspieranym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, trwałość mierzona jest w szczególności nabytą przez uczestników szkoleń wiedzą i umiejętnościami praktycznymi (Banikowska, Grucza, Majewski, Małek 2006, s. 101-102).

Dlaczego znajomość zakresu potencjalnych działań ewaluacyjnych wydaje się być tak ważna z punktu widzenia potencjalnego wnioskodawcy aplikującego o środki EFS i przyszłego realizatora przedsięwzięcia. Fakt otrzymania dofinansowania, stanowiący rezultat przyjęcia projektu do realizacji, nie zwalnia wnioskodawcy z odpowiedzialności za zidentyfikowane i podejmowane problemy, cele, określone rezultaty, czy też kalkulację budżetu. Nawet w sytuacji wysokiej oceny projektu na etapie jego weryfikacji merytorycznej być może cele przedsięwzięcia nie odpowiadają w pełni aktualnym potrzebom rynku pracy. Taka sytuacja jest oczywiście prawdopodobna, a odpowiedzialność za przyjęcie i realizację takiego przedsięwzięcia ponosi zarówno instytucja wdrażająca (kontraktująca środki), jak również wnioskodawca. Jeżeli projekt ma być sprawny, skuteczny, użyteczny i trwały, wszystkie te wymogi powinny być brane pod uwagę już na etapie konstrukcji fundamentów przedsięwzięcia, a w dalszej kolejności muszą towarzyszyć wykonawcom poszczególnych działań projektu w trakcie całego cyklu jego życia, aż do jego ostatecznego rozliczenia i definitywnego zamknięcia.

W latach 2007-2013 Polska będzie miała okazję na wydatkowanie środków z Europejskiego Funduszu Społecznego w kwocie ogółem 9,7 mld euro (Szczegółowy Opis Priorytetów..., s. 286-295). Powyższa alokacja przewyższa o około 2 mld euro kwotę, jaka została postawiona Polsce do dyspozycji ze wszystkich Funduszy Strukturalnych w poprzednim okresie programowania finansowej pomocy wspólnotowej. Tak znaczne środki na przedsięwzięcia współfinansowane z EFS to niewątpliwie ogromne wyzwanie dla wszystkich potencjalnych aktorów „świata Europejskiego Funduszu Społecznego”. Dlatego też niewątpliwie ważnym jest, aby wszyscy aplikujący lub zamierzający aplikować o środki Funduszu zdali

sobie sprawę z uwarunkowań wykorzystywania pomocy unijnej, w tym w zakresie potencjalnych czynności ewaluacyjnych.

4. ZAKOŃCZENIE

Europejski Fundusz Społeczny jest jednym z dwóch Funduszy Strukturalnych Unii Europejskiej, podstawowym finansowym instrumentem realizacji wspólnotowej polityki strukturalnej, narzędziem realizacji unijnej polityki zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich. Środki Funduszu to dla osoby bezrobotnej szansa na zwiększenie zdolności do zatrudnienia, dla osób pracujących możliwość podniesienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, dla przedsiębiorcy okazja na poprawę konkurencyjności firmy poprzez wzmocnienie potencjału kadrowego. Niewątpliwie pojęcie Europejskiego Funduszu Społecznego należy traktować bardzo szeroko i wielopłaszczyznowo.

Podsumowując, podjęta przez autora problematyka wydaje się być ważna i ciekawa teoretycznie, a zakres interwencji oraz skala środków Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce w latach 2007-2013 oraz niewątpliwie społeczne zapotrzebowanie na bliższe rozpoznanie zagadnienia związanego z aplikowaniem o środki Europejskiego Funduszu Społecznego być może spowodują, iż wysunięte wnioski okażą się ważne zarówno z teoretycznego, jak również z praktycznego punktu widzenia. Każdy potencjalny wnioskodawca na etapie konstrukcji założeń projektu wspieranego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego powinien uwzględnić szeroki wachlarz warunków, jakie związane są ze sprawną realizacją tego typu przedsięwzięć. Być może zaproponowane przez autora porównanie „świata Europejskiego Funduszu Społecznego” do działalności teatru pozwoli na pełniejsze, a przede wszystkim właściwe zrozumienie specyfiki funkcjonowania Europejskiego Funduszu Społecznego.

LITERATURA:

- Banikowska M., Grucza B., Majewski M., Małek M. (2006), *Podręcznik zarządzania projektami miękkimi*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.
- Perkowski M. (2007), *Prawo zarządzania projektami finansowanymi z funduszy europejskich*, Wyd. Temida 2, Białystok.
- Program Operacyjny *Kapitał Ludzki* 2007-2013 – zatwierdzony decyzją Komisji Europejskiej z dnia 28 września 2007 r., Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.
- Roszkowski H., Wiatrak A.P. (2006), *Zarządzanie projektem – istota, procedury i ich zastosowanie przy korzystaniu ze środków Unii Europejskiej*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa.
- Rozporządzenie Rady (WE) Nr 1083/2006 z dnia 11 lipca 2006 r. ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności i uchylające Rozporządzenie (WE) Nr 1260/1999.
- Rozporządzenie (WE) nr 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające Rozporządzenie (WE) Nr 1784/1999.
- System realizacji Programu Operacyjnego *Kapitał Ludzki* 2007-2013 (2007) – dokument zatwierdzony przez Instytucję Zarządzającą Programem w dniu 10 września 2007 r., Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.
- Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego *Kapitał Ludzki* 2007-2013 (2007) – dokument zatwierdzony przez Instytucję Zarządzającą Programem w dniu 18 września 2007 r., Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.

Ustawa z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. Nr 227, poz. 1658, z późn. zm.).

CZĘŚĆ II

**W KIERUNKU ROZWIĄZAŃ
SPRZYJAJĄCYCH RÓWNOWADZE
PRACA-ŻYCIE W ORGANIZACJACH**

STOSOWANIE ROZWIĄZAŃ Z ZAKRESU PRACA-RODZINA JAKO ISTOTNY ELEMENT POLITYKI PROMOWANIA RÓWNOŚCI KOBIET I MĘŻCZYZN W PRZEDSIĘBIORSTWACH

1. WPROWADZENIE

Doświadczenia wielu krajów europejskich pokazują, iż polityka równego traktowania pracowników niezależnie od ich cech demograficzno-społecznych (takich jak płeć, wiek, rasa) pozwala na efektywniejsze wykorzystanie zasobów ludzkich. Nowoczesne modele zarządzania firmą uwzględniają zatem korzyści, jakie daje *diversity management*, czyli zarządzanie różnorodnością. Wśród korzyści tych wymieniane są: zwiększone możliwości rekrutowania personelu, zatrzymywanie na dłużej dobrych, lepiej wykwalifikowanych i kompetentnych pracowników, lepsze relacje wewnątrz firmy, lepszy wizerunek firmy, wyzwolenie innowacyjności i kreatywności wśród pracowników, redukcja kosztów związanych z fluktuacją kadr i absencją (Lisowska 2007).

W Polsce różnorodność w miejscu pracy nie jest na razie w znaczącym stopniu generowana przez czynniki etniczne czy rasowe, a potrzeba wdrażania polityki równościowej wiąże się przede wszystkim z potwierdzonym w szeregu badań faktem nierównego traktowania pracowników ze względu na płeć. Badania z tego obszaru pokazują, iż kobiety pracujące zawodowo i walczące o pozycję na rynku pracy niejednokrotnie spotykają się z dyskryminacją, przy czym wśród sfer zagrożonych dyskryminacją wymienia się najczęściej obszary rekrutacji, awansów i wynagrodzeń.

Być może najbardziej przemawiającymi do szerokiego grona danymi są te wskazujące na dyskryminację kobiet w obszarze wynagrodzeń. Różnice w płacach kobiet i mężczyzn ulegają wahaniom, ale kobietom ciągle płaci się mniej niż mężczyznom na tych samych stanowiskach. Według danych GUS (2005) z 2004 roku różnica wynagrodzeń wynosiła 16% – kobiety zarabiały przeciętnie 84% tego, ile zarabiali mężczyźni. Różnica w płacach osób na stanowiskach kierowniczych była dużo większa: przeciętne miesięczne wynagrodzenie kobiety kierowniczkę wynosiło jedynie 71% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzny na równorzędnym stanowisku (Ciesielska 2007). W świetle danych zebranych dwa lata później, pozytywny trend do zmniejszania różnic w wynagrodzeniach uległ odwróceniu. Według danych za rok 2006 (GUS 2007), różnica wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wzrosła z 16 do 18%. Analogicznie powiększyła się płacowa dyskryminacja kobiet sprawujących funkcje kierownicze – w roku 2006 przeciętne miesięczne wynagrodzenie kobiety kierowniczkę wynosiło 69% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzny na równorzędnym stanowisku. W przypadku osób piastujących stanowiska najwyższe, to jest dyrektorów generalnych, prezesów, różnica płac jest największa i wynosi 38% – kobiety zarabiają jedynie 62% tego, co piastujący te stanowiska mężczyźni.

Można w tym miejscu powiedzieć, że kobiety na najwyższych stanowiskach doświadczają w ten sposób podwójnej niesprawiedliwości, bowiem by dotrzeć do tych stanowisk pokonać musiały na swojej drodze wiele barier, musiały być „dwa razy lepsze niż mężczyźni” (Budrowska, Duch-Krzystoszek, Titkow 2003). O fakcie, iż kobiety mają utrudniony dostęp do awansów i na swych ścieżkach karier natrafiają na „szklany sufit”, czyli niewidzialną barierę, która zdaje się oddzielać je od najwyższych szczebli kariery i uniemożliwia im awansowanie na sam szczyt, przekonuje szereg danych (Budrowska 2003). Na przykład wśród firm notowanych w lutym 2004 roku na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych jedynie 8 zarządzanych było przez kobiety (Gawrycka, Wasilczuk, Zwiech 2007).

O ile bariery w sięganiu po najwyższe stanowiska są doświadczeniem stosunkowo ograniczonej liczebnie grupy kobiet, znacznie powszechniej doświadczanym zjawiskiem są dyskryminacyjne praktyki mające miejsce podczas procesu rekrutacji. Mimo iż jest to prawnie zabronione, w momencie przyjmowania do pracy kobietom nierzadko zadaje się pytania dotyczące stanu cywilnego, liczby i wieku dzieci oraz planów prokreacyjnych: czy kobieta planuje urodzenie dziecka, a jeśli ma dziecko, kto będzie się nim opiekował w czasie jej nieobecności, czy też kto będzie się nim zajmował w razie jego choroby. Takie pytania znacznie rzadziej lub wcale nie są zadawane ubiegającym się o pracę mężczyznom (Fuszara 2007).

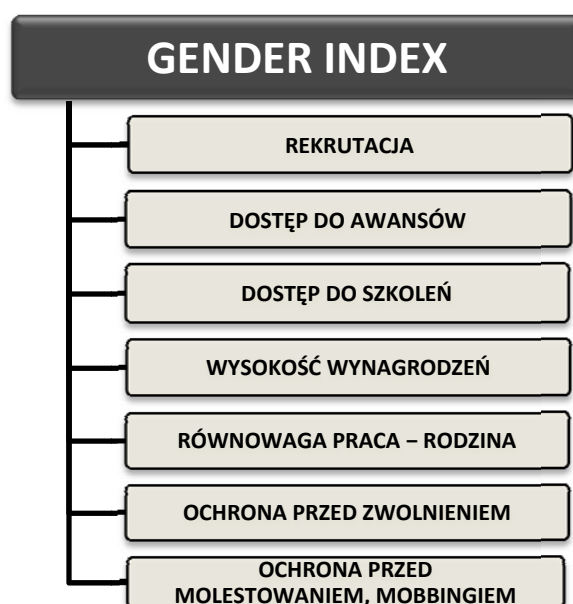
Postawy pracodawców w trakcie rekrutacji wskazują, iż najistotniejszym źródłem wymienionych nierówności jest stereotypowe kojarzenie kobiet ze sferą prywatną i ich tradycyjnymi „powinnościami”. Szanse kobiet są na rynku pracy wymagającym od pracowników nieraz ponadwymiarowego zaangażowania i dyspozycyjności znacznie niższe niż szanse mężczyzn, na których nie spoczywają obciążenia związane z odpowiedzialnością za dom i rodzinę. O istotnie większym obciążeniu kobiet zobowiązaniami rodzinnymi mówią zarówno codzienne obserwacje, jak i dane zgromadzone w badaniach. Głównie na kobietach spoczywa wykonywanie większości obowiązków domowych, niemal wyłącznie na kobietach spoczywa ciężar odpowiedzialności za opiekę nad dziećmi, szczególnie małymi dziećmi. Na czynności domowe, opiekę nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi i opiekę nad dziećmi poniżej dziesiątego roku życia kobiety poświęcają średnio ponad 45 godzin więcej tygodniowo niż mężczyźni (Titkow, Duch-Krzystoszek, Budrowska 2004).

W opinii społecznej to właśnie uwikłanie w obowiązki domowe jest jedną z głównych barier awansu kobiet i najważniejszą przyczyną ich mniejszej obecności w życiu publicznym (Budrowska, Duch-Krzystoszek, Titkow 2003). W hipotetycznej sytuacji rywalizacji o kierownicze stanowisko kobieta z rodziną, której zadaniem jest opieka nad jej członkami, przegrałaby zdaniem większości społeczeństwa z mężczyzną samotnym. Jeśli kobieta nie jest obciążona rodziną, a mężczyzna pozostaje w związku, to szanse obu płci na rynku pracy nieco się wyrównują, mężczyzna nadal ma jednak większą szansę na otrzymanie pracy na kierowniczym stanowisku, co wynika zapewne z przekonania, że obowiązki rodzinne nie obciążają mężczyzny czasowo i że to właśnie on jest obowiązany do zapewnienia bytu materialnego rodzinie. Zabezpieczenie materialne rodziny nie jest obowiązkiem kulturowym kobiety, dlatego też kobieta z rodziną ma wyraźnie mniejsze, wręcz minimalne, szanse na otrzymanie awansu wówczas, gdy jej konkurentem jest mężczyzna posiadający rodzinę.

2. ANTYDYSKRYMINACYJNE CELE PROJEKTU GENDER INDEX

Projekt Gender Index jest przykładem projektu stawiającego sobie za cel opracowanie i popularyzowanie modelu zarządzania firmą, w którym uwzględnia się politykę równouprawnienia płci¹. W związku z potrzebą przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu i w celu rozpoznania obszarów szczególnie podatnych na praktyki dyskryminacyjne pojawiła się idea opracowania narzędzia pozwalającego zmierzyć, czy w danym miejscu pracy kobiety i mężczyźni traktowani są w równy sposób.

Gender Index jest zarazem projektem, w którym jako jeden z niezwykle istotnych elementów polityki promowania równości kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwie uważa się stosowanie rozwiązań ułatwiających łączenie ról rodzinnych z zawodowymi, czyli rozwiązań z zakresu równowaga praca-rodzina. W tym ujęciu polityka równych szans nie ogranicza się tylko do działań w kierunku wyrównywania szans kobiet w procesie rekrutacji, w dostępie do stanowisk i plac równych zarobkom mężczyzn. Spektrum obszarów potencjalnego nierównego traktowania ze względu na płeć jest znacznie szersze, a problematyka godzenia życia zawodowego z rodzinnym zajmuje wśród nich poczesne miejsce.



RYSUNEK 1. SKŁADOWE WSKAŹNIKA GENDER INDEX

Narzędziem, za pomocą którego dokonywana jest ocena, czy dana firma realizuje politykę równych szans, jest wskaźnik Gender Index – syntetyczna miara pozwalająca monitorować politykę równouprawnienia prowadzoną przez przedsiębiorstwo w obszarach takich

¹ Projekt realizowany jest przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Partnerzy projektu to: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Szkoła Główna Handlowa, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Derm-Service Pologne, Fundacja Feminoteka, Międzynarodowe Forum Kobiet.

jak rekrutacja, dostęp do awansów i szkoleń, wysokość płac kobiet i mężczyzn, ochrona przed zwolnieniami oraz przed molestowaniem i mobbingiem, a także w – interesującym nas tu szczególnie – obszarze równowagi praca-rodzina (zob. rys. 1).

Na miano firmy równych szans zasługuje zatem w pełni taka firma, w której nie występują praktyki dyskryminacyjne przy zatrudnianiu, kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do szkoleń, reprezentacja kobiet i mężczyzn wśród kadry menedżerskiej wszystkich szczebli jest zrównoważona, kobiety i mężczyźni otrzymują równą płacę za pracę tej samej wartości, przedstawiciele obojga płci są w jednakowym stopniu chronieni przed zwolnieniami, a także przed niepożądanymi zachowaniami typu mobbing lub molestowanie. Firma równych szans to wreszcie taka firma, która swoim pracownikom i pracownicom oferuje rozwiązania ułatwiające łączenie ról rodzinnych z zawodowymi, sprzyjające zachowaniu równowagi praca-rodzina.

