

GODZENIE OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH Z ZAWODOWYM WYZWANIEM DLA POLITYKI RODZINNEJ

Dorota Głogosz
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

WPROWADZENIE

Relacje między pracą zawodową a życiem rodzinnym wyznaczone są przez zjawiska i procesy z obu sfer życia pracowników, które wzajemnie na siebie oddziałują i trudno jest wskazać wyraźną granicę między wpływem jednych i drugich. Relacje modyfikowane są przez cały szereg czynników społecznych (np. poprzez stosunek społeczeństwa do pracy zawodowej matek małych dzieci), ekonomicznych, a nawet i politycznych.

Zainteresowanie problematyką godzenia obowiązków zawodowych z życiem pozazawodowym w krajach Unii Europejskiej od wielu lat przejawia się zarówno w problemach odnoszących się do popytu na pracę (w kontekście pozyskiwania pracowników i zwiększania wydajności pracy poprzez wspieranie ich w sferze pozazawodowej), jak i w kontekście zmian w strukturze rodziny i sposobie jej funkcjonowania¹.

Propozycje ułatwiające łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi, a zwłaszcza z opieką nad niesamodzielnymi członkami rodziny zrodziły się na tle dyskusji o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy².

W dyskusjach o problemach godzenia obowiązków zawodowych i pozazawodowych przez wiele lat dominowały zdecydowanie te aspekty, które odnoszą się do ochrony i rozwoju kapitału ludzkiego oraz optymalnego wykorzystania go na rynku pracy. Podkreślano w nich przede wszystkim, że harmonia między obowiązkami pracowniczymi a rodzicielskimi decyduje o wydajności i efektywności na miarę oczekiwań pracodawcy oraz pozwala mu m.in. na oszczędności związane z mniejszą rotacją kadr i pozyskaniem wysoko wykwalifikowanych pracowników. Skutki braku takiej harmonii analizowano częściej z punktu widzenia korzyści dla organizacji i pracodawcy lub – rzadziej – dla kariery zawodowej pracownika, niż z punktu widzenia skutków dla rodziny³.

Proponowane rozwiązania wiązały się głównie z obszarem pracy i zatrudnienia. Dotyczyły uelastyczniania organizacji pracy i czasu pracy oraz promowania nietypowych form zatrudnienia (głównie pracy w niepełnym wymiarze czasu)⁴. Przyczyną takiego właśnie rozłożenia akcentów w przypadku naszego kraju było m.in. bardzo wysokie bezrobocie i wyraźnie rysujący się – także przy określaniu warunków wykonywania pracy – rynek pracy pracodawcy. Od kilku lat obserwujemy jednak, że wpływ bezrobocia na zainteresowanie problemem godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi staje się łagodniejszy. I wynika to zarówno z kurczących się zasobów pracy i konieczności optymalnego wykorzystania potencjału zawodowego kobiet (ich poziom wykształcenia znacząco wzrasta), jak i wielu innych czynników – nie tylko ekonomicznych.

Z pewnością istotny dla wzrostu zainteresowania rozwiązaniami pozwalającymi na łatwiejsze godzenie życia rodzinnego z zawodowym jest coraz większy dostęp do informacji; w tym także do informacji o nowoczesnych metodach funkcjonowania firm, zarządzania nimi, a zwłaszcza zasobami ludzkimi. Warto tu wskazać m.in. na zasady wiążące się z zarządzaniem różnorodnością czy ze społeczną odpowiedzialnością biznesu.

Istotne stały się też wyniki badań i analiz uwarunkowań funkcjonowania rodzin w Polsce oraz seminaria i konferencje naukowe poświęcane problemom pojawiającym się na styku funkcjonowania rynku pracy i rodziny oraz nowoczesnym metodom zarządzania zasobami ludzkimi, motywowania pracowników i organizowania pracy w firmie, realizowane przez ośrodki naukowe, w tym także przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Rozwiązania mające służyć godzeniu życia zawodowego z rodzinnym zaczęto wprowadzać również jako element dokumentów programowych (np. do programu polityki ludnościowej czy propozycji

programów polityki rodzinnej), do wielu programów działania w obszarze zatrudnienia, strategii integracji i rozwoju społecznego. Bardzo cenne stały się także przykłady dobrych praktyk, dokumentujące obustronne – dla pracownika i dla pracodawcy – korzyści ze stosowania programów praca-rodzina. O ile pod koniec lat 90. były to tylko przykłady firm zagranicznych, to po kilku latach bez trudu można wskazać polskich pracodawców, którzy realizują takie przedsięwzięcia⁵.

Coraz częściej i coraz więcej na różnych forach i szczeblach decyzyjnych mówi się także o konieczności stosowania przez pracodawców różnych rozwiązań z myślą o potrzebach pracownika i jego rodziny. Tempo zmian związanych z promowaniem i wdrażaniem rozwiązań praca-rodzina wyraźnie wzrosło wraz z zainteresowaniem instytucji rządowych problemami demograficznymi kraju. I właściwie dopiero na skutek zauważenia zagrożeń, wynikających aktualnie i potencjalnie z niezwykle szybkiego tempa starzenia się społeczeństwa i gwałtownego spadku przyrostu naturalnego, pojawiły się w polityce rodzinnej propozycje rozwiązań uwzględniających narastanie konfliktu między obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi w znacznej liczbie polskich rodzin.

Należy też podkreślić, że ważnym katalizatorem tych działań jest Europejski Fundusz Społeczny, a zwłaszcza Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL. Stał się on nie tylko źródłem inspiracji do zainteresowania problemem godzenia obowiązków rodzinnych pracowników z zawodowymi. Duże środki finansowe, jakie przeznaczono na tę inicjatywę, pozwoliły na realizowanie w Polsce wielu programów, których celem jest informowanie o możliwych rozwiązaniach, ich wadach i zaletach oraz potrzebie ich stosowania czy promowanie dobrych przykładów (szkolenia), a także finansowe wspieranie wdrażania takich rozwiązań w naszym kraju.

