



POGŁĘBIONA KWERENDA

„Rodzic-Pracownik - rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego”



AGENCJA ROZWOJU REGIONALNEGO

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego

SPIS TREŚCI

SPIS TREŚCI	2
1. Populacja i płodność. Wskaźniki i parametry płodności.....	3
2. Podstawowe dane dotyczące socjoekonomicznych konsekwencji macierzyństwa, urlopu macierzyńskiego i wychowawczego.....	6
3. Rynek pracy wobec kobiet z małymi dziećmi.....	14
4. Podstawowe informacje o prawnych aspektach urlopu macierzyńskiego i wychowawczego...	26
5. Dostępne formy zatrudnienia po powrocie do pracy z urlopu wychowawczego (prawne i zwyczajowe).....	39
6. Proponowane i stosowane rozwiązania. Przykłady firm przyjaznych matkom.....	48
ZAKOŃCZENIE	62
WYKAZ WYKRESÓW	67
WYKAZ TABEL	68
BIBLIOGRAFIA	69

1. Populacja i płodność. Wskaźniki i parametry płodności.

W wielu społecznościach liczba dzieci urodzonych przez kobietę jest miernikiem jej statusu społecznego, przy czym macierzyństwo biologiczne jest cenione wyżej niż macierzyństwo społeczne, oparte na adopcji. Dla zapewnienia reprodukcji populacji, jej istnienia i odtworzenia najważniejszych parametrów, potrzebnych jest niewielu mężczyzn, kobiety zaś są bezcenne. Z punktu widzenia każdej populacji niebezpieczna jest sytuacja, gdy kobiety przestają odczuwać potrzebę posiadania dzieci.

Demografowie we wszystkich niemal wysoko rozwiniętych społeczeństwach z niepokojem obserwują zjawisko zmniejszania się dzietności kobiet. Współczynniki dzietności spadają poniżej prostej zastępowalności pokoleń (odtworzenie biologiczne populacji odbywa się na poziomie 2,1 dziecka na kobietę, gwarantuje to tzw. zastępowalność pokoleń), a szczególnie silny spadek częstości rodzenia notuje się w grupach wieku 20-24 i 25-19 lat. Do tego coraz bardziej podwyższa się wiek urodzenia pierwszego dziecka (w Polsce średni wiek urodzenia pierwszego dziecka to 23,7 lat, przy czym wzrasta on wraz ze stopniem wykształcenia: dla kobiet z wyższym wykształceniem - 27,2 lata, z policealnym - 24,9 lat, ze średnim - 23,4 lata, z podstawowym - 16,9 i niepełnym podstawowym - 17,9 lat). Zatem - co potwierdzają liczne badania - spadek liczby urodzeń to przede wszystkim efekt odkładania decyzji o rodzeniu dzieci (pierwszych i drugich).

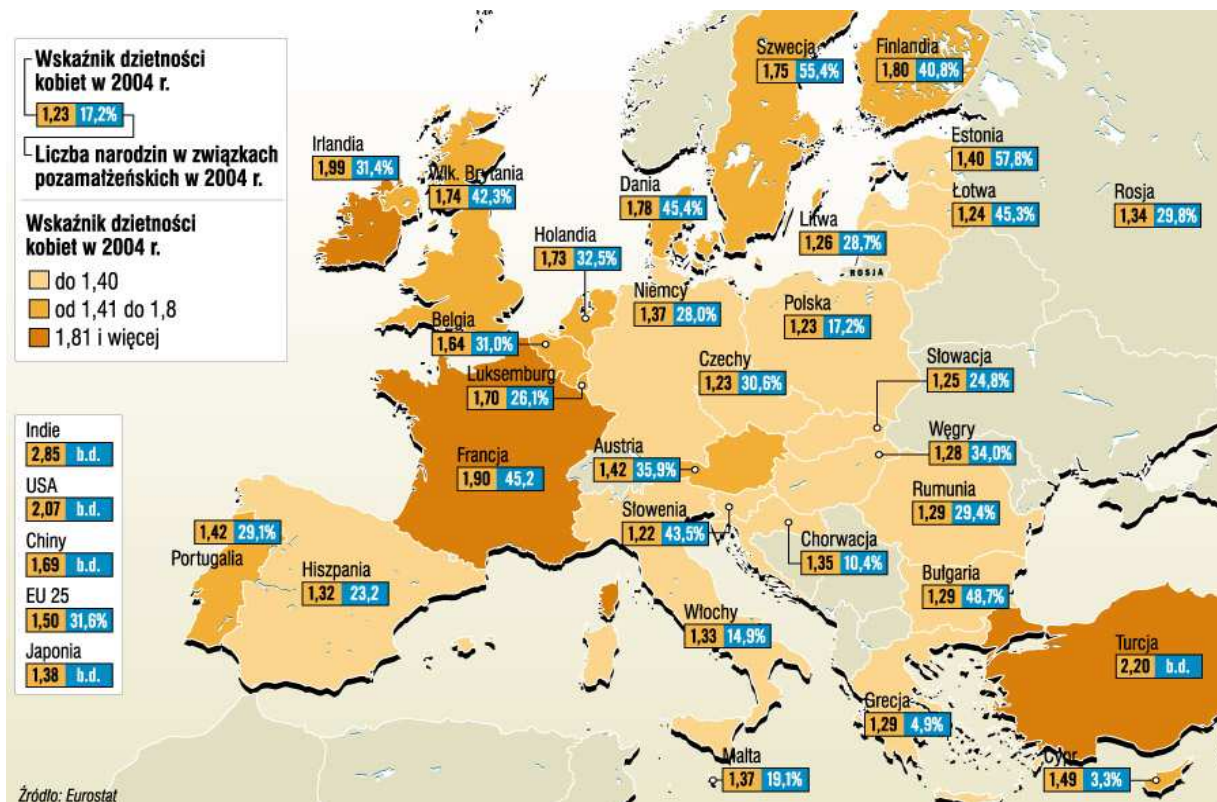
Inne zmiany, które nastąpiły w ramach tzw. drugiego przejścia demograficznego, to zmiana postrzegania małżeństwa i roli rodziny. Małżeństwo przestało być wyłączną formą partnerstwa, w której przychodzi na świat potomstwo. Coraz częściej związek małżeński zastępowany jest związkiem nieformalnym typu konsensualnego, zwanego konkubinatem czy kohabitacją lub poprzedza go, toteż następuje bardzo szybki przyrost urodzeń poza małżeństwem. W Europie liderem pod tym względem są kraje skandynawskie, Islandia, Dania, w których 50-60 proc. urodzeń dzieci następuje poza formalnym związkiem małżeńskim (por. tabela 1). Wynika to ze zmian norm kulturowych: dla wielu ludzi zawarcie związku małżeńskiego jest zbyt dużym zobowiązaniem, partnerzy wolą pozostawić sobie otwartą możliwość kontynuacji związku lub rozstania, gdy ogranicza ono możliwość indywidualnego rozwoju jednostki.

Zmiany zachowań, wartości, norm wystąpiły poprzedziły zmiany regulacji prawnych, które zostały dostosowane do zachodzących procesów społecznych. Drugie przejście demograficzne rozpoczęło się w krajach skandynawskich i tam najwcześniej pary kohabituujące zostały prawnie usankcjonowane jako pary tworzące rodzinę. Nastąpiła też

zmiana modelu rodziny ze względu na wzajemne relacje partnerów związku – coraz lepiej wykształcona kobieta poza zajmowaniem się dziećmi chce mieć także możliwość realizowania się zawodowego, co wymaga stosunków partnerskich. Zmiany dotyczą także relacji pomiędzy rodzicami a dziećmi. Rodzina, w której występował priorytet inwestycji w dziecko, co prof. Dirk van de Kaa (w ubiegłym roku otrzymał prestiżową nagrodę Światowego Stowarzyszenia ds. Naukowego Badania Ludności, pełnił także wiele znaczących funkcji, m.in. kierował Holenderskim Instytutem Badań Demograficznych, jednym z najlepszych instytutów demograficznych na świecie, jest twórcą teorii drugiego przejścia demograficznego) nazywa „**erą królewskiego dziecka z rodzicami**”, zmieniała się w rodzinę, w której takie same prawa mają wszyscy jej członkowie. Dziecko przestało być najważniejsze i mówi się, że jest to „**para królewska z dzieckiem**”. Z tym, że tu jeszcze pojawia się znak zapytania: czy zawsze w tym związku będzie występowało dziecko?

W krajach Europy Zachodniej wiodącą rolę w procesach demograficznych odegrały zmiany społeczne, związane z przebudową wartości, ale bazowały one na warunkach materialnych rodzin. Umożliwił to rozwój państwa dobrobytu, rozwiązania instytucjonalne i ekonomiczne zmierzające do likwidacji nierówności, do stworzenia wszystkim jednakowych szans. Natomiast w Polsce proces transformacji przyniósł pogłębienie nierówności ekonomicznych i bardzo silne zróżnicowanie społeczne, co rzutuje na wciąż znaczącą rolę czynnika ekonomicznego. Zatem mechanizm drugiego przejścia demograficznego jeszcze nie całkiem zadziałał w naszym regionie. Tego dowodzą prowadzone niezależnie przez prof. Janinę Józwiak i prof. Irenę Kotowską (Instytut Statystyki i Demografii SGH) badania ankietowe, z których wynika, że w Polsce czynnik ekonomiczny znacznie silniej ogranicza liczbę urodzeń, niż ma to miejsce w krajach Europy Zachodniej, a słabsza jest rola czynnika społecznego, kulturowego. Warunki ekonomiczne determinują decyzje o zachowaniach demograficznych Polaków, choć w pewnych grupach społecznych występują już zmiany w hierarchii potrzeb, systemach wartości, norm kulturowych, ale nie mają one jeszcze charakteru całościowego.

Poniższa ilustracja przedstawia wskaźnik dzietności kobiet oraz liczbę urodzin pozamałżeńskich w wybranych krajach europejskich i na świecie. Jak wynika z tego zestawienia w Europie jedynie Turcja osiąga prostą zastępowalność pokoleń.



Wykres 1. Wskaźnik dzietności kobiet oraz odsetek urodzin pozamażeńskich w wybranych krajach europejskich i na świecie.

Niezwykle ważną kwestią związaną z dzietnością jest uczestnictwo kobiet w rynku pracy. W krajach rozwiniętej gospodarki rynkowej wzrost aktywizacji zawodowej kobiet dokonywał się stopniowo, wraz z przemianami świadomości dotyczącymi miejsca kobiet w rodzinie (model rodziny oparty na partnerstwie) i społeczeństwie oraz rozwojem sektora usług. W Polsce natomiast, zmiany warunków uczestnictwa na rynku pracy, jakie nastąpiły w trakcie transformacji systemowej, spowodowały gwałtowny wzrost nierówności (dyskryminacji) kobiet na rynku pracy. Rosnące trudności z podjęciem pracy i jej utrzymaniem – z jednej strony – oraz słabo rozwinięty sektor usług, niekorzystna organizacja czasu pracy, niekorzystne zmiany infrastruktury socjalnej (zamykanie żłobków, przedszkoli, stołówek) – z drugiej, sprawiają, że znacznie zmniejszyły się możliwości bezkonfliktowego łączenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych przez kobiety. Ma to istotne znaczenie dla ich zachowań matrymonialnych i prokreacyjnych.

2. Podstawowe dane dotyczące socjoekonomicznych konsekwencji macierzyństwa, urlopu macierzyńskiego i wychowawczego.

Współczesne społeczeństwa podlegają szybkim zmianom, które socjologowie nazywają modernizacją. Z jednej strony, co można nazwać podejściem optymistycznym do modernizacji, podkreśla się rozwój indywidualizmu i kładzie nacisk na autonomię i wolność jednostek w podejmowaniu decyzji i organizacji własnego życia. Z drugiej, ciemniejszej chciałoby się rzec strony, współczesne społeczeństwa to „społeczeństwa ryzyka”, ryzyka, jakie wywołują ciągłe i nieprzewidywalne w konsekwencjach zmiany, pociągające za sobą m.in. niepewność zatrudnienia, brak wsparcia socjalnego czy konieczność inwestowania „w siebie” bez gwarancji zatrudnienia. „Ryzyko” życia potęguje się jeszcze, gdy weźmiemy pod uwagę zagrożenie ubóstwem (w wyniku utraty zdrowia czy pracy, wygaśnięcia umowy na czas określony etc.), społeczne nierówności i marginalizację społeczną w sytuacji, gdy system zabezpieczeń społecznych nie nadąży za zmianami.