W ramach projektu Gender Index zorganizowany został dla działających na polskim rynku pracy przedsiębiorstw konkurs o godło *Firmy Równych Szans*. Do udziału w pierwszej edycji konkursu (w 2006 roku) zgłosiło się 56 firm, 4 wycofały się na etapie procesu badawczego i ostatecznie w konkursie udział wzięły 52 firmy – 22 duże oraz 30 małych i średnich przedsiębiorstw. Badaniami ankietowymi przeprowadzonymi na potrzeby konkursu objęto 101 osób z kierownictwa firm, reprezentujących pracodawców oraz 4108 pracowników, w tym nieco więcej kobiet (54%) niż mężczyzn (46%). Uwzględniono także informacje z ankiet wypełnianych przez działy kadr. Do udziału w drugiej edycji konkursu (w 2007 roku) zgłosiło się ponad dwa razy więcej firm niż w roku 2006 – 130 przedsiębiorstw, a zgodnie z regulaminem konkursem objęto 100 firm najwcześniej zgłoszonych. Było wśród nich 28 dużych oraz 72 małe i średnie przedsiębiorstwa. W drugiej edycji konkursu wykorzystano dwa kwestionariusze: jeden wypełniany przez dział kadr, drugi – przez pracowników. Ankietę dla pracowników wypełniło 7447 osób (podobnie jak w pierwszej edycji 54% kobiet, 46% mężczyzn).

3. RANGA OBSZARU RÓWNOWAGA PRACA-RODZINA

Dane zgromadzone w badaniach przeprowadzonych na potrzeby konkursu *Firma Równych Szans* pokazały, iż w percepcji pracowników możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi zajmuje szczególną pozycję wśród obszarów, w których potencjalnie może mieć miejsce dyskryminacja ze względu na płeć. W jednym z pytań ankiety pracownicy mieli za zadanie dokonać uszeregowania poszczególnych obszarów pod względem stopnia narażenia na nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn. Ocen dokonywano na skali od 1 do 7, gdzie 1 – oznaczało najmniejsze narażenie, a 7 – największe narażenie na nierówne traktowanie ze względu na płeć.

Pracownicy firm, które zgłosiły się do udziału w obu edycjach konkursu uznali, że spośród obszarów, w których może dochodzić do nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, najbardziej narażony na nierówne traktowanie jest właśnie obszar łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi (tabela 1).

Obszar łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi został w drugiej edycji konkursu wyjątkowo zgodnie oceniony przez kobiety i mężczyzn jako ten, który charakteryzuje się najwyższym stopniem narażenia na nierówne traktowanie pracowników ze względu na płeć. Wysoką zgodność opinii kobiet i mężczyzn dokonujących oceny narażenia na nie-

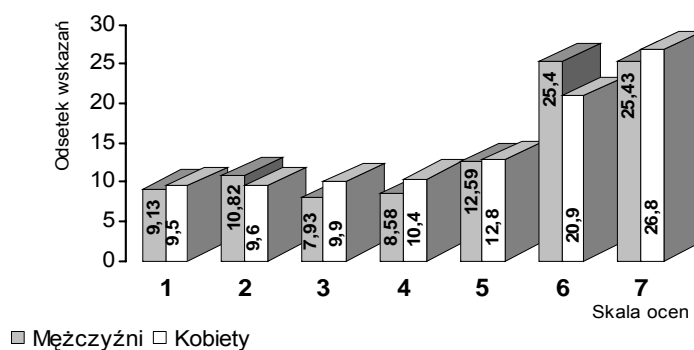
równe traktowanie obszaru łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi ilustrują dane przedstawione na rysunku 2.

Powyższe dane wskazują wyraźnie, iż pracownicy i pracownice doskonale zdają sobie sprawę z tego, że obowiązki rodzinne w największym stopniu powodować mogą zagrożenie nierównym traktowaniem w miejscu pracy. Mężczyźni są postrzegani przez opinię społeczną jako płeć uprzywilejowana na rynku pracy (Budrowska, Duch-Krzystoszek, Titkow 2003) i zarówno kobiety, jak i mężczyźni prawdopodobnie świadomi są tego, iż redystrybucja obowiązków domowych i odpowiedzialności za opiekę nad dziećmi jest procesem, który postępuje wyjątkowo wolno i opornie. Dlatego właśnie stosowanie w przedsiębiorstwach rozwiązań umożliwiających godzenie obowiązków ze sfery rodzinnej i zawodowej jest potencjalnym czynnikiem sprawczym i w istocie niezwykle ważnym instrumentem wyrównywania – przynajmniej do pewnego stopnia – szans kobiet i mężczyzn.

TABELA 1. ŚREDNIA Z OCEN STOPNIA NARAŻENIA POSZCZEGÓLNYCH OBSZARÓW NA NIERÓWNE TRAKTOWANIE

Analizowane obszary	2006		2007	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
Rekrutacja pracowników	3.0	3.2	3.5	3.5
Dostęp do awansów	2.8	3.5	3.5	4.1
Ochrona przed zwalnianiem	2.8	3.1	3.6	3.6
Dostęp do szkoleń	2.2	2.4	2.8	2.7
Wysokość wynagrodzeń	2.7	3.7	3.9	4.6
Możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi	3.4	3.8	4.8	4.8
Ochrona przed molestowaniem seksualnym, mobbingiem	2.9	3.1	4.3	4.0

Źródło: wyniki badań przeprowadzonych w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2006 i 2007*.



Źródło: (Kotowska 2008).

RYSUNEK 2. ROZKŁAD OCEN STOPNIA NARAŻENIA NA NIERÓWNE TRAKTOWANIE OBSZARU ŁĄCZENIE OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH Z RODZINNymi

4. NAJCZĘŚCIEJ STOSOWANE ROZWIĄZANIA Z ZAKRESU PRACA-RODZINA

Popularne w wielu krajach Unii Europejskiej elastyczne formy zatrudnienia, takie jak praca w niepełnym wymiarze czasu albo telepraca, ułatwiające pogodzenie obowiązków rodzicielskich i aspiracji związanych z rozwojem zawodowym, są znane również w Polsce. Interesującą i wartą zbadania w ramach projektu Gender Index kwestią był stopień ich upowszechnienia, jak również odpowiedź na pytanie o to, czy i jakie jeszcze rozwiązania w tym zakresie oferują swoim pracownikom i pracownicom polscy pracodawcy.

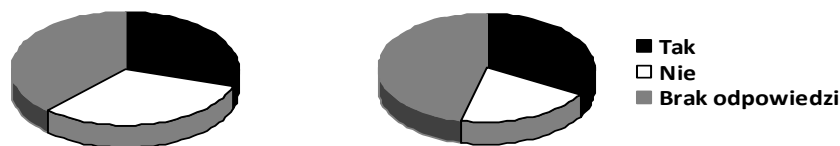
Warto pamiętać, że udogodnienia proponowane przez pracodawców mają szczególne znaczenie w sytuacji słabo rozwiniętego systemu usług społecznych, w tym usług opiekuńczych, jaki ma miejsce w Polsce. Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat liczba przedszkoli zmalała o 38% – z 12676 w 1989 roku do 7811 w roku 2006, a liczba żłobków zmniejszyła się ponad czterokrotnie – z 1553 w roku 1989 do 371 w 2006 roku (za: Roczniki Statystyczne). Wobec słabo rozwiniętej sieci oferowanych przez samorządy placówek opiekuńczych, takich jak żłobki i przedszkola, niezwykle ważnym i znaczącym udogodnieniem dla pracowników mających dzieci mogłyby być przykładowe żłobki lub przedszkola. Niestety w żadnym z przedsiębiorstw, które przystąpiły do konkursu *Firma Równych Szans* w roku 2006 i w roku 2007, nie prowadzono takich placówek opiekuńczych. Organizacja opieki nad dziećmi – w formie własnego żłobka czy przedszkola – była zarazem zdecydowanie najczęściej wskazywana przez pracodawców jako udogodnienie najtrudniejsze do wprowadzenia w firmie.

4.1. NAJCZĘSTSZE ROZWIĄZANIA Z PIERWSZEJ EDYCJI KONKURSU FIRMA RÓWNYCH SZANS

W pierwszej edycji konkursu reprezentujące pracodawców osoby z kierownictwa firmy odpowiadały na pytanie o to, czy w ich zakładach pracy istnieją godne polecenia praktyki, pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową. Twierdząco odpowiedziała na to pytanie zdecydowana mniejszość spośród biorących udział w badaniu osób, zarówno w grupie dużych, jak też małych i średnich przedsiębiorstw.

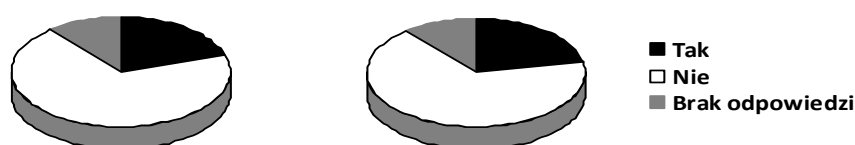
W grupie firm, które przystąpiły do konkursu o miano *Firmy Równych Szans 2006* istnienie w przedsiębiorstwie godnych polecenia rozwiązań pozwalających łatwiej godzić obowiązki rodzinne i zawodowe potwierdził tylko co trzeci pracodawca spośród biorących udział w badaniu: 30% w firmach dużych i 33% w firmach małych i średnich. W grupie firm dużych podobny odsetek pracodawców (32%) odpowiedział, że takich rozwiązań nie ma; w grupie małych i średnich przedsiębiorstw negatywnej odpowiedzi udzieliło 21% pracodawców. Najliczniejsza była grupa osób, które nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie – 46% respondentów w grupie MŚP i 38% w grupie firm dużych. W sumie około 70% pracodawców odpowiedziało przecząco na pytanie o istnienie w ich firmach rozwiązań, które ułatwiają godzenie życia rodzinnego z pracą zawodową lub nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Pytanie o istnienie w firmie godnych polecenia rozwiązań, pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową zadano także pracownikom przedsiębiorstw, które zgłosiły się do udziału w konkursie.

DUŻE PRZEDSIĘBIORSTWA**MAŁE I ŚREDNIE PRZEDSIĘBIORSTWA**

Źródło: wyniki badań w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2006*.

RYСУNEK 3. CZY W FIRMIE ISTNIEJĄ GODNE POLECENIA ROZWIĄZANIA POZWALAJĄCE ŁATWIEJ GODZIĆ ŻYCIE RODZINNE Z PRACĄ ZAWODOWĄ? ODPOWIEDZI PRACODAWCÓW

DUŻE PRZEDSIĘBIORSTWA**MAŁE I ŚREDNIE PRZEDSIĘBIORSTWA**

Źródło: wyniki badań w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2006*.

RYСУNEK 4. CZY W FIRMIE ISTNIEJĄ GODNE POLECENIA ROZWIĄZANIA POZWALAJĄCE ŁATWIEJ GODZIĆ ŻYCIE RODZINNE Z PRACĄ ZAWODOWĄ? ODPOWIEDZI PRACOWNIKÓW

Tylko średnio jeden na pięciu pracowników odpowiedział, że w firmie są godne polecenia rozwiązania, pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową. Odsetek pracowników potwierdzających istnienie tego typu rozwiązań wyniósł 20% w przedsiębiorstwach dużych i 22% w przedsiębiorstwach małych i średnich. Przeszło dwie trzecie pracowników (69% firm dużych, 67% MŚP) udzieliło przeczącej odpowiedzi na to pytanie.

Pracodawców i pracowników, którzy stwierdzili, że w ich firmach istnieją godne polecenia praktyki z zakresu równowagi praca-rodzina poproszono o wymienienie tych rozwiązań. Najczęściej wymienianym przez pracodawców rozwiązaniem okazał się regulowany, elastyczny czas pracy – najczęściej, co nie znaczy, że powszechnie. Tylko co trzeci pracodawca uczestniczący w badaniu (32% z firm dużych, 33% MŚP), zapytany o rozwiązania ułatwiające łączenie pracy z rodziną, mówił o ruchomym czasie pracy, o możliwości ustalania godzin pracy, czy też o pracy zadaniowej, pozwalającej na elastyczność. Pracodawcy zastrzegali, że elastyczność taka może mieć miejsce tylko w przypadku niektórych stanowisk, płynny czas pracy stosowany jest jedynie tam, gdzie to jest możliwe. Dostosowywanie harmonogramu pracy do potrzeb pracownika było w niektórych przypadkach akcentowane w kontekście zobowiązań rodzinnych – na przykład stworzenie możliwości wyboru dogodnego czasu pracy dla matek z małymi dziećmi.

Drugim co do częstości wymienianym rozwiązaniem sprzyjającym łączeniu roli rodzinnej i zawodowej była możliwość pracy w domu (20% pracodawców z dużych firm, 23% MŚP). Ostatnio coraz częściej ten rodzaj pracy wiąże się z możliwością kontaktu po-

przez Internet. Jeden z pracodawców wspomniał, iż koszty Internetu są przez ich firmę refundowane. Inna z osób reprezentujących grupę pracodawców powiedziała, że umożliwienie pracownikom pracy w domu łączy się w ich firmie z dodatkowym wyposażeniem pracownika w domu w urządzenia takie jak faks czy laptop. Podobnie jak w przypadku regulowanego czasu pracy, telepraca może mieć miejsce tylko na niektórych stanowiskach.

Kolejnym rozwiązaniem ułatwiającym godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych jest praca na część etatu. W niektórych firmach istnieje możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy na wniosek pracownika/pracownicy. O możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin wspomniało 14% pracodawców z grupy MŚP i 11% z grupy firm dużych. Niektórzy z nich zastrzegali, że praca w niepełnym wymiarze, najczęściej na pół etatu, ma charakter czasowy. Z młodymi matkami zawiera się czasowe umowy o pracę w niepełnym wymiarze. W jednej z firm krótszy czas pracy przysługuje kobietom w ciąży.

Inne przykłady rozwiązań ułatwiających godzenie ról były wymieniane znacznie rzadziej. Kilku pracodawców mówiło o możliwości zwolnień w nagłych przypadkach losowych i bardzo elastycznym traktowaniu pracowników w takich sytuacjach. Pracodawcy podkreślali swoje ustępstwa w zakresie przyzwolenia na wychodzenie z pracy w celu załatwienia spraw rodzinnych. Najczęściej miało to związek z chorobą dziecka i koniecznością pójścia do lekarza. Inni mówili o możliwości wzięcia części bądź całego dnia wolnego dla uregulowania spraw rodzinnych w nagłych wypadkach, bez wcześniejszego uprzedzenia.

Wśród odpowiedzi pracodawców pojawiło się kilka wypowiedzi podkreślających gwarancję powrotu po urlopie wychowawczym. Pracodawcy twierdzili, że w ich firmach nie ma praktyk zwalniania kobiet po urloпах wychowawczych, kobiety wracają na to samo stanowisko, z co najmniej taką samą pensją, dostają propozycje pracy z uwzględnieniem ich preferencji oraz możliwości firmy. Bezpieczeństwu powrotu do pracy sprzyja praktyka polegająca na zatrudnianiu w tym czasie innej osoby na zastępstwo. Warto także wspomnieć o (wymienionym przez pracodawców reprezentujących firmę *Hewlett-Packard*) rozwiązaniu, jakim jest dodatkowy płatny urlop macierzyński, wydłużony do okresu sześciu miesięcy.

W ramach ułatwiania łączenia ról rodzinnych i zawodowych, część pracodawców unika angażowania pracowników w pracę po godzinach. Nie organizują pracy w niedziele, święta i wolne dodatkowe dni, ograniczają wyjazdy służbowe i pracę w godzinach nadliczbowych oraz kładą nacisk na wykonywanie obowiązków zawodowych w czasie godzin pracy, a nie po godzinach. Dodatkowe wolne dni wiążą się najczęściej z możliwością łączenia urlopów z tzw. długimi weekendami, inaczej nazywanymi „świętami pomostowymi”. Jedna z osób mówiła ponadto o dodatkowych wolnych godzinach związanych z edukacją dzieci, a inna o dodatkowym dniu wolnym z tytułu imienin. Ostatni przykład pokazuje, że część pracodawców bardzo szeroko interpretuje pojęcie udogodnień w zakresie łączenia ról rodzinnych i zawodowych.

Kilka osób w odpowiedzi na pytanie o rozwiązania sprzyjające godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych opowiadało o przyjaznym nastawieniu do planowania urlopów wypoczynkowych (urlopy rodziców dzieci w wieku szkolnym przypadają w wakacje) i zrozumieniu dla obowiązków rodzinnych pracujących matek (potrzeba udania się do lekarza, święta szkolne itp.). Pojedyncze osoby mówiły o krótszym czasie pracy w piątki, a także o sezonowym zatrudnianiu pracowników.