DZIAŁANIA NA RZECZ GODZENIA OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH Z ZAWODOWYMI

Kraje Europy Zachodniej, aby sprostać współczesnym wyzwaniom ekonomicznym i społecznym, a zwłaszcza demograficznym, od wielu już lat stosują różnorodne działania i realizują przedsięwzięcia na rzecz równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym pracowników. Szczególne osiągnięcia w tym zakresie ma Wielka Brytania, gdzie programy praca-rodzina są priorytetowym obszarem zainteresowania rządu, bezpośrednio zaangażowanego w ich realizację i promowanie wśród pracodawców i pracobiorców, a sektor publiczny jest przykładem dobrych praktyk w tym zakresie.

Działania związane z godzeniem obowiązków rodzinnych z zawodowymi dotyczą następujących czterech obszarów, obejmujących różnorodne formy rozwiązań.

Wykres 1. Obszary działań na rzecz godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi



Źródło: (European Commission 2005, s. 71).

O ile rozwiązania z grupy pierwszej i w większości z grupy czwartej dotyczą przede wszystkim organizacji pracy oraz czasu pracy i mają na celu przede wszystkim osiągnięcie maksymalnej efektywności pracowników bez destabilizacji ich życia rodzinnego, o tyle działania podejmowane w ramach grupy drugiej i trzeciej to podstawowe elementy wąsko rozumianej polityki rodzinnej. Rozwiązania te odnoszą się do warunków funkcjonowania rodziny pracownika w określonych sytuacjach życiowych i pomocy udzielanej mu w wypełnianiu funkcji rodzinnych. Wśród urlopów i zasiłków wymienia się (European Commission 2005, s. 71):

- świadczenia macierzyńskie,
- urlopy i zasiłki ojcowskie,
- urlopy wychowawcze, zwane też rodzicielskimi,
- zwolnienia i zasiłki opiekuńcze (w przypadku choroby członka rodziny),
- urlopy adopcyjne (w przypadku adoptowania dziecka),
- długookresowe urlopy pracownicze udzielane z przyczyn osobistych (w tym rodzinnych).

Wśród form opieki nad dziećmi, które ułatwiają godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi wymieniane są (tamże):

- żłobki i przedszkola zakładowe,
- pokoje opieki nad dziećmi,
- opiekunki do dzieci,
- refinansowanie lub finansowanie opieki nad dziećmi poza rodziną,
- doraźna pomoc finansowa na opiekę nad dzieckiem,
- organizacja wypoczynku letniego dla dzieci.

Zainteresowanie rozwojem pozarodzinnej opieki nad dziećmi zwiększyło się znacznie w 2002 r., kiedy w celach Strategii Lizbońskiej, planowanych do zrealizowania do 2010 r. zawarto „normy powszechności opieki nad dziećmi”. Zgodnie z tymi wytycznymi opieką taką powinno być objęte 33% dzieci w wieku 0–3 lata oraz 90% od 3. roku życia do rozpoczęcia obowiązkowej nauki w szkole.

W działaniach na rzecz godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi aktualnie nie jest priorytetem tworzenie takich rozwiązań przez instytucje publiczne: rząd czy samorządy. Przeciwnie – silnie akcentuje się potrzeby i możliwości zaangażowania pracodawców w pomoc rodzinom.

Tu warto wskazać doskonale funkcjonujące w tym zakresie rozwiązania holenderskie, pozwalające mimo wysokich kosztów opieki pozarodzinnej objąć nią bardzo dużą grupę dzieci: w 2004 r. – 33% w wieku 0–3 lata i 100% dzieci powyżej 3. roku życia (dane Eurostatu). Od 1 stycznia 2005 r. w Holandii obowiązuje nowa ustawa o opiece nad dziećmi. Zgodnie z jej zapisami pracodawcy, którzy zdecydują się (dobrowolnie) na dofinansowanie 1/3 kosztów opieki nad dziećmi swoich pracowników, mają z tego tytułu możliwość skorzystania z odliczeń podatkowych. Zachęta w tej formie przyniosła doskonałe rezultaty: z dofinansowania przez pracodawcę opieki pozarodzinnej nad dziećmi korzysta ponad 70% pracowników (European Commission 2005, s. 45–46).

Wiele krajów, w tym Finlandia, gdzie zakres powszechności opieki nad dzieckiem poza rodziną jest równie wysoki jak w Holandii, wykorzystuje też możliwości tworzenia alternatywnych form takiej opieki, w których uwzględnia się zaangażowanie organizacji pozarządowych i środowiska lokalnego – w tym zwłaszcza rodziców – na rzecz jej organizowania.

Ważne jest też, że generalnie w polityce rodzinnej nie ogranicza się dostępu do opieki sprawowanej przez opiekunki (indywidualnie lub w małej grupie dzieci; w mieszkaniu dziecka lub opiekunki), zwłaszcza gdy instytucje odpowiedzialne za tworzenie żłobków i przedszkoli nie zaspokajają istniejących w tym zakresie potrzeb.

Zgodnie bowiem z Rekomendacją Komisji Europejskiej o opiece nad dziećmi (92/241/EEC) kraje członkowie UE powinny podejmować wszelkie możliwe działania na rzecz zwiększenia dostępności opieki nad dzieckiem, dającej rodzinie rzeczywistą możliwość wyboru preferowanej przez nich formy. Dostępność jest tu szeroko

rozumiana i wiąże się nie tylko z zaspokajaniem potrzeb ilościowych, ale też z dostępnością kosztową, organizacyjną (czyli dostosowaniem organizacji pracy placówki – dni i godzin otwarcia – do potrzeb korzystających ze świadczonych w niej usług) oraz jakościową.