Sytuacja kobiet na rynku pracy może być również rozpatrywana z tych dwóch perspektyw. Z jednej strony kobiety, dzięki wykształceniu, mogą zdobywać finansową i społeczną autonomię (nawet podejmując decyzję o samotnym macierzyństwie), a jednocześnie decyzje prokreacyjne, które kobiety podejmują, stanowią duży czynnik **ryzyka** w kontynuowaniu kariery zawodowej. Macierzyństwo jest więc dla współczesnej kobiety nie tylko wyzwaniem osobistym ale i zawodowym. Niestandardowe formy zatrudnienia oraz pomoc państwa mogą stanowić bufor zmniejszający zaistniały w wyniku urodzenia dziecka poziom ryzyka zawodowego.

Badania biografii i wzorów karier zawodowych pokazują specyficzne różnice w życiu zawodowym kobiet i mężczyzn. Ci ostatni często pracują w pełnym wymiarze pracy (a czasem i ponad wymiar standardowy, 40-godzinny). Kobiet natomiast pracują „zrywami”: pomiędzy kolejnymi dłuższymi okresami zatrudnienia, mają przerwy, prawdopodobnie związane z wychowywaniem kolejnych dzieci¹.

Ta sfera naszego życia, która dotyczy wyboru partnera, posiadania dzieci jest niezwykle ważna. Dyskusje wokół praw mężczyzn i kobiet, rodziców i dzieci, zmierzchu rodziny znajdują się dziś w centrum uwagi polityków, intelektualistów i zwykłych ludzi. Należy jednak pamiętać, że rodzina nie jest izolowanym od reszty świata bytem,

¹ Raport European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: A new organization of time over working time, s. 140.

którego kształt zależy wyłącznie od naszej dobrej woli, postaw czy ideałów. Jest ona współkształtowana przez okoliczności, w którym jednostkom przyszło żyć: sytuację ekonomiczną, rozwiązania prawne, koniunkturę demograficzną. Spadająca stopa zawieranych małżeństw i dzietności kobiet nie jest jedynie wynikiem przemian świadomościowych. Ogólny kontekst decyzyjny może zachęcać lub zniechęcać do posiadania dzieci. Tam na przykład, gdzie konkubinaty nie jest równoprawny małżeństwu, gdzie rynek usług substytucyjnych wobec gospodarstwa domowego jest mało rozwinięty, gdzie praca kobiet jest nisko opłacana i gdzie nie istnieje polityka wspierająca samotne matki, użyteczność małżeństwa i rodziny jest wysoka. W takich sytuacjach kobiety częściej decydują się na wykorzystanie urlopu wychowawczego, ponieważ nikt nie może ich w wychowywaniu dzieci zastąpić.

Z drugiej strony, wzrost wykształcenia współczesnych kobiet, a więc i wzrost ich wartości rynkowej (tj. możliwości zarobkowe) sprawia, że coraz wyższe są dla nich *opportunity costs* małżeństwa i rodziny, zwłaszcza, jeśli miałyby się oddać prowadzeniu domu i wychowywaniu dzieci. Czynniki te dramatycznie ogranicza decyzje kobiet, co do posiadania dzieci i ich samodzielnego wychowania. Inaczej mówiąc, wielu kobietom (i rodzinom z dziećmi) bardziej opłaca się kupować niektóre usługi niż je wytwarzać. Pranie, sprzątanie, zakupy, gotowanie, zajmowanie się dziećmi można dziś w większości społeczeństwach zlecić bądź kupić; a jeśli wartość rynkowa obojga partnerów jest wysoka, to wynikiem decyzji przez nich podejmowanych może być rezygnacja z (całości lub części) urlopu wychowawczego. Także, dlatego utrzymuje się w Polsce znikomy odsetek osób, które zrezygnowały z pracy ze względów osobistych lub rodzinnych (ok. 6,1%; podaję za GUS; brak danych pokazujących różnicowanie ze względu na płeć).

Mimo postępujących zmian w symetrycznym podziale ról rodzicielskich, badania pokazują, że wciąż główny ciężar opieki i wychowania dzieci spada na kobiety. Nie bez znaczenia jest również fakt, że w wielu krajach liczba kobiet samotnie wychowujących dzieci wzrasta dużo szybciej niż liczba samotnych ojców. Dlatego „ryzyko” i koszty posiadania dzieci są wciąż wyższe dla matek niż dla ojców. Tabela 1 ilustruje różnice w męskim i kobiecym modelu kariery zawodowej.

Schemat kariery zawodowej wg modelu „three box” opartym o teorię cykli życia	
mężczyźni	kobiety
<ol style="list-style-type: none"> 1. nauka i zdobywanie doświadczeń 2. nieprzerwana praca w pełnym wymiarze pracy 3. przejście na emeryturę 	<ol style="list-style-type: none"> 1. nauka i zdobywanie doświadczeń 2. pierwsza faza pracy zarobkowej 3. faza tworzenia rodziny i urodzenie pierwszego dziecka (ewentualnie skoordynowane z pracą w skróconym wymiarze pracy) 4. prawdopodobnie: druga faza pracy zarobkowej (możliwe są następujące sytuacje: powrót do poprzedniej pracy, dokończenie się, dodatkowe kursy, studia, praca na część etatu, praca na godziny, brak wsparcia socjalnego) 5. faza opieki (ewentualnie skoordynowane z pracą w skróconym wymiarze pracy) 6. przejście na emeryturę

Tabela1. Schemat ciągłości pracy mężczyzn i kobiet

Koszty osobiste kobiet decydujących się na wykorzystanie urlopu wychowawczego w takich warunkach makrospołecznych i ekonomicznych, są następujące:

1. Przerwa w pracy.

Istnieją badania, które potwierdzają hipotezę, że w krajach, gdzie poziom instytucjonalnego wsparcia dla kobiet, które urodziły dziecko jest niski, przerwa w pracy jest dłuższa. Oznacza to dla pracownic ryzyko przerywania ciągłości pracy, dezaktualizacji jej wiedzy i umiejętności zawodowych, obniżenia możliwości awansu². W prostej drodze taka sytuacja prowadzi do odkładania decyzji o macierzyństwie.

Badania panelowe prowadzone w krajach europejskich przynoszą informacje, że współczesne kobiety (w latach 90.) rzadziej wracają do pracy po urodzeniu pierwszego dziecka niż ich rówieśnice w latach 80, kiedy to np. w Niemczech 69% kobiet wracało do pełnego zatrudnienia zanim ich dziecko skończyło pięć lat (obecnie 53%). W krajach, gdzie promowano ideologię łączenia macierzyństwa z pracą wskaźniki te są relatywnie niższe, np. w Wielkiej Brytanii, gdzie dziś częściej kobiety wracają do pracy po urodzeniu dziecka. Obecnie przeciętna przerwa w pracy wynosi dla Niemek 32 miesiące (czy Niemcy to kraj gospodyń domowych?), dla Angielek 14 miesięcy, dla Szwedek 13 miesięcy, dla Holenderek 9 miesięcy (polityka socjalna Holandii umożliwia podjęcie pracy w niepełnym wymiarze do czasu ukończenia przez dziecko 1 roku życia). Szwedki pozostają na urloпах macierzyńskich nawet do 18 miesięcy, ale odsetek matek, które zdecydowały się

² Panel data Analyses comparing Germany, Great Britain, The Netherlands and Sweden, informacje zaczerpnięte ze strony internetowej www.oilis.oecd.org/oilis/2002doc.nsf; Labour market and social policy - occasional papers no. 59. z dnia 14.10.2002

pozostać w domu z dziećmi (do piątego roku życia) jest najmniejszy wśród wszystkich porównywanych krajach i wynosi 15% (w latach 80. - 9%).

Długość statusu matki wychowującej dziecko zależy w wielu krajach od poziomu wykształcenia matek: im jest ono wyższe, tym wyższe są też koszty długiego urlopu, zatem kobiety decydują się wcześniej wrócić do pracy. Kobiety gorzej wykształcone przerywają pracę na dłużej i mają więcej trudności z powrotem do pracy. Często decydują się dłużej pozostać w domu, ponieważ korzyści ze słabo opłacanej pracy nie są wystarczające do zrekompensowania braku matki przy dziecku. W tej sytuacji macierzyństwo pogłębia i tak już dużą rozpiętość szans na rynku pracy pomiędzy kobietami lepiej i gorzej wykształconymi. Równe traktowanie matek i nie-matek, zarówno przez państwo jak i pracodawcę, nie sprzyja sensownemu godzeniu ról pracownika i rodzica. W wielu sytuacjach brak stosownych udogodnień oznacza trudności z wejściem w rynek pracy lub powrót do niego (*re-entry*), a to w perspektywie oznacza obniżenie statusu materialnego rodziny i społeczną izolację kobiet.

2. Obniżenie dochodu osobistego i dochodu rodziny.

W większości interesujących nas krajów, podczas urlopu wychowawczego kobiety otrzymują jedynie zasiłek, który zazwyczaj nie jest wysoki i nie wystarcza na zaspokojenie potrzeb rodziny). Jedynie w krajach, gdzie państwo lub pracodawca zapewnia równowartość pensji podczas urlopu macierzyńskiego, koszty wychowywania dziecka mogą być obniżone. Warto jednak pamiętać, że pensja wypłacana bez aktywnego stosunku pracy, nadal wywołuje niekorzystne efekty w postaci ewentualnej dezaktualizacji umiejętności i wiedzy pracownicy, obniżenie poziomu doświadczenia zawodowego czy braku możliwości utrzymania pozycji up-to-date związaną ze stanowiskiem pracy.

Sytuacja, w której tylko ojciec pracuje, znacząco zwiększa ryzyko pogorszenia się sytuacji materialnej rodziny, gdy:

a/ zatrudnienie mężczyzny jest niepewne (w wyniku koniunktury lub innych, branżowych czynników),

b/ zarabiający na utrzymanie rodziny współmałżonek jest samodzielnym przedsiębiorcą,

c/ rozkręca interes rodzinny (family business) lub gdy

d/ pracuje w branży o wysokim wskaźniku bezrobocia.

3. Koszty ponoszone przez pracodawcę i pracownicę, co do ponownego wykształcenia pracownicy.

Ponowne wykształcenie, czas konieczny na powrót do obowiązków zawodowych, załatwienie zaległych spraw, przejęcie czynności osób zastępujących pracownicę na czas urlopu – to także są koszty powstałe w wyniku przedłużającej się nieobecności w przedsiębiorstwie.

4. Zagrożenie zwolnieniem i brak możliwości ponownego podjęcia pracy.

Interes ekonomiczny lub organizacyjny przedsiębiorstwa może słabo tolerować rotację na niektórych stanowiskach lub w niektórych branżach. Dla powracającej z dłuższego urlopu macierzyńskiego kobiety może stwarzać to bezpośrednie zagrożenie utraty stanowiska lub pracy. Stopniowe i rozłożone w czasie przeszerogowanie pracownicy do zajęć wymagających mniejszej dyspozycyjności lub niższych kompetencji, może nawet dawać pracodawcy „powody” do zwolnienia takiej pracownicy. Nie bez znaczenia są także rozmaite **stereotypy** rozpowszechnione wśród pracodawców, stawiające pracownice-matki w niekorzystnej sytuacji. Można również zaryzykować tezę, iż powszechna jest sytuacja, kiedy pracodawca bez wcześniejszego wywiadu dysponuje przekonaniem o mniejszej dyspozycyjności kobiety do pracy (np. nie pyta się nawet, czy matka ma z kim zostawić dziecko, gdyby musiała zostać dłużej w pracy lub wyjechać w delegację).

* * *

Wyżej wymienione obciążenia decyzji kobiet co do przejścia na urlop wychowawczy odzwierciedlają poglądy różnych społeczeństw co do zaangażowania matek małych dzieci w ich bezpośrednią socjalizację. Tabela 2 podaje procentowe zestawienie rozmaitych opinii związanych z procesem socjalizacji dzieci, charakteryzujących niektóre aspekty związku rodzice-dzieci. Wyniki tych badań sondażowych należy rozpatrywać w kontekście kosztów, jakie ponoszą kobiety zdecydowane urodzić dziecko. Są to koszty emocjonalne, społeczne i kulturowe, związane z pewnymi przekonaniami i normami funkcjonującymi w społecznym środowisku kobiety.

