

GODZENIE PRACY Z RODZINĄ W KONTEKŚCIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ KOBIET

MIĘDZYNARODOWA KONFERENCJA NAUKOWA W BIAŁOWIEŻY

Beata Kaczyńska

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

W ramach projektu NEB/PL/PDL/2.1/07/53 pt. „Współpraca naukowa Wyższej Szkoły Ekonomicznej i Uniwersytetu Grodzieńskiego w obszarze pogranicza polsko-białoruskiego – wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy w kontekście godzenia życia zawodowego i rodzinnego” (Program Sąsiedztwa INTERREG III), współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku zorganizowała konferencję naukową pt. *Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet*. Konferencja odbyła się w Białowieży w dniach 12–13 maja 2008 r.

Przybyłych referentów oraz gości powitał rektor Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku prof. Zbigniew Ejsmont. Referentów i uczestników konferencji reprezentujących Uniwersytet Grodzieński im. Janki Kupały w Grodnie przedstawił prof. Tchon Li, dziekan Wydziału Ekonomii i Zarządzania na tym Uniwersytecie.

Sesję pierwszą prowadziła dr Cecylia Sadowska-Snarska (WSE w Białymstoku). Mgr Dorota Głogosz (IPISS w Warszawie) przedstawiła doświadczenia krajów zachodnich w działaniach na rzecz godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Określenie „godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi” (*reconciliation of work and family life*) funkcjonuje w różnych krajach od dziesięcioleci. Konieczność ich podejmowania wynika z nasilonego oddziaływania ielu dynamicznych zjawisk i procesów transformacji systemowej. W warunkach rosnącej konkurencji między firmami, nastawienie na efektywność, wydajność pracowników w każdym rodzaju pracy powoduje zwiększenie intensywności wykonywanych zadań i oczekiwania znacznej dyspozycyjności pracowniczek. Wzrasta zapotrzebowanie na szeroko rozumiane usługi, w których większość pracowników to kobiety. Coraz częściej zróżnicowane rozkłady czasu pracy w skali dnia czy tygodnia (nadgodziny, praca w soboty, niedziele, święta) nie są zgodne z rozkładami czasu członków rodziny. Rośnie niertymiczność obciążenia pracą i coraz trudniej dostosować je do preferencji i potrzeb wszystkich członków rodziny. Z tego powodu pojawiają się m.in. problemy z realizacją funkcji opiekuńczej, socjalizacyjnej czy integracyjnej rodziny.

Aby sprostać współczesnym wyzwaniom ekonomicznym i społecznym kraje zachodnie od wielu lat promują i realizują różnorodne działania na rzecz równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym pracowników. Referentka omówiła takie działania we Francji, Danii, Belgii, Holandii, Hiszpanii, we Włoszech, USA, Kanadzie, a zwłaszcza istniejące w Wielkiej Brytanii, która w tym obszarze ma szczególne osiągnięcia, oraz ich skuteczność. Są to m.in. elastyczny czas oraz wpływ na rozkład czasu, skrócony tydzień pracy, czas wolny za nadgodziny, placówki opiekuńcze dla dzieci, *job-sharing*, telepraca, zasiłki pieniężne, dodat-

kowy urlop rodzicielski, dłuższy urlop macierzyński i ojcowski.

Na zakończenie wypowiedzi D. Głogosz podkreśliła, że warunkiem skuteczności podejmowanych działań na rzecz równowagi praca-rodzina jest przede wszystkim przestrzeganie zasady *win-win* – obustronnych korzyści. Wszystkie działania na rzecz tej równowagi powinny spełniać też warunek swobodnego wyboru rozwiązań przez pracownika, dostosowanych do potrzeb jego rodziny i zgodnych z jego preferencjami co do organizacji życia rodzinnego i formy opieki nad dziećmi.

Swietłana Kurowskaja zaprezentowała referat pt. *Konflikt w życiu rodzinnym i zawodowym jako środek wyrównywania szans kobiet na rynku pracy*. Wykształcone kobiety białoruskie pozostają wierne tradycyjnym wartościom rodzinnym i w większości nie odczuwają nierówności płci w społeczeństwie. Jednak w życiu osobistym dla kobiety jej rozwój osobisty i samodoskonalenie się pozostaje ważne. Jeżeli brak warunków dla tego rozwoju, to w życiu rodzinnym i zawodowym kobiet często powstaje konflikt. Jego istota polega na sposobie rozwiązania zaistniałych sprzeczności, ale także na konfrontacji podmiotów współoddziaływania społecznego oraz wszystkich podmiotów konfliktów.