Co charakterystyczne, niektórzy pracodawcy w odpowiedzi na pytanie o godne polecenia praktyki, pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową, wymieniali rozwiązania gwarantowane przez ustawodawcę, jak na przykład możliwość wzięcia urlopu wychowawczego tak przez kobietę, jak i przez mężczyznę, czy skrócenie czasu pracy dla

matek karmiących, wynikające z wykorzystania gwarantowanych przez Kodeks pracy przerw na karmienie.

Część pracodawców w odpowiedzi na to pytanie przytaczała przykłady udogodnień o charakterze finansowo-materiałnym: system udzielania pożyczek, organizowanie lub dofinansowanie wypoczynku, zasiłki z tytułu urodzenia dziecka, paczki dla dzieci, ubezpieczenia zdrowotne dla rodziny, opiekę medyczną i inne świadczenia socjalne. Swego rodzaju ciekawostką mogą być wymienione przez jednego z pracodawców większe – rodzinne – samochody służbowe dla tych, którzy mają rodziny. Udogodnienie to – jak można się spodziewać – przysługuje osobom uprawnionym do korzystania ze służbowego samochodu, czyli kadrze menedżerskiej.

Wśród innych rozwiązań warto wymienić pojawiające się sporadycznie, ale niezwykle interesujące przykłady praktyk polegających na organizowaniu warunków pracy w sposób wskazujący na przychylne nastawienie do omawianego obszaru. Tego rodzaju praktyką jest na przykład organizowanie specjalnych pokoi wypoczynkowych na terenie firmy dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących.

TABELA 2. NAJCZĘŚCIEJ WYMIENIANE ROZWIĄZANIA Z ZAKRESU PRACA-RODZINA – PORÓWNANIE ODPOWIEDZI PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW (w %)

ROZWIĄZANIE	PRACODAWCY		PRACOWNICY	
	firmy duże	MŚP	firmy duże	MŚP
Regulowany czas pracy	32	33	8	7
Możliwość pracy w domu	20	23	3	5
Możliwość pracy na część etatu	11	14	2	2
Możliwość wyjścia z pracy w ważnych sprawach rodzinnych	0	11	0	2
Gwarancja powrotu po urlopie wychowawczym	7	9	0	0
Bezproblemowe urlopy w nagłych przypadkach	5	7	1	1
Unikanie pracy po godzinach	0	7	0	1
Bezproblemowe urlopy w nagłych przypadkach	5	7	1	1
Dodatkowe wolne dni	0	7	0	0
Planowanie urlopów	5	5	0	0
Praca w systemie zmianowym	0	4	0	1
Dostępność urlopów wychowawczych	0	4	0	0
Przerwa na karmienie	7	4	1	1
Sześciomiesięczny urlop macierzyński	5	0	1	0
Krótszy czas pracy w piątki	2	0	0	0
Zatrudnianie pracowników sezonowych w wakacje	2	0	0	0
Świadczenia socjalne	7	2	0	0
Organizowanie/dofinansowanie wypoczynku	5	4	0	0
Paczki dla dzieci	2	0	0	0
Ubezpieczenia zdrowotne dla rodziny	2	0	0	0
Większe rodzinne samochody służbowe	2	0	0	0
Opieka medyczna	2	0	0	0
Zasiłki z tytułu urodzenia dziecka	2	4	0	0
Kasa zapomogowo-pożyczkowa	0	5	0	0

Źródło: wyniki badań w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2006*.

Na pytanie o to, jakie rozwiązania z zakresu równowaga praca-rodzina stosowane są w ich firmach odpowiadali także ci pracownicy, którzy stwierdzili, że w ich miejscu pracy funkcjonują takie godne polecenia praktyki. Porównanie danych uzyskanych z wypowiedzi pracodawców z informacjami uzyskanymi od pracowników pokazuje, że kiedy weźmiemy

pod uwagę perspektywę pracowników, częstotliwość wskazywania określonych rozwiązań jest dużo niższa (tabela 2).

Pracownicy, którzy odpowiedzieli, że w ich firmach istnieją godne polecenia praktyki z zakresu równowaga praca-rodzina, stanowili zdecydowaną mniejszość wśród ankietowanych, a poszczególne rozwiązania wymieniane były przez znikome odsetki osób. Najczęstsze rozwiązanie, czyli ruchomy czas pracy, wskazało tylko 8% pracowników firm dużych i 7% pracowników małych i średnich przedsiębiorstw. Odsetki wskazań na inne rozwiązania były relatywnie jeszcze niższe. Generalnie jednak, większość wymienionych przez pracowników rozwiązań (ok. 70%) dotyczyła czasu pracy: regulowanego czasu pracy, możliwości załatwiania prywatnych spraw w godzinach pracy, bezproblemowych wcześniejszych wyjść z pracy, pracy w systemie zmianowym, możliwości zamieniania zmian, braku konieczności pracy po godzinach, możliwości wybierania wolnych dni w miesiącu. Rzadziej pracownicy wymieniali rozwiązania dotyczące miejsca pracy – takie jak możliwość pracy w domu, możliwość zabrania od czasu do czasu niemowlecia do pracy, udostępnienie sprzętu do pracy w domu.

4.2. NAJCZĘSTSZE ROZWIĄZANIA Z DRUGIEJ EDYCJI KONKURSU FIRMA RÓWNYCH SZANS

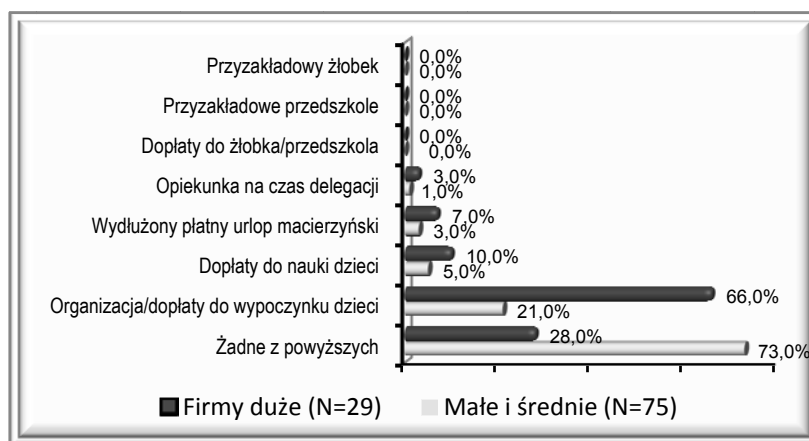
Druga edycja konkursu była okazją do ponownego zbadania obszarów potencjalnej dyskryminacji w zatrudnieniu i zakresu promowania polityki równych szans w przedsiębiorstwach, tym bardziej cenna, iż do udziału w konkursie zgłosiła się dwukrotnie większa liczba firm. W drugiej edycji konkursu zrezygnowano z ankiet przeznaczonych dla pracodawców, wyniki opracowano na podstawie danych z działów kadr i ankiet wypełnianych przez pracowników.

Jeśli chodzi o obszar równowaga praca-rodzina, wyniki pierwszej edycji konkursu pokazały, iż na miano najczęściej stosowanego rozwiązania zasługuje elastyczny czas pracy (wymieniony wówczas przez co trzeciego badanego pracodawcę). Pracownicy firm biorących udział w drugiej edycji konkursu wśród stosowanych w ich miejscu pracy udogodnień również najczęściej wskazywali na elastyczny czas pracy (37% wskazań). Dane z działów kadr firm przyniosły informację, iż z różnych form elastycznego czasu pracy – na przykład zadaniowego, indywidualnego rozkładu czasu pracy, skróconego tygodnia pracy, telepracy – korzysta 12% pracowników firm dużych (11% kobiet, 13% mężczyzn) i 22% pracowników małych i średnich przedsiębiorstw (19% kobiet, 24% mężczyzn). Z danych tych wynikają dwie niekoniecznie oczywiste konkluzje – po pierwsze, na większą elastyczność czasu pracy mogą liczyć pracownicy firm małych i średnich, po drugie, mężczyźni korzystają z elastycznego czasu pracy częściej niż kobiety.

W ankiecie skierowanej do działów kadr znalazło się również pytanie o to, czy przedsiębiorstwo prowadzi przyzakładowy żłobek, przedszkole; czy dofinansowuje opiekę nad dziećmi (żłobek, przedszkole); czy organizuje lub dofinansowuje wypoczynek dzieci pracowników i ich naukę; czy opłaca opiekunkę do dziecka na czas nagłego wyjazdu służbowego młodej mamy; czy oferuje wydłużony płatny urlop macierzyński. Zgodnie z uzyskanymi informacjami, 28% firm dużych oraz 73% firm małych i średnich nie oferuje pracownikom żadnego z powyższych udogodnień (zob. rys. 5).

W żadnej z firm, które wzięły udział w konkursie *Firma Równych Szans 2007*, nie prowadzono przyzakładowego żłobka czy przedszkola, żadna firma nie oferowała też dopłat do opieki nad dziećmi (do żłobka, przedszkola). Najczęściej spotykanym – spośród wymie-

nionych w tym pytaniu – udogodnieniem okazało się organizowanie lub dofinansowywanie wypoczynku dzieci pracowników. Oferowano je w dwóch trzecich firm dużych (66%) i jednej piątej małych i średnich przedsiębiorstw (21%). Dosyć rzadko firmy dofinansowują naukę dzieci pracowników – na przykład języków obcych, zajęć plastycznych, muzycznych. Oferowanie takich dopłat zgłosiły trzy firmy duże (10%) i cztery firmy z kategorii małych i średnich (5%).



Źródło: wyniki badań w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2007*.

RYSUNEK 5. OFEROWANE PRZEZ FIRMY UDOGODNIENIA POZWALAJĄCE ŁATWIEJ GODZIĆ ŻYCIE RODZINNE Z PRACĄ ZAWODOWĄ (w %)

Sporadycznie spotykanymi rozwiązaniami są wydłużony płatny urlop macierzyński czy opłacanie opiekunki do dziecka na czas nagłego wyjazdu służbowego młodej mamy. Dłuższy urlop macierzyński oferowały swoim pracownikom dwie firmy duże i dwa przedsiębiorstwa z kategorii MŚP. Opłacanie opiekunki na czas delegacji pracownicy to rozwiązanie praktykowane w jednej z firm dużych i w jednej z firm małych i średnich spośród uczestniczących w konkursie.

Porównanie częstości stosowania rozwiązań z zakresu praca-rodzina w firmach o różnym stopniu sfeminizowania (zob. tabela 3) prowadzi do wniosku, iż na relatywnie większą troskę ze strony pracodawców w zakresie tego rodzaju udogodnień liczyć mogą pracownice firm o niskim stopniu sfeminizowania, w których kobiety stanowią mniej niż 30% załogi.

Firmy o średnim i wysokim udziale kobiet wśród zatrudnionych znacznie częściej niż te o niskim stopniu sfeminizowania nie proponują żadnych z wymienionych udogodnień pozwalających łatwiej łączyć życie rodzinne z pracą zawodową (64-68% w porównaniu do 38%). Stosunkowo najczęściej spotykane udogodnienie, jakim jest organizowanie lub dofinansowywanie wypoczynku dzieci pracowników, ma miejsce w blisko połowie (48%) firm zatrudniających do 30% kobiet i tylko w niespełna jednej trzeciej (30-31%) firm, mających wśród załogi więcej niż 30% kobiet.

TABELA 3. ROZWIĄZANIA Z ZAKRESU PRACA-RODZINA A STOPIEŃ SFEMINIZOWANIA FIRMY

Rodzaj rozwiązania	Stożenie sfeminizowania firmy					
	do 30%		31-60%		ponad 61%	
	liczba firm	% firm	liczba firm	% firm	liczba firm	% firm
Prowadzenie przyzakładowego żłobka	0	0%	0	0%	0	0%
Prowadzenie przyzakładowego przedszkola	0	0%	0	0%	0	0%
Dofinansowanie opieki nad dziećmi (żłobek, przedszkole)	0	0%	0	0%	0	0%
Organizowanie lub dofinansowanie wypoczynku dzieci pracowników	10	48%	13	30%	12	31%
Dofinansowanie nauki dzieci pracowników (np. jęz. obcych, zajęć plastycznych, muzycznych)	2	10%	2	5%	3	8%
Opłacanie opieki do dziecka na czas nagłego wyjazdu służbowego młodej mamy	1	5%	0	0%	1	3%
Oferowanie wydłużonego płatnego urlopu macierzyńskiego	2	10%	0	0%	2	5%
Żadne z powyższych	8	38%	30	68%	25	64%

Źródło: wyniki badań w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2007*.

Na pytanie o istnienie w ich miejscu pracy określonych udogodnień, pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową, odpowiadali w ankietach także pracownicy firm, które zgłosiły się do konkursu *Firma Równych Szans 2007*. Uwagę zwraca (zob. tabela 4), iż znacząca część pracowników i pracownic nie potrafiła ustosunkować się do pytania, czy w ich firmie funkcjonują przedstawione rozwiązania, przy czym wiedzy na ten temat częściej brakowało objętem badaniem mężczyznom niż kobietom.

TABELA 4. ISTNIENIE UDOGODNIEŃ Z ZAKRESU PRACA-RODZINA WEDŁUG PRACOWNIKÓW

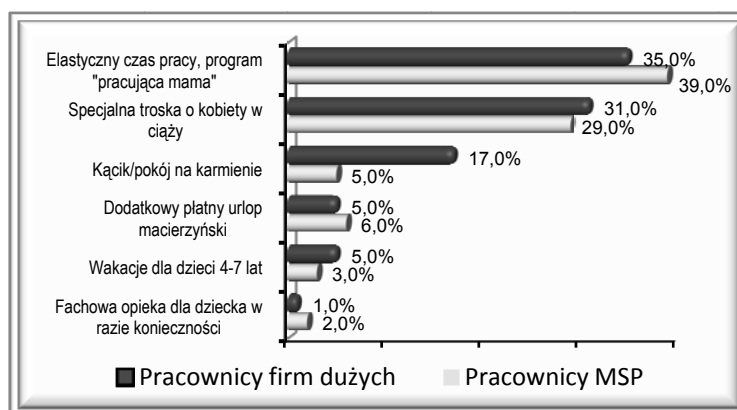
Czy w firmie, w której Pan(i) pracuje, istnieją wymienione poniżej programy/udogodnienia, pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową?	% odpowiedzi							
	tak		nie		nie wiem		brak odp.	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Elastyczny czas pracy dla kobiet, które urodziły dziecko lub praca w niepełnym wymiarze; program „pracująca mama”	39	35	26	13	34	51	1	1
Kącik/pokój dla matek/ojców z dziećmi (np. na karmienie)	12	12	72	60	14	26	2	2
Pokój, w którym można zostawić dziecko pod fachową opieką w razie konieczności	1	2	85	71	12	25	2	2
Program „wakacje dla dzieci w wieku 4-7 lat” organizowane przez firmę	3	5	62	45	33	48	2	1
Dodatkowy płatny urlop macierzyński	5	6	46	24	47	69	2	2
Specjalna troska o kobiety będące w ciąży	32	28	28	15	38	55	2	1

Źródło: wyniki badań w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2007*.

Na pytanie, czy w firmie, w której pracują, istnieją poszczególne wymienione udogodnienia, ułatwiające łączenie życia rodzinnego z pracą zawodową, nie potrafiło odpowiedzieć między 14 a 49% kobiet i między 27 a 71% mężczyzn. Najwięcej trudności sprawiło pracownikom pytanie o to, czy ich firma oferuje dodatkowy płatny urlop macierzyński – nie potrafiło na nie udzielić odpowiedzi ponad dwie trzecie mężczyzn i prawie połowa kobiet.

W świetle odpowiedzi pracowników (zob. rys. 6), najczęściej występującymi udogodnieniami są elastyczny czas pracy dla kobiet, które urodziły dziecko (lub praca w niepełnym

wymiarze, program „pracująca mama”) oraz specjalna troska o kobiety będące w ciąży. Umożliwianie młodym matkom pracy w różnych formach elastycznego czasu pracy potwierdziło 35% pracowników firm dużych i 39% pracowników firm małych i średnich, a blisko jedna trzecia zatrudnionych w firmach objętych badaniem (31% pracowników firm dużych i 29% MŚP) potwierdziła funkcjonującą w ich zakładach pracy praktykę polegającą na otoczeniu specjalną troską kobiet będących w ciąży.



Źródło: wyniki badań w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2007*.

RYСУNEK 6. ODSETKI PRACOWNIKÓW POTWIERDZAJĄCYCH ISTNIENIE UDOGODNIEŃ PRACA-RODZINA

Odsetki osób potwierdzających praktykowanie pozostałych, przedstawionych pracownikom rozwiązań były znacznie niższe. Istnienie specjalnego kąciaka czy pokoju dla matek lub ojców z dziećmi (przeznaczonego na przykład na karmienie) potwierdziło 17% pracowników firm dużych i 5% pracowników firm małych i średnich; dodatkowy płatny urlop macierzyński – 5% pracowników firm dużych i 6% MŚP; program „wakacje dla dzieci w wieku 4-7 lat” organizowane przez firmę – 5% pracowników firm dużych i 3% MŚP. Śladowe odsetki respondentów (1% z firm dużych i 2% z MŚP) potwierdziły istnienie w firmie specjalnego pokoju, w którym można w razie konieczności zostawić dziecko pod fachową opieką.

