

GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM JAKO ELEMENT DZIAŁAŃ NA RZECZ POPRAWY JAKOŚCI ZATRUDNIENIA W POLSCE

Cecylia SADOWSKA-SNARSKA¹

1. Wprowadzenie

W pracach Unii Europejskiej już od połowy lat 90. XX wieku podkreśla się znaczenie problemów jakościowych, dotyczących m.in. miejsc pracy, kwalifikacji, organizacji i dialogu społecznego. Podkreśla się silny związek między wzrostem stopy zatrudnienia a podnoszeniem jakości miejsc pracy.

Polska, jako kraj członkowski Unii Europejskiej, jest raczej na początku drogi wprowadzania rozwiązań systemowych zorientowanych na poprawę jakości zatrudnienia.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie sytuacji wyjściowej w Polsce, z punktu widzenia wdrażania rozwiązań mających na celu równoważenie życia zawodowego z życiem osobistym/rodzinnym jako jednego z ważniejszych instrumentów poprawy jakości zatrudnienia.

Wychodzimy z założenia, iż w warunkach polskich intensyfikacja działań mających na celu upowszechnienie rozwiązań służących ułatwieniu godzenia życia zawodowego z rodzinnym przyczyni się do zwiększenia aktywności zawodowej i zatrudnienia, w tym w szczególności kobiet.

2. Instrumenty poprawy jakości zatrudnienia w UE

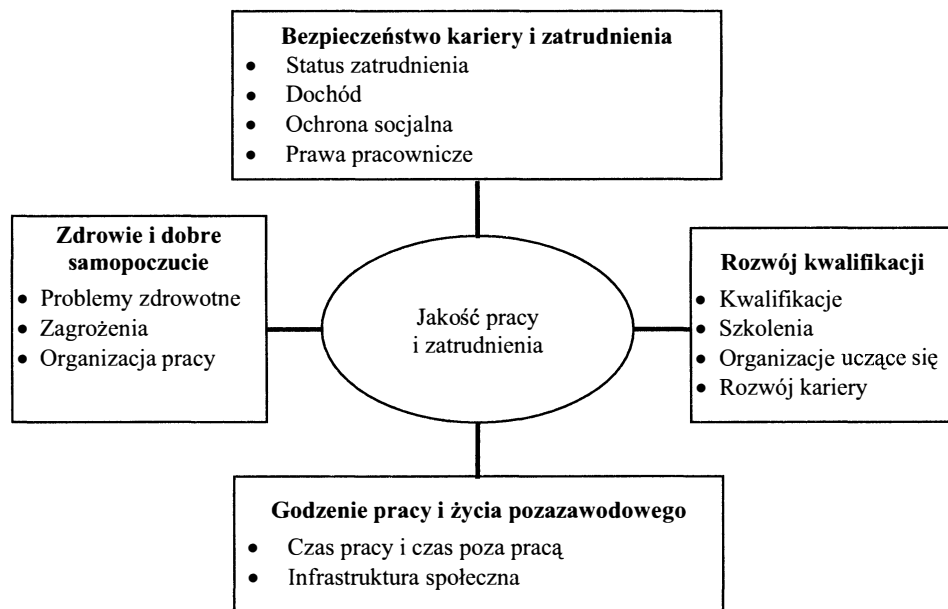
Jak wynika ze schematu 1, jakość pracy i zatrudnienia oznacza [11, s. 6]:

- zapewnienie możliwości kariery zawodowej i bezpieczeństwa zatrudnienia,
- podtrzymywanie i promocję zdrowia oraz dobrego samopoczucia pracowników,
- podnoszenie kwalifikacji i umiejętności,
- godzenie życia zawodowego z życiem poza pracą.

Wymienione elementy są systematycznie monitorowane przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, a wyniki analiz prezentowane są w dorocznych raportach.

¹ Dr Cecylia Sadowska-Snarska – Wydział Ekonomii i Zarządzania Uniwersytetu w Białymstoku.

Wykres 1. Jakość pracy i zatrudnienia



Źródło: [11, s. 6].

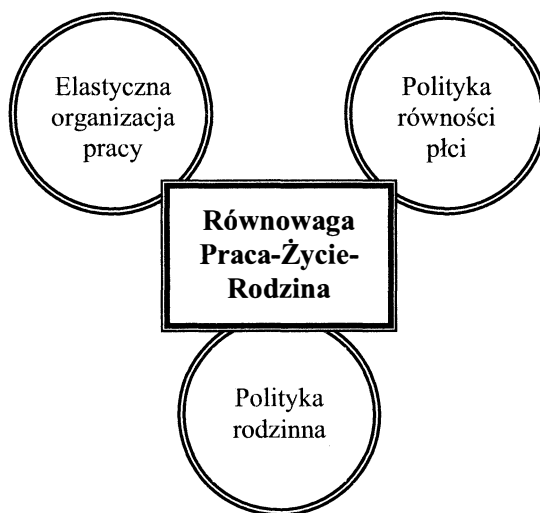
W niniejszym opracowaniu koncentrujemy naszą uwagę na problemie godzenia pracy zawodowej z życiem osobistym, który to zajmuje szczególne miejsce w polityce społecznej zatrudnienia w UE i ma swoje odzwierciedlenie w kluczowych dokumentach, takich jak: Agenda Lizbońska, Europejska Strategia Zatrudnienia oraz wytycznych Rady Europy przyjętych w lipcu 2005 roku.

