

RÓWNOWAGA PRACA – ŻYCIE – RODZINA

KONFERENCJA NAUKOWA W BIAŁYMSTOKU

Beata Kaczyńska

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

W ramach projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, realizator projektu, zorganizowała w dniach 14–15 listopada 2007 r. w Białymstoku konferencję naukową pt. *Równowaga Praca – Życie – Rodzina*. Projekt realizowany jest przy udziale Środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Uczestników konferencji powitała i sesję pierwszą plenarną rozpoczęła dr Cecylia Sadowska-Snarska (Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku), kierownik projektu. W kilku słowach przypomniała idee projektu oraz jego główne założenia. Następnie zaprosiła doc. dr hab. Bożenę Balcerzak-Paradowską (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych) do wygłoszenia referatu pt. *Ocena kierunków zmian w polityce rodzinnej w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego z rodzinnym*. Autorka referatu przypomniała, jak należy

rozumieć politykę rodzinną w świetle obowiązujących dokumentów prawnych, jakie są narzędzia polityki rodzinnej oraz rozwiązania prawne.

Zwróciła uwagę na fakt, że w ostatnich latach nastąpiła zmiana w prawnym podejściu do uprawnień opiekuńczo-wychowawczych. Obecnie adresatami tych rozwiązań są oboje rodzice, a nie tylko kobieta (mimo że w praktyce uprawnienia głównie wykorzystują kobiety). Referentka przedstawiła nie tylko obowiązujące rozwiązania oraz ich konsekwencje dla firmy, ale również bariery czy obawy pracodawców w tym obszarze.

O rezultatach programów praca-życie w świetle badań dotyczących przedsięwzięć realizowanych w krajach Unii Europejskiej mówiła mgr Dorota Głogosz (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych). Prelegentka przedstawiła korzyści, ale również zagrożenia zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, jakie wyni-

kają z wdrażania elastycznych form pracy. Jak wynika z przytoczonych badań, elastyczne zatrudnienie obniża stres związany z pracą, podnosi satysfakcję z wykonywanej pracy, co wpływa na efektywność wykonywanych obowiązków. W przypadku pracodawcy elastyczne formy zatrudnienia pomagają w ograniczeniu problemów z naborem pracowników (mniej pracowników decyduje się na zmianę pracy), zatrzymuje wartościowych pracowników w firmie, pracownicy są bardziej zaangażowani i efektywniej wykonują swoje obowiązki.

Wśród potencjalnych zagrożeń omawianych form zatrudnienia, referentka wymienia między innymi: brak podziału na czas pracy i czas poza pracą, spadek wysokości wynagrodzenia, zastopowanie ścieżek awansu.

Następnie dr Cecylia Sadowska-Snarska (WSE w Białymstoku) wygłosiła referat pt. *Równowaga praca-życie. Studium porównawcze Finlandia-Polska-Hispania (w świetle badań w ramach projektu „Time for Partnership – Partnership for Time”)*. Referentka pokrótce omówiła rozwiązania, które mają na celu równowagę pracy i życia osobistego, jakie są stosowane w Finlandii i Hiszpanii. Miała ona okazję zapoznać się z efektami tych rozwiązań w praktyce, podczas wizyt studyjnych w obu tych krajach w trakcie realizacji projektu.

Również o rozwiązaniach ułatwiających godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi mówiła dr Bogusława Budrowska (Instytut Filozofii i Socjologii PAN). W wystąpieniu referentka opierała się na danych pochodzących z projektu *Gender Index 2006*. Jednym z głównych celów tego projektu było skonstruowanie prekursorskiego w Polsce miernika równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Wskaźnik *Gender Index* to narzędzie, za pomocą którego można ocenić, czy dana firma realizuje politykę równych szans w obszarach, takich jak: rekrutacja, dostęp do awansów i szkoleń, wysokość płac kobiet i mężczyzn, ochrona przed zwolnieniami oraz przed molestowaniem i mobbingiem, a także w obszarze równowagi praca-rodzina. Według zgromadzonych informacji, doświadczane przez kobiety trudności w łączeniu aktywności zawodowej z obowiązkami rodzinnymi mają dwojakiego rodzaju uwarunkowania. Z jednej strony ma miejsce konflikt kulturowy (zakres podziału obowiązków domowych), z drugiej strony konflikt strukturalny (niedostatek rozwiązań instytucjonalnych umożliwiających łączenie obu sfer aktywności).