Akceptacja poglądu, że matka małego dziecka nie powinna pracować, ponieważ jest potrzebna dziecku wahała się w wymienianych krajach od 6,4% (w Niemczech) do 41,3% (w Austrii). Ta szczególna sytuacja, która pokazuje, że geograficznie sąsiadujące społeczeństwa mogą mieć skrajnie odmienne poglądy na pewne kwestie, pozwala odrzucać tezę, że nowoczesne społeczeństwa wykazują spójny wzór indywidualnych systemów

wartości we wszystkich sferach zachowań (teza homogenizacji systemów zachowań w teorii modernizacji). Jednocześnie zyskujemy potwierdzenie, że decyzje prokreacyjne i związane z wychowaniem dzieci zależą w dużym stopniu od kontekstu społeczno-ekonomicznego w konkretnym społeczeństwie (kraju).

Kraj	Dziecko wartości dla kobiety	Dziecko potrzebuje obojga rodziców	Dziecko powinno zawsze kochać rodziców	Rodzice powinni poświęcić się dziecku	Matka małego dziecka nie powinna pracować
Polska	65,5	84,0	81,1	81,4	28,4
Malta	22,6	73,0	46,9	65,3	26,3
Irlandia	42,0	88,2	72,5	69,3	19,8
Austria	72,5	97,6	88,3	69,5	41,3
Włochy	49,3	92,4	81,0	77,8	10,9
Francja	23,1	85,6	45,3	72,5	13,4
Belgia	90,6	93,1	77,1	75,8	14,2
Hiszpania	86,4	97,3	85,8	62,4	25,2
Portugalia	45,5	95,3	73,5	60,2	18,2
Średnia dla grupy państw	54,0	90,3	71,3	69,1	21,2
Wielka Brytania	74,4	95,7	71,6	58,5	16,1
Niemcy	80,9	69,9	42,9	56,0	6,4
Norwegia	67,2	81,1	81,7	37,3	16,8
Dania	21,9	73,8	68,8	75,4	10,8
Grecja	70,5	89,5	75,9	77,5	22,2
Holandia	52,2	92,1	60,8	54,6	25,7
Szwecja	38,0	88,0	78,2	73,8	10,0
Średnia dla grupy państw	57,9	84,3	68,6	61,9	15,4
Rosja	46,0	86,7	73,8	60,3	8,9
Ukraina	55,5	84,4	63,2	87,3	12,9
Litwa	8,9	72,1	36,5	64,1	14,7
Łotwa	75,1	96,1	69,1	56,8	17,3
Estonia	60,4	94,6	81,1	74,7	18,6
Czechy	35,2	88,0	64,7	69,5	34,3
Słowacja	74,5	97,4	79,8	72,7	16,4
Słowenia	84,2	95,0	84,6	56,8	19,7
Chorwacja	22,6	76,3	75,2	76,5	9,4
Bułgaria	44,4	93,1	91,6	91,6	32,3
Rumunia	83,2	94,7	83,6	88,7	13,0
Średnia dla grupy państw	53,6	88,9	73,0	72,6	18,0

Tabela 2. Zestawienie (w %) wyników badań EVS (European Values Studies) edycja: 1999-2000. Procentowe zestawienie opinii związanych z procesem socjalizacji dzieci. Cyt. za: Jan Poleszczuk, Rodzina, małżeństwo, prokreacja: racjonalizacja strategii reprodukcyjnych [w] A. Jasińska –Kania, M. Marody, Polacy wśród Europejczyków. Wartości społeczeństwa polskiego na tle innych krajów europejskich, Scholar, Warszawa 2002, s.273.

W Polsce niewiele ponad ¼ respondentów wykazuje przekonanie o konieczności podjęcia przez matkę decyzji o urlopie wychowawczym (lub całkowitej rezygnacji z pracy – w przypadku rodzenia kolejnych dzieci). Pod tym względem i tak znajdujemy się w czołówce krajów europejskich (Austria – 41,3%, Czechy – 34,3% oraz Bułgaria – 32,3%). Na tle pozostałych wyników, można sądzić, iż Polacy skłonni są uznać, że szczęście dziecka zależy od tego, czy matka poświęca się wychowaniu dzieci czy też pracy zawodowej. Jest to widoczne szczególnie na tle niezbyt mocnej (a na pewno niewyróżniającej się) wśród Polaków akceptacji poglądu, że dziecko potrzebuje obojga rodziców by szczęśliwie dorastać. Zatem czas, jaki matka jest w stanie poświęcić dziecku jest - w opinii Polaków - kluczowy dla dobrostanu dziecka. Kobiety decydujące się na potomstwo stoją, zatem w obliczu rozmaitych presji i oczekiwań społecznych, co do sposobu pełnienia roli matki.

Różne badania potwierdzają siłę społecznego stereotypu matki w Polsce. Według raportu z badań ARC Rynek i Opinia 38% pracujących polskich kobiet chętnie zrezygnowałoby z etatu, gdyby ich partner zarabiał wystarczająco dużo³. Realia ekonomiczne nie pozwalają jednak na taki luksus – aby pracę utrzymać kobiety najczęściej wracają do pracy (wg GUS odsetek osób które zrezygnowały z pracy ze względów osobistych lub rodzinnych pozostaje wciąż na tym samym poziomie – 6,1%). Według tych samych badań kobiety po urodzeniu dziecka podejmują jednak pracę nie tylko dla pieniędzy (33,96%). Ponad 23% wraca do pracy, ponieważ boi się jej utraty spowodowanej dłuższą nieobecnością, 12% kobiet pragnie się rozwijać, do czegoś dojść, a 10,4% chce dbać o to, by ich kwalifikacje nie uległy dezaktualizacji. Niemal 8% lubi swoją pracę, 6,2% chce wrócić do środowiska kolegów i koleżanek, dla 4,25% ankietowanych praca jest tak ważna, że nie wyobrażają sobie życia bez niej. Dla niespełna 2% kobiet praca to odskocznia od rutynowej opieki nad dzieckiem, forma relaksu i odpoczynku od dziecka (na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu „Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywności zawodowej kobiet”, finansowanego przez EFS).

Badania socjologiczne w prowadzone krajach zachodnich dowodzą, że stereotypowy pogląd „kobiety żyją dla rodziny, a ojcowie dla pracy” nie pasują do aktualnych realiów społecznych⁴. Podstawową i najbardziej pożądaną formą zarobkowania rodziny w Wielkiej Brytanii jest „półtora etatu”, gdzie ojcowie pracują na cały etat, matki zaś dorywczo lub na część etatu.

3 podaje za: Małyska A., *A ja pracuję w domu*, Twoje Dziecko 2005/10

4 wg opracowania “Families and work in the twenty-first century”; źródło – strony internetowe Joseph Rowntree Foundation www.jrf.org.uk

Kobiety pragną pracować, ponieważ w ich przekonaniu praca zarobkowa ma obecnie większy prestiż społeczny niż nieodpłatna opieka nad dziećmi czy prowadzenie domu, ponadto praca zarobkowa daje większą satysfakcję (choćby nawet było to zajmowanie się czyimiś dziećmi – a przecież kobiety często wykonują zawody związane z edukacją i opieką) i wreszcie praca daje szersze możliwości komunikowania się z partnerem, dostarczając wielu tematów do konwersacji. Nie bez znaczenia jest tu też oczywiście aspekt czysto finansowy, który kobiety łączą przede wszystkim z dobrostanem ich dzieci.

Przedłużony urlop macierzyński czy (przede wszystkim) wychowawczy może, zatem dla kobiet oznaczać długotrwałą przerwę w pracy, „wypadnięcie z obiegu”, realne zagrożenie utraty pracy. Warto pamiętać, że eliminacja kobiet z rynku pracy oznacza nie tylko pozbawienie gospodarstw domowych dodatkowych dochodów (które w związku ze zwiększonymi potrzebami z tytułu posiadania dziecka mogą odgrywać istotną rolę w budżecie domowym), ale i wykluczenie z sektora zatrudnionych nierzadko bardzo dobrze wykwalifikowanych i lojalnych pracowników. Zarówno w skali mikro- jak i makroekonomicznej, w wyniku opisanych wyżej zmian następuje wzrost obciążenia pracujących osobami niepracującymi (dziećmi i matkami). W niektórych wypadkach może to także prowadzić do syndromu wyuczonyj bezradności kobiet na rynku pracy i/lub do uzależniania własnej sytuacji finansowej rodzin od opieki państwa. W perspektywie starzejących się społeczeństw zarówno wykluczenie z rynku pracy kobiet w wieku rozrodczym, jak i brak warunków sprzyjających posiadaniu potomstwa, rodzą dalsze problemy natury ekonomicznej i społecznej.

Jak już wspominałam, niekorzystne dla kobiet posiadających dzieci rozwiązania z zakresu polityki społecznej państwa, a także brak żywotnego zainteresowania pracodawców pomocą dla rodziców-pracowników, skutkuje odkładaniem decyzji o rodzeniu dzieci lub nawet rezygnacją z posiadania potomstwa.

3. Rynek pracy wobec kobiet z małymi dziećmi

Na konferencji prasowej "Kobiety na rynku pracy", która odbyła się 19.10.2005 roku w Warszawie przedstawiono analizy wskazujące, że kobiety, które wracają do pracy po urlopie macierzyńskim czy wychowawczym, mają czterokrotnie mniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia niż mężczyźni⁵. Dyrektor zespołu rozwoju zasobów ludzkich Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości Michał Kubisz poinformował, że są to dane Ministerstwa Gospodarki i Pracy.

Pracodawcy są mniej chętni do zatrudniania kobiet, gdyż - jak mówi prezes Międzynarodowego Forum Kobiet dr Ewa Lisowska ze Szkoły Głównej Handlowej – „obawiają się, że kobiety będą przebywać na zwolnieniach w związku z chorobą dzieci, że będą bardziej skupione na dzieciach, a mniej na pracy”. Zdaniem Lisowskiej, wpływ na taką sytuację ma także wysokie bezrobocie; jest dużo chętnych do pracy, a mało nowych miejsc pracy. Z danych GUS wynika, że w końcu sierpnia 2005 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było blisko 2,8 mln osób, z czego ponad 1,5 mln kobiet.

Na konferencji podano, że w Polsce pracuje obecnie 38 proc. kobiet w tzw. wieku produkcyjnym; w ciągu ostatnich dwunastu lat wskaźnik ten spadł o 8 punktów procentowych. Kobiety częściej niż mężczyźni pracują w sektorze publicznym (39 proc.- kobiety, 26 proc. - mężczyźni), zwłaszcza w oświacie, służbie zdrowia czy w administracji.

W krajach starej Piętnastki pracuje średnio 56 proc. kobiet. Celem strategii lizbońskiej jest osiągnięcie zatrudnienia kobiet we wszystkich państwach UE do roku 2010 na poziomie 60 proc⁶.

⁵ <http://praca.gazeta.pl/gazetaprac/1,68745,2975737.html>

⁶ W ramach konferencji podsumowano jeden z pilotażowych projektów szkoleniowych dla kobiet, realizowany w ramach PHARE 2002 od grudnia 2004 do października 2005 roku z budżetem 1,7 mln euro. Projekt był adresowany do kobiet długotrwale bezrobotnych (ponad 24 miesiące), samotnie wychowujących dzieci i po urlopiach wychowawczych. Obejmował szkolenia motywacyjne i zawodowe. Projektem tym objęto około 1900 kobiet w dziesięciu powiatach województwa kujawsko-pomorskiego i w dziesięciu województwa śląskiego. 165 z nich znalazło już pracę. Los uczestniczek szkoleń będzie monitorowany.

Według badań rynku pracy w Polsce⁷ poziom aktywności zawodowej kobiet jest niższy niż mężczyzn. W Polsce w 2003 r. na 1000 mężczyzn aktywnych zawodowo przypadało 603 biernych zawodowo, podczas gdy na 1000 kobiet aktywnych zawodowo przypadały 1088 bierne zawodowo. Ludność bierna zawodowo jest silnie sfeminizowana - ponad 2/3 tej populacji stanowią kobiety.

