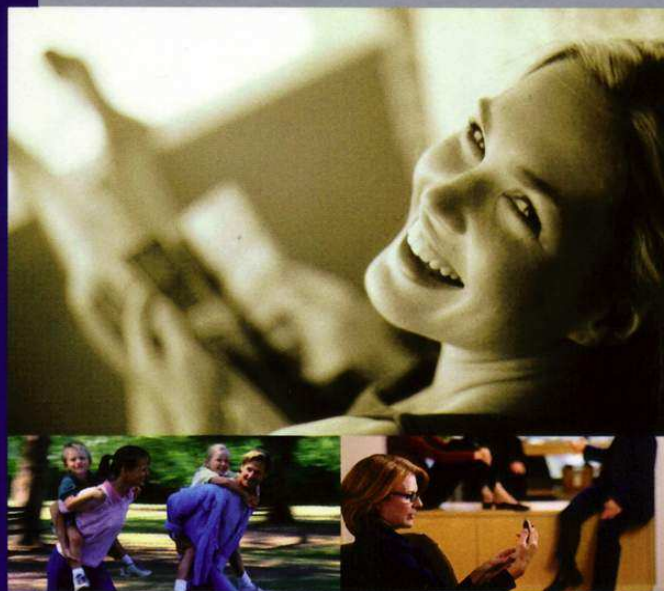


RÓWNOWAGA PRACA-ŻYCIE

w aspekcie polskiego rynku pracy



Elastyczny Pracownik Partnerska Rodzina



EFŚ EQUAL



Projekt jest realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.
The project is realized with contribution of funds from European Social Fund within the framework of Community Initiative EQUAL.

RÓWNOWAGA PRACA-ŻYCIE
w aspekcie polskiego rynku pracy

Raport z badań

pod redakcją
Cecylii Sadowskiej-Snarskiej

Białystok 2005

RECENZJA RAPORTU:

dr hab. Bogusław Plawgo

AUTORZY RAPORTU:

Rozdział 1 – zespół

Rozdział 2 – Lucyna Machol-Zajda

Rozdział 3 – Małgorzata Żynel

Rozdział 4 – Maciej Muczyński

Rozdział 5 – Cecylia Sadowska-Snarska

Copyright © by Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku
Białystok 2005

ISBN 83-87981-57-5

Badanie w projekcie „Elastyczny Pracownik - Partnerska Rodzina” mogło zostać zrealizowane dzięki dotacji z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Niniejszy raport z badań może nie odzwierciedlać poglądów Unii Europejskiej lub rządu polskiego.

Druk

PODLASKA SPÓŁDZIELNIA PRODUKCYJNO-HANDLOWO-USŁUGOWA

Białystok, ul. 27 Lipca 40

Spis treści

WSTĘP	5
ROZDZIAŁ I	
PROJEKT "ELASTYCZNY PRACOWNIK – PARTNERSKA RODZINA"	
W KONTEKŚCIE IW EQUAL	7
1. Co to jest IW EQUAL?.....	7
2. Naczelne zasady EQUAL	8
2.1. Podejście tematyczne	9
2.2. Partnerstwo na rzecz Rozwoju.....	10
2.3. Zaangażowanie grup dyskryminowanych.....	11
2.4. Współpraca ponadnarodowa	12
2.5. Innowacyjność	13
2.6. Włączanie rezultatów do głównego nurtu polityki	13
2.7. Zintegrowana strategia osiągania równości płci	14
3. Etapy wdrażania Programu IW EQUAL w Polsce	16
3.1. Ustanawianie Partnerstwa na rzecz Rozwoju oraz współpraca ponadnarodowa (Działanie 1.).....	17
3.2. Wdrażanie programów działania Partnerstwa na rzecz Rozwoju (Działanie 2.)	18
3.3. Sieci tematyczne, upowszechnianie i włączanie rezultatów do głównego nurtu polityki (Działanie 3.)	19
3.3.1. Sieci tematyczne	19
3.3.2. Upowszechnianie rezultatów	21
3.3.3. Włączanie rezultatów do głównego nurtu polityki (ang. mainstreaming)	21
4. Kontekst programowy projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”	23
4.1. Cel Partnerstwa na rzecz Rozwoju	24
4.2. Uzasadnienie Partnerstwa na rzecz Rozwoju	28
4.3. Etapy realizacji Projektu	29
4.3.1. Działanie 1.	29
4.3.2. Działanie 2.	29
4.3.3. Działanie 3.	31
Literatura	32
ROZDZIAŁ II	
POLITYKA WOBEC CZASU PRACY A POSZUKIWANIE RÓWNOWAGI MIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM POZAZAWODOWYM	35
ROZDZIAŁ III	
PROBLEM GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM W OPINII MŁODYCH RODZICÓW	43
1. Charakterystyka badanej próby	44
2. Obciążenia rodzinne jako czynnik utrudniający wejście na rynek pracy	52
3. Godzenie życia zawodowego z rodzinnym	66
4. Podsumowanie.....	87

Literatura	88
ROZDZIAŁ IV	
ELASTYCZNOŚĆ DZIAŁANIA PUBLICZNYCH PLACÓWEK OPIEKI NAD	
DZIECKIEM (NA PRZYKŁADZIE MIASTA BIAŁYSTOK).....	
1. Uwagi wstępne – kontekst badawczy	91
2. Zmiany ilościowe w zakresie funkcjonowania placówek opieki nad dzieckiem	93
3. Wyniki badań ankietowych przedszkoli i żłobków funkcjonujących na terenie miasta Białystok	94
3.1. Opis próby badawczej	94
3.2. Analiza elastycznego funkcjonowania placówek opieki nad dzieckiem	101
4. Podsumowanie.....	114
Literatura	117
Załączniki	119
ROZDZIAŁ V	
ELASTYCZNE FORMY PRACY JAKO SZANSA NA GODZENIE ŻYCIA	
ZAWODOWEGO Z RODZINNYM	
1. Wprowadzenie	125
2. Charakterystyka wybranych elastycznych form pracy sprzyjających godzeniu życia zawodowego z rodzinnym	127
2.1. Elastyczne formy zatrudnienia	127
2.2. Elastyczne formy organizacji czasu pracy	135
3. Stosowanie elastycznych form pracy w badanych przedsiębiorstwach	139
3.1. Charakterystyka badanych firm	139
3.2. Wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy	141
3.3. Korzyści dostrzegane przez badane firmy ze stosowania elastycznych form zatrudnienia.....	143
3.4. Bariery w stosowaniu nowych form zatrudnienia w opinii badanych firm	144
3.5. Rodzaj elastycznych form pracy w największym stopniu sprzyjających godzeniu obowiązków zawodowych pracowników z rodzinnymi w opinii badanych firm	145
3.6. Zainteresowanie badanych firm wdrożeniem elastycznych form pracy	146
3.7. Zainteresowanie badanych firm szkoleniami oraz doradztwem w zakresie wdrażania elastycznych form zatrudnienia.....	147
3.8. Zainteresowanie badanych firm wzięciem udziału w konkursie na firmę najbardziej przyjazną rodzinie	148
4. Podsumowanie i wnioski	149
Literatura	150

WSTĘP

Niniejszy raport powstał jako element podejmowanych działań w projekcie „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” realizowanym w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (Działanie 1.).

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

Podstawowym celem tego projektu jest wypracowanie oraz przetestowanie kompleksowego modelu sprzyjającego godzeniu życia zawodowego i rodzinnego.

W ramach tego modelu przewidziane działania będą realizowane w czterech wzajemnie powiązanych obszarach:

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

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

Aby było możliwe osiągnięcie zamierzonych celów, niezbędna była diagnoza i ocena specyficznych problemów związanych z dyskryminacją i nierównością na rynku pracy rodziców, mających małe dzieci, w tym przede wszystkim kobiet, i na tej podstawie wypracowanie strategii działania w ramach realizacji kolejnego etapu projektu (Działania 2.), prowadzącej do trwałych pozytywnych zmian pozycji kobiet na rynku pracy.

W tym celu zostały przeprowadzone przez Wyższą Szkołę Ekonomiczną w Białymstoku sondażowe badania wśród rodziców mających dzieci w wieku do lat 7, przedsiębiorstw oraz placówek opieki nad dzieckiem.

Przedkładany raport składa się z pięciu rozdziałów.

W rozdziale pierwszym (*Projekt „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” w kontekście IW EQUAL*) przybliżono główne założenia, istotę, cele Ini-

cjatywy Wspólnotowej EQUAL i na tym tle przedstawiono ogólne założenia i cele projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”.

Z kolei rozdział drugi (*Polityka wobec czasu pracy a poszukiwanie równowagi między pracą a życiem pozazawodowym*) przedstawia takie propozycje organizacji czasu pracy, w oparciu o doświadczenia światowe i polskie, które w największym stopniu przyczyniają się do osiągnięcia równowagi praca-życie.

W następnym rozdziale (*Problem godzenia życia zawodowego z rodzinnym w opinii młodych rodziców*) zaprezentowano wyniki badań empirycznych przeprowadzonych wśród rodziców mających małe dzieci bądź spodziewających się dziecka, które miały na celu poznanie ich potrzeb i doświadczeń w kontekście problematyki równowagi praca-życie.

Rozdział czwarty niniejszego raportu (*Elastyczność działania publicznych placówek opieki nad dzieckiem (na przykładzie miasta Białystok)*) stanowi ocenę sytuacji wyjściowej panującej w polskim systemie publicznych placówek opieki nad dzieckiem w szczególności w zakresie elastyczności ich oferty pod kątem potrzeb pracujących rodziców. Badaniem sondażowym objęto żłobki i przedszkola funkcjonujące na terenie miasta Białystok.

W ostatnim piątym rozdziale (*Elastyczne formy pracy jako szansa na godzenie życia zawodowego z rodzinnym*) scharakteryzowano elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy, które w największym stopniu ułatwiają godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Przedstawiono w nim również wyniki badań ankietowych przeprowadzonych na próbie 50 firm, które miały na celu zdiagnozowanie stopnia wykorzystania elastycznych form pracy, wiedzy na ich temat, barier i korzyści ze stosowania elastycznych form pracy.

Cecylia Sadowska-Snarska
Kierownik Projektu

ROZDZIAŁ I

**PROJEKT „ELASTYCZNY PRACOWNIK
– PARTNERSKA RODZINA”
W KONTEKŚCIE IW EQUAL¹****1. CO TO JEST IW EQUAL?**

Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL jest częścią strategii Unii Europejskiej mającej na celu tworzenie nowych i lepszych miejsc pracy oraz zapewnienie, by nikogo nie pozbawiono do nich dostępu. Jako inicjatywa wspólnotowa finansowana z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), EQUAL jest platformą umożliwiającą poszukiwanie i uczenie się nowych sposobów osiągania celów polityki Europejskiej Strategii Zatrudnienia i Procesu Integracji Społecznej. EQUAL różni się od programów głównego nurtu EFS tym, że jest to instrument służący wypracowywaniu nowych sposobów zwalczania dyskryminacji i nierówności na rynku pracy. EQUAL dostarcza przykłady dobrej praktyki w zakresie nowatorskich podejść, kładąc nacisk na aktywną współpracę między Państwami Członkowskimi, zapewniając tym samym stosowanie oraz upowszechnianie na terenie Unii Europejskiej najbardziej pozytywnych rozwiązań.

EQUAL obejmuje swoim zakresem dziewięć obszarów tematycznych. Osiem z tych tematów jest zdefiniowanych w kontekście priorytetów Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Dziewiąty temat obejmuje specyficzne potrzeby osób ubiegających się o status uchodźcy. Ogólnie celem podejścia tematycznego jest poszukiwanie nowych sposobów rozwiązywania problemów wspólnych dla różnych

¹ Niniejszy rozdział (paragrafy 1-3) powstał w oparciu o dokumenty programowe IW EQUAL: *Program operacyjny – Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004-2006, Załącznik do Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 11 sierpnia 2004 r.*, Dz.U. Nr 189, poz. 1948 z dnia 31 sierpnia 2004 r.; *Uzupełnienie programu operacyjnego – Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004-2006, Załącznik do Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 21 września 2004 r.*, Dz.U. Nr 214, poz. 2172 z dnia 30 września 2004 r.

rodzajów dyskryminacji i nierówności zamiast skupiania się na poszczególnych grupach społecznych.

W ramach EQUAL realizowane są następujące tematy:

1. Ułatwienie wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom mającym trudności z integracją lub reintegracją na rynku pracy, celem promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich (Temat A).
2. Zwalczanie rasizmu i ksenofobii w miejscu pracy (Temat B).
3. Zapewnienie powszechnego dostępu do tworzenia przedsiębiorczości poprzez dostarczenie narzędzi niezbędnych dla utworzenia własnej firmy oraz dla identyfikacji i wykorzystania nowych możliwości tworzenia zatrudnienia na obszarach miejskich i wiejskich (Temat C).
4. Wzmocnienie krajowej gospodarki społecznej (trzeciego sektora), a w szczególności usług na rzecz społeczności lokalnych oraz poprawa jakości miejsc pracy (Temat D).
5. Wspieranie kształcenia się przez całe życie i integracyjnych form organizacji pracy sprzyjających zatrudnianiu i utrzymywaniu zatrudnienia osób doświadczających dyskryminacji i nierówności na rynku pracy (Temat E).
6. Wspieranie zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce oraz wykorzystania technologii informacyjnych i innych nowych technologii (Temat F).
7. Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz działań towarzyszących (Temat G).
8. Ograniczenie nierówności w traktowaniu płci i przeciwdziałanie segregacji zawodowej (Temat H).
9. Wsparcie integracji społecznej i zawodowej osób ubiegających się o status uchodźcy (Temat I).

W Polsce realizowane są tematy: **A, D, F, G, I**.

2. NACZELNE ZASADY EQUAL

IW EQUAL jest wdrażana poprzez partnerstwo strategiczne funkcjonujące pod nazwą Partnerstwo na rzecz Rozwoju. Na podstawie doświadczenia zdobytego w czasie wdrażania poprzedniej Inicjatywy Wspólnotowej – ADAPT oraz EMPLOYMENT sformułowano zasady EQUAL.

Komunikat Komisji do Państw Członkowskich, ustanawiający wytyczne dla wdrażania EQUAL, określa sześć podstawowych zasad, które charakteryzują EQUAL:

- podejście tematyczne,

- Partnerstwo na rzecz Rozwoju,
- zaangażowanie grup dyskryminowanych (ang. *empowerment*),
- współpraca ponadnarodowa,
- innowacyjność,
- włączenie rezultatów do głównego nurtu polityki (ang. *mainstreaming*).

Zasady EQUAL odzwierciedlają główne cele zintegrowanej strategii walki z dyskryminacją i nierównością, jakich doświadczają osoby poszukujące dostępu do rynku pracy i osoby już na nim znajdujące się.

2.1. Podejście tematyczne

Wdrażanie EQUAL było od początku oparte na obszarach tematycznych, w ramach których grupy Państw Członkowskich korzystają ze współpracy ponadnarodowej w celu poprawy sposobów realizacji swoich polityk krajowych. Mając na względzie doświadczenie z pierwszej rundy EQUAL oraz zmiany wprowadzone w ESZ, główny nacisk kładzie się w nowych wytycznych na cele, priorytety i kierunki pozwalające na stworzenie najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej, opartej na wiedzy gospodarki świata, zdolnej utrzymać trwały wzrost gospodarczy z większą liczbą lepszych miejsc pracy i większą spójnością społeczną.

Na podstawie wskazanych obszarów oraz biorąc pod uwagę obecną sytuację na polskim rynku pracy, Grupa Robocza EQUAL dokonała wyboru tematów priorytetowych. Stanowiły one podstawę do tworzenia Partnerstw na rzecz Rozwoju w danych obszarach oraz zdefiniowały oczekiwania Instytucji Zarządzającej EQUAL w tym zakresie. Strategia zmierzająca do walki z dyskryminacją i nierównością na rynku pracy wdrażana w ramach Programu EQUAL zmierza ku:

- ułatwieniu wchodzenia i powrotu na rynek pracy tym, którzy mają trudności z integracją lub reintegracją na rynku pracy, w celu promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich,
- wzmocnieniu gospodarki społecznej (trzeciego sektora), a w szczególności usług na rzecz społeczności lokalnych, oraz poprawie jakości miejsc pracy,
- wspieraniu zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce oraz wykorzystaniu technologii informatycznych oraz innych nowych technologii,
- godzeniu życia zawodowego i rodzinnego oraz ponownej integracji kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz usług towarzyszących,
- wspieraniu społecznej i zawodowej integracji osób ubiegających się o status uchodźcy.

Zakresy tematyczne stanowią również podstawę do tworzenia współpracy w ramach sieci tematycznych oraz realizacji działań zmierzających do upowszechniania rezultatów działania Partnerstw na rzecz Rozwoju realizowanych w ramach

Programu EQUAL oraz włączania ich do polityk zarówno na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym, jak i wspólnotowym.

2.2. Partnerstwo na rzecz Rozwoju

Partnerstwo w rozumieniu EQUAL traktowane jest jako podejmowanie działań w oparciu o wspólną strategię oraz rozwój zintegrowanego podejścia do problemów wielowymiarowych. W tak rozumianym partnerstwie poszczególni partnerzy powinni połączyć wysiłki i zasoby na rzecz znajdowania innowacyjnych rozwiązań dla wspólnych celów oraz wspólnie zdefiniowanych problemów. Identyfikacja czynników prowadzących do nierówności i dyskryminacji na rynku pracy następuje w trakcie współpracy partnerów w ramach wybranych zakresów tematycznych. Zasada partnerstwa jest kluczowym elementem EQUAL.

Partnerstwo w ramach EQUAL realizowane jest poprzez Partnerstwa na rzecz Rozwoju, które łączyć będą przedstawicieli różnych grup interesu jednoczących swoje zasoby w realizacji uzgodnionej wspólnie strategii zwalczania nierówności i dyskryminacji na rynku pracy.

Partnerstwo na rzecz Rozwoju uwzględnia w miarę możliwości wszystkich przedstawicieli instytucji i organizacji istotnych dla rozwiązania danego problemu, na różnych poziomach funkcjonowania partnerstwa, np.:

- przedstawicieli władz rządowych i samorządowych,
- przedstawicieli instytucji dialogu społecznego, w tym organizacji pozarządowych, związków pracodawców i pracowników,
- przedstawicieli biznesu i przedsiębiorców (w szczególności MSP),
- instytucji edukacyjnych,
- oraz jednostek badawczo-rozwojowych zarówno na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym oraz wspólnotowym.

Każde Partnerstwo na rzecz Rozwoju przedstawiło strategię realizacji swoich celów w oparciu o wspólnie uzgodniony (i przedstawiony w formie pisemnej) program pracy w formie umowy o Partnerstwie na rzecz Rozwoju, która jest rezultatem Działania 1. Partnerstwo na rzecz Rozwoju zostało utworzone wyłącznie na potrzeby realizacji celów Programu EQUAL. Jego struktura, sposób funkcjonowania powinny być elastyczne i pozwalać na dostosowanie w wyniku uzgodnień z Instytucją Zarządzającą EQUAL do zmieniających się warunków w trakcie realizacji działań Partnerstwa na rzecz Rozwoju.

Obok Działań właściwych dla realizacji danego projektu Partnerstwa na rzecz Rozwoju będą również współpracować z innymi krajowymi Partnerstwami w ramach sieci tematycznych, których celem będzie upowszechnianie i włączanie do polityki krajowej doświadczeń zdobytych podczas realizacji działań Partnerstw na rzecz Rozwoju w danych obszarach tematycznych.

Partnerstwa na rzecz Rozwoju są beneficjentami końcowymi Programu EQUAL w rozumieniu rozporządzenia nr 1260/99 z dnia 21 czerwca 1999 r. prowadzą-

jącego ogólnie przepisy dotyczące funduszy strukturalnych (Dz. Urz. WE L 161 z 26.06.99), zwanego dalej „rozporządzeniem nr 1260/99”. W praktyce oznacza to, że będą one odbiorcami środków pochodzących EFS, powinny więc gwarantować zapewnienie odpowiedzialności finansowej i administracyjnej, należącej do organizacji posiadającej zdolność zarządzania funduszami publicznymi. Aby to osiągnąć, wszystkie Partnerstwa na rzecz Rozwoju mają wyznaczonego partnera lub podmiot administrujący funduszami publicznymi. Instytucja Zarządzająca EQUAL udziela porad dotyczących zadań realizowanych przez te podmioty oraz w zakresie dobrych praktyk zarządzania funduszami publicznymi.

Rozwiązania wypracowane przez Partnerstwa na rzecz Rozwoju w wyniku realizacji działań będą upowszechniane na różnych poziomach realizacji polityki rynku pracy. Dla zapewnienia właściwego włączenia rezultatów Programu EQUAL do polityk, Partnerstwa na rzecz Rozwoju udostępnią swoje rezultaty właściwym instytucjom.

Tworzenie efektywnych Partnerstw na rzecz Rozwoju w Polsce stanowiło wyzwanie uwzględniające niewielkie doświadczenia w podejściu partnerskim.

2.3. Zaangażowanie grup dyskryminowanych

Zasada zaangażowania grup dyskryminowanych oznacza aktywne zaangażowanie we wszystkie czynności podejmowane w celu wdrożenia Programu EQUAL zarówno potencjalnych partnerów, jak i przedstawicieli grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Zgodnie z powyższym zasada zaangażowania grup dyskryminowanych powinna być wdrażana na każdym etapie realizacji Programu EQUAL, począwszy od programowania.

Zasada zaangażowania grup dyskryminowanych jest przede wszystkim realizowana w trakcie opracowywania głównych dokumentów programowych poprzez uczestnictwo właściwych partnerów w pracach Grupy Roboczej do spraw EQUAL oraz poprzez konsultacje społeczne przeprowadzane w trakcie trwania prac nad dokumentami.

Za przestrzeganie zasady zaangażowania grup dyskryminowanych na etapie realizacji działań Programu EQUAL odpowiedzialne będą Partnerstwa na rzecz Rozwoju, które powinny zapewnić grupom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji uczestnictwo we wdrażaniu działań Partnerstwa na rzecz Rozwoju oraz wpływ na rozwój realizowanych działań. Strategia zaangażowania grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji w budowanie Partnerstw na rzecz Rozwoju będzie jednym z kryteriów wyboru Partnerstw na rzecz Rozwoju.

Zasada zaangażowania grup dyskryminowanych jest kluczowym elementem budowania Partnerstw na rzecz Rozwoju. Oznacza to, że:

— wszystkie Partnerstwa na rzecz Rozwoju oraz uczestniczący w ich działaniach będą mieć możliwość wniesienia swojego wkładu w budowanie wydajności, udziału w procesie uczenia się oraz udziału w podejmowaniu decyzji,

— wszystkie Partnerstwa na rzecz Rozwoju powinny promować proces mobilizacji wspólnych zasobów, rozwój umiejętności, aby aktywnie kształtować własną przyszłość, oraz zaangażowanie i współpracę udziałowców od wczesnych faz strategii projektów.

W ten sposób zarządzanie Partnerstwem na rzecz Rozwoju powinno stać się otwarte i przejrzyste.

2.4. Współpraca ponadnarodowa

Współpraca pomiędzy Państwami członkowskimi stanowi fundamentalny aspekt EQUAL i przejawia się na wielu poziomach. Każde wybrane Partnerstwo na rzecz Rozwoju było zobowiązane do podjęcia współpracy z co najmniej jednym Partnerstwem na rzecz Rozwoju z innego Państwa Członkowskiego.

W ramach współpracy ponadnarodowej każda wyznaczona strona pozostaje w stosunku umownym z własną krajową Instytucją Zarządzającą, której przedkłada sprawozdania. Niemniej partnerzy ponadnarodowi są powiązani Umową o Współpracy Ponadnarodowej, która określa cele i metody współpracy. Umowa skupiająca partnerów z różnych krajów wokół wspólnego Partnerstwa na rzecz Rozwoju wykracza poza krajowy zakres każdego partnera i wymaga zastosowania metod zarządzania na poziomie europejskim. Ze względu na fakt, iż współpraca ponadnarodowa jest integralną częścią działalności Partnerstwa na rzecz Rozwoju, program pracy musi uwzględniać ten element. Nakłada to dyscyplinę zarówno na Partnerstwa na rzecz Rozwoju, jak i na Instytucje Zarządzające, gdyż Umowa o Współpracy Ponadnarodowej musi zostać zatwierdzona przez Instytucje Zarządzające właściwe dla wszystkich partnerów. W celu ułatwienia tego procesu ustanowiono internetową bazę danych „Internetowy Moduł Współpracy Ponadnarodowej EQUAL” – ETCIM, pozwalający wszystkim Instytucjom Zarządzającym rozpatrzyć Umowy o Współpracy Ponadnarodowej oraz zamieścić informacje o zatwierdzeniu umowy na stronie internetowej.

Każde Partnerstwo Ponadnarodowe wybrało dla siebie nazwę w celu jej identyfikacji oraz określiło w Umowie o Współpracy Ponadnarodowej:

- partnerów zależnych oraz potencjalnych partnerów stowarzyszonych,
- cele realizowane w ramach współpracy oraz oczekiwaną wartość dodaną wniesioną przez każdego partnera,
- szczegółowy program prac (charakter działań, budżet przyznany na każde działanie, harmonogram realizacji),
- rolę każdej z wyznaczonych stron lub partnerów stowarzyszonych bądź też innych Partnerstw na rzecz Rozwoju (kwotę środków finansowych przeznaczoną na współpracę; obowiązki w zakresie wdrażania),
- metody wspólnego podejmowania decyzji (opis mechanizmów),
- metody zarządzania (koordynację, sekretariat),
- mechanizmy oceny wspólnych działań.

2.5. Innowacyjność

EQUAL stanowi platformę badawczą testującą podejścia innowacyjne w stosunku do aktualnie realizowanych programów lub funkcjonujących systemów. W tym kontekście innowacyjność w ramach Programu EQUAL traktowana jest priorytetowo. Wszystkie działania podejmowane przez Partnerstwa na rzecz Rozwoju oraz sama struktura Partnerstw powinny być innowacyjne. Definicja innowacji w przypadku EQUAL jest rezultatem doświadczeń wynikających z ocen poprzednich inicjatyw wspólnotowych i rozróżnia trzy rodzaje innowacyjności:

- **ukierunkowaną na proces:** rozwój nowych oraz udoskonalenie już istniejących metod, narzędzi i nowego podejścia,
- **ukierunkowaną na cel:** formułowanie nowych celów, identyfikacja nowych podejść i otwarcie nowych dróg do zatrudnienia,
- **ukierunkowaną na kontekst:** rozwój systemu odpowiadającego na potrzeby i problemy rynku pracy w ramach politycznych i instytucjonalnych struktur.

Innowacyjność w rozumieniu realizacji działań Partnerstw na rzecz Rozwoju w ramach Programu EQUAL nie ogranicza się jedynie do obszarów przedstawionych powyżej. EQUAL testuje innowacyjne podejścia do realizacji polityki. Mogą one stanowić zupełnie nowe podejścia lub przenosić pewne elementy z innych obszarów, które podnoszą skuteczność procesu tworzenia nowej polityki.

Partnerstwa na rzecz Rozwoju powinny wykazać, w jaki sposób realizować będą zasadę innowacyjności oraz w jaki sposób wypracują dobre praktyki, które mogą zostać zastosowane na szerszą skalę. Dodatkowo innowacyjność Partnerstw na rzecz Rozwoju rozpatrywana była również w kontekście istniejących już metod w danych obszarach tematycznych, celów funduszy strukturalnych oraz polityki krajowej. Innowacyjność stanowiła jedno z kryteriów wyboru Partnerstw na rzecz Rozwoju do wdrażania.

Bardzo ważne jest, aby Państwa Członkowskie określały wymogi polityki i zachęcały Partnerstwa na rzecz Rozwoju do poszukiwania innowacyjnych rozwiązań w obszarze przeciwdziałania bezrobociu, jakości zatrudnienia oraz bezpośredniego tworzenia miejsc pracy.

2.6. Włączanie rezultatów do głównego nurtu polityki

Celem zasady włączania rezultatów do głównego nurtu polityki jest integrowanie i uwzględnianie nowych pomysłów i sposobów podejścia w polityce i praktyce. EQUAL, zapewniając struktury i narzędzia realizacji zasady włączania rezultatów do głównego nurtu polityki, wnosi istotny wkład w efektywne tworzenie polityki poprzez sprawdzanie w praktyce skuteczności stosowanych rozwiązań oraz zapewnienie, by wszyscy zainteresowani mogli korzystać z tej wiedzy.

Rezultaty Programu EQUAL muszą stać się częścią systematycznego podejścia do innych polityk i programów, które są realizowane na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim. Muszą one być poddane analizie, w tym analizie porównawczej, oraz upowszechniane w celu uzyskania maksymalnych korzyści w Państwach Członkowskich oraz w całej Unii Europejskiej.

W celu usprawnienia procesu włączania rezultatów do głównego nurtu polityki na wszystkich poziomach wdrażania Instytucja Zarządzająca EQUAL opracuje strategię włączania rezultatów do głównego nurtu polityki określającą cele, mechanizmy i zasoby, w tym sieci współpracy. Komitet Monitorujący EQUAL weźmie aktywny udział w opracowywaniu tej strategii. Komitet Monitorujący EQUAL zatwierdzi strategię oraz monitorować będzie jej wdrażanie.

2.7. Zintegrowana strategia osiągnięcia równości płci

Osiągnięcie równości płci jest narzędziem, które będzie wykorzystywane w polskim Programie EQUAL, pozwalając na wyjście poza promowanie równości poprzez wdrażanie szczególnych środków w celu udzielania pomocy kobietom oraz pozwalając zmobilizować wszystkie ogólne polityki i działania w celu osiągnięcia równości poprzez aktywne i otwarte uwzględnianie w fazie planowania potencjalnego wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn (perspektywa płci). Oznacza to systematyczną weryfikację działań i polityk oraz uwzględnianie ich potencjalnych skutków w fazie definiowania i wdrażania.

Program EQUAL wspiera wszystkie szczególne działania zmierzające do poprawy dostępu i udziału kobiet w rynku pracy oraz ocenę równego traktowania płci we wszystkich działaniach stanowiących część procesu wyrównywania szans.

Instytucja Zarządzająca EQUAL podejmie działania zmierzające do zapewnienia, że płeć oraz równe szanse zostaną uwzględnione w trakcie planowania, wyboru, wdrażania oraz oceny Partnerstw na rzecz Rozwoju oraz podczas włączania rezultatów do głównego nurtu polityki. Krajowe ekspertyzy w zakresie osiągnięcia równości płci będą stanowić wytyczne dla Partnerstw na rzecz Rozwoju, Komisji Wyboru Wniosków, Instytucji Zarządzającej, Krajowej Struktury Wsparcia oraz ewaluatorów podczas wdrażania zintegrowanej strategii osiągnięcia równości płci. Partnerstwa na rzecz Rozwoju otrzymają wsparcie w trakcie opracowywania programu pracy, uwzględniającego perspektywę płci. W procesie wyboru priorytetowo traktowane będą Partnerstwa na rzecz Rozwoju podejmujące działania na rzecz równości płci we wszystkich zakresach tematycznych. Równowaga będzie zachowana także w składzie Komitetu Monitorującego EQUAL oraz w składzie innych struktur wspierających realizację Programu EQUAL. Wskaźniki wykorzystywane do oceny wpływu Programu EQUAL będą uwzględniały podział na płeć. W trakcie włączania rezultatów do głównego nurtu polityki szczególny nacisk będzie położony na dobre praktyki w zakresie promocji równości płci.

Wdrażanie polityki równych szans w Programie EQUAL jest rozumiane dwojako – jako kwestia horyzontalna oraz jako działania pozytywne.

Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy jako kwestia horyzontalna zachowana będzie przy realizacji wszystkich tematów priorytetowych. Zakłada się, że wdrażanie zasady równości szans będzie monitorowane na poziomie Partnerstwa na rzecz Rozwoju, działań kierowanych do osób.

Partnerstwa na rzecz Rozwoju w swoich działaniach zapewnią równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy rozumianą jako:

- udział kobiet i mężczyzn w grupie docelowej dla danego działania, na poszczególnych etapach realizacji (wskaźniki monitorowania dla wszystkich obszarów wsparcia rozpatrywane są w podziale na płeć),

- metody realizacji uwzględniające zasoby takie, jak: czas pracy, informacje, środki finansowe, dostęp do edukacji i szkoleń, możliwości kariery zawodowej (promocja Partnerstw na rzecz Rozwoju stosujących nowatorskie podejście instytucjonalne oraz programów ukierunkowanych na wspieranie i integrowanie kobiet na rynku pracy),

- społeczne normy i wartości mające wpływ na politykę równości szans, takie jak: zachowania kobiet i mężczyzn, stereotypowe postrzeganie ról męskich i kobiecych w życiu rodzinnym i zawodowym (promocja nowego modelu społecznego uwzględniającego równe prawa kobiet i mężczyzn w kontekście zawodowym i społecznym),

- prawa zapobiegające w sposób pośredni lub bezpośredni dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy (działania promujące podwyższenie świadomości społeczeństwa w obszarze prawnych aspektów równego dostępu kobiet i mężczyzn do rynku pracy).

Nad prawidłową realizacją działań Partnerstw na rzecz Rozwoju oraz przestrzegania zasady równości szans czuwać będzie Komitet Monitorujący EQUAL. Równy udział kobiet i mężczyzn w jego składzie będzie również odzwierciedlał priorytetowe znaczenie równości szans.

Oczekuje się, że wynikiem takiej polityki będzie poprawa szans kobiet na znalezienie miejsc pracy, zwiększenie dostępu do szkoleń uaktualniających kwalifikacje zawodowe oraz wzrost przedsiębiorczości.

Tematy realizowane w Polsce w ramach EQUAL są uzupełnieniem działań realizowanych w ramach rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 1 lipca 2004 r. w sprawie przyjęcia Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich 2004-2006 (Dz. U. Nr 166, poz. 1743), zwanego dalej „SPO RZL”, oraz rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 1 lipca 2004 r. w sprawie przyjęcia Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006 (Dz. U. Nr 166, poz. 1745), zwanego dalej „ZPORR”. Podstawowe różnice pomiędzy Programem EQUAL a głównymi programami EFS (SPO RZL i ZPORR) są następujące:

- EQUAL jest realizowany poprzez Partnerstwo na rzecz Rozwoju – innowacyjny instrument w rozwiązywaniu problemów rynku pracy,
- działania w ramach EQUAL zmierzają do rozwiązywania problemów dyskryminacji i nierówności, które dotyczą najsłabsze grupy na rynku pracy często zagrożone wykluczeniem społecznym,
- EQUAL włącza grupy w niekorzystnej sytuacji w procesie poszukiwania rozwiązań problemów, z którymi się borykają,
- dodatkowe korzyści wynikające ze współpracy ponadnarodowej, powstają nowe rodzaje Partnerstw Ponadnarodowych, następuje wymiana doświadczeń i upowszechnianie dobrych praktyk w wymiarze ogólnoeuropejskim,
- EQUAL umożliwia testowanie nowych rozwiązań oraz ukazanie zalet testowanych rozwiązań innowacyjnych,
- EQUAL zakłada wypracowanie nowych form postępowania oraz współpracy przy upowszechnianiu i włączaniu dobrych rozwiązań do głównego nurtu polityki.

EQUAL odnosi się bezpośrednio do takich dokumentów, jak Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia 2000-2006, Wspólna Ocena Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia oraz Wspólne Memorandum na rzecz Integracji Społecznej. Opierając się na wyzwaniach sformułowanych w tych dokumentach EQUAL ma za zadanie wesprzeć realizację polityki zatrudnienia i polityki społecznej poprzez wypracowanie i upowszechnianie innowacyjnych metod i narzędzi oddziaływania. Współpraca Partnerstw na forum Unii Europejskiej w ramach ponadnarodowych sieci współpracy będzie miała wpływ na rozwój Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

3. ETAPY WDRAŻANIA PROGRAMU IW EQUAL W POLSCE

Program EQUAL finansuje działania podejmowane przez Partnerstwa na rzecz Rozwoju, które składają się z trzech odrębnych etapów wdrożeniowych (tzw. Działań), rozumianych jako projekty, o których mowa w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o Narodowym Planie Rozwoju:

- faza wstępna – budowanie Partnerstwa na rzecz Rozwoju oraz Partnerstwa Ponadnarodowego – **Działanie 1.**;
- wdrażanie programu Partnerstwa na rzecz Rozwoju – **Działanie 2.**;
- współpraca tematyczna oraz upowszechnianie dobrych praktyk – **Działanie 3.**

Faza wstępna wdrażania Programu EQUAL rozpoczyna się w momencie wyboru potencjalnego Partnerstwa na rzecz Rozwoju w oparciu o procedurę jednokrotnego wyboru, na podstawie wniosku złożonego przez inicjatorów Partnerstwa na rzecz Rozwoju.

3.1. Ustanawianie Partnerstwa na rzecz Rozwoju oraz współpraca ponadnarodowa (Działanie 1.)

Wstępny etap (Działanie 1.) to utworzenie lub konsolidacja stałego, efektywnego Partnerstwa na rzecz Rozwoju oraz jego strategii, z uwzględnieniem ponadnarodowej współpracy, która ma rzeczywistą wartość dodaną. Czas realizacji tego etapu był uwarunkowany przez jakość i szybkość, z jaką każde Partnerstwo na rzecz Rozwoju osiągało porozumienie ze wszystkimi partnerami w sprawie projektu Umowy o Partnerstwie na rzecz Rozwoju. Projekty Umowy Partnerstwa na rzecz Rozwoju były przedstawiane Krajowej Strukturze Wsparcia, która jest odpowiedzialna za ocenę treści każdej umowy przed przekazaniem jej do Instytucji Zarządzającej EQUAL.

Partnerstwo na rzecz Rozwoju musiało mieć co najmniej jednego partnera z innego Państwa Członkowskiego Unii Europejskiej. Co do zasady, współpraca ta odbywa się pomiędzy różnymi Partnerstwami na rzecz Rozwoju w ramach Programu EQUAL. Taka współpraca może być także rozszerzona o inne projekty wspierane w krajach należących do Unii Europejskiej uprawnionych do finansowania projektów w ramach programów PHARE, TACIS, MEDA lub CARDS.

Projekt Umowy o Partnerstwie na rzecz Rozwoju dokumentuje porozumienie partnerów, przedstawia ich wspólną strategię w zwięzły i spójny sposób oraz identyfikuje główne czynniki powodzenia Partnerstwa na rzecz Rozwoju. Dlatego też umowa ta zawiera:

- diagnozę i ocenę specyficznych problemów dotyczących wykluczenia, dyskryminacji i nierówności na rynku pracy, do których odnosić się będą zadania;
- analizę beneficjentów (analiza ta precyzuje interesy i oczekiwania osób, grup i organizacji, na które mogą mieć wpływ lub będą miały wpływ, opracowane i testowane rozwiązania, a także zawierać opis roli poszczególnych zainteresowanych podmiotów w funkcjonowaniu Partnerstwa na rzecz Rozwoju);
- cele i strategię prowadzącą do ich osiągnięcia, przy uwzględnieniu doświadczeń z pierwszej rundy EQUAL i innych działań o istotnym znaczeniu;
- opis przyjętych założeń, ryzyka i środków pozwalających na zapewnienie elastyczności;
- szczegółowy program działań wraz z realistycznym budżetem, z wyodrębnieniem działań i kosztów krajowych i ponadnarodowych;
- jasne określenie roli każdego z partnerów, w tym podanie rozwiązań służących kierowaniu i zarządzaniu partnerstwem oraz administrowaniu środkami finansowymi, najlepiej poprzez wspólnie określony system;
- umowę o Współpracy Ponadnarodowej precyzującą wspólne cele, wartość dodaną, jaka zostanie uzyskana dzięki działaniom ponadnarodowym, oraz plan i budżet tych działań. Należy także podać wkład i rolę każdego z partnerów ponadnarodowych, sposób podejmowania decyzji oraz rozwiązania organizacyjne

służące wdrażaniu wspólnego programu pracy, a także metodologię monitorowania i oceny wspólnych działań;

— metodologię i mechanizmy bieżącej oceny działań i osiągnięć, w tym opis weryfikowalnych wskaźników pokazujących sposób mierzenia i oceny celów, wyników i rezultatów;

— odpowiednią metodologię i mechanizmy monitorowania i oceny działań wykonywanych wspólnie w ramach współpracy ponadnarodowej;

— zobowiązanie Partnerstwa na rzecz Rozwoju (w tym partnerów ponadnarodowych) do współpracy w zakresie wprowadzania rezultatów działań do polityki na szczeblu krajowym i europejskim (ang. *mainstreaming*);

— strategię i mechanizmy wprowadzania do polityki rezultatów działań w zakresie równouprawnienia płci.

Umowa o Partnerstwie na rzecz Rozwoju wskazuje także, że Partnerstwo na rzecz Rozwoju spełnia następujące warunki:

— przejrzystości, związane z zapewnieniem publicznego dostępu do uzyskanych rezultatów (produktów, instrumentów, metod itp.);

— budowanie potencjału i zaangażowanie grup dyskryminowanych: Partnerstwo na rzecz Rozwoju musi wskazać zdolność do mobilizowania różnych aktorów do wspólnych i efektywnych działań na rzecz wypracowanej wspólnie strategii. Szczególna uwaga jest zwrócona na rozwiązania zapewniające, iż wszyscy stosowni aktorzy, tacy jak: władze publiczne; publiczne służby zatrudnienia, organizacje pozarządowe, sektor biznesu (w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw) i partnerzy społeczni, mają możliwość udziału w działaniach przez cały okres funkcjonowania Partnerstwa. Partnerstwo musi wskazać, że wszyscy partnerzy w sposób pełny uczestniczyli w opracowaniu Umowy o Partnerstwie na rzecz Rozwoju,

— ducha uczenia się: zdolność i chęć do korzystania z doświadczeń innych oraz aktywnej współpracy w tworzeniu sieci tematycznych, upowszechniania i włączania rezultatów działań do polityki na szczeblu krajowym i Unii Europejskiej.

3.2. Wdrażanie programów działania Partnerstwa na rzecz Rozwoju (Działanie 2.)

W chwili otrzymania projektu Umowy o Partnerstwie na rzecz Rozwoju Instytucja Zarządzająca EQUAL potwierdza wybór Partnerstwa na rzecz Rozwoju wraz z wieloletnim budżetem w celu wdrażania programu pracy (Działanie 2.).

Kolejne fazy dotyczą wdrażania programu pracy określonego w Umowie o Partnerstwie na rzecz Rozwoju (pod kontrolą Krajowej Struktury Wsparcia).

3.3. Sieci tematyczne, upowszechnianie i włączanie rezultatów do głównego nurtu polityki (Działanie 3.)

Powodzenie realizacji Programu EQUAL zależy od zdolności do wykorzystania rezultatów i doświadczeń Partnerstw na rzecz Rozwoju dla celów informacyjnych i wywierania wpływu na proces opracowywania polityki oraz praktykę organizacji i instytucji. Z tej przyczyny kładzie się nacisk na wczesne przekazywanie informacji oraz proces włączania rezultatów do głównego nurtu polityki. W tym procesie powinni współpracować wszyscy uczestnicy zaangażowani we wdrażanie Programu EQUAL, poczynając od wczesnych faz realizacji programu.

Proces wymiany informacji oraz wykorzystywania rezultatów innowacji jest zasadniczym elementem EQUAL. Aby go osiągnąć, zostały podjęte na trzech różnych poziomach trzy rodzaje działań, którymi są:

- sieci tematyczne,
- upowszechnianie,
- włączenie rezultatów do głównego nurtu polityki.

Instytucja Zarządzająca EQUAL jest odpowiedzialna za identyfikację pojawiających się obszarów polityki i ich rozwoju oraz za ułatwienie maksymalnego wpływu na rynek pracy oraz politykę zatrudnienia, a także za udział partnerów społecznych. W procesie realizacji tego zadania Instytucja Zarządzająca EQUAL jest wspierana przez Krajową Strukturę Wsparcia, która wspiera starania Partnerstw na rzecz Rozwoju zmierzające do upowszechniania rezultatów oraz koordynuje prace w sieciach tematycznych na poziomie krajowym.

3.3.1. Sieci tematyczne

Instytucja Zarządzająca EQUAL zapewni, że sieci będą tworzone na podstawie działań w ramach tematów oraz kwestii horyzontalnych na poziomie krajowym i europejskim. Sieci te umożliwiają Partnerstwom na rzecz Rozwoju wspólne forum dyskusji i oceny najbardziej obiecujących praktyk i wyników prac Partnerstw oraz przygotowanie strategii włączania rezultatów do głównego nurtu polityki.

Poziom Partnerstw na rzecz Rozwoju

Partnerstwa na rzecz Rozwoju biorą udział w Krajowych Sieciach Tematycznych oraz Europejskich Grupach Tematycznych w zależności od wybranego tematu poprzez sprawdzanie, upowszechnianie oraz dzielenie się swoim doświadczeniem dotyczącym efektywnych strategii walki z dyskryminacją na rzecz grup w najmniej korzystnej sytuacji na rynku pracy.

Współpraca ma na celu wspieranie:

- przeglądów tematycznych, podejść strategicznych oraz osiągniętych rezultatów,

- identyfikację dobrych praktyk szczególnie ważnych dla priorytetów Krajowego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia oraz Krajowego Planu Działania na rzecz Integracji Społecznej,
- upowszechnienie dobrych praktyk w Europie poprzez fora dyskusyjne.

Partnerstwa na rzecz Rozwoju biorą udział i wnoszą swój wkład do sieci tematycznych jako część zobowiązania do działania w ramach współpracy ponadnarodowej oraz jako integralna część ich własnego planu działania. Wszystkie koszty związane z udziałem w sieciach są kwalifikowane.

Poziom krajowy

Instytucja Zarządzająca EQUAL, przy pomocy Krajowej Struktury Wsparcia, wspiera proces przeglądów tematycznych. W celu przyśpieszenia procesu oceny porównawczej (tzw. *benchmarkingu*), przekazywania i włączania rezultatów Programu EQUAL do głównego nurtu polityki Krajowa Struktura Wsparcia zorganizuje konferencje, seminaria oraz grupy robocze.

Instytucja Zarządzająca EQUAL i Krajowa Struktura Wsparcia mogą także uczestniczyć we współpracy ponadnarodowej poprzez prowadzenie grup tematycznych i horyzontalnych lub przez udział w charakterze członka Grupy Sterującej, który jest odpowiedzialny za opracowywanie i wdrażanie programów roboczych oraz odpowiednich działań.

Poziom europejski

Europejskie Grupy Tematyczne są stworzone w celu ułatwienia dzielenia się informacjami na temat dobrej praktyki w całej Unii Europejskiej. Ich główne cele to:

- identyfikacja dobrych praktyk we wszystkich tematach EQUAL,
- rozpoznawanie możliwości dopasowania działań do nowych polityk Unii Europejskiej,
- opracowywanie i skuteczne propagowanie strategii w celu przekazania informacji do szerszej grupy odbiorców, aby umożliwić jej korzystanie z doświadczeń EQUAL.

Przedstawiciele Krajowych Sieci Tematycznych biorą także udział w Europejskich Grupach Tematycznych, a przedstawiciele są pośrednikami pomiędzy krajowymi i europejskimi sieciami tematycznymi.

Sieci tematyczne nie ograniczają się tylko do Partnerstwa na rzecz Rozwoju. Są one także otwarte dla innych uczestników zaangażowanych w proces upowszechniania informacji oraz włączania rezultatów do głównego nurtu polityki. Mogą one obejmować przedstawicieli Komisji Europejskiej, komisji parlamentarnych, partnerów społecznych, władz regionalnych oraz ekspertów krajowych. Wydatki związane z przejazdem i uczestnictwem przedstawicieli w sieciach tematycznych są pokrywane z krajowego budżetu pomocy technicznej.

3.3.2. Upowszechnianie rezultatów

Upowszechnianie rezultatów wiąże się z przekazywaniem informacji do osób indywidualnych oraz organizacji. Jego celem jest przekazywanie wiedzy na temat kontekstu, planowania, wdrażania oraz wpływu działań podejmowanych w ramach Programu EQUAL. Istnieje wiele sposobów upowszechniania, takich jak:

- materiały prasowe,
- biuletyny informacyjne,
- streszczenia,
- raporty naukowe,
- raporty ewaluacyjne,
- materiały audiowizualne,
- strony internetowe,
- konferencje i inne imprezy organizowane w ramach Programu EQUAL, seminaria lub warsztaty,
- grupy i fora dyskusyjne.