Urlopy dla osób sprawujących funkcje rodzicielskie oraz rozwiązania umożliwiające pozarodzinną opiekę nad dzieckiem tworzą tę ważką część rozwiązań z zakresu polityki rodzinnej państw, którą w literaturze przedmiotu określa się jako System Wczesnej Opieki i Edukacji Dziecka – ECEC (Moss i in. 2003). System – a więc rozwiązania spójne, współlistniejące i komplementarne. Są to warunki rzeczywistej możliwości dokonywania indywidualnych wyborów przez pracowników obciążonych obowiązkami opiekuńczymi, w tym wyborów określających stopień zaangażowania zawodowego (pełna lub częściowa aktywność; bierność lub okresowa dezaktywizacja).

Najsprawniejszy – jak się wydaje – system w tym zakresie stworzyły kraje skandynawskie, gdzie korzystanie z opieki pozarodzinnej jest powszechnym prawem społecznym, co jednak nie ogranicza niezwykle rozbudowanego, bazującego na odpowiednio wysokim zabezpieczeniu materialnym systemu urlopów rodzicielskich.

PRACA CZY RODZINA VS. PRACA I RODZINA

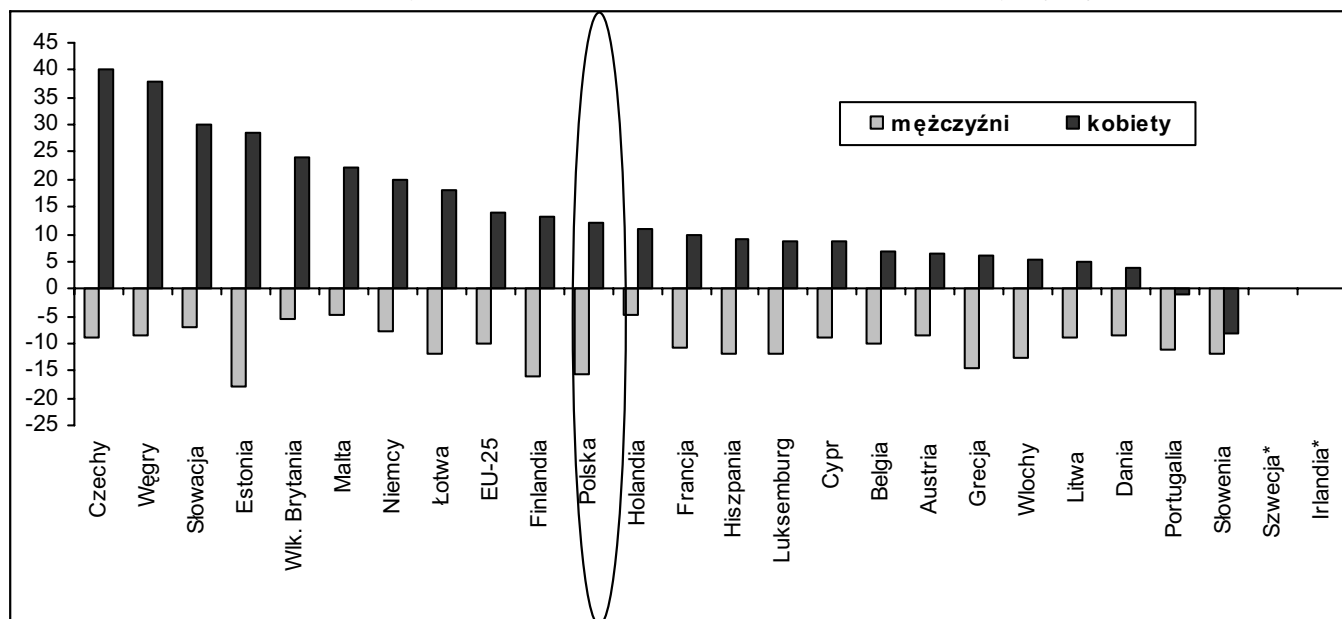
Wyniki licznych badań dotyczących relacji między pracą a rodziną, realizowanych w Polsce po 2000 r. m.in. przez ośrodki badań opinii społecznej, dane statystyczne GUS dotyczące m.in. budżetu czasu ludności, czasu pracy i zatrudnienia, badania naukowe prowadzone na wielu polskich uczelniach i w placówkach naukowo-badawczych wskazują, że warunki z obszaru rynku pracy silniej wpływają na życie rodzinne niż odwrotnie. Oznacza to, że w praktyce osoby mające obowiązki rodzinne albo dostosowują życie rodzinne do wymogów w miejscu pracy, albo rezygnują z aktywności zawodowej. Stosunkowo rzadko natomiast oczekują zrozumienia dla swoich problemów ze strony pracodawcy, a nawet współpracowników i nie potrafią mówić o swoich potrzebach. Co więcej, często nie potrafią wskazać rozwiązań, jakie mogłyby ułatwić im łączenie obu ról.

Jak wspomniano, czynnikiem ograniczającym zarówno zainteresowanie pracodawców możliwościami stosowania takich przedsięwzięć, jak i oczekiwania pracowników obciążonych obowiązkami rodzinnymi – zwłaszcza opiekuńczymi – było wysokie bezrobocie. Wykres 2 przedstawia różnice między wskaźnikami zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 20–50 lat mających dzieci w wieku do 6 lat oraz bezdzietnych. Wyraźnie ilustruje fakt, że kobiety niemające małych dzieci częściej pracują zawodowo niż matki małych dzieci, natomiast w przypadku mężczyzn zależność jest odwrotna. Wydaje się, że wykres ten, zbudowany na bazie danych Eurostat, nie odzwierciedla wpływu niezwykle wysokiego bezrobocia w naszym kraju (najwyższego w UE) na wskaźniki zatrudnienia.