W okresie transformacji społeczno-ekonomicznej obserwowano spadek poziomu aktywności zawodowej zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet obniżył się z 53,7% w 1992 r. do 47,9% w 2003 r., natomiast dla mężczyzn wskaźnik ten zmniejszył się w tym okresie z 69,9% do 62,4%.

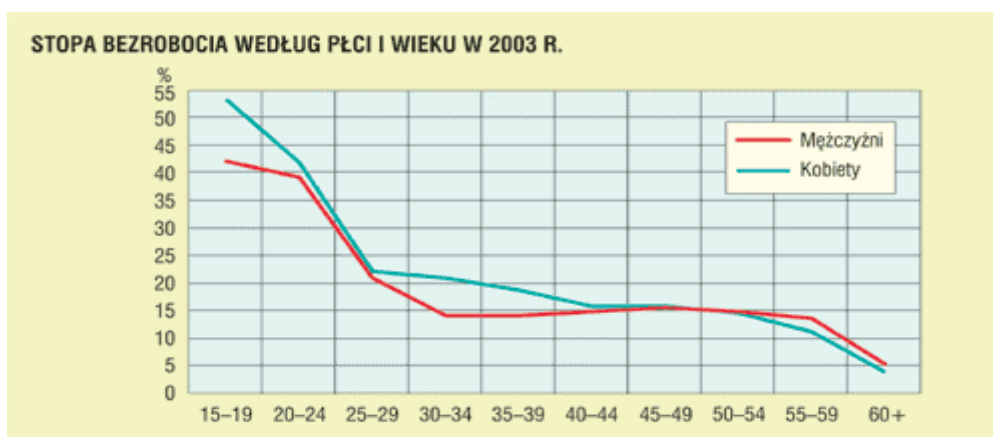
Do pomiaru wykorzystania zasobów pracy stosuje się także tzw. wskaźnik zatrudnienia, który obrazuje udział pracujących w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej. Wskaźnik zatrudnienia kobiet jest prawie o 1/4 niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn (kobiety: 39,3%, mężczyźni: 53,3%). Pracujące kobiety w większości mają, co najmniej średnie wykształcenie, rzadko jednak zajmują stanowiska kierownicze, szczególnie wyższego szczebla. W grupie zawodów kierowniczych kobiety stanowiły w 2003 roku 35%. Tylko 29% pracodawców to kobiety.

Stopa bezrobocia kobiet w Polsce jest wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn. Trudniej znaleźć pracę zwłaszcza kobietom powracającym na rynek pracy po dłuższej przerwie oraz poszukującym pierwszej pracy. W IV kwartale 2003 r. najwyższa stopa bezrobocia występowała wśród kobiet w wieku 18-19 lat (60,5%). **Najbardziej sfeminizowana była grupa bezrobotnych w wieku 30-44 lata, w której na 100 bezrobotnych mężczyzn przypadało 112 bezrobotnych kobiet. W tej grupie stopa bezrobocia kobiet była o połowę wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn. Nie ulega wątpliwości, iż są to właśnie kobiety, które mają utrudnioną sytuację zawodową także ze względu na aktualne lub ewentualne posiadanie potomstwa.**

⁷ Dane prezentowane w niniejszym opracowaniu zostały zaczerpnięte z reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), z rejestrów bezrobotnych prowadzonych w urzędach pracy oraz z badania zatrudnienia i wynagrodzeń według zawodów. Badanie aktywności ekonomicznej ludności obejmuje osoby w wieku 15 lat i więcej. Jego wyniki są prezentowane kwartalnie w publikacji pt. "Aktywność ekonomiczna ludności Polski". Dane o bezrobociu rejestrowanym publikowane są również w cyklu kwartalnym, w opracowaniu pt. "Bezrobocie rejestrowane w Polsce". W niniejszym opracowaniu wykorzystano dane BAEL z badań przeprowadzonych w IV kwartale w latach 1994-2003 oraz dane z rejestracji bezrobocia według stanu na koniec roku w latach 1994-2003. Dane dotyczące krajów Unii Europejskiej zaczerpnięto z publikacji "Labour Force Survey. Results 2003", Eurostat. Podają za: GUS, www.stat.gov.pl

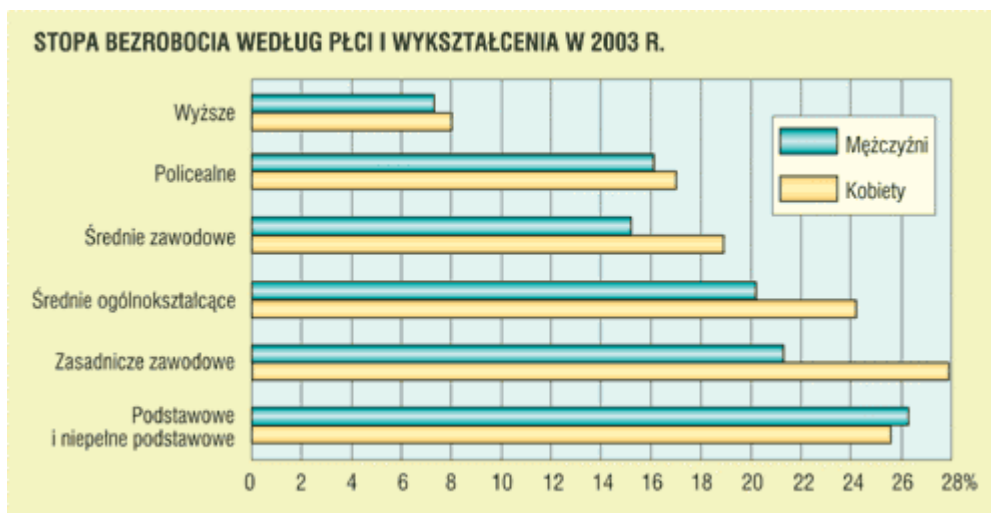
Nawet wykształcenie nie chroni kobiet przed bezrobociem (wykres 3). Bezrobotne kobiety są lepiej wykształcone niż bezrobotni mężczyźni: ponad 50% bezrobotnych kobiet posiada wykształcenie średnie, policealne lub wyższe, podczas gdy analogiczny odsetek wśród mężczyzn wynosi około 32%).

Bezrobocie kobiet charakteryzuje się mniejszą płynnością niż bezrobocie mężczyzn, co oznacza, że napływ kobiet do bezrobocia jest mniejszy niż mężczyzn, ale ich odpływ z bezrobocia jest również mniejszy. Oznacza to, że wiele kobiet dąży do utrzymania zatrudnienia, m.in. poprzez szybki powrót do pracy po urodzeniu dzieci. Z drugiej strony, kobiety, które zdecydowały się zrezygnować z pracy (lub nigdy jej nie podjęły) ze względu na wychowanie dzieci, nie znajdują zatrudnienia dostosowanego do jej sytuacji osobistej (albo nie znajdują żadnego zatrudnienia).



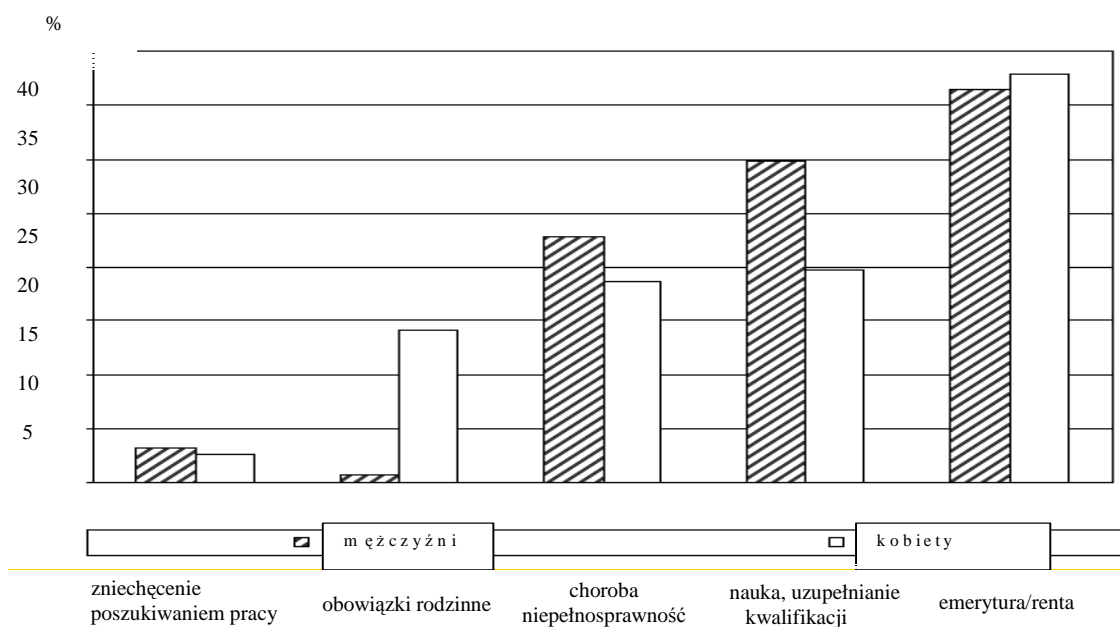
Wykres 2. Stopa bezrobocia według płci i wieku w 2003r. Źródło: strony internetowe GUS.

Natężenie bezrobocia jest zróżnicowane w zależności od gęstości zaludnienia danego obszaru. Im mniejsza liczba ludności zamieszkującej dany obszar terytorialny - tym wyższa jest stopa bezrobocia. Na wsi decydującą rolę ma związek z użytkowaniem gospodarstwa rolnego. Stopa bezrobocia kobiet w gospodarstwach domowych użytkujących gospodarstwo rolne jest prawie trzykrotnie niższa niż stopa bezrobocia kobiet w gospodarstwach domowych niezwiązanych z rolnictwem. Można sądzić, iż to właśnie „lokalny” charakter zatrudnienia, czyli praca w domu, zwiększa możliwości zatrudnienia kobiet.



Wykres 3. Stopa bezrobocia według płci i wykształcenia w 2003r. Źródło: www.stat.gov.pl

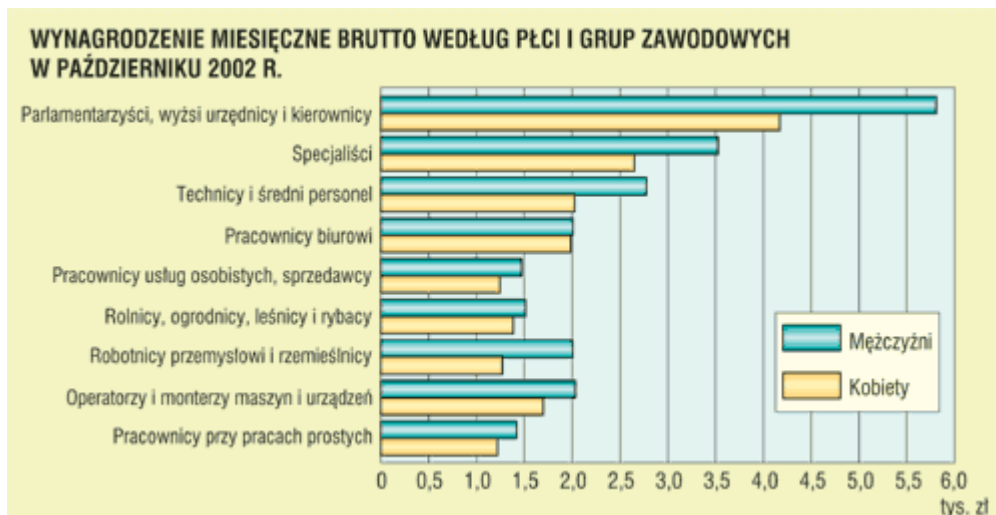
Wśród osób niepracujących dominują kobiety, które stanowią 60,7% ogółu biernych zawodowo (dane za III kwartał 2005r, podaję za GUS). Poniższe wykresy pokazują różnice co do źródeł bezrobocia w populacji kobiet i mężczyzn. Wśród ogółu osób, które wskazują problemy osobiste lub rodzinne jako powód pozostawania bez pracy (15,6%), większość stanowią kobiety (por. wykres 4).



Wykres 4. Wybrane przyczyny bierności zawodowej mężczyzn i kobiet w III kwartale 2005r. Źródło: www.stat.gov.pl ⁸.

⁸ Informacja została opracowana na podstawie uogólnionych wyników reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), przeprowadzonego w III kwartale 2005 roku; podaję za GUS.