W prezentacji przedstawione zostały stwierdzone empirycznie wymiary konfliktu kulturowego, takie jak: nierówny podział obowiązków domowych czy odpowiedzialności za opiekę nad dzieckiem. Zasygnalizowano też wybrane elementy konfliktu strukturalnego, jak utrudnienia w dostępie do instytucjonalnych form opieki nad dzieckiem.

Przykłady europejskich przejściowych rynków pracy typu praca-życie przedstawiał dr Kamil Zawadzki (Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu). Autor referatu przedstawił definicję oraz cele przejściowych rynków pracy stosowanych w Europie Zachodniej. Głównym celem tych rynków jest stworzenie szansy i możliwości godzenia życia zawodowego i innych aktywności. Jednakże duża część tych zastosowań, jak twierdzi referent, jest stosowana przede wszystkim w innych celach, jak: redukcja bezrobocia czy podniesienie wskaźnika aktywności ekonomicznej, a godzenie obowiązków zawodowych z innymi zajęciami jest realizowane dodatkowo.

Sesja druga plenarna poświęcona była psychologicznym aspektom podejmowanych zagadnień.

O faktach i mitach dotyczących elastycznych form pracy mówiła dr Lucyna Machol-Zajda (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych). Europejskie rynki pracy stają wobec trudnych wyzwań, zwłaszcza zaostrenia globalnej konkurencji. Aby jej sprostać, pracodawcy żądają szerszej deregulacji rynku pracy, co z kolei zakłada jego uelastycznienie. Z kolei pracownicy domagają się większego bezpieczeństwa miejsca pracy w okresie szybkich zmian strukturalnych i realokacji miejsc pracy. Dr Machol-Zajda przypomniała, że elastyczność coraz częściej traktowana jest jako odpowiedź na pojawiające się wyzwania rynku pracy.

Referentka zauważyła, że dziś wszystko, co odbiega od tradycyjnego sztywnego systemu, skłonni jesteśmy nazywać elastycznym. Na przykład prawnicy elastyczne zatrudnienie przeciwstawiają klasycznemu, tradycyjnemu modelowi wykonywania pracy: pracy najemnej, podporządkowanej i zależnej nawiązanej na podstawie bezterminowej umowy o pracę, wykonywanej w pełnym wymiarze czasu. Rozwiązania odbiegające od tego klasycznego modelu określają jako atypowe, a także elastyczne. Pojęcie elastyczności odnosi się do wielu różnych wymiarów pracy: organizacji zadań, czasu i miejsca pracy, a także relacji pracowniczych.

Według referentki terminowi elastyczności nadaje się często odmienne treści, co sprawia, że miesza się różne rodzaje elastyczności i trudno zainteresować nimi zarówno pracodawców, jak i pracowników. Zamiennie używa się określeń elastyczne formy pracy, elastyczne formy zatrudnienia, atypowe formy pracy, alternatywne formy zatrudnienia, wplatając w to elastyczny czas pracy i organizację pracy. Jednym z nich np. wymienia się zatrudnienie na czas określony, pracę tymczasową, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu, równoważny czas pracy i telepracę, nazywając je elastycznymi formami zatrudnienia.

Dr Machol-Zajda uważa, że nieznanie problemu elastyczności na poziomie firmy, istniejący szum informacyjny, konserwatyzm i tradycjonalizm postaw, brak popularyzacji dobrych praktyk, a także jednostronność wypowiedzianych opinii przyczyniają się do powolnego realizowania, zwłaszcza w Polsce, idei pracy bardziej elastycznej, korzystnej dla pracodawcy i pracownika.