Instytucja Zarządzająca EQUAL, Krajowa Struktura Wsparcia oraz Partnerstwa na rzecz Rozwoju to główni uczestnicy odpowiedzialni za upowszechnianie informacji w ramach Programu EQUAL. Strategia upowszechniania jest obowiązkowym elementem programu pracy Partnerstwa na rzecz Rozwoju.

Krajowa Struktura Wsparcia będzie także odpowiedzialna za przygotowanie projektu krajowej strategii włączania rezultatów do głównego nurtu polityki, która będzie wymagać zatwierdzenia przez Komitet Monitorujący EQUAL i Instytucję Zarządzającą EQUAL.

Upowszechnienie rezultatów stanowi jeden z etapów realizacji procesu włączania rezultatów do głównego nurtu polityki.

3.3.3. Włączanie rezultatów do głównego nurtu polityki

(ang. *mainstreaming*)

Zgodnie z zasadami EQUAL główne wyzwanie procesu włączania rezultatów do głównego nurtu polityki to integracja i włączenie innowacyjnych pomysłów oraz podejść do polityki i praktyki. Aby zapewnić rzeczywisty wpływ rezultatów Programu EQUAL, proces włączania rezultatów do głównego nurtu polityki powinien być wdrażany od początku realizacji Programu EQUAL.

Jednym z celów Inicjatyw Wspólnotowych w ogóle, a w szczególności celem EQUAL, jest koncepcja włączania rezultatów do głównego nurtu polityki.

Należy rozróżnić proces włączania dobrych praktyk poprzez Partnerstwa na rzecz Rozwoju i współpracę ponadnarodową oraz włączenie nowych, innowacyjnych rozwiązań w zakresie metodologii i prowadzonych polityk pilotowanych przez Program EQUAL w ramach krajowych polityk społecznych oraz polityk

zatrudnienia. Na poziomie horyzontalnym realizowana przez Program EQUAL będzie zasada osiągania równego statusu kobiet i mężczyzn (ang. *gender mainstreaming*).

Poziom Partnerstwa na rzecz Rozwoju

Udział w procesie włączania rezultatów jest obowiązkowy dla Partnerstw na rzecz Rozwoju, gdyż jest to część ich programów pracy. Istnieje także możliwość uzyskania dodatkowych środków, które można wykorzystać dla celów włączania innowacji Programu EQUAL do głównego nurtu polityki (z pierwszej albo z drugiej rundy EQUAL) lub podjęcia dodatkowych działań w tym zakresie, np. przygotowanie podręczników dobrych praktyk lub innych narzędzi przez Partnerstwa na rzecz Rozwoju, które to działania stanowią część programu współpracy w ramach europejskich grup tematycznych. Partnerstwa na rzecz Rozwoju mogą tu działać indywidualnie albo w grupie.

Poziom krajowy

Dla celów Programu EQUAL Instytucja Zarządzająca EQUAL przygotowuje strategię włączania rezultatów do głównego nurtu polityki opisującą mechanizmy, które usprawniają działania na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim. Mechanizmy te powinny być ukierunkowane na:

- identyfikowanie czynników prowadzących do nierówności i dyskryminacji oraz monitorowanie i analizę rzeczywistego lub potencjalnego wpływu Partnerstwa na rzecz Rozwoju na priorytety polityki rynku pracy oraz na różne źródła dyskryminacji i nierówności na rynku pracy,
- identyfikowanie i ocenę czynników prowadzących do dobrej polityki oraz wydajności wzorcowej (ang. *benchmark performance*),
- upowszechnianie dobrych praktyk Partnerstw na rzecz Rozwoju.

Sposób wdrożenia strategii włączania rezultatów do głównego nurtu polityki, zawierającej szczegółowy opis mechanizmów krajowych (ukierunkowanych na cele w wymiarze zarówno horyzontalnym, jak i pionowym), będzie przedstawiony w Uzupełnieniu Programu EQUAL, który będzie realizowany po jego formalnym zaakceptowaniu przez Komitet Monitorujący EQUAL. Komitet Monitorujący EQUAL będzie brać aktywny udział w opracowywaniu strategii.

W realizacji głównych celów strategii włączania rezultatów do głównego nurtu polityki powinny uczestniczyć:

- w wymiarze horyzontalnym: organizacje i instytucje działające w tej samej lub zbliżonej dziedzinie,
- w wymiarze pionowym: decydenci polityczni na poziomie regionalnym i krajowym z uwzględnieniem Krajowych Planów Działania oraz funduszy strukturalnych i ich głównych programów.

Organizacje i instytucje biorące udział we wdrażaniu głównych programów EFS powinny być zaangażowane w proces włączania rezultatów Programu EQUAL do głównego nurtu polityki poprzez podjęcie następujących działań:

- organizowanie co najmniej raz w roku wspólnego forum dla członków Komitetów Monitorujących, w szczególności SPO RZL oraz ZPORR z członkami Komitetu Monitorującego EQUAL,
- organizowanie corocznych seminariów EFS,
- udział w sieciach tematycznych,
- zapewnienie szczegółowych informacji na potrzeby Krajowych Planów Działania.

Poziom europejski

Rezultaty EQUAL będą włączane do programów operacyjnych wszystkich funduszy strukturalnych oraz innych polityk Unii Europejskiej. W celu zapewnienia maksymalnego efektu, Komisja zapewni dostęp do dobrych praktyk poprzez stworzenie platformy korzystania z rezultatów EQUAL z wykorzystaniem sieci internetowej.

Maksymalny udział środków dostępnych dla Partnerstw na rzecz Rozwoju w ramach Działania 3. wyniesie ok. 15% ogólnej kwoty Programu EQUAL.

4. KONTEKST PROGRAMOWY PROJEKTU

„ELASTYCZNY PRACOWNIK – PARTNERSKA RODZINA”

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

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

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

4.1. Cel Partnerstwa na rzecz Rozwoju

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

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

Tymczasem należy przeanalizować różnorodne źródła dyskryminacji kobiet na rynku pracy i w oparciu o ich znajomość sformułować cele PRR.

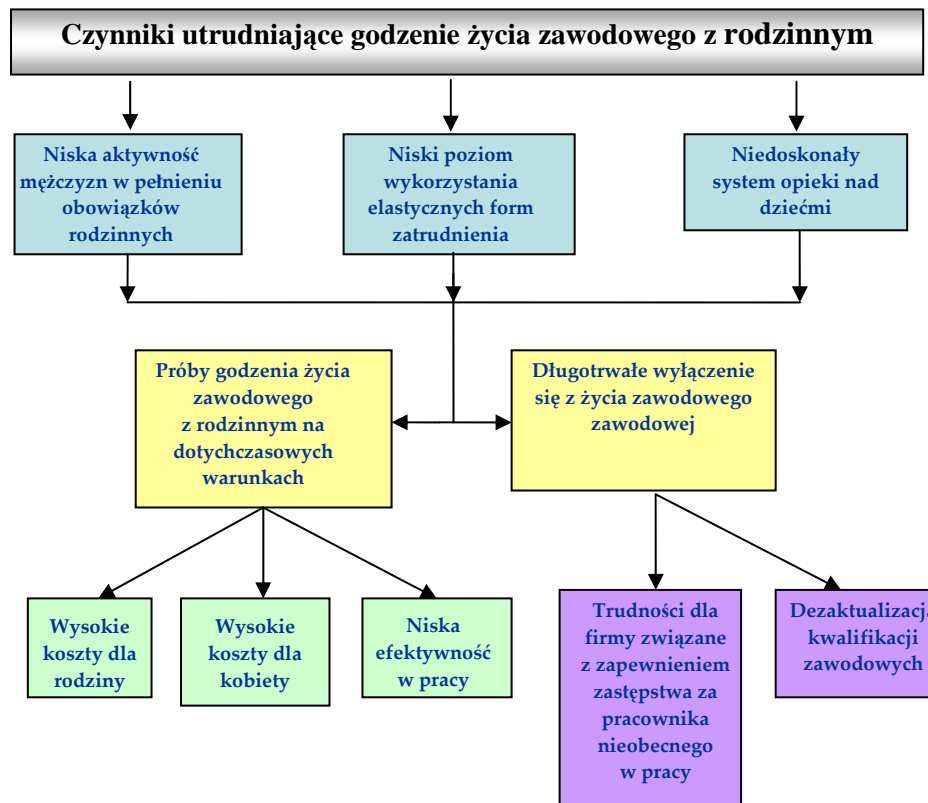
Tradycyjne postrzeganie ról społecznych i rodzinnych mężczyzn i kobiet skutkuje występowaniem trzech subiektywnych (niewynikających z norm prawnych ani ograniczeń organizacyjnych) czynników utrudniających godzenie życia zawodowego i rodzinnego (schemat 1):

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

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

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

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



Źródło: Opracowanie własne.

SCHEMAT 1. ŹRÓDŁA DYSKRYMINACJI NA RYNKU PRACY KOBIET MAJĄCYCH MAŁE DZIECI

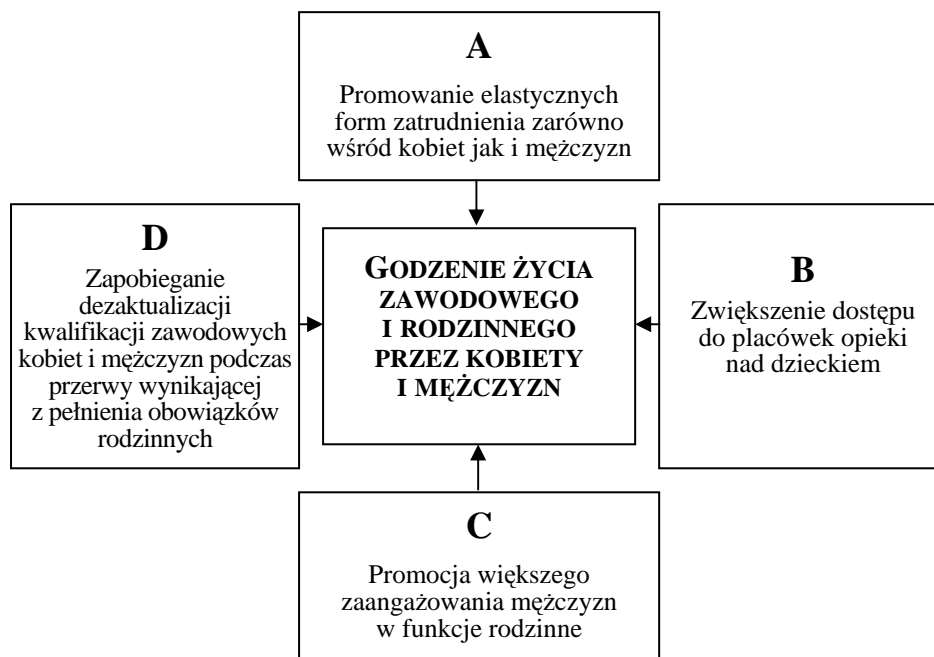
Aby rozerwać ten zamknięty układ przyczynowo-skutkowy, nie można pozostać przy oddziaływaniu na jeden element, gdyż pozostałe czynniki będą doprowadzały do powielania się negatywnych praktyk. Niezbędne jest stworzenie kompleksowego modelu działań, który będzie jednocześnie oddziaływał na wszystkie kluczowe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

W związku z tym PRR zmierza do stworzenia całościowego podejścia, w ramach którego uwzględnione będą jednocześnie oddziaływania na wszystkie klu-

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

Dlatego też strategicznym celem PRR jest **wypracowanie oraz przetestowanie kompleksowego modelu sprzyjającego godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. W ramach tego modelu przewidziane działania będą realizowane w czterech wzajemnie powiązanych obszarach** (schemat 2):

- A. Promowanie elastycznych formy zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy.
- B. Zwiększenie dostępu do placówek opiekuńczo-wychowawczych (żłobków, przedszkoli).
- C. Promocja większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne.
- D. Zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych rodziców (matki, ojca) podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych.



Źródło: Opracowanie własne.

SCHEMAT 2. GŁÓWNE OBSZARY DZIAŁAŃ NA RZECZ GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO

Zamierzone cele oraz przygotowywane działania PRR są w pełni zgodne z jednym z kluczowych priorytetów **Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006**, jakim jest **równość szans**

kobiet i mężczyzn na rynku pracy (jest to jedna z kwestii horyzontalnych). Grupą szczególnie narażoną na pozostawanie bez pracy są niewątpliwie kobiety, są one bardziej niż mężczyźni zagrożone długotrwałym bezrobociem. Zwiększenie poziomu zatrudnialności kobiet może nastąpić poprzez odciążenie ich w obowiązkach rodzinnych oraz ułatwienie im godzenia tych obowiązków z wymogami pracy zawodowej.

Elastyczne formy zatrudnienia pozwalają łatwiej dostosować czas poświęcany pracy (jego wymiar i strukturę) do sytuacji dyktowanych przez życie rodzinne. Z punktu widzenia kobiet alternatywne formy zatrudnienia przez swoją elastyczność pozwalają łatwiej godzić obowiązki zawodowe i pozazawodowe (opiekę nad dziećmi) i niejednokrotnie umożliwiają pierwsze lub ponowne wejście na rynek pracy. Według raportu OECD Employment Outlook 2001, jednym z celów elastycznych form zatrudnienia, organizacji czasu i miejsca pracy jest ułatwienie utrzymania równowagi pomiędzy pracą i życiem. Elastyczne formy zatrudnienia zostały wskazane również w **Strategii Lizbońskiej** jako jedna z ważniejszych form zwiększania wskaźników zatrudnialności w krajach UE i dotyczy to osób, które z różnych przyczyn, w tym także obowiązków rodzinnych, nie są zainteresowane podjęciem pracy na standardowych warunkach. Tymczasem, jak wykazują badania, wśród polskich pracodawców stwierdzono niską słoność do podejmowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy.

Jedną z nowoczesnych, alternatywnych form pracy, której rozpropagowanie jest jednym z celów PRR, jest telepraca, czyli praca wykonywana przy pomocy nowoczesnych technik informatycznych i telekomunikacyjnych. Telepraca jest integralnie związana z rozwojem gospodarki opartej na wiedzy oraz rozwojem społeczeństwa informacyjnego. Zwiększenie udziału kobiet wśród osób wykonujących zawody wymagające umiejętności zastosowania nowoczesnych technik będzie sprzyjało zmniejszeniu segregacji zawodowej.

Dotkliwym problemem utrudniającym ponowne wejście na rynek pracy kobiet po okresie macierzyństwa jest brak kompleksowego systemu ułatwiającego powrót do pracy. Celem PRR jest zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych m.in. poprzez organizację szkoleń skierowanych do grupy osób przebywających na urloпах macierzyńskich/wychowawczych (a które w chwili obecnej są pozbawione możliwości korzystania z takiej oferty), co również będzie miało pozytywny wpływ na równość szans na rynku pracy i wzrost zatrudnialności kobiet.

Komplementarnym celem operacyjnym PRR jest także zwiększenie dostępu do placówek opiekuńczych, typu: przedszkola, żłobki. PRR zamierza m.in. testować bardziej elastyczną organizację opieki nad dziećmi poprzez wydłużenie godzin otwarcia placówek; nawiązanie współpracy przedsiębiorstw z placówkami opiekuńczymi, co przyczyni się do łatwiejszego wdrożenia elastycznych form zatrudnienia oraz daje też możliwość odbycia szkoleń dla osób, które mają przerwy w pracy związane z pełnieniem obowiązków macierzyńskich.

4.2. Uzasadnienie Partnerstwa na rzecz Rozwoju

Macierzyństwo i opieka nad dziećmi, przypisane tradycyjnie kobiecie, powodują mniejszy dostęp do pracy kobiet niż mężczyzn, o czym świadczą m.in. niskie wskaźniki: zatrudnienia kobiet (w 2002 r. 46,7% wobec 57% w przypadku mężczyzn), wyższe wskaźniki bezrobocia, zwłaszcza długotrwałego (odpowiednio 10,9% wobec 8,6%) oraz bierności zawodowej (41% wobec 29%). Zmiany ustawowe (np. zrównanie uprawnień do urlopu i zasiłku wychowawczego z 1996 r.), antydyskryminacyjne przepisy w Konstytucji i Kodeksie Pracy nie powodują istotnych zmian w zachowaniach społecznych. Tej sytuacji nie koryguje nawet fakt, iż kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni. Pracodawcy zakładają, że kobiety to przede wszystkim żony i matki, a pełnienie tych ról społecznych jest dla nich najważniejsze i nieuchronnie musi kolidować z życiem zawodowym. Przerwa w pracy związana z macierzyństwem wywołuje też dezaktualizację kwalifikacji zawodowych. Obciążenia rodzinne stanowią dla pracodawców jedną z istotniejszych przyczyn odrzucenia kandydatek do pracy, aczkolwiek niekoniecznie podawaną wprost (Jamka 2004)².

Łączenie obowiązków domowych z pracą zawodową jest dodatkowo utrudnione z uwagi na zbyt mało elastyczną organizację godzin udostępnienia miejsc w placówkach opieki nad dzieckiem, niedopasowaną do potrzeb rodziców³.

Z badań przeprowadzonych przez IPISS w Warszawie wynika, że przedsiębiorstwa nie stosują żadnych form pomocy wobec pracowników mających obowiązki rodzinne głównie z powodu braku środków na taką pomoc oraz poczucia, że zakład pracy nie ma obowiązku dodatkowo wspierać pracowników w wypełnianiu przez nich zadań rodzicielskich. Rozwiązania sprzyjające godzeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi w opinii pracobiorców to przede wszystkim: niższe opłaty za korzystanie z placówek, wydłużenie godzin otwarcia placówek, zatrudnienie w elastycznych formach (Balcerzak-Paradowska 2003).

Istnieje potrzeba promocji wśród pracodawców szerszego wykorzystania elastycznych form zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy, które będą pomagały przede wszystkim kobietom, a w dłuższej perspektywie także mężczyznom, godzić obowiązki rodzinne i zawodowe. Z badań jednoznacznie wynika, że elastyczne formy czasu pracy nie są jeszcze przez polskie przedsiębiorstwa doceniane (Por. Kryńska, red., 2003; Sadowska Snarska 2004)⁴. Tymczasem ich stosowanie może się okazać korzystne także dla uelastycznienia działania firm i utrzyma-

² Potwierdziły to również nasze badania pilotażowe przeprowadzone w ramach projektu. Por. rozdział trzeci niniejszego raportu.

³ Por. rozdział czwarty niniejszego raportu.

⁴ Potwierdziły to również nasze badania przeprowadzone w ramach projektu. Por. rozdział piąty niniejszego raportu.

nia w nich cennych pracowników, którzy nie chcą rezygnować z życia rodzinnego.

Żadna z instytucji działając w odosobnieniu nie jest w stanie przeciwdziałać niekorzystnej sytuacji kobiet na rynku pracy oraz trudnościom w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. Niezbędne jest podjęcie działań, które zapewnią jednoczesne oddziaływanie na wszystkie kluczowe czynniki sprawcze. Oznacza to potrzebę zaproponowania kompleksowego podejścia, którego celem nadrzędnym będzie przełamywanie tradycyjnego podejścia do społecznych i rodzinnych ról kobiet i mężczyzn poprzez oddziaływanie na subiektywne czynniki utrudniające godzenie życia zawodowego i rodzinnego oraz pomoc w przełamywaniu bariery obiektywnej (bariery kwalifikacji) dla kobiet, które już podlegają wyłączeniu z pracy. Takie efekty można osiągnąć jedynie dzięki współdziałaniu kluczowych instytucji i organizacji działających we wskazanych wcześniej obszarach. Niezbędna jest nić porozumienia i współpraca pomiędzy pracodawcami, związkami zawodowymi, mediami, urzędami pracy, instytucjami badawczymi, szkoleniowymi.

4.3. Etapy realizacji Projektu

Projekt „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” realizowany będzie w latach 2004-2008 w podziale na trzy Działania.

4.3.1. Działanie 1.

Działanie 1. polegało na stworzeniu partnerstwa krajowego oraz ponadnarodowego i zostało zakończone z końcem czerwca 2005 r.

Związane było również z wypracowaniem strategii działań, która pozwoli na osiągnięcie celów projektu. Dlatego też w ramach tego działania zostały przeprowadzone sondażowe badania i konsultacje z pracodawcami, pracobiorcami (rodzicami dzieci w wieku do 7 lat oraz kobietami w ciąży), przedstawicielami żłobków i przedszkoli oraz samorządu terytorialnego⁵.

4.3.2. Działanie 2.

W ramach Działania 2., które rozpocznie się od lipca 2005 r. i potrwa do marca 2007 r. realizacja projektu skupiać się będzie na czterech kluczowych obszarach.

W ramach realizacji celu pierwszego, jakim jest *zwiększenie zakresu stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy jako instrumentu*

⁵ Wyniki badań oraz konsultacji zostały zaprezentowane w niniejszym raporcie (rozdziały 2-5).

ułatwiającego godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi poprzez ich promowanie, zostaną podjęte następujące działania:

5) przeprowadzenie badania ankietowego dotyczącego znajomości i możliwości zastosowania elastycznych form zatrudnienia wśród pracobiorców, a zwłaszcza rodziców dzieci w wieku do lat 7 oraz oczekiwań i potrzeb pracodawców w tym zakresie;

6) organizacja szkoleń, seminariów nt. elastycznych form zatrudnienia zarówno wśród pracodawców, pracobiorców, związków zawodowych i inspektorów pracy oraz instytucji rynku pracy;

7) przygotowanie i upowszechnienie publikacji m.in. z badań wcześniej przeprowadzonych, broszur, ulotek, plakatów promujących elastyczne formy zatrudnienia;

8) utworzenie punktu konsultacyjno-informacyjnego ds. elastycznych form zatrudnienia, z usług którego mogą korzystać zarówno pracodawcy oraz pracownicy (pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe i prawne);

9) wybór grupy kobiet i mężczyzn będących w trakcie urlopów macierzyńskich i wychowawczych bądź posiadających dzieci w wieku do lat 7 oraz pracodawców i przetestowanie na tej grupie TELEPRACY – jako jednej z elastycznych form zatrudnienia;

10) testowanie pozostałych elastycznych form zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwach;

11) organizacja konkursu na firmę najbardziej przyjazną rodzinie.

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

1) badania rodziców, których dzieci uczęszczają do placówek opiekuńczo-wychowawczych, dotyczące ich doświadczeń i oczekiwań wobec organizacji opieki nad dziećmi, które najbardziej sprzyjają godzeniu życia zawodowego i rodzinnego;

2) testowanie wprowadzenia zróżnicowanej oferty przez placówki opieki nad dzieckiem (np. przedłużone godziny otwarcia, możliwość pozostawienia dziecka na krótki czas, np. 2-3 godz.);

3) zwiększenie kadry placówek opiekuńczo-wychowawczych poprzez organizację staży dla absolwentów wydziałów pedagogicznych oraz zaangażowanie wolontariuszy;

4) promocję elastycznych placówek opiekuńczo-wychowawczych;

5) organizację konkursu na najbardziej przyjazną indywidualizowanym potrzebom rodziców placówkę opiekuńczo-wychowawczą.

W celu realizacji celu trzeciego, który zorientowany jest na ułatwienie kobietom realizacji kariery zawodowej poprzez promocję większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne, zostaną:

1) przeprowadzone badania ankietowe wśród różnych grup wiekowych mężczyzn, co pozwoli na zdiagnozowanie ich stanu świadomości o partnerskim

modelu nowoczesnej rodziny oraz ich gotowości do partnerskiego dzielenia się obowiązkami rodzinnymi;

2) zorganizowanie i przeprowadzenie kampanii skierowanej do mężczyzn promującej większe zaangażowanie w życie rodzinne.

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

1) wypracowanie mechanizmów utrzymania aktywności zawodowej w przerwie w wykonywaniu zawodu poprzez organizację szkoleń;

2) zainteresowanie pracodawców i pokazanie im korzyści płynących z aktywności pracowników podczas przerwy w wykonywaniu zawodu spowodowanej urlopami rodzicielskimi;

3) organizację opieki nad dziećmi w czasie trwania szkoleń;

4) poradnictwo zawodowe dla kobiet i mężczyzn – planowanie indywidualnych ścieżek kariery uwzględniających łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

4.2.3. Działanie 3.

Działanie 3. związane jest z upowszechnianiem – włączaniem innowacyjnych pomysłów oraz podejść do polityki i praktyki.

Celem upowszechniania będzie przekazanie wiedzy na temat kontekstu, planowania, wdrażania oraz wpływu działań podejmowanych w ramach projektu. Partnerstwo w swoich działaniach będzie starało się upowszechnić wszystkie wypracowane rezultaty podejmowanych działań w czterech obszarach, które okażą się skuteczne po przetestowaniu i doprowadzą do poprawy pozycji kobiet na rynku pracy (wzrost zatrudnialności, podniesienie statusu zawodowego). I tak upowszechniane będą w obszarze:

A. Promowanie elastycznych formy zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy – przygotowane kompleksowo materiały publikacyjne i informacyjne oraz „dobre praktyki” krajowe i zagraniczne nt. elastycznych form zatrudnienia, w tym telepracy, pozwalające na godzenie życia rodzinnego z zawodowym, wśród przedsiębiorstw, pracobiorców, urzędów pracy, związków zawodowych, innych instytucji, mające na celu podniesienie poziomu wiedzy i świadomości w tym zakresie; utworzone punkty konsultacyjno-doradcze ds. elastycznych form zatrudnienia mające na celu, aby na stałe wpisać się w struktury urzędów pracy; wśród instytucji otoczenia biznesu (izby, agencje, fundacje) upowszechnić stałe wsparcie przedsiębiorstw we wdrażaniu elastycznych form zatrudnienia;

B. Zwiększenie dostępu do placówek opiekuńczo-wychowawczych (żłobków, przedszkoli) – wypracowany model współpracy organizacji pozarządowych, władz samorządowych i przedsiębiorstw z placówkami opiekuńczo-wychowawczymi oraz metody i narzędzia pozwalające na elastyczną organizację opieki nad

dziećmi (m.in. poprzez zmiany w polityce samorządów, wpisanie zmian w ustawodawstwie krajowym);

C. Promocja większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne – uwzględnienie w programach nauczania szkół średnich aspektów partnerstwa w realizacji obowiązków rodzinnych;

D. Zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych rodziców (matki, ojca) podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych – opracowanie zmodernizowanych programów i form szkoleń wśród instytucji szkoleniowych, uwzględniające potrzeby szkoleniowe osób będących na urloпах rodzicielskich oraz wypracowany przez Partnerstwo kompleksowy system pozwalający na „utrzymanie gotowości” do pracy zawodowej podczas urloпов rodzicielskich (szkolenia, doradztwo, poradnictwo zawodowe).

W układzie horyzontalnym przedmiotem upowszechnienia (wśród uczelni, instytutów badawczych) będą rozbudowane programy badawcze dotyczące równości dostępu kobiet do pracy, elastycznych form zatrudnienia i sposobów godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Upowszechnianie dobrych praktyk i włączenie ich do praktyki i głównego nurtu polityki będzie realizowane poprzez rozpowszechnienie materiałów publikacyjnych i informacyjnych, organizację konferencji, seminariów, konkursów oraz nawiązanie współpracy z instytucjami odpowiedzialnymi za tworzenie polityki na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym oraz wspólnotowym.

Partnerstwo będzie upowszechniać rezultaty za pomocą następujących sposobów:

- materiały prasowe,
- biuletyny informacyjne
- raporty naukowe (raporty z badań),
- raporty ewaluacyjne,
- materiały audiowizualne,
- strony internetowe,
- konferencje i inne imprezy organizowane w ramach projektu,
- spotkania, seminaria i warsztaty,
- grupy i fora dyskusyjne.

Upowszechnianie rezultatów projektu rozpocznie się od III kwartału 2005 roku i będzie trwało do końca realizacji projektu.

LITERATURA

Balcerzak-Paradowska B. (2003), *Firma przyjazna rodzinie*, [w:] Borkowska S. (red.), *Programy Praca-Życie a efektywność firm*, IPiSS w Warszawie, Warszawa.

- Jamka B. (2004), *Kariery zawodowe kobiet – perspektywy rozwoju na tle tendencji do uelastyczniania pracy*, [w:] Juchnowicz M. (red.), *Standardy europejskie w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Poltext, Warszawa.
- Kryńska E.. red. (2004), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS w Warszawie, Warszawa.
- Program operacyjny – Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004-2006*, Załącznik do Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 11 sierpnia 2004 r., Dz.U. Nr 189, poz. 1948 z dnia 31 sierpnia 2004 r.
- Sadowska Snarska C. (2004), *Elastyczne formy zatrudnienia jako instrument rynku pracy*, [w:] Plawgo B., Sadowska-Snarska C. (red.), *Rynek pracy w regionie podlaskim – stan i perspektywy*, Wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Uzupełnienia programu operacyjnego – Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004-2006*, Załącznik do Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 21 września 2004 r., Dz.U. Nr 214, poz. 2172 z dnia 30 września 2004 r.

ROZDZIAŁ II

POLITYKA WOBEC CZASU PRACY A POSZUKIWANIE RÓWNOWAGI MIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM POZAZAWODOWYM

Zagadnienia czasu pracy, a zwłaszcza problem powiązania pracy z życiem pozazawodowym, stały się w ostatnich latach przedmiotem coraz szerszego zainteresowania ze względu na znaczenie ekonomiczne i społeczne. Zasadniczą rolę odgrywają takie czynniki, jak postępująca globalizacja zaostrzająca konkurencyjność w gospodarce, a także zachodząca rewolucja informatyczna stwarzająca nowe możliwości organizowania i uelastyczniania pracy, a także czasu pracy. W nowych zmieniających się warunkach istotną rolę odgrywają:

- procesy starzenia się ludności, rosnąca waga problemów demograficznych, wzrost obowiązków opiekuńczych wobec osób starszych;
- zmieniający się charakter rodziny, osłabienie tzw. tradycyjnego modelu rodziny, wzrost liczby rodzin niepełnych;
- rosnący stopień aktywności zawodowej kobiet;
- nasilenie się procesów globalizacyjnych i presji konkurencyjnej, rzutujące na wymagania stawiane pracownikom, również w zakresie dyspozycyjności czasowej;
- dążenie do wydłużania czasu pracy firm, między innymi pod hasłem „społeczeństwo 24-godzinne”; wzrost zapotrzebowania na usługi poza tradycyjnymi godzinami pracy;
- modernizacja organizacji pracy i unowocześnienie zarządzania czasem pracy, a także czasem poza pracą;
- dążenie do długofalowego ujmowania aktywności zawodowej jednostki w perspektywie całozyciowej oraz łączenie poprawy jakości życia zawodowego i pozazawodowego;
- rozwój ICT stwarza nowe możliwości pracy.

Pojawiające się nowe elastyczne formy organizacji pracy wiążą się z nowymi formami zatrudnienia, które mają ścisły związek z innowacjami w zarządzaniu czasem pracy. W warunkach często sprzecznych oczekiwań i interesów partnerów

społecznych, a zwłaszcza pracodawców i pracowników następuje nierównomierny i wdrażany z różnymi trudnościami proces uelastyczniania organizacji czasu pracy. Jednym z głównych pól konfliktów i kompromisów jest kwestia godzenia pracy zawodowej z życiem i funkcjami pozazawodowymi pracowników. Niewłaściwe relacje między pracą zawodową a życiem pozazawodowym pracowników odbijają się negatywnie na działalności gospodarczej oraz jakości życia zawodowego i pozazawodowego. Poprawa sytuacji w tej dziedzinie stała się w ostatnich latach przedmiotem zwiększonego zainteresowania Unii Europejskiej i znalazła się wśród priorytetów przyjętej polityki zatrudnienia i polityki społecznej. Wielką rolę w kształtowaniu równowagi między pracą a życiem pozazawodowym przypada zakładom pracy zarówno publicznym, jak i prywatnym poprzez kształtowanie organizacji pracy i organizacji czasu pracy. W wielu krajach pojawiły się inicjatywy w postaci specjalnych programów działania pod nazwą Work Life Balance (WLB). Ważnym elementem tych programów stały się elastyczne rozwiązania w sferze zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Programy realizowane pod hasłem WLB mają na celu takie ukształtowanie czasu pracy, w którym każdy pracownik – niezależnie od wieku, płci i rasy – może jak najlepiej połączyć pracę z innymi swoimi obowiązkami i aspiracjami.

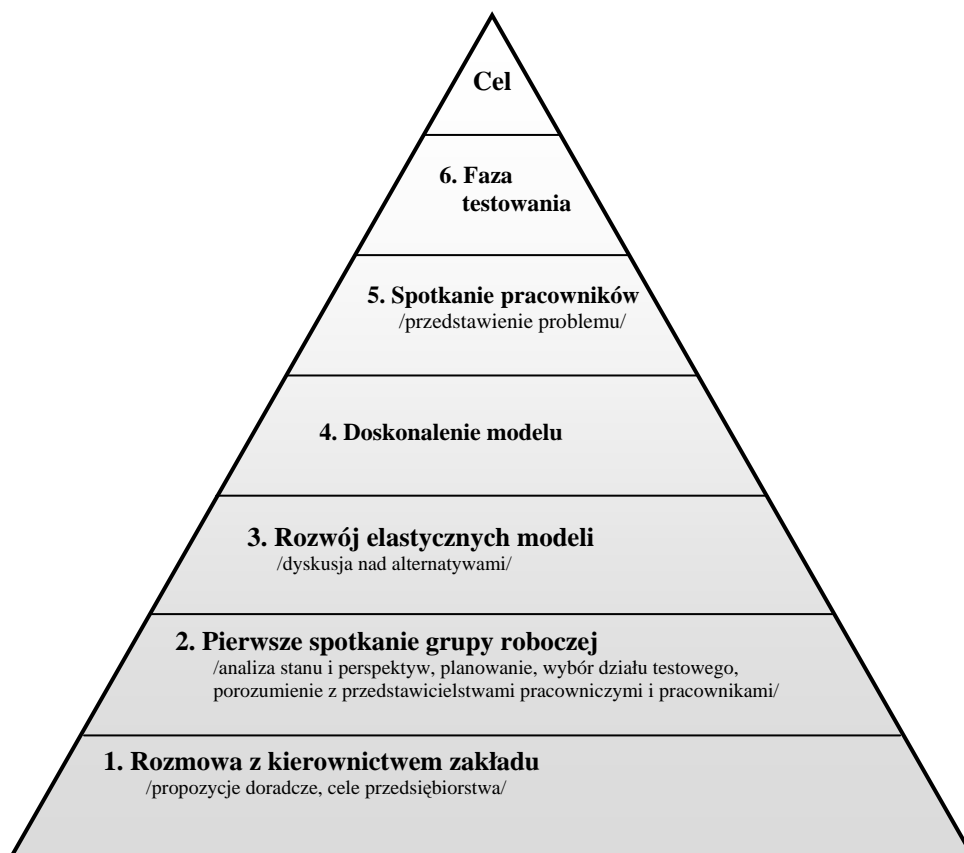
Elastyczny czas pracy w najszerszym sensie oznacza odejście od tradycyjnego sztywnego systemu, w którym jednocześnie rozpoczynano i kończono pracę, pracowano jednakowo długo w ciągu dnia, tygodnia i roku kalendarzowego. Sztywny był także całodziowy wymiar czasu pracy i moment zakończenia aktywności zawodowej, czyli przejścia na emeryturę. Etap pracy zawodowej w życiu człowieka poprzedzał etap edukacji.

Przyjmowane w praktyce elastyczne rozwiązania zostały przedstawione w tabeli 1.

TABELA 1. FORMY ELASTYCZNEJ ORGANIZACJI CZASU PRACY

Zmienne godziny pracy	Ruchomy, elastyczny czas pracy Annualizacja godzin pracy Konta czasowe Praca na wezwanie
Restrukturyzacja godzin	Skompresowany tydzień pracy
Skrócone godziny pracy	Praca w niepełnym wymiarze <i>Job-sharing</i> Praca czasowa Elastyczne przechodzenie na emeryturę
Opcje urlopowe	Urlop macierzyński <i>Sabbaticals</i> Urlopy szkoleniowe

Każde z przedstawionych wyżej rozwiązań może przynosić korzyści pracodawcy i pracownikom, a przede wszystkim ułatwić równoważenie pracy zawodowej z życiem pozazawodowym. Warunkiem skutecznego wykorzystania elastycznego modelu czasu pracy jest przede wszystkim odpowiedni sposób jego wprowadzania, co w warunkach rozbieżności interesów i punktów widzenia wymaga szczególnej uwagi. Ze względu na zmieniającą się rolę i zadania przedsiębiorstwa, a także zmieniającą się świadomość, postawy i oczekiwania społeczne, sprawa ta wymaga poszukiwania kompromisowych rozwiązań, możliwych do zaakceptowania w konkretnych warunkach. Wobec różnorodności i zmienności tych warunków zagadnienia sposobów wdrażania nowych elastycznych rozwiązań wymaga przyjęcia procedury postępowania. Procedura ta natomiast wymaga działań diagnostycznych, dialogu społecznego, testowania, zaangażowania i gotowości do modyfikowania rozwiązań i eksperymentowania. Poniższa piramida pokazuje szczeble wprowadzania nowego modelu czasu pracy:



Zasadnicze znaczenie piramidy polega na tym, by poszczególne kroki podejmować wspólnie, a także definiować niezbędne osiągnięcia i cele. Dotychczasowe doświadczenia pokazują, że wprowadzenie nowego modelu następuje w warunkach zróżnicowanych interesów pracowników oraz zróżnicowanych zadań firmy, dlatego też wprowadzanie innowacji w tym zakresie przebiega różnorodnie. Od samego początku należy zaangażować w przygotowanie zmian kierownictwo zakładu, pracowników oraz przedstawicielstwa pracownicze: związki zawodowe lub rady pracownicze. Zaangażowana współpraca umożliwia nie tylko konstruktywne wprowadzanie w życie nowych rozwiązań, ale równocześnie zwiększa stopień akceptacji dla nowych regulacji czasu pracy. Analiza wdrażanych szczególnie w programach WLB elastycznych rozwiązań czasowych pokazuje, że istnieje niezwykle bogate menu sprawdzonych i wykorzystywanych w praktyce rozwiązań.

Można tu wymienić:

10. *Flexi-time* (elastyczny czas) – który umożliwia pracownikom wybór czasu pracy poza uzgodnionymi okresami kontaktowymi. Pracownicy mogą rozpocząć, kończyć i wykorzystywać przerwy w dowolnym momencie każdego dnia.
11. *Staggered hours* – oznacza, że pracownicy mogą rozpocząć i kończyć pracę w ustalonym czasie. Umożliwia to pracodawcom wydłużenie czasu funkcjonowania zakładu, a pracownikom daje możliwość dostosowania momentu rozpoczęcia i zakończenia pracy do innych terminowych zobowiązań.
12. *Compressed working hours* (skomprimowany czas pracy) – stwarza możliwość ograniczenia dni pracy w tygodniu, w drodze wydłużenia dziennego wymiaru czasu pracy. Takie rozwiązania umożliwiają pracodawcy wydłużenie okresu wykorzystywania maszyn i urządzeń, a przy odpowiednim rozłożeniu czasu pracy zapewnienie funkcjonowania zakładu przez 24 godziny na dobę.
13. *Shift swapping* (zamiana zmian) – pozwala pracownikom na wybór zmian i czasu pracy między sobą, z uwzględnieniem potrzeb funkcjonowania zakładu w określonym czasie.
14. *Time off in lieu* (czas w zamian) – w porozumieniu z przełożonym pracownik korzysta z czasu wolnego z tytułu przepracowanych uprzednio dodatkowych godzin. Takie rozwiązanie stosuje się często w celu rekompensaty za czas narad często organizowanych w godzinach wieczornych.
15. *Self-rostering* – umożliwia dopasowanie liczby pracowników o określonych kwalifikacjach i umiejętnościach do dziennego zapotrzebowania. Zapotrzebowanie konfrontuje się z preferencjami załogi i na tej podstawie opracowuje grafik pracy (takie rozwiązanie wykorzystywane jest często w szpitalach i domach opieki).
16. *Annualised hours* (annualizacja godzin) – oznacza rozliczanie czasu pracy pracownika nie w skali tygodniowej lub miesięcznej, ale w skali rocznej. Stwarza

to możliwość wydłużania czasu pracy w okresach szczytowego zapotrzebowania i skracania jej w okresach zmniejszonego zapotrzebowania.

17. *Job-sharing* (podział miejsca pracy) – oznacza, że dwie osoby dzielą między siebie obowiązki i czas pracy wykonywane zwykle przez jedną osobę. Partnerzy takiego tandemu dzielą między siebie pracę, płacę, czas wolny i czas pracy.

18. *Working from home* (praca z domu) – umożliwia wykonywanie pracy poza siedzibą firmy, np. montowanie, szycie itp.

19. *Tele-working* (telepraca) – oznacza pracę poza siedzibą firmy przy wykorzystaniu technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych. Daje to możliwość łączenia pracy z pełnieniem funkcji opiekuńczych oraz unikania codziennych dojazdów do siedziby firmy.

20. *Breaks from work* – (urlopy: macierzyński, opiekuńczy, szkoleniowy – sabbaticals).

21. *Flexible retirement* (elastyczne przechodzenie na emeryturę) – umożliwia wykonywanie pracy w okresie poprzedzającym przejście na emeryturę w mniejszym bądź malejącym wymiarze czasu pracy.

22. *Time accounts* (konta czasowe) – system rejestracji i rozliczania czasu pracy w różnych przekrojach czasowych. Umożliwia gromadzenie i w miarę dowolne wykorzystywanie oszczędności czasowych.

23. *Flexible and cafeteria benefis* (kafeteria bonusów) – obejmuje finansowanie opieki nad dziećmi, dofinansowanie szkoleń i ubezpieczeń, usługi pralnicze, możliwość wykorzystywania urządzeń zakładowych, opiekę lekarską i dentystryczną.

24. *Part-time working* (praca w niepełnym wymiarze czasu) – oferowana przez pracodawcę możliwość pracy w krótszym wymiarze czasu pracy głównie na życzenie pracownika (w przeciwieństwie do narzuconego krótszego wymiaru czasu pracy).

Oferowane rozwiązania czasowe stwarzają możliwości wyboru zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Wiele firm dostrzegając korzyści płynące z elastycznych rozwiązań skutecznie je wykorzystuje, podnosząc swoją efektywność i stwarzając przyjazne dla pracowników miejsca pracy. Jednak znajomość samych rozwiązań, jak też ich przydatności jest ograniczona. Istotne znaczenie mają w tej sytuacji akcje informacyjne oraz pobudzanie publicznej debaty, a także pokazywanie najlepszych doświadczeń. W Wielkiej Brytanii, która należy do krajów o kulturze długich godzin pracy, już w marcu 2000 r. zainicjowano kampanię na rzecz wprowadzania nowych elastycznych rozwiązań sprzyjających poprawie relacji praca – życie pozazawodowe. Celem kampanii było przekonanie pracodawców, że poprawa organizacji pracy, a zwłaszcza uelastycznienie czasu pracy może przynosić korzyści ekonomiczne i społeczne. Uświadomienie pracownikom potrzeby zmian w dotychczasowych rozkładach czasu pracy i możliwościach zwią-

szenia zakresu wyboru i wpływu na własny czas pracy było równorzędnym zadaniem podjętej kampanii. Jednocześnie stworzono specjalny rządowy fundusz wspierający nowe inicjatywy. Najlepsze elastyczne programy ułatwiające godzenie omawianych dwóch sfer życia pracowników zostały nagrodzone. Wielu laureatom udało się usprawnić rekrutację, utrzymać w swoich firmach wartościową kadre, a także obniżyć poziom absencji, podnieść morale pracowników i usprawnić usługi dla klientów. W ciągu trzech lat 233 firmy otrzymały tę ministerialną nagrodę. Według nowych zasad finansowania (przyjętych w listopadzie 2002 r.), obecnie podstawą otrzymania środków mogą być tylko takie rozwiązania, które przynoszą wzrost zatrudnienia i wydajności pracy. Cechą specyficzną omawianej kampanii było to, że stanowiła ona nielegislacyjną platformę oddziaływania rządu na stosunki pracy, koncentrowała się na zwalczaniu kultury długich godzin pracy, selekcji sektorów, w których powiązanie pracy i życia pozazawodowego było najtrudniejsze oraz zapewniała wsparcie finansowe i informacyjne podejmowanym inicjatywom.

Realizacja idei *work-life balance* stała się jednym z priorytetowych kierunków działania związków zawodowych sektora publicznego UNISON. Myślą przewodnią podejmowanych działań jest przekonanie, że wszyscy pracownicy mają prawo do takiej pracy, która nie ogranicza ich możliwości i swobody w realizowaniu działalności pozazawodowej. Związek UNISON zwalcza wiele błędnych przekonań co do WLB, a zwłaszcza, że wdrażane programy odnoszą się przede wszystkim do kobiet, matek z małymi dziećmi, ewentualnie rodziców, a także jedynie do absolwentów i wysoko wykwalifikowanych pracowników obawiających się korzystania z urlopów ze względu na swoją karierę zawodową. *Work-life balance* nie jest szansą na dłuższy urlop i krótszy czas pracy. Idea programów skupia się na rezultatach pracy i najlepszym sposobie jej organizacji. Nie powinna służyć także jak przykrywka dla kontrowersyjnych zmian organizacyjnych, ale powinna stać się podstawą do tworzenia rzeczywistego partnerstwa w zakładach pracy.

Innym przykładem popularyzowania problematyki relacji między pracą a życiem pozazawodowym jest organizowanie od wielu lat w Irlandii Północnej akcji pt. „National Work-Life Balance Week”. Celem tej inicjatywy jest podniesienie świadomości społecznej w tej dziedzinie, pobudzenie dyskusji oraz upowszechnienie najlepszych rozwiązań. Podejmowanymi inicjatywami żywo zainteresowane są wszystkie media, które poprzez nagłośnienie problematyki pobudzają publiczną debatę i upowszechnianie najlepszych rozwiązań.

Programy WLB realizowane są nie tylko w krajach UE, ale również na kontynencie północnoamerykańskim: w USA i w Kanadzie. W odróżnieniu od praktyki europejskiej, w której obserwujemy wsparcie rządów i związków zawodowych, w Stanach Zjednoczonych zasadniczą rolę odgrywają przedsiębiorstwa. W programach WLB występują zazwyczaj: elastyczny czas pracy, telepraca, *job-sharing*, urlopy, opieka nad dziećmi, opieka nad osobami starszymi. Głównym

motywem działań zmierzających do równoważenia pracy z życiem pozazawodowym pracowników stały się oczekiwane korzyści ekonomiczne. Wśród nich podkreśla się przede wszystkim korzyści w sferze gospodarowania zasobami ludzkimi. Efektywnie działające programy stały się skuteczną marketingową metodą przyciągania pracowników do „najlepszego miejsca pracy”. Obok korzyści związanych z rekrutacją najlepszych pracowników, programy zmniejszają fluktuację kadr, sprzyjają umacnianiu ducha współpracy w zespołach oraz lojalności wobec pracodawcy. Utrzymanie dobrego, zgranego zespołu gwarantuje nieformalne podnoszenie kwalifikacji nowo przyjętych pracowników i tym samym obniża koszty niezbędnych szkoleń. W grupie wymiernych efektów dobrze realizowanych programów wymienia się głównie wzrost wydajności pracy, spadek absencji oraz poprawę obsługi klientów.

W Kanadzie problem równoważenia pracy z życiem pozazawodowym pracowników ujmowany jest z perspektywy pracowników i dobrobytu ich rodzin oraz zdrowego miejsca pracy. Brak równowagi powiększa wypadkowość w pracy, pogarsza zdrowie pracowników, także sytuację dzieci i starzejących się rodziców. Konflikt funkcji zawodowych i pozazawodowych pracowników powiększa występujący u nich stres i jego konsekwencje. Zachowanie równowagi „praca – życie” stało się elementem modelu zdrowego miejsca pracy. Władze federalne i lokalne włączyły do swoich programów społecznych, programów wspierania rodziny i inicjatyw ustawodawczych zagadnienia WLB. Związki zawodowe poparły realizację idei WLB, jako instrumentu zapewniania bardziej wyrównanych szans na rynku pracy zwłaszcza dla kobiet. Pracownicy nie mający zobowiązań rodzinnych i opiekuńczych także zwracają uwagę na swoje preferencje w zakresie rozwoju indywidualnego oraz swobody wyboru własnego stylu życia.