Wynagrodzenia kobiet są zazwyczaj niższe niż mężczyzn. Jak wynika z badań zatrudnienia i wynagrodzeń według zawodów, w październiku 2002 r. mężczyźni osiągnęli wynagrodzenie o 8,8% wyższe od średniego w skali kraju, natomiast kobiety o 16,9% niższe. Przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 17,0% niższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn. O takiej sytuacji decydować mogą zarówno stereotypy obecne wśród pracodawców („matka i tak nie jest dyspozycyjna”, „skoro ma dzieci, to nie może pracować wydajnie”), jak i realne straty w pracy dla kobiet, które posiadają dzieci (jeśli wynagrodzenia zależą od ilości czasu pracy i konieczności wykonywania jej w przedsiębiorstwie).



Wykres 5. Wynagrodzenie miesięczne brutto według płci i grup zawodowych w październiku 2002r.
Źródło: strony internetowe GUS. Źródło: GUS

* * *

W celu dokładniejszej diagnozy sytuacji Polski na tle innych krajów podaję kilka informacji dotyczących podstawowych wskaźników sytuacji kobiet na rynkach pracy w Unii Europejskiej (tabela 3).

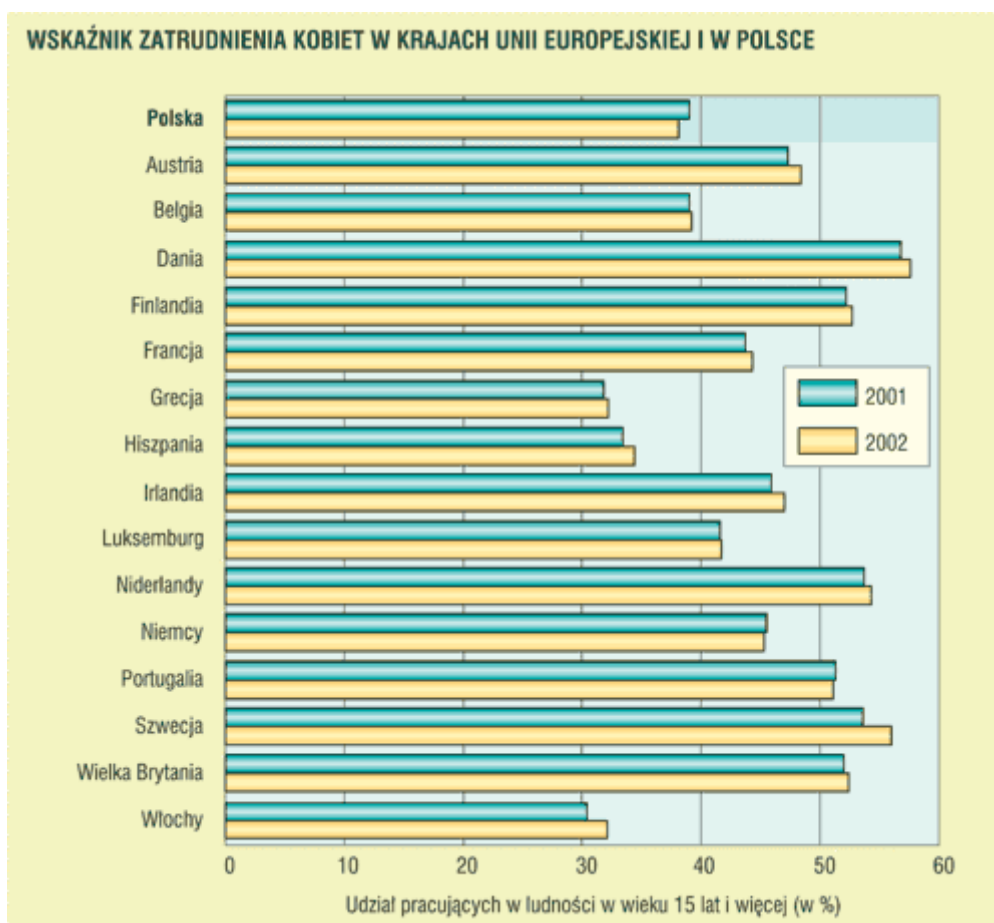
PODSTAWOWE MIERNIKI AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ LUDNOŚCI W 2002 r. W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ I W POLSCE WEDŁUG PŁCI				
WYSZCZEGÓLNIENIE	mężczyźni		kobiety	
	UE (15)	Polska	UE (15)	Polska
Ludność w wieku 15 lat i więcej (w tys.)	151437	14827	161211	16282
Pracujący (w tys.)	92809	7517	70165	6205
Wskaźnik zatrudnienia (w %)	61,3	50,7	43,5	38,1
Pracujący na własny rachunek ^a (w % ogółu pracujących)	18,8	29,7	11,4	24,9
Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy (w % ogółu pracujących)	6,6	8,6	33,4	13,3
Współczynnik aktywności zawodowej (w %)	65,8	62,6	47,6	48,0
Bezrobotni (w tys.)	6843	1766	6610	1608
Stopa bezrobocia (w %)	6,9	19,0	8,6	20,6
Udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych w danej grupie (w %)	61,5	52,2	41,8	58,5
^a Łącznie z pomagającymi bezpłatnie członkami rodzin.				

Tabela 3. Podstawowe mierniki aktywności zawodowej ludności w 2002 r. w krajach Unii Europejskiej i w Polsce według płci. Źródło: strony internetowe GUS

Z porównania podstawowych mierników aktywności zawodowej w krajach Unii Europejskiej i w Polsce wynika, iż:

- **kobiety w Polsce charakteryzują się niższym wskaźnikiem zatrudnienia niż kobiety w krajach Unii Europejskiej.** Do krajów, które mają zdecydowanie wyższe wskaźniki zatrudnienia kobiet niż w Polsce należą takie kraje, jak: Dania, Szwecja, Niderlandy, Wielka Brytania, Finlandia, Portugalia, natomiast we Włoszech, Hiszpanii i Grecji wskaźniki zatrudnienia kobiet są znacznie niższe. W krajach, gdzie wskaźnik zatrudnienia kobiet jest niski, różnice w czasie pracy pomiędzy kobietami i mężczyznami również nie są duże. Oznacza to, że kobiety, które po urodzeniu dziecka chcą kontynuować pracę po urodzeniu

dziecka, muszą liczyć się z wielogodzinną nieobecnością w domu i rozstaniem z dzieckiem na niemal cały dzień⁹.



Wykres 6. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w krajach Unii Europejskiej i w Polsce. Źródło: strony internetowe GUS.

- **wskaźnik zatrudnienia kobiet zależy od ilości posiadanych dzieci i jest różny w różnych krajach świata.** Kobiety wychowujące dwoje lub więcej dzieci rzadziej podejmują pracę w stosunku do kobiet, które posiadają jedno dziecko lub nie mają ich wcale. Im mniejsze dzieci, tym wskaźnik aktywności ekonomicznej kobiet maleje. Dania, Islandia, Norwegia i Szwecja to przykłady państw, gdzie posiadanie dzieci w najmniejszym stopniu obniża sytuację zawodową kobiet (por. wykres 7). Najgorzej jest natomiast w Irlandii, Włoszech i Hiszpanii, gdzie kobiety z dziećmi są zatrudniane znacznie rzadziej niż inne kobiety w wieku od 24 do 54 lat. W krajach takich jak Belgia czy Dania mamy jednak sytuację odwrotną: to matki są zatrudniane częściej niż kobiety bezdzietne. Z innych badań

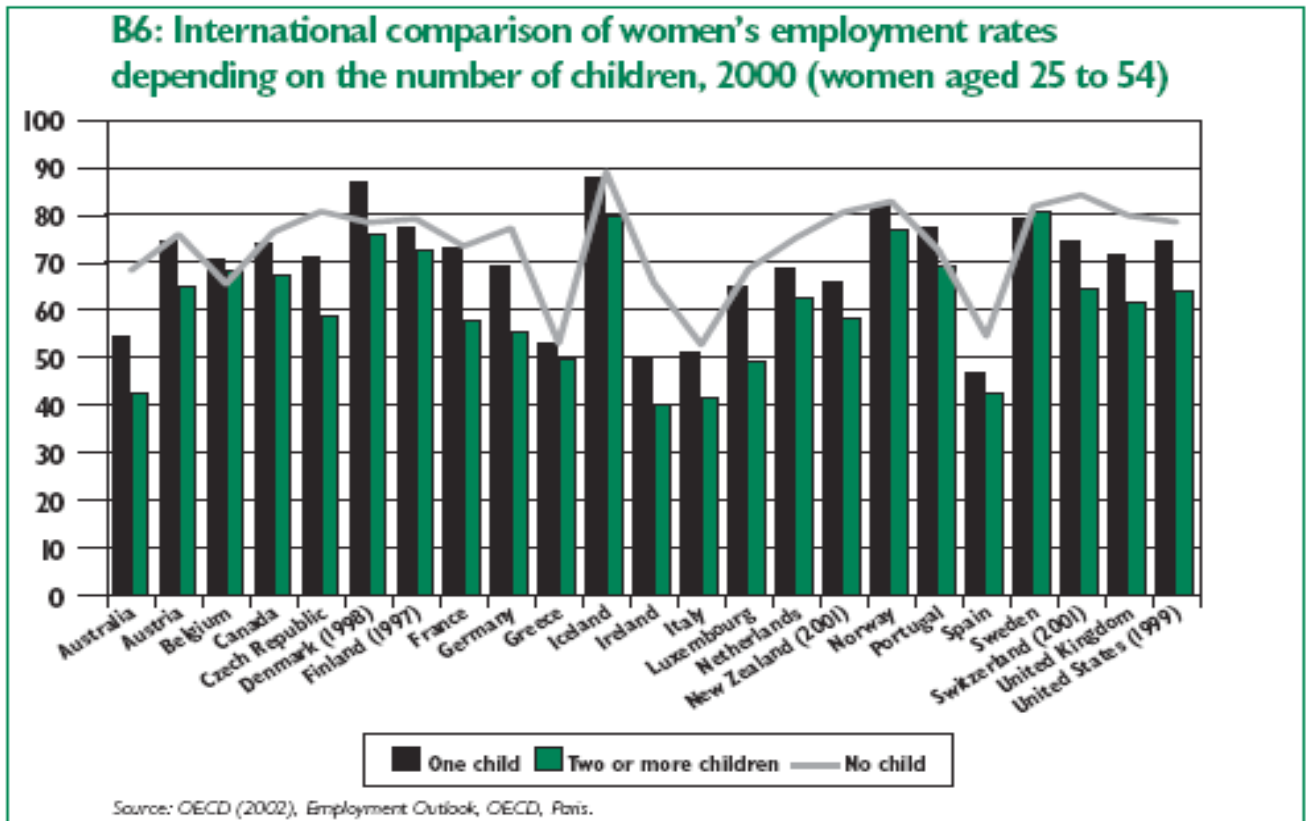
⁹ Raport European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Working time preferences in sixteen European countries, s.38.

wiadomo również, że w wyniku wprowadzenia w przedsiębiorstwach „umów przyjaznych rodzinie”, udział matek w rynku pracy zwiększa się: np. w Wielkiej Brytanii w efekcie programu Child Care Strategy (i innych) odsetek zatrudnionych kobiet z dziećmi w wieku poniżej 5 lat zwiększył się z 43% w 1991r. do 54% w 2001 roku¹⁰. Co istotne, odsetek zatrudnionych mężczyzn nie zmienił się, co oznacza, że wzrost ilości kobiet na rynku pracy nie odbiera zatrudnienia osobom już pracującym.