Referentka omówiła wyniki badań poświęconych problemowi konfliktu, przedstawiła różne jego definicje, typy, przyczyny, strukturę i sposoby rozwiązywania. Współpraca jest jednym z najtrudniejszych sposobów rozwiązywania konfliktów międzyludzkich. Sposób ten jest związany ze wspólnym wypracowaniem rozwiązań, zadowalających skonfliktowane strony. Jest to jednak jedyny sposób wyjścia z konfliktu bez uszczerbku dla obu stron zarówno dla kobiety, jak i jej oponenta. Zalety tej współpracy są oczywiste. Każda strona otrzymuje maksimum korzyści przy minimum strat. Ale taka droga rozwiązywania konfliktu jest bardzo niełatwa: wymaga czasu, energii, cierpliwości, zaangażowania innych za sobą, a także dużej kompetencji konfliktologicznej obu stron w równej mierze. Z kolei istota wsparcia psychologicznego w konfliktach w życiu rodzinnym i zawodowym kobiety polega na wypracowaniu specjalnych rekomendacji, służących zmianie niekorzystnych czynników psychologicznych i stosunków konfliktowych na pozytywne.

W podsumowaniu referentka zaakcentowała, że tylko konstruktywny stosunek do konfliktów w życiu rodzinnym i zawodowym, zakładający integralne podejście skierowane na współpracę we współoddziaływaniu, będzie sprzyjał ich konstruktywnemu rozwiązaniu i wyrównywaniu szans kobiet na rynku pracy.

O poszukiwaniu rozwiązań organizacyjnych i czasowych w godzeniu życia zawodowego i pozazawodowego mówiła dr Lucyna Machol-Zajda (IPISS

w Warszawie). Coraz częściej mówi się o gospodarce funkcjonującej nieprzerwanie przez 24 godziny i przez 7 dni w tygodniu, a także o świecie, który nigdy nie zasypia. Coraz powszechniej narzekamy na brak czasu: dla siebie, dla swoich dzieci, swoich partnerów, a także na wypoczynek, edukację i aktywność społeczną. Reprezentatywne badania amerykańskie i europejskie potwierdzają tę tezę. Wynika z nich m.in., że 23% mieszkańców UE jest po powrocie z pracy do domu zbyt zmęczona, by włączyć się w życie rodzinne, a 15% stwierdziło, że ma trudności w wywiązywaniu się z obowiązków rodzinnych z powodu zbyt dużej ilości czasu przeznaczonego na pracę zawodową.

Niewłaściwe relacje między pracą zawodową i życiem pozazawodowym pracowników odbijają się negatywnie na działalności gospodarczej oraz jakości życia zawodowego i rodzinnego. Świadomość istnienia sprzężenia zwrotnego między sferą pracy i życia osobistego znalazła się wśród priorytetów przyjętej polityki zatrudnienia i polityki społecznej UE.

Referentka syntetycznie omówiła działania i rozwiązania ułatwiające integrację tych dwóch obszarów naszego życia na różnych płaszczyznach: polityki zatrudnienia, polityki równych szans, edukacji, ubezpieczeń społecznych, opodatkowanie i mieszkalnictwa. Oferowane rozwiązania stwarzają możliwość wyboru zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Pracodawcy preferują wprowadzenie lub rozszerzenie kont czasu pracy – ułatwiają one firmom dostosowanie produkcji lub usług do wahań koniunkturalnych i sezonowych, a pracownikom umożliwiają odbiór nadpracowanego czasu pracy w formie czasu wolnego. Dużym zainteresowaniem pracowników i pracodawców cieszy się także ruchomy czas pracy, który należy do najstarszych elastycznych form organizacji pracy i czasu pracy.

Dalej pracownicy preferują opcję skracania tygodniowego wymiaru czasu pracy, która dominuje w krajach „o kulturze długich godzin pracy”. Telepraca cieszy się dużym zainteresowaniem z punktu widzenia łączenia pracy z życiem pozazawodowym. Staje się też skutecznym instrumentem aktywizowania lokalnych rynków pracy. Z kolei *job-sharing* to rozwiązanie, w którym co najmniej dwie osoby podejmują łączną odpowiedzialność za jeden etat w pełnym wymiarze czasowym. Studenci i pracownicy pragną podnosić swoje kwalifikacje, pracujące małżeństwa, osoby w okresie przedemerytalnym widzą w tej opcji zwiększone możliwości prowadzenia pożądanego stylu życia i godzenia pracy z życiem rodzinnym.

Według dr Machol-Zajdy wiele firm, dostrzegając korzyści płynące z elastycznych rozwiązań, skutecznie je wykorzystuje, podnosząc swoją efektywność i stwarzając przyjazne dla pracowników miejsca pracy.

Referat pt. *Ilościowy potencjał pracy kobiet na Białorusi*, autorstwa prof. Tchon Li i Larisji Skworcowej, zaprezentowała współautorka.