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 [20, s. 207].

W krajach europejskich rozwiązania sprzyjające osiągnięciu równowagi pracy i życia zawierają się w obszarze (wykres 2):

- wykorzystania elastycznych form zatrudnienia i elastycznej organizacji czasu pracy,
- szeroko pojętej polityki rodzinnej,
- polityki równości płci

i w poważnym stopniu zorientowane są na godzenie życia zawodowego z rodzinnym.

Wykres 2. Obszary równowagi praca-życie/rodzina

Źródło: [18].

Próba poszukiwania i upowszechnienia nowych rozwiązań w kwestii harmonii życia zawodowego z rodzinnym w krajach członkowskich UE znalazła swoje odzwierciedlenie w Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL, która jest częścią strategii Unii Europejskiej mającej na celu tworzenie nowych i lepszych miejsc pracy oraz zapewnienie, by nikogo nie pozbawiono do nich dostępu.

EQUAL, będący kluczową częścią zarówno merytoryczną, jak i finansową Europejskiego Funduszu Społecznego, jest platformą umożliwiającą poszukiwanie i uczenie się nowych sposobów osiągania celów polityki Europejskiej Strategii Zatrudnienia i Procesu Integracji Społecznej.

Z punktu widzenia naszych rozważań interesujący jest tzw. Temat G zatytułowany „Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy, poprzez rozwój bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz działań towarzyszących”. W jego ramach wypracowywane są innowacyjne rozwiązania odnoszące się do równowagi praca-życie/rodzina, kładące nacisk na aktywną współpracę między Państwami Członkowskimi, zapewniając tym samym stosowanie oraz upowszechnianie na terenie Unii Europejskiej najbardziej pozytywnych rozwiązań.

Problem godzenia życia zawodowego z rodzinnym znalazł swoje odzwierciedlenie również w programie badawczym UE na lata 2007–2013, a mianowicie w 7. Programie Ramowym w zakresie badań, rozwoju technologicznego i wdrożeń” (7PR). W programie szczegółowym COOPERATION, w obszarze: Nauki Społeczno-Ekonomiczne i Humanistyczne, w działaniu odnoszącym się do głównych tendencji w społeczeństwie i ich konsekwencji, wymienia się m.in. problem godzenia zawodowego z rodzinnym.

3. Sytuacja wyjściowa w Polsce w kwestii godzenia życia zawodowego z rodzinnym

W warunkach polskich problem równowagi praca-życie/rodzina w aspekcie poprawy poziomu i jakości zatrudnienia jest dość nowy i to zarówno w warstwie poznawczej, jak i praktycznej.

Ten stan rzeczy potwierdzają badania Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy na temat stopnia zaawansowania wdrożenia różnych rozwiązań na szczeblu narodowym poszczególnych krajów członkowskich Unii Europejskiej, a w szczególności w kwestii elastyczności zatrudnienia, elastycznego czasu pracy, równouprawnienia według płci, opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi, czy też urlopów związanych z rodziną [13, s. 46].

Szansą na ich wypracowanie i praktyczne wdrożenie w Polsce są, podobnie jak we wszystkich 25 krajach Unii Europejskiej, projekty realizowane w ramach wspomnianej wyżej IW EQUAL, w tym w szczególności te, które realizowane są w ramach tematu G, a więc odnoszące się do problemów godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

Z badań wynika, iż w Polsce kluczowymi problemami w kwestii wdrożenia rozwiązań umożliwiających osiąganie równowagi praca-życie/rodzina są [por. 17]:

- upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy,
- zmiany w instytucjonalnej opiece nad dziećmi oraz innymi osobami zależnymi,
- wypromowanie partnerskiego modelu w rodzinie, uwzględniającego większy stopień zaangażowanie mężczyzn w realizację obowiązków rodzicielskich i domowych.

3.1. Możliwości dostosowania form zatrudnienia i organizacji czasu pracy do potrzeb pracobiorców

Elastyczne formy zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy 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, innymi osobami zależnymi) i niejednokrotnie umożliwiają pierwsze lub ponowne wejście na rynek pracy.

Elastyczne formy zatrudnienia zostały wskazane 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.

Jednak w Polsce, jak wykazują badania, wśród pracodawców jest dość niska słoność do wykorzystywania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, pomimo że aktualnie obowiązujący kodeks pracy umożliwia bardziej elastyczne podejście do czasu pracy czy stosowanie elastycznych form zatrudnienia.