Na temat psychologicznych konsekwencji konfliktu przestrzeni zawodowej i życia osobistego mówiła dr Teresa Chirkowska-Smolak (Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu). Jak wynika z badań przeprowadzonych przez referentkę, ponad 60% badanych pracuje nawet wtedy, gdy są chorzy, 54% z badanych pracowników jest na tyle obciążonych pracą, że nie korzystają z czasu na przerwę. Ale tylko 25% badanych chciałoby skrócenia czasu pracy. Główną obawą przed krótszym czasem pracy są mniejsze zarobki.

Drugą część badań dotyczyła wpływu czasu pracy na zdrowie i samopoczucie badanych. Zagadnieniem, które nie zostało wprawdzie poruszone w kontekście zaprezentowanych badań, ale które może warto również podnieść, jest nie tylko czas pracy, ale również jego organizacja zarówno w miejscu pracy, jak i poza pracą, a zatem organizacja czasu wolnego jako niezbędnego czynnika, wpływającego nie tylko na zdrowie, ale i na samopoczucie.

Instrumenty kierowania karierami kobiet przybliżyła uczestnikom dr Beata Jamka (Szkoła Główna Handlowa).

Tematem kolejnego referatu, wygłoszonego przez dr Piotra Michonia (Akademia Ekonomiczna w Poznaniu), było zagadnienie zawodowej satysfakcji pracujących matek. Referent zaprezentował badanie, które służyło analizie porównawczej subiektywnego dobrostanu („subiektywny dobrostan”, „szczęście”, „zadowolenie z życia” i „satysfakcja z życia”) matek w 26 krajach Unii Europejskiej. Jak twierdzi autor wystąpienia, nie ma istotnych różnic pomiędzy rodzicami a osobami bezdzietnymi, jeżeli chodzi o związek zadowolenia z życia i zadowolenia z poszczególnych obszarów aktywności człowieka (praca, sytuacja finansowa rodziny, bezpieczeństwo pracy); w krajach biedniejszych średnie zadowolenie z życia matek jest relatywnie mniejsze niż kobiet bezdzietnych. Ponadto w krajach tych różnice pomiędzy grupami najbardziej i najmniej zadowolonymi z życia są relatywnie większe niż w krajach bogatych.

W przekroju wszystkich badanych krajów okazuje się, że szczęście dla wielu osób (nie tylko kobiet!) może łączyć się z możliwością zrezygnowania z pracy zawodowej (choć na pewien czas) i skupienia się na rodzicielstwie. Zestawienie ze sobą średniego poziomu zadowolenia z pracy zawodowej matek i kobiet bezdzietnych pokazuje, że w większości krajów (17) to matki czerpią ze swej pracy większe zadowolenie.

Jako ostatni w tej sesji zabrał głos dr inż. Grzegorz Stoń (Politechnika Świętokrzyska), przedstawiając znaczenie wsparcia psychologicznego w procesie kształcenia zawodowego. Swoje wystąpienie oparł na wynikach pochodzących z projektu „Telepraca scala rodzinę”.

Referent zwrócił uwagę, że podejście do szkoleń zawodowych wyłącznie pod kątem kwalifikacji bardzo często okazuje się mało efektywne. Niezbędne przy szkoleniach zawodowych powinno być uwzględnianie wsparcia psychologicznego, rozumianego tutaj, jako analiza kontekstu społeczno-środowiskowego potencjalnych pracowników oraz szersze wykorzystywanie praktyk zawodowych, które pomogą uczestnikom szkoleń pogłębić wiedzę na temat swoich możliwości. Jak wynika z badań, wsparcie psychologiczne okazuje się równie ważne, jak przekazywanie umiejętności zawodowych.

Sesja trzecia ze względu na liczbę zgłoszonych referatów podzielona została na dwie sesje równoległe. Jedna z nich skupiła się na rodzinnym czy partnerskim aspekcie zmian w organizacji form i czasu pracy.