Oficjalne statystyki nie podają danych dotyczących liczby kobiet pracujących w biznesie w charakterze założyciela małego przedsiębiorstwa, jak również przedsiębiorcy indywidualnego. Jednak biorąc pod uwagę sytuację demograficzną w Republice można założyć, że liczba podmiotów będących małymi przedsiębiorstwami, na których czele stoją kobiety, wynosi nie mniej niż 50%. Oprócz tego około 70% personelu małych przedsiębiorstw stanowią kobiety.

Należy podkreślić, że według danych badań gospodarstw domowych przeprowadzanych przez Ministerstwo Statystyki wynika, że 80% kobiet przedsiębiorców zajęło się biznesem w celu na-

brania pewności siebie, realizacji własnych ambicji, osiągnięcia samodzielności i niezależności. Wspomniane cele stawiało sobie około 20%. Większość kobiet zakładała własną działalność gospodarczą lub zatrudniała się w małych firmach jedynie wtedy, gdy zagrożony był dobrobyt rodziny, a w szczególności przyszłość dzieci. Okoliczności te zmuszały kobiety do zadbania o dobrobyt rodziny, jednakże ten fakt nie odzwierciedla się w wydajności ich pracy i odpowiedzialności w wykonywaniu obowiązków służbowych. Białorusinka spełnia w społeczeństwie nie tylko funkcje ekonomiczne, tworząc dodatkową wartość w realnym i nierealnym sektorze gospodarki; zajmuje się też gospodarowaniem budżetem rodzinnym, wykonuje obowiązki domowe, wychowuje dzieci, dba o porządek w domu.

Porównania stanu zatrudnienia i bezrobocia kobiet w Republice Białoruś i w Polsce dokonała Tatiana Sielużyckaja. Referentka przedstawiała szereg tablic oraz wykresów analizujących omawiane zagadnienie. Wynika z nich, że tendencje zmian wielu wskaźników zatrudnienia i bezrobocia Białorusi i Polski są bardzo podobne. W obu państwach w latach 2001–2005 zauważalne było obniżenie współczynnika aktywności gospodarczej kobiet i liczby kobiet zatrudnionych w gospodarce. Na Białorusi w 2005 r. wskaźniki aktywności kobiet i mężczyzn były praktycznie jednakowe, a w Polsce wyższy współczynnik aktywności ekonomicznej mężczyzn. Rozpatrując strukturę ekonomicznie aktywnej populacji odnotowano, że udział osób zatrudnionych na Białorusi wynosi około 98%, zaś udział bezrobotnych – około 2%. W Polsce dane te kształtowały się odpowiednio na poziomie 82% oraz 18%. Niski udział bezrobotnych kobiet na Białorusi, w porównaniu z takim samym wskaźnikiem w Polsce, można wytłumaczyć różnymi źródłami uzyskiwania informacji i świadczy on o konieczności przeprowadzenia wybiórczych badań siły roboczej w naszym kraju.

Wyniki badań przeprowadzonych na Białorusi wskazują, że niski poziom bezrobocia nie świadczy o braku faktów dyskryminacji kobiet na rynku pracy – w 2005 r. udział bezrobotnych kobiet był wyższy niż udział bezrobotnych mężczyzn; jest on również wyższy niż udział bezrobotnych kobiet w Polsce. Określone problemy na rynku pracy mają kobiety w wieku powyżej 45 lat. Ich udział w łącznej liczbie bezrobotnych kobiet również jest bardzo duży. Po stracie pracy jest im znacznie trudniej ją ponownie znaleźć. Problemem bezrobotnych kobiet jest długość przebywania bez zatrudnienia. Na Białorusi w grupie krótkoterminowego bezrobocia (do 3 miesięcy) udział mężczyzn przewyższa udział kobiet, a w grupie długotrwałego bezrobocia – odwrotnie. W Polsce takich istotnych różnic nie ma. Wynika z tego, że w trakcie planowania działań regulacyjnych stosunki na rynku pracy należy zwrócić szczególną uwagę na wymienione kategorie bezrobotnych kobiet, przeanalizować doświadczenia Polski w zakresie wyrównywania sytuacji kobiet na rynku pracy oraz – w razie konieczności – wdrażać je.

Sesję drugą prowadziła dr Mirosława Cywoniuk (WSE w Białymstoku). Jako pierwszy głos zabrał Aleksander Wasilenko (referat pt. *Status prawny kobiety. Od historii do współczesności*). Zaprezentował on wszechstronną analizę norm kodeksów Białorusi oraz aktów ustawodawczych poświęconych prawnemu statusowi kobiety również w aspekcie historycznym. Na tej podstawie referent przeprowadził klasyfikację stosunków prawnych związanych z określeniem statusu kobiety.