Dlatego też w Polsce zdecydowana większość pracowników (89,5%) pracuje w formie tradycyjnej, w pełnym wymiarze czasu pracy, a więc w systemie uwzględniającym pięciodniowy tydzień pracy (zwykle od poniedziałku do piątku), obejmujący zazwyczaj 40 godzin [21, s. 15 i nast.].

Szczególnie niepokojący jest fakt nieznacznego wykorzystania tych elastycznych form zatrudnienia, które są szczególnie przyjazne rodzinie, a do których należy zaliczyć: telepracę, pracę w niepełnym wymiarze czasu, *job-sharing*, pracę tymczasową, pracę w domu [16, s. 128].

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 wykonywana w tradycyjnym systemie zatrudniania.

Dotychczas w polskim prawie pracy nie uwzględniono odrębnych przepisów regulujących telepracę, co nie oznacza, że nie można jej stosować [7, s. 77]. Jednak okazuje się, że zaledwie 1% pracujących to telepracownicy, podczas gdy średnio w krajach UE jest to 11%, a w Stanach Zjednoczonych – 30%.

Inną elastyczną formą zatrudnienia, a zarazem organizacji czasu pracy, jest praca w niepełnym wymiarze czasu dotycząca 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 jedna trzecia kobiet, pracuje w czasie niepełnowymiarowym.

Tak duże zainteresowanie pracą w niepełnym wymiarze czasu wynika z dużych możliwości, jakie ta forma stwarza w zakresie zaspokajania różnorodnych dążeń podmiotów rynku pracy. Przede wszystkim umożliwia pracownikom 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 [7, s. 81].

Aktualnie dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z art. 29² k.p. zawarcie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu 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 proporcji między wynagrodzeniem za pracę i innymi świadczeniami związanymi z pracą a wymiarem czasu pracownika.

Poza tym pracodawca jest zobowiązany informować pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a także w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Z badań wynika, iż w Polsce odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy kształtuje się zaledwie na poziomie 10,5% ogółu pracujących. Większość stanowią kobiety – 57,8% ogółu pracujących w niepełnym wymiarze oraz 13,4% pracujących kobiet wobec 8,1% mężczyzn [21, s. 17].

Szczególnym rodzajem pracy w niepełnym wymiarze jest dzielenie pracy (*job-sharing*), które 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 dzielone są proporcjonalnie. Ten rodzaj pracy nietypowej może być szansą na pracę dla kobiet wychowujących dzieci.

Z badań wynika, iż polskie firmy dość rzadko stosują dzielenie pracy. Odsetek firm wykorzystujących tę elastyczną formę zatrudnienia waha się od 9,8% w 1997 r. do 17% w 2001 r. i w 2003 r. [19, s. 137]. Aktualnie większość zatrudnionych w tym systemie stanowią kobiety.

Z badań przeprowadzonych przez Wyższą Szkołę Ekonomiczną w Białymstoku w czerwcu 2006 r. na próbie 383 pracobiorców wynika, iż zaledwie 11 pracowników wykonywało pracę na zasadzie *job-sharing* [16].

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”.

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. [25].

Liczba osób skierowanych przez agencje pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej w 2005 r. wyniosła 206,7 tys. osób (w 2004 było to 167,6 tys. osób), co stanowi około 1,5% ogółu pracujących, przy średniej europejskiej wynoszącej 3% [12, s. 18–19].

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.

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 [19, s. 140].

Z badań przeprowadzonych przez Wyższą Szkołę Ekonomiczną w Białymstoku w czerwcu 2006 r. na próbie 383 pracobiorców wynika, iż zaledwie 1% badanych wykonywało pracę w domu [15].

W praktyce w Polsce częściej wykorzystywane są inne elastyczne formy zatrudnienia, które w mniejszym stopniu, w formie bardziej pośredniej, przyczyniają się do osiągania równowagi praca-życie, ale dają konkretne korzyści firmom z ich stosowania, a mianowicie:

- kontraktowanie pracy – polegające 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;
- zatrudnienie dorywcze 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 redukovanie 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 oraz czy za pozostawanie do dyspozycji pracodawcy pracownik powinien otrzymywać wynagrodzenie. Instytucjami zbliżonymi do pracy na wezwanie są: 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. Wygasają z chwilą wykonania zlecenia. Są one bardziej korzystne z punktu widzenia pracodawcy ze względu na ograniczony lub niewystępujący wcale zakres świadczeń pracowniczych (ubezpieczenia społeczne, urlopy, wynagrodzenia za czas choroby, świadczenia socjalne itp.).

Z badań przeprowadzonych przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie wynika, iż [9, s. 241]:

- kontraktowanie pracy stosowało 85,0% badanych firm,
- zatrudnianie w oparciu umowy terminowe (na czas określony) stosowało 78,4% badanych firm,
- umowy zlecenia i o dzieło stosowało 68,6% firm,
- pracę na wezwanie – 11,4%,
- zatrudnienie dorywcze – 8,0%.