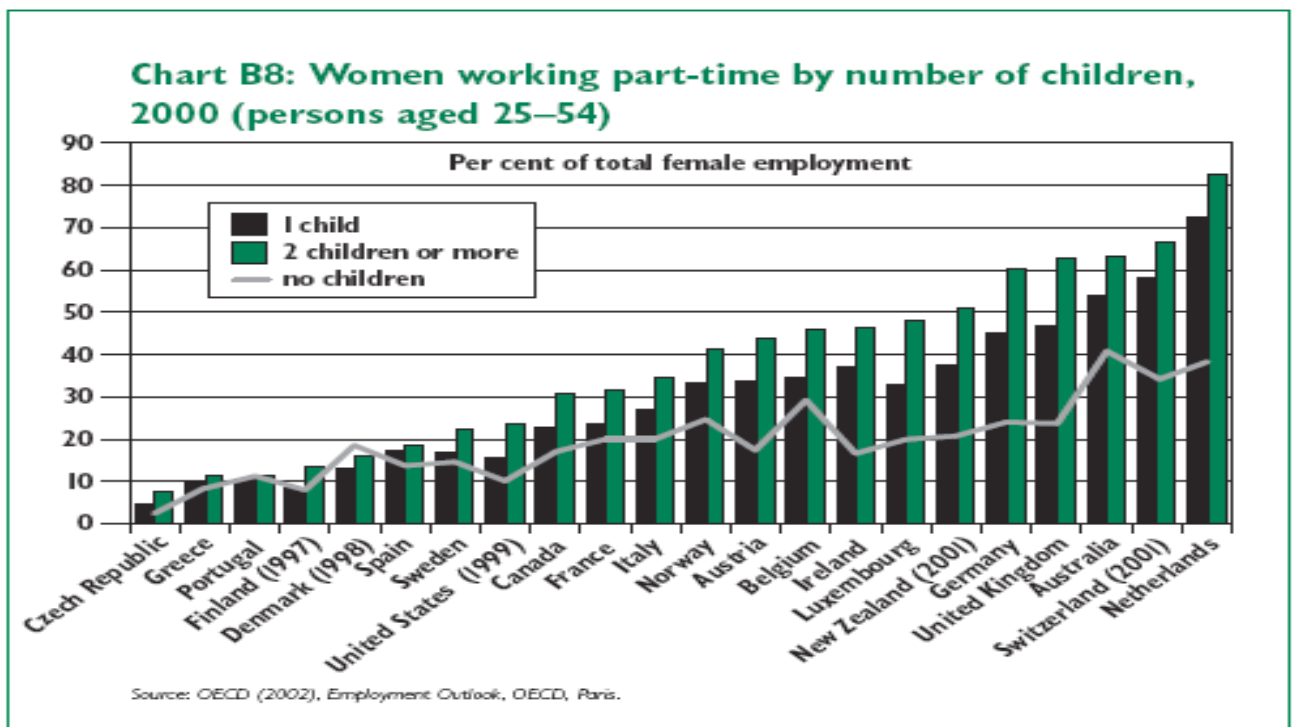
- **polskie kobiety znacznie rzadziej niż inne mieszkanki UE są zatrudniane w niepełnym wymiarze czasu pracy.** W UE $\frac{1}{3}$ kobiet wykorzystuje możliwość regulowania czasu pracy, w Polsce natomiast – jedynie 13,3%. Można zaryzykować tezę, że ta sytuacja jest wynikiem zarówno braku elastyczności pracodawców, jak i obaw kobiet co do dalszego statusu zatrudnienia w razie redukcji czasu pracy, np. po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. Kraje takie jak: Holandia, Szwajcaria, Australia, Wielka Brytania czy Niemcy najczęściej umożliwiają dostosowanie czasu pracy do sytuacji osobistej kobiet. Trudno je porównywać z Polską, Czechami, Grecją czy Finlandią i Portugalią, gdzie odsetek kobiet zatrudnianych w niepełnym wymiarze czasu pracy oscyluje wokół 10-15%¹¹. Wiadomo jednak, że w tym zbiorze Finlandia jest krajem, gdzie kobiety pracują najdłużej ze wszystkich Europejek (37,3 godzin w tygodniu) i to dlatego, że systemowe rozwiązania socjalne pomagają im łączyć obowiązki rodzicielskie i zawodowe (wykres 8).

¹⁰ wg opracowania “Families and work in the twenty-first century”; źródło – strony internetowe Joseph Rowntree Foundation www.jrf.org.uk

¹¹ Podaję za: www.hm-treasure.gov.uk, Choice for parents, the best start for children: a ten years strategy for childcare, s.78.

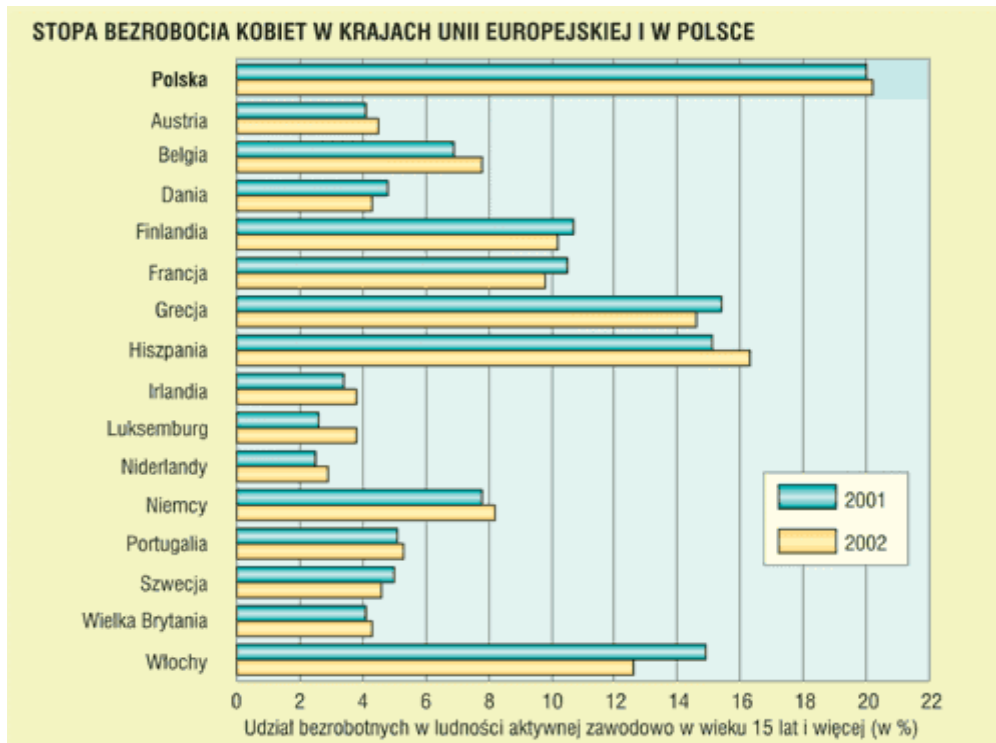


Wykres 7. Porównanie wskaźnika zatrudnienia kobiet w wieku 25-54 lat w zależności od liczby dzieci w wybranych krajach. Źródło: OECD



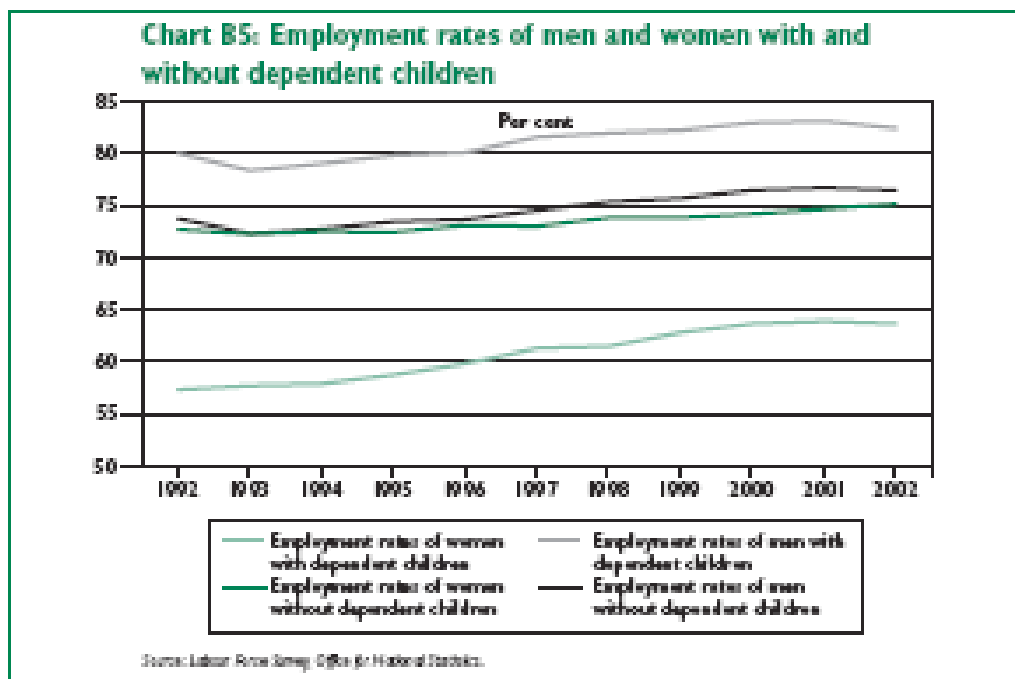
Wykres 8. Praca kobiet w wieku 25-54 lat w niepełnym wymiarze godzin a liczba dzieci. Źródło: OECD

- w krajach Unii Europejskiej stopa bezrobocia kobiet jest niższa niż w Polsce. W roku 2002 w Hiszpanii, Grecji, Włoszech i Finlandii odnotowano wyższy poziom stopy bezrobocia kobiet niż w pozostałych krajach Unii Europejskiej;



Wykres 9. Stopa bezrobocia kobiet w krajach Unii Europejskiej i w Polsce. Źródło: www.stat.gov.pl

- w Polsce, podobnie jak w krajach Unii Europejskiej, stopa bezrobocia kobiet była wyższa niż mężczyzn. Jednakże polskie kobiety częściej niż mężczyźni były zagrożone bezrobociem długotrwałym, podczas gdy w krajach Unii Europejskiej bezrobocie długotrwałe dotyczyło w większym stopniu mężczyzn. Jakiś udział w takiej sytuacji może mieć przedłużona absencja na rynku pracy kobiet przebywających na urloпах wychowawczych (co dla niektórych kobiet oznacza eliminację z rynku pracy). Niemal wszędzie na świecie obserwuje się, że kobiety z dziećmi są zatrudniane rzadziej niż mężczyźni (wykres 10).



Wykres 10. Wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn posiadających i nie posiadających dzieci w Wielkiej Brytanii (kolor jasnozielony: wskaźnik zatrudnienia kobiet z małymi dziećmi; kolor zielony: wskaźnik zatrudnienia kobiet nie posiadających dzieci lud z dziećmi już usamodzielnionymi; kolor jasnoszary: wskaźnik zatrudnienia mężczyzn z małymi dziećmi; kolor ciemnoszary: wskaźnik zatrudnienia mężczyzn nie posiadających dzieci lud z dziećmi już usamodzielnionymi). Źródło: Labour Force Survey.

* * *

Eliminacja kobiet z rynku pracy oznacza nie tylko pozbawienie gospodarstw domowych dodatkowych dochodów (które w związku ze zwiększonymi potrzebami z tytułu posiadania dziecka mogą odgrywać istotną rolę w budżecie domowym), ale oznacza przede wszystkim gorszy start dla dzieci. Zatrudnienie jest bowiem najlepszą drogą do wyjścia z biedy, braku wykształcenia czy innej niekorzystnej życiowej sytuacji. Posiadający pracę rodzice wpływają zresztą na życie swoich dzieci nie tylko poprzez powiększanie dochodów rodziny, lecz kształtują postawy psychospołeczne wobec pracy jako wartości, uczą właściwych sposobów zdobywania środków do życia (aktywnych lub – w przypadku długotrwałych beneficjentów opieki społecznej– pasywnych, „garnuszkowych”). Już dla małych dzieci staje się jasny związek pomiędzy zdobywaniem doświadczeń, wiedzy i umiejętności (edukacją) a poziomem życia.

Badania socjologiczne przynoszą wiele dowodów na niekorzystny wpływ biedy i związanych z nią postaw życiowych na rozwój dzieci. Różnice w społecznym i poznawczym rozwoju dzieci z rodzin o wysokim i niskim poziomie życia ujawniają się już w wieku 22 miesięcy. Także u starszych dzieci niepracujących rodziców ujawnia się brak poczucia

własnej wartości, nieumiejętne nawiązywanie i podtrzymywanie sieci społecznych (kontaktów międzyludzkich) oraz brak poczucia sprawstwa i kontroli nad rzeczywistością. Oczywistą konsekwencją niskiego poziomu życia są problem ze zdrowiem, które są wynikiem zarówno braku środków do realizacji zasad zdrowego stylu życia (zdrowa dieta, suplementy, aktywny wypoczynek, sport itd.) oraz rezygnacji z zakupu lekarstw czy usług lekarskich, np. relatywnie drogich usług stomatologicznych czy okulistycznych.