Referat otwierający tę sesję, wygłoszony przez dr hab. Annę Kwiatkowską i mgr Agnieszkę Nowakowską (Uniwersytet w Białymstoku), dotyczył postaw mężczyzn wobec partnerstwa w rodzinie. Głównym celem badania było określenie, jakie postawy w stosunku do partnerstwa w rodzinie posiadają mężczyźni, czy istnieją istotne zależności pomiędzy określonymi poglądami i preferowanymi modelami rodziny a zmiennymi o charakterze społeczno-demograficznym (m.in. wiek, wykształcenie, stan cywilny, miejsce zamieszkania a także model rodziny, wykształcenie rodziców).

Wzięto także pod uwagę preferencje mężczyzn co do form spędzania czasu wolnego oraz preferencje określonych wartości życiowych. Zweryfikowano również stosunek mężczyzn i ocenę prac domowych, porównując je z oceną własnej pracy zawodowej, jak i badając podział konkretnych prac domowych ze względu na płeć: na prace domowe kobiece i prace domowe męskie.

Z kolei dr Krzysztof Arcimowicz (Uniwersytet w Białymstoku) zapoznał uczestników z zagadnieniem relacji partnerskich w rodzinie. Zaprezentował korzyści, jakie płyną z tych relacji oraz działania, które należy podjąć w Polsce na rzecz ich poprawy.

O funkcjonowaniu dwóch wymiarów życia społecznego, czyli pracy i życia rodzinnego, mówiły dr Maria Kaźmierczak oraz dr Aneta Chybicka (Uniwersytet Gdański). Referentki przedstawiły sytuację kobiet w obszarze edukacji oraz na rynku pracy (w Polsce tylko 2%–3% kobiet zajmuje stanowisko kierownicze, dla porównania w Szwecji w sektorze publicznym to 19%, a w sektorze prywatnym – 56%).

W dalszej części wystąpienia zostały zaprezentowane również wyniki badań opinii zarówno mężczyzn, jak i kobiet na temat postrzegania roli kobiet w życiu społecznym oraz godzenia ról zawodowych i rodzinnych. Co ciekawe, opinie obu grup nie różnią się od siebie w sposób zasadniczy. Przedstawiciele obu płci zgadzają się ze stereotypizacją roli kobiety w związku.

Mgr Agnieszka Sznajder (Stowarzyszenie Doradców Europejskich „PLinEU”) przedstawiła kwestie partnerstwa w związku i jego wpływ na sytuację na rynku pracy.

Przykłady dobrych praktyk w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym prezentowała dr Elwira Gross-Gołacka (pracownik Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju). W swoim wystąpieniu referentka poruszała kwestie polityki równych szans oraz polityki zarządzania różnorodnością, korzyści ekonomiczne dla pracodawców płynące ze stosowania równości i różnorodności. Dobre praktyki zostały omówione na przykładzie konkretnych przedsiębiorstw.

W kolejnym wystąpieniu mgr Jolanta Korczyńska (Uniwersytet M. Curie-Skłodowskiej w Lublinie) zanalizowała znaczenie i rolę sukcesu zawodowego w kontekście życia rodzinnego kobiet. Pomimo powszechnie znanych problemów z łączeniem pracy zawodowej i obowiązków domowych przez pracujące kobiety, aż 44% ankietowanych kobiet (badanie przeprowadzone przez CBOC w 2007 r. uważa, że praca zawodowa kobiet przynosi ich życiu rodzinnemu raczej korzyści niż straty, natomiast 12% jest przeciwnego zdania. Jak zauważa autorka wystąpienia, dane na temat sytuacji kobiet w zarządzaniu publikowane w literaturze polskiej i zagranicznej dowodzą, że kobiety, którym udało się realizować karierę w sferze zarządzania, radzą sobie równie dobrze jak mężczyźni. Są dobrze wykształcone, mają liczne umiejętności niezbędne do pełnienia funkcji kierowniczych, charakteryzuje je wysoka motywacja do działania i zaangażowanie w pracę. Dbają o poszerzenie wiedzy i osobisty rozwój.