Po pierwsze, są to stosunki małżeńsko-rodzinne. Zakładają one wzajemny nierozzerwalny związek stosunków odnoszących się do małżeństwa i rodziny. Pomimo skodyfikowanego rozgraniczenia istoty małżeństwa i rodziny, dane określenia posiadają jednolity sens znaczeniowy i przewidują wzajemne prawa, obowiązki oraz odpowiedzialność mężczyzny i kobiety, w tym rodzicielską troskę o dzieci. Najbardziej efektywną innowacją w stosunkach małżeńsko-rodzinnych jest umowa małżeńska, jako regulator praw i obowiązków małżonków, ustanawiający odpowiedzialność na wypadek rozwiązania małżeństwa, czyli wypowiedzenia umowy małżeńskiej.

Po drugie, są to stosunki pracy kobiet. Ten rodzaj stosunków przedstawiany jest jako charakterystyczna kategoria kobiet – kobiet ciężarnych. Dla nich państwo ustanawia pewien zakres gwarancji społecznych, koniecznych dla realizacji działalności pracowniczej. Na poziomie ustawodawczym białoruskie matki mają prawo do nagród państwowych (Orderem Matki nagradzane są kobiety rodzące i wychowujące pięcioro lub więcej dzieci).

Po trzecie, to stosunki związane z egzekwowaniem odpowiedzialności kobiet (karnej, administracyjnej i innej) i ograniczeniem odpowiedzialności. Charakteryzują się one odpowiednim zakresem gwarancji ustanowionych przez państwo i szeregiem warunków społecznych. Specyfiką tych stosunków jest także pewne uprzywilejowanie skazanych kobiet w stosunku do mężczyzn. Głównym czynnikiem w istniejącej nierówności jest położenie kobiety (np. ciąży). Z uwagi na szczególną społeczną naturę kobiety, stosunki określające jej status są zależne od podstaw biologicznych i prawdziwej roli kobiety na świecie.

Mgr Agnieszka Nowakowska (Uniwersytet w Białymstoku) przedstawiła referat pt. *Aktywność zawodowa kobiet a przekonania mężczyzn dotyczące ról kobiecych i męskich w rodzinie*. Według danych BAEL w Polsce nastąpiła znacząca poprawa na rynku pracy jako efekt wzrostu popytu na pracę, możliwości swobodnego przemieszczania się oraz otwarcia się rynków pracy niektórych państw po wejściu Polski do Unii Europejskiej. Stopa bezrobocia obniżyła się w 2007 r. do 10,7%, a wskaźnik zatrudnienia wzrósł do 50,3%. Nadal jednak aktywnych zawodowo kobiet jest mniej niż mężczyzn (45,6% w stosunku do 61,5%).

Mimo wyższego wykształcenia kobiety otrzymują niższe wynagrodzenia, co wskazuje na ich faktyczną dyskryminację na rynku pracy. Najważniejszą przyczyną mniejszych szans kobiet na rynku pracy jest tradycyjnie przypisywana kobietom rola macierzyńsko-opiekuńcza. Macierzyństwo kojarzy się pracodawcom z utratą czasu i energii pracownika na czynności opiekuńcze i wychowawcze, co zmniejsza jego dyspozycyjność. Tradycyjne przyporządkowanie kobiety do wykonywania prac domowych przy jednoczesnej aktywności zawodowej powoduje zjawisko nazywane „podwójnym etatem”. Wyniki różnych polskich badań potwierdzają tę tezę.

Referentka omówiła również wyniki własnych badań, wykonanych w ramach projektu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL „Elastyczny pracownik – Partnerska rodzina”. Wynika z nich, że aktywność zawodowa kobiet umożliwia im i mężczyznom wchodzenie w nowe role, doświadczanie niestereotypowych sytuacji i wyzwań. Kobietom daje możliwość samorealizacji zawodowej, a mężczyznom możliwość bycia bliżej dzieci i nabywanie kompetencji związanych z licznymi zającami domowymi.

Aleksander Kulikow i Tatiana Sielużyckaja byli autorami referatu pt. *Aktywność ekonomiczna kobiet w regionie grodzieńskim*. Przeprowadzili oni badania, których celem była analiza cech charakterystycznych oraz tendencji rozwoju regionalnego rynku pracy w segmencie kobiet oraz wypracowanie systemu efektywnego zarządzania zatrudnieniem kobiet na poziomie regionalnym. Według nich na aktywność ekonomiczną kobiet na rynku siły roboczej w Obwodzie Grodzieńskim wpływają czynniki ekonomiczne, czynniki społeczno-demograficzne, segregacja zawodowa kobiet, socjalna dyskryminacja kobiet w sferze pracy i zatrudnienia oraz brak ochrony socjalnej kobiet w kwestiach prawnych w dziedzinie zatrudnienia.