Z punktu widzenia poszukiwania rozwiązań w kwestii godzenia życia zawodowego z rodzinnym w Polsce, w tym opieki nad osobami zależnymi, nieocenioną rolę mogą odegrać elastyczne formy organizacji czasu pracy.

W polskim kodeksie pracy przewidziany jest (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).

Pomimo istniejących regulacji prawnych odnośnie stosowania elastycznej organizacji czasu pracy, skala wykorzystania ich w praktyce w Polsce jest nieznamenna. Bowiern z badań wynika, iż w 2004 roku ponad 90% pracowników najemnych było zatrudnionych w systemie pracy o stałej liczbie godzin w ciągu dnia i większość miała równocześnie określoną godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy [21, s. 35].

Reasumując, pomimo prawnie stworzonych możliwości wykorzystania różnych form organizacji i rozkładów czasu pracy, na polskim rynku pracy stosowane są najczęściej tradycyjne – praca w pełnym wymiarze czasu oraz zatrudnienie na stałą liczbę godzin z określoną godziną rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy.

Obecnie problem braku elastyczności zatrudnienia w Polsce wynika w większym stopniu z barier organizacyjnych i uprzedzeń pracowników i pracodawców do stosowania nietypowych rozwiązań niż ze sztywności samego prawa pracy. Ponadto elastyczne formy zatrudnienia są zwykle związane z niższymi wynagrodzeniami, co przy generalnie niewysokich wynagrodzeniach w Polsce zniechęca pracowników do tego typu rozwiązań (zwłaszcza do pracy w niepełnym wymiarze godzin).

Dlatego też uważamy, iż w warunkach polskich upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia oraz czasu pracy może, podobnie jak w innych krajach UE, w poważnym stopniu przyczynić się do stworzenia warunków do godzenia życia rodzinnego z zawodowym.

3.2. Instytucjonalna opieka nad dziećmi

Z punktu widzenia ułatwiania godzenia życia zawodowego z rodzinnym nieocenioną rolę odgrywa instytucjonalna opieka nad dziećmi.

W poprzednim systemie (do 1990 roku) w Polsce placówki opieki nad dzieckiem (żłobki, przedszkola) były organizowane i prowadzone głównie przez odpowiednie instytucje administracji państwowej i finansowane z budżetu państwa

przez państwowe zakłady pracy. Jeszcze w 1990 roku co dziesiąta placówka przedszkolna miała charakter przyzakładowy, a w 1980 roku blisko co piąta [3, s. 143].

Placówki te mogły także zakładać i prowadzić organizacje społeczne i wyznaniowe oraz osoby prywatne. Dzieci ze szkół podstawowych mogły po lekcjach korzystać z usług świetlic szkolnych.

W okresie transformacji systemowej w Polsce zaszły istotne zmiany w zakresie organizacji i finansowania placówek opieki nad dziećmi. Nastąpiła decentralizacja usług społecznych na rzecz jednostek samorządu terytorialnego oraz nastąpiła przynajmniej częściowa komercjalizacja usług społecznych.

Zakłady pracy w okresie transformacji systemowej wycofały się również z prowadzenia żłobków i przedszkoli w ramach działalności socjalno-bytowej.

Obecnie, zgodnie z ustawą o samorządzie gminnym [22], ustawą o systemie oświaty [24] oraz ustaw o zakładach opieki zdrowotnej [23], zakładanie, prowadzenie i finansowanie placówek opieki nad dziećmi (żłobków, przedszkoli), a także szkół podstawowych, gimnazjów, placówek oświatowo-kulturalnych należy do gmin.

Żłobki w Polsce funkcjonują jako zakłady opieki zdrowotnej, a ich podstawowym celem jest organizowanie i prowadzenie działalności profilaktyczno-zdrowotnej i wychowawczej dla dzieci w wieku od trzech miesięcy do trzech lat.

Działalność żłobków finansowana jest przez gminę w formie dotacji oraz z opłat wnoszonych przez rodziców, składających się z opłat stałych uchwalanych przez rady miasta i opłat za wyżywienie).

Zakładanie i prowadzenie publicznych przedszkoli należy również do zadań własnych gmin. Ponadto gmina wydaje również zezwolenia na założenie publicznego przedszkola prowadzonego przez osobę prawną lub fizyczną. Ponadto osoba prawna lub fizyczna może prowadzić niepubliczne przedszkole, po uzyskaniu wpisu do ewidencji prowadzonej przez gminę.

Wychowanie przedszkolne realizowane jest w dwóch typach jednostek organizacyjnych: w przedszkolach i w oddziałach przedszkolnych przy szkołach podstawowych. Przedszkola obejmują dzieci w wieku od trzech do sześciu lat, szkoły – tylko dzieci sześciolatnie, tworząc tzw. klasy „zerowe”. W szczególnie uzasadnionych przypadkach do przedszkoli mogą być przyjmowane dzieci, które ukończyły 2,5 roku.

Uczęszczanie do przedszkola w wieku 3–5 lat jest dobrowolne, natomiast dzieci sześciolatnie są obowiązane odbyć roczne przygotowanie przedszkolne.