Tak jak w każdym innym kraju UE, tak i w Polsce czynnikiem łagodzącym powyższy konflikt jest system wsparcia udzielanego pracownikom mającym obowiązki rodzinne, tworzony zarówno przez rozwiązania formalne, zinstytucjonalizowane, jak i funkcjonujące dzięki sieciom wsparcia nieformalnego. Ważną rolę odgrywają tu rozwiązania z zakresu polityki rodzinnej i stopień ich koordynacji z sytuacją na rynku pracy.

Ostatnia dekada XX wieku i początek wieku obecnego to okres znaczących i dynamicznych zmian w charakterze i treści pracy, wynikających m.in. z postępu naukowo-technicznego, w tym z nowych technik zarządzania firmą i kadrami oraz z nowej organizacji pracy. Praca prosta ustępuje miejsca pracy złożonej, indywidualna – zespołowej, a ocena pracownika w coraz większym stopniu wynika z wykorzystanego potencjału intelektualnego. Od pracowników wymaga się w związku z tym nie tylko gruntownej wiedzy i coraz wyższych kwalifikacji zawodowych w chwili rozpoczynania pracy zawodowej, ale i stałego ich rozwijania: permanentnego kształcenia się w toku całego okresu aktywności na rynku pracy.

Wykres 2. Wpływ obowiązków rodzicielskich na zatrudnienie kobiet i mężczyzn (w %)



Źródło: (European Commission 2005).

Każda przerwa w aktywności zawodowej wymaga uzupełnienia traconych w szybko zmieniających się realiach umiejętności zawodowych i pozyskiwania nowej wiedzy. To oznacza konieczność poświęcania pracy zawodowej wciąż większej ilości czasu – mimo generalnego trendu ku skracaniu czasu normatywnego. W prostym schemacie działania więcej czasu na pracę oznacza mniej czasu dla rodziny.

Zmiany w charakterze pracy to także zwiększenie mobilności miejsca pracy: coraz częściej może być ona wykonywana poza firmą; także w domu pracownika. Nowoczesne metody oceny pracownika ukierunkowane są w coraz większym stopniu na ocenę efektu działania, czyli osiągniętego rezultatu, podczas gdy czas czy miejsce wykonywania pracy staje się coraz bardziej elastyczne. Jednak w warunkach rosnącej konkurencji między firmami nastawienie na efektywność, wydajność pracowników w każdym rodzaju pracy – fizycznej i umysłowej – powoduje zwiększenie intensywności wykonywanych zadań i oczekiwania znacznej dyspozycyjności pracowniczej. W przypadku wykonywania pracy w domu pojawiają się m.in. problemy rozdzielenia czasu pracy oraz czasu dla domu i rodziny, co wpływa najczęściej negatywnie na wykorzystanie jednego i drugiego (Tremblay 2002, s. 157–170).

Wzrasta zapotrzebowanie na szeroko rozumiane usługi, w których większość pracowników to kobiety. Rozszerza się kultura społeczeństwa 24-godzinne, co powoduje m.in. wydłużenie godzin pracy wielu instytucji. Stąd znaczny wzrost liczby godzin przepracowanych w tzw. nadgodzinach – w czasie ponadwymiarowym i wymóg pracy w zróżnicowanych porach.

Potrzeby rynku spowodowały rozwój pracy wykonywanej w soboty, niedziele i święta, a więc w czasie wolnym dla większości pracujących oraz czasie wolnym od nauki w przypadku dzieci. Ten rodzaj zatrudnienia dotyczy głównie sektora usługowego. Coraz częściej zróżnicowane rozkłady czasu pracy w skali dnia czy tygodnia nie są zgodne z rozkładami czasu członków rodziny i coraz trudniej dostosować je do preferencji i potrzeb wszystkich osób w rodzinie. Czas wolny jednych jest czasem pracy innych. Z tego powodu pojawiają się m.in. problemy z realizacją funkcji opiekuńczej, socjalizacyjnej czy integracyjnej rodziny.

W polskim społeczeństwie rodzina i życie rodzinne od lat niezmienne stanowią wysoko cenione wartości, chociaż w młodszych pokoleniach, funkcjonujących już na rynku pracy ustępują one miejsca takim wartościom, jak dobra praca i dobre zarobki (CBOS 2006). Dzięki silnym więzom międzygeneracyjnym znacznej gru-

pie rodzin udawało się „omijać” problem niedostatecznej podaży miejsc opieki w przedszkolach i żłobkach. Więzy te jednak słabną; między innymi na skutek migracji wewnętrznych, związanych pierwotnie z kontynuowaniem nauki. Młodzi ludzie niechętnie wracają do miejscowości, z których pochodzą. Wielu z nich podejmuje pracę i zakłada rodzinę z daleka od rodzinnego domu i chociażby z tego względu nie może liczyć na pomoc swoich rodziców czy krewnych w opiece nad dziećmi.