Pracodawcy dostrzegają przydatność programów WLB w rekrutacji pracowników oraz ich utrzymaniu, a także ich znaczenie dla wzrostu wydajności. W realizowanej strategii ZZL dostrzega się znaczenie ekologii miejsca pracy (jakości), w powiązaniu z zachowaniem równowagi praca – życie. Tak więc nowe spojrzenie na zagadnienia łączenia pracy zawodowej z życiem pozazawodowym pracowników w Kanadzie uwzględnia istotne czynniki o charakterze demograficznym, występujące trendy na rynku pracy, znaczenie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy. Wobec starzenia się ludności, wzrostu zatrudnienia kobiet, rosnących obowiązków opiekuńczych i dążenia jednostek do realizowania własnego zdrowego stylu życia wzrasta atrakcyjność zakładów pracy oferujących elastyczne pakiety umożliwiające godzenie pracy z życiem pozazawodowym. Rośnie także świadomość pracodawców, że konflikt na linii praca – życie zwiększa stres wśród pracowników, pogarsza ich zdrowie, zwiększa wypadkowość i podnosi koszty leczenia. Coraz więcej pracowników wybiera niestandardowe zatrudnienie, elastyczny czas pracy, krótszy wymiar, telepracę, gdyż ich zdaniem te rozwiązania najbardziej sprzyjają równowadze praca – życie.

ROZDZIAŁ *III*

PROBLEM GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM W OPINII MŁODYCH RODZICÓW

Z perspektywy potrzeby przygotowania szczegółowej strategii projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”, najistotniejsze było poznanie sytuacji i oczekiwań grupy społecznej najbardziej zainteresowanej realizacją projektu, czyli bezpośrednich beneficjentów ostatecznych, jakimi są rodzice dzieci w wieku do lat 7 oraz kobiety w ciąży.

Zrealizowane badanie ankietowe wśród rodziców mających małe dzieci, bądź spodziewających się dziecka, miało na celu poznanie ich potrzeb i doświadczeń w kontekście problematyki równowagi praca – życie.

Kwestionariusz zawierał 27 pytań podzielonych na trzy części. Pierwszą część stanowiła metryczka umożliwiająca bliższą charakterystykę badanej zbiorowości. W części drugiej znalazły się pytania umożliwiające weryfikację tezy, że obciążenia rodzinne stanowią czynnik utrudniający wejście na rynek pracy. Część trzecia zawierała natomiast pytania ściśle związane z kwestiami godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych.

W badaniu uczestniczyło 103 rodziców spełniających kryterium posiadania dziecka w wieku do 7. roku życia bądź spodziewających się w najbliższym czasie potomstwa.

Z pewnością krótka ankietę przygotowana na potrzeby badań pilotażowych nie jest w stanie wyczerpać złożonej i trudnej problematyki godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Stanowi ona zaledwie punkt wyjścia do dalszej pogłębionej analizy, która zostanie przeprowadzona w ramach projektu w dalszej jego części.

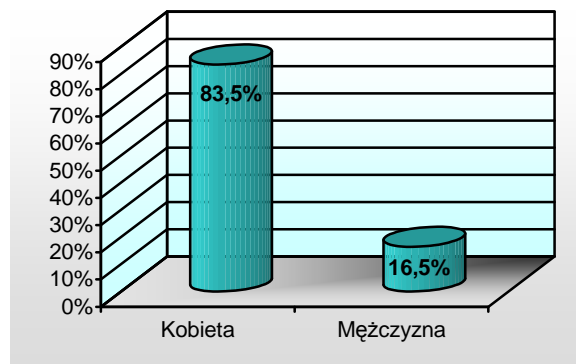
1. CHARAKTERYSTYKA BADANEJ PRÓBY

Badaniem objęto 103 respondentów, z czego 17 badanych to mężczyźni oraz 86 to kobiety. Strukturę respondentów według kryterium płci przedstawia tabela 1.

TABELA 1. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG PŁCI

PŁEĆ	LICZBA	ODSETEK
KOBIETY	86	83,5
MĘŻCZYŹNI	17	16,5
RAZEM	103	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 1. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG PŁCI

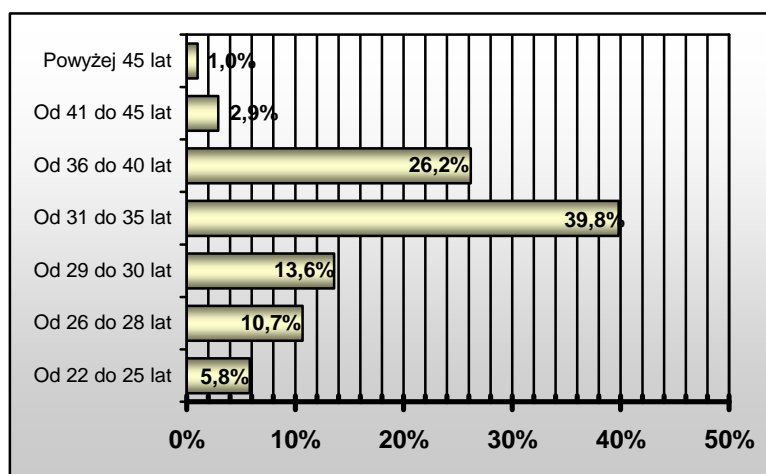
W badanej próbie najbardziej liczną grupę, bo aż 39,8% stanowiły osoby w wieku pomiędzy 31. a 35. rokiem życia. Druga najliczniejsza grupa wiekowa to osoby pomiędzy 36. a 40. rokiem życia. Strukturę próby względem wieku przedstawia tabela 2.

Zdecydowana większość rodziców biorących udział w badaniu (57,4%) to osoby z wykształceniem wyższym. Blisko jedna czwarta respondentów posiada wykształcenie policealne lub średnie zawodowe. W badaniu nie uczestniczyły osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne, podstawowe lub niższe.

TABELA 2. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG WIEKU

WIEK	LICZBA	ODSETEK
OD 22 DO 25 LAT	6	5,8
OD 26 DO 28 LAT	11	10,7
OD 29 DO 30 LAT	14	13,6
OD 31 DO 35 LAT	41	39,8
OD 36 DO 40 LAT	27	26,2
OD 41 DO 45 LAT	3	2,9
POWYŻEJ 45 LAT	1	1,0
RAZEM	103	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

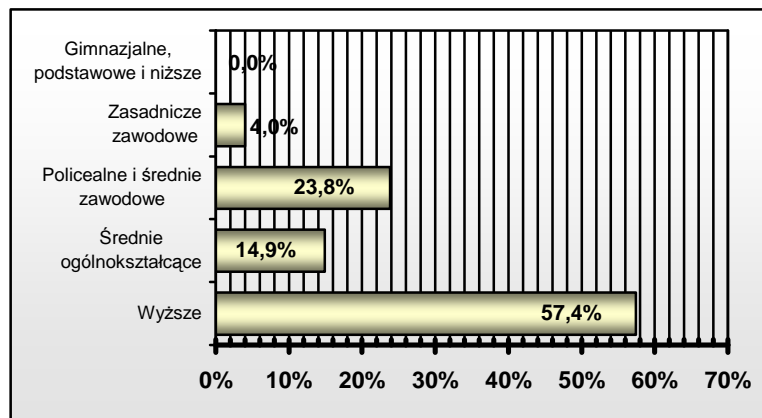
WYKRES 2. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG WIEKU

TABELA 3. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA

POZIOM WYKSZTAŁCENIA	LICZBA	ODSETEK
GIMNAZJALNE, PODSTAWOWE I NIŻSZE	0	0,0
ZASADNICZE ZAWODOWE	4	4,0
POLICEALNE I ŚREDNIE ZAWODOWE	24	23,8
ŚREDNIE OGÓLNOKSZTAŁCĄCE	15	14,9
WYŻSZE	58	57,4

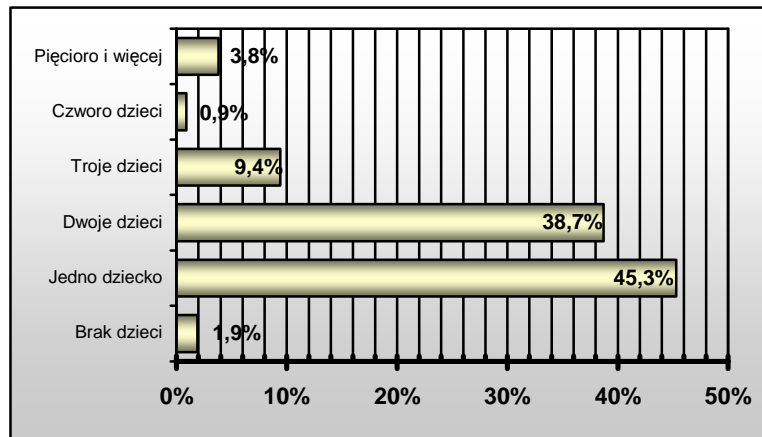
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Blisko 2% badanych to przyszli rodzice, w momencie ankietyzacji oczekujący na potomstwo. Niemal połowa respondentów (45,3%) posiada tylko jedno dziecko. Można zatem powiedzieć, że dominujący model rodziny wśród badanej zbiorowości młodych rodziców to „dwa plus jeden”. Stosunkowo duży jest odsetek rodzin z dwójką dzieci. Osoby posiadające dwójkę potomstwa stanowiły prawie 39% ankietowanych. Niemal 4% badanych ma piątkę lub więcej dzieci. Można zatem uznać, że w badaniu reprezentowane były rodziny ze zróżnicowaną liczbą dzieci, nie tylko model najpopularniejszy we współczesnej Europie (tzw. „dwa plus jeden”), ale także rodziny wielodzietne.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 3. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 4. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG LICZBY DZIECI NA UTRZYMANIU

Blisko jedna trzecia respondentów dysponuje dochodem rzędu 501-700 lub 701-1000 zł na członka rodziny miesięcznie. Można zatem powiedzieć, że prawie 60% badanych w miesiącu ma do dyspozycji od 500 do 1000 zł w przeliczeniu na jedną osobę w rodzinie. Co czwarty ankietowany wskazał, że dochody w jego rodzinie zawierają się w kwocie pomiędzy 301-500 zł na osobę miesięcznie. Niecałe 15% respondentów natomiast dysponuje dochodem wyższym niż 1000 zł. Przeprowadzone badania wykazały, że w ponad 85% rodzin dochód na członka rodziny jest niższy niż 1000 zł, co powoduje, iż rodziny te nie są w stanie bez pomocy publicznych jednostek opiekuńczo-wychowawczych zapewnić kompleksowej opieki nad dziećmi. Potwierdza to zasadniczą rolę uelastycznienia publicznych żłobków i przedszkoli. Względnie niski poziom zarobków wywołuje tendencję do wysokiej aktywności zawodowej rodziców i nawet jeśli badana próba nie była w pełni reprezentatywna (celowe pominięcie bezrobotnych), świadczy to dobitnie o potrzebach doskonalenia systemu opieki nad dziećmi.

Jeżeli chodzi o sytuację rodzinną respondentów badania, to zdecydowana większość, bo ponad 97% badanych pozostaje w związku małżeńskim. 1% badanych to osoby żyjące w separacji bądź rozwiedzione, natomiast niecałe 2% to osoby stanu wolnego.

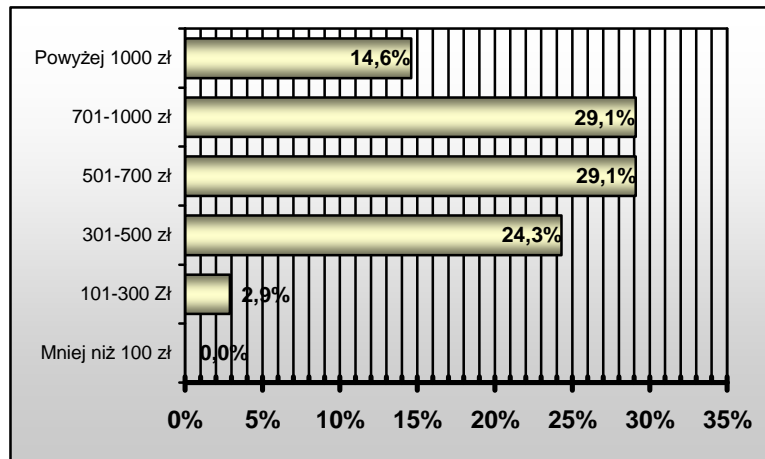
TABELA 4. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG MIESIĘCZNEGO DOCHODU NA CZŁONKA RODZINY

WYSZCZEGÓLNIENIE	LICZBA	ODSETEK
MNIEJ NIŻ 100 ZŁ	0	0,0

101-300 ZŁ	3	2,9
301-500 ZŁ	25	24,3
501-700 ZŁ	30	29,1
701-1000 ZŁ	30	29,1
POWYŻEJ 1000 ZŁ	15	14,6
RAZEM	103	100,0

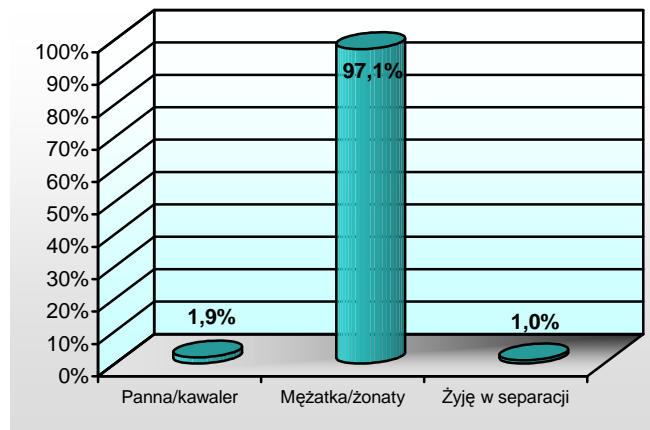
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Forma aktywności zawodowej osób objętych badaniem była jednym z zasadniczych kryteriów, które decydowały o uczestnictwie w badaniu. Z założenia bowiem w badaniu nie uwzględniono osób bezrobotnych, gdyż projekt „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” skierowany jest do osób pracujących bądź korzystających z urlopów macierzyńskich lub wychowawczych. Ponieważ badania pilotażowe zrealizowane w I połowie 2005 r. w Białymstoku miały służyć przede wszystkim przybliżeniu potrzeb rodziców pracujących, mających trudności w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych, w badaniu celowo pominięto osoby bezrobotne. 93,3% badanych stanowiły osoby aktualnie czynne zawodowo, niecałe 4% osoby w trakcie urlopu macierzyńskiego i blisko 3% aktualnie korzystające z urlopu wychowawczego. Respondenci zostali zapytani nie tylko o ich formę aktywności zawodowej, ale także o aktualną formę aktywności zawodowej ich partnerów. Struktura odpowiedzi na to pytanie zawarta jest na poniżej zamieszczonym wykresie. Wariant „jest na urlopie wychowawczym” lub „jest na urlopie macierzyńskim” został wybrany oczywiście tylko przez mężczyzn. Trzy z badanych kobiet miały aktualnie bezrobotnych mężów, przy czym dwie z nich pracują zawodowo, natomiast jedna jest na urlopie wychowawczym.



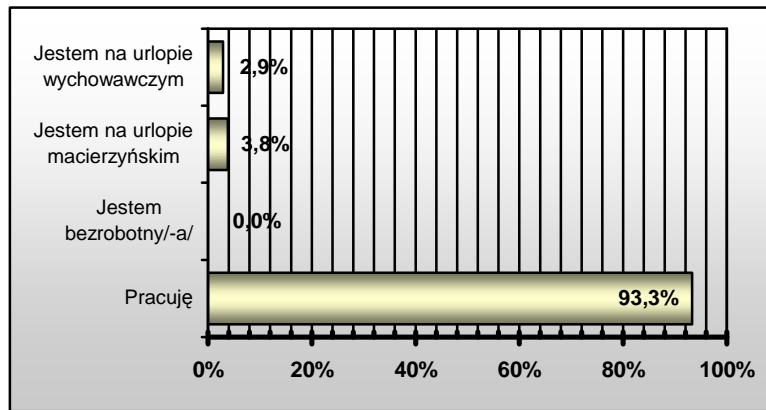
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 5. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG MIESIĘCZNEGO DOCHODU NA CZŁONKA RODZINY



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 6. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG STANU CYWILNEGO



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 7. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG FORMY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Osoby uczestniczące w badaniu zapytane zostały także o aktualnie wykonywany zawód. Dwa najczęściej powtarzające się zawody to księgowy i nauczyciel. Relatywnie liczniej reprezentowane były także takie zawody, jak ekonomista oraz sprzedawca.

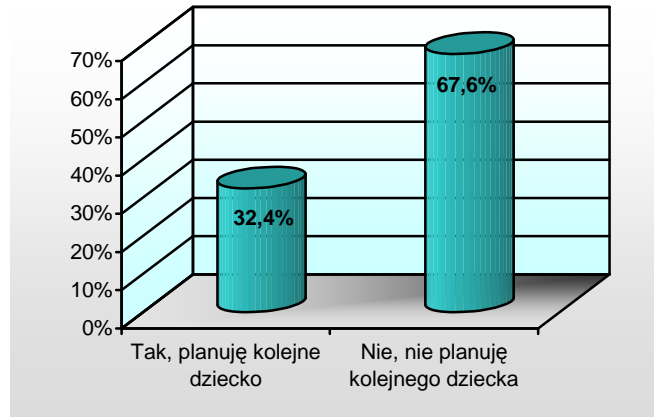
TABELA 5. AKTUALNIE WYKONYWANE ZAWODY PRZEZ OSOBY UCZESTNICZĄCE W BADANIU

Zawód wykonywany	Liczba osób
Księgowy	11
Nauczyciel	11
Sprzedawca	5
Ekonomista	4
Architekt	3
Krawcowa	3
Pielegniarka	3
Pracownik biurowy	3
Właściciel firmy	3
Aktor	2
Handlowiec	2
Lekarz	2
Magazynier	2
Monter	2
Przedstawiciel handlowy	2
Salowa	2
Urzędnik	2

Woźna	2
Administrator dzieci	1
Asystent administracji	1
Asystent dyrektora	1
Bibliotekarz	1
Działalność gospodarcza	1
Fakturzystka	1
Fotograf	1
Inspektor kancelarii tajnej KWP	1
Instruktor nauki jazdy	1
Instruktor terapii zajęciowej	1
Inż. budowlany	1
Kierownik sekretariatu	1
Laborantka	1
Lekarz stomatolog	1
Lekarz weterynarii	1
Mistrz do spraw odsiarczania	1
Murarz-tylnkarz	1
Plastyk	1
Pomoc księgowa	1
Pomoc pielęgniarki	1
Pomoc techniczna	1
Pracownik administracyjny	1
Pracownik umysłowy	1
Prawnik	1
Redaktor	1
Referent ds. marketingu	1
Referent księgowy	1
Robotnik budowlany	1
Sekretarka	1
Sekretarz sądowy	1
Specjalista ds. ekonomicznych	1
Specjalista	1
Specjalista ds. marketingu	1
Specjalista plastik – projektant	1
Sprzedawca –kasjer	1
Ślusarz narzędziowy	1
Technik dentystyczny	1
Technolog żywienia	1
Wycena nieruchomości	1
Razem	103

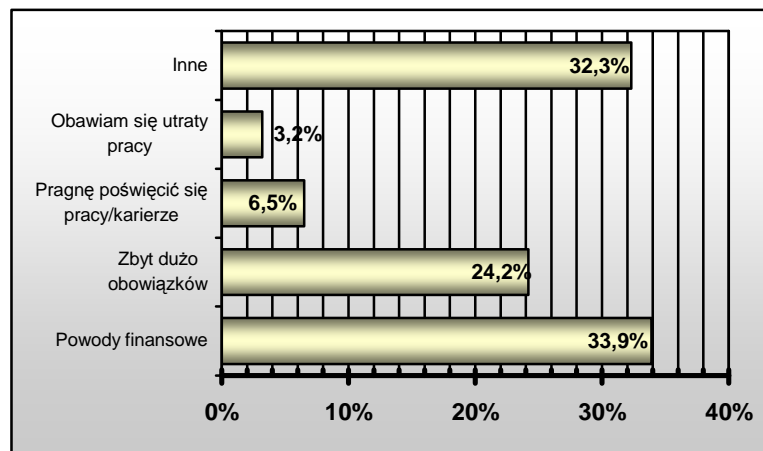
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Respondenci badania zapytani zostali o plany prokreacyjne na najbliższą przyszłość. Prawie 68% badanych nie planuje powiększenia swojej rodziny. Najczęściej podawanym powodem takiej decyzji są względy finansowe (33,9% wskazań). Blisko jedna trzecia rodziców uznała liczebność swojej rodziny za wystarczającą (takie odpowiedzi były wpisywane w wariantcie „Inne”, na które wskazało 32,3% badanych). Co czwarty rodzic uważa, że i tak ma za dużo obowiązków, aby planować kolejne dziecko, natomiast ok. 3% rodziców obawia się utraty pracy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

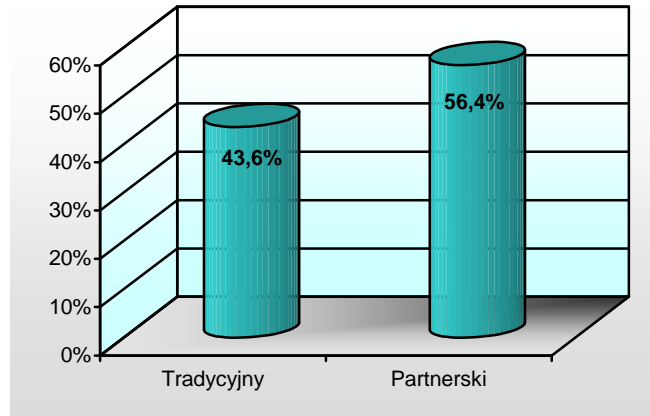
WYKRES 8. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG PLANÓW PROKREACYJNYCH



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 9. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG POWODÓW NIEPOWIEKSZANIA RODZINY

Ponad 56% ankietowanych uważa, że ich rodzina jest oparta na partnerstwie. W dalszej części raportu będzie można zweryfikować, na ile właściwe jest to określenie modelu stosunków pomiędzy kobietą a mężczyzną w rodzinie, czy też na ile „partnerski” jest zwłaszcza podział obowiązków rodzinnych związanych z opieką nad dziećmi i domem.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 10. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG MODELU RODZINY

2. OBCIĄŻENIA RODZINNE JAKO CZYNNIK UTRUDNIAJĄCY WEJŚCIE NA RYNEK PRACY

Wyniki analizy podstawowych wskaźników sytuacji na rynku pracy wskazują na wzrost aktywności zawodowej kobiet, który jest stymulowany wzrostem poziomu ich wykształcenia i przygotowania zawodowego, ale także rozwojem instrumentów i instytucji ułatwiających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Kobiety wchodzi na rynek pracy, ale niestety nie jest to równoznaczne z zatrudnieniem. Część z nich zasila grupę bezrobotnych. Faktem jest, że płeć stanowi istotny czynnik wpływający na możliwość zatrudnienia pomimo istnienia międzynarodowych i krajowych uregulowań prawnych zabraniających praktyk dyskryminacyjnych. Dzieje się tak również w sytuacji istnienia rozwiązań prawnych mających na celu ułatwienie godzenia obowiązków zawodowych, gdyż to głównie rzeczywiste i potencjalne obowiązki rodzinne są czynnikiem osłabiającym pozycję kobiety na rynku pracy (Balcerzak-Paradowska, red., 2003, s. 220-236).

W ostatnich latach w Polsce daje się zaobserwować pewną zmianę postaw kobiet wobec pracy, której głównym stymulatorem jest sytuacja na polskim rynku

pracy. Trudności z uzyskaniem pracy, zagrożenie jej utratą powodują, że część kobiet skłonna jest przypisać pracy znaczenie nadrzędne i podporządkować temu nawet swoje życie osobiste. Istnienie takiej zależności zdają się potwierdzać procesy demograficzne ostatniej dekady w Polsce – obniżenie się skłonności młodej generacji do zawierania małżeństw i rodzenia dzieci lub odkładanie tych decyzji w czasie. Jak wykazały badania przeprowadzone przez Instytut Polityki i Spraw Społecznych w 2001 r. 8,1% ankietowanych kobiet opóźniła swoje plany matrymonialne ze względu na pracę zawodową, natomiast 14,7% badanych odłożyło w czasie decyzję o urodzeniu dziecka. Urodzenie dziecka wiąże się z okresową nieobecnością kobiety w pracy, spowodowaną urlopem macierzyńskim oraz z ewentualną dłuższą dezaktywacją w przypadku skorzystania z urlopu wychowawczego. 11,1% respondentek podkreśliło wpływ pracy zawodowej na podejmowanie innych decyzji o charakterze osobistym (Graniewska, Balcerzak-Paradowska 2003, s. 301-303).

Odkładanie decyzji związanych z życiem osobistym deklarują relatywnie częściej kobiety młode, panny i o wyższym wykształceniu. Odkładanie planów matrymonialnych i prokreacyjnych wynika z obaw, że staną się one „barierą” na etapie przyjęcia do pracy. Macierzyństwo może też wpływać na możliwość kontynuowania pracy i zaangażowania w nią. Badania przeprowadzone przez IPISS potwierdziły umacnianie się w świadomości kobiet potrzeby budowania modelu rodziny opartego na partnerstwie w dzieleniu obowiązków rodzinnych i zawodowych między małżonków. Praca zawodowa obojga małżonków stała się bowiem stałym elementem życia rodziny (Graniewska, Balcerzak-Paradowska 2003, s. 304).

Z dyskryminacją na rynku pracy w Polsce mamy do czynienia już na etapie przyjmowania do pracy: w blisko 40% badanych przedsiębiorstw⁶ w czasie rozmowy kwalifikacyjnej kobietom zadaje się pytania, których nie stawia się mężczyznom (dotyczące np. liczby dzieci, możliwości pracy w nadgodzinach itp.) (Balcerzak-Paradowska, red., 2001, s. 87 i nast.). Pytania te wyraźnie wiążą się z możliwością łączenia pracy z życiem rodzinnym, a w oczach pracodawców to kobiety są odpowiedzialne za wychowanie dzieci i prowadzenie domu.

W literaturze przedmiotu wyróżnia się istnienie dwóch rodzajów (wzorów) dyskryminacji pojawiającej się już na etapie rozmowy kwalifikacyjnej:

5) dyskryminowanie poprzez akceptację wzorców kulturowych – dzieje się tak w przypadku pytań o sytuację rodzinną, ponieważ czyni się milczące założenie oparte na stereotypach, że kobieta w każdym przypadku jest bardziej absorbowana przez rodzinę niż mężczyzna;

⁶ Dane pochodzą z badań przeprowadzonych przez Ośrodek Realizacji Badań Socjologicznych IFiS PAN w latach 1998/99 w ramach projektu realizowanego przez Centrum Praw Kobiet we współpracy z Women, Law and Development International (USA) zatytułowanego „Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet – kobiety w gospodarce okresu transformacji”.

6) dyskryminowanie poprzez stawianie dodatkowych wymagań, np. pytanie o ambicje zawodowe czy możliwość wyjazdów służbowych stanowi kryterium, które powinno dotyczyć obu płci, nie zdarza się natomiast, żeby pracodawca zadawał tego typu pytania mężczyznom ubiegającym się o pracę.

Wyłącznie kobietom przypisuje się takie niekorzystne cechy jak częsta absencja w pracy, posiadanie zobowiązań rodzinnych oraz emocjonalność i impulsywność. W opiniach pracodawców mężczyźni są bardziej dyspozycyjni, rzadziej korzystają ze zwolnień lekarskich, natomiast kobiety są mniej efektywne, bo zaabsorbowane życiem rodzinnym, im częściej zdarza się nieobecność w pracy, są pracownikami mniej wydajnymi. Niektórzy dostrzegają jednak, że kobiety jako pracownicy są lojalne, pracowite, dokładne i obowiązkowe. W Polsce nadal jednak bardzo silnie oddziałują stereotypy społecznych i rodzinnych ról kobiety i mężczyzny, przejawiające się między innymi bardzo wyraźnym zróżnicowaniem odpowiedzialności za wychowanie dzieci i wykonywanie obowiązków rodzinnych. Zmiany w ustawodawstwie (np. zrównanie od 1996 r. uprawnień do urlopu i zasiłku wychowawczego) nie powodują istotnych zmian w zachowaniach społecznych. Co gorsza, kobiety nie bardzo wierzą w możliwość zmiany stanu rzeczy i poprawy sytuacji na rynku pracy. Mimo antydyskryminacyjnych przepisów zawartych w polskiej konstytucji i kodeksie pracy, kobiety w Polsce w dużo większym stopniu niż mężczyźni narażone są na pozostawanie bez pracy (udział kobiet w ogóle bezrobotnych wzrósł z 50,9% w 1990 r. do 59% w 1998 r.). Pomimo że – średnio rzecz biorąc – kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni, pracodawcy zakładają tradycyjnie, że kobiety to przede wszystkim żony i matki, a pełnienie ról społecznych jest dla nich najważniejsze i nieuchronnie musi kolidować z życiem zawodowym.

Teza, że obciążenia rodzinne utrudniają wejście na rynek pracy znalazła potwierdzenie w badaniach przeprowadzonych przez IPiSS na początku roku 2000 wśród 106 bezrobotnych kobiet i 104 bezrobotnych mężczyzn z Warszawy i Łodzi (Balcerzak-Paradowska, red., 2001, s. 104-105). Choć najczęstszą przyczyną odmowy zatrudnienia był wiek, a następnie kwalifikacje i brak etatów, to 5,5% respondentek (można było zaznaczyć tylko jedną przyczynę) odrzucono oficjalnie z powodu obciążeń rodzinnych (takiego wariantu odpowiedzi nie zaznaczył żaden z badanych mężczyzn). Respondenci pytani o rzeczywiste, ich zdaniem, przyczyny odrzucenia wskazywali na obciążenia rodzinne znacząco częściej: 18,8% kobiet i dwóch mężczyzn. Co więcej, wśród respondentów, którzy za przyczynę odmowy zatrudnienia uznali obowiązki rodzinne, 24,9% miało 24-29 lat, a 24,2% – 30-34 lata (Balcerzak-Paradowska, red., 2001, s. 125-128). Nic zatem dziwnego, że to wiek był najczęściej podawaną oficjalną przyczyną odmowy zatrudnienia, jest on bowiem silnie skorelowany z najistotniejszym pod względem obowiązków rodzicielskich okresem życia.

Badanie przeprowadzone w I połowie 2005 r. wśród białostockich „młodych” rodziców wyraźnie potwierdziło formułowane wcześniej tezy. Analiza przepro-

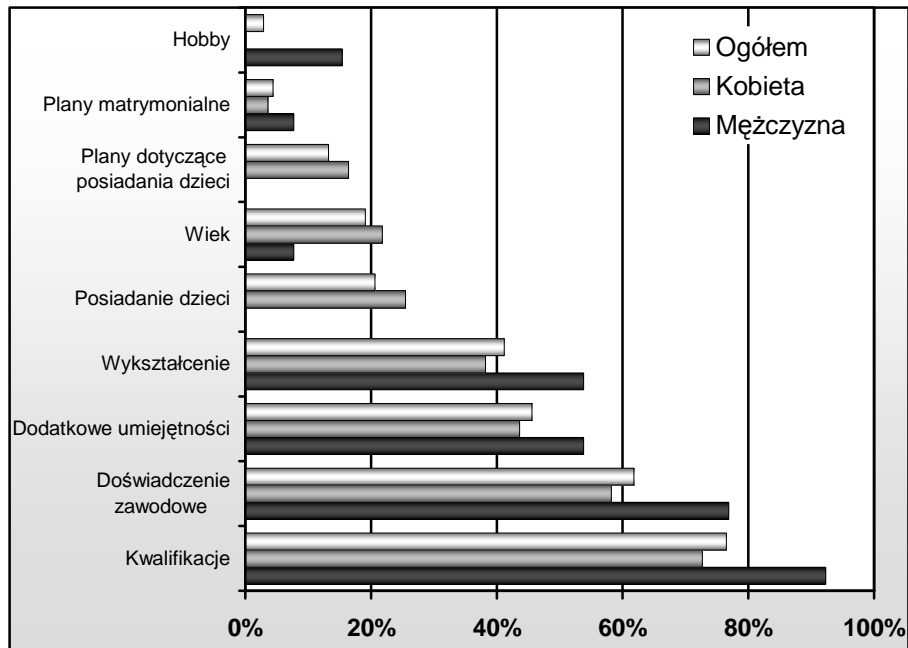
wadzonych wywiadów ujawnia praktyki dyskryminacyjne, z jakimi spotykają się osoby posiadające zobowiązania rodzinne, przy czym zdecydowanie częściej i w większym zakresie dotyczą one kobiet niż mężczyzn.

W pierwszej kolejności należałoby poddać analizie tematykę rozmów kwalifikacyjnych, w których uczestniczyli respondenci badania. Oczywiście jest, że najczęściej rozmowa kwalifikacyjna koncentrowała się wokół pytań o kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, dodatkowe umiejętności czy wykształcenie. Niepokoić może jedynie fakt, iż pytania dotyczące obciążeń rodzinnych i posiadania dzieci zadano jedynie kobietom. 20,6% ogółu respondentów potencjalny pracodawca zapytał o posiadanie dzieci, przy czym były to tylko i wyłącznie kobiety. Podobną sytuację obserwujemy w przypadku pytania o plany prokreacyjne. Taka kwestia została poruszona w przypadku 13,2% badanych, i ponownie były to tylko kobiety. W świetle takich wyników trudno jest zaprzeczać istnieniu dyskryminacyjnych praktyk na etapie rozmowy kwalifikacyjnej.

TABELA 6. TEMATYKA PORUSZANA NA ROZMOWIE KWALIFIKACYJNEJ Z EWENTUALNYM PRACODAWCĄ

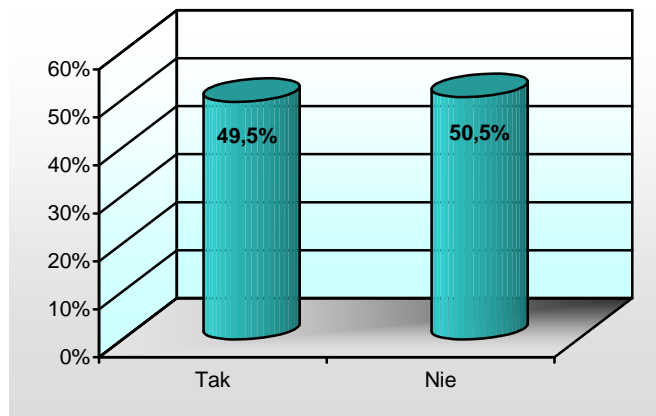
Wyszczególnienie	Mężczyzna	Kobieta	Ogółem
Kwalifikacje	92,3	72,7	76,5
Doświadczenie zawodowe	76,9	58,2	61,8
Dodatkowe umiejętności	53,8	43,6	45,6
Wykształcenie	53,8	38,2	41,2
Posiadanie dzieci	0,0	25,5	20,6
Wiek	7,7	21,8	19,1
Plany dotyczące posiadania dzieci	0,0	16,4	13,2
Plany matrymonialne	7,7	3,6	4,4
Hobby	15,4	0,0	2,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 11. TEMATYKA PORUSZANA NA ROZMOWIE KWALIFIKACYJNEJ Z EWENTUALNYM PRACODAWCĄ



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 12. STRUKTURA RESPONDENTÓW ZE WZGLĘDU NA ODMOWĘ ZATRUDNIENIA W PRZESZŁOŚCI

Niemal połowa respondentów badania w przeszłości spotkała się z odmową zatrudnienia, przy czym odsetek ten zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn jest zbliżony. Zatem nie płeć wydaje się być powodem odmowy przyjęcia do pracy.

Jeżeli w analizie struktury odpowiedzi na pytanie o to, czy respondent w przeszłości spotkał się z odmową zatrudnienia, uwzględnimy liczbę dzieci, pojawia się korelacja pomiędzy liczbą dzieci a odsetkiem odpowiedzi pozytywnych. Oznacza to, że posiadanie większej liczby dzieci zmniejsza szanse na zatrudnienie. Respondenci mający na utrzymaniu większą liczbę potomstwa relatywnie częściej spotykali się z odmową zatrudnienia. Nie zatrudnione zostały także osoby aktualnie spodziewające się potomstwa.

TABELA 7. STRUKTURA RESPONDENTÓW ZE WZGLĘDU NA ODMOWĘ ZATRUDNIENIA W PRZESZŁOŚCI A LICZBA POSIADANYCH DZIECI

Liczba dzieci	Tak	Nie
Oczekiwanie na dziecko	100,0	0,0
Jedno	43,8	56,2
Dwoje	48,7	51,3
Troje	66,7	33,3
Czworo	100,0	0,0
Pięcioro i więcej	75,0	25,0
Ogółem	50,5	49,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Najczęstszą przyczyną odmowy zatrudnienia, z jaką spotkali się respondenci badania w swojej przeszłości, podawaną wprost przez pracodawców był brak wolnych etatów – taka sytuacja miała miejsce w przypadku 43% badanych. Drugim z najczęściej podawanych powodów odrzucenia kandydatury respondenta badania w procesie przyjęcia do pracy były obciążenia rodzinne – posiadanie dzieci. Ten powód pracodawca podał niemal co czwartej kobiecie uczestniczącej w badaniu, przy czym należy zaznaczyć, że z taką odpowiedzią ze strony pracodawcy nie spotkał się żaden mężczyzna. W przypadku mężczyzn zdecydowanie najistotniejszym powodem nieprzyjęcia do pracy były nieodpowiednie kwalifikacje i co należy podkreślić w tym miejscu, ten czynnik był wskazywany czterokrotnie częściej w przypadku mężczyzn niż kobiet. Czy należy zatem traktować to jako potwierdzenie tezy, że kobiety są lepiej wykształcone i rzadziej odmawia im się zatrudnienia z powodów merytorycznych, a częściej ze względu na ich sytuację rodzinną?

Powody niezatrudnienia wskazywane przez potencjalnych pracodawców jedynie w przypadku kobiet to obciążenia rodzinne (23,8% kobiet), płeć (9,5%) i wiek (7,1%). Ankietowane kobiety spotkały się także z zarzutem, że ich dyspozy-

cyjność jest bardzo silnie ograniczona ze względu na posiadanie dzieci. Wyniki te jednoznacznie potwierdzają silne oddziaływanie stereotypu ról społeczno-rodziny kobiety i mężczyzny oraz wyraźnego przesunięcia punktu ciężkości w podziale obowiązków rodzinnych w kierunku kobiety. Dlatego też kobiety, zwłaszcza młode, postrzegane są przez pracodawców jako mniej atrakcyjni pracownicy. Trudno też powiedzieć, że obawy pracodawców są bezpodstawne, bo w sytuacji modelu rodziny ciągle wyraźnie dominującego w polskiej rzeczywistości, gdzie to kobieta zajmuje się domem i dziećmi, kobiety zbyt silnie zaabsorbowane są obowiązkami domowymi i bardzo trudno im przychodzi godzenie życia rodzinnego z zawodowym.

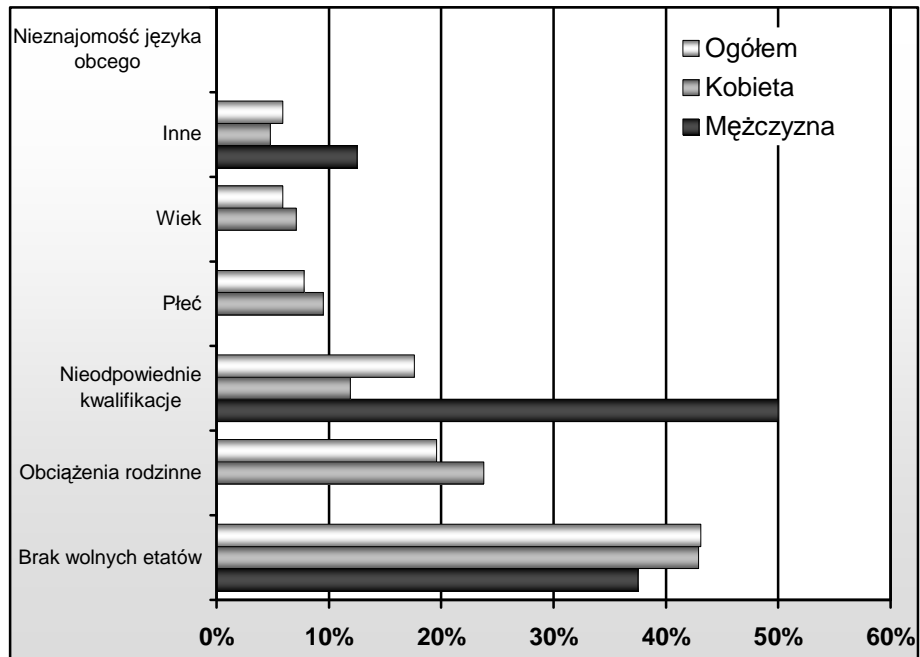
TABELA 8. PRZYCZYNA ODMOWY ZATRUDNIENIA PODANA PRZEZ PRACODAWCĘ

Wyszczególnienie	Mężczyzna	Kobieta	Ogółem
Brak wolnych etatów	37,5	42,9	43,1
Obciążenia rodzinne (posiadanie dzieci)	0,0	23,8	19,6
Nieodpowiednie kwalifikacje	50,0	11,9	17,6
Płeć	0,0	9,5	7,8
Wiek	0,0	7,1	5,9
Inne ⁷	12,5	4,8	5,9
Nieznajomość języka obcego	0,0	0,0	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Bardzo ciekawych informacji dostarcza analiza przyczyn odmowy zatrudnienia podawanych wprost przez pracodawcę w zestawieniu z przyczynami w subiektywnym odczuciu respondentów. Podstawowy wniosek z tej analizy to fakt, że w odczuciu ankietowanych zdecydowanie rzadziej niż w stwierdzeniach pracodawców przyczyną niezatrudnienia danej osoby był brak wolnych etatów. Tę przyczynę podawali pracodawcy w przypadku 43,1% respondentów, natomiast ankietowani uważają, że jedynie w przypadku 22,2% był to realny powód odmowy zatrudnienia. Ankietowani uważają natomiast, że częściej niż to było mówione wprost, powodem autentycznym, który zaważył na decyzji potencjalnego pracodawcy były obciążenia rodzinne, wiek i płeć. Należy przy tym podkreślić, że takie sytuacje dotyczyły jedynie kobiet.

⁷ Wśród „Inne” znalazły się takie odpowiedzi m.in. jak: brak dyspozycyjności, samotne macierzyństwo, „za dobre wykształcenie”, studia w trybie dziennym.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

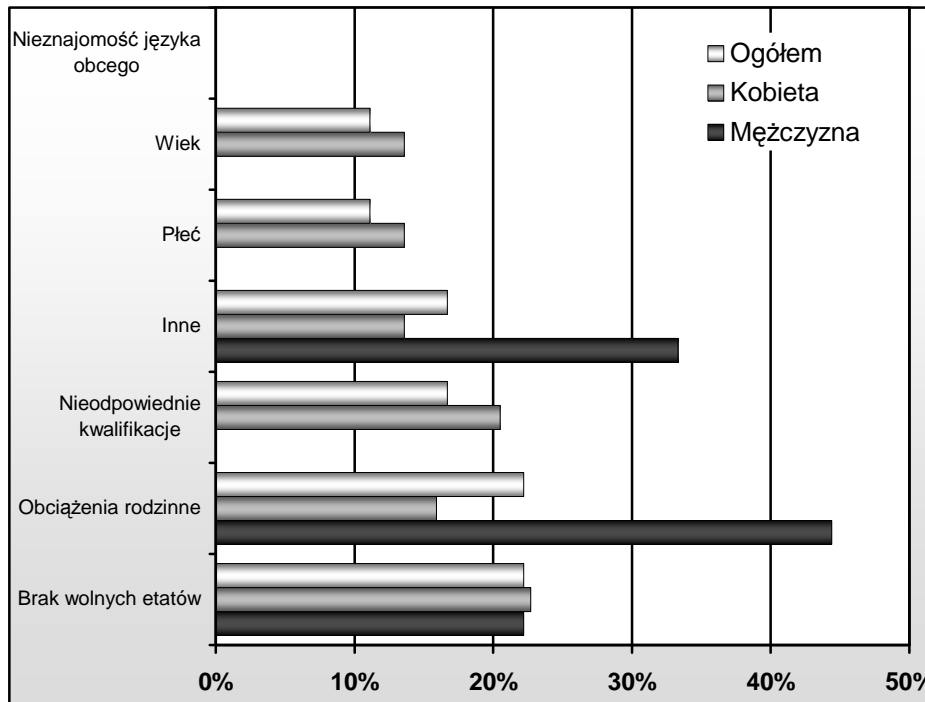
WYKRES 13. PRZYCZYNA ODMOWY ZATRUDNIENIA PODANA PRZEZ PRACODAWCĘ

TABELA 9. PRZYCZYNA ODMOWY ZATRUDNIENIA W SUBIEKTYWNYM ODCZUCIU ANKIETOWANEGO

Wyszczególnienie	Mężczyzna	Kobieta	Ogółem
Brak wolnych etatów	22,2	22,7	22,2
Nieodpowiednie kwalifikacje	44,4	15,9	22,2
Obciążenia rodzinne (posiadanie dzieci)	0,0	20,5	16,7
Inne ⁸	33,3	13,6	16,7
Wiek	0,0	13,6	11,1
Płeć	0,0	13,6	11,1
Nieznajomość języka obcego	0,0	0,0	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

⁸ Wśród „Inne” wymieniono m.in.: brak dyspozycyjności, samotne macierzyństwo, dojazd do pracy, plany rodzinne, „za dobre wykształcenie”.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 14. PRZYCZYNA ODMOWY ZATRUDNIENIA W SUBIEKTYWNYM ODCZUCIU ANKIETOWANEGO

Obciążenia rodzinne jako powód nieprzyjęcia do pracy relatywnie częściej były podawane osobom posiadającym dwoje i więcej dzieci. Częstotliwość występowania tej przyczyny niezatrudnienia wydaje się być pozytywnie skorelowana z wielkością rodziny – liczbą potomstwa.

TABELA 10. PRZYCZYNA ODMOWY ZATRUDNIENIA PODANA PRZEZ PRACODAWCĘ A LICZBA DZIECI

Wyszczególnienie	Brak dzieci	Jedno dziecko	Dwoje dzieci	Troje dzieci	Czworo dzieci	Pięcioro i więcej	Ogółem
Brak wolnych etatów	50,0	38,1	50,0	33,3	100,0	33,3	43,1
Obciążenia rodzinne (posiadanie dzieci)	0,0	4,8	30,0	33,3	0,0	33,3	19,6
Nieodpowiednie kwalifikacje	50,0	28,6	5,0	16,7	0,0	33,3	17,6
Płeć	0,0	14,3	5,0	0,0	0,0	0,0	7,8
Wiek	0,0	4,8	5,0	16,7	0,0	0,0	5,9
Inne	0,0	9,5	5,0	0,0	0,0	0,0	5,9
Nieznajomość języka obcego	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Macierzyństwo i opieka nad dziećmi, przypisane tradycyjnie kobiecie, powodują mniejszy dostęp do pracy kobiet niż mężczyzn, o czym świadczą m.in. niskie wskaźniki: zatrudnienia kobiet (w 2002 r. 46,7% wobec 57% w przypadku mężczyzn), wyższe wskaźniki bezrobocia, zwłaszcza długotrwałego (10,9% wobec 8,6%) oraz bierności zawodowej (41% wobec 29%).