Aby poprawić sytuację kobiet na rynku pracy, niezbędne jest m.in. stworzenie państwowego docelowego programu wspierania zatrudnienia kobiet, zapewnienie długoterminowej prognozy ich zatrudnienia na szczeblu ogólnokrajowym i regionalnym, wypracowanie indywidualnych gwarancji zatrudnienia oraz stworzenie nowych modeli zatrudnienia, które pozwoliłyby mężczyznom i kobietom połączyć obowiązki zawodowe i rodzinne pod warunkiem zachowania jakości życia.

Z kolei możliwości i ograniczenia przedsiębiorczości kobiet na Białorusi omówiła Larisa Skwarcowa. Przedsiębiorczość drobna w Republice to perspektywnie rozwijający się sektor gospodarki. Dane za 2006 r. wskazują największą ich liczbę w ogólnej liczbie przedsiębiorstw drobnych w sektorze handlu i żywienia zbiorowego (39,1%), w przemyśle (22,3%), w przemyśle budowlanym (11,7%), rolnictwie, łącznie z gospodarstwami rolniczymi (6,1%) i w transporcie (5,1%); pozostałe branże mają stosunkowo nieduży udział.

Ogólnie potencjał rozwoju przedsiębiorczości kobiet jest wystarczająco wysoki. Badania socjologiczne wykazują chęć do zajęcia się biznesem u znaczącej części zarówno bezrobotnych, jak i pracujących kobiet, a także obecność różnych poziomów motywacji kobiet do udziału w sferze przedsiębiorczości. Większość kobiet (82%) rozpoczęła własny biznes, organizując go przeważnie samodzielnie i od zera (nie jest rozpowszechniona praktyka nabycia założonych wcześniej przedsiębiorstw lub otrzymania ich w spadku).

Warunki niezbędne dla pomyślnej przedsiębiorczości to (według kolejności priorytetowej): posiadanie kapitału startowego, posiadanie znajomości i układów, posiadanie pewnych zdolności i cech charakteru, gwarancja i wsparcie ze strony instytucji państwowych, życzliwy stosunek do przedsiębiorczości ze strony społeczeństwa i udzielanie ulgowych kredytów przez banki. Na Białorusi istnieje ogólna tendencja wzrostu przedsiębiorczości, w tym przedsiębiorczości kobiet, uwarunkowana z jednej strony wsparciem drobnej przedsiębiorczości ze strony państwa, a z drugiej postępującymi zmianami gospodarczymi. Wyniki badań wśród kobiet przedsiębiorców świadczą o tym, że podstawą ich motywacji w założeniu biznesu jest przede wszystkim interes materialny. Dwie trzecie kobiet zostało przedsiębiorcami w celu uzyskania dochodów materialnych i zarobienia pieniędzy. Blisko połowa wskazuje na chęć zapewnienia swojej rodzinie godziwych warunków życia, co wiąże się z wysokim zabezpieczeniem materialnym.

Jednym z ważnych czynników subiektywnych, powstrzymujących rozwój przedsiębiorczości kobiet w kraju, jest istnienie barier psychologicznych. Rozwój działalności gospodarczej kobiet potrzebuje konkretnych działań i realizacji programów specjalistycznych, ukierunkowanych zarówno na pokonywanie hamujących czynników obiektywnych, jak i subiektywnych.

Dr Krzysztof Arcimowicz (Uniwersytet w Białymstoku) przedstawił obraz aktywności zawodowej kobiet i ich relacji rodzinnych w polskich serialach telewizyjnych. Analizie poddano pierwszo- i drugoplanowe postacie kobiece z trzech popularnych seriali telewizyjnych: *M jak Miłość*, *Na dobre i na złe* oraz *Klan* (odcinki nadawane od stycznia do kwietnia 2008 r.). Przedstawia się w nich małżeństwa, rodziny niepełne i związki nieformalne; większość bohaterek jest matkami.

Wśród 24 serialowych bohaterek tylko 2 nie pracują zawodowo (twórcy seriali raczej marginalizują problem bezrobocia i biedy), kilka prowadzi własne nieduże firmy, 2 wykonują zawody cieszące się większym prestiżem (reżyser teatralny, sędzia).

Partnerskie związki (w których kobieta i mężczyzna mają szansę na realizację swoich aspiracji zawodowych oraz w podobnym stopniu partycypują w obowiązkach domowych i związanych z opieką nad dziećmi) nie zdominowały polskich seriali. Większość matek i ojców pracuje zarobkowo, ale praca matki przedstawiana jest jako wyrządzająca krzywdę rodzinie, ze względu na brak czasu dla rodziny i domu. Twórcy seriali sugerują, że na ojcu spoczywa obowiązek utrzymania rodziny; ma zatem prawo do nieangażowania się w sprawy domowe. Jeżeli już wykonują jakieś prace domowe lub opiekują się dziećmi, to jest to skutek pewnych okoliczności, które ich do tego zmuszają.