Z tego rodzaju problemem w jeszcze większej skali spotykają się coraz liczniejsze w naszym kraju samotne matki. Rosnąca liczba rodziców samotnie wychowujących dzieci i liczby dzieci, które rodzą się w związkach pozamałżeńskich⁶ to z kolei m.in. problem ekonomicznego bezpieczeństwa tych rodzin, wynikający z utrzymywania się z dochodu jednego tylko rodzica. To także – w większym stopniu niż w rodzinach pełnych, gdzie rodzice mogą dzielić między siebie obowiązki rodzinne – problem zapewnienia dziecku opieki w kolejnych etapach jego życia. Łączenie pracy zawodowej z funkcjami rodzinnymi przez samotnych rodziców jest szczególnie trudne i wymaga wsparcia „z zewnątrz”. Także ubóstwo wielu rodzin ogranicza w istotny sposób transfery wsparcia międzygeneracyjnego.

Niski poziom emerytur skłania do podejmowania dodatkowych zajęć zarobkowych, co może kolidować z udzielaniem pomocy w opiece nad wnukami. Ponadto, należy pamiętać, że starzenie się społeczeństwa oznacza rosnące potrzeby w zakresie opieki nad ludźmi starszymi. W świetle tych trendów trudno oczekiwać, że dzięki wsparciu wewnątrzrodzinnemu nadal możliwe będzie stosunkowo łatwiejsze łączenie pracy zawodowej matek małych dzieci z obowiązkami opiekuńczymi w takim zakresie, jak to ma miejsce jeszcze dziś. Wsparcie ze strony państwa jest tu coraz bardziej konieczne.

Tempo niekorzystnych zmian demograficznych w Polsce jest bardzo szybkie⁷. Z badań społecznych wynika, że malejąca liczba urodzeń jest m.in. wynikiem sytuacji na rynku pracy: problemów ze znalezieniem pracy, albo też obaw przed utratą pracy przez matki małych dzieci. Ponieważ największa zbiorowość gospodarstw domowych w naszym kraju tworzona jest przez rodziny pracownicze⁸, stąd tak ważnym wyznacznikiem decyzji prokreacyjnych i odpowiedzialnego rodzicielstwa jest bezpieczeństwo zatrudnienia oraz odpowiednie warunki zatrudnienia i pracy. Dają one nie tylko poczucie stabilności dochodów rodziny, ale pozwalają też na bezpieczne wykonywanie pracy i rozwój zawodowy kobietom w ciąży i obojgu rodzicom w okresie opieki nad małym dzieckiem.

Istotnym zagadnieniem, pojawiającym się równoległe ze wspomnianymi problemami demograficznymi w kontekście równowagi pracy z życiem rodzinnym, są zmiany nie tylko w strukturze według typów rodzin, ale i zmiany sposobu funkcjonowania rodziny. Powoli postępuje proces zmniejszania się liczby rodzin o tradycyjnym podziale ról między kobiety i mężczyzn i rośnie zakres partnerstwa w rodzinach. Wynika on m.in. ze wzrostu aktywności zawodowej kobiet, zwłaszcza w młodszym pokoleniu i następuje pod wpływem zmian w postawach społecznych wobec pracy zawodowej matek małych dzieci (wzrostu akceptacji) (por. Muszyńska 2003; Kotowska red. 2004; Domański 1999).

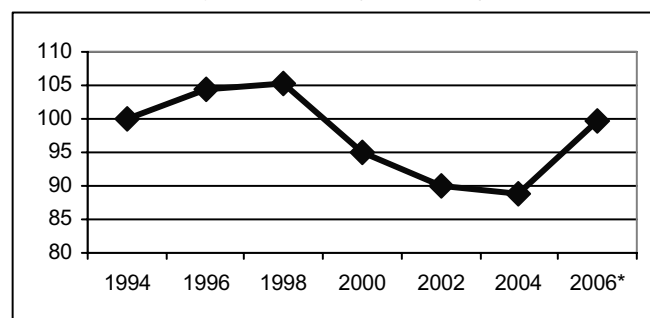
Analiza budżetu czasu kobiet i mężczyzn wskazuje jednak na duży zakres tzw. podwójnego ciężaru ponoszonego przez aktywne zawodowo kobiety: Podejmują one pracę zawodową (bardzo często z powodu niewystarczających na utrzymanie rodziny zarobków męża lub braku takich dochodów w rodzinach niepełnych i dotkniętych bezrobociem) i jednocześnie wykonują w niezmiennym lub w niedużym stopniu zmniejszonym zakresie większość obowiązków domowych (GUS 2005a). Najczęściej jest to praca pełnoetatowa, w sztywnych ramach czasowych.

Zakres zatrudnienia niepełnoetatowego w Polsce, zwłaszcza wynikającego z powodu konieczności opiekowania się niesamodzielnym członkiem rodziny, jest bardzo mały: 6,1% w przypadku ogółu pracujących w tej formie i 9% w stosunku do ogółu kobiet pracujących w tej formie (GUS 2007). Dla porównania: według danych Eurostatu w III kwartale 2006 r. przeciętnie w 25 krajach UE wskaźniki te wynosiły odpowiednio: 25,3% i 31,6%. Najwyraźniejszym ograniczeniem w podejmowaniu pracy niepełnoetatowej są niskie zarobki i sztywne ramy jej organizowania; nie uwzględniające szerokiej możliwości elastycznego kształtowania organizacji pracy.

Obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu są przyczyną bierności zawodowej blisko 1,47 mln osób w naszym kraju, w tym 1,37 mln kobiet (BAEL IV kwartał 2006). Oznacza to, że 10,2% ogółu osób w Polsce pozostających poza rynkiem pracy nie pracuje zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych, a w przypadku kobiet jest to 15,5%.