Zgodnie z ustawą o systemie oświaty przedszkole realizuje podstawę programową wychowania przedszkolnego określoną przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania.

Działalność przedszkoli, podobnie jak żłobków, finansowana jest przez gminę oraz z opłat wnoszonych przez rodziców, w formie opłaty stałej, opłaty żywieniowej oraz opłat za usługi wykraczające poza minimum programowe, zajęcia dodatkowe, muzyczne, plastyczne, naukę języka obcego itp.

W Polsce od początku okresu transformacji systemowej mamy do czynienia z jednej strony z ograniczeniem liczby żłobków (z 1553 w 1989 roku do 371 w 2005 roku) i przedszkoli (z 12,7 tys. w 1989 roku do 7,7 tys. w 2005 roku), a z drugiej – ze zmniejszaniem się liczby korzystających z tych usług, co jest spowodowane m.in. spadkiem przyrostu naturalnego, ale także rosnącymi opłatami za usługi żłobków i przedszkoli obciążającymi rodziców (tabela 1).

Tabela 1. Liczba żłobków i przedszkoli w Polsce w latach 1989-2005

Rok	Liczba żłobków	Liczba przed- szkoli	Liczba dzieci w żłobkach (w tys.)	Liczba dzieci w przedszkolach (w tys.)
1989	1 553	12 676	123,4	991,0
1995	591	9 350	68,4	773,2
1999	469	8 733	56,1	719,6
2002	382	8 015	45,3	647,6
2004	377	7746	45,9	644,1
2005	371	7738	47,6	654,4

Źródło: [14].

Trudna sytuacja finansowa gmin spowodowała ustalenie opłat za korzystanie ze żłobków i przedszkoli na relatywnie wysokim poziomie. Przykładowo opłaty za opiekę przedszkolną jednego dziecka stanowią ponad 30% wynagrodzenia minimalnego netto w Polsce. Dla wielu rodzin takie obciążenie jest zbyt wysokie i powoduje rezygnację z usług żłobków i przedszkoli, zwłaszcza przez rodziny mniej zamożne.

W efekcie odsetek dzieci korzystających z opieki instytucjonalnej kształtuje się w Polsce na bardzo niskim poziomie.

Z opieki w żłobkach w 2005 r. korzystało zaledwie 3,2% dzieci w wieku do trzech lat. Nieco lepsza jest sytuacja, jeśli chodzi o instytucjonalną opiekę przedszkolną. W roku szkolnym 2004/2005 do placówek wychowania przedszkolnego uczęszczało 53,7% dzieci w wieku 3–6 lat. W grupach „zerowych” w przedszkolach oraz w klasach „zerowych” w oddziałach przedszkolnych przy szkołach podstawowych przygotowywało się do zajęć w szkole podstawowej 98,1% dzieci w wieku 6 lat [27, s. 81].

Jednak o stopniu dostępności, a zarazem upowszechnienia, wychowania przedszkolnego informuje faktyczny poziom uczestnictwa w edukacji przedszkolnej dzieci w wieku 3–5 lat. Udział dzieci w tym wieku w wychowaniu przedszkolnym w roku szkolnym 2004/2005 wyniósł 38,2%, z czego w miastach 55,0%, a na obszarach wiejskich zaledwie 17,5%. Dla porównania w krajach europejskich z opieki publicznych placówek opieki nad dziećmi korzysta 70–80% dzieci w wieku 3–5 lat.

Stworzenie podstaw organizacyjno-prawnych umożliwiających zwiększenie udziału sektora prywatnego w tworzeniu placówek opieki nad dziećmi nie przy-

poziomie zaledwie około 6,0%, a więc zajęcia pozaszkolne nie są powszechną formą aktywności dzieci i młodzieży w Polsce.

Reasumując, można stwierdzić, iż słabo rozwinięty system instytucjonalnej opieki nad dziećmi w Polsce, niedopasowany do potrzeb pracujących rodziców, a zwłaszcza kobiet, rodzi poważne trudności w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.

3.3. Instytucjonalna opieka nad innymi osobami zależnymi

Z punktu widzenia godzenia życia zawodowego z rodzinnym, poza organizacją instytucjonalnej opieki nad dziećmi, ważna jest też pomoc w opiece nad osobami zależnymi: starszymi, niepełnosprawnymi czy też chorymi.

W Polsce opieka nad osobami zależnymi, a zwłaszcza osobami starszymi, jest głównie domeną rodziny i w pierwszej kolejności przez nią jest organizowana i finansowana. Taka sytuacja wynika zarówno z systemu wartości (tradycja, więzi rodzinne), jak i niedoboru usług opiekuńczych dla osób zależnych [10, s. 41].

W polskim systemie pomocy społecznej [26] pomoc w formie usług opiekuńczych lub specjalistycznych usług opiekuńczych przysługuje:

- osobom samotnym, które z powodu wieku, choroby lub innych przyczyn wymagają pomocy innych osób, a są jej pozbawieni,
- osobom, które wymagają pomocy innych osób, a rodzina nie może takiej pomocy zapewnić.