Referent podkreślił, że stereotypy występują także w innych przekazach medialnych: reklamach, kolorowych czasopismach, programach telewizyjnych. Powielany jest stereotyp matki jako gospodyni domowej i opiekunki dziecka. Mężczyzna występuje głównie w roli profesjonalisty.

Zbliżeniu między sferą zawodową a rodzinną mogą pomóc partnerskie związki, umożliwiając mężczyznom i kobietom na równych prawach realizowanie się w obu dziedzinach życia, w zależności od aktualnych potrzeb i predyspozycji.

Dr Cecylia Sadowska-Snarska (WSE w Białymstoku) omówiła wyniki badań, przeprowadzonych w połowie 2006 r. wśród 541 przedsiębiorców na terenie województwa podlaskiego, dotyczących dotychczasowego i perspektywicznego wykorzystania elastycznych form pracy (referat pt. *Wykorzystanie elastycznych form pracy ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym przez podlaskich pracodawców*). W badaniach uwzględniono różne formy elastycznego zatrudnienia.

Wyniki badań wskazują, że podlaskie firmy w niewielkim stopniu wykorzystują różnorodne formy elastycznego zatrudnienia, a tym bardziej te, które w największym stopniu sprzyjają godzeniu życia rodzinnego z zawodowym. Mimo tego firmy te dostrzegają korzyści ekonomiczne z ich stosowania. Może to świadczyć o rosnącym zainteresowaniu pracodawców nimi i zastosowaniu w przyszłości. Wydaje się, że – co sugerują wyniki badań – jedną z barier w wykorzystaniu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy sprzyjających godzeniu życia zawodowego z rodzinnym może być niedostateczna wiedza na ich temat. Niektórzy przedsiębiorcy wymieniali bariery prawne i techniczno-organizacyjne.

Sesję trzecią konferencji prowadził prof. Tchon Li. Jako pierwsza referat pt. *Polityka rodzinna w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego z rodzinnym* przedstawiła dr hab. Bożena Balcerzak-Paradowska (IPiSS w Warszawie). Na wstępie referentka przypomniała, jak ważna jest polityka rodzinna ukierunkowana na godzenie życia zawodowego z rodzinnym (realizacja funkcji: ekonomicznej, wychowawczej, socjalizacyjnej, emocjonalnej, opiekuńczej, prokre-

acyjnej). Następnie omówiła związek między sytuacją na rynku pracy a dzietnością, a także wady i zalety niestandardowych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Kilka słów poświęciła na omówienie koncepcji przejściowych rynków pracy.

W drugiej części referatu referentka przedstawiła politykę rodzinną w Polsce, m.in. uprawnienia pracownicze, świadczenia społeczne, instytucje opieki nad dziećmi. Scharakteryzowała także krótko rządowe programy na rzecz rozwoju usług opiekuńczych, programy regionalne oraz programy „Praca – Życie”.

Na zakończenie wystąpienia zaprezentowała rekomendacje dla polityki rodzinnej w zakresie prawa pracy (opieka rodziców), opieki zinstytucjonalizowanej oraz włączenia zakładów pracy do działań na rzecz ułatwiania pracownikom godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

O karierze zawodowej kobiet mówiła dr Mirosława Cywoniuk (WSE w Białymstoku). Według referentki kobiety są dobrze wykształcone i przygotowane do pracy, a mimo to – jak one same podają – wciąż jeszcze zarabiają mniej niż mężczyźni, pracodawcy rzadko stosują wobec nich elastyczne formy zatrudnienia, brakuje ułatwień dotyczących opieki nad dziećmi i brak wsparcie kobiet w rozwoju osobistym i zawodowym. Kobietom w naszej kulturze stawia się wymagania właściwie nie do spełnienia. Muszą one być jednocześnie znakomitymi matkami, żonami, pracownikami, aktywnymi kobietami. Pogodzenie pracy i wychowywania dzieci to wyzwanie, dlatego należy doceniać te osoby, które je podejmują.

Według referentki należy propagować partnerstwo w rodzinie. Umożliwia ono bowiem właściwe godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Kampanie promujące związki partnerskie mogą wpłynąć na zwiększenie liczby kobiet aktywnych zawodowo. Szczególną rolę na tym polu mogą odegrać media, które wpływają na nasz styl bycia, postawy, opinie, światopogląd, przełamywanie stereotypów.