Biorąc pod uwagę stopień sfeminizowania firmy, można na podstawie odpowiedzi pracowników wnioskować, iż praca w firmie o wyższym odsetku kobiet zwiększa prawdopodobieństwo istnienia udogodnień z zakresu praca-rodzina (zob. tabela 5).

Pracownicy i pracownice firm, w których kobiety stanowią więcej niż 30% załogi, nieco częściej niż pracownicy firm o mniejszym odsetku zatrudnionych kobiet potwierdzali istnienie w ich firmach rozwiązań polegających na specjalnej trosce o kobiety w ciąży i oferowaniu elastycznego czasu pracy dla kobiet, które urodziły dziecko. Dane te pozostają w sprzeczności z prezentowanymi wcześniej danymi uzyskanymi w działach kadr, pokazującymi większe prawdopodobieństwo występowania przyjaznych rozwiązań w firmach o niskim stopniu sfeminizowania. Niewykluczone jednak, że za stwierdzonym tu efektem kryje się mniejsze zorientowanie w tej tematyce męskiej części załogi (a taka przeważa w zakładach pracy o niskim stopniu sfeminizowania), co sugerowałyby prezentowane

wcześniej dane na temat mniejszej wiedzy pracowników-mężczyzn o istniejących w firmie rozwiązaniach z zakresu praca-rodzina (por. tabela 4).

TABELA 5. ODSETKI PRACOWNIKÓW POTWIERDZAJĄCYCH ISTNIENIE UDOGODNIEŃ PRACA-RODZINA A STOPIEŃ SFEMINIZOWANIA FIRMY

Rodzaj udogodnienia	Stopień sfeminizowania firmy		
	do 30%	31-60%	ponad 61%
Elastyczny czas pracy dla kobiet, które urodziły dziecko lub praca w niepełnym wymiarze; program „pracująca mama”	31	39	39
Kącik/pokój dla matek/ojców z dziećmi (np. na karmienie)	10	16	9
Pokój, w którym można zostawić dziecko pod fachową opieką w razie konieczności	1	1	2
Program „wakacje dla dzieci w wieku 4-7 lat” organizowane przez firmę	4	4	5
Dodatkowy płatny urlop macierzyński	7	4	7
Specjalna troska o kobiety będące w ciąży	23	30	35

Źródło: wyniki badań w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2007*.

DUŻE PRZEDSIĘBIORSTWA

MAŁE I ŚREDNIE PRZEDSIĘBIORSTWA



Źródło: wyniki badań w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2007*.

RYSUNEK 7. UWZGLĘDNIANIE ZOBOWIĄZAŃ RODZINNYCH PRZY USTALANIU URLOPÓW

Na koniec warto podkreślić, że na tle przedstawionych powyżej danych wyraźnie korzystnie wypada zagadnienie planowania urlopów wypoczynkowych pod kątem zobowiązań rodzinnych pracowników. W świetle informacji uzyskanych z działów kadr, uwzględnianie tego rodzaju zobowiązań przy ustalaniu terminów urlopów było normą w większości uczestniczących w konkursie firm (rys. 7). Nieuwzględnianie zobowiązań rodzinnych podczas planowania terminów urlopów zadeklarowało tylko 5 firm – jedna firma duża i cztery firmy z kategorii MŚP. W działach kadr 6 firm dużych (21%) i 7 małych i średnich (9%) odpowiedziano, że ustalanie terminów urlopów zależy od innych czynników – na przykład od działu/jednostki, decyzji kierownika, stażu pracy. W pozostałych firmach, to jest w 76% firm dużych i 84% małych i średnich, przy ustalaniu terminów urlopów wypoczynkowych pracowników ich zobowiązania rodzinne są brane pod uwagę.

Stwierdzona w większości firm pozytywna tendencja do uwzględniania zobowiązań rodzinnych przy planowaniu urlopów wypoczynkowych pracowników pozostaje w zgodzie z poczynioną przez pracodawców oceną trudności wprowadzania w ich zakładach pracy poszczególnych rozwiązań. Uczestniczący w badaniach pracodawcy uznali planowanie

urlopów wypoczynkowych pracowników pod kątem zobowiązań rodzinnych za udogodnienie sprawiające najmniej trudności spośród przedstawionej im listy możliwych rozwiązań.

4.3. UDOGODNIENIA NAJTRUDNIEJSZE DO WPROWADZENIA WEDŁUG PRACODAWCÓW

Zadaniem pracodawców uczestniczących w badaniach przeprowadzonych w ramach pierwszej edycji konkursu było wskazanie trzech rozwiązań, które w ich firmach byłyby najtrudniejsze do wprowadzenia z różnych względów – finansowych, organizacyjnych itp. (zob. tabela 6).

TABELA 6. ROZWIĄZANIA NAJTRUDNIEJSZE DO WPROWADZENIA (w %)

Rodzaj udogodnienia	MŚP	Firmy duże
Organizacja opieki nad dziećmi (żłobek, przedszkole)	61%	64%
Telepraca	33%	43%
Dofinansowanie opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola)	26%	23%
Ograniczenie zatrudnienia w godzinach nadliczbowych	25%	9%
Dofinansowanie wypoczynku wakacyjnego dzieci	25%	11%
Ograniczenie wysyłania na delegacje	23%	11%
Dofinansowanie dodatkowych zajęć dla dzieci	23%	30%
Niepełny wymiar pracy	19%	23%
Udział w szkoleniach osób korzystających z urlopów macierzyńskich i wychowawczych	16%	18%
Ograniczenie zatrudnienia w dni wolne od pracy	14%	18%
Zapewnienie powrotu na to samo stanowisko po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i wychowawczego	12%	18%
Dostosowanie urlopów wypoczynkowych rodziców do roku szkolnego	7%	5%

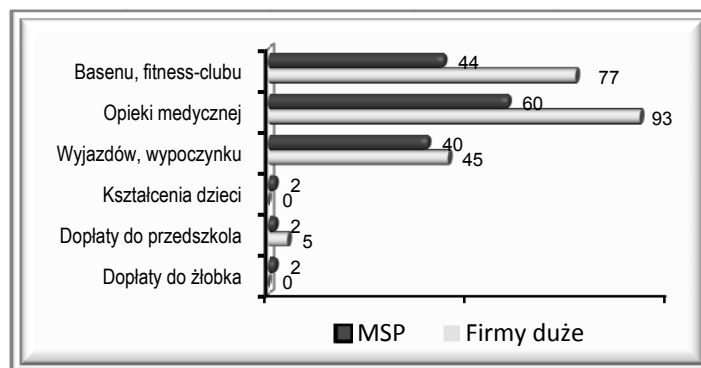
Źródło: wyniki badań w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2006*.

Biorąc pod uwagę pierwsze wskazania najtrudniejszych do wprowadzenia rozwiązań, najczęściej wybierano organizację opieki nad dziećmi w formie przyzakładowego żłobka lub przedszkola (44% wskazań w grupie pracodawców MŚP i 34% w grupie firm dużych). Uwzględniając wszystkie trzy wskazania najtrudniejszych do wprowadzenia udogodnień, w grupie dużych, a także małych i średnich przedsiębiorstw na pierwszym miejscu także ulokowała się organizacja własnego żłobka, przedszkola. Okazało się przy tym, że w dużych firmach zorganizowanie własnego przedszkola jest postrzegane jako bardzo trudne przedsięwzięcie nawet nieco częściej niż w firmach małych i średnich (64% i 61% wskazań). Częściej też jako trudne do wprowadzenia udogodnienie postrzega się telepracę (43% i 33% wskazań). Do udogodnień uważanych przez pracodawców za trudne do wprowadzenia należy też stosowanie dopłat do opieki nad dziećmi pracowników i do dodatkowych zajęć dla dzieci. Tymczasem dane zgromadzone w badaniu pokazały, iż stosowanie różnego rodzaju (innych) dopłat jest w wielu firmach praktyką często stosowaną.

4.4. DOPLATY DO OPIEKI NAD DZIEĆMI A INNE RODZAJE DOPLAT

Wysokie koszty opłat za usługi opiekuńcze stanowią w budżetach wielu rodzin niebagatelną pozycję. W tej sytuacji oferowanie przez pracodawców dopłat do kosztów opieki nad dziećmi mogłoby mieć niebagatelne znaczenie dla pracowników, zwłaszcza tych o niższych

uposażeniach. Jak pokazały dane zgromadzone w badaniu, stosowanie tego rodzaju dopłat należy jednak do rzadko spotykanych sytuacji. W gronie 52 firm biorących udział w pierwszej edycji konkursu, dopłaty do opieki, kształcenia dzieci pracowników stosowano w pojedynczych przypadkach – w dwóch firmach dużych i jednej należącej do kategorii małych i średnich przedsiębiorstw.



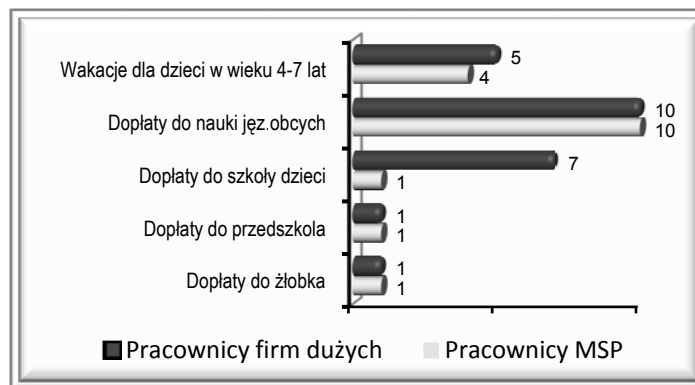
Źródło: wyniki badań w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2006*.

RYSUNEK 8. ODSETKI FIRM OFERUJĄCYCH PRACOWNIKOM RÓŻNEGO RODZAJE DOPŁAT

Tymczasem o tak sporadycznym występowaniu nie można mówić w przypadku innego rodzaju świadczeń finansowych oferowanych przez firmy swoim pracownikom. Spośród 52 przedsiębiorstw uczestniczących w pierwszej edycji konkursu dodatkowe świadczenia oferowało swoim pracownikom 45 firm.

Najpowszechniejszą praktyką było dofinansowywanie opieki medycznej dla pracowników (93% firm dużych, 60% małych i średnich). Finansowanie lub dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych, takich jak basen czy fitness klub oferowało 44% pracodawców z małych i średnich przedsiębiorstw i aż 77% pracodawców z firm dużych. W części przedsiębiorstw niektóre z wyżej wymienionych dopłat oferowano także rodzinom pracowników. Dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych dla rodzin pracowników – takich jak basen czy fitness klub – oferowało 11% pracodawców w grupie przedsiębiorstw małych i średnich i 36% pracodawców w grupie przedsiębiorstw dużych.

W drugiej edycji konkursu, jak była o tym wcześniej mowa, dział kadr żadnej z firm nie zgłosił faktu prowadzenia przyzakładowego żłobka lub przedszkola albo stosowania dopłat do tego typu placówek. 21% firm małych i średnich oraz 66% dużych zadeklarowało natomiast, iż organizują wypoczynek dla dzieci pracowników lub dopłacają do niego. W ankiecie, którą wypełniali pracownicy, także znalazło się pytanie o to, czy firma stosuje dopłaty do opieki i/lub kształcenia ich dzieci – do żłobka, przedszkola, szkoły i do nauki języków obcych. Z odpowiedzi pracowników wynika (zob. rys. 9), iż firmy właściwie nie oferują tego rodzaju dofinansowania.



Źródło: wyniki badań w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2007*.

RYSUNEK 9. ODSETKI PRACOWNIKÓW POTWIERDZAJĄCYCH STOSOWANIE DOPŁAT DO OPIEKI I/LUB KSZTAŁCENIA ICH DZIECI

Poza rzadko stosowanymi dopłatami do nauki języków obcych, zgłoszonymi przez 10% respondentów (taki sam odsetek pracowników firm dużych oraz małych i średnich), a także dopłatami do szkoły, zgłoszonymi przez 7% pracowników firm dużych, śladowe odsetki respondentów potwierdziły istnienie innych dopłat. Dane te wykazują znaczący stopień zgodności z danymi uzyskanymi z działów kadr, które podały informacje o braku dopłat w zakresie opieki (dopłat do żłobka, przedszkola) i o rzadko występującym dofinansowaniu nauki języków obcych, zajęć plastycznych, muzycznych dla dzieci pracowników (10% firm dużych, 5% MŚP). Jednocześnie trzeba podkreślić, że powszechnie stosowaną praktyką w firmach – podobnie jak w pierwszej edycji konkursu – okazało się finansowanie lub dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych, takich jak basen czy klub fitness. Tego rodzaju dopłaty oferowało swoim pracownikom 72% firm dużych i 41% małych i średnich przedsiębiorstw (w poprzedniej edycji konkursu 77% firm dużych i 44% MŚP). Nie podważając zasadności i celowości stosowania tego rodzaju dopłat, warto się zastanowić, czy niektóre osoby nie wolałyby środków przeznaczanych na dopłaty do zajęć rekreacyjnych wykorzystać na pokrycie kosztów związanych z zapewnieniem na czas pracy opieki dzieciom.

Natomiast jedną z dobrych praktyk z tego obszaru jest praktyka polegająca na tym, że dodatkowe elementy wynagrodzenia, czyli tzw. „bonusy” przysługują także osobom przebywającym na urloпах macierzyńskich i wychowawczych. W pierwszej edycji konkursu możliwość korzystania ze służbowego telefonu komórkowego czy laptopa oferowało swoim pracownikom przebywającym na urloпах macierzyńskich 39% firm, a przebywającym na urloпах wychowawczych – 11% firm. W drugiej edycji konkursu 62% firm dużych i 48% firm małych i średnich odpowiedziało, że umożliwi swoim pracownikom przebywającym na urloпах macierzyńskich korzystanie ze służbowego telefonu komórkowego; na urloпах wychowawczych – 20% dużych i 25% MŚP. Pracownicy 55% firm dużych i 36% firm małych i średnich mogli się w trakcie urloпов macierzyńskich posługiwać się służbowym laptopem (na urloпах wychowawczych – 17% dużych i 16% MŚP). Można zatem stwierdzić, że –szczególnie w przypadku firm biorących udział w drugiej edycji konkursu – oferowanie sprzyjających kontaktowi z pracą i z firmą „bonusów”, takich jak telefon komórkowy czy laptop, nie należało do rzadkości.

4.5. INNE PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK

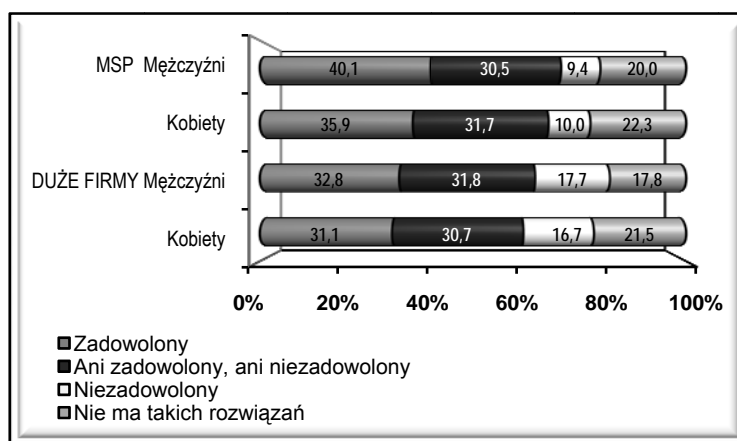
W niektórych firmach, oprócz najbardziej popularnych rozwiązań, jakimi są różne formy elastycznego czasu pracy, funkcjonują specjalistyczne programy, w których nazwach wskazane są potencjalne ich adresatki. Należą do nich: program „Pracująca mama” (Johnson&Johnson), Zespół „Mama” (Polska Telefonia Cyfrowa), program „Przyszła mama” (Volkswagen Motor), „Maternity Program” (Xerox) czy program „Będziemy w kontakcie” (IBM). Programy te są bardzo zróżnicowane pod względem zakresu proponowanych rozwiązań. Zestawienie i opis tych rozwiązań zawiera publikacja *Przewodnik dobrych praktyk. Firma Równych Szans* (2007).