Usługi opiekuńcze obejmują pomoc w zaspokajaniu codziennych potrzeb życiowych, opiekę higieniczną, zaleconą przez lekarza pielęgnację oraz, w miarę możliwości, zapewnienie kontaktów z otoczeniem. Specjalistyczne usługi opiekuńcze są dostosowane do szczególnych potrzeb wynikających z rodzaju schorzenia lub niepełnosprawności.

O warunkach przyznania i odpłatności za usługi opiekuńcze i specjalistyczne usługi opiekuńcze decyduje gmina.

Osobom, które ze względu na wiek, chorobę lub niepełnosprawność wymagają częściowej opieki i pomocy w zaspokajaniu niezbędnych potrzeb życiowych, mogą być przyznane usługi opiekuńcze i specjalistyczne usługi opiekuńcze w ośrodku wsparcia, którym jest jednostka organizacyjna pomocy społecznej dziennego pobytu.

Inną formą pomocy osobom, które z powodu wieku wymagają pomocy innych osób, są rodzinne domy pomocy, stanowiące formę usług opiekuńczych i bytowych świadczonych całodobowo przez osobę w jej miejscu zamieszkania dla nie mniej niż trzech i nie więcej niż ośmiu osób wymagających wsparcia.

W razie niemożności zapewnienia usług opiekuńczych w miejscu zamieszkania przez rodzinę i gminę osoba wymagająca opieki całodobowej może ubiegać się o skierowanie do domu pomocy społecznej (art. 54 ustawy o pomocy społecznej).

Domy pomocy społecznej, w zależności od tego, dla kogo są przeznaczone, dzielą się na domy dla osób:

1. w podeszłym wieku,
2. przewlekłe somatycznie chorych,
3. przewlekłe psychicznie chorych,
4. dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie,
5. dzieci i młodzieży niepełnosprawnych intelektualnie,
6. niepełnosprawnych fizycznie.

Domy pomocy społecznej mogą prowadzić, po uzyskaniu zezwolenia wojewody, jednostki samorządu terytorialnego (gmina, powiat), Kościół katolicki oraz inne kościoły, związki wyznaniowe, organizacje społeczne, fundacje, stowarzyszenia, inne osoby prawne oraz osoby fizyczne.

Pobyt w domu pomocy społecznej jest odpłatny do wysokości średniego miesięcznego kosztu utrzymania, który jest ustalany przez poszczególne jednostki samorządowe, w zależności od zasięgu działania takiej placówki (gmina, powiat, województwo).

Opłatę za pobyt w domu pomocy społecznej wnosi:

- w pierwszej kolejności osoba skierowana do placówki, przy czym jej wkład nie może być wyższy niż 70% jej dochodów i nie może przekraczać pełnego kosztu utrzymania;
- w drugiej kolejności rodzina, jeśli sytuacja materialna na to pozwala;
- w trzeciej kolejności gmina, która dopełnia opłatę za pobyt w domu pomocy społecznej, jeżeli zachodzi taka potrzeba².

Od początku lat 90. systematycznie wzrasta zarówno liczna placówek stacjonarnej opieki nad osobami zależnymi (z 629 w 1990 roku do 1196 w 2005 roku), jak i liczba miejsc w tych placówkach (tabela 3).

W końcu 2005 roku działały w Polsce 1154 zakłady stacjonarnej pomocy społecznej. Zakłady te dysponowały 96,1 tys. miejsc, a przebywało w nich 93,4 tys. mieszkańców.

Większość mieszkańców uczestniczy w finansowaniu swego pobytu, pokrywając koszty z własnej emerytury lub renty (ok. 72% mieszkańców), a dla około 11% opłaty za pobyt pokryto głównie z zasiłków z pomocy społecznej. Jedynie niecałe 5% mieszkańców opłacało pobyt w pełnej wysokości.

Z danych zawartych w tabeli 3 wynika, iż liczba miejsc w domach opieki społecznej nie jest adekwatna do potrzeb. Liczba osób oczekujących na przyjęcie w poczet mieszkańców szczególnie wzrosła po 2000 roku (do blisko 20 tys. osób), a następnie po 2004 roku systematycznie spadała (do około 7,0 tys. w 2005 roku). Należy zauważyć, iż zmniejszenie się liczby oczekujących na miejsce w domu opieki społecznej spowodowane było zmianami w przepisach dotyczących finansowania pobytu w domach opieki społecznej, a nie faktycznym zwiększeniem stopnia zaspokojenia potrzeb.

² Do 2004 r. było to dofinansowanie z budżetu państwa.