Tej sytuacji nie koryguje nawet fakt, iż kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni. Pracodawcy zakładają, że kobiety to przede wszystkim żony i matki, a pełnienie tych ról społecznych jest dla nich najważniejsze i nieuchronnie musi kolidować z życiem zawodowym. Przerwa w pracy związana z macierzyństwem wywołuje też dezaktualizację kwalifikacji zawodowych. Obciążenia rodzinne stanowią dla pracodawców jedną z istotniejszych przyczyn odrzucania kandydatek do pracy, aczkolwiek niekoniecznie podawaną wprost.

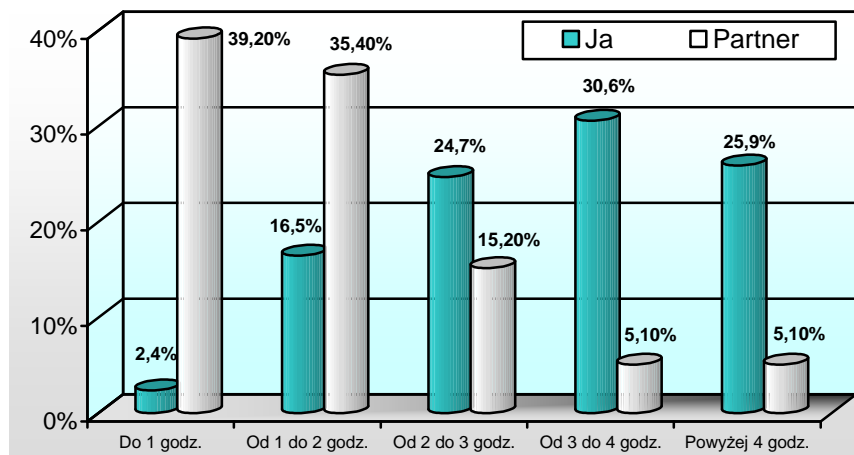
Sytuacji kobiet na rynku pracy nie poprawia bynajmniej tradycyjny podział obowiązków domowych i rodzicielskich pomiędzy kobietę i mężczyznę. Prawie 47% respondentów badania wskazało na istnienie w ich rodzinie tradycyjnego modelu, w którym pracami domowymi obciążone są wyłącznie kobiety i to one odpowiedzialne są za prowadzenie domu i opiekę nad dziećmi. Nierówny podział obowiązków rodzinnych nie jest bynajmniej problemem tylko polskich rodzin. Jak wykazują analizy międzynarodowych statystyk, najwięcej, bo aż 18,1 godziny tygodniowo gospodarstwu domowemu poświęcają mężczyźni w Szwecji, natomiast najmniej 3,5 godziny Japończycy (Jamka 2004, s. 153-154). Tymczasem kobietom w krajach uprzemysłowionych zajęcia domowe zajmują średnio od 27 do 33,8 godzin tygodniowo. Co więcej, badania wykazują na największą nierównomierność rozkładu obowiązków domowych w związkach partnerskich posiadających dzieci w wieku poniżej siedmiu lat. Mężczyźni wtedy „uciekają w pracę”, a kobiety – ograniczają ją. W efekcie młodzi Szwedzi na przykład poświęcają gospodarstwu domowemu ponad dwa razy mniej czasu niż ich partnerki.

Wyniki badania przeprowadzonego w Białymstoku potwierdzają, że polscy mężczyźni na prace domowe poświęcają zdecydowanie mniej czasu niż ich partnerki. Blisko 40% mężczyzn nie poświęca na nie nawet godziny dziennie – tak uważają ich partnerki, gdyż sami mężczyźni nie są tak samokrytyczni. Średnia, która wyniosła pół godziny, mówi sama za siebie. Prawie 50% ankietowanych mężczyzn oceniło przy tym, że ich partnerka poświęca na prace domowe więcej niż 4 godziny dziennie.

TABELA 11. CZAS POŚWIĘCANY NA PRACĘ DOMOWE PRZEZ ANKIETOWANEGO ORAZ JEGO PARTNERA

Wyszczególnienie	Odpowiedzi kobiet		Odpowiedzi mężczyzn	
	ja	partner	ja	partnerka
Do 1 godz.	2,4	39,2	12,5	0,0
Od 1 do 2 godz.	16,5	35,4	37,5	29,4
Od 2 do 3 godz.	24,7	15,2	12,5	17,6
Od 3 do 4 godz.	30,6	5,1	31,3	5,9
Powyżej 4 godz.	25,9	5,1	6,3	47,1

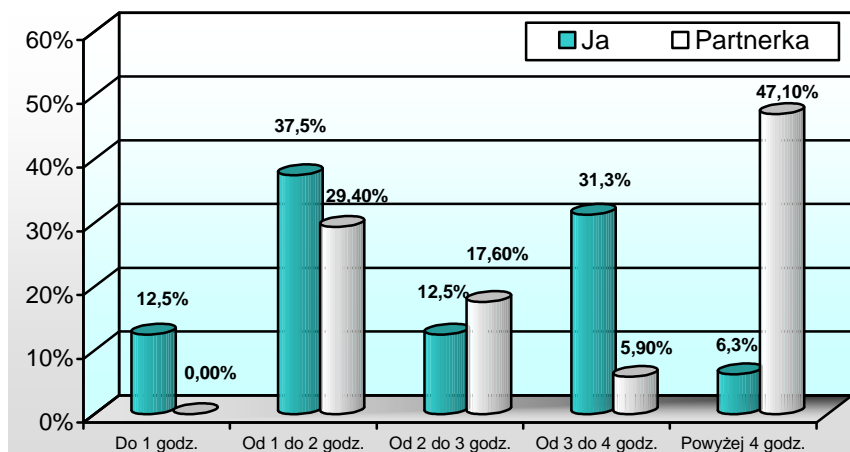
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 15. CZAS POŚWIĘCANY NA PRACĘ DOMOWE – ODPOWIEDZI MĘŻCZYŹN

Rzeczą zupełnie naturalną jest związek liczby posiadanych dzieci z ilością czasu poświęcaną na prace domowe. Dlatego też w rodzinach z czwórką czy piątką dzieci nie zdarza się, aby rodzic mógł poświęcić na obowiązki domowe mniej niż godzinę czasu dziennie.



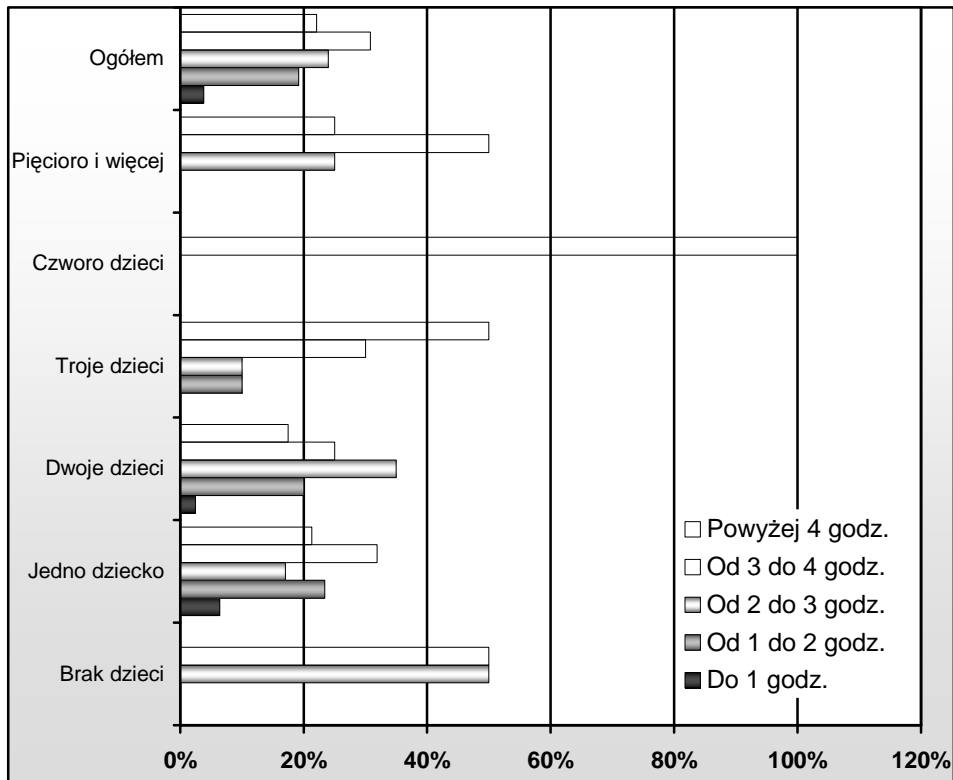
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 16. CZAS POŚWIĘCANY NA PRACE DOMOWE – ODPOWIEDZI KOBIET

TABELA 12. CZAS POŚWIĘCANY NA PRACE DOMOWE A LICZBA DZIECI (w godzinach na dzień)

Wyszczególnienie	Brak dzieci	Jedno dziecko	Dwoje dzieci	Troje dzieci	Czworo dzieci	Pięcioro i więcej	Ogółem
Do 1 godz.	0,0	6,4	2,5	0,0	0,0	0,0	3,8
Od 1 do 2 godz.	0,0	23,4	20,0	10,0	0,0	0,0	19,2
Od 2 do 3 godz.	50,0	17,0	35,0	10,0	0,0	25,0	24,0
Od 3 do 4 godz.	50,0	31,9	25,0	30,0	100,0	50,0	30,8
Powyżej 4 godz.	0,0	21,3	17,5	50,0	0,0	25,0	22,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

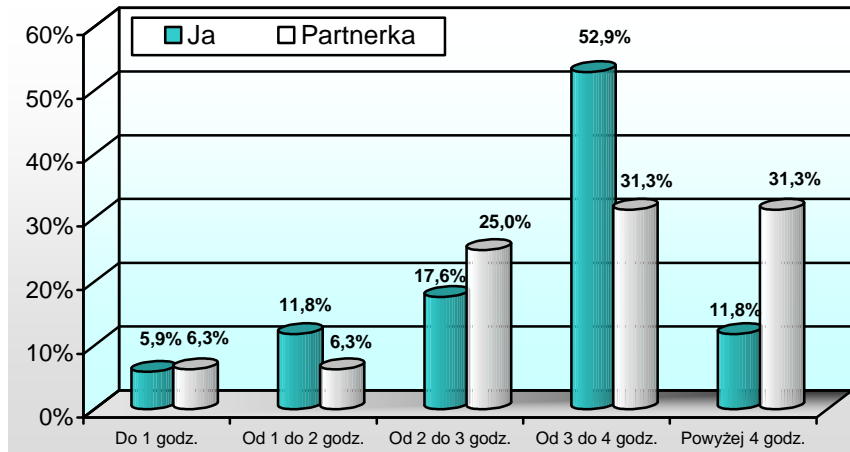
WYKRES 17. CZAS POŚWIĘCANY NA PRACE DOMOWE A LICZBA DZIECI (w godzinach na dzień)

Nie tylko prace związane z prowadzeniem domu zdecydowanie silniej obciążają kobiety. Podobnie dzieje się w przypadku obowiązków rodzicielskich, zwłaszcza w rodzinach posiadających dzieci poniżej 7. roku życia. Poniższe zestawienia (tabela 13 oraz wykresy 18 i 19) wyraźnie to potwierdzają.

TABELA 13. CZAS POŚWIĘCANY TYLKO I WYŁĄCZNIE DZIECKU PRZEZ RESPONDENTA I JEGO PARTNERA – ODPOWIEDZI Kobiet I MĘŻCZYŹN

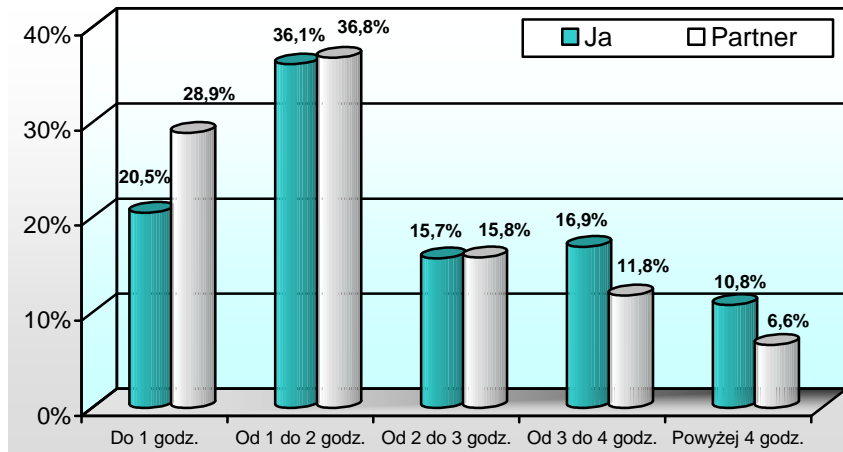
Wyszczególnienie	Odpowiedzi kobiet		Odpowiedzi mężczyzn	
	ja	partner	ja	partnerka
Do 1 godz.	20,5	28,9	5,9	6,3
Od 1 do 2 godz.	36,1	36,8	11,8	6,3
Od 2 do 3 godz.	15,7	15,8	17,6	25,0
Od 3 do 4 godz.	16,9	11,8	52,9	31,3
Powyżej 4 godz.	10,8	6,6	11,8	31,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 18. CZAS POŚWIĘCANY TYLKO I WYŁĄCZNIE DZIECKU PRZEZ RESPONDENTA I JEGO PARTNERA – ODPOWIEDZI MĘŻCZYŹN



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 19. CZAS POŚWIĘCANY TYLKO I WYŁĄCZNIE DZIECKU PRZEZ RESPONDENTA I JEGO PARTNERA – ODPOWIEDZI KOBIEC

Wyniki badań przeprowadzonych przez Wyższą Szkołę Ekonomiczną w Białymstoku w I połowie 2005 r. wśród białostockich rodziców wyraźnie korespondują z innymi realizowanymi projektami badawczymi w zakresie dyskryminacji na rynku pracy i problematyki równowagi praca-życie w Polsce. Istnieje ewi-

dentna potrzeba umacniania w świadomości zarówno kobiet, jak i mężczyzn, potrzeby budowania modelu rodziny opartego na partnerstwie w dzieleniu obowiązków rodzinnych i zawodowych między małżonków. Dopiero przełamanie stereotypu obarczającego kobietę odpowiedzialnością za dom i rodzinę może zmienić stosunek pracodawców do kobiet.

3. GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM

Praca zawodowa osób mających dzieci rodzi konieczność godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Sytuacja ta najczęściej jest postrzegana przez pryzmat zawodowych i rodzinnych obowiązków kobiety. Coraz częściej pod wpływem idei egalitaryzmu umacnia się pogląd, że odpowiedzialność za wychowanie młodego pokolenia spoczywa na obojgu rodzicach. Zarówno matka, jak i ojciec mają obowiązek zapewnienia dziecku opieki i współuczestnictwa w procesie wychowania, oznacza to konieczność łączenia pracy zawodowej z powinnościami rodzicielskimi.

Rozwiązania sprzyjające godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych oparte są na zasadzie równouprawnienia, może z nich korzystać zarówno kobieta, jak i mężczyzna. Zasada ta obowiązuje w Polsce i w większości krajów Unii Europejskiej. Istnieją jednak uprawnienia adresowane tylko do kobiet, a związane z ochroną niezbywalnej funkcji – macierzyństwa. Obejmują one ochronę kobiet w ciąży i w okresie po urodzeniu dziecka. Jednakże ustawodawstwa niektórych państw (np. Hiszpanii) dopuszczają możliwość częściowego wykorzystania urlopu macierzyńskiego przez ojca. Ponadto uprawnienia do urlopu macierzyńskiego mogą przejść na ojca w przypadku ciężkiej choroby matki (Dania) lub jej śmierci. W wielu krajach wprowadzono urlop rodzicielski do wykorzystania przez obojga rodziców, np. w Belgii matce albo ojcu przysługuje 3-miesięczny bezpłatny urlop rodzicielski. W Danii urlop ten w wymiarze 10 tygodni może być wykorzystany przez matkę lub ojca w sposób kombinowany, aż do wyczerpania pełnego wymiaru urlopu. Pracownicy sektora publicznego mają prawo do wynagrodzenia za czas urlopu. Jednocześnie czyni się starania o rozszerzenie tej zasady na sektor prywatny.

Szerszy zakres stosowania ma urlop wychowawczy (niekiedy określany jako przerwa w pracy zawodowej spowodowana względami rodzinnymi). W poszczególnych krajach UE urlop ten ma różne wymiary, jest płatny w różnej relacji do wynagrodzenia lub kwotowo (najczęściej w sektorze publicznym) albo bezpłatny (w takich sytuacjach podejmowane są również starania o rozszerzenie zasady płatnego urlopu na sektor prywatny). Dominuje jednak zasada, że uprawnienia w zakresie urlopu wychowawczego przysługują obojgu rodzicom. Ustawodawstwo Austrii idzie jeszcze dalej: urlop w wymiarze 24 miesiące jest możliwy, jeżeli w okresie 19-24 miesięcy skorzysta z niego drugie z rodziców (najczęściej ojciec).

Brak informacji statystycznej nie pozwala stwierdzić, w jakim stopniu istniejące równouprawnienie obojga rodziców do korzystania z różnych form pomocy w wypełnianiu obowiązków rodzinnych i zadań zawodowych jest wykorzystywane w praktyce na zasadach partnerstwa. Doświadczenia takich krajów jak Dania czy Szwecja wskazują, że w ponad 90% przypadków z uprawnień tych korzystają kobiety (Balcerzak-Paradowska, red., 2001, s. 220-236).

Kolejną, niezwykle istotną z punktu widzenia młodych rodziców formą wsparcia ich w łączeniu pracy zawodowej z funkcjami rodzicielskimi jest sieć placówek opieki nad dziećmi, zwłaszcza przedszkoli i żłobków. W większości krajów UE rozwinięta została szeroka sieć placówek opiekuńczo-wychowawczych. Mają one na celu nie tylko pomoc w rozwiązaniu kwestii opieki nad dziećmi pracujących rodziców, ale także wypełniają bardzo ważne zadania wychowawcze i socjalizujące. W wielu krajach, pomimo stałego rozwoju, liczba miejsc nadal pozostaje niewystarczająca w stosunku do potrzeb. Wynika to zarówno z faktu, że placówki te (zwłaszcza przedszkola) są traktowane jako element w systemie edukacji, jak i z faktu, że sami rodzice przywiązują dużą wagę do tej formy opieki nad dziećmi. Największą liczbę miejsc zapewniają placówki publiczne. Rozwój sektora prywatnego jest wolniejszy, a ponadto rodzice preferują opiekę placówek publicznych (głównie ze względu na niższe opłaty i wyższą, na ogół, jakość usług). Za organizację tych placówek i ich funkcjonowanie odpowiedzialne są władze lokalne. Presja potrzeb jest niewspółmierna do możliwości finansowania samorządów. W niektórych krajach następuje dofinansowanie szczebla centralnego (Niemcy), w innych ogranicza się dostępność (np. w Szwecji ograniczono możliwość korzystania z przedszkoli dzieciom obojga bezrobotnych rodziców).

W latach 1990-1999 w krajach UE szczególnego znaczenia nabrało postrzeganie elastycznych form zatrudnienia jako instrumentu ułatwiającego pracownikom godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Znalazło to swoje odzwierciedlenie w ustawodawstwie ułatwiającym stosowanie takich form zatrudnienia. Najczęściej jest to praca w niepełnym wymiarze czasu. Ocenia się, że w rzeczywistości instrument ten służy w większym stopniu ograniczeniu bezrobocia. Zarówno wśród pracowników, jak i w związkach zawodowych rozwiązania te budzą kontrowersje: uważane są za osłabiające pozycję pracownika na rynku pracy. Pozytywne natomiast opinie mają na ten temat pracodawcy. Inny jest stosunek do elastycznego czasu pracy, traktowanego jako możliwości okresowej pracy w skróconym wymiarze i dokonywania rozliczeń czasu pracy odpowiadającego obowiązującym normom w dłuższym okresie (Niemcy). Podjęte próby tworzenia „zakładu przyjaznego rodzinie” (Dania) wykazały, że taki charakter może mieć zakład pracy stosujący rozwiązania dostosowane do życzeń pracowników. Życzenia te to zarówno elastyczny czas pracy, jak i postulat organizowania przez zakład pracy różnych form opieki nad dziećmi.

Jednym z podmiotów, który znacząco może wspomagać rodziców w tym zakresie może być zakład pracy. W literaturze przedmiotu, jak również w dokumentach międzynarodowych wspomina się o zakładzie pracy „przyjaznym rodzinie” (*European Observatory...* 1996).

Zakres wprowadzania w życie idei *zakładów pracy przyjaznych rodzinie* w Polsce jest jeszcze bardzo mało rozpoznany. W literaturze przedmiotu wyodrębnia się pewne obszary działań zakładów pracy, którym przypisuje się cechy charakterystyczne dla *zakładów przyjaznych rodzinie*. Jest to przede wszystkim etap przyjmowania do pracy osób, głównie kobiet, mających obowiązki rodzinne. Jak już wykazano wcześniej (w części II niniejszego raportu), kobiety jako kandydatki do pracy oceniane są głównie przez pryzmat swojej społecznej roli kobiety-matki i osoby obciążonej obowiązkami rodzinnymi. Z punktu widzenia pracodawcy oznacza to konieczność respektowania uprawnień socjalnych, pozwalających na godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Dodatkową cechą, która zostaje ograniczona w wyniku pełnienia funkcji rodzinnych przez kobietę, jest dyspozycyjność, niezwykle ceniona przez pracodawców. Są to główne przyczyny dyskryminacji kobiet na rynku pracy, jakkolwiek praktyki dyskryminacyjne są trudne do udowodnienia (Balcerzak-Paradowska 2003, s. 211-225).

Kolejny etap działań przyjaznych rodzinie związany jest z powstawaniem w zatrudnieniu i respektowaniem – wynikających z przepisów prawa – uprawnień pracowników mających obowiązki rodzinne. Uprawnienia te są na ogół respektowane, co potwierdzają kontrole Państwowej Inspekcji Pracy, jak i prowadzone badania (Balcerzak-Paradowska, red., 2003). Pracownicy korzystają z nich na ogół zawsze, gdy tego potrzebują, nie nadużywając swoich przywilejów. Niemniej jednak, z punktu widzenia pracodawcy zawsze wpływa to negatywnie na funkcjonowanie zakładu (rodzi dodatkowe koszty, stwarza konieczność zatrudniania w zastępstwie, naraża na utratę kwalifikacji danego pracownika).

Podstawową formą pomocy zakładu pracy udzielanej pracownikowi mającemu obowiązki rodzinne jest respektowanie uprawnień socjalnych. Formy pomocy materialnej (organizacja wypoczynku, dofinansowanie imprez czy pobytu dziecka w placówce opiekuńczo-wychowawczej) stosowane są rzadziej, gdyż wiążą się z koniecznością tworzenia funduszu świadczeń socjalnych. Niewielu pracodawców w Polsce ma odpowiednią wiedzę na temat form pomocy pracownikom w kontekście godzenia przez nich obowiązków zawodowych z rodzinnymi (takich jak wybrane elastyczne formy organizacji czasu pracy).

W badaniach przeprowadzonych w roku 2000 przez Instytut Pracy i Spraw Społecznych najczęściej wymienianą przez respondentów formą ułatwiającą godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi jest praca tylko na jedną zmianę (Balcerzak-Paradowska, red., 2001, s. 130-137). Wymieniło ją 31,5% badanych

kobiet i 34,1% mężczyzn⁹. Ułatwieniem, dość istotnym zdaniem respondentów tego badania, był także elastyczny czas pracy rozumiany jako możliwość późniejszego przyścia do pracy lub wcześniejszego wyjścia. Możliwość taka wystąpiła w przypadku 17,7% kobiet i 13,6% mężczyzn. Rozwiązanie to, jak można oceniać, było przede wszystkim zależne od pracodawcy i stworzonych przez niego zasad organizacji czasu pracy. Możliwość uzyskania dnia wolnego lub zwolnienia na opiekę nad dzieckiem – jako forma pomocy w wypełnianiu zadań rodzicielskich – była wymieniana przez co 10 kobietę i rzadziej przez mężczyzn (4,3%). Pamiętać przy tym należy, że rozwiązania takie są regulowane ustawowo i stanowią prawo pracownika. Tylko dla nielicznych respondentów badania ułatwieniem w zapewnieniu dziecku opieki było usytuowanie placówki opiekuńczo-wychowawczej (żłobka, przedszkola) w pobliżu miejsca pracy. Można to wiązać z rzadszym korzystaniem z takiej formy opieki nad dziećmi pracujących rodziców. W okresie transformacji zjawisko to miało charakter powszechny. Ograniczenie, a w wielu przypadkach zaniechanie prowadzenia działalności socjalno-bytowej zakładów pracy, spowodowało likwidację zakładowych placówek opieki nad dziećmi.

TABELA 14. CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE MNIEJ KONFLIKTOWEMU ŁĄCZENIU OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH Z ZAWODOWYMI – WYNIKI BADAŃ IPISS

Wyszczególnienie	Kobieta	Mężczyzna
Wysokie zarobki	31,4	19,8
Łatwy i szybki dojazd do miejsca pracy	30,8	17,0
Elastyczny czas pracy	15,7	13,6
Dobra lokalizacja przedszkola - blisko domu/blisko pracy	4,1	10,9
Niskie opłaty za żłobek/przedszkole	2,9	6,1
Łatwość uzyskiwania zwolnienia opiekuńczego na dziecko	4,7	2,0
Przerwy w pracy	2,3	1,4
Nie dotyczy	5,8	21,1

Źródło: D. Graniewska (2001), *Praca zawodowa a rodzina* [w:] Balcerzak-Paradowska B. (red.), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*, IPISS w Warszawie, Warszawa, s. 165-166.

Zagadnień związanych z zakresem i formami pomocy ze strony zakładów pracy oraz szerzej problemów godzenia życia zawodowego i rodzinnego, dotyczyło przeprowadzone w I połowie roku 2005 badanie rodziców z terenu miasta Białegostoku, zrealizowane w ramach projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”. Wyniki badań potwierdzają w dużym stopniu wnioski z cytowanych

⁹ Badanie dotyczyło grupy osób aktualnie bezrobotnych, a pytania związane z problematyką godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych dotyczyły okresu, kiedy aktualnie bezrobotni byli zatrudnieni.

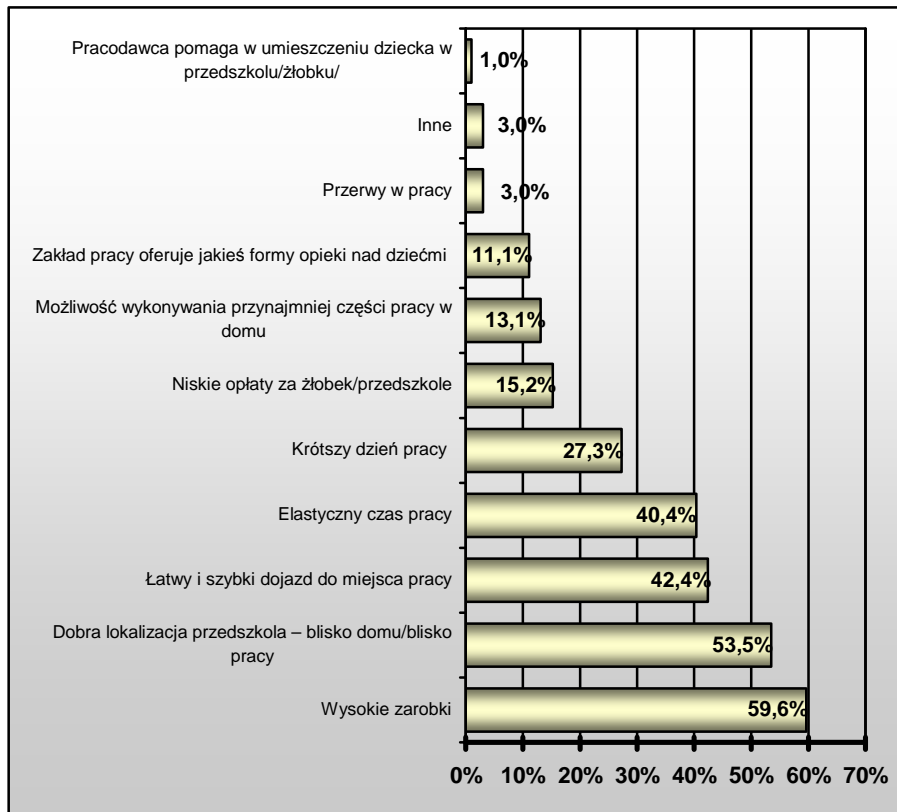
wyżej badań IPiSS. Zbieżne są opinie respondentów obu badań co do oceny czynników ułatwiających godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. W obu badaniach wśród najistotniejszych znalazły się: wysokie zarobki, bliska lokalizacja miejsca pracy ułatwiająca dojazd oraz elastyczny czas pracy (Granińska 2001, s. 158-166). Poniższe zestawienia prezentują wyniki zarówno badań zrealizowanych przez IPiSS oraz WSE.

TABELA 15. CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE MNIJ KONFLIKTOWEMU ŁĄCZENIU OBOWIAZKÓW RODZINNYCH Z ZAWODOWYMI – WYNIKI WSE

Wyszczególnienie	Odsetek
Wysokie zarobki	59,6
Dobra lokalizacja przedszkola – blisko domu/blisko pracy	53,5
Łatwy i szybki dojazd do miejsca pracy	42,4
Elastyczny czas pracy	40,4
Krótszy dzień pracy	27,3
Niskie opłaty za żłobek/przedszkole	15,2
Możliwość wykonywania przynajmniej części pracy w domu	13,1
Zakład pracy oferuje jakieś formy opieki nad dziećmi	11,1
Przerwy w pracy	3,0
Inne ¹⁰	3,0
Pracodawca pomaga w umieszczeniu dziecka w przedszkolu/żłobku/	1,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

¹⁰ Wśród „Inne” pojawiły się takie wypowiedzi, jak: pomoc partnerska, wyrozumiałość partnera i przejęcie przez niego części obowiązków.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 20. CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE MNIEJ KONFLIKTOWEMU ŁĄCZENIU OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH Z ZAWODOWYMI (można było zaznaczyć maksymalnie 3 warianty)

Ocena czynników ułatwiających godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych jest dość wyraźnie zróżnicowana w zależności od płci respondenta. Kobiety relatywnie częściej niż mężczyźni uważają, że to wysokie zarobki pozwalają mniej konfliktowo godzić pracę z życiem rodzinnym (62,7% kobiet do 43,8% mężczyzn). Natomiast zalety elastycznych form zatrudnienia wydają się bardziej doceniać mężczyźni. 62,5% mężczyzn uważa, że elastyczny czas pracy jest zdecydowanie najistotniejszym czynnikiem ułatwiającym godzenie roli rodzica z pracą zawodową. Relatywnie niski odsetek wskazań wśród kobiet może być spowodowany niedostateczną wiedzą na temat elastycznych form organizacji pracy. Dla mężczyzn bardziej istotna niż dla kobiet jest możliwość wykonywania części pracy w domu. Co czwarty respondent płci męskiej uważa, że możliwość wykonywania przynajmniej części pracy w domu sprzyjałaby lepszemu godzeniu życia zawodowego i rodzinnego, przy czym wśród respondentek badania co 10 myśli

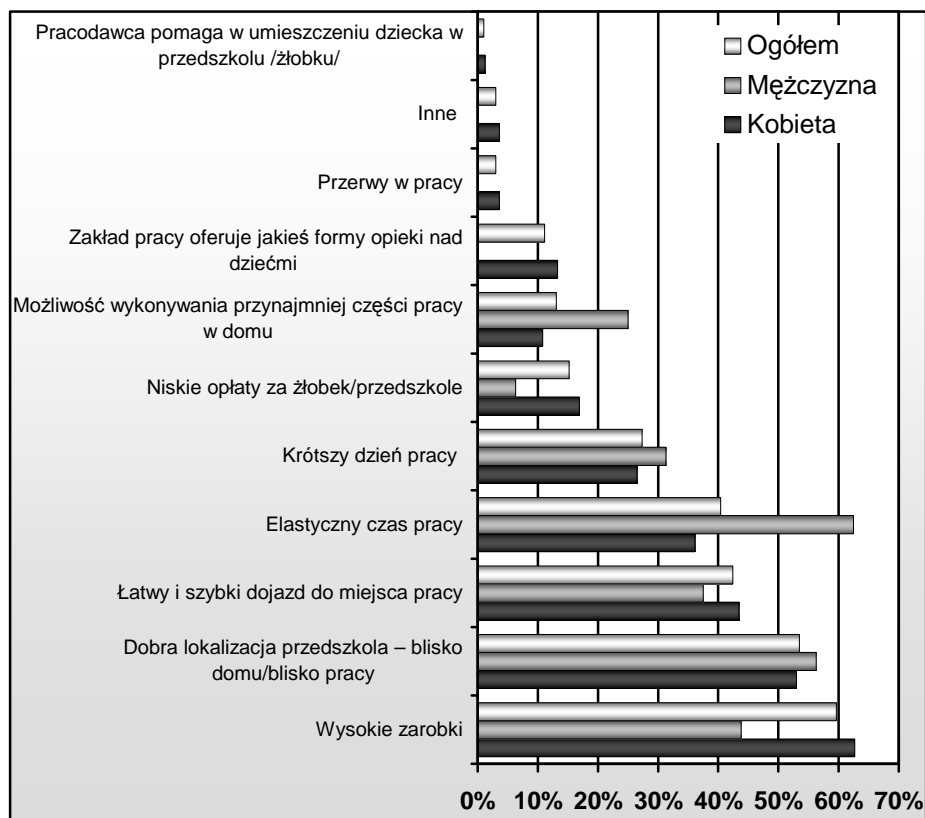
podobnie. Kobiety natomiast uważają, że równowaga pomiędzy pracą zawodową a życiem osobistym byłaby łatwiejsza do osiągnięcia, gdyby ich partnerzy bardziej angażowali się w prace domowe i opiekę nad dziećmi. Takie wypowiedzi pojawiły się w 3,6% ankiet wypełnionych przez kobiety.

TABELA 16. CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE MNIEJ KONFLIKTOWEMU ŁĄCZENIU OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH Z ZAWODOWYMI A PŁEĆ RESPONDENTA (można było zaznaczyć maksymalnie 3 warianty)

Wyszczególnienie	Kobieta	Mężczyzna	Ogółem
Wysokie zarobki	62,7	43,8	59,6
Dobra lokalizacja przedszkola – blisko domu/blisko pracy	53,0	56,3	53,5
Łatwy i szybki dojazd do miejsca pracy	43,4	37,5	42,4
Elastyczny czas pracy	36,1	62,5	40,4
Krótszy dzień pracy	26,5	31,3	27,3
Niskie opłaty za żłobek/przedszkole	16,9	6,3	15,2
Możliwość wykonywania przynajmniej części pracy w domu	10,8	25,0	13,1
Zakład pracy oferuje jakieś formy opieki nad dziećmi	13,3	0,0	11,1
Przerwy w pracy	3,6	0,0	3,0
Inne ¹¹	3,6	0,0	3,0
Pracodawca pomaga w umieszczeniu dziecka w przedszkolu /żłobku/	1,2	0,0	1,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

¹¹ Jak wyżej.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 21. CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE MNIEJ KONFLIKTOWEMU ŁĄCZENIU OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH Z ZAWODOWYMI A PŁEĆ RESPONDENTA (można było zaznaczyć maksymalnie 3 warianty)

TABELA 17. CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE MNIEJ KONFLIKTOWEMU ŁĄCZENIU OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH Z ZAWODOWYMI A WIEK RESPONDENTA (można było zaznaczyć maksymalnie 3 warianty)

Wyszczególnienie	Wiek respondentów w latach								Ogółem
	<21	22-25	26-28	29-30	31-35	36-40	41-45	>45	
Wysokie zarobki	0,0	40,0	54,5	61,5	56,1	68,0	100,0	100,0	59,6
Dobra lokalizacja przedszkola – blisko domu/blisko pracy	0,0	60,0	63,6	53,8	46,3	56,0	100,0	100,0	53,5
Łatwy i szybki dojazd do miejsca pracy	0,0	100,0	36,4	38,5	26,8	60,0	100,0	0,0	42,4
Elastyczny czas pracy	0,0	20,0	36,4	23,1	51,2	36,0	50,0	100,0	40,4
Krótszy dzień pracy	0,0	40,0	36,4	30,8	22,0	28,0	50,0	0,0	27,3
Niskie opłaty za żło-	0,0	20,0	18,2	0,0	9,8	24,0	100,0	0,0	15,2

bek/przedszkole									
Możliwość wykonywania przynajmniej części pracy w domu	0,0	0,0	18,2	23,1	14,6	8,0	0,0	0,0	13,1
Zakład pracy oferuje jakieś formy opieki nad dziećmi	0,0	20,0	0,0	15,4	17,1	4,0	0,0	0,0	11,1
Przerwy w pracy	0,0	0,0	0,0	7,7	4,9	0,0	0,0	0,0	3,0
Inne	0,0	0,0	0,0	0,0	4,9	4,0	0,0	0,0	3,0
Pracodawca pomaga w umieszczeniu dziecka w przedszkolu /żłobku/	0,0	0,0	0,0	7,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

TABELA 18. CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE MNIEJ KONFLIKTOWEMU ŁĄCZENIU OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH Z ZAWODOWYMI A LICZBA DZIECI (można było zaznaczyć maksymalnie 3 warianty)

Wyszczególnienie	Brak dzieci	Jedno dziecko	Dwoje dzieci	Troje dzieci	Czworo dzieci	Pięcioro i więcej	Ogółem
Wysokie zarobki	100,0	46,7	70,0	70,0	100,0	100,0	59,6
Dobra lokalizacja przedszkola – blisko domu/blisko pracy	0,0	20,0	10,0	10,0	0,0	50,0	53,5
Łatwy i szybki dojazd do miejsca pracy	50,0	51,1	30,0	50,0	100,0	100,0	42,4
Elastyczny czas pracy	0,0	64,4	45,0	60,0	0,0	0,0	40,4
Krótszy dzień pracy	0,0	6,7	12,5	20,0	100,0	0,0	27,3
Niskie opłaty za żłobek /przedszkole	0,0	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0	15,2
Możliwość wykonywania przynajmniej części pracy w domu	0,0	24,4	37,5	10,0	0,0	0,0	13,1
Zakład pracy oferuje jakieś formy opieki nad dziećmi	50,0	13,3	10,0	10,0	0,0	100,0	11,1
Przerwy w pracy	0,0	33,3	45,0	50,0	0,0	100,0	3,0
Inne	100,0	2,2	0,0	10,0	0,0	100,0	3,0
Pracodawca pomaga w umieszczeniu dziecka w przedszkolu /żłobku/	0,0	0,0	7,5	0,0	0,0	0,0	1,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

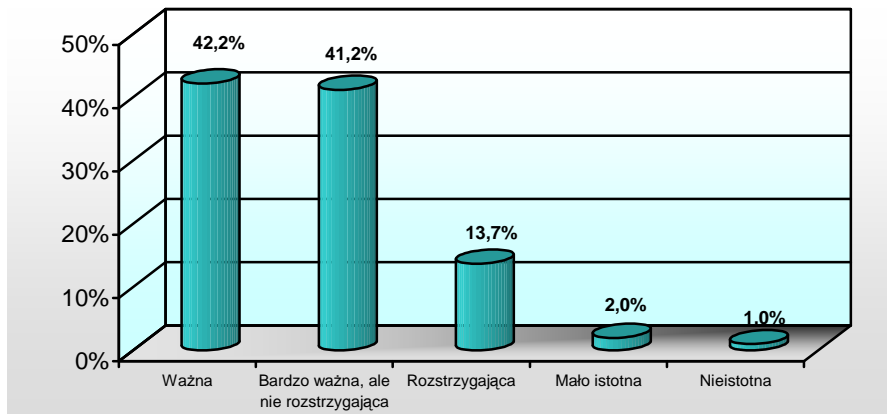
Respondenci badania zostali zapytani o to, jak istotna w procesie wyboru miejsca pracy była dla nich możliwość godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Dla 13,7% respondentów ta kwestia była rozstrzygająca w procesie podejmowania przez nich decyzji o podjęciu pracy. Ponad 83% ankietowanych uważa możliwość godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi za czynnik ważny (z czego ponad połowa za bardzo ważny) w procesie wyboru miejsca zatrudnienia. Tylko 3% badanych uznało tę kwestię za mało lub zupełnie nieistotną. Dla badanych rodziców godzenie życia zawodowego z rodzinnym jest zatem bardzo

istotnym problemem i nie lekceważą go nawet w bardzo trudnej sytuacji na rynku pracy. Jak łatwo się domyślić, kwestia równowagi praca-życie w procesie wyboru miejsca pracy miała relatywnie mniejsze znaczenie dla respondentów płci męskiej.

TABELA 19. ZNACZENIE MOŻLIWOŚCI GODZENIA PRACY Z OBOWIĄZKAMI RODZINNYMI W PROCESIE WYBORU MIEJSCA PRACY

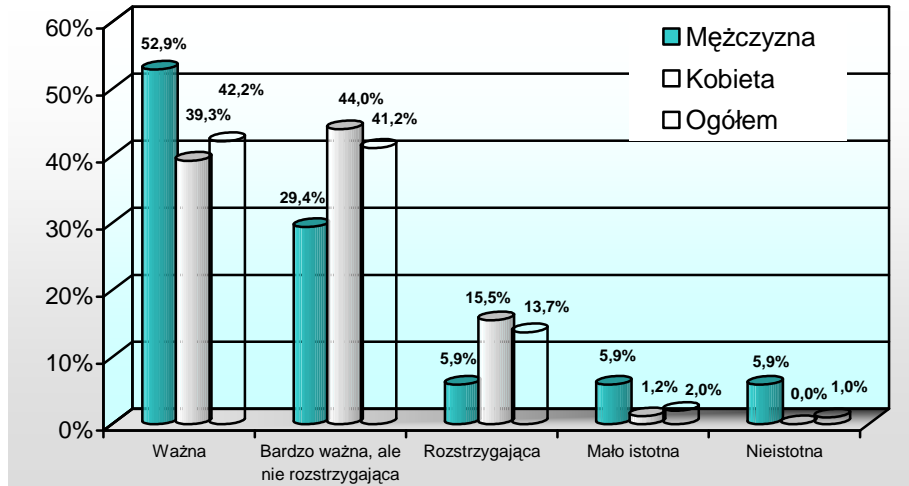
Wyszczególnienie	Mężczyzna	Kobieta	Ogółem
Ważna	52,9	39,3	42,2
Bardzo ważna, ale nie rozstrzygająca	29,4	44,0	41,2
Rozstrzygająca	5,9	15,5	13,7
Mało istotna	5,9	1,2	2,0
Nieistotna	5,9	0,0	1,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 22. ZNACZENIE MOŻLIWOŚCI GODZENIA PRACY Z OBOWIĄZKAMI RODZINNYMI W PROCESIE WYBORU MIEJSCA PRACY



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 23. ZNACZENIE MOŻLIWOŚCI GODZENIA PRACY Z OBOWIĄZKAMI RODZINNymi W PROCESIE WYBORU MIEJSCA PRACY A PŁEĆ

Wydaje się, że możliwość godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych była relatywnie istotniejsza z punktu widzenia osób do 28. roku życia. W grupie osób około trzydziestki zdania były bardziej podzielone, gdyż z jednej strony odsetek wskazań na znaczenie rozstrzygające jest zdecydowanie najwyższy wśród grup wiekowych, ale jednocześnie w gronie osób w tym wieku znalazły się także, dla których ten czynnik był mało istotny. Trudno jednak doszukać się tu wyraźnej korelacji z wiekiem.

TABELA 20. ZNACZENIE MOŻLIWOŚCI GODZENIA PRACY Z OBOWIĄZKAMI RODZINNymi W PROCESIE WYBORU MIEJSCA PRACY A WIEK RESPONDENTÓW

Wyszczególnienie	Do 21 lat	Od 22 do 25 lat	Od 26 do 28 lat	Od 29 do 30 lat	Od 31 do 35 lat	Od 36 do 40 lat	Od 41 do 45 lat	Powyżej 45 lat	Ogółem
Ważna	0,0	83,3	36,4	38,5	36,6	42,3	66,7	0,0	42,2
Bardzo ważna, ale nie rozstrzygająca	0,0	0,0	45,5	30,8	48,8	42,3	33,3	100,0	41,2
Rozstrzygająca	0,0	16,7	18,2	23,1	9,8	15,4	0,0	0,0	13,7
Mało istotna	0,0	0,0	0,0	7,7	2,4	0,0	0,0	0,0	2,0
Nieistotna	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	0,0	0,0	0,0	1,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Kolejne, niezwykle istotne pytanie, jakie postawiono respondentom badania dotyczyło form pomocy zakładu pracy dla pracowników posiadających dzieci, jakie oferowane są przez aktualnego pracodawcę. Chyba najbardziej niepokojącym

sygnałem wynikającym z analizy ankiet w części dotyczącej form pomocy stosowanej wobec osób posiadających dzieci jest fakt, że 6 osób (tzn. prawie 6% ankietowanych) odpowiedziało, że nie spotkało się z żadną z wymienionych form, i że spotkali się z brakiem jakiegokolwiek pomocy ze strony pracodawcy. Czy należy rozumieć, że naruszano ich prawa pracownicze wynikające np. z Kodeksu pracy?

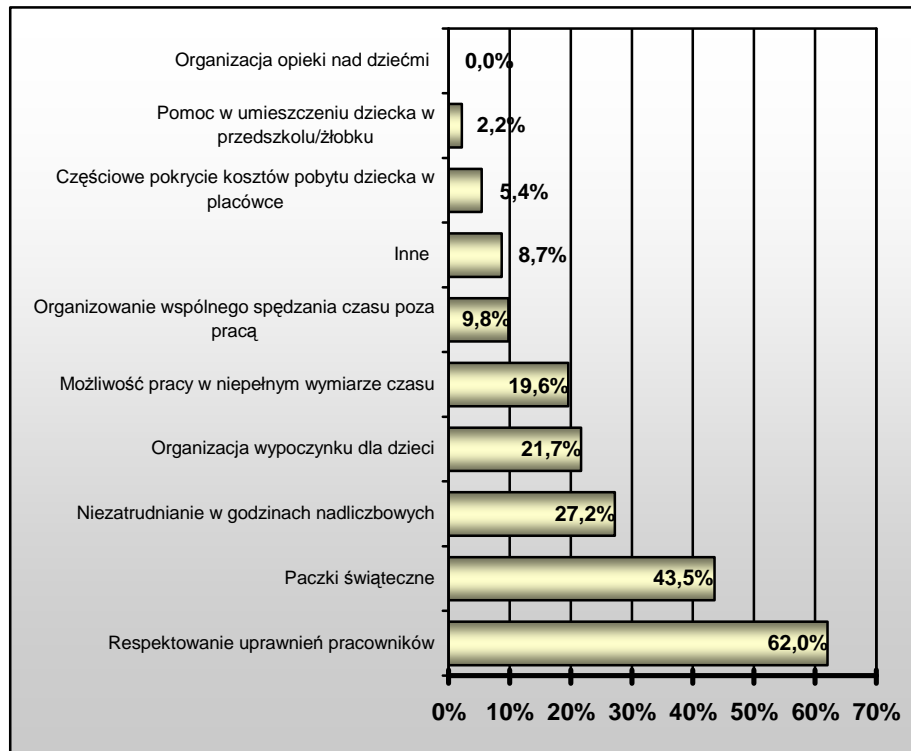
Jak wykazała analiza kwestionariuszy, najczęściej spotykane praktyki zatrudnienia przyjaznego rodzinie, z jakimi mają do czynienia respondenci badania to: respektowanie uprawnień pracowniczych (tak wskazało 62% badanych), paczki świąteczne (43,5% badanych) oraz brak konieczności pracy w godzinach nadliczbowych (27,2%). Warto w tym miejscu zauważyć, iż jedynie kobiety spotkały się z sytuacją, że nie wymagano od nich pracy w godzinach nadliczbowych. Taki wariant odpowiedzi nie został wskazany przez żadnego respondenta płci męskiej (tabela 22 i wykres 25).