Mgr Zdzisława Sawicka (Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Białymstoku) opowiedziała o pracy ośrodka na rzecz podopiecznych, jak i o podnoszeniu kwalifikacji jego pracowników. Ponadto poinformowała uczestników, że MOPS w Białymstoku otrzymał nagrodę Pracodawcy Roku Przyjaznego Rodzinie.

Jako ostatni w tej sesji głos zabrał mgr Łukasz Jurk (Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu), przedstawiając diagnozę sytuacji opiekunów osób starszych. Referent podkreślił, że w wyniku zmian demograficznych zapewnienie i wsparcie dla rodzin opiekujących się osobami starszymi powinno być priorytetem polityki społecznej. Rodzinom coraz trudniej realizować swoją opiekuńczą funkcję. Jest to efekt skumulowania wielu czynników natury demograficznej, społecznej, kulturalno-obyczajowej oraz ekonomicznej.

W Polsce obecnie nie istnieje żaden formalny system regulujący zasady wspierania opiekunów rodzinnych. Jednym z proponowanych rozwiązań tej kwestii jest wprowadzenie społecznego ubezpieczenia pielęgnacyjnego.

Druga część sesji trzeciej dotyczyła problematyki elastycznych form zatrudnienia w kontekście działania i zarządzania firmami.

Analizę porównawczą badań dotyczących elastycznych form zatrudnienia realizowanych w Polsce, Francji, Portugalii i na Litwie przedstawiła mgr Monika Gład (Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym).

Kolejne wystąpienie poruszało kwestię narzędzi informatycznych do modelowania form zatrudnienia w gospodarce opartej na wiedzy. Narzędzia te powstały w wyniku realizacji projektu EUROSTER w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Spośród narzędzi modelowania form zatrudnienia, dr Jolanta Sala (Euroster, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową), bardziej szczegółowo omówiła dwa z trzech modułów oprogramowania, zwanego symulatorem korzyści stosowania elastycznych form zatrudnienia (SKEFZ).

Symulator EFZ został zaprojektowany jako uniwersalne narzędzie informatyczne wspierające proces formułowania modelu elastycznych form zatrudnienia oraz używanie tego modelu przez eksperta, pracodawcę i pracownika. Zasygnalizowano także użyteczność stosowania przedstawionych narzędzi przez związki zawodowe i władze różnych zawodowych grup interesów w kontekście współdziałania w tworzeniu programu naprawczego warunków zatrudnienia, służby zatrudnienia i inspektorów PIP, instytucje szkoleniowe i doradców zawodowych, a także ekspertów i posłów w kontekście monitorowania preferencji zatrudnienia na rynku pracy.

O tym, jak kształtuje się opinia bezrobotnych na temat pracy tymczasowej mówiła dr Halina Sobocka-Szczapa (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Oddział w Łodzi). Wystąpienie było prezentacją studium przypadku województwa podkarpackiego. Badanymi były osoby bezrobotne, młode oraz powyżej 45. roku życia, zagrożone wykluczeniem społecznym. Problem z aktywizacją zawodową tych grup wiązał się z nikłą możliwością dopasowania ich umiejętności do oferowanych przez pracodawców miejsc pracy. Badania wykonano w ramach Partnerstwa „Czas na pracę – praca na czas”, które powstało w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, finansowanej przez Europejski Fundusz Społeczny.

Na temat elastycznych form zatrudnienia tym razem w opinii pracujących studentów mówiła mgr Aleksandra Kułpa-Puczyńska (Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy). Badanie dotyczyło młodych ludzi, uczących się i pracujących jednocześnie, którzy wypowiedzieli się na temat pozytywnych i negatywnych aspektów stosowania elastycznych form zatrudnienia, a także roli elastycznych form pracy w godzeniu obowiązków edukacyjnych z zawodowymi oraz zawodowych z rodzinnymi. Badani pracowali i/lub pracują przeważnie na umowę zlecenie (61,7% respondentów) oraz umowę na czas określony (50%).