Najbardziej rozbudowane oferty mają dla swych pracowników takie firmy, jak IBM czy Xerox. Firma Xerox oferuje swoim pracownikom w ciąży i mającym małe dzieci „Maternity Program”. Po powrocie z urlopu macierzyńskiego kobiety otrzymują *maternity bonus* (trzykrotność wynagrodzenia) i mają możliwość podjęcia pracy na część (trzy czwarte) etatu, skierowany jest też do nich program wprowadzający, który pozwala na uaktualnienie swojej wiedzy na temat zmian w firmie. Przez dwa tygodnie po urlopie kobiety objęte są okresem ochronnym, w trakcie którego mogą wychodzić z pracy wcześniej i pozostałą część pracy wykonać w domu lub w uzgodnionym z przełożonym dniu pracować w domu przez cały dzień. Młode mamy mają ponadto możliwość wymiany informacji w intranecie na temat opiekunek do dzieci, przedszkoli, mogą też korzystać ze specjalnego klubu fitness, przeznaczonego dla przyszłych i młodych mam. W specjalnym dodatku do firmowego kwartalnika „Xerox Mama” zamieszczane są nowości i zmiany w przepisach Kodeksu pracy, jak również porady i informacje dla młodych i przyszłych mam.

Warto wymienić także realizowany przez IBM program „Będziemy w kontakcie”, skierowany do młodych mam przebywających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych. Celem programu jest wsparcie młodych matek w integracji ze środowiskiem pracy po powrocie z urlopu. Każda kobieta, przechodząc na urlop macierzyński czy wychowawczy (do 12 miesięcy), otrzymuje komputer osobisty łącznie z instalacją dostępu do szerokopasmowego Internetu w domu oraz telefon komórkowy, za pomocą których może łączyć się z firmą. Przez cały czas ma dostęp do poczty elektronicznej i do intranetu, może także uczestniczyć w spotkaniach działowych, na przykład w formie telekonferencji. Pracownikom oferowane są szkolenia *e-learningowe*, poprzez korzystanie z których podnosić mogą one swoje kwalifikacje. Oprócz standardowych szkoleń ogólnodostępnych, dla młodych matek przygotowano specjalne moduły szkoleniowe, np. „Przewodnik dla młodej pracującej matki”, szkolenie na temat sposobów radzenia sobie ze stresem i zarządzania czasem „Pomóż mi, zanim oszaleję – pracujące matki uczą się zachowywać spokój”. Po powrocie z urlopu pracownicy mają także możliwość wykonywania pracy w domu w ramach wdrażanego w firmie *homeworkingu*. Ponadto IBM to jedna z nielicznych firm, które próbują się zmierzyć z problemem zapewnienia opieki dzieciom pracowników. W wybranych przedsiębiorstwach dofinansowywanych przez firmę dzieci pracowników mają zapewnione bezpłatne miejsca, w czasie wakacji natomiast organizowane są dla dzieci kolonie i półkolonie.

5. ZADOWOLENIE PRACOWNIKÓW Z ROZWIĄZAŃ STOSOWANYCH W ICH ZAKŁADACH PRACY

Oprócz wiedzy na temat konkretnych rozwiązań stosowanych w firmach działających na polskim rynku pracy, materiał zgromadzony w prezentowanych tu badaniach dostarcza informacji na temat stopnia zadowolenia pracowników z rozwiązań pozwalających na łatwiejsze łączenie życia rodzinnego z pracą zawodową (Kotowska 2007, 2008). Zadowolenie to oceniano na podstawie pytania „Na ile jest Pan(i) zadowolony(a) lub niezadowolony(a) ze stosowanych w firmie rozwiązań, pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową?”. Odpowiadający mogli wyrazić swoją opinię na pięciostopniowej skali, ponadto w ankiecie stosowanej w pierwszej edycji konkursu mogli też wybrać odpowiedź „nie ma takich rozwiązań”. Odpowiedzi, iż w firmie „nie ma takich rozwiązań” udzielił mniej więcej co piąty ankietowany (pomiędzy 18 a 22%). Przypomnijmy jednak, iż w innym miejscu ankiety, na pytanie o istnienie w firmie godnych polecenia rozwiązań pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową, przeczącej odpowiedzi udzieliło znacznie więcej, bo przeszło trzy czwarte pracownic i pracowników. Tym niemniej w pytaniu o zadowolenie z tego typu rozwiązań odsetek stwierdzeń, iż rozwiązania takie właściwie w firmie nie funkcjonują, był znacznie niższy. Relatywnie niski był też odsetek osób, które wyraziły niezadowolenie z rozwiązań stosowanych w miejscu pracy, a udział osób zadowolonych przewyższył udział niezadowolonych (por. rys. 10).



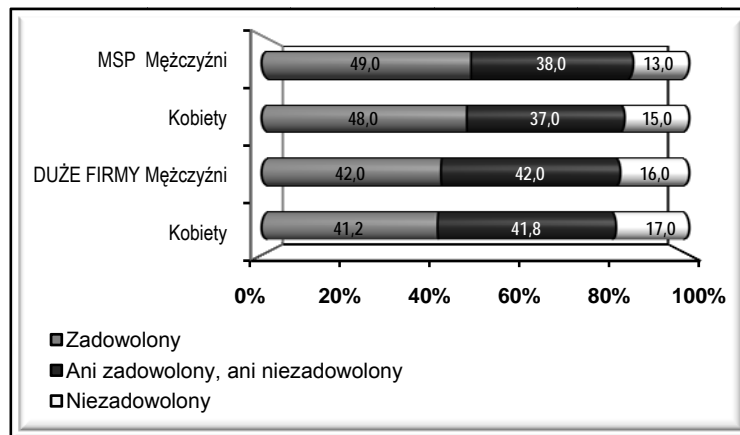
Źródło: wyniki badań w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2006*.

RYSUNEK 10. ZADOWOLENIE PRACOWNIKÓW Z ROZWIĄZAŃ PRACA-RODZINA – EDYCJA PIERWSZA

Odsetek pracowników, którzy wyrazili swe zadowolenie z polityki firmy w dziedzinie równowaga praca-rodzina wahał się od 31,1% (kobiety w dużych firmach) do 40,1% (mężczyźni w firmach małych i średnich), a odsetek niezadowolonych od 9,4% (mężczyźni w firmach małych i średnich) do 17,7% (mężczyźni w firmach dużych). Grupą w której było najwięcej osób zadowolonych, a najmniej niezadowolonych, okazali się mężczyźni pracujący w małych i średnich przedsiębiorstwach. Biorąc pod uwagę wiek ankietowanych, bardziej krytyczne w ocenie rozwiązań stosowanych przez firmę były osoby młodsze, w wieku

do 39 lat niż osoby w wieku 40 lat i więcej. W firmach małych i średnich odsetki kobiet wyrażających niezadowolenie były wyższe niż niezadowolonych mężczyzn, jednak najwięcej ocen krytycznych (19,9%) pod adresem stosowanych w firmie rozwiązań sformułowali pracujący w dużych firmach mężczyźni w wieku 30-39 lat (Kotowska 2007).

W drugiej edycji konkursu w pytaniu o zadowolenie z rozwiązań pozwalających łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową kategoria odpowiedzi „nie ma takich rozwiązań” została usunięta. Pracownicy mogli więc jedynie wyrazić zadowolenie lub niezadowolenie ze stosowanych w ich firmach rozwiązań, przy założeniu, że rozwiązania takie w istocie istnieją (zob. rys. 11).



Źródło: wyniki badań w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2007*.

RYSUNEK 11. ZADOWOLENIE PRACOWNIKÓW Z ROZWIĄZAŃ PRACA-RODZINA – EDYCJA DRUGA

Podobnie jak w pierwszej edycji, osób zadowolonych z rozwiązań z zakresu równowaga praca-rodzina było więcej niż niezadowolonych, pracownicy firm małych i średnich byli bardziej zadowoleni niż pracownicy firm dużych, w obu grupach firm oceny kobiet i mężczyzn były zbliżone. Udział pracowników, którzy wyrazili swe zadowolenie z polityki firmy w tej dziedzinie był nawet wyższy niż w pierwszej edycji i wahał się od 42% (kobiety w dużych firmach) do 49,4% (mężczyźni w firmach małych i średnich), a odsetek niezadowolonych od 11,6% (mężczyźni w firmach małych i średnich) do 17% (kobiety w firmach dużych). Jednocześnie stosunkowo dużo, bo od 39 do 42% osób biorących udział w badaniu nie miało zdania na ten temat.

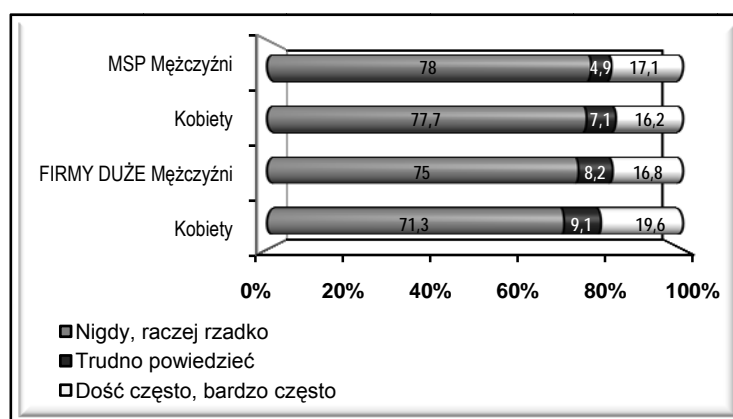
Tak więc największy stopień zadowolenia z ułatwiających łączenie ról rodzinnych i zawodowych rozwiązań stosowanych w miejscu pracy wykazali mężczyźni z małych i średnich firm, najmniejszy zaś – kobiety z firm dużych. Biorąc pod uwagę wiek i staż pracy pracowników, otrzymano dalsze zróżnicowanie ocen. Osoby młodsze (do 39 lat), szczególnie kobiety, były bardziej krytyczne w ocenie rozwiązań stosowanych przez firmę niż osoby w wieku 40 lat i więcej, co przejawiało się tym, iż rzadziej wyrażały zadowolenie, a częściej niezadowolenie. Najwyższy odsetek niezadowolonych ulokował się w grupie kobiet w wieku 30-39 lat i wynosił 20%. Wiązać się to może z tym, iż nasilenie obowiązków rodzinnych związanych z opieką nad dziećmi jest największe właśnie dla kobiet w tej grupie wie-

kowej, które w największym stopniu oczekiwałyby skutecznych i sensownych rozwiązań, pozwalających godzić obowiązki z obu sfer, prywatnej i zawodowej (Kotowska 2008).

6. CZY PRACOWNICY DOŚWIADCZAJĄ TRUDNOŚCI W ŁĄCZENIU OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH I RODZINNYCH?

Pewnym wytłumaczeniem powyższych stosunkowo pozytywnych ocen pracowników dotyczących rozwiązań z zakresu praca-rodzina mogą być opinie osób ankietowanych na temat doświadczania trudności związanych z łączeniem pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, przede wszystkim opiekuńczymi. W jednym z pytań kwestionariusza pracownicy udzielali odpowiedzi na pytanie, jak często opieka nad dziećmi utrudnia im wykonywanie obowiązków zawodowych. Choć raczej nie ma podstaw, aby upatrywać szczególnego wkładu zakładów pracy w rozwiązywanie problemu zapewnienia opieki nad dziećmi, stosunkowo niewiele pracowników zgłosiło trudności w łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych.

W pierwszej edycji konkursu posiadający dzieci pracownicy w przeważającej większości twierdzili, że opieka nad dziećmi raczej rzadko lub nigdy nie utrudnia im wywiązywania się z obowiązków zawodowych (rys. 12). Zdania, iż opieka nad dziećmi nie utrudnia im wywiązywania się z obowiązków zawodowych było ponad trzy czwarte pracownic i pracowników firm małych i średnich (77,7% kobiet, 78% mężczyzn) i niewiele mniej osób pracujących w firmach dużych (72,3% kobiet, 75% mężczyzn).



Źródło: wyniki badań w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2006*.

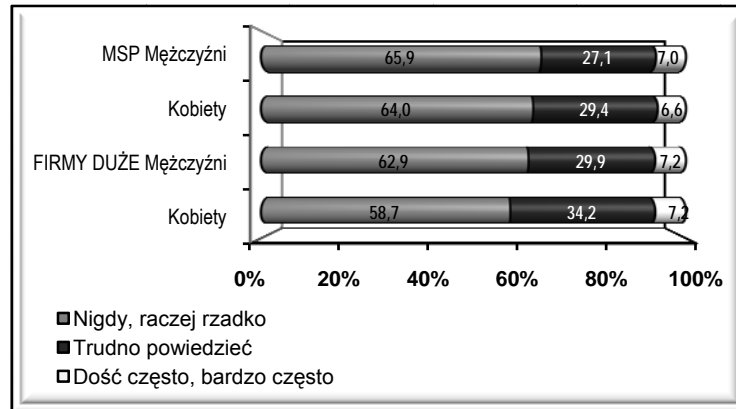
RYSUNEK 12. JAK CZĘSTO OPIEKA NAD DZIEĆMI UTRUDNIA WYKONYWANIE OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH – EDYCJA PIERWSZA

Osoby, które dosyć często lub bardzo często doświadczają trudności w wykonywaniu obowiązków zawodowych z powodu opieki nad dziećmi, stanowiły nie więcej niż 20% ankietowanych. Największy odsetek tak twierdzących (19,6%) lokował się w grupie pracownic dużych firm, najmniejszy (16,2%) w grupie pracownic firm małych i średnich. Odsetki mężczyzn twierdzących, że opieka nad dziećmi dość często lub bardzo często utrudnia im

wywiązywanie się z obowiązków zawodowych były bardzo podobne w firmach dużych oraz małych i średnich (ok. 17%).

W drugiej edycji konkursu pracownicy posiadający dzieci także w większości twierdzili, że opieka nad dziećmi raczej rzadko lub nigdy nie utrudnia im wywiązywania się z obowiązków zawodowych (rys. 13).

Zdania, iż opieka nad dziećmi nie koliduje z wywiązywaniem się z obowiązków zawodowych było blisko dwie trzecie pracownic i pracowników firm małych i średnich (64% kobiet, 66% mężczyzn) i niewiele mniej osób pracujących w firmach dużych (59% kobiet, 63% mężczyzn). Osoby, które przyznały, że często doświadczają trudności w wykonywaniu obowiązków zawodowych z powodu opieki nad dziećmi, stanowiły zaledwie około 7% ankietowanych.

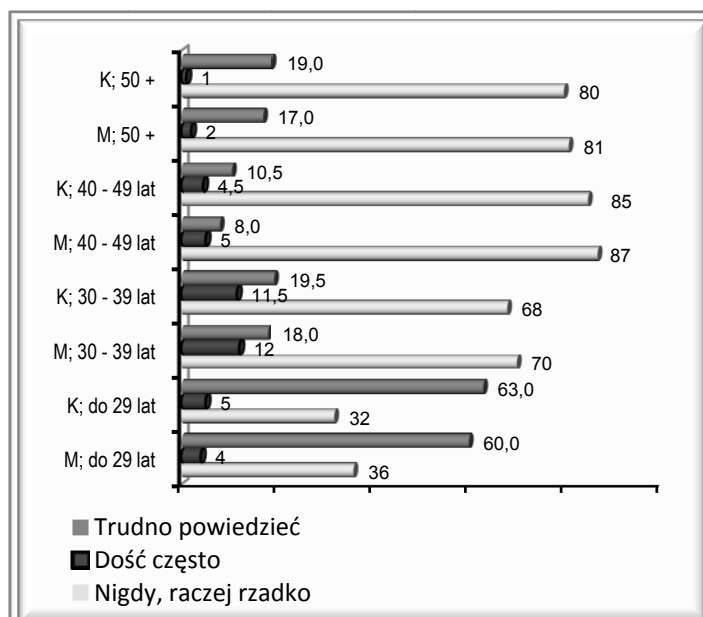


Źródło: wyniki badań w ramach konkursu *Firma Równych Szans 2007*.

RYSUNEK 13. JAK CZĘSTO OPIEKA NAD DZIEĆMI UTRUDNIA WYKONYWANIE OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH – EDYCJA DRUGA

Analizując dane pod kątem wieku respondentów, zgromadzony w badaniu materiał pokazał, iż osobami najczęściej uskarżającymi się na trudności w łączeniu obowiązków były osoby w wieku 30-39 lat, jednocześnie jednak nie potwierdziła się hipoteza, iż są to częściej kobiety – opinie kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach wieku były zbliżone (zob. rys. 14).

Najczęściej na trudności sprostania obowiązkom zawodowym i rodzinnym istotnie wskazywali respondenci w wieku 30-39 lat, aczkolwiek odsetek tych wskazań nie przekroczył 15% dla kobiet i mężczyzn. W grupie osób w wieku 40 lat i więcej udziały deklarujących rzadko występujące trudności przekroczyły 80% (Kotowska 2008).



Źródło: (Kotowska 2008).