TABELA 21. FORMY POMOCY ZAKŁADU PRACY DLA PRACOWNIKÓW MAJĄCYCH DZIECI OFEROWANE PRZEZ AKTUALNEGO PRACODAWCĘ

Wyszczególnienie	Odsetek
Respektowanie uprawnień pracowników	62,0
Paczki świąteczne	43,5
Niezatrudnianie w godzinach nadliczbowych	27,2
Organizacja wypoczynku dla dzieci	21,7
Możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu	19,6
Organizowanie wspólnego spędzania czasu poza pracą	9,8
Inne ¹²	8,7
Częściowe pokrycie kosztów pobytu dziecka w placówce	5,4
Pomoc w umieszczeniu dziecka w przedszkolu/żłobku	2,2
Organizacja opieki nad dziećmi	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

¹² Pieluszkowe po narodzinach dziecka, dofinansowanie wypoczynku, coroczne dopłaty do wypoczynku letniego, bal karnawałowy, bony z okazji dnia dziecka.



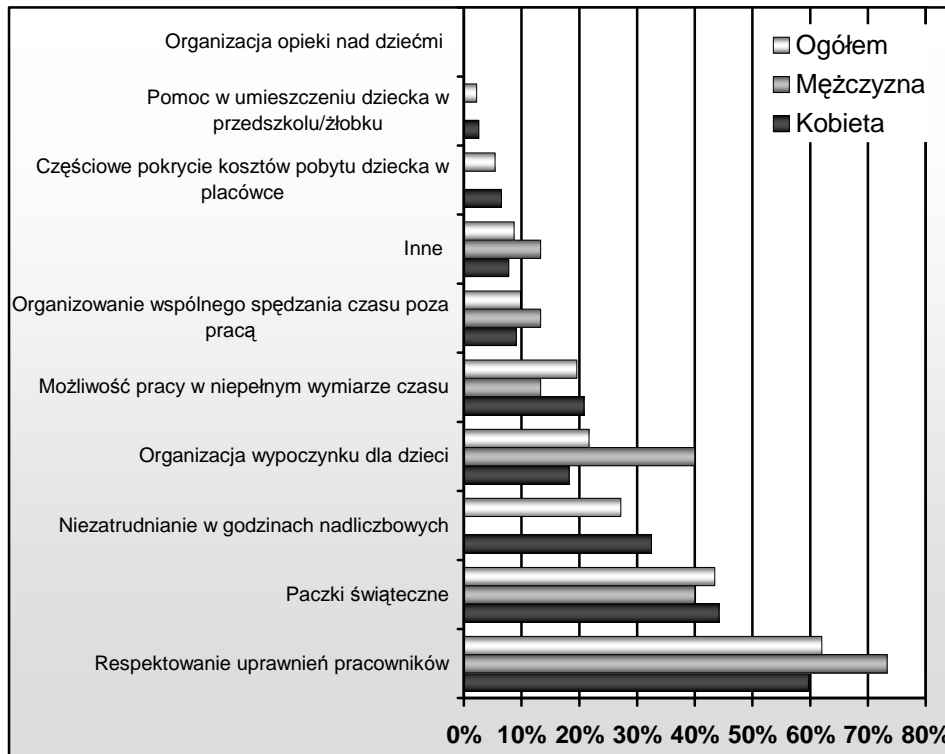
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 24. FORMY POMOCY ZAKŁADU PRACY DLA PRACOWNIKÓW MAJĄCYCH DZIECI OFEROWANE PRZEZ AKTUALNEGO PRACODAWCĘ

TABELA 22. FORMY POMOCY ZAKŁADU PRACY DLA PRACOWNIKÓW MAJĄCYCH DZIECI OFEROWANE PRZEZ AKTUALNEGO PRACODAWCĘ A PŁEĆ

Wyszczególnienie	Kobieta	Mężczyzna	Ogółem
Respektowanie uprawnień pracowników	59,7	73,3	62,0
Paczki świąteczne	44,2	40,0	43,5
Niezatrudnianie w godzinach nadliczbowych	32,5	0,0	27,2
Organizacja wypoczynku dla dzieci	18,2	40,0	21,7
Możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu	20,8	13,3	19,6
Organizowanie wspólnego spędzania czasu poza pracą	9,1	13,3	9,8
Inne	7,8	13,3	8,7
Częściowe pokrycie kosztów pobytu dziecka w placówce	6,5	0,0	5,4
Pomoc w umieszczeniu dziecka w przedszkolu/żłobku	2,6	0,0	2,2
Organizacja opieki nad dziećmi	0,0	0,0	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 25. FORMY POMOCY ZAKŁADU PRACY DLA PRACOWNIKÓW MAJĄCYCH DZIECI OFEROWANE PRZEZ AKTUALNEGO PRACODAWCĘ A PŁEĆ

Częściowe pokrycie kosztów pobytu dziecka w żłobku lub przedszkolu dotyczy 5,4% ogółu ankietowanych, przy czym wydaje się, że istotniejsze byłoby z punktu widzenia rodzin o najniższych dochodach. Co trzeci ankietowany osiągający najniższe dochody korzystał z takiej możliwości w aktualnym zakładzie pracy.

TABELA 23. FORMY POMOCY ZAKŁADU PRACY DLA PRACOWNIKÓW MAJĄCYCH DZIECI, OFEROWANE PRZEZ AKTUALNEGO PRACODAWCĘ, A POZIOM MIESIĘCZNEGO DOCHODU W PRZELICZENIU NA CZŁONKA RODZINY

Wyszczególnienie	Miesięczny dochód na członka w rodzinie w zł						Ogółem
	<100	101-300	301-500	501-700	701-1000	>1000	
Respektowanie uprawnień pracowników	0,0	66,7	69,6	57,1	69,2	36,4	62,0
Paczki świąteczne	0,0	33,3	39,1	32,1	42,3	81,8	43,5
Niezatrudnianie w godzinach nadliczbowych	0,0	100,0	26,1	21,4	23,1	27,3	27,2

Organizacja wycieczki dla dzieci	0,0	33,3	26,1	28,6	11,5	18,2	21,7
Możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu	0,0	0,0	21,7	25,0	11,5	27,3	19,6
Organizacja wspólnego spędzania czasu poza pracą	0,0	0,0	21,7	10,7	3,8	0,0	9,8
Inne	0,0	0,0	8,7	7,1	3,8	27,3	8,7
Częściowe pokrycie kosztów pobytu dziecka w placówce	0,0	33,3	4,3	7,1	0,0	9,1	5,4
Pomoc w umieszczeniu dziecka w przedszkolu/żłobku	0,0	0,0	8,7	0,0	0,0	0,0	2,2
Organizacja opieki nad dziećmi – tzw. firmowe przedszkola	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

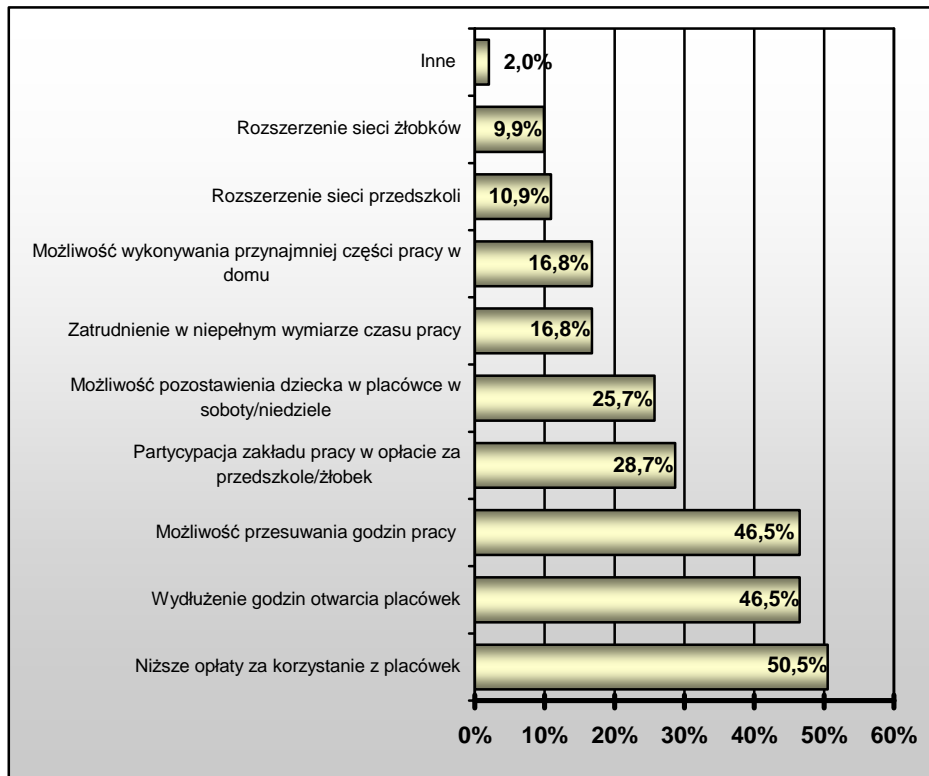
Respondenci badania zostali także zapytani o to, jakie działania ze strony pracodawców i samorządu terytorialnego, odpowiedzialnego za funkcjonowanie takich placówek jak przedszkola i żłobki, byłyby dla nich korzystne z perspektywy problemów godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Ponad połowa rodziców odpowiedziała, że byłyby to przede wszystkim niższe opłaty za korzystanie z placówek opieki nad dziećmi. W kontekście poziomu osiągniętych dochodów przez respondentów badania, nie powinno to bynajmniej dziwić (85% ma dochody niższe niż 1000 zł miesięcznie w przeliczeniu na członka rodziny).

TABELA 24. ROZWIĄZANIA – ZDANIEM RESPONDENTÓW – SPRZYJAJĄCE GODZENIU OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH Z ZAWODOWYMI (można było zaznaczyć maksymalnie 3)

Wyszczególnienie	Odsetek
Niższe opłaty za korzystanie z placówek	50,5
Wydłużenie godzin otwarcia placówek	46,5
Możliwość przesuwania godzin pracy	46,5
Partycypacja zakładu pracy w opłacie za przedszkole/żłobek	28,7
Możliwość pozostawienia dziecka w placówce w soboty/niedziele	25,7
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	16,8
Możliwość wykonywania przynajmniej części pracy w domu	16,8
Rozszerzenie sieci przedszkoli	10,9
Rozszerzenie sieci żłobków	9,9
Inne ¹³	2,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

¹³ „Inne” podawane przez respondentów to: możliwość wzięcia wolnego dnia, respektowanie praw pracowniczych przez pracodawcę i wyrozumiałość z jego strony.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 26. ROZWIĄZANIA – ZDANIEM RESPONDENTÓW – SPRZYJAJĄCE GODZENIU OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH Z ZAWODOWYMI (można było zaznaczyć maksymalnie 3)

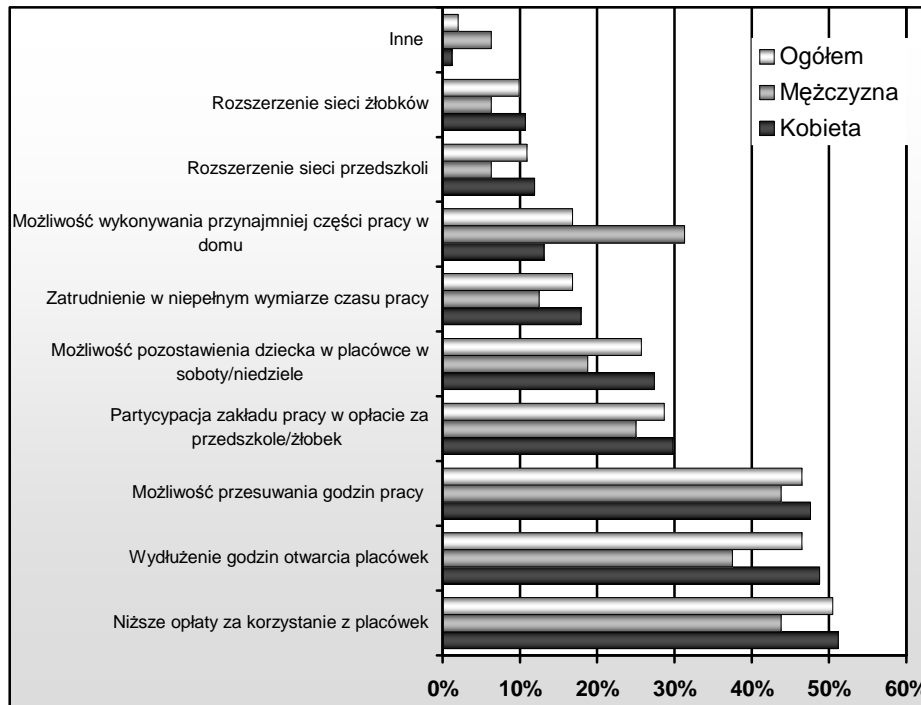
Respondenci badania uważają także, że aby łatwiej im było godzić pracę zawodową z życiem rodzinnym, należałoby wydłużyć godziny otwarcia przedszkoli i żłobków (46,5% wskazań). Natomiast jeżeli chodzi o pracodawców, to pomocna byłaby możliwość przesuwania godzin pracy – czyli tzw. ruchomy czas pracy (46,5% wskazań). Jest to jedna z elastycznych form organizacji pracy, które można by uznać za najbardziej przyjazne rodzinie. Wyraźnie też widać, że respondenci postrzegają ją jako bardziej pożądaną niż możliwość pracy w domu czy też w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Co czwarty z rodziców za czynnik sprzyjający godzeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi w swojej sytuacji uznał możliwość pozostawienia dzieci w przedszkolu lub żłobku także w soboty i niedziele. Stworzenie takiej oferty ze strony placówek samorządowych wydaje się niezwykle istotne, zwłaszcza z perspektywy młodych rodziców, dla których szansa na podniesienie kwalifikacji jest właśnie w kształceniu w systemie zaocznym.

TABELA 25. ROZWIĄZANIA – ZDANIEM RESPONDENTÓW – SPRZYJAJĄCE GODZENIU OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH Z ZAWODOWYMI A PŁEĆ (można było zaznaczyć maksymalnie 3)

Wyszczególnienie	Kobieta	Mężczyzna	Ogółem
Niższe opłaty za korzystanie z placówek	51,2	43,8	50,5
Wydłużenie godzin otwarcia placówek	48,8	37,5	46,5
Możliwość przesuwania godzin pracy – stosowanie elastycznego czasu pracy	47,6	43,8	46,5
Partycypacja zakładu pracy w opłacie za przedszkole/żłobek	29,8	25,0	28,7
Możliwość pozostawienia dzieci w placówce w soboty/niedziele	27,4	18,8	25,7
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	17,9	12,5	16,8
Możliwość wykonywania przynajmniej części pracy w domu	13,1	31,3	16,8
Rozszerzenie sieci przedszkoli	11,9	6,3	10,9
Rozszerzenie sieci żłobków	10,7	6,3	9,9
Inne	1,2	6,3	2,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 27. ROZWIĄZANIA – ZDANIEM RESPONDENTÓW – SPRZYJAJĄCE GODZENIU OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH Z ZAWODOWYMI A PŁEĆ

TABELA 26. ROZWIĄZANIA – ZDANIEM RESPONDENTÓW – SPRZYJAJĄCE GODZENIU OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH Z ZAWODOWYMI A MIESIĘCZNY DOCHÓD W PRZELICZENIU NA CZŁONKA RODZINY

Wyszczególnienie	Miesięczny dochód na członka w rodzinie w zł						Ogółem
	<100	101-300	301-500	501-700	701-1000	>1000	
Niższe opłaty za korzystanie z placówek	0,0	100,0	58,3	66,7	43,3	7,7	52,5
Możliwość przesuwania godzin pracy – stosowanie elastycznego czasu pracy	0,0	33,3	41,7	50,0	36,7	69,2	47,5
Wydłużenie godzin otwarcia placówek	0,0	66,7	45,8	33,3	53,3	61,5	46,5
Partycypacja zakładu pracy w opłacie za przedszkole/żłobek	0,0	0,0	37,5	26,7	33,3	7,7	29,7
Możliwość pozostawienia dzieci w placówce w soboty/niedziele	0,0	0,0	20,8	16,7	33,3	46,2	25,7
Możliwość wykonywania przynajmniej części pracy w domu	0,0	0,0	20,8	20,0	13,3	15,4	17,8
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	0,0	0,0	25,0	10,0	20,0	7,7	16,8
Rozszerzenie sieci przedszkoli	0,0	66,7	8,3	16,7	0,0	15,4	10,9
Rozszerzenie sieci żłobków	0,0	0,0	16,7	16,7	3,3	0,0	9,9
Inne	0,0	0,0	0,0	0,0	3,3	7,7	2,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

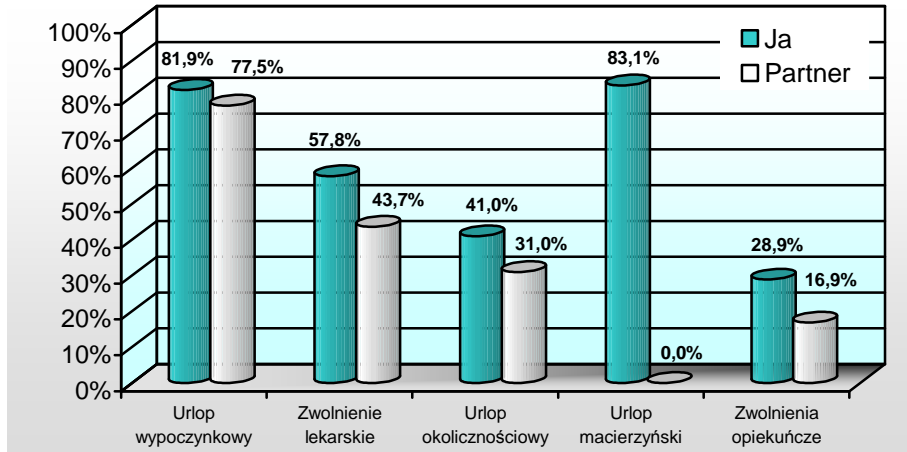
Co dziesiąty badany uważa, że istniejąca sieć placówek opieki nad dziećmi, jak przedszkola i żłobki, nie jest wystarczająca i należałoby ją rozszerzyć.

Kobiety relatywnie częściej niż mężczyźni korzystają z uprawnień pracowniczych, zwłaszcza tych związanych bezpośrednio z opieką nad dziećmi, jak na przykład zwolnienie opiekuńcze. Pomimo warunków prawnych wyrównujących dostęp obu płci do takiego instrumentu, jakim jest urlop wychowawczy, w Polsce korzystanie przez ojców z urlopu rodzicielskiego nadal nie cieszy się popularnością.

TABELA 27. KORZYSTANIE Z UPRAWNIEN PRACOWNICZYCH

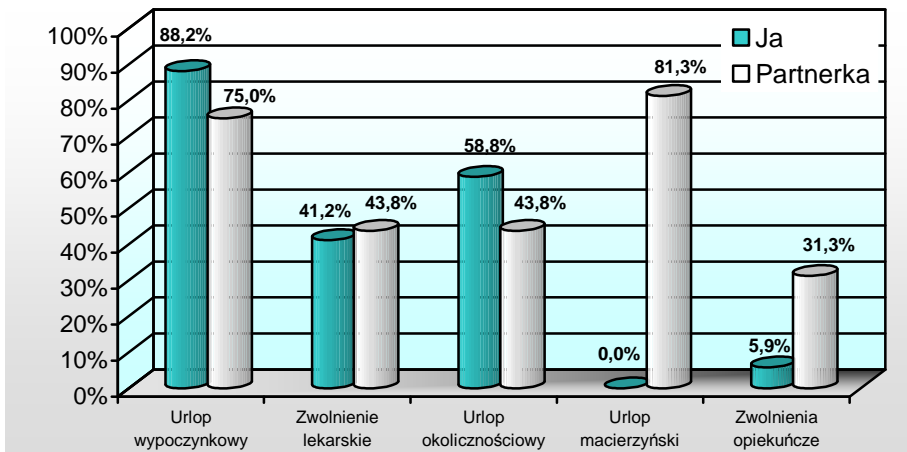
Wyszczególnienie	Odpowiedzi kobiet		Odpowiedzi mężczyzn	
	ja	partner	ja	partnerka
Urlop wypoczynkowy	81,9	77,5	88,2	75,0
Zwolnienie lekarskie	57,8	43,7	41,2	43,8
Urlop okolicznościowy	41,0	31,0	58,8	43,8
Urlop macierzyński	83,1	0,0	0,0	81,3
Zwolnienia opiekuńcze	28,9	16,9	5,9	31,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 28. KORZYSTANIE Z UPRAWNIEN PRACOWNICZYCH – ODPOWIEDZI KOBIECI



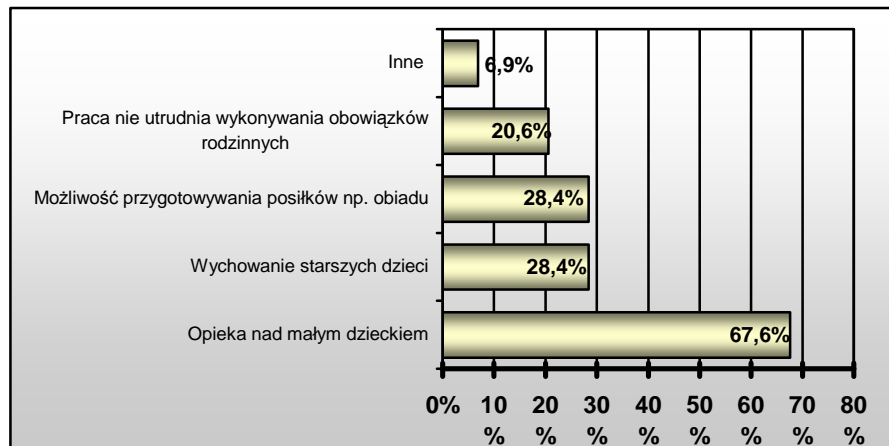
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 29. KORZYSTANIE Z UPRAWNIEN PRACOWNICZYCH – ODPOWIEDZI MĘŻCZYŹN

TABELA 28. SFERY ŻYCIA, W KTÓRYCH PODJĘCIE PRACY PRZEZ RODZICÓW POWODUJE POWSTANIE TRUDNOŚCI

Wyszczególnienie	Odsetek
Opieka nad małym dzieckiem	67,6
Wychowanie starszych dzieci	28,4
Możliwość przygotowywania posiłków np. obiadu	28,4
Praca nie utrudnia wykonywania obowiązków rodzinnych	20,6
Inne ¹⁴	6,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 30. SFERY ŻYCIA, W KTÓRYCH PODJĘCIE PRACY PRZEZ RODZICÓW POWODUJE POWSTANIE TRUDNOŚCI

Pytanie zamykające ankietę dotyczyło sfer życia, w jakich, zdaniem młodych rodziców, w wyniku podjęcia pracy powstają pewne trudności. Chodziło o to, aby mogli wskazać te obszary, które ich zdaniem są najistotniejsze z perspektywy trudności godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Co piąty badany (częściej mężczyzna niż kobieta) uważa, że praca nie utrudnia wykonywania obowiązków rodzinnych, czyli w odniesieniu do 20% rodziców można byłoby uznać, że nie mają trudności w godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Natomiast blisko 70% uważa, że podstawową sferą, w jakiej mogą powstać sytuacje problema-

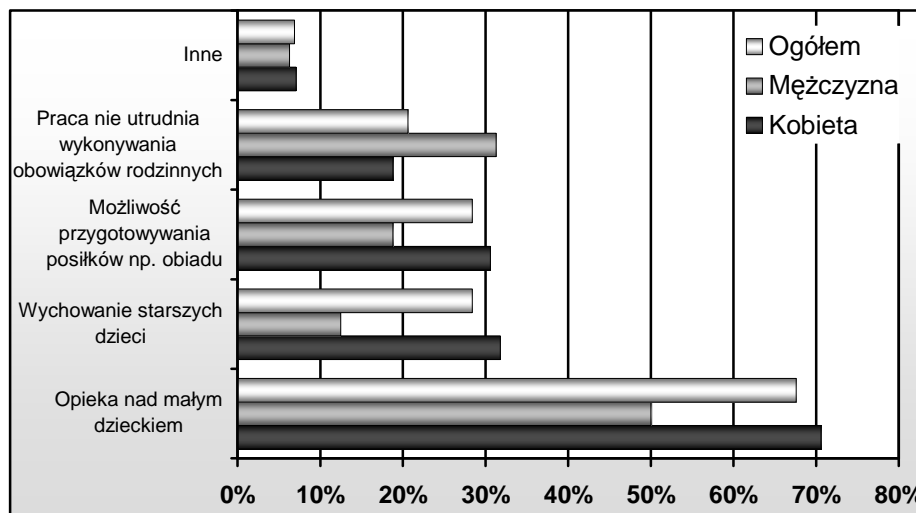
¹⁴ „Inne” podawane przez respondentów badania to: brak czasu wolnego tylko dla siebie, brak wolnego czasu na spędzanie z całą rodziną, np. spacer, wspólne wyjazdy, zabawy na świeżym powietrzu, poświęcanie większej uwagi dziecku, spędzanie z nim więcej czasu, prowadzenie domu (opieka nad dziećmi i obowiązki domowe), wspólne spędzanie czasu z dzieckiem i mężem razem.

tyczne, to przede wszystkim opieka nad małym dzieckiem. W odpowiedzi na to pytanie ujawnia się ponownie stereotyp asymetrycznego podziału odpowiedzialności za opiekę nad dziećmi, bowiem kobiety relatywnie częściej niż mężczyźni dostrzegają zagrożenie, jakie stwarza podjęcie pracy zarobkowej dla opieki nad dziećmi. Wyraźnie widać zatem, że to właśnie w tym obszarze młodym rodzicom potrzebne jest wsparcie.

TABELA 29. SFERY ŻYCIA, W KTÓRYCH PODJĘCIE PRACY PRZEZ RODZICÓW POWODUJE POWSTANIE TRUDNOŚCI A PŁEĆ RESPONDENTA

Wyszczególnienie	Kobieta	Mężczyzna	Ogółem
Opieka nad małym dzieckiem	70,6	50,0	67,6
Wychowanie starszych dzieci	31,8	12,5	28,4
Możliwość przygotowywania posiłków np. obiadu	30,6	18,8	28,4
Praca nie utrudnia wykonywania obowiązków rodzinnych	18,8	31,3	20,6
Inne	7,1	6,3	6,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

WYKRES 31. SFERY ŻYCIA, W KTÓRYCH PODJĘCIE PRACY PRZEZ RODZICÓW POWODUJE POWSTANIE TRUDNOŚCI A PŁEĆ

4. PODSUMOWANIE

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce to nie tylko, i nie przede wszystkim, problem o charakterze prawnym, lecz społeczno-kulturowym. Jak wskazuje analiza zastanego stanu prawnego nie istnieją obszary, które można by określić mianem dyskryminujących ze względu na płeć. Podobnie jak w wielu innych krajach, podstawowym problemem w dziedzinie równego statusu kobiet i mężczyzn jest rozbieżność między stanem *de iure* i *de facto*.

Jednym z podstawowych czynników wpływających na relatywnie gorszą sytuację kobiet na rynku pracy jest długotrwała bierność zawodowa, spowodowana obowiązkami macierzyńskimi, która powoduje dezaktualizację kwalifikacji zawodowych. Gorszą sytuację kobiet na rynku pracy utrwała dodatkowo stereotypowe postrzeganie społecznych ról kobiety i mężczyzny. Obciążenia rodzinne stanowią dla pracodawców jedną z istotniejszych przyczyn odrzucania kandydatek do pracy, aczkolwiek niekoniecznie podawaną wprost. Łączenie obowiązków domowych z pracą zawodową jest dodatkowo utrudnione z uwagi na niewystarczającą infrastrukturę instytucji wspierających, a usługi prywatne w tym zakresie są dostępne jedynie dla osób o wyższych dochodach. Obowiązki rodzinne są balastem w życiu zawodowym przede wszystkim kobiet, zaś intensywny rozwój kariery zawodowej kobiet wyraźnie koliduje z życiem prywatnym.

Oddziaływanie takich czynników, jak: niska aktywność mężczyzn w pełnieniu obowiązków rodzinnych, niedostateczne dostosowanie systemu opieki nad dziećmi do potrzeb rodziców oraz niski poziom wykorzystania elastycznych form i organizacji pracy, prowadzi do dwojakiego rodzaju sytuacji społecznej kobiet: prób godzenia pracy z życiem rodzinnym bądź długotrwałego wyłączenia z życia zawodowego i poświęcenia się obowiązkom rodzinnym. W obu przypadkach sytuacje te w aktualnych uwarunkowaniach utrudniają godzenie życia zawodowego i rodzinnego, bowiem generują wysokie koszty/straty ponoszone przez kobiety, pracodawców i rodziny. Próby godzenia przez kobietę obowiązków zawodowych i rodzinnych wiążą się z kosztami dla rodziny i samej kobiety oraz niską efektywnością w pracy. Natomiast długotrwałe wyłączenie powoduje dezaktualizację kwalifikacji oraz trudności firmy związane z zapewnieniem zastępstwa za pracownika nieobecnego w pracy. Oddziaływanie tych obiektywnych skutków utrwała stereotypy społeczno-kulturowe, będące podłożem kształtowania się wspomnianych wyżej czynników utrudniających godzenie życia zawodowego i rodzinnego.

Potwierdziło się zatem występowanie samowzmacniającego się układu, powodującego wręcz nasilanie się zjawiska dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Tradycyjne postrzeganie ról kobiety i mężczyzny w rodzinie powoduje, że ciężar obowiązków domowych spoczywa przede wszystkim na kobiecie, co w efekcie kształtuje ich niekorzystną pozycję na rynku pracy w stosunku do mężczyzn, o czym świadczą niskie wskaźniki zatrudnienia kobiet, wyższe wskaźniki bezrobocia oraz bierności zawodowej. Obowiązki rodzinne stają się balastem w życiu zawodo-

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

Brak równowagi pomiędzy pracą a życiem rodzinnym pociąga za sobą szereg negatywnych konsekwencji zarówno dla pracowników i ich rodzin, jak i dla firmy. Są to m.in. takie zjawiska jak: malejąca liczba urodzeń, odraczanie w czasie narodzin pierwszego dziecka, rosnąca liczba rozwodów, niedostateczna opieka nad dziećmi i osobami starszymi, stres, frustracja, konflikty, absencja w pracy, osłabienie koncentracji, gorsza jakość pracy, mniejsza kreatywność itd. Równowadze między pracą a życiem w aspekcie czasu służy bardziej elastyczny czas pracy oraz praca w niepełnym wymiarze czasu niż dodatkowe urlopy macierzyńskie czy wychowawcze, opłacane przez pracodawcę. W krajach anglosaskich urlopy macierzyńskie są rzadkością. Kobiety niezbyt chętnie z nich korzystają, ponieważ w czasie urlopów nie podążają za zmianami zachodzącymi w firmie, tracą na swojej wartości (Borkowska 2003, s. 31).

Zwiększenie poziomu zatrudnialności kobiet może nastąpić albo poprzez odciążenie ich w obowiązkach rodzinnych, albo ułatwienie im godzenia tych obowiązków z wymogami pracy zawodowej. Elastyczne formy zatrudnienia pozwalają łatwiej dostosować czas poświęcany pracy (jego wymiar i strukturę) do sytuacji dyktowanych przez życie rodzinne. Włączeniu życia zawodowego i prywatnego pomagają istotnie także nowe praktyki zarządzania zasobami ludzkimi – program praca-życie (Work-Life Balance), które w Polsce stosowane są w nikłym zakresie. By umożliwić kobietom większy dostęp do rynku pracy, państwa członkowskie UE są zobowiązane do wspierania mężczyzn w wychowaniu i opiece nad dziećmi.

LITERATURA

- Balcerzak-Paradowska B. (2003), *Firma przyjazna rodzinie*, [w:] Borkowska S. (red.), *Program praca – życie a efektywność firmy*, IPiSS, Warszawa.
- Balcerzak-Paradowska B., red. (2001), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*, IPiSS w Warszawie, Warszawa.
- Borkowska S. (2003), *O równowagę między pracą i życiem: Unia Europejska – Polska*, [w:] Borkowska S. (red.), *Program Praca – Życie a efektywność firm*, IPiPS w Warszawie, Warszawa.
- European Observatory on National Family Policy, 1996.

- Graniewska D. (2001), *Praca zawodowa a rodzina*, [w:] Balcerzek-Paradowska B. (red.), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*, IPiSS w Warszawie, Warszawa.
- Graniewska D., Balcerzak-Paradowska B. (2003), *Praca zawodowa – rodzina w opiniach respondentek*, [w:] Balcerzek-Paradowska B. (red.), *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, IPiSS w Warszawie, Warszawa.
- Jamka B. (2004), *Kariery zawodowe kobiet – perspektywy rozwoju na tle tendencji do uelastycznienia pracy*, [w:] Juchnowicz M. (red.), *Standardy europejskie w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Poltext, Warszawa.

ROZDZIAŁ *IV*

ELASTYCZNOŚĆ DZIAŁANIA PUBLICZNYCH PLACÓWEK OPIEKI NAD DZIECKIEM (NA PRZYKŁADZIE MIASTA BIAŁYSTOK)

1. UWAGI WSTĘPNE – KONTEKST BADAWCZY

Podjęty temat badawczy wpisuje się w szersze spektrum problemowe związane z zatrudnieniem zarówno mężczyzn, jak i kobiet oraz koniecznością godzenia przez nich pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Podjęcie decyzji o pracy zawodowej, w szczególności przez kobiety, dokonuje się w aspekcie jakościowego i cenowego polepszenia możliwości opieki nad dzieckiem. Jednakże należy zaznaczyć, że w warunkach niedostatecznej podaży zorganizowanej opieki nad dziećmi w stosunku do zgłaszanego popytu, praca zawodowa kobiet staje pod znakiem zapytania¹⁵. Tym samym na znaczeniu zyskują wszelkie działania zmierzające do ułatwienia łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Jednym z nich jest wzrost jakości, a także polepszenie dostępności przestrzennej, kosztowej oraz adekwatności usług świadczonych przez publiczne placówki opiekuńczo-wychowawcze. Wyniki badań przeprowadzonych w 2001 roku przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych potwierdzają przekonanie o konieczności rozbudowy istniejącego systemu placówek opieki nad dzieckiem (14,5% respondentek – rozszerzenie sieci żłobków i 9,3% – rozszerzenie sieci przedszkoli) i zmian w jego funkcjonowaniu. Znacząca większość respondentek – 55,7% (40% pracodawców) wskazała na konieczność obniżenia opłat za korzystanie z usług placówek oraz konieczność wydłużenia godzin otwarcia instytucji – 41,7% (26% pracodawców). Zwraca uwagę fakt, że pracujące kobiety postrzegają publiczny system opieki nad małymi dziećmi jako jeden z niezbędnych elementów w godzeniu życia rodzinnego z zawodowym (Balcerzak-Paradowska, red., 2003, s. 320).

¹⁵ W wielu krajach europejskich, nawet w Szwecji, istnieją nadal listy oczekujących na miejsce w publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych (Por. Michoń 2003, s. 24).

Prezentowane zagadnienia odnośnie funkcjonowania publicznych placówek opieki nad dzieckiem stanowią część szerszego systemu określanego w literaturze mianem ECEC (Early Childhood Education and Care), czyli opieka i edukacja dzieci we wczesnym dzieciństwie. Należy zaznaczyć, że głównym czynnikiem wpływającym na zmianę struktury oraz zakresu funkcjonowania ECEC jest z pewnością fakt podejmowania przez kobiety pracy zawodowej, co wydaje się być już zjawiskiem wyraźnie utrwalonym. Odrębnym problemem badawczym są przyczyny powrotu na rynek pracy jako pełnoprawnego pracownika. Należy z pewnością zwrócić uwagę na konieczność wspomagania rodzinnego budżetu, ale również chęć samorealizacji personalnej i zawodowej, a także zabezpieczenie przed ewentualnym bezrobociem męża, jak i własnych świadczeń emerytalnych. Uważa się, że dobrze zorganizowany system opieki nad dziećmi, obok uelastyczniania czasu pracy, wprowadzania udogodnień w opiece nad dzieckiem (np. urlopy macierzyńskie, wychowawcze oraz różnorodne formy pomocy finansowej) decyduje o podjęciu pracy przez matki godzące obowiązki zawodowe z rodzinnymi (Michoń 2003, s. 21). Problem ten znalazł odzwierciedlenie w rekomendacji UE odnośnie kształtowania opieki nad małymi dziećmi. Zawarte tam stanowisko zachęca kraje członkowskie do rozwijania elastycznego i zróżnicowanego systemu opieki nad dziećmi poprzez podejmowanie działań, które przyczynią się do (*Council Recommendation...*):

- zwiększenia dostępności zinstytucjonalizowanych usług opiekuńczych, zarówno w sensie przestrzennym, kosztowym, jak i adekwatności do zgłaszanych potrzeb;
- zapewnienia bezpieczeństwa oraz godnego zaufania w odniesieniu do poziomu i jakości oferowanych usług edukacyjnych i nadzoru pedagogicznego (nauka i wychowanie);
- zgodności z potrzebami rodziców i dzieci (również wymaganiami specjalnymi).

Rozwój opieki instytucjonalnej nad dziećmi znalazł się w sferze szczegółowego zainteresowania ponownie w roku 2002 w trakcie obrad Rady Europejskiej w Barcelonie, podczas określania kierunków realizacji strategii zatrudnienia. Ustalono wtedy, że do roku 2010 z usług opieki pozarodzinnej powinno korzystać 33% dzieci w wieku do 3 lat oraz 90% populacji od 3 lat do wieku obowiązkowej nauki w szkole (Głogosz 2004, s. 21). Również w Polsce w ramach Narodowej Strategii Integracji Społecznej zostały poczynione ustalenia zgodnie z powyższym standardem (*Narodowa Strategia...2004*, s. 64-65).

W krajach europejskich z opieki publicznych placówek opieki nad dzieckiem korzysta 70-80% dzieci w wieku 3-5 lat, w Polsce tylko około 20% (Ćwiek, Sobiech 2005, s. 3). Placówki prywatne bardzo szybko się dostosowują do potrzeb klientów, czyli rodziców, ale ze względów finansowych nie wszyscy mogą korzystać z ich usług. Stąd konieczność oglądu publicznych placówek opieki nad

dzieckiem, ich liczby, dostępności przestrzennej, czasowej, jakości świadczonych usług, adekwatności do oczekiwań klientów.

Niniejszy raport stanowi ocenę sytuacji wyjściowej panującej w polskim systemie publicznych placówek opieki nad dzieckiem. Badaniem sondażowym objęto żłobki i przedszkola funkcjonujące na terenie miasta Białostok.

2. ZMIANY ILOŚCIOWE W ZAKRESIE FUNKCJONOWANIA PLACÓWEK OPIEKI NAD DZIECKIEM

Wybrane informacje odnośnie białostockich przedszkoli zawiera tabela 1¹⁶. Na przestrzeni lat 1995-2003 widoczny jest trend spadkowy związany z procesem redukcji liczby funkcjonujących placówek publicznych, podobnie jak na terenie całego kraju (patrz tabela 1 załącznik 2). Zmniejszyła się tym samym liczba dostępnych miejsc, jednakże w porównaniu do roku 1995 był to spadek rzędu 5,5%.

TABELA 1. INFORMACJE O PRZEDSZKOLACH NA TERENIE MIASTA BIAŁEGOSTOKU W LATACH 1995-2003

Przedszkola	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Placówki	69	69	68	66	66	63	64	64	61
Oddziały	331	323	328	312	381	311	310	308	284
Miejsca	7538	7467	7416	7396	7331	7347	7431	7419	7127
Nauczyciele pełnozatrudnieni	626	629	645	641	647	652	588	638	-
Dzieci	8277	8372	8267	8018	7708	7314	7062	6707	6595
Dzieci do lat 6 włącznie	8230	8319	8205	7978	7666	7275	7029	6676	6562
Dzieci 6-letnie	3055	2927	2676	2422	2383	2149	1987	1767	1658
Dzieci od 3 do 6 lat	-	8271	8104	7911	7617	7184	6910	6629	6473

Źródło: www.stat.gov.pl - Bank Danych Regionalnych.

W roku 2003 z usług przedszkoli publicznych korzystało 6595 dzieci, a jeszcze w 1995 roku – 8277. Uzupełnieniem powyższych informacji jest tabela 2, która zawiera dane odnośnie oddziałów przedszkolnych działających na terenie Białegostoku. W badanym okresie ich liczba powiększyła się z 24 do 30, a co za tym idzie mogło korzystać z nich więcej dzieci (w 2003 roku – 1450 dzieci).

¹⁶ Uzupełnieniem są informacje odnośnie żłobków w Polsce i województwie podlaskim, vide tabele 5, 6, 7 – załącznik 2.

TABELA 2. INFORMACJE O ODDZIAŁACH PRZEDSZKOLNYCH PRZY SZKOŁACH PODSTAWOWYCH NA TERENIE MIASTA BIAŁEGOSTOKU W LATACH 1995-2003

Oddziały przedszkolne przy szkołach podstawowych	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Ogółem	24	22	28	29	24	26	28	30	30
Oddziały (klasy, grupy)	51	50	62	57	57	60	65	68	66
Nauczyciele pełnozatrudnieni	50	49	62	57	57	60	68	71	-
Dzieci	1095	1108	1311	1147	1130	1163	1356	1386	1450
Dzieci do lat 6 włącznie	1088	1065	1284	1122	1113	1138	1063	1138	1194
Dzieci 6-letnie	1085	1059	1273	1094	1090	1106	1021	1079	1166
Dzieci od 3 do 6 lat	-	-	-	-	-	-	1063	1138	1193

Źródło: www.stat.gov.pl – Bank Danych Regionalnych.

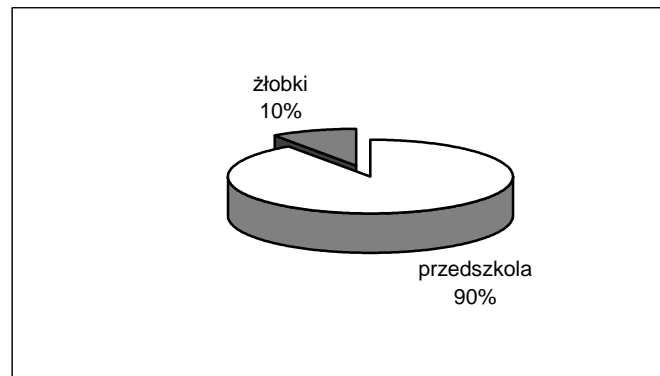
3. WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH PRZEDSZKOLI I ŻŁOBKÓW FUNKCJONUJĄCYCH NA TERENIE MIASTA BIAŁYSTOK

Badanie zostało przeprowadzone w maju 2005 r. metodą wywiadu bezpośredniego, przy pomocy kwestionariusza ankiety zawierającego zarówno pytania otwarte, jak i zamknięte. Przyjęta forma pozwoliła na zebranie dużej ilości wymaganych danych, przy jednoczesnym zapewnieniu wysokiej skuteczności procesu ankietyzacji.

4.1. Opis próby badawczej

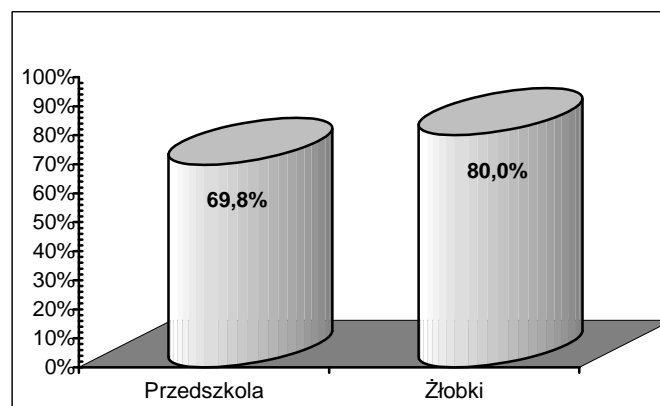
Grupą docelową badania były publiczne placówki opiekuńczo-wychowawcze na terenie miasta Białegostoku. W obecnej chwili funkcjonuje 58 tego rodzaju jednostek, w tym większość stanowią przedszkola – 53 instytucje, pozostałą część (8,6%) reprezentuje 5 żłobków.

W badaniu wzięło udział 41 placówek, siłą rzeczy przeważającą część ankietowanej próby stanowiły przedszkola – 37, zaś żłobki tylko 4 (wykres 1). Jednakże należy zaznaczyć, że grupa żłobków została przeankietowana w 80%, a przedszkoli w 69,8% (wykres 2).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

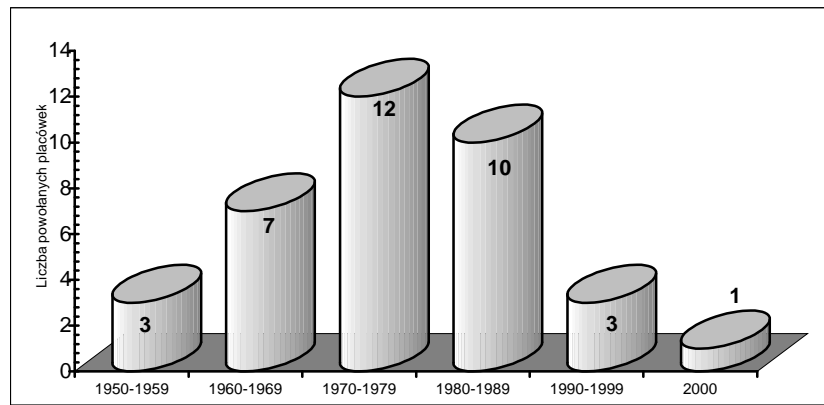
WYKRES 1. STRUKTURA BADANEJ POPULACJI



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

WYKRES 2. POZIOM ANKIETYZACJI W ODNIESIENIU DO LICZBY FUNKCJONUJĄCYCH PLACÓWEK W BIAŁYMSTOKU

Ankietowane podmioty w większości przypadków zostały powołane do życia przed rokiem 1990 (wykres 3). Najwięcej jednostek w badanej populacji stanowią placówki założone w latach 70-tych – 12 oraz w okresie 1980-1989 – 10. Należy jednak zaznaczyć, że najstarsze powstały już w latach 50. W kolejnej dekadzie duża liczba placówek została utworzona w roku 1967. W analizowanej populacji znalazły się jedynie 3 placówki istniejące od początku lat 90. i tylko jedna założona w roku 2000. Można wyciągnąć wniosek, że ankietowane instytucje w zdecydowanej większości dysponują starymi budynkami, nawet 20-30-letnimi, chociaż z pewnością remontowanymi i przystosowanymi do istniejących potrzeb.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

WYKRES 3. PLACÓWKI WEDŁUG OKRESU ZAŁOŻENIA

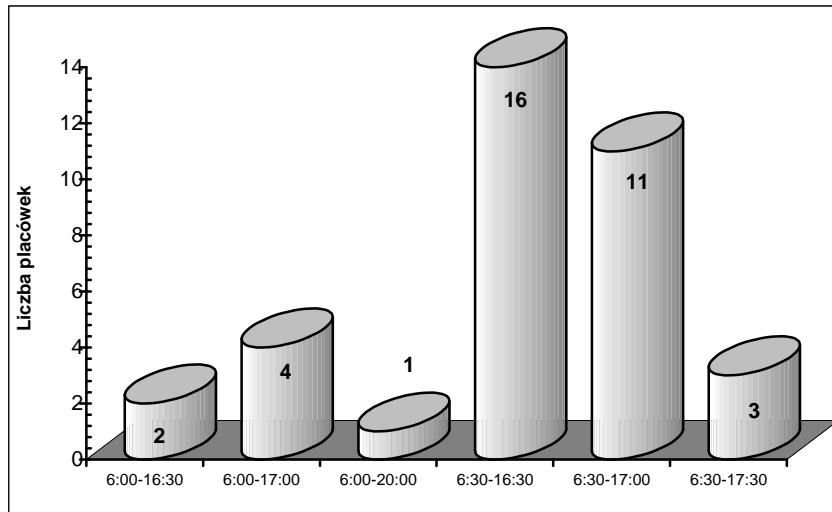
Ważnym zagadnieniem związanym bezpośrednio z elastycznością funkcjonowania placówki opiekuńczo-wychowawczej są z pewnością godziny otwarcia, a tym samym czas, w którym może przebywać dziecko (wykres 4). Przeważająca liczba przedszkoli i żłobków jest otwarta w godzinach 6:30-16:30 ÷ 16 placówek (43,2%) oraz 6:30-17:00 ÷ 11 placówek (29,7%), czyli w godzinach pracy większości przedsiębiorstw i urzędów. Zauważalny jest trend wydłużania godzin przyjmowania i odbierania dzieci, głównie ze względu na coraz bardziej zróżnicowane godziny pracy rodziców. Jednakże wśród jednostek publicznych placówki pracujące w wydłużonym czasie stanowią mniejszość, np. 6:00-17:00 ÷ (4 jednostki); 6:30-17:30 ÷ (3 jednostki) oraz 6:00-16:30 ÷ (2 jednostki). W zasadzie tylko jeden ankietowany żłobek działa w godzinach 6:00-20:00, pracując na dwie zmiany.