Oprócz korzyści, takich jak możliwość godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, studenci zwrócili uwagę także na negatywne implikacje elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. Ponad połowa respondentów zauważyła, że formy

te wiążą się z większą rotacją pracowników. Z kolei 48,3% badanych wskazało na obniżone w przypadku elastycznych form zatrudnienia standardy bezpieczeństwa socjalnego, a nieco ponad 44% na towarzyszące im zwiększone poczucie niepewności.

Kolejne wystąpienie wygłoszone przez mgra Michała Skarzyńskiego (Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr) dotyczyło poradnictwa interdyscyplinarnego na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego pracowników opiekujących się osobami zależnymi.

O doradztwie wśród tych, którzy wdrażają elastyczne formy pracy, mówiła mgr Małgorzata Mozerys (Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr) – referat pt. *Doradca elastycznego pracownika – mediator czy ekspert*. Wnioski przedstawione na konferencji pochodzą z praktyki doradczej oraz badania ankietowego przeprowadzonego wśród osób testujących elastyczne formy zatrudnienia w ramach Projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” w 2007 r.

Doradcy personalni i jednocześnie psycholodzy monitorowali przebieg pracy na elastycznych warunkach, pełniąc czasem rolę wspierającą. Dzięki badawczemu podejściu do problematyki pracy elastycznej udało się im zaobserwować, zrozumieć i opisać szereg nowych problemów zawodowych oraz osobistych, z którymi przyszło się elastycznym pracownikom zmierzyć przy zmianie systemu pracy, oraz dostrzec wiele niuansów dotyczących łączenia sfery zawodowej i prywatno-rodzinnej telepracowników.

Tematem następnego referatu było zagadnienie elastycznych form zatrudnienia w świetle konkurencyjności polskich przedsiębiorstw. Zdaniem dra Michała Moszyńskiego (Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu), dzięki wdrażaniu niestandardowych form zatrudnienia firmy sprawniej gospodarują zasobami pracy, a poprawiając elastyczność zatrudnienia, mogą lepiej reagować na impulsy płynące z otoczenia oraz obniżyć koszty pracy. Implementacja nietypowych form zatrudnienia – zwłaszcza relacji terminowych – często związana jednak bywa z pogorszeniem położenia pracobiorców.

Mgr Maciej Drozdowski (Projekt „Adaptuj.pl”) wygłosił referat pt. *Wortal Elastycznych Form Zatrudnienia. Podejście motywacyjne do oceny potencjału zawodowego przyszłego telepracownika – na przykładzie wykorzystania kwestionariusza MAPP3 na Wortalu EFZ*. Wortal Elastycznych Form Zatrudnienia jest częścią projektu realizowanego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Jego podstawowym celem jest promocja elastycznych form zatrudnienia dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz pracowników w Polsce, a także instytucji z nimi współpracujących.

Wortal Elastycznych Form Zatrudnienia jest pierwszym miejscem w Polsce dostarczającym wszechstronnego wsparcia dla organizacji biznesowych w pozyskiwaniu wiedzy z zakresu elastycznych form zatrudnienia. Dodatkowo, oprócz samej wiedzy, będzie on oferował zaawansowane narzędzia wspomagające indywidualne wdrożenia elastycznych form zatrudnienia. Wortal będzie prezentował treści w sposób odpowiedni dla każdego rodzaju działalności gospodarczej i prowadził przedsiębiorcę przez kolejne kroki wdrażania elastycznych form zatrudnienia. Korzystanie z Wortalu jest darmowe, a mechanizm indywidualizujący użytkownika wraz z interaktywnym systemem wsparcia gwarantuje, że użytkownik jest w stanie ukończyć każdy z kroków wdrażania elastycznych form zatrudnienia.

Tematykę znaczenia telepracy dla kobiet i ich miejsca w nowoczesnym społeczeństwie podjęły mgr Aleksandra Piekarska oraz Ewa Stroińska (Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi). W swoim wystąpieniu referentki przedstawiły zarówno szanse, jak i zagrożenia, jakie wiążą się z telepracą.

Wśród pozytywnych aspektów tej formy organizacji pracy jest możliwość powrotu na rynek pracy, który umożliwia łatwiejsze godzenie roli zawodowej z życiem rodzinnym, a zwłaszcza macierzyńskim (umożliwia podjęcie pracy w domu, redukcję czasu na dojazdy, niezależność finansową).