RYSUNEK 14. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE O TO, JAK CZĘSTO OPIEKA NAD DZIEĆMI UTRUDNIA WYKONYWANIE OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH, WEDŁUG WIEKU I PŁCI PRACOWNIKÓW (W %)

Porównując dane uzyskane w drugiej edycji znacznie wzrosła, w stosunku do wyników z pierwszej edycji grupa osób – z ok. 7% do ok. 30% – która w pytaniu o to, jak często opieka nad dziećmi utrudnia im wykonywanie obowiązków zawodowych, wybierała odpowiedź „trudno powiedzieć”. Ten zastanawiający fakt skłania do podejrzeń, że w grupie tej znaleźć się mogło wiele osób, które obawiały się wprost udzielić odpowiedzi, że opieka nad dziećmi utrudnia im wykonywanie obowiązków zawodowych – odpowiedzi, która w ich mniemaniu mogłaby rzutować na opinię pracodawców na ich temat i potencjalnie zagrozić ich pozycji w miejscu pracy². Jeżeli hipoteza taka jest zasadna, to z kolei prowadzić może do wniosku, iż w istocie znacząca część odpowiedzi „trudno powiedzieć” w tym pytaniu może być zakamuflowanymi odpowiedziami świadczącymi o doświadczaniu trudności w łączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych. Wśród pracowników do 29 lat było najwięcej osób wybierających odpowiedź „trudno powiedzieć”. Jeżeli odpowiedź ta w istocie kamufluje szczere przyznanie, iż doświadczają trudności w tym zakresie – a taka motywacja lękowa u osób najmłodszych, jeszcze najmniej pewnie czujących się w miejscu pracy, może być bardzo prawdopodobna – najwięcej trudności doświadczają osoby, szcze-

² Za hipotezą taką przemawiać może fakt, iż analizowane pytanie w drugiej edycji konkursu znalazło się w innym miejscu ankiety niż w edycji pierwszej – na eksponowanej, pierwszej stronie ankiety. Wypełniający ankietę pracownicy mogli odczuwać obawy, że pracodawca może ich odpowiedzi skojarzyć negatywnie. O ile hipoteza ta jest uzasadniona, przykład ten pokazuje przy okazji, jak rozmaitego rodzaju niuanse metodologiczne wpływają na otrzymywane rozkłady wyników.

gólnie kobiety, w wieku do 29 lat (ponad 60%). Jest to jednocześnie grupa, w której był najniższy odsetek stwierdzających, że nigdy lub rzadko doświadczają trudności (36%).

7. PODSUMOWANIE

Realizacji zadania, jakim jest troska o harmonijne łączenie dwu sfer życia: pracy zawodowej i życia osobistego (*work-life balance*), służą przede wszystkim praktyki i rozwiązania umożliwiające godzenie ról rodzinnych i zawodowych, stosowane w zakładach pracy. Biorąc pod uwagę funkcjonujące stereotypy ról społeczno-kulturowych kobiet i mężczyzn, możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi to obszar narażony na nierówne traktowanie pracowników ze względu na płeć – w opinii pracowników jest to wręcz obszar w najwyższym stopniu narażonym na nierówne traktowanie. Z tego względu w polityce promowania równości kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach, oprócz dążenia do wyrównania szans kobiet w zakresie awansów czy wynagrodzeń, szczególnie nacisk powinno się kłaść również na tworzenie i stosowanie rozwiązań z zakresu praca-rodzina.

Częściowej odpowiedzi na pytanie, czy polscy pracodawcy oferują rozwiązania, które umożliwiają pracownikom harmonijne łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi i jakie formy tych praktyk są najczęściej stosowane, pozwolił udzielić materiał zgromadzony w ramach badań przeprowadzonych na potrzeby dwóch edycji konkursu *Firma Równych Szans*, realizowanego w ramach projektu Gender Index. Materiał ten pokazał, iż polscy pracodawcy mają w tym zakresie jeszcze sporo do zrobienia. Niektóre firmy uczestniczące w konkursie *Firma Równych Szans* przedstawiły oferowane swoim pracownikom i pracownikom rozwiązania, które zasługują na miano dobrych praktyk i warte są upowszechniania, większość uczestników konkursu nie miała powodów do dumy. Nie miało się czym pochwalić 70% pracodawców z firm dużych i 67% z przedsiębiorstw małych i średnich w pierwszej edycji konkursu, a w drugiej edycji 28% firm dużych i 73% małych i średnich.

Pracodawcy nie organizują przyzakładowych placówek opiekuńczych, takich jak żłobki czy przedszkola dla dzieci pracowników, nie dofinansowują też w zasadzie kosztów korzystania z tego typu placówek. Znacznie częściej niż na tego rodzaju dopłaty pracownicy mogą liczyć na dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych, takich jak basen czy fitness klub dla siebie, a nawet dla swojej rodziny. Najczęściej wymieniane przez pracodawców rozwiązania mające ułatwiać godzenie roli rodzinnej i zawodowej, takie jak regulowany czas pracy, możliwość pracy w domu, możliwość pracy na część etatu – nie są bynajmniej stosowane powszechnie.

Uzyskane dane na temat stosowania w polskich przedsiębiorstwach udogodnień w łączeniu pracy z rodziną zdają się potwierdzać opinię i zasadę, którą kieruje się duża część pracodawców mówiącą, iż godzenie pracy z rodziną jest problemem pracownika. Pracodawcy tym bardziej mogą się czuć zwolnieni z odpowiedzialności za tworzenie przyjaznych rozwiązań, ułatwiających godzenie ról rodzinnych i zawodowych, im bardziej gorliwie pracownicy i pracownice zabiegają o to, by ich obciążenia rodzinne nie rzutowały na wykonywaną pracę. Ci zaś, jeżeli nawet doświadczają trudności w łączeniu obowiązków z obu sfer, skłonni są raczej się do tego nie przyznawać i na pytanie o doświadczanie takich trudności udzielać odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Stosunkowo wysoki stopień zadowolenia pracowników ze stosowanych w firmach rozwiązań w konfrontacji z raczej skromnym zakresem tego, co firmy oferują w obszarze ułatwiania pracownikom łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, zdaje się prze-

mawiać za tym, iż wymagania pracowników wobec pracodawców w tych kwestiach nie są wysokie i że pracownicy zdają się podzielać przekonania pracodawców, iż godzenie pracy zawodowej z życiem osobistym i rodzinnym jest ich prywatną sprawą. Tym większe znaczenie ma proces kształtowania w społeczeństwie nowych postaw i przekonań poprzez wdrażanie do głównego nurtu problematyki, która była tematem niniejszego opracowania.

LITERATURA:

- Budrowska B. (2003), *Kobieta i kariera. Realia polskie*, [w:] Titkow A. (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Budrowska B., Duch-Krzyszczak D., Titkow A. (2003), *Bariery awansu kobiet; Między pracą zawodową i domem; Kobiety i mężczyźni w pracy; Czy kobiety chcą rozbić szklany sufit?*, [w:] Titkow A. (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Budrowska B. (2007), *Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi*, [w:] Lisowska E. (red.), *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, EQUAL, UNDP, Warszawa.
- Budrowska B. (2008), *Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi – stosowane rozwiązania*, [w:] Lisowska E. (red.), *Firma Równych Szans 2007* (II edycja konkursu). Raport z badań, EQUAL, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Warszawa.
- Ciesielska M. (2007), *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn*, [w:] Lisowska E. (red.), *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, EQUAL, UNDP, Warszawa.
- Fuszara M. (2007), *Równe traktowanie w procesie rekrutacji*, [w:] Lisowska E. (red.), *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, EQUAL, UNDP, Warszawa.
- Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwiech P. (2007), *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Wyd. CeDeWu, Warszawa.
- GUS (2005), *Struktura wynagrodzeń w październiku 2004 r.*, Warszawa.
- GUS (2007), *Struktura wynagrodzeń w październiku 2006 r.*, Warszawa.
- Kotowska I.E. (2007), *Oczekiwania pracowników wobec rozwiązań w zakresie łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi a praktyka pracodawców*, [w:] Lisowska E. (red.), *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, EQUAL, UNDP, Warszawa.
- Kotowska I.E. (2008), *Opinie pracowników o stosowanych rozwiązaniach w zakresie łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych*, [w:] Lisowska E. (red.), *Firma Równych Szans 2007* (II edycja konkursu). Raport z badań, EQUAL, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Warszawa.
- Lisowska E., red. (2007), *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Wprowadzenie*, EQUAL, UNDP, Warszawa.
- Przewodnik dobrych praktyk. Firma Równych Szans*, (2007), Gender Index, UNDP, EQUAL.
- Titkow A., Duch-Krzyszczak D., Budrowska B. (2004), *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa.

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ A POLITYKA NA RZECZ GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM

1. WPROWADZENIE

Globalizacja, nowe trendy ekonomiczne i społeczne narzucają menedżerom nowe wyzwania w zakresie zarządzania ludźmi w organizacji. W tym zakresie, umiejętność efektywnego zorientowania na pracę oraz umiejętność łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym staje się coraz ważniejsza. Tradycyjny model rodziny, gdzie kobiety rezygnowały z pracy, aby zajmować się domem, a mężczyźni byli jedynymi żywicielami rodzin uległ znacznej zmianie. Zmieniające się wzorce oraz preferencje rodzicielskie nie są jedynymi powodami, dla których konieczne jest wypracowanie rozwiązań na rzecz równowagi praca-życie. Udział ludzi w starszym wieku w całości populacji europejskiej stale wzrasta. Niesie to za sobą szereg ważnych implikacji. Po pierwsze, skutkuje to brakiem miejsc pracy. Po drugie, wymusza przedłużenie życia zawodowego pracownika poza standardowy wiek przechodzenia na emeryturę. Po trzecie, trend taki powoduje wzrost zapotrzebowania na opiekę dla ludzi starszych. Ponadto zmianie ulegają aspiracje i oczekiwania osób, które nie są zaangażowane w opiekę nad dziećmi czy osobami w podeszłym wieku, mogą one z różnych powodów chcieć pracować krócej, na przykład z powodu kontynuowania nauki, czy hobby. Ponadto, biorąc pod uwagę rosnące obciążenie pracą oraz stres związany z jej wykonywaniem w nowoczesnym środowisku pracy, firmy są coraz bardziej skłonne do oferowania pracownikom programów służących redukcji stresu oraz promowania zdrowego trybu życia. Krótko mówiąc, firmy stają przed nowymi wyzwaniami, do których muszą się odnieść przy pomocy różnorodnych instrumentów w postaci programów, strategii, które też umożliwią im zachowanie konkurencyjności.

Ponadto zmiany demograficzne, schematy zatrudnienia oraz zmieniające się systemy wartości stanowią konkretne zagrożenie dla świata korporacji. Dlatego też firmy w coraz bardziej wyszukany sposób starają się odpowiadać na te trendy. Problematyka godzenia życia zawodowego z prywatnym rozwinęła się w Europie szczególnie w ciągu ostatnich dziesięciu lat. W uproszczeniu, rozwinęła się z zagadnienia „kobiecego i rodzinnego” w zagadnienie dotyczące wszystkich pracowników. Z perspektywy różnorodności zasadnicze znaczenie ma stworzenie programów dla wszystkich pracowników, a nie tylko dla kobiet, dla rodziców czy osób z problemami zdrowotnymi. Przeciwnie, z punktu widzenia konkurencyjności organizacji, krytyczne znaczenie ma stworzenie efektywnego środowiska pracy, w którym pracownik czuje się doceniony i szanowany. Wówczas jego motywacja i zaangażowanie przekłada się na efektywność i wydajność. W ten sposób, celem działań podejmowanych na rzecz równowagi praca-życie jest stworzenie korzystnych warunków dla zróżnicowanego personelu tak, aby odnosił on sukcesy na zmieniających się rynkach. Potencjał zasobów ludzkich jest „zróżnicowany” w związku z rosnącą rolą kobiet, pracowników w wieku star-

szym, emigrantów oraz innych grup, które do tej pory tradycyjnie wyłączone były z udziału w rynku pracy. Pracodawcy coraz bardziej zdają sobie sprawę, że to zróżnicowany potencjał pracowników może stanowić strategiczną przewagę konkurencyjną. Jednak konieczne jest jeszcze umiejętne zarządzanie tym zróżnicowanym personelem, co podkreślają praktycy.

2. RÓWNOWAGA PRACA-ŻYCIE A ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ

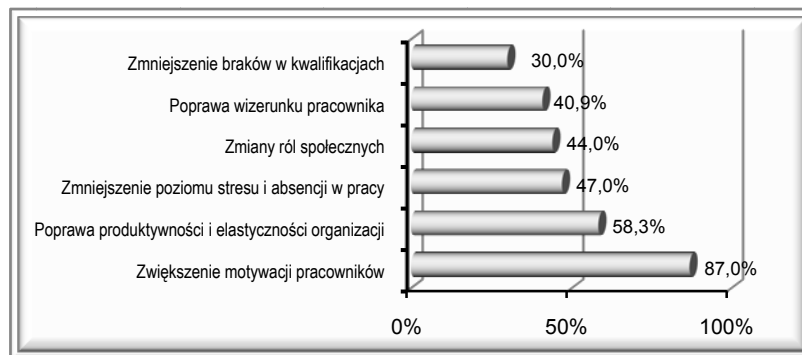
Obie koncepcje: równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym oraz różnorodności zakładają wiele takich samych celów, takich jak zaangażowanie pracowników oraz wysoka efektywność. Jednakże, podczas gdy działania zmierzające do zachowania równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym mają konkretny cel w postaci ustanowienia dogodnych warunków dla pracowników o różnych potrzebach i możliwościach osiągnięcia sukcesu w pracy, różnorodność rozumiana jest jako fundamentalna zmiana w kulturze korporacyjnej oraz zmiana w kulturze organizacji firmy. Główne działania na rzecz zachowania równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym mogą przyjmować poniższe formy: elastyczny czas pracy, elastyczne miejsce pracy, programy wsparcia dla pracowników (np. dla młodych matek/ojców), zarządzanie i doradztwo w zakresie zdrowia.

Zarządzanie różnorodnością, jak również podejmowanie działań na rzecz zachowania równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym są drogami do świadomego zarządzania różnicami w celu pozyskania i zatrzymania pracowników do/w organizacji. Pracodawcy podkreślają, że największym problemem nie jest pozyskanie najlepszego pracownika, lecz jego zatrzymanie w firmie (*Recruiting Staff...* 2006). Poprzez wspieranie otwartego i sprawiedliwego środowiska pracy oraz oferowanie pełnego spektrum możliwości sprawia, że organizacja jako całość, ale także potencjał indywidualny, ulegają wzmocnieniu. Wynika to z faktu, że zarówno kreatywność, jak i produktywność pracowników są wzmacniane w miarę jak różnorodność siły roboczej jest zauważana i doceniana.

Różnorodność może być także rozumiana w szerszym kontekście zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Różnorodność zmierza do tego, aby wszystkie narzędzia HR były skonstruowane w taki sposób, aby umożliwić pełne i swobodne rozwijanie się pracowników, a każda jednostka otrzymywała równe szanse takiego rozwoju (Kirton, Greene 2005, s. 225-251). Działania mające na celu zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, jako takie, można rozumieć, jako zestaw programów dostosowanych do wszystkich pracowników niepreferujący żadnej z grup. Tylko w taki sposób można utrzymać wysoko zmotywowany zespół pracowników. Aby osadzić te informacje we właściwym kontekście przyjrzyjmy się sytuacji kobiet. Wiele kobiet pragnie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Jest to jeden z powodów, dla których wiele kobiet woli nie ubiegać się o wyższe stanowiska kierownicze i pozostaje na niższych często mniej satysfakcjonujących je lub odchodzi z miejsca pracy, by zająć się rodziną. Właściwie prowadzona polityka w tym zakresie może pomóc kobietom utrzymać pracę zawodową i jednocześnie posiadać rodzinę, jak również pomóc im w powrocie do pracy, jeśli zdecydują się na jakiś czas odejść. Ponadto kobiety jako pracownicy na rynku pracy są często postrzegane jako pracownicy generujący problemy, w szczególności, jeśli są lub planują zostać matkami. Działania na rzecz równowagi praca-życie mogą również pomóc w obaleniu tych uprzedzeń i stereotypów. Na przykład, mężczyzna i kobieta mogą podjąć zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w celu ułatwienia sobie lub przyspieszenia pro-

wrotu na rynek pracy po urlopie wychowawczym. Firma także odnosi korzyść z tego faktu, ponieważ utrzymuje wyszkolonego pracownika oraz unika konieczności i kosztów pozyskania nowego. Także matki mogą w ten sposób uniknąć przerw w przebiegu kariery zawodowej (których nie doświadczają ojcowie).