Tabela 3. Placówki stacjonarnej pomocy społecznej w Polsce w latach 1990–2005

Wyszczególnienie	1990	1995	2000	2003	2004	2005
Domy i zakłady	629	831	936	1099	1154	1196
Miejsca ogółem	68020	79898	81655	92762	96090	97515
W domach i zakładach dla:						
Osób w podeszłym wieku	9110	12301	13566	16218	16178	16833
Przewlekłe somatycznie chorych	36335	39123	23730	25751	26084	25466
Niepełnosprawnych intelektualnie	22160	25580	24708	23636	23528	23336
Przewlekłe psychicznie chorych	-	-	13485	17094	17341	17782
Niepełnosprawnych fizycznie	235	1344	1250	1179	1178	1119
Mieszkańcy ogółem	65760	76487	80634	91824	93930	93372
w tym umieszczeni w domach i zakładach dla:						
Osób w podeszłym wieku	8443	11500	13330	15975	15695	15720
Przewlekłe somatycznie chorych	35587	37880	23478	25736	25497	24317
Niepełnosprawnych intelektualnie	21495	24636	24636	23608	23363	23038
Przewlekłe psychicznie chorych	-	-	13379	17139	17308	17626
Niepełnosprawnych fizycznie	229	1227	1247	1168	1162	1112
Osoby oczekujące na umieszczenie	13426	10453	9372	19813	8523	6960
Na 10 tys. ludności						
Miejsca	17,8	20,7	21,3	24,3	25,2	25,6
Mieszkańcy	17,2	19,8	21,1	24,0	24,6	24,5
Osoby oczekujące na umieszczenie	3,5	2,7	2,4	5,2	2,2	1,8

Źródło: Jak w tabeli 1.

W tej sytuacji jedynym dostępnym i stosunkowo często stosowanym rozwiązaniem staje się zaangażowanie członków gospodarstwa domowego i innych krewnych w realizację obowiązków opiekuńczych lub ograniczenie aktywności zawodowej jednego z partnerów na rzecz sprawowania funkcji opiekuńczych w stosunku do osób zależnych.

Wyniki badań pokazują, iż rola opiekuńcza przypada częściej kobiecie – mężczyźni bardzo rzadko przejmują wykonywanie obowiązków opieki nad osobami zależnymi [10, s. 41].

3.4. Relacje partnerskie w rodzinie

W Polsce mamy do czynienia z dość tradycyjnym, wręcz stereotypowym postrzeganiem ról kobiet i mężczyzn, co skutkuje tym, iż ciężar obowiązków domowych spoczywa przede wszystkim na kobiecie.

Biorąc pod uwagę wyniki badań dotyczących tzw. budżetu czasu, czyli różnych sposobów „wydatkowania” czasu na określone czynności, widzimy, iż w Polsce kobiety poświęcają niemalże dwukrotnie więcej czasu na prowadzenie gospodarstwa domowego i na opiekę nad dziećmi niż mężczyźni (tabela 4).

Tabela 4. Dobowy budżet czasu pracy według płci

Wyszczególnienie czynności	Kobiety	Mężczyźni
Potrzeby fizjologiczne	11:12	10:53
Praca zawodowa razem z dojazdami do pracy	6:23	7:39
Nauka	4:53	5:10
Zajęcia i prace domowe	4:30	2:36
w tym opieka nad dziećmi	2:17	1:28
Dobrowolna praca w organizacjach i poza nimi	1:30	1:43
Życie towarzyskie i rozrywki	1:33	1:38
Uczestnictwo w sporcie i rekreacji	1:15	1:41
Zamiłowania osobiste – hobby, gry	1:07	1:42
Korzystanie ze środków masowego przekazu	2:48	3:14

Źródło: [6, s. 129-131].

Taka sytuacja, związana z dość tradycyjnym postrzeganiem ról kobiety i mężczyzny w rodzinie, skutkuje tym, że kobiety w Polsce mają bardziej niekorzystną pozycję na rynku pracy w stosunku do mężczyzn, o czym świadczą niższe wskaźniki zatrudnienia kobiet, wyższe wskaźniki bezrobocia oraz bierności zawodowej (tabela 5).

Tabela 5. Aktywność ekonomiczna ludności powyżej 15 roku życia według płci w Polsce w latach 1992–2005 (%)

Rok	Wsk. aktywności zawodowej			Wsk. zatrudnienia			Stopa bezrobocia		
	O	M	K	O	M	K	O	M	K
1992	61.7	70.0	54.2	53.3	61.4	46.0	13.7	12.4	15.2
1995	58.4	66.5	51.1	50.7	58.5	43.7	13.1	12.1	14.4
1998	57.1	64.9	50.0	51.0	58.9	43.9	10.6	9.3	12.2
1999	56.6	64.3	49.7	48.0	55.9	40.7	15.3	13.0	18.1
2000	56.4	64.3	49.2	47.4	55.2	40.3	16.0	14.2	18.1
2001	55.8	63.4	48.8	45.5	52.5	39.0	18.5	17.3	20.0
2002	55.0	62.6	48.0	44.1	50.7	38.1	19.7	19.0	20.6
2003	54.8	62.4	47.9	44.2	50.9	38.2	19.3	18.4	20.3
2004	54.9	62.7	47.9	45.1	52.2	38.5	18.0	16.7	19.5
2005	55,2	62,9	48,1	45,9	53,2	39,2	16,7	15,4	18,3

O – Ogółem; M – Mężczyźni; K – Kobiety

Źródło: [1, s. 49–54; 2, s. 21–24].