Autorami referatu pt. *Problemy, stan i uregulowania prawne stosunków małżeńsko-rodzinych w Republice Białoruś i w obwodzie grodzieńskim* byli Aleksander Biefousow i Elena Konceal. Na podstawie prezentowanych danych statystycznych autorzy scharakteryzowali stan stosunków małżeńsko-rodzinych (dynamika zawierania związków małżeńskich oraz rozwodów w Obwodzie Grodzieńskim w latach 2004–2006, struktura wieku osób zawierających związek małżeński po raz pierwszy, liczebność gospodarstw domowych, ich skład i strukturę oraz strukturę dochodów itp.).

Podstawowym normatywnym aktem prawnym, który reguluje małżeńsko-rodzinne stosunki w Białorusi, jest Kodeks Małżeńsko-Rodzinny Republiki Białorusi z 9 lipca 1999 r. wraz z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami.

Oleg Kasjanowicz i Włodzimierz Lawsuk byli autorami referatu pt. *Rodzina rozbita, dzieci, praca i państwo białoruskie. Prawne i ekonomiczne aspekty i relacje między nimi*. W referacie omówiono tendencje ostatnich lat we wzajemnych relacjach rodzin dysfunkcyjnych i państwa białoruskiego. Główną osią tych relacji jest zapewnienie ochrony socjalnej dzieciom, które znalazły się w sytuacji zagrożenia społecznego. Autorzy prześledzili zmiany polityki państwa w stosunku do rodzin dysfunkcyjnych i sierot. Relacje wzajemne rodziny i państwa ulegają ewolucji wraz z ogólnym rozwojem społeczeństwa. W odróżnieniu od sieroctwa rzeczywistego spowodowanego przez śmierć rodziców sieroctwo społeczne jest zjawiskiem w znacznej mierze nowym i trudno jest ocenić, na ile

obiektywne są przyczyny jego powstawania. Przytoczone przez referentów kryteria sytuacji zagrożenia społecznego nieletniego pozwalają na objęcie statusem dziecka pozbawionego opieki (sieroty społecznego) dostatecznie szerokiego kręgu dzieci. Czynnikiem hamującym jest tu brak środków budżetowych. Jednakże w przypadku pojawienia się sprawnych mechanizmów zmuszających do pracy potencjalnych niedbałych rodziców, sytuacja może ulec zmianie.

Autorzy zwrócili uwagę, że niezbadanym elementem są dalekosiężne konsekwencje wprowadzonych w życie aktów ustawodawczych. Problem i drogi jego rozwiązania są dostatecznie istotne, by podjąć dalsze badania społeczno-ekonomiczne.

Ostatnią sesję konferencji prowadził Siergiej Leszuk. Otwierało ją wystąpienie Eleny Konceal nt. *Organizacyjno-ekonomiczne aspekty usług medycznych dla rodzin wychowujących dzieci w Republice Białoruś i w regionie grodzieńskim*.

Referentka zaprezentowała wyniki badań dotyczących usług medycznych dla dorosłej ludności Białorusi i ich dzieci oraz scharakteryzowała rozwój poszczególnych form opieki medycznej mieszkańców Obwodu Grodzieńskiego. W badaniu wykorzystano oficjalne dane Ministerstwa Zdrowia, Ministerstwa Statystyki i Analiz, informacji Inspekcji Ministerstwa ds. Podatków i Opłat dla Obwodu Grodzieńskiego, Zarządu Statystyki Obwodu Grodzieńskiego, jak również wyniki obserwacji, badania opinii publicznej oraz badania ankietowego.

Jak wynika z badań, przy wyborze wykonawcy usług medycznych należy opierać się na organizacyjnych oraz ekonomicznych właściwościach usług w dwóch systemach opieki medycznej (prywatnym i państwowym). Każdy z tych systemów ma swoje zalety i słabości. Do zalet systemu państwowego należy m.in.: możliwość otrzymania zwolnienia lekarskiego w związku z czasową niezdolnością do pracy z powodu choroby lub z powodu opieki nad chorym dzieckiem i jako skutek – otrzymanie od państwa kompensaty finansowej; możliwość bezpłatnego stacjonarnego leczenia hospitalizacyjnego wraz z utrzymaniem. Słabością systemu jest m.in.: konieczność nabywania środków farmakologicznych na własny koszt; ograniczona możliwość wyboru specjalisty oraz instytucji medycznej – rejonizacja według miejsca zamieszkania.

Z kolei zalety prywatnego systemu opieki zdrowotnej polegają na możliwości wyboru specjalisty wykonującego usługę oraz znacznej oszczędności czasu na czynności organizacyjne. Do negatywnych aspektów zaliczono: brak możliwości otrzymania państwowej kompensaty za czasową niezdolność do pracy; konieczność opłaty wszystkich uzyskiwanych usług i nabywania środków farmakologicznych na własny koszt oraz ograniczony wybór usług i specjalistów.