Wśród zagrożeń autorki wymieniają: ograniczenie udziału kobiet w przestrzeni publicznej, zagrożenie segregacją zadań możliwych do wykonania w systemie telepracy (niżej kwalifikowanych i co się z tym wiąże gorzej płatnych).

Powstaje również pytanie, czy łączenie w taki sposób ról rodzinnych i zawodowych nie jest tylko pozornie korzystne. Być może, jak sugerują autorki referatu, taki system pracy tylko pozornie łagodzi konflikt ról.

Referat pt. *Telepraca i innowacyjność w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw* wygłosił mgr Łukasz Arendt (Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Oddział w Łodzi). Badanie objęło 120 małych i średnich przedsiębiorstw województwa warmińsko-mazurskiego (analizą zostało objętych 116). Badanie polegało na przeprowadzeniu wywiadów kwestionariuszowych i wywiadów zogniskowanych.

Jak wynika z badań tylko 7 przedsiębiorstw na 116 wprowadziło tę formę zatrudnienia. Pracownicy pracujący w systemie telepracy to głównie specjaliści o wysokich kwalifikacjach, którzy wykonują zlecenia bezpośrednio u klienta. Referent wskazał również, że firmy, które charakteryzują się wyższym stopniem innowacyjności (głównie chodzi o szerokie wykorzystywanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych), podchodzą w bardziej kompleksowy sposób do zarządzania i przywiązują większą wagę do czynników rozwoju leżących poza technologią.

Jako ostatni w tej sesji wygłosił referat mgr Mariusz Nyk (Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi) na temat płacy minimalnej w świetle kosztów pracy w Polsce. Istotną częścią wystąpienia – poza określeniem, czym są koszty pracy – było przedstawienie sposobów ich obniżania. Poza tradycyjnymi metodami omówione zostały niekonwencjonalne sposoby, które mogą znacząco obniżyć obciążenia pracownicze.

Sesję czwartą plenarną rozpoczął referat dr Anny Kienig (Uniwersytet w Białymstoku), wprowadzający w problematykę instytucjonalnej opieki nad dzieckiem w Polsce w świetle badań empirycznych. Jak pokazują badania, w 2003 r. 60% dzieci 3–5-letnich pozostawało poza opieką przedszkolną (w 2005 r. było ich 63%).

W Polsce mamy do czynienia z niskim poziomem świadomości na temat roli wczesnej edukacji, brakuje systemowych rozwiązań na rzecz zaspokajania potrzeb dzieci poniżej 7. roku życia, brakuje również koordynacji i współpracy między lokalnymi instytucjami.

O tym, jak wygląda zinstytucjonalizowana opieka nad dzieckiem we Francji mówił dr Piotr Szukalski (Uniwersytet Łódzki). Punktem wyjścia było dla referenta określenie podstawowych zasad i celów francuskiej polityki rodzinnej. Następnie przedstawiony został system publicznej, kolektywnej opieki nad małym dzieckiem (system bardzo rozbudowany, obejmujący

żłobki i przedszkola zróżnicowane pod względem czasu i formy opieki, formy organizacyjnej).

Następnie prelegent skupił się na indywidualnej opiece zapewnianej przez asystentów wychowawczych, tj. osoby, które mogą opiekować się niepełnoletnimi w miejscu ich zamieszkiwania i które otrzymały na to zezwolenie przewodniczącego samorządu lokalnego.

W sprawie opieki przedszkolnej głos zabrali kolejni referenci mgr Maciej Muczyński i mgr Małgorzata Żynel (Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku), prezentując wyniki badań empirycznych diagnozujących potrzeby rodziców w zakresie organizacji opieki nad dzieckiem na przykładzie miasta Białystok, przeprowadzonych w ramach projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”. Wśród głównych problemów, które – warto podkreślić – nie są specyficzne jedynie dla tego regionu, autorzy wymienili niedopasowaną do potrzeb rodziców siatkę godzin w placówkach opiekuńczych oraz utrudniony dostęp w soboty czy wakacje do placówek, takich jak żłobki i przedszkola.