Przeważająca część podmiotów, które udzieliły odpowiedzi działa 10 godzin – (16 placówek) oraz 10,5 godziny – 13. Nieliczne – 7 mają wydłużony czas do 11 godzin, a tylko jeden jest otwarty 14 godzin. Co jest potwierdzeniem dużej sztywności godzin funkcjonowania badanych żłobków i przedszkoli.

Jednym z ważnych aspektów analizy funkcjonowania przedszkola czy żłobka jest ocena jakości świadczonej opieki nad dzieckiem. Można jej dokonać w oparciu o różne kryteria, np. (Michoń 2003):

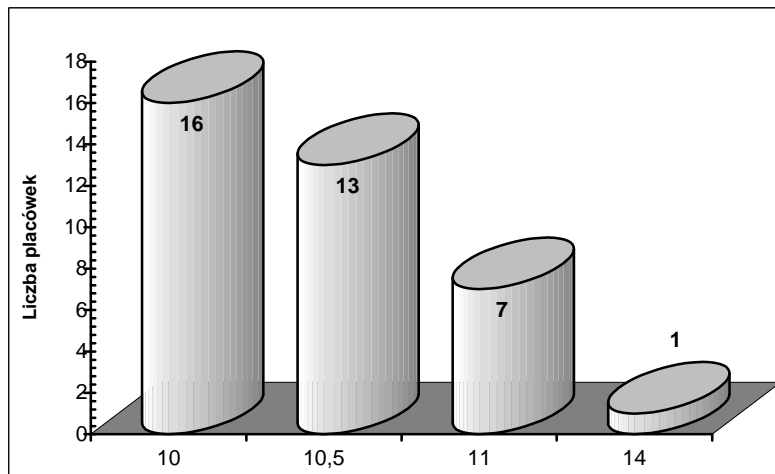
- stosunek liczby dzieci do liczby wychowawców,
- przygotowanie wychowawców do pracy,
- wielkość grupy,
- standardy bezpieczeństwa i zdrowia,
- dochód wychowawców,
- pomoc specjalistyczna dla dzieci wymagających szczególnej opieki,
- wyposażenie miejsca zabaw,

— zmienności kadry w czasie.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

WYKRES 4. GODZINY OTWARCIA BADANYCH PLACÓWEK

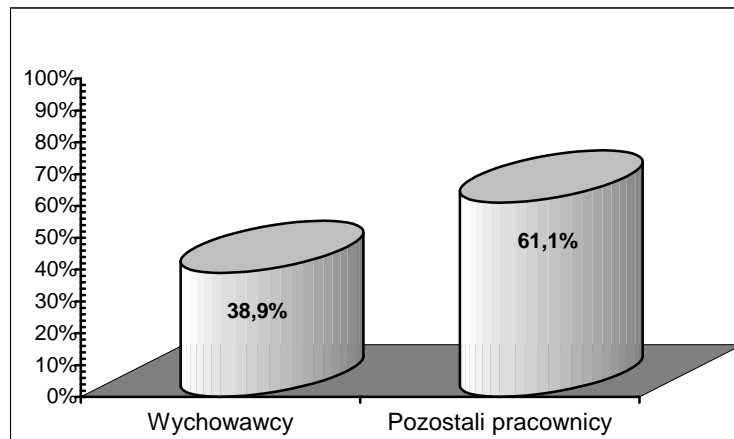


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

WYKRES 5. PLACÓWKI WEDŁUG DŁUGOŚCI FUNKCJONOWANIA

Oczywiście można dodać do nich kilka innych, które mają mniej wymierny charakter: stymulowanie umiejętności językowych, profesjonalizm wychowawców, kształtowanie cech charakteru dziecka.

Badane placówki zatrudniają szacunkowo około 1000 pracowników¹⁷. Prawie 40% z nich stanowią wychowawcy bezpośrednio odpowiedzialni za opiekę nad dziećmi – 38,9%, zaś 61,1% zatrudnionych to pozostali pracownicy odpowiadający za sprawne funkcjonowanie przedszkola lub żłobka. Struktura zatrudnienia w badanych placówkach jest homogeniczna, co wynika z określonych przepisów prawa regulujących funkcjonowanie publicznych jednostek opiekuńczo-wychowawczych. Obok wychowawców należy wymienić pracowników administracyjnych (dyrektor, wicedyrektor, intendent, księgowa, pomoc nauczyciela), a poza tym kucharza, pomoce kuchenne, woźne oddziałowe, dozorców, konserwatorów. Należy jednak stwierdzić, że coraz więcej zatrudnia się specjalistów z zewnątrz, którzy wspomagają etatowych pracowników przedszkoli i żłobków, np. psycholog, logopeda, tyflopada, rehabilitant ruchowy, nauczyciel rytmiki, dietetyk, lekarz, pielęgniarka, surolopada. Ten kierunek zmian wynika z pewnością z rozszerzania profilu działalności przez badane placówki i dostosowania się do potrzeb zgłaszanych przez rodziców.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

WYKRES 6. STRUKTURA ZATRUDNIENIA BADANYCH PLACÓWEK

Należy zwrócić uwagę na fakt, że 100% badanych placówek jest kierowanych oczywiście przez kobiety. Mężczyźni zajmują wyłącznie stanowiska pomocnicze: dozorca, konserwator, intendent. Średnio w placówce jest zatrudnio-

¹⁷ W niektórych ankietach zostały podane dane uśrednione, stąd ogólna liczba pracowników, jak i dzieci jest przybliżona. Także kolejne wyliczenia mają charakter szacunkowy.

nych 23 pracowników (23,6), w tym 9 wychowawców (9,2) oraz 14 pracowników obsługi (14,4) – tabela 3. Uśredniając, do jednego oddziału w badanych placówkach jest przyporządkowanych 5 pracowników (5,6), w tym 2 wychowawców (2,2) i 3 pracowników obsługi (3,4). Przeciętnie jeden pracownik przypada na 4 dzieci. Biorąc pod uwagę podstawowe grupy pracownicze, na jednego wychowawcę przypada 11 dzieci, a na pracownika obsługi przypada siedmioro. Liczba dzieci przypadająca na wychowawcę jest nieco niższa od wartości wskaźnika dla całego kraju, jak i województwa podlaskiego (tabele 3 i 4 – załącznik 2)¹⁸.

TABELA 3. WYBRANE WSKAŹNIKI ODNOŚNIE LICZBY PRACOWNIKÓW

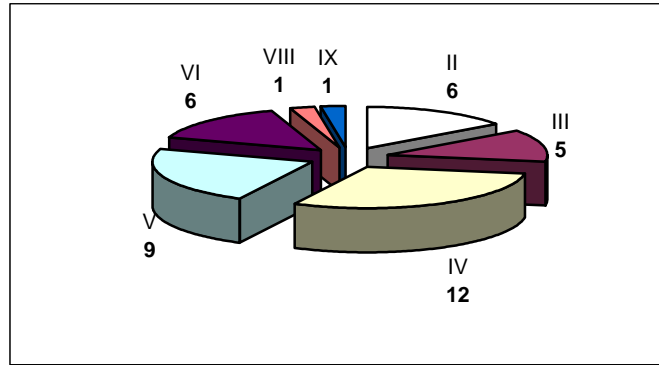
Wyszczególnienie	Ogółem	Wychowawcy	Pozostali pracownicy
Liczba pracowników	969	377	592
Liczba pracowników/placówka	23,6	9,2	14,4
Liczba pracowników/oddział	5,6	2,2	3,4
Liczba pracowników/dziecko	0,2	0,1	0,1
Liczba dzieci/pracownik	4,3	11,2	7,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

W badanych jednostkach funkcjonują ogółem 173 oddziały, w których przebywa szacunkowo 4215 dzieci. Jak wskazują dane z wykresu 7, tylko 2 placówki (5%) prowadzą 8 i 9 oddziałów. Największa liczba jednostek posiada w swojej strukturze IV (12 placówek) lub V oddziałów – 9 placówek. Minimalną liczbę stanowią dwie grupy dzieci, które znajdują się tylko w 6 podmiotach. Podobnej wielkości zbiorowość przedszkoli i żłobków opiekuje się dziećmi w sześciu oddziałach. Trzy grupy dzieci posiada tylko 5 placówek. Tym samym średnio w placówce funkcjonują cztery oddziały (4,2), do których chodzi około 102 dzieci (102,8)¹⁹, a przeciętnie w grupie opiekuńczo-wychowawczej przebywa 24 dzieci (24,4).

¹⁸ Przy czym w porównaniach międzynarodowych sytuacja wygląda nieco inaczej, patrz tabela 8 – załącznik 2.

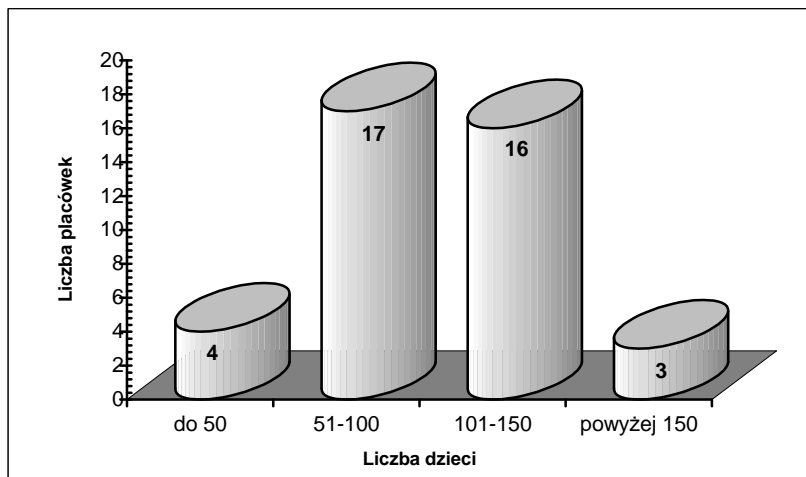
¹⁹ Wartość tego wskaźnika odpowiada średnim wielkościom dla województwa podlaskiego (w 2003 roku – 104) i jest znacznie wyższa od współczynnika dla całego kraju (80-83), patrz table 3 i 4 – załącznik 2.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

WYKRES 7. LICZBA ODDZIAŁÓW W PLACÓWCE (LICZBY RZYMSKIE)

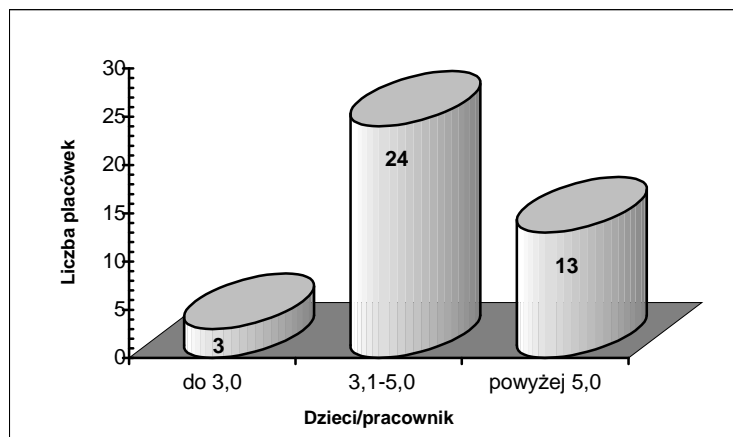
Biorąc pod uwagę wartości średnie największy odsetek placówek opiekuńczo-wychowawczych sprawuje opiekę nad 50-150 dziećmi. Według danych (wykres 8) 17 jednostek, czyli 42,5% badanej populacji to jednostki małe (51-100 dzieci) oraz średnie (101-150 dzieci) – 16 placówek. Najmniejsze z nich sprawują opiekę nad 50-giem dziećmi – 4 podmioty, zaś największe nad ponad 200. Duże placówki w liczbie trzech (do których uczęszcza ponad 150 dzieci) stanowią 7,5% respondentów.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

WYKRES 8. PLACÓWKI WEDŁUG LICZBY UCZĘSZCZAJĄCYCH DZIECI

Należy postawić w tym miejscu pytanie o optymalne rozmiary dobrego przedszkola czy żłobka. Jeżeli tylko nie ma przeszkód lokalowych, a także personalnych to liczbę przyjmowanych dzieci można określić na różnym poziomie. Wyznacznikiem jakości sprawowanej opieki jest z pewnością liczba dzieci przypadająca na jednego pracownika. Wśród analizowanej populacji znalazły się podmioty, w których ten współczynnik kształtował się na bardzo dobrym poziomie – 1,2. Jednakże w tym odosobnionym przypadku placówka prowadziła tylko dwa oddziały. Tym samym w przedziale wartości do 3,0 mieszczą się zaledwie 3 placówki. W większości przypadków (24 podmioty – 60%) wartość wskaźnika waha się pomiędzy 3,1 a 5,0. Do najwyższego przedziału (powyżej 5,0) zalicza się 13 jednostek (32,5%). Najwyższe wartości, jakie zanotował współczynnik wyniosły 6,3, a nawet w jednym przypadku 9,5.



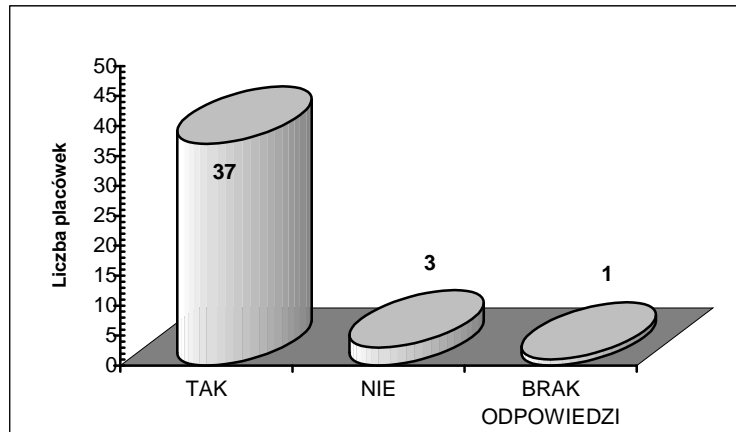
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

WYKRES 9. LICZBA DZIECI PRZYPADAJĄCA NA JEDNEGO PRACOWNIKA PLACÓWKI

4.2. Analiza elastycznego funkcjonowania placówek opieki nad dzieckiem

Na wstępie przedszkola i żłobki zostały zapytane, czy uwzględniają sugestie rodziców dotyczące elastycznego dostosowania się do ich potrzeb (wykres 10). Oczywiście znacząca większość ankietowanych podmiotów (37) potwierdziła swoją otwartość, a przed wszystkim realizację zgłaszanych propozycji. Wśród tych placówek znalazły się zarówno jednostki duże opiekujące się ponad 150 dziećmi, jak i małe składające się zaledwie z dwóch oddziałów. Tylko nieliczne stwierdziły (3 placówki), że nie biorą pod uwagę sugestii ze strony rodziców. Uzasadniały takie podejście brakiem środków finansowych, małą aktywnością

rodziców na tym polu, koniecznością wprowadzenia dużych zmian w zasadach funkcjonowania placówki. Również i w tym przypadku należy stwierdzić brak zależności pomiędzy odpowiedzią a wielkością żłobka czy przedszkola. Sugestii rodziców odnośnie elastycznego dostosowania się do ich potrzeb nie uwzględniły zaledwie trzy placówki sprawujące opiekę nad: 52, 72 oraz 200 dziećmi. Wartość współczynnika mierzącego liczbę dzieci przypadających na jednego pracownika placówki dla tych podmiotów kształtowała się na poziomie 3,1-4,0.



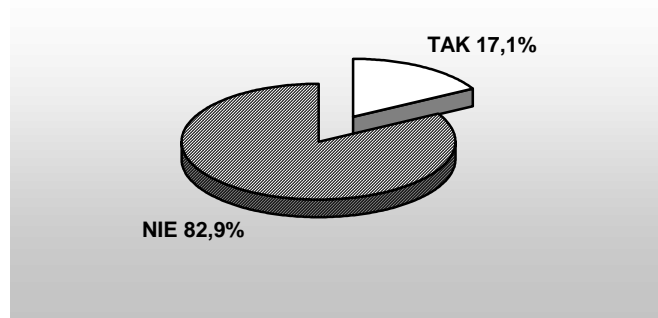
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

WYKRES 10. UWZGLĘDNIANIE PRZEZ PLACÓWKĘ SUGESTII RODZICÓW ODNOŚNIE ELASTYCZNEGO DOSTOSOWANIA SIĘ DO ICH POTRZEB

Ankietowane jednostki podały mnóstwo przykładów uwzględnionych propozycji, świadczących o ich otwartości na potrzeby dzieci oraz rodziców. Wielokrotnie powtarzało się, że placówki wydłużyły czas pracy zgodnie z życzeniem rodziców, wprowadziły możliwość wcześniejszego przyprowadzania i późniejszego odbierania dziecka z placówki, po wcześniejszych ustaleniach. Jedna z instytucji dopuszcza możliwość dowolnego przyprowadzania dziecka w ciągu dnia. Niektóre badane podmioty działają również w soboty, jak w inne wolne dni, jeżeli zostanie zgłoszona określona liczba dzieci. Przykładowo jedna z placówek oferowała opiekę w wigilię czy sylwestra. Duża liczba respondentów wskazała na organizowanie licznych dodatkowych zajęć dydaktycznych (odpłatnych i bezpłatnych), chociażby w postaci różnorodnych kół zainteresowań czy grup wyrównawczych. W wielu przypadkach wprowadzono zmiany w żywieniu dzieci: dieta zastępcza dla dzieci z alergią pokarmową, np. dieta bezmleczna. Niektóre placówki pozwalają na wpisywanie dzieci do wybranych grup oraz przebywanie rodzica w pierwszych dwóch tygodniach pobytu dziecka w przedszkolu. Zaprezentowane opinie potwierdzają wcześniejsze zapewnienia o otwartość władz placówek na propozycje rodziców.

W kontekście prowadzonej analizy należy stwierdzić, że respondenci mają możliwość dostosowania się i jeśli tylko chcą, mogą uwzględnić każdą uzasadnioną sugestię.

W następnej kolejności badane placówki odpowiadały na pytanie, czy docierają do nich sygnały od rodziców sugerujące wydłużenie godzin funkcjonowania placówki, a nawet konieczności jej otwarcia w soboty i niedziele. W znaczącej większości ankietowane jednostki wskazały na brak takich sugestii – 34 jednostki ze strony rodziców. Tylko w siedmiu przypadkach odnotowano głosy odnośnie wydłużenia godzin pracy placówki. Wynika z tego, że rodzice nie widzą potrzeby zmiany godzin otwarcia instytucji opiekuńczo-wychowawczej lub nie posiadają informacji o istnieniu takiej możliwości.

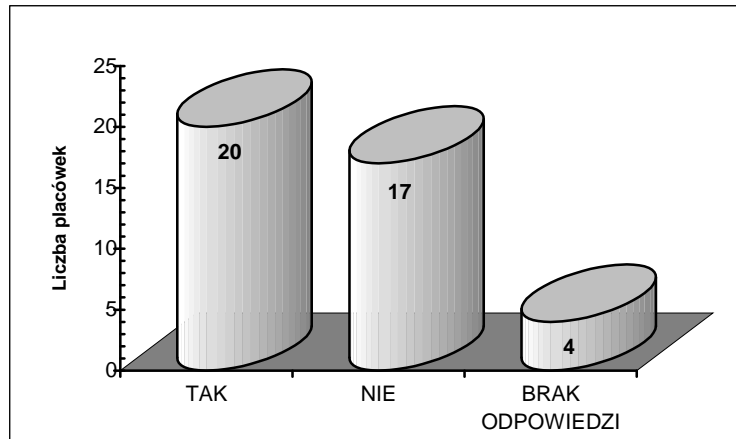


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

WYKRES 11. OCENA POTRZEBY WYDŁUŻENIA GODZIN FUNKCJONOWANIA PLACÓWKI

Uszczegółowienie podjętego wątku stanowiły informacje odnośnie możliwości przebywania dzieci przez dowolną liczbę godzin, oczywiście w czasie otwarcia placówki. Wydaje się, że takie rozwiązanie dawałoby rodzicom większą elastyczność, w szczególności przy wykonywaniu pracy w ruchomych godzinach²⁰. Prawie połowa ankietowanej populacji – 20 jednostek – potwierdziła istnienie takiej możliwości, zaś 17 odpowiedziało przecząco.

²⁰ Francuski system opieki nad małymi dziećmi oferuje możliwość przebywania dziecka przez kilka godzin dziennie w zależności od potrzeb. Por. (Balcerzak-Paradowska, red., 2001, s. 201).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

WYKRES 12. PRZYJMOWANIE DZIECI NA DOWOLNĄ LICZBĘ GODZIN W CIĄGU DNIA

Jak wskazuje tabela 4 największy odsetek odpowiedzi twierdzących (75%) udzieliły bardzo małe placówki (do 50 dzieci) oraz jednostki duże (powyżej 150 dzieci), które w 66,7% dopuszczają możliwość przyjmowania dzieci na dowolną liczbę godzin w ciągu dnia. Tym samym takiej możliwości nie dopuszcza większość małych placówek (51-100 dzieci) – 56,3% oraz średnich (101-150 dzieci) – 41,2%.

TABELA 4. PRZYJMOWANIE DZIECI NA DOWOLNĄ LICZBĘ GODZIN W CIĄGU DNIA (W % SUBPOPULACJI)

Wyszczególnienie	Liczba dzieci w placówce				Liczba dzieci/pracownik		
	do 50	51-100	101-150	powyżej 150	do 3,0	3,1-5,0	powyżej 5,0
TAK	75,0%	37,5%	41,2%	66,7%	33,3%	50,0%	46,2%
NIE	25,0%	56,3%	41,2%	0,0%	0,0%	41,7%	46,2%
BRAK ODPOWIEDZI	0,0%	6,3%	17,6%	33,3%	66,7%	8,3%	7,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

Analiza powyższego pytania w kontekście liczby dzieci przypadających na jednego pracownika wykazała, że większość odpowiedzi pozytywnych (50%) udzieliły jednostki, w których wartość współczynnika zawierała się w przedziale 3,1-5,0. Podmioty, którym można przyporządkować wartości do 3,0, tylko w 1/3 przypadków potwierdziły dowolność przebywania dzieci w ciągu dnia. Placówki, w których wskaźnik pokazujący liczbę dzieci przypadających na jednego pracow-

nika kształtuje się powyżej 5,0 udzieliły identyczną liczbę odpowiedzi twierdzących i zaprzeczających – 46,2%.

Z powyższym problemem jest związana konieczność podejmowania określonych rozwiązań organizacyjnych. Stąd niechęć placówek do dowolnego, pod względem czasowym, przebywania dziecka w placówce. Placówki publiczne skłaniają się do całodziennego przebywania dzieci również ze względów finansowych, gdyż mogą wtedy pobierać pełną odpłatność od rodziców, a w niektórych przypadkach ubiegać się o pełną dotację od władz samorządowych. W dobrze pojętym własnym interesie, publiczne jednostki w większości przypadków nie dopuszczają możliwości uelastycznienia czasu przebywania dziecka na terenie placówki (Ćwiek, Sobiech 2005).

Uszczegółowieniu zasygnalizowanego problemu związanego z dowolną liczbą godzin przebywania dziecka na terenie placówki mają służyć dane zawarte w tabeli 5.

TABELA 5. CZAS PRZEBYWANIA DZIECI W PLACÓWCE (liczba wskazań)

Liczba godzin	Odsetek dzieci				
	1-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1-3 godz.	1	0	0	0	0
3-6 godz.	18	0	0	0	0
6-8 godz.	10	5	5	11	7
8-10 godz.	11	8	7	8	5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

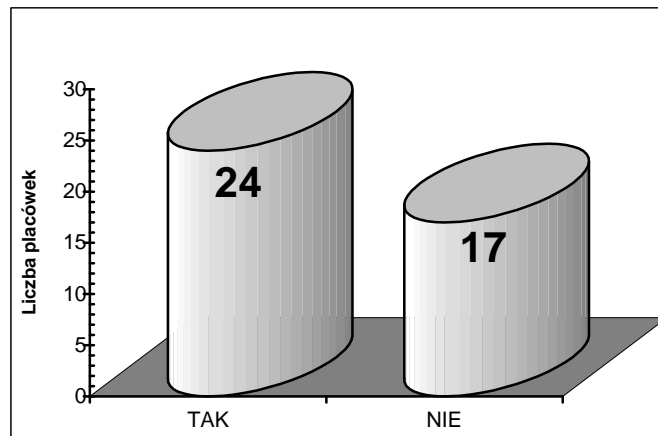
Z przeprowadzonych badań wynika, że tylko jeden z ankietowanych podmiotów zasygnalizował przebywanie dzieci trwające krócej niż 3 godziny dziennie. Należy zaznaczyć, że tak krótko w tej placówce przebywa jedynie do 20% dzieci. Podobny odsetek dzieci przebywa przez czas dłuższy (3-6 godzin dziennie) już w 18 badanych jednostkach. Można wyciągnąć wniosek, że większość dzieci chodzących do białostockich żłobków i przedszkoli przebywa w nich dłużej niż 6 godzin.

Czas przebywania 61-80% swoich dzieci w granicach 6-8 godzin wskazało 11 podmiotów, a 7 placówek opiekuńczo-wychowawczych stwierdziło, że taki czas spędza na ich terenie od 81 do 100% wychowanków. Część dzieci (21-60%) korzysta z opieki w 10 badanych jednostkach, podobnie jak grupa stanowiąca do 20% danej zbiorowości. Najdłuższy czas (8-10 godzin dziennie) najwyższy odsetek dzieci (81-100%) przebywa jedynie w 5 ankietowanych placówkach, nieco niższy procent (61-80%) został wskazany przez 8 respondentów. Najwięcej wskazań (11 instytucji) odnośnie czasu przebywania dzieci powyżej 8 godzin dotyczyło niskiego odsetka wychowanków, jedynie 1-20%. Część dzieci (21-40%) przebywa tak długo w przedszkolu lub żłobku w 8 placówkach, zaś odsetek w granicach 41-60% jedynie w siedmiu. W największej liczbie placówek znaczny

procent dzieci przebywa od 6-10 godzin, ze wskazaniem na przedział 6-8 godzin, co jednoznacznie wynika z długości pracy rodziców, jak i samych placówek.

Jeżeli dopuszcza się możliwość elastycznego przyprowadzania dzieci do placówki, to należy z pewnością wspomnieć o koniecznych korektach w wymaganych opłatach. Koszt opieki nad dzieckiem ponoszony przez rodziców można zdefiniować jako „wyrażoną w jednostkach monetarnych cenę, jaką rodzina płaci za jednostkę czasu sprawowania opieki nad dzieckiem” (Michoń 2003). Jest to bardzo ważny element brany pod uwagę przy ocenie korzystania z usług opiekuńczo-wychowawczych w publicznych jednostkach. Przy podejmowaniu decyzji odnośnie opieki nad dzieckiem są porównywane różne rozwiązania i oczywiście związane z nimi koszty. Przedszkola i żłobki konkurują z pewnością z innymi formami opieki, tj. rodzina, znajomi, wynajęci opiekunowie, prywatne ośrodki. Rodzice poszukują rozwiązania stosunkowo taniego do osiągniętych dochodów, jednakże przy uwzględnieniu, wymaganej w tym przypadku, odpowiedniej jakości opieki. Jednym z konkurencyjnych rozwiązań, które mogłyby zaproponować publiczne jednostki opiekuńczo-wychowawcze, jest możliwość godzinowej odpłatności za pobyt dziecka.

Problem ten został podjęty w kolejnym pytaniu dotyczącym oceny korzyści związanych z wprowadzeniem odpłatności godzinowej za pobyt dziecka w placówce, oczywiście przy zachowaniu niezbędnej opłaty stałej²¹. Większość badanej populacji odniosła się do tej propozycji przychylenie – 24 placówki, co może świadczyć o gotowości do wprowadzenia niezbędnych zmian wychodzących na przeciw oczekiwaniom finansowym rodziców.



²¹ Takie rozwiązanie jest dostępne w Szwecji, gdzie „opłaty są zależne od typu opieki, zarobków rodziców, liczby godzin, które dziecko spędza w placówce i liczby dzieci w rodzinie” (Balcerzak-Paradowska, red., 2001, s. 205).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

WYKRES 13. MOŻLIWOŚĆ GODZINOWEJ ODPLATNOŚCI ZA POBYT DZIECKA W PLACÓWCE

Na pewno większości z nich odpowiadałaby taka forma odpłatności, przede wszystkim ze względu na możliwość redukcji ponoszonych kosztów nie zawsze współmiernych do czasu przebywania dziecka w przedszkolu czy żłobku. Widoczna przewaga zwolenników proponowanych rozwiązań nie jest znacząca, gdyż 41,5% ankietowanych placówek oceniło taki pomysł negatywnie. Można domniemywać, że jest to ta część, która nie widzi potrzeby koniecznych zmian i dostosowywania się do zmieniających się wymogów rzeczywistości (wysoka konkurencja ze strony placówek prywatnych, coraz mniejsza liczba przyjmowanych dzieci).

TABELA 6. GODZINOWA ODPLATNOŚĆ ZA DZIECKO (w % subpopulacji)

Wyszczególnienie	Liczba dzieci w placówce				Dzieci/pracownik		
	do 50	51-100	101-150	powyżej 150	do 3,0	3,1-5,0	powyżej 5,0
TAK	50,0%	50,0%	64,7%	66,7%	33,3%	54,2%	69,2%
NIE	50,0%	43,8%	29,4%	33,3%	33,3%	41,7%	30,8%
BRAK ODPOWIEDZI	0,0%	6,3%	5,9%	0,0%	33,3%	4,2%	0,0%

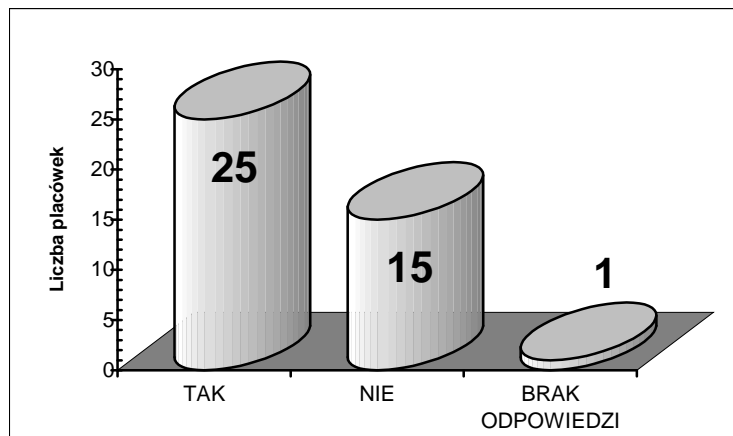
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

Jeżeli chodzi o wielkość badanych placówek, to przeważający odsetek (66,7%) odpowiedzi pozytywnych udzieliły jednostki duże (powyżej 150 dzieci) oraz średnie (101-150 dzieci) – 64,7%. Instytucje małe (51-100 dzieci) już tylko w połowie przypadków opowiedziały się za proponowanym rozwiązaniem godzinowej odpłatności, podobnie jak najmniejsze podmioty, które równo rozdzieliły swoje głosy. Nieznaczna przewaga pozytywnych odpowiedzi wśród średnich i dużych placówek może świadczyć, że w mniejszym stopniu obawiają się one wprowadzenia godzinowych odpłatności za pobyt dziecka na ich terenie. Wielkość instytucji, a w zasadzie liczba dzieci korzystających z ich opieki jest traktowana jako atut przy wprowadzaniu nowych rozwiązań.

Analiza odpowiedzi na wyżej postawione pytanie z punktu widzenia liczby dzieci przypadających na jednego pracownika placówki wskazuje, że najmniej przeciwników (30,8%) znajduje się wśród placówek, w których przypada na pracownika więcej niż 5 wychowanków. Ponad połowa podmiotów (54,2%), którym można przyporządkować wartości badanego wskaźnika z kolejnego przedziału (3,1-5,0) opowiedziało się za wprowadzeniem godzinowej opłaty za dziecko. Tylko 1/3 przedszkoli i żłobków posiadających najlepszy stosunek dzieci do pracowników (poniżej 3,0) oceniło pozytywnie proponowane rozwiązanie.

Placówki negatywnie odnoszące się do pomysłu zróżnicowania opłat wskazywały głównie na związane z tym rozwiązaniem problemy finansowe, przeszkody formalne oraz prawdopodobne trudności organizacyjne, np. konieczność przesunięcia posiłków ze śniadania na kolację, a także ogólnie zwiększenie liczby obowiązków dla pracowników. Padły też głosy, że wymagałoby to znacznych nakładów pracy związanych z prowadzeniem niezbędnej w tym celu dokumentacji. Również stwierdzono, że zasadność takiego systemu opłat byłaby wskazana jedynie wtedy, gdyby tzw. opłata stała pozostała do dyspozycji danej placówki, a nie była przekazywana na konto urzędu miejskiego. Niektóre podmioty wskazały na problem związany z utrudnionym lub wręcz niemożliwym przewidywaniem środków pieniężnych pochodzących z tak skonstruowanego systemu opłat. Wynika to z obawy o budżet placówki, który w takim wypadku jest bardzo nieprzewidywalny, a w oparciu o niego publiczne jednostki nie są w stanie prowadzić określonych działań. Na zakończenie zwrócono uwagę, że taki system opłat zachęcający do ustalania dowolnego okresu przebywania dziecka w placówce spowoduje również skrócenie czasu wychowawczego oddziaływania na dziecko.

Ciekawostką jest fakt, że obowiązujący w Polsce system preferencji, z którego mogą korzystać rodzice małych dzieci pozwala, aby każde dziecko w wieku 3-6 lat mogło przebywać w publicznej placówce opiekuńczo-wychowawczej bezpłatnie przez 5 godzin dziennie. Rodzice nie są zobowiązani do płacenia za posiłki ani dodatkowe zajęcia (art. 6 i 14 ustawy z 7 września 1991 roku *o systemie oświaty* – tekst jednolity Dz. U. nr 67, 1996, poz. 329 oraz rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 21 maja 2001 roku *w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół* – Dz. U., nr 61, 2001, poz. 624).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

WYKRES 14. OCENA MOŻLIWOŚCI WYDŁUŻENIE GODZIN PRACY PLACÓWKI W CIĄGU DNIA

Wśród uwzględnianych sugestii ze strony rodziców, placówki bardzo często wymieniały wydłużenie godzin pracy. Zmiany te były rzędu 30 minut, ale nawet takie ustępstwa pozwalają odebrać dziecko na czas. W związku z tym wszyscy respondenci (gdyż w wielu przypadkach wydłużenie godzin ma charakter incydentalny) zostali zapytani o to, czy rozważają wydłużenie godzin pracy placówki w ciągu dnia. Zdecydowana większość (25 jednostek) odpowiedziała, że poważnie zastanawia się nad takim rozwiązaniem, zaś 15 z nich, czyli 36,6% badanej populacji nie podejmuje żadnych kroków w tym kierunku.

TABELA 7. WYDŁUŻENIE GODZIN PRACY PLACÓWKI W CIĄGU DNIA

Wyszczególnienie	Liczba dzieci w placówce				Dzieci/pracownik		
	do 50	51-100	101-150	powyżej 150	do 3,0	3,1-5,0	powyżej 5,0
TAK	100,0%	56,3%	58,8%	66,7%	66,7%	62,5%	69,2%
NIE	0,0%	37,5%	41,2%	33,3%	33,3%	33,3%	30,8%
BRAK ODPOWIEDZI	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%

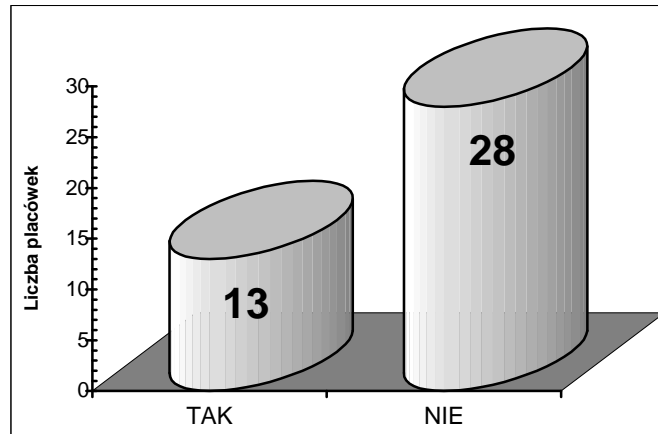
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

Wszystkie najmniejsze placówki (do 50 dzieci) wyraziły zainteresowanie wydłużeniem godzin swojego funkcjonowania. Z pozostałych subpopulacji największy odsetek odpowiedzi twierdzących – 66,7% udzieliły placówki największe (powyżej 150 dzieci). Podmioty należące do pozostałych klas wielkości wyraziły podobny stopień poparcia dla zaproponowanych zmian. Jak wskazują dane z tabeli 7, pozytywne odpowiedzi placówek rozpatrywane pod względem liczby dzieci przypadających na pracownika rozłożyły się równomiernie w granicach 62-69%. Największego poparcia – 69,2% udzieliły podmioty, w których na pracownika przypada powyżej 5 dzieci, zaś najniższego – 62,5% podmiotów posiadających wartości badanego wskaźnika z niższego przedziału (3,1-5,0).

Jednostki, które potwierdziły intencję wprowadzenia zmian w czasie swojego funkcjonowania podały również godziny, które uważają za optymalne. Trudno określić, na ile są to propozycje możliwe do wcielenia w życie, jednakże niektóre są bardzo radykalne w porównaniu z istniejącym stanem. Uśredniając wszystkie propozycje należy stwierdzić, że przedszkola i żłobki powinny być otwarte co najmniej od godziny 6:00, ewentualnie 6:30 rano (pojawił się jeden głos, że od 7:00) i powinny pracować przynajmniej do 17:00-17:30. Jednak wiele jednostek wskazało na przesunięcie godzin otwarcia do 18:00, 19:00, 20:00, a nawet 22:00. Widoczna jest świadomość oczekiwań stawianych przez rodziców, którzy niejednokrotnie mają zróżnicowane godziny pracy. Tym samym niektóre placówki myślały o wydłużeniu czasu pracy poza 10-10,5 godziny nawet do 14-18. Propozycje takich rozwiązań są zgłaszane także w innych regionach kraju, np. w Łodzi, gdzie za zgodą władz lokalnych wydłużono godziny otwarcia jednego z przedszkoli do

15 godzin (od 6:00 rano do 21:00); oczywiście z zastrzeżeniem, że dziecko nie będzie mogło przebywać dłużej niż 10 godzin dziennie (Stańczyk 2005).

Z wydłużeniem czasu pracy placówek w ciągu dnia jest również związana propozycja otwarcia żłobków i przedszkoli przez 7 dni w tygodniu. Obecnie tylko nieliczne placówki są otwarte w soboty, niejednokrotnie tylko wtedy, gdy zaistnieje taka potrzeba i zostanie zgłoszona minimalna liczba dzieci. Tylko około 1/3 ankietowanych podmiotów (13) zadeklarowało dopuszczenie możliwości otwarcia w sobotę i niedzielę. Tym samym zdecydowana większość placówek (28) raczej nie zastanawia się nad pracą przez cały tydzień.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

WYKRES 15. MOŻLIWOŚĆ OTWARCIA PLACÓWKI W SOBOTY I NIEDZIELE

Dane zawarte w poniższej tabeli wskazują, że nawet 81,3% małych placówek (51-100 dzieci) rozważa możliwość pracy w sobotę i niedzielę. Podobnie myślą respondenci opiekujący się zbiorowością powyżej 150 dzieci – 66,7%. Dokładnie połowa małych podmiotów (do 50 dzieci) wskazała, że zastanawia się nad podjęciem podobnych działań. Jedynie wśród średniej wielkości instytucji (101-150 dzieci) zanotowano znaczną dezaprobatę dla wydłużenia pracy o kolejne dni tygodnia – 64,7%.

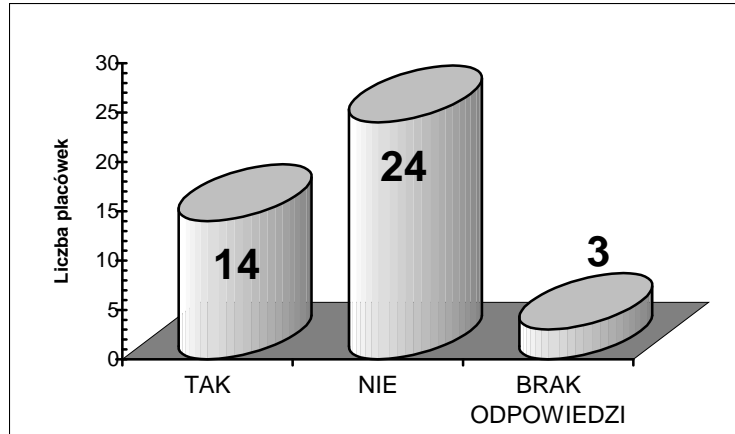
Prowadząc dalszą analizę wyżej zadanego pytania należy stwierdzić, że jedynie placówki o najniższym wskaźniku (liczba dzieci/pracownik) – do 3,0 wyraźnie przychyliła się do pomysłu pracy w sobotę i niedzielę – 66,7%. Podmioty sklasyfikowane w dwóch pozostałych subpopulacjach wyraziły zdecydowaną niechęć do wydłużenia tygodnia pracy (odpowiednio 70,8% i 69,2%).

TABELA 8. MOŻLIWOŚĆ OTWARCIA PLACÓWKI W SOBOTY I NIEDZIELE

Wyszczególnienie	Liczba dzieci w placówce	Dzieci/pracownik
------------------	--------------------------	------------------

	do 50	51-100	101-150	powyżej 150	Do 3,0	3,1-5,0	powyżej 5,0
TAK	50,0%	81,3%	35,3%	66,7%	66,7%	25,0%	30,8%
NIE	50,0%	12,5%	64,7%	33,3%	33,3%	70,8%	69,2%
BRAK ODPOWIEDZI	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

WYKRES 16. MOŻLIWOŚĆ WPROWADZENIA W NAJBLIŻSZEJ PRZYSZŁOŚCI RUCHOMYCH GODZIN PRZYJMOWANIA DZIECI

Kolejnym zagadnieniem, w odniesieniu do którego placówki zostały poproszone o ocenę, były szanse wprowadzenia w najbliższej przyszłości ruchomych godzin przyjmowania dzieci (tzn. w trybie zmianowym). Przeważająca część z nich oceniła taką możliwość jako nierealistyczną – 24, tylko 14 jednostek pozytywnie zapatruje się na wprowadzenie takich zmian w swojej działalności.

Jedynie małe placówki wyraziły w 50% przypadków gotowość do wprowadzenia w niedalekiej przyszłości zmianowego trybu przyjmowania dzieci. Tak wysoki stopień pozytywnych odpowiedzi może wynikać z faktu, że w grupie nie większej niż 50 dzieci łatwiej jest pokonać większość problemów związanych z wprowadzeniem proponowanych zmian w działalności placówki. Większe podmioty w podobnym stopniu wyraziły się negatywnie o wyżej sformułowanym pomysle, a w szczególności duże instytucje (powyżej 150 dzieci) – w 66,7% przypadków.

TABELA 9. WPROWADZENIA RUCHOMYCH GODZIN PRZYJMOWANIA DZIECI

Wyszczególnienie	Liczba dzieci w placówce	Dzieci/pracownik
------------------	--------------------------	------------------

	do 50	51-100	101-150	powyżej 150	do 3,0	3,1-5,0	powyżej 5,0
TAK	50,0%	31,3%	35,3%	33,3%	66,7%	25,0%	46,2%
NIE	50,0%	56,3%	58,8%	66,7%	33,3%	66,7%	46,2%
BRAK ODPOWIEDZI	0,0%	12,5%	5,9%	0,0%	0,0%	8,3%	7,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

Najniższe poparcie dla trybu zmianowego (25%) wyraziły podmioty o przeciętnym poziomie wskaźnika (3,1-5,0) liczby dzieci przypadających na pracownika. Znacznie wyższy procent odpowiedzi pozytywnych – 46,2% został odnotowany wśród respondentów posiadających najwyższą wartość analizowanego współczynnika (powyżej 5,0). Najwięcej jednak zwolenników systemu ruchomych godzin przyjmowania dzieci – 66,7% znalazło się wśród placówek o najniższej liczbie dzieci na jednego pracownika (do 3,0).

Badane placówki pytane o możliwości uelastycznienia swojej działalności niejednokrotnie wskazywały, że rozpatrują wprowadzenie zmian, czy się nawet do nich przygotowują, lecz jest to związane z koniecznością pokonania różnorodnych przeszkód. W zdecydowanej większości przypadków stanowią je bariery o charakterze finansowym – 33 wskazania oraz kadrowe – 27 respondentów. Takie wskazania chyba nie mogą dziwić, gdyż ankietowane placówki finansowane są z budżetu samorządowego, a tym samym wszelkie nowe rozwiązania czy pomysły, z którymi są oczywiście związane wydatki pieniężne wymagają formalnej akceptacji ze strony władz miejskich. Zresztą żłobki i przedszkola można chyba uznać za jednostki *non-profit*, które w zasadzie funkcjonują dla zysku, którym są dzieci. Nieliczne placówki wskazały na przeszkody lokalowe – 5 oraz programowe – 2. Można tym samym wnioskować, że placówki posiadają wystarczającą liczbę odpowiednio przystosowanych pomieszczeń oraz dysponują wykwalifikowaną kadrą, która potrafi zaimplementować proponowane zmiany. Wśród pozostałych barier, które wskazało 8 placówek należy wymienić: prawne, biurokratyczne (gdyż wszystko jest możliwe do ewentualnej organizacji), akceptacja projektu organizacyjnego przez UM.

				150			5,0
Finansowe	50,0%	81,3%	82,4%	100,0%	33,3%	83,3%	84,6%
Lokalowe	25,0%	6,3%	11,8%	0,0%	0,0%	12,5%	7,7%
Programowe	0,0%	0,0%	11,8%	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%
Kadrowe	100,0%	75,0%	41,2%	100,0%	66,7%	66,7%	61,5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

Kończąc podjętą analizę należy poczynić kilka uwag odnośnie wpływu wydłużenia godzin pracy placówek oraz pracy w trybie zmianowym na jakość prowadzonego procesu wychowawczego.

Przedstawiciele badanych placówek zwrócili w pierwszym rzędzie uwagę na liczne zagrożenia, chociażby w postaci braku jednolitości i ciągłości oddziaływań wychowawczych. Z pewnością takie rozwiązania stwarzają ogromne zagrożenie dla prawidłowego funkcjonowania rodziny, ze względu na zbyt krótki okres przebywania rodziców z dzieckiem, a tym samym mniejsze ich zaangażowanie w wychowanie potomstwa. Ograniczony kontakt lub jego brak może doprowadzić do zerwania więzi emocjonalnych, co rodzi poważne zagrożenia dla prawidłowego rozwoju psychofizycznego dziecka (może nastąpić zachwianie równowagi emocjonalnej u dzieci, poczucia bezpieczeństwa, brak wzorców życia rodzinnego). Dzieci przebywające zbyt długo w placówce są przemęczone, bardzo mocno tęsknią i przeżywają emocjonalne długotrwałe rozstanie, tym bardziej że często pozostają same bez rówieśników, gdy długo oczekują na rodziców. Nawet najlepiej zorganizowana opieka nauczycieli nie zastąpi potrzeby bezpieczeństwa i miłości ze strony rodziców. Dzieci bowiem powinny spędzać jak najwięcej czasu z rodzicami, bo przecież to oni je wychowują, a placówki opiekuńczo-wychowawcze tylko ich wspierają w tym trudnym procesie.