Z przeprowadzonych badań wynika, że 69% ojców pragnie opiekować się swoimi dziećmi w takim zakresie, w jakim robią to matki, a 80% ojców chciałoby spędzać więcej czasu ze swoimi dziećmi (*European Diversity Survey... 2006*). Jednak nadal mężczyźni zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy z powodu obowiązków rodzicielskich stanowią wyjątek – nawet są nazywani „zawodowymi odszczepieńcami”. W tym przypadku zarządzanie różnorodnością rozbija tradycyjne rozumienie ról oraz służy rozwojowi kultury korporacyjnej, w której wszyscy pracownicy traktowani są równo i bez negatywnego wpływu na przebieg kariery zawodowej.



Źródło: (*European Diversity Survey... 2006*, s. 50).

WYKRES 1. MOTYWATORY PODEJMOWANIA INICJATYW W ZAKRESIE DZIAŁAŃ MAJĄCYCH NA CELU POPRAWĘ RÓWNOWAGI POMIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A ŻYCIEM PRYWATNYM. WYNIK: 6 MOTYWATORÓW Z 16, PUNKT DZIESIĘTNY OZNACZONY PRZECINKIEM.

3. WYNIKI BADAŃ

Badania potwierdzają, że dziewięć na dziesięć firm wskazuje wzrost motywacji pracowników jako swój najważniejszy motywator do podejmowania kroków mających na celu zachowanie większej równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym pracowników. Jako następny w kolejności podano wzrost produktywności oraz jakości pracy, natomiast obniżenie poziomu stresu oraz absencji pracowników wskazane były jako trzecie w kolejności. Najwyżej oceniany zewnętrzny motywator, a czwarty w całym rankingu, stanowiło dostrzeżenie wagi zmieniających się ról społecznych, stylów życia oraz systemu wartości.

Powyższe wyniki badań są zbieżne z innymi wyzwaniem, przed którymi stają współczesne firmy, czyli koniecznością utrzymania zyskowności oraz kontroli kosztów. Wydaje się, że inicjatywy mające na celu poprawę równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym wspierają te cele poprzez wzrost elastyczności oraz utrzymanie wysokiego poziomu motywacji i zaangażowania pracowników w miejscu pracy. W ten sposób pracodawcy mogą uzyskać maksimum zaangażowania ze strony pracowników, a uzyskane korzyści są oczywiście wzajemne.

Z drugiej strony, jest zarazem interesujące i niepokojące, że takie zjawiska jak przyszły brak koniecznych kwalifikacji, zmiany demograficzne ani potrzeba przedłużonej aktywności zawodowej pracowników na rynku pracy nie wzbudza zainteresowania pracodawców jako motywatory do oferowania programów pomagających zachować równowagę pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym. Muszą one zostać poważnie potraktowane i wzięte pod uwagę wcześniej niż później. Najmniej punktów wśród motywatorów wewnętrznych zyskało osobiste zaangażowanie menedżerów, które wybrane zostało zaledwie w kilku firmach. Doświadczenie wskazuje, że zdolności przywódcze oraz ich oddziaływanie w kreowaniu modelu do naśladowania mają kluczowe znaczenie dla efektywności oraz akceptacji działań mających na celu stworzenie równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym. Bardzo niski wynik sprawia, że należy zadać sobie pytanie, dlaczego menedżerowie tak mało zajmują się zagadnieniami zachowania równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym lub, co bardziej prawdopodobne, dlaczego tego zainteresowania nie okazują, ani nie wykorzystują go jako siły sprawczej do promowania lepszej integracji życia prywatnego i zawodowego.

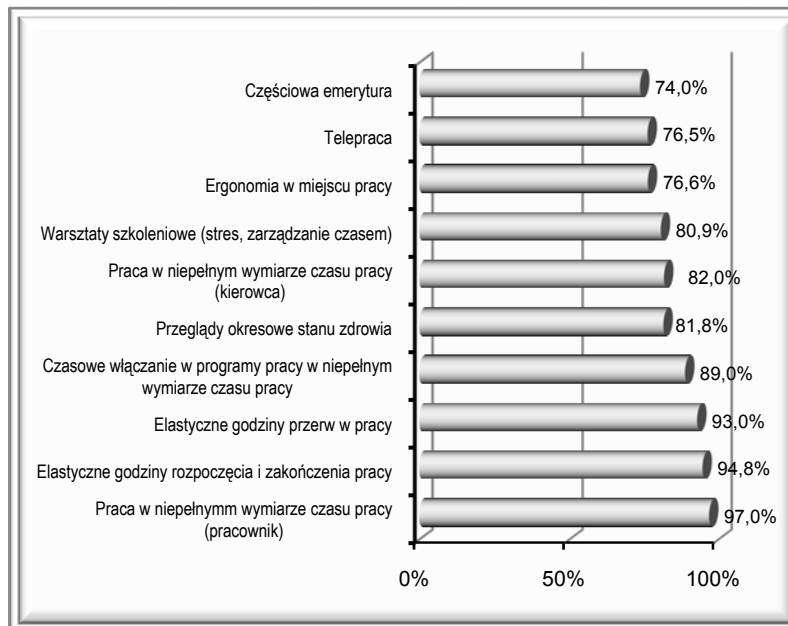
Jeszcze niżej w rankingu pojawił się czynnik zewnętrzny w postaci odkryć czy rezultatów badań naukowych jako czynnika istotnego przy podejmowaniu decyzji o rozpoczęciu działań mających na celu stworzenie lepszej równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym. To także niemila niespodzianka w kontekście dużego zapotrzebowania ze strony firm na wyniki badań dotyczących wpływu strategicznych inicjatyw działów HR, takich jak propagowanie różnorodności, na biznes. Można powiedzieć, że pozytywny wpływ działań mających na celu zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym na biznes został już właściwie przez badaczy potwierdzony: przy założeniu, że wszyscy pracownicy mogą skorzystać z tych inicjatyw oraz że sama koncepcja jest osadzona w kulturze organizacyjnej firmy, doświadczenie pokazuje, że istnieje jasne i pozytywne sprzężenie zwrotne pomiędzy inicjatywami na rzecz zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym z jednej strony, a mierzalnym sukcesem ekonomicznym firmy z drugiej strony. Jeżeli oba te czynniki zostaną spełnione, uzyskane korzyści są większe niż koszty, ponieważ firmy są w stanie utrzymać wykwalifikowanych i zmotywowanych pracowników, co z kolei pozytywnie wpływa na możliwości osiągania sukcesu ekonomicznego przez firmy. Ponadto, pozwala to pracownikom na dostosowanie swojego życia zawodowego do bieżącej sytuacji życiowej. Prowadzi to więc do obopólnych korzyści. W szczególności, przeprowadzone badanie wykazało, że pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz telepracownicy są bardziej efektywni i kreatywni w swoim obszarze pracy zawodowej, a wnoszona przez nich wartość dodana dużo większa niż niewielkie koszty wdrożenia takich zasad organizacji pracy. W szerszej perspektywie, badania przeprowadzone w międzynarodowych bankach pokazały, że koszty opieki nad dziećmi zorganizowanej w miejscu pracy są znacznie niższe niż straty wynikające z utraconego czasu pracy, braku uwagi oraz zaangażowania pracowników czy rotacji, w sytuacji, kiedy rodzice sami musieli organizować sobie opiekę nad dziećmi (*European Diversity Survey...* 2006, s. 1-60).

Działania mające na celu zrównoważenie życia prywatnego i zawodowego podejmowane najczęściej skupione są w większości wokół oferowania pracownikom elastycznego czasu pracy (wykres 2). Trzy wiodące programy stanowią: możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, elastyczne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz elastyczne godziny przerw. Może się wydawać, że to żadna niespodzianka czy innowacyjne podejście, jednak wskazuje to jednoznacznie, że taka organizacja pracy stanowi już pewien standard w kulturze korporacyjnej współczesnej Europy. W rzeczywistości nie musi to być tak oczywi-

ste dla niektórych globalnych firm czy innych mniejszych firm, w których pełne zaangażowanie pracownika kojarzone jest z pełnym zaangażowaniem czasowym lub nawet więcej.

Zarządzanie i doradztwo w zakresie ochrony zdrowia, takie jak: przeglądy okresowe stanu zdrowia, warsztaty szkoleniowe (dotyczące zarządzania czasem czy stresem) czy dbanie o ergonomię miejsca pracy również plasują się wysoko w rankingu. Tego typu działania można prawdopodobnie przypisać rosnącej świadomości procesów starzenia się siły roboczej oraz rosnącej potrzebie utrzymania zatrudnienia i utrzymania produktywności.

Programy wspierania pracowników, niewymienione w pierwszej dziesiątce, wykazują duży udział zaplanowanych wdrożeń, stąd ich nieobecność w omawianych, najbardziej dynamicznych obszarach.



Źródło: (European Diversity Survey... 2006, s. 1-60).

WYKRES 2. DZIESIĘĆ NAJCZĘŚCIEJ WDRAŻANYCH PROGRAMÓW. WYNIK: 10 MOTYWATORÓW Z 55, PUNKT DZIESIĘTNY OZNACZONY PRZECINKIEM.

Przeprowadzone badania w 2006 roku w 115 europejskich firmach potwierdzają, że działania na rzecz zrównoważenia pracy zawodowej z życiem prywatnym są rozpowszechnione i wdrożone na wiele sposobów: ponad połowa z 55 różnych działań, o które pytano, była wdrożona w ponad połowie uczestniczących w badaniu organizacji.

Programy dotyczące elastycznego czasu pracy należały do najczęściej podejmowanych działań. Możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy była najbardziej powszechna w prawie wszystkich firmach oferujących pracownikom możliwość pracy na część etatu na wielu, zwykle w niewielkim tylko stopniu zmodyfikowanych stanowiskach. Dziewięć na dziesięć firm oferowało pracownikom możliwość czasowej pracy na niepełny etat, np. przed/po lub w trakcie urlopu wychowawczego, 82% firm oferowało możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy swoim menedżerom.

Elastyczne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, jak również elastyczne godziny przerw w pracy także pojawiły się wysoko w rankingu podejmowanych działań – oferowało je 90% instytucji. Dwa powyższe instrumenty, jak również możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy były najczęściej wymieniane jako często wykorzystywane (w ocenie przebadanych ekspertów z dziedziny różnorodności). Ponad 50% firm oferujących możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy swoim menedżerom twierdziła, że menedżerowie rzadko robią użytek z zaoferowanej im możliwości. Był to najwyższy wynik w tej kategorii („rzadko wykorzystywana”).

W związku z zarysowującą się koniecznością wydłużenia aktywności zawodowej pracowników, wzrośnie ranga urlopów długoterminowych, czy popularnie nazywanych np. przerwą w karierze jako sposobu pobudzania motywacji, zaangażowania oraz sposobu przedłużenia życia zawodowego pracowników. W badaniu zadano pytanie, czy trzy- lub sześciomiesięczne urlopy długoterminowe były w firmach wdrażane, te pierwsze w celach wakacyjnych i realizacji własnych projektów, te drugie mające na celu uzupełnienie wykształcenia lub realizację dużych projektów prywatnych.

Około połowa firm oferowała pracownikom oba okresy urlopowe, a inne są na etapie planowania wdrożenia takiego rozwiązania. Średnio jeden na dwóch ekspertów oceniał wykorzystanie urlopów długoterminowych jako „rzadkie”. To samo dotyczy dzielenia się etatem (*job-sharing*), która to możliwość oferowana jest przez dwie trzecie badanych firm.

Niewiele firm oferuje **programy wsparcia dla pracowników**, jednak kategoria ta wykazuje duży udział w planowanych przez firmy przyszłych działaniach.

Na czele rankingu plasuje się doradztwo i wsparcie dla pracownika po długim okresie nieobecności w pracy spowodowanym chorobą, które wdrożone zostało w trzech czwartych firm. Doraźna opieka nad dzieckiem, opieka nad dzieckiem w czasie wakacji, opieka nad dzieckiem w przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy, pomoc w znalezieniu opiekunki do dziecka itp. oferowana jest przez jedną trzecią firm, a jej udział w działaniach planowanych (12%) jest najwyższy ze wszystkich badanych aktywności.

Opieka nad osobami w podeszłym wieku, zarówno w formie płatnego urlopu w celu sprawowania takiej opieki, jak również pomoc w znalezieniu opieki zewnętrznej była planowana w 10% firm dla każdej z tych aktywności, a wdrożona odpowiednio w 40% oraz 20% firm i instytucji.

Mimo raczej niskiego stopnia wdrożenia (poniżej 30% dla każdej z aktywności) zarówno wykupienie pobytu w instytucjach zewnętrznych, jak i opieka nad dziećmi zorganizowana w miejscu pracy wykazują raczej średnie wskaźniki zaplanowania, podczas gdy jedna trzecia z firm oferujących opiekę nad dziećmi we własnym zakresie twierdzi, że jest ona wykorzystywana często, co stanowi najwyższy wskaźnik w tej kategorii.

Warsztaty szkoleniowe są planowane stosunkowo rzadko. Warsztaty rodzinne oraz warsztaty dla ojców wykazują bardzo niskie wskaźniki wdrożenia (odpowiednio 20% i 10%), a zaledwie kilka firm ocenia ich wykorzystanie jako rzadkie, co tylko potwierdza niskie nimi zainteresowanie.

Kampanie na rzecz świadomego i aktywnego ojcostwa oferowane przez jedną czwartą firm są często planowane na przyszłość, usługi związane z utrzymaniem domu (sprzątanie, opieka nad domem, pomoc w znalezieniu weterynarza itp.) są oferowane i planowane przez niewiele firm.

Podobnie jak elastyczny czas pracy, kategoria zarządzania i doradztwa w zakresie ochrony zdrowia charakteryzuje się wysokim stopniem wdrożenia i niskim współczynni-

kiem zaplanowania. Warsztaty szkoleniowe z zakresu zarządzania czasem i radzenia sobie ze stresem, jak również przeglądy okresowe stanu zdrowia są oferowane przez cztery na pięć firm, zaraz za nimi plasują się ergonomia miejsca pracy oraz ćwiczenia wzmacniające czy chroniące kręgosłup. Zarówno programy promujące wiedzę prozdrowotną, jak i dni/imprezy dla zachowania zdrowia/kondycji zostały wdrożone w około 60% firm i wykazują także duży udział w zaplanowanych działaniach.

W badaniu przeanalizowano wdrożenie czterech rodzajów programów wsparcia finansowego. Wyniki pokazują, że działania te są zaplanowane w najmniejszym stopniu. W zakresie działań wdrożonych 60% firm udziela pracownikom pożyczek lub wypłaca wynagrodzenie zaliczkowo w sytuacjach kryzysowych, podczas gdy wsparcie finansowe z tytułu urodzenia dziecka, w formie częściowej refundacji kosztów opieki lub chesnego za naukę czy wsparcie finansowe opieki nad osobą chorą plasują się u dołu listy. To ostatnie działanie wykazuje najniższy wskaźnik wdrożenia, wynoszący 16%.

Regularne badania pracowników w zakresie ochrony zdrowia wykazują najwyższy wskaźnik planowanego wdrożenia, a zostały już wdrożone w około trzech na dziesięć firm.

Ponad połowa firm oferuje swoim pracownikom, we własnym zakresie, możliwość uprawiania sportów czy korzystania z siłowni, a z tego 30% deklaruje częste wykorzystanie tej możliwości przez pracowników. Około dwie trzecie firm posiada stosowne porozumienia z salami gimnastycznymi, klubami sportowymi czy studiami fitness.

Około 50% firm oferuje pracownikom kursy zdrowego odżywiania, podczas gdy jedna trzecia ocenia, że wykorzystywane są one rzadko (*European Diversity Survey...* 2006, s. 1-65).

4. DOBRE PRAKTYKI

MENEDŻEROWIE JAKO PRZYKŁAD DO NAŚLADOWANIA

Badania wykazują, że menedżerowie odgrywają kluczową rolę jako przykład do naśladowania w zakresie akceptacji i wykorzystania działań na rzecz równowagi życia zawodowego i prywatnego. Wydaje się to być jedną z najważniejszych przeszkód na drodze upowszechnienia w firmach inicjatyw na rzecz równowagi życia zawodowego i prywatnego. Firmy wdrażają szeroko zakrojone działania zmierzające do umożliwienia równowagi życia zawodowego i prywatnego, jednak z drugiej nie promują tych działań w wiarygodny i dzięki temu efektywny sposób.

ROLA OJCA

Badania potwierdzają pozytywną korelację pomiędzy zgodą ze stwierdzeniem, że „pracujący ojcowie są przykładem i wzorem do naśladowania w zakresie aktywnego i świadomego ojcostwa” oraz wdrażaniem kampanii na rzecz „aktywnego ojcostwa” (ojcowie są zachęceni do udziału w wychowaniu swoich dzieci, przełamywania standardowego podziału ról). Wyniki sugerują, że kampanie takie mają pozytywny wpływ na kulturę organizacji w zakresie odnoszącym się do realizacji męskich wzorców zachowania (*European Diversity Survey...* 2006, s. 15). Z drugiej strony, inne badania pokazują, że pracodawcy nie zgadzają się ze stwierdzeniem, że „pracujący ojcowie są przykładem i wzorem do naśladowania w zakresie aktywnego i świadomego ojcostwa”. Potwierdza to powszechną obserwację, że tradycyjny podział ról nadal przeważa i dlatego też bardzo niewielu mężczyzn rezygnuje z części obowią-

ków zawodowych lub organizuje je w inny sposób w celu realizacji koncepcji „świadomego ojcostwa”.