Badania wykazują, że dzieci z rodzin o niższym statusie materialnym częściej opuszczają szkołę i to na wszystkich poziomach edukacji. Istnieje hipoteza, że jest to związane z brakiem wytworzenia w procesie socjalizacji rodzinnej poczucia związku pomiędzy wykształceniem a poziomem dochodów osiąganych w wieku dorosłym. W przyszłości takie osoby będą mniej aktywne w poszukiwaniu pracy, a ich rzeczywiste kompetencje mogą okazać się niewystarczające w stosunku do oczekiwań pracodawców. Trudności ze znalezieniem pracy może potęgować ogólnocywilizacyjny trend prowadzący do zmniejszania się ilości stanowisk dla pracowników niskokwalifikowanych.

Społeczny stereotyp typuje ojca rodziny na jej podstawowego żywiciela. Wielu pracodawców, wybierając spośród wielu kandydatów, zatrudnia mężczyzn, bo to oni „utrzymują rodziny”. Okazuje się jednak, że dla prawidłowego funkcjonowania współczesnych rodzin szczególnie ważne jest posiadanie pracy przez matkę. Oprócz doraźnych korzyści finansowych dla budżetu rodziny, to właśnie jej zachowanie i stan psychiczny kształtuje długofalowe postawy u dzieci, w tym umiejętność przewyższania trudności. Obserwacja kobiet dynamicznie związanych z rynkiem pracy prowadzi – w skali makro – do zwiększania wydajności pracy i likwidacji nierówności społecznych ze względu na płeć.

Elementy obserwacji zarówno naukowych, jak i potocznych dowodzą, że dla społecznego i poznawczego rozwoju dzieci jest bardzo korzystne, gdy matka poświęca więcej czasu na osobiste przebywanie z dziećmi. Urlop wychowawczy – łączony z elementami zatrudnienia – wydaje się być skutecznym kluczem do osiągnięcia wielu ważnych celów społecznych. Płatny urlop macierzyński (*paid maternity leave*) powyżej 10 tygodni obniża śmiertelność niemowląt, redukuje poziom depresji u kobiet, zachęca kobiety do karmienia piersią oraz skutkuje ogólnie lepszym stanem zdrowia i matki i dziecka¹². Zbyt krótki lub bezpłatny urlop nie daje takich efektów.

¹² Podaję za: www.hm-treasury.gov.uk: Choice for parents, the best start for children: a ten years strategy for childcare, s.74.

4. Podstawowe informacje o prawnych aspektach urlopu macierzyńskiego i wychowawczego.

POLSKA

(wskaźnik dzietności 1,23¹³; wskaźnik zatrudnienia kobiet 38 %)

1. Wymiar urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego. Urlop macierzyński w Polsce – trwający obecnie 16 tygodni (w przypadku urodzenia pierwszego dziecka) – zasadniczo wykorzystuje jedynie matka, a ojciec dziecka może skorzystać z niego tylko wtedy, gdy matka z jakichś przyczyn nie chce lub nie może tego zrobić. Pracownica nie może zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego, gdy nie jest możliwe skorzystanie z tego urlopu przez ojca dziecka, np. jest osobą bezrobotną.

Urlop macierzyński wydłuża się do 18 tygodni w przypadku urodzenia kolejnego dziecka (tyle samo należy się matkom, które urodziły po raz pierwszy, ale wcześniej wychowywały dziecko adoptowane lub przyjęte wychowanie jako rodzina zastępcza). Po urodzeniu bliźniaków (lub więcej dzieci przy jednym porodzie) przysługuje 26 tygodni. Dwa tygodnie urlopu może być wykorzystane przed planowanym terminem porodu (jeśli poród nastąpi wcześniej, urlop wydłuża się automatycznie o odpowiednią liczbę dni). Urlop macierzyński należy się niezależnie od stażu pracy i tego, czy jest to umowa na cały etat, czy jego część. Na macierzyńskim dostaje się całą pensję i zachowuje wszystkie prawa pracownicze (szef nie może np. przesunąć pracownicy na niższe stanowisko). Urlop macierzyński może być wydłużony o płatny (także zaległy) urlop wypoczynkowy i jest on udzielany „na żądanie” matki.

Powrót do pracy: po powrocie z macierzyńskiego można prosić o zmniejszenie wymiaru czasu pracy (ale musi pozostać co najmniej pół etatu). W ten sposób można pracować tak długo, jak pracownikowi przebywałby na urlopie wychowawczym. Kobiecie przysługują dwie półgodzinne przerwy (wliczane do czasu pracy) na karmienie piersią. Może korzystać z nich, dopóki karmi dziecko naturalnie (potrzebne jest zaświadczenie od lekarza). Jeśli karmi więcej niż jedno dziecko, ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Kobieta może prosić, aby zamiast dwóch krótszych mieć jedną, odpowiednio dłuższą przerwę na karmienie. Pracownicy zatrudnionej na mniej niż cztery godziny dziennie takie przerwy nie przysługują. Kiedy pracuje do sześciu godzin dziennie, przysługuje tylko jedna przerwa. Oprócz tego matce (i ojcu) przysługują,

¹³ Dla porównania efektów istniejących w danym kraju zasad polityki prorodzinnej podaję w nawiasie wskaźniki dzietności za 2004 rok według Eurostat-u oraz wartość wskaźnika zatrudnienia kobiet (w %).

co roku dwa płatne wolne dni na opiekę nad dzieckiem do lat 14. Jeśli nie wykorzystają ich w roku kalendarzowym – przepadają. Rodzica dziecka do czwartego roku życia pracodawca nie może zatrudniać bez jego zgody w godzinach nadliczbowych ani w nocy (dotyczy to tylko jednego z rodziców). To samo dotyczy wyjazdów w delegacje oraz zatrudnienia w tzw. przerywanym systemie czasu pracy (chodzi o pracę z przerwą w ciągu dnia, której nie wlicza się do czasu pracy).

Warto podkreślić, że w najtrudniejszej sytuacji są kobiety, które pracują na własny rachunek. W świetle polskiego prawa nie mają one możliwości przejścia na urlop wychowawczy. Takiego prawa nie mają też kobiety zatrudnione w wojsku. Mogą one ubiegać się tylko o urlop na opiekę nad członkiem rodziny. Przysługuje on tylko wtedy, gdy dzieckiem nikt inny nie może się zająć. Mamy w mundurze nie mają też przerw w służbie gdy karmią dziecko piersią.

2. Kiedy ojciec dziecka może skorzystać z urlopu. Zasiłek macierzyński może na wniosek matki ulec skróceniu, lecz nie wcześniej niż po 14 tygodniu zasiłku. W takich wypadkach pozostałą część zasiłku może wykorzystać **ojciec** dziecka (i tylko ojciec), o ile rzeczywiście przerwie pracę lub prowadzenie działalności gospodarczej, w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Pracownikom (również mężczyznom), którzy zdecydowali się na adopcję lub prowadzą rodzinę zastępczą, przysługuje 16-tygodniowy urlop, jednak mogą z niego korzystać tylko do czasu, aż dziecko skończy rok.

W razie śmierci matki lub porzucenia dziecka przez matkę, prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje ubezpieczonemu ojcu dziecka lub innej ubezpieczonej osobie z najbliższej rodziny.

Bezpłatny urlop wychowawczy może trwać maksymalnie trzy lata, a skorzystać z niego może matka lub **ojciec** do ukończenia przez dziecko 4 lat (chyba że wymaga stałej opieki - wtedy należą się dodatkowe trzy lata, do wykorzystania, aż dziecko skończy 18 lat). W tym czasie rodzic ma opłacaną składkę ZUS, okres ten wlicza się także do emerytury, nie otrzymuje się jednak żadnego wynagrodzenia. Matka (lub ojciec) i dziecko w trakcie urlopu wychowawczego mają też ubezpieczenie zdrowotne. Przysługuje tylko pracownikom (matkom i ojcom) z co najmniej półrocznym stażem pracy. Nie jest obowiązkowy - można go skracać do woli lub zrezygnować z niego. Wychowawczy można podzielić na maksymalnie cztery części (np. przedłużyć urlop macierzyński o pół roku wychowawczego, wrócić do pracy i po kilku miesiącach znów z niego skorzystać). Na urlopie wychowawczym można pracować u dotychczasowego lub innego pracodawcy

(lub założyć jednoosobową firmę), pod warunkiem że nie koliduje to z opieką nad dzieckiem. Ważne: przez trzy miesiące **matka i ojciec** mogą jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego.

3. Zasiłki macierzyńskie i z tytułu wychowywania dzieci. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłaca podczas urlopu co miesiąc średnią pensję z ostatnich 12 miesięcy (w przypadku gdy matka pracuje krócej niż 12 miesięcy – oblicza się średnią pensję z przepracowanego okresu). Ubezpieczone matki otrzymują dodatek z tytułu urodzenia dziecka (jednorazowo 500 zł). Jeśli dziecko urodziło się poza związkiem małżeńskim a w poprzednim roku dochody rodziny nie przekroczyły 504 zł na osobę (w przypadku dziecka niepełnosprawnego – 583 zł), pracujący rodzic może pobierać zasiłek rodzinny. Wysokość zasiłku rodzinnego to 43 zł pierwsze i drugie dziecko, 53 zł na trzecie. Do zasiłku przysługuje takiej rodzinie dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem podczas urlopu wychowawczego (400 zł miesięcznie). Jeśli podczas urlopu wychowawczego dziecko lub rodzic zachoruje – nie otrzymują zwolnienia. Nie można też oddać dziecka do żłobka lub przedszkola, pod rygorem utraty zasiłku. Jedynie rodzic aktywnie poszukujący pracy, zarejestrowany jako bezrobotny, ma prawo oddać dziecko do przedszkola na maksymalnie 5 godzin dziennie – w celu ukończenia nauki (studiów) lub poszukiwania pracy.

Od 1 stycznia 2006 roku dwukrotnie wzrosła wysokość dodatku z tytułu urodzenia dziecka, który przysługuje tym rodzinom, które miały prawo do zasiłku rodzinnego. To ok. 70 % rodzin w Polsce. W związku z nowelizacją ustawy o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2003 roku, Nr 228, poz. 2255, z późn. zm.) ustawą z dnia 29 grudnia 2005 roku o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2005r., Nr 267, poz. 2260) od stycznia do zasiłku rodzinnego przysługuje dodatek z tytułu urodzenia dziecka w wysokości 1000 zł („becikowe”). Do dnia 31 grudnia 2005 roku, dodatek ten wypłacany był w wysokości 500 zł. Świadczenie jest wypłacane jednorazowo.

Jak stanowi art. 9 ustawy o świadczeniach rodzinnych dodatek z tytułu urodzenia dziecka przysługuje matce lub ojcu albo opiekunowi prawnemu dziecka. Dodatek przysługuje także opiekunowi faktycznemu dziecka - do ukończenia przez to dziecko pierwszego roku życia, jeżeli nie został on przyznany rodzicom lub opiekunowi prawnemu dziecka. W przypadku wystąpienia o przysposobienie więcej niż jednego dziecka lub urodzenia więcej niż jednego dziecka podczas jednego porodu dodatek przysługuje na każde dziecko. Zatem rodzina z bliźniakami otrzyma dwa dodatki - na każde z dzieci po 1000 zł.

WIELKA BRYTANIA¹³ (1,74; 52%)

- 1. Wymiar urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego.** Wszystkie pracujące kobiety są uprawnione do ustawowego 26-tygodniowego płatnego urlopu macierzyńskiego, z prawem przedłużenia go o kolejne bezpłatne 26 tygodni.
- 2. Kiedy ojciec dziecka może wykorzystać urlop.** Płatny urlop dla ojców został wprowadzony w 2003 roku, przy czym ojcowie mogą go wykorzystać dwa tygodnie po urodzeniu dziecka. Istnieje także możliwość wykorzystania 13 tygodniowego bezpłatnego urlopu wychowawczego (Statutory Paternity Pay) przez rodziców dzieci do lat 6.
- 3. Zasiłki macierzyńskie i z tytułu wychowywania dzieci.** Od 2 kwietnia 2006r. wysokość zasiłku macierzyńskiego wynosi 108,85£, a przez pierwszych 6 tygodni jest także wypłacana równowartość 90% pensji. Po tym terminie ubezpieczone pracownice otrzymują ujednoczony zasiłek przez kolejne 12 tygodni, a osoby nie ubezpieczone – niższy zasiłek przez 18 tygodni. Na najstarsze dziecko w rodzinie (do 16 lat, studenci do 19 lat) rodzice otrzymują równowartość 78,6 €, za kolejne – 111,4 €. Istnieją także ulgi podatkowe dla rodzin o niskich dochodach wychowujących dziecko niepełnoprawne¹⁴.
- 4. Inne formy pomocy rodzinie.** Od kwietnia 2003r., w ramach rządowej strategii prorodzinnej, rodzice dzieci poniżej 6 roku życia, mają prawo żądać od pracodawcy elastycznego czasu pracy (por rozdz.5 i 6).