Niektórzy generalnie nie widzą żadnych przeciwwskazań odnośnie proponowanych zmian, wręcz uważają, że praca w trybie zmianowym z punktu widzenia procesów wychowawczych przyniosłaby same korzyści dzieciom, które nie uczęszczały do placówek przedszkolnych. Jednak obawiają się, że rodzice będą nadużywać bez wyraźnej potrzeby możliwości zostawienia dziecka na dłuższy czas w przedszkolu lub żłobku. W ten sposób otworzy się im furtkę, z której chętnie skorzystają, a i tak wielu z nich spędza wiele czasu poza domem i mają ograniczony kontakt z dzieckiem.

Ze zmianami godzin otwarcia placówek i przyjmowania dzieci są związane także inne problemy, które pośrednio wpływają na proces dydaktyczno-wychowawczy. Chodzi przede wszystkim o konieczność wydłużenia podstawowego pensum nauczycieli, a także godzin pracy pracowników obsługi, co z pewnością negatywnie odbije się na efektywności ich działań. Istnieje oczywiście możliwość zatrudnienia dodatkowych osób, lecz jak wiadomo są z tym związane dodatkowe koszty, które muszą być zaakceptowane przez jednostki nadrzędne. Różne godziny przebywania dzieci w placówce utrudnią również planowanie pracy, cho-

ciażby ustalenie „Ramowego rozkładu dnia” czy godzin zajęć dodatkowych (płatnych i bezpłatnych). Dzieci najchętniej i efektywnie pracują w godzinach przedpołudniowych, dlatego też wszystkie zajęcia dydaktyczne odbywają się w tym czasie.

4. PODSUMOWANIE

Pod względem dostępności przestrzennej białostockie placówki są raczej równomiernie rozmieszczone w granicach administracyjnych, przy czym większość znajduje się w największych skupiskach ludności. Przeprowadzona analiza skłania do konkluzji, że na terenie miasta powstaje niewiele nowych publicznych placówek opieki nad dzieckiem, raczej władze samorządowe zamykają kolejne ze względów finansowych²². W szerszej perspektywie ostatnich 15 lat, opisany kierunek zmian wynika z głębokich przekształceń transformacyjnych, które spowodowały również drastycznie szybkie wycofanie się zakładów pracy z opieki socjalnej nad swoimi pracownikami (likwidacja licznych przyzakładowych placówek opieki nad dzieckiem).

Struktura zatrudnienia w badanych placówkach jest jednolita, co wynika z określonych przepisów prawnych. Cieszy fakt angażowania coraz większej liczby specjalistów z zewnątrz wspomagających działania etatowych pracowników, co może świadczyć o dążeniu do doskonalenia jakości systemu opieki nad dziećmi. Średnio placówka zatrudnia 23 pracowników, w tym 9 wychowawców oraz 14 pracowników obsługi. Liczba dzieci przypadająca na wychowawcę (11) jest nieco niższa od wartości wskaźnika dla całego kraju, jak i województwa podlaskiego. W badanych jednostkach funkcjonują ogółem 173 oddziały, w których przebywa szacunkowo 4200 dzieci. Przeciętnie w oddziale znajduje się 102 dzieci (średnia dla województwa podlaskiego wynosiła w 2003 roku 104, a dla kraju 82). Przeważająca większość badanych placówek to jednostki małe i średnie opiekujące się 50-150 dziećmi.

Za zadowalający można uznać fakt uwzględniania przez znaczną większość respondentów (37) sugestii zgłaszanych przez rodziców. Tylko nieliczni stwierdzili (3 placówki), że nie biorą pod uwagę sugestii ze strony rodziców. Uzasadniali takie podejście brakiem środków finansowych, małą aktywnością rodziców na tym polu, koniecznością wprowadzenia dużych zmian w zasadach funkcjonowania placówki. Wśród wprowadzonych w życie propozycji znalazła się możliwość wcześniejszego przeprowadzania i późniejszego odbierania dziecka z pla-

²² Jednym z uzasadnień zamykania placówek jest z pewnością zmniejszająca się liczba dzieci w wieku do lat 6. Jak wynika z dostępnych predykcji (patrz wykres 1 – załącznik 2) trend regresywny na terenie województwa podlaskiego, podobnie jak w całej Polsce, będzie się utrzymywał do roku 2030.

cówki. Niektóre badane podmioty działają również w soboty, jak w inne wolne dni, jeżeli zostanie zgłoszona określona liczba dzieci. Duża liczba respondentów wskazała na organizowanie licznych dodatkowych zajęć dydaktycznych (odpłatnych i bezpłatnych), chociażby w postaci różnorodnych kół zainteresowań czy grup wyrównawczych. W wielu przypadkach wprowadzono zmiany w żywieniu dzieci: dieta zastępuje dla dzieci z alergią pokarmową. Widoczny jest zatem proces wzrostu adekwatności oferty publicznych placówek do potrzeb rodziców, przynajmniej w wyżej określonym zakresie.

Pomimo że badane placówki uwzględniają potrzeby rodziców, to jednak większość podmiotów funkcjonuje w godzinach 6:30-16:30 (17:00), tylko jeden żłobek pracuje 14 godzin (6:00-20:00). Tym samym przeważająca część jednostek jest otwarta 10-10,5 godziny. Nie odbiega to od przyjętych standardów na terenie kraju, jednakże na pewno stanowi pewną nieadekwatność do, może nie zawsze sygnalizowanych, potrzeb rodziców. Tym bardziej, że w zdecydowanej większości ankietowane placówki stwierdziły, że rodzice nie zgłaszają potrzeby wydłużenia godzin funkcjonowania placówki, czy konieczności jej otwarcia w soboty i niedziele. Wynika z tego, że rodzice nie widzą potrzeby zmiany godzin otwarcia instytucji opiekuńczo-wychowawczej lub nie są przekonani o możliwości wpływu na ten czynnik.

Jednakże, w świetle powyższych spostrzeżeń, należy zauważyć pozytywną tendencję dotyczącą świadomości respondentów o nieuchronności wprowadzenia zmian odnośnie godzin pracy. Zdecydowana większość (25 jednostek) odpowiedziała, że poważnie zastanawia się nad takim rozwiązaniem. Według nich, przedszkola i żłobki powinny być otwarte co najmniej od godziny 6:00, ewentualnie 6:30 rano i pracować przynajmniej do 17:00-17:30. Jednak wiele jednostek wskazało na przesunięcie godzin otwarcia do 18:00, 19:00, 20:00, a nawet 22:00.

Z wydłużeniem czasu pracy placówek w ciągu dnia jest również związana propozycja otwarcia żłobków i przedszkoli przez 7 dni w tygodniu. Obecnie tylko nieliczne placówki są otwarte w soboty, niejednokrotnie tylko wtedy, gdy zaistnieje taka potrzeba i zostanie zgłoszona minimalna liczba dzieci. Tylko około 1/3 ankietowanych podmiotów (13) zadeklarowało dopuszczenie możliwości otwarcia w sobotę i niedzielę.

Bardzo ważnym elementem branym pod uwagę przy ocenie korzystania z usług opiekuńczych nad dzieckiem w publicznych jednostkach są z pewnością ponoszone koszty. Rodzice poszukują rozwiązania stosunkowo taniego do osiągniętych dochodów, jednakże przy uwzględnieniu, wymaganej w tym przypadku, odpowiedniej jakości opieki. Jednym z konkurencyjnych rozwiązań, które mogłyby zaproponować publiczne jednostki opiekuńczo-wychowawcze, jest możliwość godzinowej odpłatności za pobyt dziecka. Większość badanej populacji odniosła się przychylnie (24 placówki) do wprowadzenia odpłatności godzinowej za pobyt dziecka w placówce, oczywiście przy zachowaniu niezbędnej opłaty stałej. Na pewno większości rodziców odpowiadałaby taka forma odpłatności, przede

wszystkim ze względu na możliwość redukcji ponoszonych kosztów nie zawsze współmiernych do czasu przebywania dziecka w przedszkolu czy żłobku. Wiodącą przewagą zwolenników proponowanych rozwiązań nie jest znacząca, gdyż 41,5% ankietowanych placówek oceniło taki pomysł negatywnie. Przeciwnicy wskazywali głównie na konieczność zwiększenia nakładów pracy związanych z prowadzeniem niezbędnej w tym celu dokumentacji, utrudnienia w planowaniu budżetu.

Prawie połowa ankietowanej populacji – 20 jednostek potwierdziła istnienie możliwości przebywania dzieci przez dowolną liczbę godzin w ciągu dnia, zaś 17 odpowiedziało przecząco. Z powyższym problemem jest związana konieczność podejmowania określonych rozwiązań organizacyjnych. Stąd niechęć placówek do dowolnego, pod względem czasowym, przebywania dziecka w placówce. Placówki publiczne skłaniają się do całodziennego przebywania dzieci również ze względów finansowych. Potwierdzeniem są wyniki badań, które stwierdzają, że większość dzieci chodzących do białostockich żłobów i przedszkoli przebywa w nich dłużej niż 6 godzin. W największej liczbie placówek znaczny procent dzieci przebywa 6-10 godzin, ze wskazaniem na przedział 6-8 godzin, co jednoznacznie wynika z długości otwarcia placówek, a niekoniecznie z czasu pracy rodziców dzieci znajdujących się pod opieką. Ocena szansy wprowadzenia w najbliższej przyszłości ruchomych godzin przyjmowania dzieci (tzn. w trybie zmianowym) została pozytywnie rozpatrzona tylko przez 14 podmiotów, a tym samym znacząca większość oceniła taką możliwość jako nierealistyczną.

Badane placówki pytane o możliwości uelastycznienia swojej działalności niejednokrotnie wskazywały, że rozpatrują wprowadzenie zmian, czy się nawet do nich przygotowują, lecz jest to związane z koniecznością pokonania różnorodnych przeszkód. W zdecydowanej większości przypadków stanowią je bariery o charakterze finansowym – 33 jednostki oraz kadrowe – 27 respondentów. Takie wskazania chyba nie mogą dziwić, gdyż ankietowane placówki finansowane są z budżetu samorządowego, a tym samym wszelkie nowe rozwiązania czy pomysły, z którymi są oczywiście związane wydatki pieniężne, wymagają formalnej akceptacji ze strony władz miejskich. Nieliczne placówki wskazały na przeszkody lokalowe – 5 oraz programowe – 2. Można tym samym wnioskować, że placówki posiadają wystarczającą liczbę odpowiednio przystosowanych pomieszczeń oraz dysponują wykwalifikowaną kadrą, która potrafi zaimplementować proponowane zmiany.

Analizowane propozycje zmian w funkcjonowaniu placówek opieki nad dzieckiem z pewnością nie wpływają neutralnie na jakość i organizację procesu wychowawczego. Respondenci w pierwszym rzędzie zwrócili uwagę na liczne zagrożenia, chociażby w postaci braku jednolitości i ciągłości oddziaływań wychowawczych. Jednakże niektórzy z nich nie widzą większych przeszkód odnośnie proponowanych zmian, wręcz uważają, że praca w trybie zmianowym z punktu widzenia procesów wychowawczych przyniosłaby same korzyści dzie-

ciom, które nie uczęszczały do placówek przedszkolnych. Została wyrażona obawa, że rodzice będą nadużywać bez wyraźnej potrzeby możliwości zostawienia dziecka na dłuższy czas w przedszkolu lub żłobku. Badane placówki wskazały również na konieczność wydłużenia podstawowego pensum nauczycieli, a także godzin pracy pracowników obsługi i związane z tym dodatkowe koszty. Różne godziny przebywania dzieci w placówce mogą znacznie utrudnić planowanie pracy z nimi w ciągu dnia.

LITERATURA

- Balcerzak-Paradowska B. (2003), *Firma przyjazna rodzinie*, [w:] Borkowska S. (red.), *Programy Praca–Życie a efektywność firm*, IPISS, Warszawa.
- Balcerzak-Paradowska B., red. (2003), *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, „Studia i Monografie”, IPISS, Warszawa.
- Balcerzak-Paradowska B., red. (2001), *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990-1999*, IPISS, Warszawa.
- COUNCIL RECOMMENDATION of 31 March 1992 on child care, 92/241/EEC: http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31992H0241.
- Ćwiek J., Borowiec A. (2005), *Przedszkola nie chcą dzieci na „pół etatu”*, „Gazeta Wyborcza” z 17 maja.
- Ćwiek J., Sobiech B. (2005), *Kiedy przedszkole może powiedzieć „nie”...*, „Gazeta Wyborcza”, nr 19.
- Głogosz D. (2004), *Instytucje opieki nad dziećmi w krajach Unii Europejskiej. Wskazania dla Polski*, „Polityka Społeczna” nr 9.
- GUS (2003), *Rocznik Statystyczny RP 2003*, Warszawa.
- GUS (2004), *Rocznik Statystyczny RP 2004*, Warszawa.
- GUS, strona internetowa: www.stat.gov.pl
- Michoń P. (2003), *Opieka nad dzieckiem a praca zawodowa matek w krajach UE*, „Polityka Społeczna”, nr 8.
- Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski*, Zespół Zadaniowy do spraw Reintegracji Społecznej, Warszawa 2004.
- Stańczyk M. (2005), *Maluchy do późnego wieczora poza domem*, „Rzeczpospolita”, nr 97.
- Urząd Statystyczny w Białymstoku (2002), *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2002*, Białystok.
- Urząd Statystyczny w Białymstoku (2003), *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2003*, Białystok.
- Urząd Statystyczny w Białymstoku (2004), *Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego 2004*, Białystok.

Załącznik 1**TABELA 1. PRZYJMOWANIE DZIECI NA DOWOLNĄ LICZBĘ GODZIN W CIĄGU DNIA**

Wyszczególnienie	Liczba dzieci w placówce				Dzieci/pracownik		
	do 50	51-100	101-150	powyżej 150	do 3,0	3,1-5,0	powyżej 5,0
TAK	3	6	7	2	1	12	6
NIE	1	9	7	0	0	10	6
BRAK ODPOWIEDZI	0	1	3	1	2	2	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

TABELA 2. MOŻLIWOŚĆ OPŁATY GODZINOWEJ ZA POBYT DZIECKA W PLACÓWCE

Wyszczególnienie	Liczba dzieci w placówce				Dzieci/pracownik		
	do 50	51-100	101-150	powyżej 150	do 3,0	3,1-5,0	powyżej 5,0
TAK	2	8	11	2	1	13	9
NIE	2	7	5	1	1	10	4
BRAK ODPOWIEDZI	0	1	1	0	1	1	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

TABELA 3. OTWARCIE PLACÓWKI W SOBOTY I NIEDZIELE

Wyszczególnienie	Liczba dzieci w placówce				Dzieci/pracownik		
	do 50	51-100	101-150	powyżej 150	do 3,0	3,1-5,0	powyżej 5,0
TAK	2	13	6	2	2	6	4
NIE	2	2	11	1	1	17	9
BRAK ODPOWIEDZI	0	1	0	0	0	1	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

TABELA 4. OCENA MOŻLIWOŚCI WYDŁUŻENIA GODZIN PRACY PLACÓWKI W CIĄGU DNIA

Wyszczególnienie	Liczba dzieci w placówce				Dzieci/pracownik		
	do 50	51-100	101-150	powyżej 150	do 3,0	3,1-5,0	powyżej 5,0
TAK	4	9	10	2	2	15	9
NIE	0	6	7	1	1	8	4
BRAK ODPOWIEDZI	0	1	0	0	0	1	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

TABELA 5. RUCHOME GODZINY PRZEBYWANIA DZIECI W PLACÓWCE

Wyszczególnienie	Liczba dzieci w placówce				Dzieci/pracownik		
	do 50	51-100	101-150	powyżej 150	do 3,0	3,1-5,0	powyżej 5,0
TAK	2	5	6	1	2	6	6
NIE	2	9	10	2	1	16	6
BRAK ODPOWIEDZI	0	2	1	0	0	2	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

TABELA 6. BARIERY UELASTYCZNIENIA DZIAŁALNOŚCI PLACÓWEK OPIEKUŃCZO-WYCHOWAWCZYCH

Wyszczególnienie	Liczba dzieci w placówce				Dzieci/pracownik		
	do 50	51-100	101-150	powyżej 150	do 3,0	3,1-5,0	powyżej 5,0
Finansowe	2	13	14	3	1	20	11
Lokalowe	1	1	2	0	0	3	1
Programowe	0	0	2	0	0	0	2
Kadrowe	4	12	7	3	2	16	8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

TABELA 7. GODZINOWE PRZEBYWANIE DZIECI W PLACÓWCE (w % placówek)

Czas przebywania dziecka w placówce w ciągu dnia	Odsetek dzieci				
	1-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1-3 godz.	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3-6 godz.	43,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
6-8 godz.	24,4%	12,2%	12,2%	26,8%	17,1%
8-10 godz.	26,8%	19,5%	17,1%	19,5%	12,2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ankietowych.

Załącznik 2**TABELA 1. INFORMACJE O PRZEDSZKOLACH PUBLICZNYCH W POLSCE 1995-2003**

Przedszkola	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Placówki	9245	9032	8900	8834	8668	8430	8103	7941	7789
Oddziały	32782	31894	31779	31417	31049	30182	29059	28551	28435
Miejsca	761491	744145	738303	734485	723516	711370	695263	688240	681853
Nauczyciele pełnozatrudnieni	54882	54094	53992	54126	53445	52272	48211	49000	-
Dzieci	768868	758690	751307	736584	717586	686056	653630	645219	640272
Dzieci do lat 6 włącznie	764050	753968	746518	732013	713258	681377	649242	641129	636297
Dzieci 6-letnie	348249	336079	321448	300409	291081	275917	255892	246029	234507
Dzieci od 3 do 6 lat	-	745640	738296	723953	705564	673161	640744	631615	626859

Źródło: www.stat.gov.pl – Bank Danych Regionalnych.

TABELA 2. ODDZIAŁY PRZEDSZKOLNE PRZY SZKOŁACH PODSTAWOWYCH W POLSCE W LATACH 1995-2003

Przy szkołach podstawowych	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Placówki	11268	11491	11600	11514	10152	9502	9162	9191	9134
Oddziały	13393	13736	13926	13652	12418	11843	11331	11133	11060
Miejsca	12861	13229	13419	13124	11967	11433	10900	10932	-
Nauczyciele pełnozatrudnieni	211312	220423	225556	217470	199506	196783	192535	192963	189482
Dzieci	207217	215850	219151	212233	196353	193559	188554	187900	184623
Dzieci do lat 6 włącznie	187838	195799	198587	191756	177872	175049	169036	166372	162807
Dzieci 6-letnie	-	-	-	-	-	-	188473	187820	184517
Dzieci od 3 do 6 lat	11268	11491	11600	11514	10152	9502	9162	9191	9134

Źródło: www.stat.gov.pl – Bank Danych Regionalnych.

TABELA 3. WYBRANE WSKAŹNIKI DOTYCZĄCE PRZEDSZKOLI W POLSCE W LATACH 2000-2003

Dzieci w przedszkolach na:	1995	2000	2001	2002	2003
1 przedszkole	83	81	80	81	82
100 miejsc	101	96	94	94	94
1 nauczyciela pełnozatrudnionego	13	12	13	12	-
1000 dzieci w wieku:					
3-6 lat	356	390	389	394	404

6 lat	633	584	601	577	577
-------	-----	-----	-----	-----	-----

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Rocznik statystyczny RP*, GUS: 2004, s. 366; 2003, s. 280.

TABELA 4. WYBRANE WSKAŹNIKI DOTYCZĄCE PRZEDSZKOLI NA TERENIE WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO W LATACH 1995-2003

Dzieci w przedszkolach na:	1995	2000	2001	2002	2003
1 przedszkole	115	112	110	109	105
100 miejsc	108	105	104	100	96
1 nauczyciela pełnozatrudnionego	14	13	12	12	13
1000 dzieci w wieku:					
3-6 lat	-	-	-	319	-
6 lat	-	-	-	503	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Rocznik statystyczny województwa podlaskiego*, Urząd Statystyczny w Białymstoku: 2004, s. 168; 2003, s. 301; 2002, s. 313.

TABELA 5. WYBRANE WSKAŹNIKI DOTYCZĄCE ŻŁOBKÓW W POLSCE W LATACH 2000-2003

Wyszczególnienie	2000	2002	2003
Dzieci przebywające w żłobkach (w ciągu roku) w tys.	52,8	45,3	44,5
w tym publiczne	51,7	43,7	43,0
Miejsca w żłobkach na 1000 dzieci w wieku do 3 lat w miastach	47	45	43
Dzieci przebywające w żłobkach na 1000 dzieci w wieku do 3 lat	21	19	20

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Rocznik statystyczny RP*, GUS, Warszawa 2004, s. 388.

TABELA 6. WYBRANE INFORMACJE DOTYCZĄCE ŻŁOBKÓW NA TERENIE WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO W LATACH 1995-2003

Wyszczególnienie	1995	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Żłobki	9	7	7	6	6	6	6
Oddziały żłobkowe	4	5	8	7	7	8	8
Miejsca	828	751	811	663	679	672	674
Dzieci	725	666	580	544	507	477	-
w tym w wieku od 0 do 2 lat	-	538	466	447	395	395	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Rocznik statystyczny województwa podlaskiego*, Urząd Statystyczny w Białymstoku: 2004, s. 176; 2003, s. 309; 2002, s. 319.

TABELA 7. WYBRANE WSKAŹNIKI DOTYCZĄCE ŻŁOBKÓW NA TERENIE WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO W LATACH 2000-2003

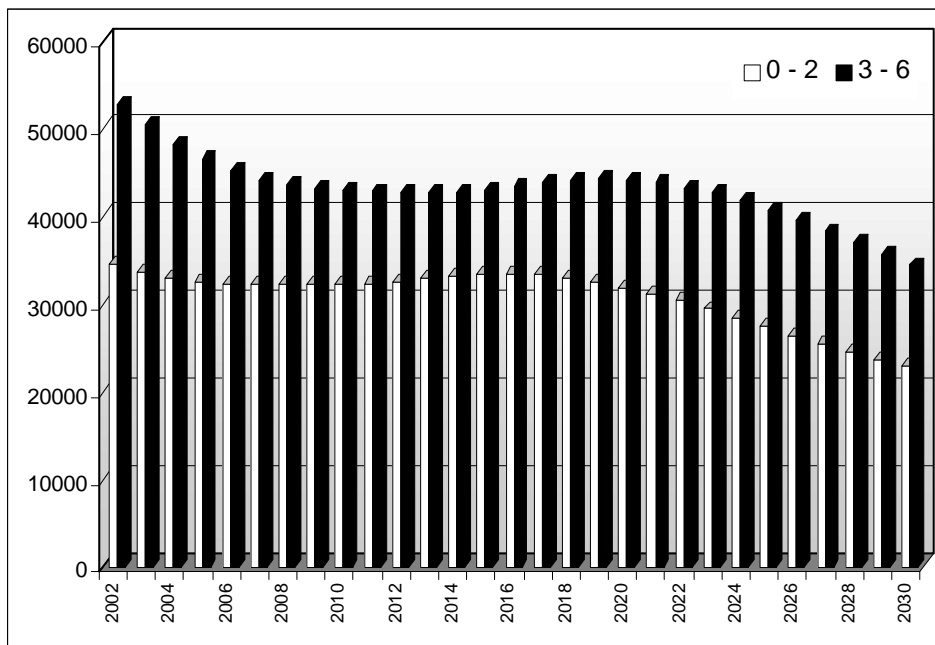
Wyszczególnienie	2000	2002	2003
Dzieci przebywające w żłobkach (w ciągu roku)	1143	1012	1007
Miejsca w żłobkach na 1000 dzieci w wieku do 3 lat w miastach	33	35	36
Dzieci przebywające w żłobkach na 1000 dzieci w wieku do 3 lat	15	14	16

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Rocznik statystyczny województwa podlaskiego*, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2004, s. 176.

TABELA 8. LICZBA DZIECI PRZYPADAJĄCYCH NA JEDNEGO OPIEKUNA W PLACÓWCE WEDŁUG WIEKU DZIECI

Kraj	0-2 lata	3-5(6) lat	6-11 lat
Belgia	a. 8 b. 8	a. 14 b. 9	a. 14 b. 6-7
Dania	6	5	8-12
Niemcy	15-16	15-16	15-16
Hiszpania	8	20	25
Francja	3	3	5-8
Irlandia	6	15	15-35
Włochy	-	-	25
Luksemburg	5-8	5-8	14-18
Holandia	4-8	5-8	14-18
Austria	1-6	1-25	1-15
Portugalia	8-15	1-4	15-20
Finlandia	1-4	-	-
Szwecja	5	12	17
Wielka Brytania	3	-	-
a. - część flamandzka; b. - część francuska			

Źródło: D. Głogosz, *Instytucje opieki nad dziećmi w krajach Unii Europejskiej. Wskazania dla Polski*, „Polityka Społeczna” 2004, nr 9, s. 24.



Źródło: www.stat.gov.pl

WYKRES 1. PROGNOZA POPULACJI DZIECI W WIEKU DO LAT 6 W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W LATACH 2002-2030

ELASTYCZNE FORMY PRACY JAKO SZANSA NA GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM

1. WPROWADZENIE

Pojęcie elastycznych form pracy nie jest jednoznaczne, bowiem może dotyczyć z jednej strony elastycznej organizacji czasu pracy (jego niestandardowych rozkładów), z drugiej elastycznej, nietypowej formy zatrudnienia (opartej o nietypowy stosunek pracy).

Czas pracy to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Sposób organizacji tego czasu zależy od pracodawcy.

Termin elastycznych form zatrudnienia najczęściej stosowany jest do określenia zatrudnienia w innej formie niż tradycyjna, jaką jest zatrudnienie w przewidzianym ustawowo pełnym wymiarze czasu pracy i na czas nieograniczony, z ustalonym ośmiogodzinnym dniem pracy, trwające od poniedziałku do piątku. Podmiotami elastycznego zatrudnienia są osoby zaangażowane przez firmę na czas określony lub do wykonania konkretnej pracy, pracujące w niepełnym wymiarze godzin, niektóre kategorie pracowników niezależnych, pracownicy dniówkowi lub pracujący w domu czy w systemie telepracy, również niektóre kategorie podwykonawców (Kryńska 2003, s. 143).

W praktyce często występują poważne trudności w odróżnieniu elastycznych form zatrudnienia od elastycznej organizacji czasu pracy, np. praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, *job-sharing* bywa zaliczana do jednych i drugich (Borkowska 2002, s. 77).

Formy te wpisują się w nowe koncepcje polityki rynku pracy, oparte o zasadę *flexicurity*, polegające na łączeniu elastycznych form pracy z zapewnieniem bezpieczeństwa socjalnego (Borkowska 2002, s. 76).

W elastycznych formach zatrudnienia i organizacji czasu pracy doszukuje się z jednej strony jednego ze sposobów na zwiększenie efektywności firm, z drugiej – szansy ograniczenia bezrobocia.

Spowolnienie wzrostu gospodarczego w latach 80. i 90. XX wieku, spadek zatrudnienia i wzrost liczby bezrobotnych spowodowały, że większość rządów krajów europejskich, jak również związki zawodowe, uznały, że zwiększenie elastyczności form zatrudnienia i organizacji czasu pracy przyczyni się nie tylko do zachowania istniejących miejsc pracy, ale również do ich tworzenia. Wytyczne UE w zakresie zatrudnienia zachęcają kraje członkowskie do podejmowania inicjatyw i dialogu między partnerami społecznymi, aby w drodze negocjacji na różnych szczeblach zawierały porozumienia i wdrażały różnorodne formy zatrudnienia i czasu pracy (Jerzak 2004, s. 9).

Należy podkreślić, iż są również inne powody upowszechniania elastycznych form pracy. A mianowicie spośród wielu różnych przedsięwzięć podejmowanych w ramach polityki rynku pracy, a skierowanych na godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym (*family-friendly employment*), czy nawet szerzej osiągania równowagi praca-życie (*Work-Life Balance*), wymienia się w ostatnim czasie także wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia (Balcerzak-Paradowska 2004, s. 209 i nast.; Firlit-Fesnak 2005, s. 193; Borkowska 2002, s. 78; Borkowska 2004, s. 60).

Choć nietypowe formy zatrudnienia znane są od dawna, to jednak zainteresowanie nimi jako narzędziem umożliwiającym osiągnięcie równowagi praca-życie w krajach wysoko rozwiniętych wzrosło w szczególności w latach 90. ubiegłego stulecia.

Dostrzeżenie silnego związku między pracą a życiem rodzinnym stało się podstawą promowania w Unii Europejskiej koncepcji wspierania działań i rozwiązań, które ułatwią pracownikom, zwłaszcza kobietom, wychowującym małe dzieci, łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Zgodnie z preambułą dyrektywy nr 96/34/WE dotyczącej urlopów rodzicielskich środki mające na celu pogodzenie pracy z życiem rodzinnym powinny zachęcać do wprowadzania nowych, elastycznych sposobów organizacji pracy i czasu pracy, które są lepiej dopasowane do zmieniających się potrzeb społeczeństwa i które uwzględniają potrzeby zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników (Suszczyk 2004, s. 207).

Realizacja programów praca-życie przynosi korzyści nie tylko pracownikom, ale także pracodawcom. Do ważniejszych z nich możemy zaliczyć (Borkowska 2003, s. 22):

- redukcję stresu pracowników;
- wzmocnienie zaangażowania pracowników, co przyczynia się do wzrostu zadowolenia klientów i efektów ekonomicznych firmy, jej rozwoju i wzrostu wartości jej akcji;

- lojalność pracowników, która przenosi się na lojalność klientów i ich zadowolenie;
- ochronę inwestycji w pracownika;
- spadek absencji i płynności kadr;
- poprawę punktualności pracowników i terminowości realizacji zadań;
- skuteczniejsze przyciąganie najlepszych pracowników do firmy i pozostawanie w niej;
- rozwój kompetencji pracowników,
- tworzenie komfortu uwalniającego cenionych pracowników od troski o zabezpieczenie bieżące i przyszłe ich rodzin, a umożliwienie im koncentracji na pracy, większej kreatywności i pomysłowości;
- łatwiejsze osiągnięcie celów określonych w strategii firmy;
- budowę wizerunku firmy przyjaznej pracownikowi i rodzinie.

Przy wdrażaniu elastycznych form pracy konieczne jest uwzględnienie potrzeb pracowników w tym względzie oraz zapewnienie im poczucia bezpieczeństwa.

W niniejszym opracowaniu wychodzimy z założenia, iż w warunkach polskich upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia oraz czasu pracy może również w poważnym stopniu przyczynić się do stworzenia warunków do godzenia życia rodzinnego z zawodowym.

Bowiem z naszych ustaleń wynika, iż próby godzenia (najczęściej przez kobiety) obowiązków zawodowych i rodzinnych w dzisiejszej polskiej rzeczywistości wiążą się z wysokimi kosztami dla rodziny oraz obniżoną efektywnością w pracy. Natomiast długotrwałe wyłączenie kobiet z życia zawodowego powoduje dezaktualizację ich kwalifikacji, co staje się dodatkowym czynnikiem dyskryminującym je na rynku pracy. Szansą na zmianę tej sytuacji jest m.in. stosowanie nietypowych form zatrudnienia, które umożliwi połączenie pracy z wykonywaniem innych obowiązków, np. nauką czy opieką nad dziećmi.

Na potrzeby wypracowania strategii Działania 2. w ramach projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”, którego celem jest m.in. upowszechnianie elastycznych form pracy, zostały przeprowadzone sondażowe badania wśród podlaskich firm pod kątem zdiagnozowania stopnia, rodzajów, korzyści barier w wykorzystaniu elastycznych form pracy.

2. CHARAKTERYSTYKA WYBRANYCH ELASTYCZNYCH FORM PRACY SPRZYJAJĄCYCH GODZENIU ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM

2.1. Elastyczne formy zatrudnienia

Dla wielu rodziców szansą na godzenie życia zawodowego z rodzinnym jest zatrudnienie w ramach elastycznych formy zatrudnienia.

Do elastycznych form zatrudnienia, które są szczególnie przyjazne rodzinie należy:

- telepraca,
- praca w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- dzielenie pracy (*job-sharing*),
- praca na zastępstwo,
- praca tymczasowa,
- praca w domu.

W praktyce wykorzystywane są również inne elastyczne formy zatrudnienia, które w mniejszym stopniu, w formie bardziej pośredniej, przyczyniają się do osiągnięcia równowagi praca-życie, ale z kolei mogą być wykorzystywane w walce z bezrobociem, a mianowicie:

- kontraktowanie pracy,
- umowy cywilnoprawne (zlecenia i o dzieło),
- praca na czas określony,
- praca dorywcza,
- praca na wezwanie,
- samozatrudnienie.

Telepraca polega na wykonywaniu pracy przy użyciu dostępnych technik informatycznych i telekomunikacyjnych w dowolnej odległości od miejsca, w którym oczekuje się na efekty tej pracy lub w którym praca ta byłaby wykonana w tradycyjnym systemie zatrudniania.

W praktyce można wyróżnić kilka rodzajów telepracy, a mianowicie może być (Bednarski, Machol-Zajda 2003, s. 150-151; Sadowski 2004):

- telepraca domowa, gdy pracownik lub zleceniobiorca wykonuje swoją pracę w domu lub mieszkaniu, wyposażonym w odpowiednie środki łączności, zamiast dojeżdżać do siedziby firmy;
- telepraca przemienna (wahadłowa), gdy część pracy wykonywana jest w domu, a część w siedzibie firmy. Możliwe jest szerokie spektrum – od pojedynczych dni przepracowanych w domu do okazjonalnych spotkań w siedzibie firmy;
- telepraca mobilna (nomadyczna), gdy pracownik nie ma głównego miejsca pracy, a swoje zadania wykonuje w podróży lub u odbiorców czy klientów;

— telecentra, zapewniające dostęp do wirtualnego biura osobom niemogącym lub niechącym pracować w domu, a dla których dojazd do siedziby firmy jest zbyt kosztowny lub czasochłonny. Szczególnym przypadkiem jest telechatka, czyli – zaadaptowany na telecentrum – budynek znajdujący się na terenach oddalonych od centrów urbanistycznych. Jest to rodzaj telecentrum skierowanego do społeczności lokalnej, mającego na celu zmniejszenie dysproporcji pomiędzy społecznościami bardziej i mniej z informatyzowanymi. W Polsce takie usługi świadczą m.in. firmy Call Center Poland, Work Service, Polkomtel.

Szczególnym rodzajem telepracy jest telepraca „zamorska” – związana z przeniesieniem pracy do innych miast, krajów, a nawet kontynentów.

W Unii Europejskiej przywiązuje się bardzo dużą wagę do upowszechnienia telepracy. Dnia 16 lipca 2002 r. partnerzy społeczni na szczelbu UE podpisali Porozumienie ramowe w sprawie telepracy. Porozumienie definiuje telepracę jako formę organizacji i (albo) wykonywania pracy świadczonej na podstawie umowy o pracę lub w ramach stosunku pracy, z wykorzystaniem technologii informacyjnych, jeżeli praca, która może być wykonywana w lokalu pracodawcy, jest regularnie świadczona poza nim. Telepracownikiem jest osoba wykonująca tak zdefiniowaną pracę.

Poza tym Porozumienie określiło dwanaście zasad regulacji telepracy, a mianowicie (Machol-Zajda 2003, s. 143-145):

7) dobrowolny charakter telepracy – wprowadzenie telepracy może następować z inicjatywy pracodawcy lub pracownika; propozycja może być przyjęta lub odrzucona przez każdą ze stron;

8) pisemna informacja, przekazywana pracownikowi przez pracodawcę, winna zawierać m.in. informacje o zastosowanym porozumieniu zbiorowym, zakres zadań do wykonania, sposób rozliczania, pozycję pracownika w strukturze organizacyjnej firmy;

9) status zatrudnieniowy – przejście do telepracy nie zmienia statusu zatrudnienia;

10) warunki zatrudnienia – telepracownicy korzystają z tych samych uprawnień, z jakich korzystają pracownicy wykonujący pracę w formie tradycyjnej. Uzasadnione są ewentualne umowy uzupełniające wynikające z charakteru pracy;

11) monitorowanie telepracownika powinno respektować jego prywatność, będąc dostosowanym jednocześnie do celów pracodawcy – zgodnie z postanowieniami dyrektywy 90/279, dotyczącej wizualnych monitorów ekranowych;

12) ochrona danych – pracodawca jest odpowiedzialny za zapewnienie ochrony danych wykorzystywanych i przetwarzanych przez telepracownika w toku pracy oraz za informacje o przepisach i zasadach dotyczących ochrony danych. Pracownik jest zobowiązany do przestrzegania przyjętych zasad;

13) wyposażenie – przyjęto ogólną zasadę, iż pracodawca jest odpowiedzialny za dostarczenie, zainstalowanie i utrzymanie sprzętu niezbędnego do regularnej telepracy, o ile pracownik nie wykorzystuje swojego własnego sprzętu. Pracodawca powinien także opłacać koszty komunikacji i technicznego wsparcia.

Wszystkie zagadnienia dotyczące wyposażenia, odpowiedzialności i kosztów powinny być określone przed rozpoczęciem wykonywania telepracy;

14) odpowiedzialność za utratę i uszkodzenie sprzętu lub danych wykorzystywanych przez telepracownika – zgodnie z ustawodawstwem krajowym i porozumieniami zbiorowymi – powinien ponosić pracodawca. Telepracownik jest zobowiązany dbać o sprzęt i nie powinien gromadzić lub rozpowszechniać nielegalnych materiałów z wykorzystaniem Internetu;

15) za zdrowie i bezpieczeństwo odpowiedzialny jest pracodawca – zgodnie z dyrektywami UE, ustawodawstwem krajowym i porozumieniami zbiorowymi. Powinien on także poinformować pracownika o polityce firmy w zakresie bezpieczeństwa i ochrony pracy. Telepracownik natomiast ponosi odpowiedzialność za przestrzeganie tych zasad. Pracodawca, przedstawiciele pracowników i odnośne władze mogą mieć dostęp do miejsca telepracy w celu sprawdzenia przestrzegania ww. zasad, lecz jeśli jest to dom pracownika, pracownik ten musi być o wizycie wcześniej powiadomiony i wyrazić na nią zgodę. Pracownik ma również prawo żądać wizyty inspekcyjnej;

16) organizacja pracy – telepracownicy mają prawo organizowania swojego czasu pracy w ramach obowiązującego ustawodawstwa, porozumień zbiorowych i przepisów przedsiębiorstwa. Obciążenie pracą i kryteria wydajności powinny być ekwiwalentne względem pracowników tradycyjnych. Rolą pracodawcy jest również podejmowanie działań na rzecz zapobiegania izolacji telepracowników, w tym stwarzanie im możliwości regularnych spotkań z resztą kolegów i udostępnianie informacji wewnętrznych dotyczących firmy;

17) szkolenia dla telepracowników powinny być tak samo dostępne, jak ma to miejsce w przypadku ich biurowych kolegów. Telepracownicy powinni mieć dodatkowo możliwość szkoleń związanych z wykorzystywanym sprzętem, zaś ich kierownicy i najbliżsi koledzy mogą wymagać szkoleń niezbędnych do organizacji i wykorzystywania telepracy;

18) uprawnienia wynikające z porozumień zbiorowych powinny być dla telepracowników identyczne, jak dla ich kolegów w biurze. Dotyczy to kontaktu z przedstawicielem pracowników, stawania i uczestniczenia w konkursach na reprezentantów. Telepracownicy powinni być również brani pod uwagę przy obliczaniu progów reprezentacji pracowniczych.

Dotychczas w polskim prawie pracy nie uwzględniono odrębnych przepisów regulujących telepracę, co nie oznacza, że nie można jej stosować (Hajn 2004, s. 77).

Ta forma zatrudnienia, jaką jest telepraca, może przyjąć postać umowy o pracę na czas nieokreślony, umowy o pracę na czas określony, umowy cywilnoprawnej bądź też może być prowadzona w ramach działalności gospodarczej (samozatrudnienia).

Zgodnie z obowiązującym Kodeksem pracy, jeśli chodzi o ustalenie czasu pracy, to można wykorzystać zadaniową formułę czasu pracy odnośnie telepracowników (art. 140 k.p.), zaś zgodnie z art. 29 Kodeksu pracy miejsce pracy reguluje umowa o pracę i nie musi to być siedziba pracodawcy.

W stosunku do telepracowników zatrudnionych na umowę o pracę uprawnienia pracownicze pozostają bez zmian. Pracownik ma prawo do urlopu, świadczeń związanych z chorobą, szkoleń, obowiązują go te same normy bhp itp.

Telepracownicy zatrudnieni w oparciu o umowy cywilnoprawne oraz samozatrudnieni nie są objęci ochroną prawną.

Generalnie w Polsce istnieje jednak potrzeba ustawowej regulacji kwestii związanych z telepracą. Pomocą w tym zakresie może być wspomniane Porozumienie ramowe w sprawie telepracy podpisane przez europejskich partnerów społecznych, które z założenia nie obowiązuje bezpośrednio w państwach członkowskich UE, lecz powinno być wdrażane w życie przez układy zbiorowe pracy i inne środki pozostające w dyspozycji organizacji członkowskich stron porozumienia (Hajn 2004, s. 80).

W Polsce taką inicjatywę podjął Okrągły Stół Dialogu Społecznego na rzecz Integracji Europejskiej, w skład którego wchodzi: NSZZ „Solidarność”, OPZZ, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych, Konfederacja Pracodawców Polskich oraz Związek Rzemiosła Polskiego. Do prac nad uregulowaniami telepracy włączono na początku 2005 r. wszystkich członków Komisji Trójstronnej. Efektem prac ma być porozumienie zbiorowe w kwestiach związanych z telepracą.

Z badań wynika, iż największe możliwości zastosowania telepracy w firmie dotyczą takich rodzajów działalności, jak (Kucharski 2000, s. 16):

- badania marketingowe,
- porady prawne,
- tłumaczenia,
- wprowadzanie i analiza danych,
- serwis telefoniczny,
- prowadzenie korespondencji,
- public relations,
- księgowość,
- obsługa informatyczna,
- sprzedaż,
- planowanie,
- logistyka,
- szkolenia.

Inną elastyczną formą zatrudnienia, a zarazem organizacji czasu pracy, jest **praca w niepełnym wymiarze czasu pracy**, która dotyczy pracowników, których normalny czas pracy w tygodniu lub średni w okresie rozliczeniowym wynosi mniej niż normalny czas pracy.

Ta forma zatrudnienia cieszy się dość dużą popularnością w krajach Unii Europejskiej, gdzie około 18% zatrudnionych, w tym ponad 1/3 kobiet, pracuje w czasie niepełnowymiarowym.

Tak duże zainteresowanie pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy wynika z dużych możliwości, jakie ta forma stwarza w zakresie zaspokajania różnorod-

nych dążeń podmiotów rynku pracy. Przede wszystkim pracownikom umożliwia dostosowanie długości czasu pracy do ich indywidualnych preferencji i potrzeb, a tym samym ułatwia godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Zwiększa też szanse rozpoczęcia pracy, powrotu do pracy lub jej utrzymania. Poza tym praca w zmniejszonym wymiarze jest też narzędziem ograniczania bezrobocia (Hajn 2003, s. 81).

Praca w niepełnym wymiarze czasu jest obszernie regulowana w przepisach państw członkowskich UE.

W Polsce aktualnie obowiązujący Kodeks pracy również wyraźnie określa zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z art. 29² k.p. zawarcie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia warunków pracy i płacy pracownika w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

Poza tym pracodawca jest zobowiązany informować pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 94² k.p.), a także w miarę możliwości uwzględnić wnioski pracownika dotyczące zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę (art. 29², § 2 k.p.).

Szczególnym rodzajem pracy w niepełnym wymiarze jest **dzielenie pracy** (*job-sharing*) oraz **dzielenie się pracą** (*work-sharing*).

Dzielenie pracy polega na tym, że dwóch lub więcej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy dzieli między siebie stanowisko pracy pełnowymiarowej. Najczęściej każdy z pracowników wykonuje pracę tylko w niektóre dni tygodnia. Wynagrodzenie i inne świadczenia należne pracownikom są dzielone proporcjonalnie. Ten rodzaj pracy nietypowej może być sposobem na uniknięcie zwolnień, ale może być również szansą dla kobiet wychowujących dzieci. Aktualnie większość zatrudnionych w tym systemie stanowią kobiety (Drzewicka 2004).

Zastosowanie *job-sharingu* może polegać na zastosowaniu dotychczasowych systemów czasu pracy lub połączeniu systemów skróconego tygodnia pracy i pracy weekendowej (oczywiście nie wobec tego samego pracownika i tylko za zgodą pracownika).

Podział obowiązków pracowników, którzy dzielą między siebie stanowisko pracy powinien jasno wynikać z umowy o pracę i zakresu czynności.

Work-sharing polega na tym, że grupa pracowników godzi się na redukcję ich godzin pracy (i związanego z tym wynagrodzenia) w celu uniknięcia zwolnień z pracy. Praca zostaje w ten sposób podzielona między większą liczbę pracowników. Ta forma pozwala na utrzymanie pracowników zagrożonych zwolnieniami.

Na gruncie polskiego prawa pracy tę formę zatrudnienia można zastosować poprzez zawarcie porozumienia zmieniającego z pracownikiem lub dokonuje się wypowiedzenia zmieniającego, zmniejszając wymiar czasu pracy i wynagrodzenie (Drzewicka 2004).

Umowa o pracę na zastępstwo jest umową o pracę na czas określony zawieraną w szczególnym celu: zatrudnienia pracownika w czasie usprawiedliwionej nieobecności innego pracownika.

Zgodnie z art. 25 § 1 zd. 2 k.p., jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony obejmujący czas tej nieobecności.

Umowę o pracę na zastępstwo można zawierać na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika, np. urlopu wypoczynkowego, macierzyńskiego, bezpłatnego, wychowawczego, choroby, długotrwałego szkolenia.

W sytuacji, kiedy pracownik korzysta z urlopu rodzicielskiego, pracodawca na czas jego nieobecności może skorzystać z innej elastycznej formy zatrudnienia, jaką jest **zatrudnienie tymczasowe** zwane często „wypożyczaniem” czy też „leasingiem pracowników”.

Pracownikiem tymczasowym jest osoba zatrudniona przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.

W zatrudnieniu tymczasowym, które ma charakter trójstronny, biorą udział trzy podmioty: pracownik, agencja pracy tymczasowej (pracodawca) i pracodawca użytkownik.

Pracodawcą dla pracownika tymczasowego jest agencja pracy tymczasowej. To ona go zatrudnia, zawierając umowę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jednakże z uwagi na szczególny, trójstronny charakter zatrudnienia pracodawca użytkownik ma prawa i obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do korzystania z usług pracownika tymczasowego.

W Polsce zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika reguluje ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych z 9 lipca 2003 r. (Dz. U. nr 166, poz. 1608 ze zm.).

Praca tymczasowa to wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika zadań (Garbacik 2004):

19) charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub

20) których terminowe wykonanie przez stałych pracowników nie byłoby możliwe lub

21) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

Dla wielu rodziców szansą na godzenie życia zawodowego z rodzinnym jest zatrudnienie w ramach elastycznej formy zatrudnienia, jaką jest praca w domu. Powierzoną pracę pracownik wykonuje w miejscu wyznaczonym przez siebie, a nie przez pracodawcę. Z wykonanych zadań pracownicy są rozliczani przez pracodawcę, tym niemniej pozostają poza jego kontrolą.

W krajach UE odsetek pracujących w tej formie jest dość zróżnicowany. Przeciętnie ponad 12% pracuje w domu, ale w Irlandii odsetek ten wynosi 21%, w Wielkiej Brytanii 27% (Sobocka-Szczapa 2003, s. 140).

Praca w domu charakteryzuje się licznymi zaletami. Jej stosowanie przyczynia się do wzrostu elastyczności działania pracowników, pozwala zatrzymać w przedsiębiorstwie poszukiwanych specjalistów, zmniejsza obciążenia środków transportu publicznego oraz pozwala wzmocnić więzy rodzinne. Z punktu widzenia pracodawców jej stosowanie może przyczyniać się do obniżenia kosztów stałych związanych z wykorzystaniem mniejszej powierzchni (Sobocka-Szczapa 2003, s. 140).