Uelastycznienie godzin pracy rodziców wymaga zmiany organizacji pracy placówek opiekuńczych dla dzieci. Mowa jest tutaj o uelastycznieniu godzin pracy wymienianych placówek oraz skorelowaniu pobieranych opłat z liczbą godzin, jakie dziecko przebywa w placówce.

Kolejne wystąpienie nawiązywało tematycznie do poprzedniego referatu, a mianowicie chodziło o problemy dostępności do opieki przedszkolnej na przykładzie Dolnego Śląska. W raporcie z badań dr Krysztyna Gilga (Akademia Ekonomiczna im. O. Langego we Wrocławiu) przedstawiła lokalne zróżnicowanie dostępności do opieki przedszkolnej w porównaniu z sytuacją ogólnopolską.

Dostępność do opieki przedszkolnej na terenie Dolnego Śląska jest bardzo zróżnicowana. Nie tylko w układzie miasto i wieś, ale również w układzie powiatowym i gminnym. W kilku powiatach na wsiach dostęp do opieki przedszkolnej był katastrofalny. W powiecie lwóweckim na terenach wiejskich zmaleł on o 41%, co oznacza, że w 2006 r. tylko 177 dzieci na tysiąc w wieku 3–6 lat uczęszczało do placówek przedszkolnych. Jest to najgorszy wynik, nie tylko wśród powiatów w 2006 r., ale i w porównaniu z 1999 r. O tym, że ograniczenie dostępu do opieki przedszkolnej zwłaszcza na terenach wiejskich, jest zjawiskiem bardzo niekorzystnym, nikogo nie trzeba specjalnie przekonywać. Skutkuje to m.in. zapóźnieniami rozwojowymi dzieci z zaniedbanych rodzin, utrudnia aktywizację zawodową kobiet i przyczynia się do powiększania nierówności rozwoju regionów.

Analizę roli środowiska lokalnego we wspomaganie nie tylko pracujących rodziców, ale również osób bezrobotnych w wychowywaniu dzieci przedstawiła mgr Agnieszka Sołbut (Uniwersytet w Białymstoku). Zdaniem referentki zadania wspomagające spoczywają na takich jednostkach środowiska lokalnego, jak: m.in. szkoła, świetlice, kluby osiedlowe. Analizę takich działań przedstawiła autorka na lokalnym przykładzie działania programu wychowawczego „Przyjazna dłoń”, który realizowany jest w świetlicy socjoterapeutycznej przy Dziennym Domu Pomocy Społecznej w Białymstoku. Głównym celem jest kształtowanie postaw aprobowanych społecznie oraz przeciwdziałanie nieprzystosowaniu społecznemu dzieci i młodzieży zagrożonej patologią, z grup tzw. ryzyka.

Jako ostatni zabrał głos przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, mgr Hubert Ostapowicz, mówiąc na temat partnerstwa i innowacyjności w Europejskim Funduszu Społecznym w kontekście realizacji projektów badawczych na lata 2007–2013. Referent wyjaśnił, czym jest Europejski Fundusz Społeczny, w jakich obszarach społecznych prowadzi projekty badawcze oraz na podstawie jakich regulacji prawnych działa.

W podsumowaniu konferencji dr Cecylia Sadowska-Snarska podkreśliła, że zagadnienia równowagi praca–życie–rodzina starano się potrakto-

wać bardzo szeroko, w sposób interdyscyplinarny. Konferencja pozwoliła na poznanie badań prowadzonych przez specjalistów w różnych dziedzinach, a przez to poznanie problemu w rozmaitych aspektach. Ta różnorodność pozwalała na wymianę myśli i poglądów na zagadnienie szerokiego grona ekspertów. Na zakończenie podziękowała wszystkim referentom i uczestnikom za aktywny udział w obradach.

Na pochwałę zasługuje również organizacja konferencji, która przyczyniła się także do jej sukcesu merytorycznego.