Dla części tej grupy bierność jest efektem własnego wyboru: albo zupełnego, albo okresowego pozostawiania poza rynkiem pracy – najczęściej na czas nasilonych obowiązków opiekuńczych. Dla innych wynika ona z braku możliwości godzenia ról rodzinnych i zawodowych. Analizy rynku pracy wskazują, że od 1998 r. bierność zawodowa spowodowana obowiązkami rodzinnymi aż do 2004 r. zdarzała się coraz rzadziej (GUS 2005b), jednak statystyki z 2005 r. i 2006 r. wydają się wskazywać na zmianę tego trendu. W 2006 r. (I kwartał) w stosunku do 2000 r. było w naszym kraju o 105 tys. więcej kobiet biernych zawodowo z powodu sprawowania obowiązków rodzinnych (wykres 3).

Wykres 3. *Bierność zawodowa kobiet z powodu obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu – dynamika zmian (1995 = 100)*



* 2006 – obliczenia własne.

Źródło: BAEL 1992–2004 oraz IV kwartał 2006, GUS, Warszawa.

Wzrost liczby biernych zawodowo z powodów rodzinnych wskazuje na zaostrenie konfliktu między pracą a rodziną i na konieczność podjęcia pilnych i zdecydowanych działań ułatwiają-

cych pracownikom łączenie obu sfer życia. Okazuje się bowiem, że nawet nie biorąc pod uwagę wysokiego poziomu bezrobocia, którego wpływ wydaje się łagodnieć, rynek pracy nie jest przyjazny pracownikom mającym obowiązki rodzinne, a i polityka rodzinna wspiera ich wciąż jeszcze w zbyt małym zakresie i nie zawsze w oczekiwanych formach.

W badaniach CBOS poświęconych m.in. polityce państwa wobec rodziny i sytuacji matek małych dzieci na rynku pracy (CBOS 2006) na problem niedostatecznego zakresu rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi wskazywała ponad połowa respondentów; najczęściej wymieniając jako barierę brak dostępnych i tanich placówek opieki nad dziećmi.

OBOWIĄZKI RODZINNE I ZAWODOWE W PROGRAMIE POLITYKI RODZINNEJ RZĄDU

Zarówno sytuacja na rynku pracy, jak i procesy społeczno-demograficzne powodują, że powinniśmy spodziewać się narastania konfliktu ról rodzinnych i zawodowych pracowników. Ze względów ekonomicznych ważne dla naszego kraju jest dążenie do pełnego zatrudnienia, do wykorzystania kapitału tkwiącego w zasobach pracy nie w pełni lub w ogóle w chwili obecnej niewykorzystywanego (tu: potencjału zawodowego osób biernych z przyczyn rodzinnych) poprzez przyciągnięcie na rynek pracy i utrzymanie na nim także osób mających obowiązki rodzinne.

Inna, dla analizowanego tu tematu, strona tych relacji to potrzeba dbania o sytuację demograficzną kraju i przeciwdziałanie skutkom wynikającym ze zmian demograficznych, a jeszcze ważniejsza: potrzeba przeciwdziałania negatywnym skutkom wpływu sytuacji na rynku pracy i sytuacji demograficznej na funkcjonowanie rodzin.

W Polsce rozwiązania mające na celu ułatwienie łączenia ról rodzinnych i zawodowych pracowników nie są rozwiązaniami nowymi. Od dziesiątków lat tworzą one zestaw świadczeń dla pracowników mających obowiązki rodzinne. Mamy więc wiele rozwiązań tworzących moduł krajowej polityki rodzinnej, skierowany generalnie do pracowników najemnych⁹, spełniający standardy Unii Europejskiej, w tym szczególnie uznające zasadę niedyskryminacji ze względu na płeć (dyrektywa 2006/54/WE) oraz zasadę równowagi udziału kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym i rodzinnym (rezolucja 2000/C218/02). Rozwiązania te funkcjonują jednak w ramach sztywnych form organizacji pracy, co niweczy możliwości pełnego ich wykorzystywania w celu łączenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi.

Ponadto, silnie zaznaczają się finansowe ograniczenia możliwości korzystania z pewnych udogodnień oraz stereotypowe podejście pracodawców i pracowników do korzystania z uprawnień rodzicielskich. Wyraźnym tego przejawem jest korzystanie z urlopów wychowawczych przez ojców. Z badań GUS dotyczących relacji między pracą a obowiązkami rodzinnymi w 2005 r. (GUS 2006) wynika, że na urlopach wychowawczych przebywa 49,9% kobiet i jedynie 2,5% mężczyzn mających do niego uprawnienia. Podstawowa przyczyna tak ograniczonego wykorzystania tej możliwości opiekowania się dzieckiem ma – generalnie – źródło w jego uwarunkowaniach finansowych: jeżeli ojciec korzysta z urlopu wychowawczego, rodzina więcej traci finansowo, gdyż – generalnie – wynagrodzenia za pracę mężczyzn są wyższe niż kobiet i to mężczyźni w większości rodzin są głównymi dostarczycielami środków utrzymania.

Raport GUS wskazuje na jeszcze inne – łącznie częściej występujące niż bariera finansowa – ograniczenia zainteresowania mężczyzn korzystaniem z urlopu wychowawczego, w tym na barierę stereotypu, zgodnie z którym (...) w Polsce rola opieki nad dzieckiem wciąż przyporządkowana jest przede wszystkim kobietom (GUS 2006, s. 33).

Niezwykle istotnym faktem dla kształtowania relacji między obowiązkami rodzinnymi i zawodowymi pracowników jest zawarcie tego problemu i propozycji rozwiązywania go w *Rządowym Programie Polityki Rodzinnej* (przytaczanym dalej jako Program)¹⁰.