To właśnie tutaj zarządzanie różnorodnością może dodać pracy swoją wartość w aspektach równoważenia pracy zawodowej i życia prywatnego, poprzez przełamywanie tradycyjnego schematu rozumienia ról oraz rozwijanie kultury korporacyjnej, w której wszelkie aspekty (osobiste potrzeby, alternatywne style życia, status rodzinny) będą w ten sam sposób traktowane bez negatywnego wpływu na rozwój indywidualnej kariery.

KULTURA I KOMUNIKACJA

Często okazuje się, iż mimo wdrożenia wielu programów, polityk i narzędzi w ostatnim roku, wiele z nich nie jest często wykorzystywanych, niektóre nie są promowane, a jeszcze inne nie są akceptowane w organizacji bez uprzedzeń czy negatywnego wpływu na rozwój kariery zawodowej. Można wnioskować, że po pierwsze, programy mające na celu poprawę równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym nie powinny być dalej postrzegane wyłącznie jako narzędzia działów HR, ale powinny być w większym zakresie włączane w zmiany mające na celu wzrost efektywności organizacji oraz zmiany kultury organizacyjnej. Równoważenie życia zawodowego i prywatnego musi być pozycjonowane jako narzędzie umożliwiające pracownikom osiągnięcie maksimum swojego potencjału przez możliwie najdłuższy okres czasu – bez symptomów wypalenia lub przyrostu ilości popełnianych błędów. Aby inicjatywy związane z równoważeniem życia zawodowego i prywatnego mogły mieć istotne znaczenie dla wszystkich pracowników, powinny się koncentrować nie tylko na rodzicach i tradycyjnych rodzinach, ale również na pozostałych pracownikach. Ponadto konieczne jest podobnie jak w przypadku zagadnień różnorodności, postrzeganie również mężczyzn jako kluczowej grupy docelowej programów równowaga praca-życie (McCracken 2001).

KORZYŚCI EKONOMICZNE

Liczne badania potwierdzają powiązanie wysiłków zmierzających do równoważenia życia zawodowego i prywatnego z sukcesem w biznesie (Por. *Business Case for Diversity and Equality...* 2002; Rutherford, Ollearnshaw 2002). Kroki zmierzające do wzrostu udziału pracowników (kobiet, osób starszych, niekorzystne) są korzystne z ekonomicznego punktu widzenia. Nadal jednak powszechna jest opinia, że działania na rzecz równoważenia życia zawodowego i prywatnego pracowników są rodzajem działalności filantropijnej, a jej ścisłe powiązanie z biznesem nie zostało jeszcze odpowiednio nagłośnione. Niewiele firm dokonuje szczegółowych analiz kosztów/korzyści wynikających z tego typu podejścia. Dlatego konieczne jest komunikowanie ekonomicznych korzyści zachowania równowagi praca-życie niż na pozycjonowanie tych zagadnień jako inicjatywy prospołecznej, która może być łatwo dostrzeżona i doceniona wyłącznie przez grupy dyskryminowane na rynku pracy. To ostatnie może prowadzić do niechęci wspierania lub promowania tego typu działań, co w konsekwencji przełoży się na straty ekonomiczne przedsiębiorstwa. Główne korzyści, na jakie wskazują pracodawcy, to chociażby (*Materiały...* 2006):

- wzrost zrozumienia tematu równowaga praca-życie wśród kierownictwa i pracowników,
- wzrost liczby kobiet w organizacji w tym również na stanowiskach kierowniczych,
- spadek liczby odejść kobiet z pracy,
- wzrost satysfakcji pracowników/pracownic.

5. PODSUMOWANIE

W Polsce coraz więcej organizacji zdaje sobie sprawę, że szybko zmieniający się, bardziej międzynarodowy biznes nie odniesie sukcesu na rynku, jeśli będzie zarządzany przez tradycyjne systemy czy kultury. Niemniej jednak poziom aktywności i działań mających na celu równowagę życia zawodowego i prywatnego jest znacząco niższy od poziomu działań podejmowanych w tym obszarze w innych krajach europejskich (Holandia, Wielka Brytania). W każdym razie jest to widoczne zaangażowanie pracodawców w tworzenie efektywnego środowiska pracy oraz wzbogacania życia zawodowego swoich pracowników w zrównoważony sposób.

Również programy równowaga praca-życie stają przed rosnącą potrzebą skorzystania z metodologii zmian kulturowych oraz rozwoju organizacji do zwiększania swojej efektywności. Ponadto, ze względu na wiele zmian w otoczeniu biznesu, występuje rosnąca potrzeba, aby programy równowagi życia zawodowego i prywatnego miały znaczenie i działały efektywnie dla wszystkich pracowników, włączając w to mężczyzn i osoby bezdzietne. Kwestia równowagi życia zawodowego z rodzinnym powinna być postrzegana jako ważna problematyka dla obu płci (McCracken 2001). Wówczas uzyskiwane wyniki będą coraz lepsze, jeśli chodzi o status wdrażania programów zorientowanych na przyszłość.

LITERATURA:

- Business Case for Diversity and Equality, Woman & Equality Unit (2003), *Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises Final Report*, Centre for Strategy & Evaluation Services, October.
- European Diversity Survey EDSL (2006), European Diversity Research & Consulting, Koln.
- Kirton G., Greene A. (2005), *The Dynamics of Managing Diversity. A Critical Approach*, Elsevier Butterworth Heineman, Burlington.
- Materialy z konferencji (2006), *Równe szanse – wyższa efektywność*, 5 czerwca.
- McCracken D. M. (2001), *Winning the Talent War for Woman: Sometimes It Takes a Revolution*, [w:] *Harvard Business Review on Managing Diversity*, Harvard Business School Press.
- Recruiting Staff. Guidance for managers and supervisor, Equal Opportunity Commission 2006.
- Rutherford S., Ollearnshaw S. (2002), *The Business of Diversity – How organisations in the public and private sectors are integrating equality and diversity to enhance performance*.

DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOWAGI PRACA-ŻYCIE W FIRMACH REGIONU ŁÓDZKIEGO

1. WPROWADZENIE

Pogodzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych stanowi poważne wyzwanie zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Niezależnie od narodowości, miejsca zamieszkania, rodzaju formy organizacyjno-prawnej przedsiębiorstwa, czy sektora jego działalności – problem ten wciąż istnieje. Bez względu na to, czy pracuje się w małym, średnim, czy dużym przedsiębiorstwie pracownicy powinni zarobić na utrzymanie rodziny starając się równocześnie zapewnić opiekę osobom od nich zależnym, takim jak dzieci czy rodzice w starszym wieku. Praca zarobkowa stanowi podstawę egzystencji większości rodzin. Wysokość uzyskiwanych dochodów decyduje o zaspokajaniu potrzeb członków rodziny. Praca jednakże stanowi również płaszczyznę wykorzystania własnych umiejętności, umożliwia zaspokojenie ambicji i samorealizację (Balcerzak-Paradowska 2003, s. 211). Najistotniejsza zaś wydaje się umiejętność zachowania harmonii między życiem zawodowym a życiem prywatnym, bez ograniczania potrzeby samorealizacji.

Celem artykułu jest próba oceny działań nad sposobami aktywnego rozwiązywania konfliktu pomiędzy obowiązkami zawodowymi i domowymi w przedsiębiorstwach regionu łódzkiego, w oparciu o przeprowadzone badania ankietowe.

Dostępne opracowania OECD (*Babies and Bosses...*, 2002, 2003, 2004, 2005) pokazują, że konflikt praca-rodzina może powodować znaczące problemy dla społeczeństw, przedsiębiorstw, rodzin, mężczyzn, a zwłaszcza kobiet.

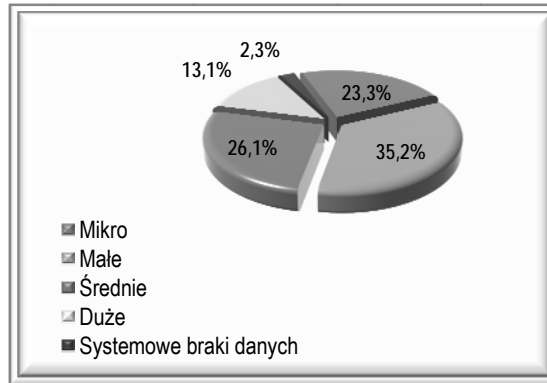
Rozwój programów praca-życie nastąpił w wyniku budowania relacji z pracownikami i analizy efektywności ich pracy. Relacja ta oparta jest na dostrzeganiu indywidualnych potrzeb pracownika oraz na rozwijaniu cech i predyspozycji atrakcyjnych z punktu widzenia pracodawcy. Zarządzający firmami i ich właściciele zaczynają rozumieć, że produktywność nie jest pochodną czasu spędzanego w pracy, a raczej energii w nią zainwestowanej (Stępniań 2007). Programy te mają pomóc w godzeniu czasu poświęcanego w pracy z czasem na życie pozazawodowe.

2. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH FIRM

Badanie zostało przeprowadzone w maju 2006 r. Uczestniczyły w nim 182 podmioty gospodarcze z regionu łódzkiego. Ankieta skierowana została do kierowników działów personalnych, kadry zarządzającej, właścicieli firm.

Celem podjętych badań była próba odpowiedzi na pytanie, czy i w jakim zakresie w polskich przedsiębiorstwach stosowane są działania w zakresie zapewniania równowagi między pracą zawodową a życiem rodzinnym pracowników.

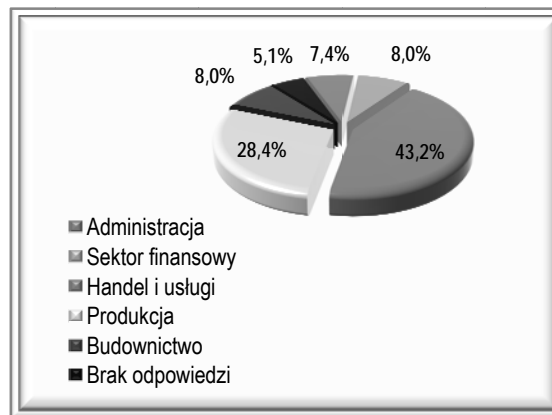
Wśród badanych firm przeważały mikro i małe przedsiębiorstwa (łącznie 58,5%). Następna grupę stanowiły firmy średnie (26,1%), a najmniej licznie reprezentowane były przedsiębiorstwa duże (13,1%) – wykres 1.



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

WYKRES 1. WIELKOŚĆ BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW

Wśród badanych przedsiębiorstw najwięcej, bo aż 43,2% pochodzi z sektora handlu i usług, kolejną grupę stanowią firmy produkcyjne (28,4%). W podobnym stopniu reprezentowane są organizacje sektora finansowego, budownictwa oraz administracji – po ok. 8% (wykres 2).



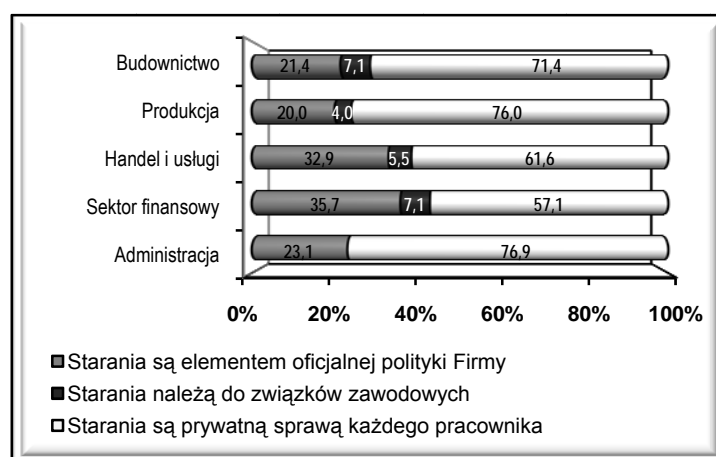
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

WYKRES 2. SEKTOR DZIAŁALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA

3. PODEJŚCIE DO ZAPEWNIENIA RÓWNOWAGI MIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A ŻYCIEM POZAZAWODOWYM PRACOWNIKÓW W BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH

Zdecydowana większość, bo 119 badanych firm (2/3 próby) twierdzi, że problem zapewnienia równowagi między pracą zawodową a życiem rodzinnym pracowników jest prywatną sprawą każdego z nich. Starania o taką równowagę są elementem oficjalnej polityki personalnej tylko dla co czwartej firmy/institucji (46 wskazań). Natomiast w ośmiu z badanych przedsiębiorstw (niespełna 5%) wskazano na odpowiedź, że starania o taką równowagę należą do związków zawodowych. Można więc stwierdzić, że ankietowane firmy w zasadzie nie wychodzą naprzeciw potrzebom godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych swoich pracowników. Te problemy są w zasadzie poza obszarem zainteresowań organizacji.

Zapewnianie równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym jako element oficjalnej polityki firmy w największym zakresie występuje w sektorze finansowym oraz w handlu i usługach – mniej więcej co trzecia firma/institucja deklaruje takie podejście. W innych sektorach analogiczny odsetek oscyluje wokół 20%. Jednak – jak już wcześniej podkreślano – bez względu na sektor działalności kwestie równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym zostawia się zwykle pracownikom. Jak wynika z wykresu 3, na rolę związków zawodowych w omawianej problematyce wskazuje się rzadko (stosunkowo najczęściej w sektorze finansowym i budownictwie, zaś w ogóle nie ma to znaczenia w administracji).



p=0,182

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

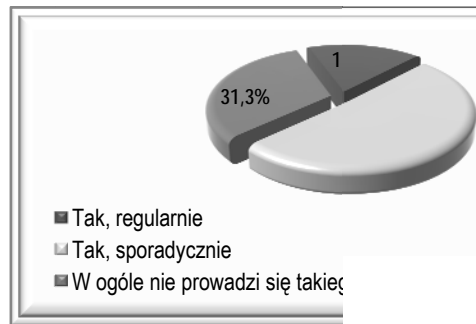
WYKRES 3. SEKTOR DZIAŁALNOŚCI A PODEJŚCIE DO PROBLEMÓW ZAPEWNIENIA RÓWNOWAGI MIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A ŻYCIEM PRYWATNYM (w %)

Podejście do problemów zapewnienia równowagi praca-życie jest nieco inne w firmach różnej wielkości. Wśród firm mikro i małych znikomy lub zerowy jest udział związków zawodowych w tych staraniach, podczas gdy 13% przedstawicieli firm dużych wykazało taką

ich rolę. Wśród firm średnich odsetek ten był dwukrotnie niższy niż w firmach wielkości firmy najczęściej respondentów uważa, że starania te są pracownika.

4. DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ BADANE W KIERUNKU ROZPOZNANIA POTRZEB I OCZEKIWAŃ PRACOWNIKÓW DOTYCZĄCYCH ZACHOWAŃ MIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A ICH ŻYCIEM OSOBISTYM

Kolejnym aspektem badań była ocena działań prowadzonych w kierunku rozpoznania potrzeb i oczekiwań pracowników w celu osiągnięcia równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym. Dzień (ponad połowa) stwierdziło, że sporadycznie podejmowane są takie działania. Zaskakujące jest to, że co trzecie przedsiębiorstwo w ogóle nie prowadzi takich działań, a regularne działania tego typu deklarują tylko 31,3% instytucji (wykres 4).



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

WYKRES 4. OPINIA NA TEMAT PODEJMOWANIA W FIRMIE DZIAŁAŃ ROZPOZNANIA POTRZEB I OCZEKIWAŃ PRACOWNIKÓW DOTYCZĄCYCH RÓWNOWAGI MIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A ICH ŻYCIEM OSOBISTYM

Najczęściej działania takie podejmuje się w administracji – w ogóle nie prowadzi się tego typu rozpoznania. Z kolei regularnie najczęściej w sektorze finansowym (35,7% wskazań), podczas gdy w firmach produkcyjnych i budowlanych twierdzi, że takie starania są regularnie prowadzone są one w zaledwie 10-15% przedsiębiorstw.

Można zauważyć, że podejście do rozpoznawania potrzeb i oczekiwań pracowników jest nieco inne również w firmach różnej wielkości. Co nieco częściej regularne badania prowadzi się wśród firm mikro i małych, gdy tylko 8,7% przedstawicieli firm dużych wykazało takie działania. Wśród firm wielkości firmy najczęściej respondentów uważa, że działania takie