Do innych elastycznych form zatrudnienia, które są częściej wykorzystywane przez pracodawców, należy:

— **kontraktowanie pracy** – polega na odejściu od tradycyjnych długoterminowych umów o pracę i zastąpieniu ich kontraktami o pracę na rzecz wykonania konkretnego zadania. Kontrakty mogą być zawierane przez firmy z pracownikami lub/i z innymi firmami;

— **samozatrudnienie** pracowników w miejsce zatrudnienia najemnego, polegające na wydzieleniu części prac wykonywanych w przedsiębiorstwach do realizacji przez pracowników (często wykonujących wcześniej te same zajęcia w warunkach pracy najemnej) pracujących na rachunek własny. Niekiedy sami pracownicy są zainteresowani taką formą świadczenia usług, chodzi tu o pracowników o wysokich kwalifikacjach, specjalistów w danej dziedzinie, zainteresowanych w uzyskaniu niezależności i możliwości oferowania swoich usług kilku podmiotom. Samozatrudniony jest przedsiębiorcą, jego wynagrodzenie jest wypłacane na podstawie wystawionej faktury. Osoby świadczące pracę na zasadach samozatrudnienia są pozbawione większości uprawnień pracowniczych (jak prawa do urlopu wypoczynkowego, płatnego zwolnienia lekarskiego);

— **praca dorywcza** jest rodzajem pracy tymczasowej, z tą różnicą, iż pracujący nie są związani z pracodawcą umową o pracę i nie posiadają żadnych uprawnień przysługujących z tytułu zatrudnienia. Z punktu widzenia firmy ta forma zatrudnienia umożliwia dowolne rozbudowywanie lub redukcję zatrudnienia, w zależności od potrzeb;

— **praca na wezwanie – praca na telefon**, polegająca na tym, że pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy, a podejmuje pracę w przypadku wezwania.

Pracownik powinien być przygotowany i stale gotowy na takie wezwanie. Praca na wezwanie jest często wykorzystywana w wielu sektorach przemysłu, handlu, usług, transporcie powietrznym, w hotelach i turystyce. Na gruncie polskiego prawa pracy ta forma zatrudnienia stwarza jeszcze wiele problemów, m.in. nie wiadomo, jak długi może być okres oczekiwania na wezwanie do pracy, czy za pozostawanie do dyspozycji pracodawcy pracownik powinien otrzymywać wynagrodzenie. Instytucjami zbliżonymi do pracy na wezwanie jest dyżur pracowniczy (art. 151⁵ k.p.) i pogotowie pracy;

— **praca na czas określony**, związana z terminową umową o pracę. Stosowana przez pracodawców częściej niż inne elastyczne formy zatrudnienia, ze względu na minimalne nakłady związane ze zwolnieniem. Umożliwia łatwą wymianę pracownika lub zmniejszenie zatrudnienia bez ponoszenia większych kosztów. Z punktu widzenia pracownika, nie daje poczucia stabilizacji i nie zapewnia żadnych świadczeń w momencie zakończenia okresu zatrudnienia;

— **zatrudnienie w oparciu o umowy cywilnoprawne** – umowę zlecenia (umowa starannego działania na rzecz osiągnięcia danego rezultatu) lub umowę o dzieło, której przedmiotem jest wykonanie dzieła materialnego lub niematerialnego. Wygasa z chwilą wykonania zlecenia. Są one bardziej korzystne z punktu widzenia pracodawcy ze względu na ograniczony lub nie występujący wcale zakres świadczeń pracowniczych (ubezpieczenia społeczne, urlopy, wynagrodzenia za czas choroby, świadczenia socjalne itp.).

2.2. Elastyczne formy organizacji czasu pracy

Z punktu widzenia poszukiwania rozwiązań w kwestii godzenia życia zawodowego z rodzinnym, w tym opieki i wychowania małych dzieci, nieocenioną rolę mogą odegrać elastyczne formy organizacji czasu pracy.

W polskim Kodeksie pracy przewidziany jest (Por. Dział VI, rozdział VI, *Systemy i rozkłady czasu pracy*):

- zadaniowy czas pracy (art. 140),
- równoważny czas pracy (art. 135),
- przerywany czas pracy (art. 139),
- indywidualny rozkład czasu pracy (art. 142),
- system skróconego tygodnia pracy (art. 143),
- praca weekendowa (art. 144).

Zadaniowy czas pracy polega na określeniu pracownikowi wymiaru zadań, które ma on wykonać w ramach określonego czasu, np. dnia, tygodnia czy miesiąca. Czas pracy pracownika w praktyce regulowany jest poprzez wyznaczone mu zadania. Tak więc zadania powinny być tak określone, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności, mógł je wykonać w ciągu obowiązującego go czasu pracy (Chakowski 2005). Czas niezbędny do wykonania powierzonych pracownikowi zadań pracodawca ustala po porozumieniu z pracownikiem.

Pracownik zatrudniony w zadaniowym czasie pracy może więc pracować na część etatu lub na cały etat, w zależności od tego, jaki będzie miał określony wymiar zadań do wykonania. Ma także swobodę w realizacji powierzonych zadań w dowolnej i dogodnej dla siebie porze. Porozumienie między pracodawcą i pracownikiem w zakresie czasu niezbędnego do wykonania zaplanowanych zadań ma na celu zapobieżenie nakładaniu na pracownika zbyt dużej liczby zadań, których nie będzie on w stanie wykonać w ramach norm czasu pracy.

Równoważny czas pracy polega na tym, iż pracodawca, w przyjętym w firmie okresie rozliczeniowym (nie dłuższym niż miesiąc), może wydłużyć pracownikowi czas pracy np. do 12 godz. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach bądź dniami wolnymi.

Przerywany czas pracy polega na ustaleniu rozkładu czasu pracy w ten sposób, iż praca w danym dniu podzielona jest na dwa okresy, pomiędzy którymi występuje przerwa nie wliczana do czasu pracy. W ciągu doby może być zastosowana jedna taka przerwa, trwająca nie dłużej niż pięć godzin (Chakowski 2005). Za czas przerwy w pracy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

System przerywanego czasu pracy może być stosowany w uzasadnionych przypadkach przy zachowaniu wymogów określonych w Kodeksie pracy (art. 139 Kodeksu pracy).

Indywidualny rozkład czasu pracy możliwy jest do zastosowania od 1 stycznia 2004 r. i polega na tym, iż na piśmie wniosek pracownika pracodawca może ustalić dla niego indywidualny rozkład czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, w którym pracuje ten pracownik. Ma on na celu dostosowanie czasu pracy do indywidualnych potrzeb pracownika (np. z uwagi na obowiązki rodzinne pracownika).

Rozkład czasu pracy jest ustalony przez danego pracodawcę sposobem zagospodarowania wymiaru czasu pracy pracownika. Rozkład określa więc terminy dni pracy i dni wolnych od pracy, a także godziny rozpoczynania i kończenia pracy. W przypadku stosowania przez pracodawcę pracy zmianowej z rozkładu czasu pracy powinny wynikać ponadto godziny rozpoczynania i kończenia pracy na poszczególnych zmianach. Rozkłady czasu pracy, podobnie jak systemy czasu pracy i okresy rozliczeniowe, pracodawca ustala w regulaminie pracy.

Indywidualny rozkład czasu pracy może np. polegać na ustaleniu innego terminu dnia wolnego od pracy wynikającego z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy oraz innych godzin rozpoczynania i kończenia pracy.

System skróconego tygodnia pracy polega na wykonywaniu przez pracownika pracy przez mniej niż pięć dni w tygodniu, przy jednoczesnym wydłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy (maksymalnie do 12 godzin). Okres rozliczeniowy czasu pracy w tym systemie wynosi 1 miesiąc i nie ma możliwości jego wydłużenia.

System skróconego tygodnia pracy, podobnie jak w indywidualnym rozkładzie czasu pracy, wprowadza się w umowie o pracę, na pisemny wniosek pracownika.

Pracownika zatrudnionego w tym systemie czasu pracy obowiązuje średniotygodniowa 40-godzinna norma czasu pracy, a więc maksymalne wydłużenie dobowego wymiaru czasu pracy nie może nastąpić w każdym dniu tygodnia, gdyż wtedy pracownik przepracowywałby 48 godzin tygodniowo (4 dni \times 12 godzin), co naruszałoby przepisy o czasie pracy.

W tym systemie można zatrudnić pracownika na pełny etat lub tylko na część etatu, a dni pracy mogą następować bezpośrednio po sobie lub mogą być przedzielone dniami wolnymi od pracy.

Praca weekendowa polega na wykonywaniu pracy przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy tylko w piątki, soboty, niedziele i święta. W odróżnieniu od skróconego systemu tygodnia pracy pracownik może być zatrudniony jedynie w tych określonych dniach. Dobowa norma czasu może być wydłużona maksymalnie do 12 godzin w okresie rozliczeniowym, który bezwzględnie nie może przekraczać jednego miesiąca.

Zastosowanie systemu pracy weekendowej wymaga również pisemnego wniosku pracownika i stosuje się, jeśli wymagają tego indywidualne potrzeby pracownika.

System ten wprowadza się na podstawie umowy o pracę (art. 150 § 3 k.p.). Oznacza to, że jego zmiana będzie wymagała wypowiedzenia zmieniającego lub zawarcia z pracownikiem porozumienia zmieniającego (aneks do umowy). W umowie poza tym, że będzie zapis odnośnie pracy w piątki, soboty i niedziele, należy wskazać wymiar etatu, gdyż jest on niezbędny np. ze względu na określenie wymiaru urlopu wypoczynkowego takiego pracownika.

Poza stosowaniem ww. systemów czasu pracy istnieją również inne możliwości umożliwiające pracodawcy elastyczne planowanie pracy w ciągu doby, tygodnia czy okresu rozliczeniowego. Są to m.in. możliwość ustalania pracownikowi zastosowania **ruchomego czasu pracy**, czy też **zmniejszenie wymiaru czasu pracy zamiast korzystania z urlopu wychowawczego** (art. 186⁷ k.p.).

Ruchomy czas pracy polega na tym, że w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy czy też obwieszczeniu pracodawca ustala pracownikom rozkład czasu pracy, z którego wynika, że praca w zakładzie ma się odbywać między godzinami 7.00 a 18.00 (Prasołek 2005). Pracownicy natomiast sami decydują, o której godzinie zaczną pracę, a może to nastąpić w godzinach od 7.00 do 10.00 i następnie powinni pracować 8 godzin, a więc kończą pracę pomiędzy 15.00 a 18.00.

Ruchomy czas pracy nie jest wprost przewidziany przepisami Kodeksu pracy, ale często jest stosowany w praktyce, np. w niektórych bankach.

Z części etatu zamiast urlopu wychowawczego – może skorzystać pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego.

Zastosowanie tego rozwiązania wymaga również pisemnego wniosku pracownika. Nowy wymiar czasu pracy nie może być jednak niższy niż pół etatu.

Rozwiązanie to skierowane jest do pracowników uprawnionych do urlopów wychowawczych i którzy nie chcą na dłuższy okres wyłączyć się z życia zawodowego, ale jednocześnie nie są w stanie zapewnić w pełnym zakresie opieki małemu dziecku.

Pracownik, który jest uprawniony do skorzystania z urlopu wychowawczego, może złożyć do pracodawcy wniosek o obniżenie obowiązującego go wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż 1/2 pełnego wymiaru czasu pracy. Pracownik nie musi obawiać się, że pracodawca nie zgodzi się na jego krótszą pracę. Wniosek pracownika jest bowiem dla pracodawcy wiążący.

Obniżenie etatu może trwać przez okres, w trakcie którego pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego (maksymalnie do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 4. roku życia). We wniosku pracownik powinien określić czas, na który chce skrócić swój wymiar czasu pracy, termin, od którego takie skrócenie wymiaru miałyby mieć miejsce oraz wysokość skróconego wymiaru, która musi minimalnie wynosić 1/2 etatu. Z wnioskiem takim może wystąpić pracownik posiadający minimum 6-miesięczny staż pracy (ogólny staż pracy, a nie staż u danego pracodawcy). W przypadku gdy oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni w ramach stosunku pracy, z obniżenia wymiaru czasu pracy może skorzystać tylko jedno z nich (Prasolek 2005).

Gdy pracownik zdecyduje się na obniżenie wymiaru czasu pracy i złoży stosowny wniosek, powinien też wiedzieć, jak zmieni się jego dotychczasowa sytuacja. Jest oczywiste, że skrócenie czasu pracy wiązać się będzie ze zmniejszeniem wynagrodzenia. Podkreślenia wymaga też, że w omawianym przypadku nie mamy do czynienia z urlopem wychowawczym udzielonym na część etatu, a z obniżeniem obowiązującego danego pracownika wymiaru czasu pracy. Wynika z tego, że pracownika nie będą obowiązywać w tym czasie przepisy o urlopie wychowawczym, lecz regulacje dotyczące niepełnoetatowego zatrudnienia. W praktyce oznacza to, że w okresie obniżenia wymiaru czasu pracy pracownik nie podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy, tak jak ma to miejsce w przypadku korzystania przez niego z urlopu wychowawczego.

Innym rozwiązaniem w kwestii elastycznej organizacji czasu pracy jest stosowanie **indywidualnych kont czasowych**, które są rozpowszechnione w krajach europejskich, w tym w szczególności w Niemczech, Francji, Włoszech, Holandii (Por. Głowacka 2001, s. 75 i nast.; Strzemińska 2003, s. 130 i nast.; Strzemińska 2004). Konta te pozwalają na kumulowanie przepracowanego czasu pracy i wykorzystanie go jako czasu wolnego w okresie późniejszym²³.

²³ Szczerej na ten temat w artykule L. Machol-Zajdy, *Polityka wobec czasu pracy a poszukiwanie równowagi między pracą a życiem pozazawodowym*, zawartym w rozdziale drugim niniejszej publikacji.

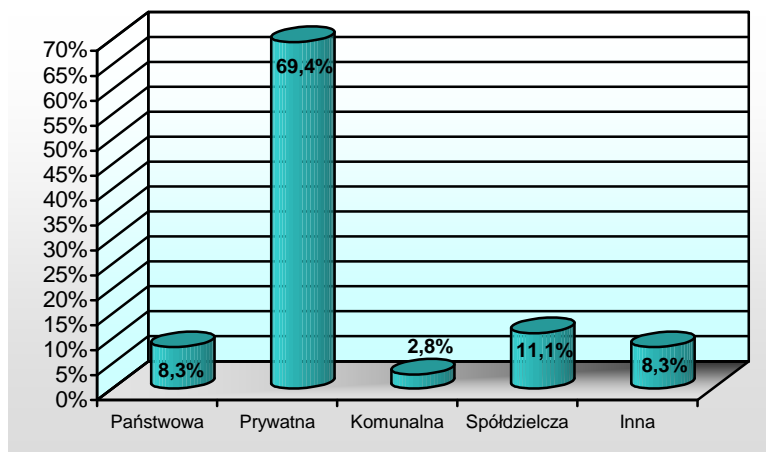
Reasumując dotychczasowe rozważania należy stwierdzić, iż upowszechnienie wiedzy na temat wykorzystania w praktyce elastycznych form organizacji czasu pracy w sposób szczególny może ułatwić osiągnięcie równowagi praca-życie.

W kwestii czasu pracy pracowników mających rodzinę, zwłaszcza gdy obydwoje rodzice pracują lub w przypadku rodzin niepełnych, ważny pozostaje problem właściwej organizacji pracy tak, aby stała się ona instrumentem wspierającym pracujących rodziców w wypełnianiu ważnej społecznie roli, jaką jest wychowanie potomstwa – nowego pokolenia (Suszczewicz 2004, s. 208).

3. STOSOWANIE ELASTYCZNYCH FORM PRACY W BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH

3.1. Charakterystyka badanych firm

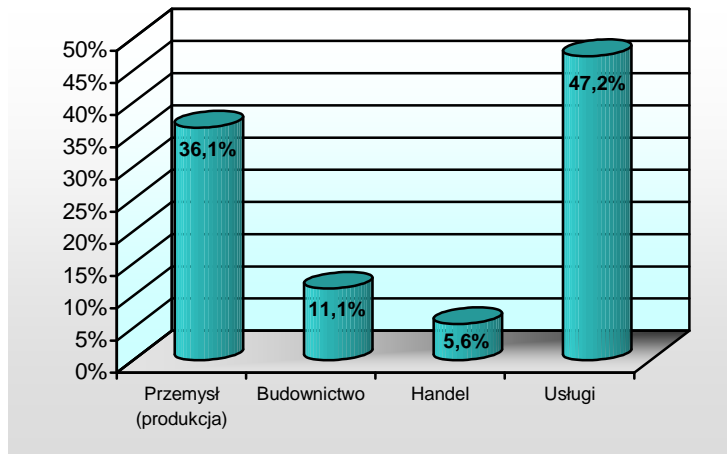
Badanie zostało przeprowadzone na przełomie marca i kwietnia 2005 r. na próbie 50 przedsiębiorstw, wśród których znalazło się blisko 70,0% firm prywatnych, 8,3% państwowych, 11,1% spółdzielczych, 2,8% o własności komunalnej oraz 8,3% firm o innej formie własności (wykres 1).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

WYKRES 1. FORMA WŁASNOŚCI BADANYCH FIRM

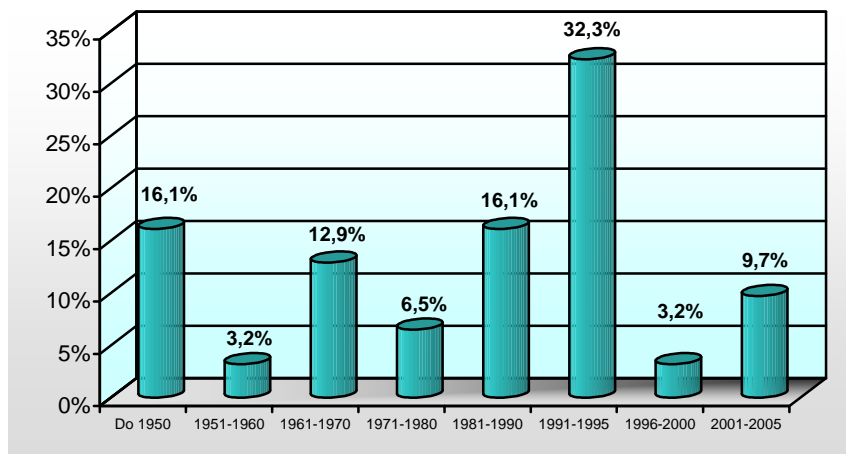
W strukturze badanych firm pod względem rodzaju działalności dominowały firmy: usługowe, stanowiące 47,2% badanej populacji, produkcyjne z udziałem 36,1%, budowlane – 11,1% oraz handlowe, których udział wyniósł 5,6% badanych firm.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

WYKRES 2. RODZAJ DZIAŁALNOŚCI BADANYCH FIRM

Większość badanych firm powstało po 1990 roku (58,0%), 16,5% firm zostało utworzonych w latach 1981-1990, pozostałe w okresie 1950-1980.

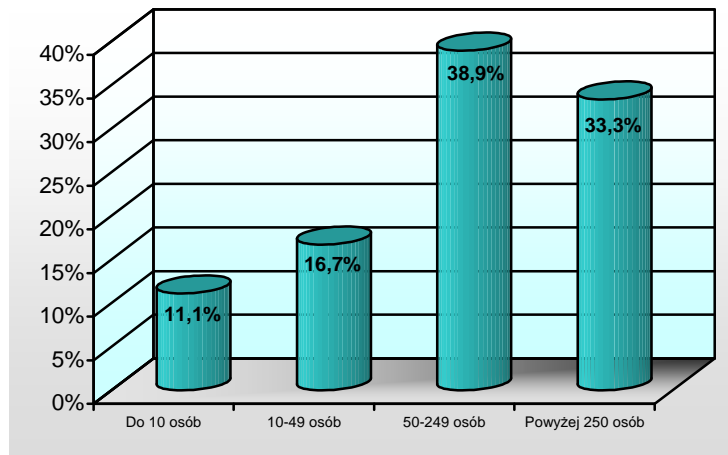


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

WYKRES 3. ROK POWSTANIA BADANYCH FIRM

Biorąc pod uwagę wielkość firm w badaniu udział wzięło 11,1% firm mikro (do 10 zatrudnionych), 16,7% firm małych (10-49 zatrudnionych), 38,9% przedsiębiorstw średnich oraz ponad jedna trzecia badanych firm stanowią firmy duże

(powyżej 250 zatrudnionych). Wszystkie badane firmy w momencie badania zatrudniały 10,2 tys. osób.



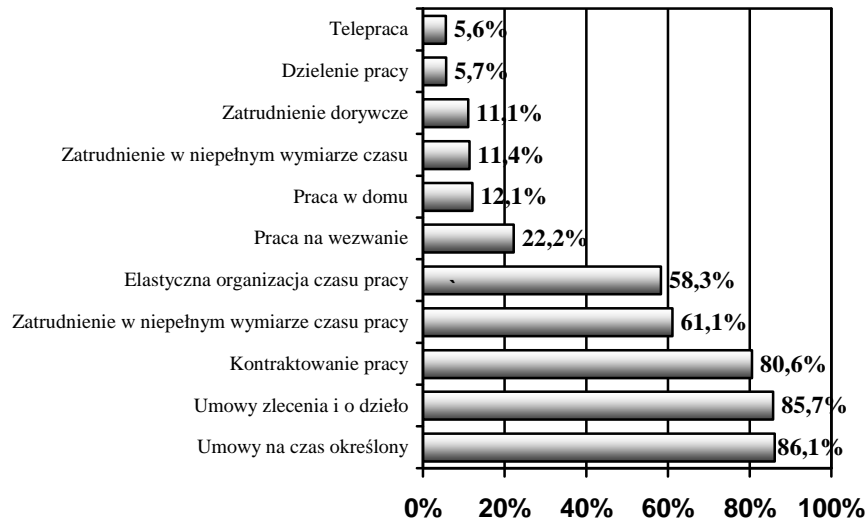
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

WYKRES 4. WIELKOŚĆ BADANYCH FIRM WEDŁUG ZATRUDNIENIA

3.2. Wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy

Z analizy wykresu 5 wynika, iż podlaskie przedsiębiorstwa spośród różnych form elastycznych zatrudnienia najchętniej wykorzystują zatrudnienie w oparciu o umowę na czas określony (86,1% wskazań). Wynika to przede wszystkim z tego, iż ustawodawstwo w Polsce dopuszczało możliwość zawierania dowolnej liczby następujących po sobie umów o pracę na czas określony. Bowiem do dnia przystąpienia Polski do Unii Europejskiej zawieszony był przepis art. 25¹ Kodeksu pracy, który mówi, iż zawarcie trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony powoduje zawarcie umowy bezterminowej. Z punktu widzenia pracodawcy jest to forma szczególnie korzystna, zwłaszcza jeśli chodzi o koszty zatrudniania i zwalniania pracowników.

Ta forma zatrudnienia szczególnie jest kierowana do osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych (65,8% badanych firm), w zdecydowanie mniejszym stopniu do osób zatrudnionych na stanowiskach specjalistów i nierobotniczych, a jeszcze rzadziej do pracowników na stanowiskach kierowniczych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

WYKRES 5. WYKORZYSTANIE NIESTANDARDOWYCH FORM ZATRUDNIENIA W BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH (% WSKAZAŃ)

Inną elastyczną formą zatrudnienia, stosowaną przez badane firmy równie często jak zatrudnienie na czas określony, jest praca w oparciu o umowę zlecenia i o dzieło zawierana na wykonanie konkretnego zadania. Na stosowanie tej formy angażowania pracowników wskazało 85,7% badanych firm.

Umowy zlecenia i o dzieło najczęściej dotyczyły osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych (56,2% wskazań) oraz specjalistów (31,5% wskazań). Bardzo rzadko stosowane są wobec kadry kierowniczej (2,2% wskazań).

Z kolei, jeśli weźmiemy pod uwagę kontraktowanie pracy, to również stosuje tę formę ponad 80% firm.

Badane przedsiębiorstwa zlecały firmom z zewnątrz przede wszystkim: prace remontowe, usługi transportowe, ochronę mienia oraz szereg innych prac, takich jak: sprzątnięcie, reklama i public relations, prace księgowe, doradztwo, porady prawne.

Z badań wynika, iż 61,1% firm stosuje również zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ta forma zatrudnienia najczęściej stosowana jest wobec pracowników na stanowiskach robotniczych (aż 73,8% wskazań).

Z punktu widzenia realizacji naszego projektu pocieszający może być fakt znajomości, a także wykorzystania elastycznej organizacji czasu pracy. Bowiem ponad 58% badanych firm stosuje elastyczny czas pracy, z tym że dotyczy to

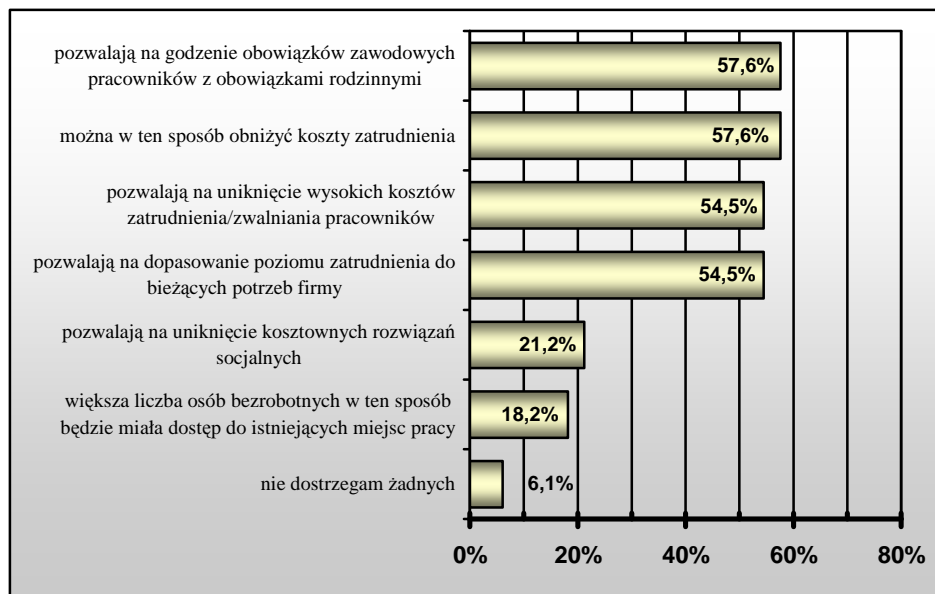
przede wszystkim kadry kierowniczej, która pracuje w praktyce w nienormalnym czasie pracy.

W zdecydowanie mniejszym stopniu firmy korzystają z elastycznej formy zatrudnienia, jaką jest praca na wezwanie. Bowiem z tego rozwiązania korzysta co piąta firma. Praca na wezwanie, podobnie jak wyżej opisane elastyczne formy zatrudnienia, kierowana jest do osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych (87,2% wskazań).

Pozostałe elastyczne formy zatrudnienia w polityce zatrudnienia podlaskich firm odgrywają marginalne znaczenie. Bowiem z pracy w domu korzysta zaledwie 12,1% badanych firm, zatrudnienia tymczasowego – 11,4%, zatrudnienia dorywczego – 11,1%, dzielenia pracy – 5,6%, zaś na wykorzystanie telepracy wskazały tylko trzy firmy. Telepraca związana była z pracami księgowymi oraz analizami rynku na rzecz tych przedsiębiorstw.

3.3. Korzyści dostrzegane przez badane firmy ze stosowania elastycznych form zatrudnienia

Z uzyskanych wyników badań wynika, iż zdecydowana większość firm, nawet jeśli nie wykorzystuje w danym momencie nowych form zatrudnienia, to jednak dostrzega korzyści z ich stosowania (wykres 6).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

WYKRES 6. KORZYŚCI ZE STOSOWANIA ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA (% WSKAZAŃ)

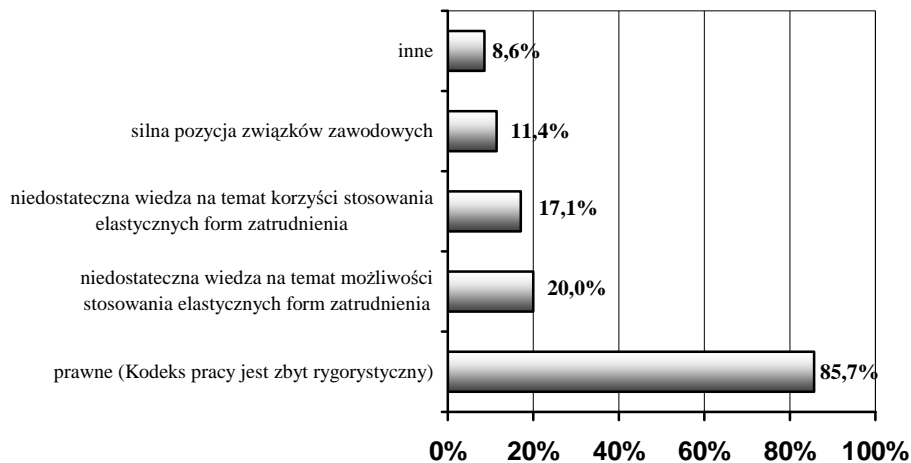
Blisko 60% badanych firm z jednej strony zauważa, iż poprzez stosowanie elastycznych form zatrudnienia można obniżyć koszty zatrudnienia i tyle samo firm dostrzega fakt, iż pozwalają one na godzenie obowiązków zawodowych pracowników z rodzinnymi.

Poza tym blisko 55% badanych firm podkreśla, iż elastyczne formy zatrudnienia pozwalają na uniknięcie wysokich kosztów przyjmowania i zwalniania pracowników oraz dopasowanie poziomu zatrudnienia do bieżących potrzeb firmy. Pociuszający jest fakt, iż zaledwie 6% badanej populacji nie dostrzega żadnych korzyści.

3.4. Bariery w stosowaniu nowych form zatrudnienia w opinii badanych firm

Wydaje się, iż w przyszłości stosowanie elastycznych form zatrudnienia uzależnione jest przede wszystkim od likwidacji (minimalizacji) barier ograniczających ich wykorzystanie.

W związku z powyższym w badaniu zapytano badane firmy, co przeszkadza w stosowaniu na większą skalę elastycznych form pracy. Z uzyskanych odpowiedzi wynika (wykres 7), że największą barierą są regulacje prawne w kwestii zatrudnienia.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

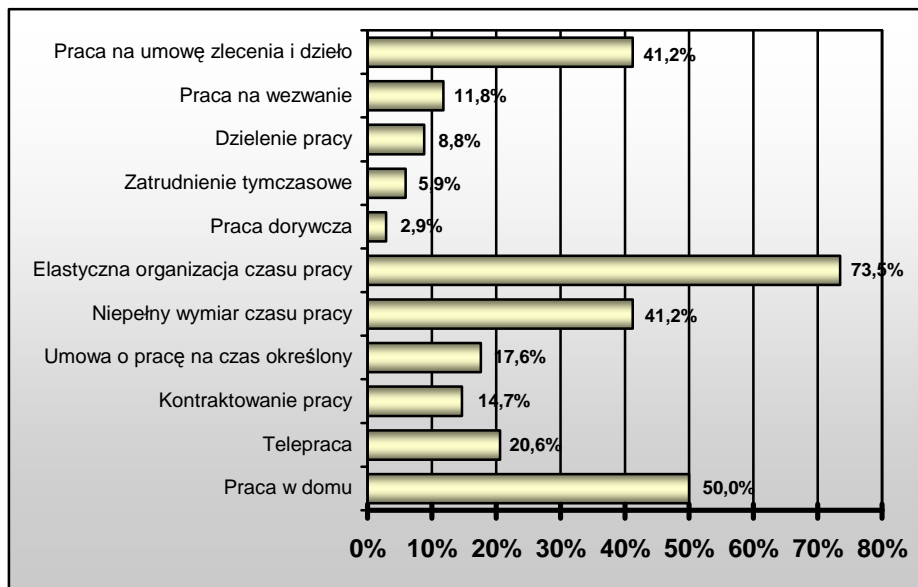
WYKRES 7. BARIERY W STOSOWANIU ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA (% WSKAZAŃ)

W opinii przedsiębiorców Kodeks pracy jest zbyt rygorystyczny, na co wskazała niemal co druga badana firma. Przedsiębiorcy przyznali się również, iż mają niedostateczną wiedzę na temat możliwości stosowania nowych form zatrudnienia (około 30% wskazań) bądź korzyści z tego typu zatrudnienia (ponad 20% wskazań).

Na tej podstawie można postawić tezę, iż badane firmy są otwarte na wdrażanie elastycznych form pracy, pod warunkiem dostarczenia im odpowiedniej wiedzy, w tym przede wszystkim prawnych podstaw stosowania elastycznych form pracy.

3.5. Rodzaj elastycznych form pracy w największym stopniu sprzyjających godzeniu obowiązków zawodowych pracowników z rodzinnymi w opinii badanych firm

Z analizy danych zawartych na wykresie 8 wynika, iż w elastycznej organizacji czasu pracy pracowników badane formy upatrują największe szanse w pogodzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi ich pracowników.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

WYKRES 8. OPINIA BADANYCH FIRM NA TEMAT ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA, KTÓRE W NAJWIĘKSZYM STOPNIU SPRZYJAJĄ GODZENIU OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW Z RODZINNymi (% WSKAZAŃ)

Blisko 74% ankietowanych firm wskazało na elastyczną organizację czasu pracy.

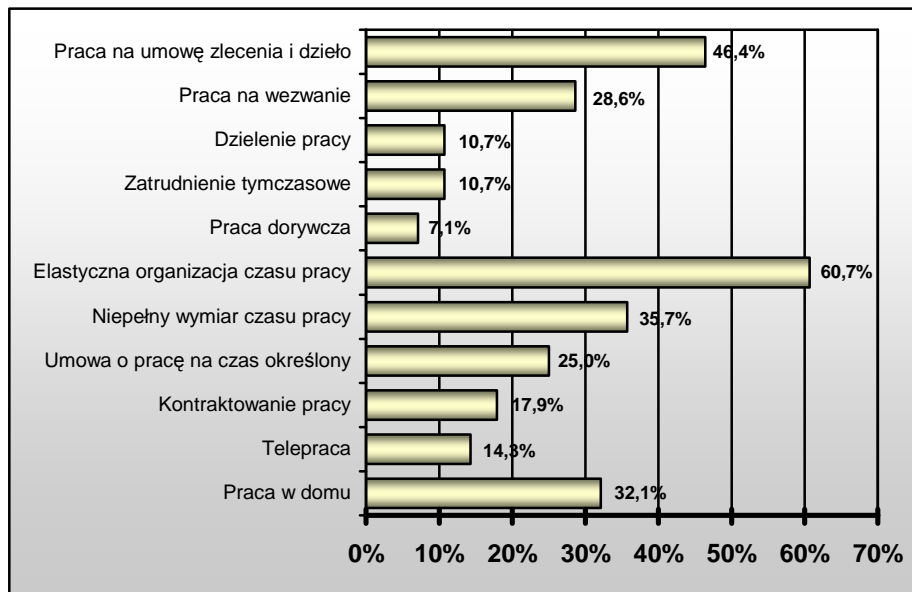
Inne elastyczne formy pracy przyjazne rodzinie w opinii pracodawców to praca w domu, na co wskazała co druga firma, oraz praca w niepełnym wymiarze czasu pracy (41,2% wskazań).

Równie wysoki odsetek wskazań (ponad 41%) wystąpił w przypadku zatrudnienia w oparciu o umowy cywilnoprawne (zlecenia, o dzieło).

Na telepracę, która uznana jest za elastyczną formę zatrudnienia w największym stopniu sprzyjającą godzeniu życia zawodowego z rodzinnym pracownikom, wskazała co piąta badana firma, co może wynikać m.in. z niewiedzy pracodawców na temat jej stosowania.

3.6. Zainteresowanie badanych firm wdrożeniem elastycznych form pracy

Z analizy wykresu 9 wynika, iż badane firmy są zainteresowane wdrożeniem elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, które wcześniej uznali za najbardziej sprzyjające godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi ich pracownikom.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

WYKRES 9. ZAINTERESOWANIE BADANYCH FIRM WDROŻENIEM ELASTYCZNYCH FORM PRACY

Największy odsetek wskazań dotyczy takich form pracy, jak:

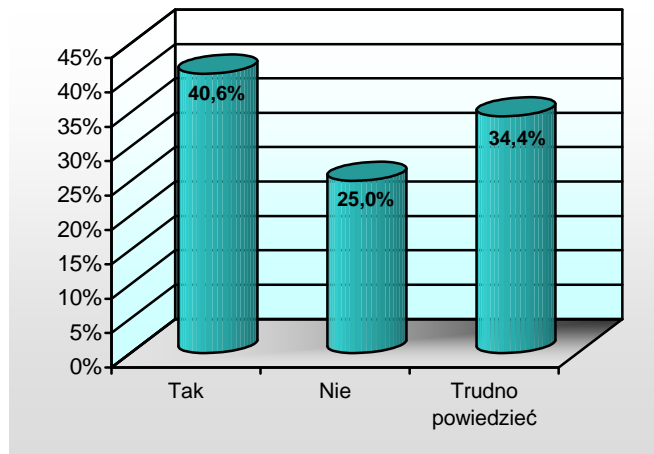
- elastyczna organizacja czasu pracy (blisko 61% wskazań),
- praca na umowę zlecenia i o dzieło (46,4% wskazań),
- praca w niepełnym wymiarze czasu pracy (35,7% wskazań),
- praca w domu (32,1% wskazań).

Niepokojący jest znowu niski odsetek wskazań na telepracę, co daje podstawy do podjęcia bardzo intensywnych działań na rzecz promocji i upowszechnienia tej formy zatrudnienia.

3.7. Zainteresowanie badanych firm szkoleniami oraz doradztwem w zakresie wdrażania elastycznych form zatrudnienia

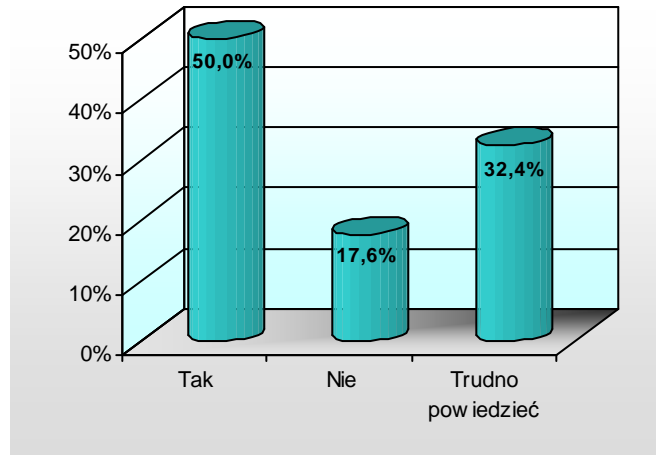
Z uzyskanych wyników badań wynika, iż podlaskie firmy są zainteresowane zarówno szkoleniami, jak i doradztwem w zakresie wdrażania elastycznych form pracy (wykresy 10, 11).

W przypadku propozycji szkoleń na temat elastycznych form pracy tylko co czwarta firma nie wyraziła zainteresowania, zaś doradztwem nie jest zainteresowany jeszcze niższy odsetek firm (17,6%).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

WYKRES 10. ZAINTERESOWANIE BADANYCH FIRM SZKOLENIAMI W ZAKRESIE WDRAŻANIA ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

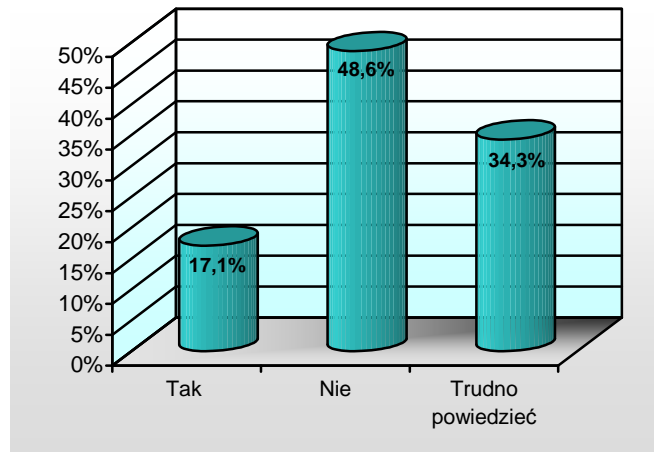
WYKRES 11. ZAINTERESOWANIE BADANYCH FIRM BEZPŁATNYM DORADZTWEK NA TEMAT WDRAŻANIA ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA

3.8. Zainteresowanie badanych firm wzięciem udziału w konkursie na firmę najbardziej przyjazną rodzinie

W związku z planowanym przeprowadzeniem konkursu w ramach realizowanego projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” na firmę najbardziej przyjazną rodzinie zadaliśmy pytanie odnośnie zainteresowania wzięciem udziału w takim nietypowym, zupełnie nowym w polskich realiach, konkursie.

Z danych zawartych na wykresie 12 wynika, iż połowa firm nie wyraziła takiego zainteresowania, a ponad jedna trzecia wskazała na „trudno powiedzieć”, co zapewne jest związane z niedostrzeganiem korzyści, jakie firma mogłaby odnieść biorąc udział w takim konkursie.

Wydaje się, iż odpowiednia akcja medialna w tym zakresie, pokazanie doświadczeń odnośnie przeprowadzanych podobnych konkursów z innych krajów, mających dłuższe tradycje w tym zakresie, zachęci firmy do przystąpienia do konkursu na firmę przyjazną rodzinie.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

WYKRES 12. ZAINTERESOWANIE BADANYCH FIRM WZIĘCIEM UDZIAŁU W KONKURSIE NA NAJBARDZIEJ PRZYJAZNĄ FIRMĘ RODZINIE

4. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W świetle dotychczasowych rozważań należy stwierdzić, iż w warunkach polskich upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy jest jednym z ważnych warunków wsparcia rodzin, w tym przede wszystkim kobiet, w wychowaniu dzieci, a w konsekwencji osiągnięcia równowagi praca-życie.

W oparciu o uzyskane wyniki badań odnośnie wykorzystania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy wynika, iż podlaskie firmy w niewielkim stopniu wykorzystują, jak dotychczas, elastyczne formy pracy w ogóle, a tym bardziej te, które w największym stopniu sprzyjają godzeniu życia rodzinnego z zawodowym (np. telepraca). Chociaż dostrzeganie wielu korzyści ze stosowania tych form może zaświadczać o rosnącym zainteresowaniu pracodawców. Główną przeszkodą na drodze szerszego zastosowania stanowi tradycyjne podejście w kwestii zatrudnienia, na co nakłada się jeszcze niewystarczająca znajomość tych form.

Wydaje się, iż w warunkach polskich, w tym w regionie podlaskim, główny problem sprowadza się do promocji elastycznych form zatrudnienia przez wykazywanie ich zalet, jako form szczególnie przyjaznych rodzinie. Wtedy stosowanie ich na większą skalę może skutkować większym uelastycznieniem zatrudnienia, co w konsekwencji, jak wynika z wielu doświadczeń światowych, w tym UE, może mieć pozytywny wpływ na rynek pracy w Polsce, a przede wszystkim na możliwość wdrażania do firm programów praca-życie.

LITERATURA

- Balcerzak-Paradowska J. (2004), *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, IPiSS w Warszawie, Warszawa.
- Bednarska M., Machol-Zajda L. (2003), *Telepraca*, [w:] Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS w Warszawie, Warszawa.
- Borkowska S. (2002), *Rynek pracy w okresie przedakcesyjnym – obraz przemian w Polsce*, [w:] Borkowska S. (red.), *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, IPiSS w Warszawie, Warszawa.
- Borkowska S. (2003), *O równowagę między pracą i życiem*, [w:] Borkowska S. (red.), *Programy praca – życie a efektywność firm*, IPiSS w Warszawie, Warszawa.
- Borkowska S. (2004), *Praca a życie pozazawodowe*, [w:] Borkowska S. (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS w Warszawie, Warszawa.
- Borkowska S., red. (2002), *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, IPiSS w Warszawie, Warszawa.
- Chakowski M. (2005), *Warto zatrudniać elastycznie*, „Personel i Zarządzanie”, nr 8.
- Drzewicka E. (2004), *Jak wprowadzać nietypowe formy zatrudnienia*, Poradnik „Gazety Prawnej”, nr 8.
- Dymarczyk W. (2003), *Organizacja czasu pracy*, [w:] Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS w Warszawie, Warszawa.
- Firlit-Fesnak G. (2005), *Wspólnotowa polityka na rzecz równości kobiet i mężczyzn*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Garbacik A. (2004), *Zatrudnienie pracowników tymczasowych*, „Polityka Społeczna”, nr 1.
- Głowacka M. (2001), *Elastyczny czas pracy w Niemczech, rozwój, ramy prawne, stosowane praktyki*, [w:] Machol-Zajda L. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, IPiSS w Warszawie, Warszawa.
- Górski J. (1995), *Kariery przyszłości*, „Nowa Europa” nr 83(834).
- Hajn Z. (2003), *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS w Warszawie, Warszawa.
- Hajn Z. (2004), *Nietypowe umowy o pracę*, [w:] Sanetra W. (red.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, IPiSS w Warszawie, Warszawa.
- Jerzak M. (2004), *Deregulacja rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, NBP, Zeszyt nr 176.
- Kryńska E. (2001), *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS w Warszawie, Warszawa.
- Kryńska E. (2001), *Elastyczność zatrudnienia w Polsce i w Unii Europejskiej*, „Gospodarka Narodowa” nr 1-2.
- Kryńska E. (2003), *Wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia i organizacji pracy w przedsiębiorstwach polskich*, [w:] Horodeński R., Sadowska-Snarska C. (red.),

Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne, IPISS w Warszawie, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok-Warszawa.

- Kucharski D. (2000), *Perspektywy telepracy w Polsce*, Centrum Promocji Kobiet, Warszawa.
- Kwiatkowski E. (2003), *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy*, [w:] Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPISS w Warszawie, Warszawa.
- Machol-Zajda L. (2001), *Elastyczność czasu pracy, możliwość czy konieczność?*, [w:] Machol-Zajda L. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, IPISS w Warszawie, Warszawa.
- Machol-Zajda L. (2003), *Telepraca – nowa forma zatrudnienia*, [w:] Frieske K. (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPISS w Warszawie, Warszawa.
- Prasołek Ł. (2005), *Elastyczne kształtowanie czasu pracy – zadaniowy czas pracy, praca weekendowa, skrócony tydzień pracy*, Serwis Finansowo-Księgowy, www.infor.pl.
- Sadowski Z. (2004), *Telepraca – stan obecny i warunki dalszego rozwoju*, „Rynek Pracy”, nr 2.
- Sobocka-Szczapa H. (2003), *Nietypowe formy zatrudnienia pracowniczego*, [w:] Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPISS w Warszawie, Warszawa.
- Strzezińska H. (2003), *Elastyczny czas pracy – funkcje gospodarcze, dochodowe i socjalne na przykładzie Niemiec, Francji i Holandii*, [w:] Frieske K. (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPISS w Warszawie, Warszawa.
- Strzezińska H. (2004), *Zarządzanie zasobami czasu. Doświadczenia krajów europejskich*, IPISS w Warszawie, Warszawa.
- Suszczewicz A. (2004), *Prawna ochrona rodziny pracownika. Zmiany polskiego prawa pracy pod wpływem prawa wspólnotowego*, [w:] Sanetra W. (red.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, IPISS w Warszawie, Warszawa.



Elastyczny Pracownik **Partnerska Rodzina**

Biuro Projektu:
Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku
ul. Choroszczańska 31, 15-732 Białystok
tel./fax: (85) 652 50 62
e-mail: biuro@eppr.pl
www.eppr.pl

The Flexible Worker **The Partnership Family**

Project Office:
Białystok School of Economics
ul. Choroszczanska 31, 15-732 Białystok
Tel/Fax: +48 85 652 50 62
e-mail: biuro@eppr.pl
www.eppr.pl