Jest on reakcją na wiele wyzwań, jakie stoją przed pracującymi zawodowo rodzicami i proponuje rozwiązania odpowiadające ich problemom. Znalazły się więc w tym Programie propozycje działań oczekiwanych przez znaczną liczbę rodziców, godzących pracę zawodową z obowiązkami opiekuńczymi. Organizacja rozwiązań polityki rodzinnej, która stwarza możliwość wyboru zarówno dla tych rodziców, którzy chcą pracować, jak i dla tych, którzy muszą pracować zawodowo, bez narzucania rodzinom z jakichkolwiek względów „jedynych słusznych” zachowań wydaje się być podejściem najkorzystniejszym dla wszystkich.

Tabela 1. Osoby, które nie skorzystały z prawa do urlopów wychowawczych wg płci i przyczyn rezygnacji (w %)

Przyczyny rezygnacji	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Razem	100,0	100,0	100,0
Brak zasiłku lub zasiłek zbyt niski	22,1	29,6	14,3
Brak elastyczności w wyborze okresu urlopu	2,1	2,1	2,1
Negatywne skutki dla zabezpieczenia socjalnego	1,3	1,2	1,3
Negatywne skutki dla kariery zawodowej	16,9	19,8	14,3
Preferowanie pracy z innych powodów	16,7	17,3	16,0
Inne powody	40,7	30,0	51,5

Źródło: (GUS 2006, s. 33).

Na uwagę zasługują więc m.in. te rozwiązania z programu polityki rodzinnej, które uwzględniają ograniczenia w korzystaniu z uprawnień rodzicielskich, wynikające z trudnej sytuacji materialnej rodzin. Z uwagi na istniejące w tym zakresie bariery, warto podkreślić działania na rzecz zapewnienia odpowiedniej wartości wsparcia finansowego, przysługującego w trakcie korzystania z takich uprawnień. Chodzi tu m.in. o wsparcie w trakcie urlopu wychowawczego poprzez zachowanie prawa do podejmowania przez rodziców pracy zarobkowej, opłacania za nich składki emerytalnej ze środków budżetu państwa, ale i o możliwości powrotu na rynek pracy po okresie opieki nad dziećmi.

Bardzo istotne jest także to, że autorzy Programu dostrzegają konieczność monitorowania skutków proponowanych przez siebie rozwiązań pod kątem wpływu na pozycję zawodową korzystających i na stosunek pracodawców do pracowników, którym przysługiwać będą coraz szersze uprawnienia rodzicielskie (tu m.in. mowa o propozycji opłacania z budżetu państwa składki na Fundusz Pracy za osoby powracające do pracy po urlopach macierzyńskich i wychowawczych).

W proponowanych w Programie rządowych rozwiązaniach odnośnie do form pozarodzinnej opieki nad dziećmi dostrzega się potrzebę rozwijania sieci żłobków i przedszkoli. Priorytetem dla twórców programu jest dostępność przestrzenna takich placówek, co wynika z faktu podjęcia tego problemu w proponowanych zmianach ustawowych.

W dyskusjach nad Programem uzasadniających niezbędne zmiany w obowiązującym prawie jego autorzy podkreślali konieczność tworzenia miejsc opieki instytucjonalnej (w różnych formach) także (a nawet głównie) na wsi, gdzie wskaźniki dostępności są szczególnie niskie. W świetle konkretnych działań, jakie dla realizacji powyższego celu planują autorzy Programu, na podkreślenie zasługuje postulat zachęcenia – poprzez zmiany w zakresie możliwych inicjatyw związanych z socjalną działalnością firm – pracodawców do inwestowania w tworzenie żłobków i przedszkoli przyzakładowych. Czy jednak takie rozwiązanie będzie rzeczywiście dotyczyć możliwości opieki szczególnie dla dzieci wiejskich?

Propozycja programowa to z pewnością krok w dobrym kierunku, ale nie może on być jedynym konkretnym, podjętym kierunkiem działania. Dlatego też wydaje się, że bardziej wyraźnych zapisów, przełożonych już na sprecyzowane zadania, wymaga promowanie alternatywnych form opieki nad dziećmi właśnie w środowisku wiejskim oraz możliwości tworzenia tzw. mikroprzedszkoli; zwłaszcza że są możliwości wykorzystania na ten cel znacznych funduszy UE.

Być może także tą drogą uda się rozwiązać problem przestrzennej dostępności pozarodzinnej opieki nad dziećmi na wsi.

Do pokonania pozostaje też bariera kosztowa dostępności istniejących już placówek i dostępności organizacyjnej (godzin i dni pracy). Problem jakości usług także nie powinien być pomijany, chociaż z pewnością jakość ta ulegnie poprawie, kiedy rozszerzona zostanie sieć osiągalnych placówek i obniżony koszt świadczonych usług podstawowych. W celu eliminowania tych ograniczeń zasugerowano w Programie pewne rozwiązania, ale na kolejnym etapie prac nad wdrażaniem Programu polityki rodzinnej, jakim jest proponowanie zmian w obowiązującym prawie, nie podjęto tego zagadnienia.

Kwestia dostępności organizacyjnej placówek opieki pozarodzinnej został podjęta w Programie, ale jego autorzy arbitralnie określili godziny pracy przedszkoli na czas między godziną 6 a 18. Co leży u podstaw takiego określenia ram czasowych – nie wyjaśniono.

Wydaje się jednak, że organizacja pracy żłobków i przedszkoli, a także świetlic szkolnych powinna zostać określona na podstawie lokalnych potrzeb zgłoszonych przez chętnych do korzystania z usług, a nie ogólnych decyzji. Na potrzebę takiego właśnie lokalnego, środowiskowego podejścia do problemu wskazują doświadczenia pierwszych w Polsce „elastycznych przedszkoli”, do których z pewnością warto sięgnąć¹¹.