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 wynagro-

dzenia, zajmują niższe stanowiska. Dlatego też we Wspólnocie już od lat 80. widoczna jest duża aktywność na rzecz zrównoważonego udziału pracujących kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym [6, s. 184 i nast.].

W Polsce również konieczne są działania związane z promocją większego zaangażowania mężczyzn w życie rodzinne oraz w ogóle partnerskich relacji w rodzinie. Przy czym partnerstwa w rodzinie nie należy zawężać do problemu równouprawnienia kobiet i mężczyzn czy do równego podziału obowiązków domowych, ale ważne jest, aby partnerstwo w rodzinie było faktem akceptowanym przez pracodawców, placówki opieki nad dzieckiem, a szerzej – w całym społeczeństwie.

5. Podsumowanie

Analiza sytuacji w Polsce pod kątem wdrażania programów równowagi praca-życie pozwoliła na identyfikację co najmniej trzech grup czynników utrudniających godzenie życia zawodowego z rodzinnym, a mianowicie mamy do czynienia z:

- dość niskim poziomem wykorzystania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy,
- niedostosowanym do potrzeb ludności pracującej, a wręcz z bardzo ograniczoną dostępnością, systemem opieki nad osobami zależnymi, zarówno dziećmi, jak i osobami starszymi, chorymi, niepełnosprawnymi,
- niską aktywnością mężczyzn w pełnieniu obowiązków domowych, w tym rodzinnych.

Zatem konieczne są wręcz natychmiastowe działania w Polsce, które miałyby na celu poprawę tego stanu rzeczy. Doświadczenia krajów wysoko rozwiniętych (np. krajów skandynawskich, Stanów Zjednoczonych) pokazują, iż rozwiązanie tych problemów z jednej strony przyczynia się do poprawy jakości zatrudnienia i życia, z drugiej jest często warunkiem *sine qua non* zwiększenia wskaźników zatrudnienia, jak i rozwoju demograficznego.

Literatura:

1. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w 2005 roku*, GUS, Warszawa 2006.
2. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 1992–2004*, GUS, Warszawa 2005.
3. Balcerzak-Paradowska B., *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004.
4. Balcerzak-Paradowska B., *Rozwiązania prawno-instytucjonalne w zakresie polityki społecznej – stymulator czy bariera zatrudnienia kobiet*, [w:] Balcerzak-Paradowska B. (red.), *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003.
5. *Budżet czasu ludności*, GUS, Warszawa 2005.

6. Firlit-Fesnak G., *Wspólnotowa polityka na rzecz równości kobiet i mężczyzn*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2005.
7. Hajn Z., *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003.
8. Hajn Z., *Nietypowe umowy o pracę*, [w:] Sanetra W. (red.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004.
9. Kryńska E., *Elastyczność popytu na pracę w Polsce – synteza, diagnozy i wnioski*, [w:] Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003.
10. *Praca i obowiązki rodzinne w 2005 r.*, GUS, Warszawa 2006.
11. *Quality of work and employment in Europe. Issues and challenges*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2002.
12. *Raport z działalności agencji zatrudnienia w 2005 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.
13. *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2006.
14. *Roczniki statystyczne z lat 1990–2006*, GUS, Warszawa.
15. Sadowska-Snarska C., *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok 2006.
16. Sadowska-Snarska C., *Elastyczne formy pracy jako szansa na godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, [w:] Sadowska-Snarska C. (red.), *Równowaga praca-życie w aspekcie polskiego rynku pracy*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok 2005.
17. Sadowska-Snarska C. (red.), *Równowaga praca-życie w aspekcie polskiego rynku pracy*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok 2005.
18. Salmi M., *Fields of Work and family life's*, National Research and Development Centre for Welfare and Health, Helsinki 2004.
19. Sobocka-Szczapa H., [w:] Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003.
20. Suszczewicz A., *Prawna ochrona rodziny pracownika. Zmiany polskiego prawa pracy pod wpływem prawa wspólnotowego*, [w:] Sanetra W. (red.), *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004.

21. *Typowe i nietypowe formy zatrudnienia w Polsce w 2004 r.*, GUS, Warszawa 2005.
22. Ustawa z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym, Dz. U. Nr 142, poz. 1591 z późn. zm.
23. Ustawa z dnia 30 sierpnia 1991 roku o zakładach opieki zdrowotnej, Dz. U. Nr 91, poz. 408 z późn. zm.
24. Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty, Dz. U. Nr 95, poz. 425 z późn. zm.
25. Ustawa z 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz. U. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.
26. Ustawa z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej, Dz. U. Nr 64, poz. 593, z późn. zm.
27. *Warunki życia ludności w 2004 r.*, GUS, Warszawa 2006.