W zależności od priorytetów i okoliczności życiowych każda rodzina ma prawo do samodzielnego wyboru tej czy innej formy usług medycznych. Prywatne usługi medyczne dla dzieci do chwili obecnej nie są powszechne, jednakże istnieją przesłanki do ich wdrożenia i rozwoju.

Marina Sałykowa-Wołkowicz omówiła społeczno-pedagogiczny problem przemocy wobec dzieci w rodzinie. Na Białorusi nie jest prowadzona specjalna statystyka przypadków przemocy w rodzinach. Takie przypadki wychodzą na światło dzienne dopiero wówczas, gdy dziecko trafia do szpitala z ciężkimi okaleczeniami, bądź też popełnia wykroczenie lub przestępstwo. Przemoc ma różne oblicza – może być psychologiczna, fizyczna, seksualna, lekceważenie.

Według referentki problem przemocy nad dziećmi często jest celowo przemilczany, czego wynikiem jest brak systemu wykrywania przypadków brutalnego traktowania dzieci. Dopiero w 1998 r. pracownicy białoruskich organów ochrony dzieci, porządku publicznego i innych organizacji społecznych zaczęli zbierać dane statystyczne odzwierciedlające fakty przemocy wobec dzieci. Jednocześnie, zdaniem specjalistów, większość tych aktów w rodzinach i na ulicach nie zostanie wykryta i zarejestrowana, gdyż odnotowywane są głównie te przestępstwa, które związane są z bezpośrednim zagrożeniem życia.

Rozwiązanie problemu przemocy i lekceważenia w rodzinie w stosunku do dzieci wymaga nie tylko stałej analizy, zbierania wiarygodnych informacji oraz przeprowadzenia skutecznego medycznego leczenia psychicznych i fizycznych urazów, ale również istotna jest fundamentalna zmiana priorytetów społecznych oraz przełamanie tych socjalnych, ekonomicznych i kulturowych warunków, które sprzyjają rozwojowi pozbawionego szacunku stosunku do życia i osobowości człowieka, oraz stanowią sprzyjające środowisko dla kształtowania takich form zachowania, jak przemoc i lekceważący stosunek do innych.

Anna Augustyn (Uniwersytet w Białymstoku) zapoznała uczestników konferencji z przebiegiem i wynikami ogólnopolskiej kampanii społecznej na rzecz partnerskich relacji w rodzinie. Jednym z jej elementów było skomponowanie piosenki „Dwoje” wspierającej ideę kampanii oraz nagranie do niej teledysku. Słowa piosenki napisał Jacek Cygan, a muzykę skomponował Adam Sztaba. Autorem scenariusza i reżyserem teledysku był znany aktor Andrzej Nejman. Piosenkę zaśpiewali: Katarzyna Wilk, Piotr Cugowski, Andrzej Nejman, Piotr Szwedek, Bartosz Obuchowicz, Marek Kamiński, Janusz Radek, Adriana Gostkowska-Wilk i Maciek Wilk oraz w chórkach: Ewelina Kordy, Ewa Jach i Michał Ruda.

W ramach kampanii odbywały się konferencje prasowe, spotkania z rodzicami i dziećmi promujące relacje partnerskie w rodzinie, a także zorganizowano Dzień Partnerstwa. Kampanię realizowano w ramach projektu „Partnerska Rodzina”, finansowanego przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Ostatnie wystąpienie podejmowało temat Europejskiego Funduszu Społecznego w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet na obszarze województwa podlaskiego. Zaprezentował go Hubert Ostapowicz (WSE w Białymstoku).

Referent przedstawił możliwości skorzystania ze środków EFS zmierzających do aktywizowania kobiet na obszarze Podlasia w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Struktura tego programu zawiera kilka priorytetów realizowanych na szczeblu regionalnym (a w ich ramach poddziałania), mających na celu wsparcie osób i grup społecznych, np. priorytet VI – *Rynek pracy otwarty dla wszystkich* czy priorytet VIII – *Regionalne kadry gospodarki*. Referent w skrócie omówił te priorytety i poddziałania.

Podsumowania obrad dokonali dr Cecylia Sadowska-Snarska i prof. Tchon Li. Podziękowali oni referentom za prezentację ciekawych i różnorodnych tematów. Wyrazili nadzieję, że współpraca badawcza Wyższej Szkoły Ekonomicznej i Państwowego Uniwersytetu im. Janki Kupały w Grodnie będzie kontynuowana i zaowocuje niejedną konferencją, na której owoce tej współpracy zostaną przedstawione.

Na zakończenie warto podkreślić bardzo dobrą organizację konferencji, która z pewnością przyczyniła się do jej wysokiego poziomu merytorycznego.