ZAKOŃCZENIE

Podsumowując, należy podkreślić pozytywny fakt, że tworzona aktualnie polityka rodzinna rządu dostrzega problemy rodziców, którzy łączą role opiekuńcze z zawodowymi, i sugeruje rozwiązania wspierające rodziny w tym zakresie. Należy mieć nadzieję, że konsultacje społeczne proponowanych rozwiązań pozwolą w sposób optymalny ukształtować ramy prawne służące postulowanym w Programie rozwiązaniom, a wrażliwość na problemy rodzin i monitorowanie prowadzonych działań umożliwi szybkie reagowanie w sytuacji błędów lub zagrożeń.

Jednak wydaje się, że zbyt mało uwagi przykładano do organizacji całościowego systemu wsparcia dla pracujących rodziców, który pozwoliłby na stworzenie spójnych rozwiązań alternatywnych, niepowodujących zagrożeń ani dla funkcjonowania rodziny, ani dla pozycji rodziców na rynku pracy, pozwalających na dostosowanie ich do indywidualnych potrzeb i wyborów rodzin.

¹ *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the EU. An analysis of EIRO articles.* Tekst dostępny na stronie www.eurofound.eu.int.

² Tamże, s. 29.

³ Ku takiej właśnie ocenie skłania analiza dostępnej literatury, podejmującej problemy godzenia obowiązków rodzinnych pracowników z obowiązkami zawodowymi.

⁴ Wskazuje na to m.in. treść Krajowego Programu Działań NAP oraz wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące kierunków działań w polityce zatrudnienia przed 2002 r.

⁵ Przykładem mogą być pracodawcy-laureaci coraz większej liczby konkursów organizowanych w Polsce, związanych z promowaniem firm stosujących rozwiązania przyjazne rodzinie („Pracodawca przyjazny rodzinie”, „Firma przyjazna rodzicom”, „Firma przyjazna mamie” i inne).

⁶ W okresie między NSP 1988 a NSP 2002 liczba samotnych matek wzrosła o 402,7 tys. (tj. o 29%), natomiast liczba samotnych ojców o 53,6 tys. (o 30%). Udział urodzeń pozamałżeńskich w 1990 r. stanowił 6,2% urodzeń żywych, natomiast w 2002 r. – 14,4% (GUS 2003, tabl. 519, s. 134 oraz tabl. 56, s. 234).

⁷ W krajach EU-15 spadek współczynnika dzietności z poziomu 2,4 do 1,5 trwał 27 lat, podczas gdy w naszym kraju – 14 lat (za: E. Frątczak 2004).

⁸ W 2002 r. 38,3% gospodarstw domowych to gospodarstwa pracowni-
cze – (GUS 2003, tabl. 49, s. 1310).

⁹ W węższym już zakresie rozwiązania odnoszą się do rolników oraz do osób prowadzących działalność gospodarczą, co w połowie bieżącego roku było m.in. dyskutowane w parlamencie, ze względu na pojawiające się w listach do komisji sejmowych zarzuty dyskryminacji tych grup pracujących.

- ¹⁰ Tekst dostępny na stronie internetowej www.kprm.gov.pl/politykarozdзина.doc.
- ¹¹ Takie przedszkola, które są krajowym przykładem dobrej praktyki, działają np. w Białymstoku i stanowią element realizowanego tam wieloprobemowego, bogatego w różne „prorodzinne” inicjatywy projektu IW EQUAL „Elastyczny pracownik – partnerska rodzina”.

LITERATURA

- CBOS (2006), *Co jest w życiu najważniejsze?*, komunikat 3535/2006 z badań CBOS, www.cbos.pl.
- Domański H. (1999), *Zadowolony niewolnik idzie do pracy. Postawy wobec aktywności zawodowej kobiet w 23 krajach*, Warszawa: Wydawnictwo IFIS PAN.
- European Commission (2005), *Reconciliation of work and private life. A comparative of thirty European countries*, Luksemburg.
- Frątczak E. (2004), *Zmiany modelu demograficznego rodziny i ich konsekwencje*, prezentacja na konferencję „Polska Rodzina – wyzwania, działania, perspektywy” z okazji 10 rocznicy Międzynarodowego Roku Rodziny, 8 listopada, Warszawa.

- GUS (2003), *Rocznik demograficzny GUS*, Warszawa.
- GUS (2005a), *Budżet czasu ludności 1.06.2003 – 31.05.2004*, Warszawa.
- GUS (2005b), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 1992–2004*, Warszawa.
- GUS (2006), *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.*, Warszawa.
- GUS (2007), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w I kw. 2006*, Warszawa.
- Kotowska I.E., red. (2004), *Comparative report on work and parenthood (d18.) Summary policy implications regarding work and parenthood*, Warszawa: Instytut Statystyki i Demografii Kolegium Analiz Ekonomicznych SGH, maszynopis.
- Moss P., Petrie P., Cameron C. i in. (2003), *Early Years and Childcare International Evidence Project*, London: Institute of Education University of London.
- Muszyńska M. (2003), *Zróżnicowanie modeli rodziny w krajach europejskich w kontekście statusu kobiety w społeczeństwie*, „Studia Demograficzne” nr 2.
- Tremblay D.G. (2002), *Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers*, „Women in Management Review” nr 3–4.

Summary

The paper presents main reasons why we – in Poland – have need to improve existing arrangements for work-family balance and to enforce new solutions in this area. From an economical point of view all important are: reducing of unemployment, economic inactivity, especially correlated with family reasons, and the reduction of negative trends in demography (low fertility, ageing). In Poland, family friendly solutions in employment are exist for a long time but there are not a compact system now. It is a challenge to family policy (*explicite* and *implicite*) to create new, flexible frames for work-family balance, conformable to the fast transformation of labour market and include various ways and means of the family life’s organization.