DANIA (1,78; 58%)

- 1. Wymiar urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego.** Duńskie pracownice lub samozatrudniające się kobiety otrzymują prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego na 4 tygodnie przed planowanym rozwiązaniem i 14 tygodni po urodzeniu dziecka.
- 2. Kiedy ojciec dziecka może wykorzystać urlop.** Ojcowie mogą wykorzystać nieprzerwane pełnopłatne dwa tygodnie w trakcie 14 tygodni po urodzinach dziecka. Po 14 tygodniach oboje rodzice mogą wykorzystać urlop 32-tygodniowy, w formie ciągłej lub rozłożonej według potrzeb, może być także odłożony na później (aż do ukończenia 9-go roku życia dziecka). Jeśli jedno z rodziców wraca do pracy na część etatu, urlop ulega proporcjonalnemu przedłużeniu. Zgodnie z prawem rodzice mogą wybrać rozszerzoną wersję urlopu (max 46 tygodni), przy czym prawo do zasiłku (*benefit*) wygasa po 32 tygodniach.

¹³ informacje dotyczące wszystkich krajów (oprócz Polski) zostały opracowane na podstawie raportu Komisji Europejskiej MISSOC (Mutual Information System on Social Protection in the EU Member States and the EEA). Informacje zaczerpnięte ze strony <http://europa.eu.int> dnia 20.12.2005r.

¹⁴ podają za www.reformmonitor.org

3. Zasiłki macierzyńskie i z tytułu wychowywania dzieci. Pracownicy sektora publicznego otrzymują pełne wynagrodzenie, zaś osoby zatrudnione w sektorze prywatnym otrzymują wynagrodzenie będące wynikiem uzgodnień z pracodawcą. Przyznawany jest także dodatkowy zasiłek (maternity grant; w 1999 r. wynosił miesięcznie 490,66 DKK).

4. Inne formy pomocy rodzinie.

NIEMCY (1,37; 46%)

1.Wymiar urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego. Urlop 14 –tygodniowy: istnieje możliwość wykorzystania go na 6 tygodni przed planowanym terminem porodu. W przypadku narodzin mnogich urlop wynosi 18 tygodni.

2.Kiedy ojciec dziecka może wykorzystać urlop.

3.Zasiłki macierzyńskie i z tytułu wychowywania dzieci. Na podstawie ustawy o ochronie macierzyństwa (Mutterschutzgesetz) pracodawca wypłaca ubezpieczonym kobietom różnicę pomiędzy wysokością zasiłku (ustaloną przez ubezpieczyciela a jej wynagrodzeniem netto. Kobieta otrzymuje zatem równowartość 100% pensji.

4.Inne formy pomocy rodzinie. Od 1997r. każde dziecko powyżej 3 lat jest uprawnione do korzystania z opieki przedszkolnej. Rodzic może wykorzystać max. 25 dni zwolnienia lekarskiego rocznie na opiekę nad dzieckiem.

HISZPANIA (1,32; 33%)

1.Wymiar urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego. Maksymalna długość urlopu macierzyńskiego wynosi 16 tygodni (18 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka). Jeśli po tym okresie pracownik otrzymujący zasiłek wymaga dalszej opieki zdrowotnej, jest traktowany jako czasowo niezdolny do pracy (prawdopodobnie korzysta z pełnopłatnego zwolnienia za orzeczeniem lekarskim).

2.Kiedy ojciec dziecka może wykorzystać urlop. Jeżeli oboje rodzice pracują, **ojciec** może wykorzystać 10 tygodni pełnopłatnego urlopu. Także w przypadku śmierci matki przy porodzie, ojciec dziecka wykorzystuje całość urlopu macierzyńskiego.

3.Zasiłki macierzyńskie i z tytułu wychowywania dzieci. Kobietom, które z racji ciąży zagrożonej nie mogą pracować, wypłacany jest zasiłek z Narodowego Biura Bezpieczeństwa Socjalnego (*Institutio Nacional de la Seguridad Social, I.N.S.S*).

4.Inne formy pomocy rodzinie.

FRANCJA (1,90; 45%)

1.Wymiar urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego. Zasiłek macierzyński należy się wyłącznie pracownikom przerywającym pracę. Długość urlopu macierzyńskiego wynosi:

- 16 tygodni (6 tygodni przed planowanym terminem porodu i 10 tygodni po porodzie),
- 2 dodatkowe tygodnie przysługują kobietom z ciążą zagrożoną,
- 26 tygodni (8 przed narodzinami dziecka) w przypadku trzeciego dziecka,
- 34 tygodnie (12 przed narodzinami dziecka) w przypadku urodzenia bliźniąt,
- 46 tygodnie (24 przed narodzinami dziecka) w przypadku urodzeń mnogich (poza bliźniaczymi).

2.Kiedy ojciec dziecka może wykorzystać urlop. Ojcowie mogą wykorzystać 11 dni (18 w przypadku urodzeń mnogich) w trakcie 4 miesięcy po narodzinach dziecka. Ojciec zyskuje prawo do całości urlopu w razie śmierci matki.

3. Zasiłki macierzyńskie i z tytułu wychowywania dzieci. Pracownicy korzystający z urlopów macierzyńskich otrzymują równowartość 80% uposażenia przez 16 tygodni po urodzeniu pierwszego dziecka i 26 tygodni po urodzeniu kolejnych dzieci¹⁵. Po tym czasie matka lub ojciec mogą przejść na urlop wychowawczy (do ukończenia przez dziecko 3 lat), a po powrocie mają prawo do pełnej re-intergacji z przedsiębiorstwem

4.Inne formy pomocy rodzinie. Dodatkowa pomoc dla rodzin z dwójką lub więcej dzieci poniżej 18 roku życia: w 1999r. taki zasiłek dla 2 dzieci wynosił równowartość 104€, dla 4 dzieci - 373€.

NORWEGIA (b.d.)

1.Wymiar urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego. W razie spełniania przez rodziców określonych warunków, maksymalna długość urlopu macierzyńskiego wynosi 42 tygodnie (pełne uposażenie) lub 52 tygodnie (80% pensji). Minimum 3 tygodnie przed planowanym terminem porodu muszą być wykorzystane przez matkę (maksymalnie 12 tygodni).

2.Kiedy ojciec dziecka może wykorzystać urlop. Cztery tygodnie urlopu są zarezerwowane dla **ojca** dziecka i nie mogą być wykorzystane przez matkę. Za wyjątkiem obowiązkowych dla matki 6 tygodni urlopu macierzyńskiego, urlop macierzyński (z ekwiwalentem zarobków) może być wykorzystany przez ojca, o ile przepracował on 6 miesięcy w terminie 10 miesięcy

¹⁵ op.cit.

liczonych bezpośrednio wstecz od daty rozpoczęcia urlopu. Ojciec może wykorzystać urlop także wtedy, gdy matka studiuje lub stan zdrowia uniemożliwia jej opiekę nad dzieckiem. W takich przypadkach maksymalny czas urlopu dla ojca wynosi 29 tygodni (z pełnym uposażeniem) lub 39 tygodni (80% pensji).

3. Zasiłki macierzyńskie i z tytułu wychowywania dzieci. Za porozumieniem pracodawcy i pracownika (w przypadku wolnych strzelców i osób samozatrudniających się nawiązywane są umowy z lokalnym oddziałem biura ubezpieczeń społecznych) rodzic może przejść na urlop wychowawczy, który może trwać maksimum 2 lata. W trakcie tego urlopu można podejmować pracę na część etatu (*part-time work*), jednak zasiłek ulegnie znacznemu obniżeniu.

4. Inne formy pomocy rodzinie.

PORTUGALIA (1,42; 51%)

1. Wymiar urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego. Zasiłek macierzyński przysługuje rodzicowi podczas 120 dni urlopu macierzyńskiego (90 dni po urodzeniu dziecka, 6 pierwszych tygodni jest dla matki obowiązkowe). W przypadku poronienia lub urodzenia martwego dziecka kobieta może wykorzystać od 14 do 30 dni urlopu. W przypadku urodzeń mnogich przysługuje ekstra 30 dni na każde dziecko.

2. Kiedy ojciec dziecka może wykorzystać urlop. Ojciec może wykorzystać 5 dni, pojedynczo lub w całości, w trakcie pierwszego miesiąca po narodzinach dziecka, w przypadku fizycznej lub emocjonalnej niezdolności matki do opieki nad dzieckiem lub na podstawie wspólnej decyzji obu rodziców. Urlop wychowawczy jest krótki i wynosi 3 miesiące dla matki lub ojca – dla dzieci poniżej 6 roku życia. Ten czas wlicza się do emerytury. Ojciec może wykorzystać z zasiłku przez 15 dni, pod warunkiem, że rozpocznie go bezpośrednio po urlopie wychowawczym. Istnieje także specjalny urlop dla dziadków i babć: 30 dni bezpośrednio po narodzinach wnuka. Obowiązuje on w przypadku, gdy rodzice dziecka mają mniej niż 16 lat i są na ich utrzymaniu.

3. Zasiłki macierzyńskie i z tytułu wychowywania dzieci.

4. Inne formy pomocy rodzinie.

FINLANDIA (1,80; 52%)

1. Wymiar urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego. Urlop macierzyński trwa 105 dni kalendarzowych (nie wlicza się niedziel) i jest płatny. Przed rozwiązaniem można wykorzystać max. 50 dni.

2. Kiedy ojciec dziecka może wykorzystać urlop. Zasiłek dla ojców jest wypłacany maksimum przez 18 dni. Jeśli ojciec przebywa z dzieckiem min. 12 ostatnich dni z tego czasu, otrzymuje dodatkowo od 1 do 12 dni zasiłku dla ojców (*paternity allowance*). Zwyczajowo nazywa się to „Miesiącem Taty”. Urlop wychowawczy rozpoczęty bezpośrednio po urlopie macierzyńskim trwa 158 dni (nie licząc niedziel) i jest płatny i dla matki, i dla ojca dziecka. W przypadku urodzeń mnogich na każde dziecko przysługuje dodatkowe 60 dni.

3. Zasiłki macierzyńskie i z tytułu wychowywania dzieci. Zasiłek dla kobiet, których ciąża trwała przynajmniej 154 dni jest wypłacany w kwocie ok. 128€ (1999r.)⁶. Dla rodziców dzieci do lat 3, którzy z tytułu urodzenia dziecka zredukowali czas pracy, jest wypłacany zasiłek częściowy w wysokości 63€ na miesiąc.

4. Inne formy pomocy rodzinie. Zasiłki na chore dziecko, możliwość korzystania z przedszkoli.

SZWAJCARIA (b.d.)

1. Wymiar urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego. Nie istnieje obowiązkowy urlop macierzyński. Na podstawie federalnego prawa pracy, pracownice mogą nie pracować przez 8 tygodni po urodzeniu dziecka. Po tym czasie mogą być zatrudnione tylko za ich zgodą (taka sytuacja trwa do 16 tygodni po porodzie). W kantonie genewskim ubezpieczenie macierzyńskie (*maternity insurance*) obejmuje 16 tygodni po porodzie.

2. Kiedy ojciec dziecka może wykorzystać urlop.

3. Zasiłki macierzyńskie i z tytułu wychowywania dzieci. W 11 (z 26) kantonów wypłacany jest zasiłek porodowy, w 10 wypłacany jest zasiłek w wysokości zależnej od dochodu, a pracodawcy wypłacają go przez 3 tygodnie. W niektórych przypadkach utratę dochodów rekompensuje ubezpieczyciel. W zależności od regionu (kantonu) zasiłki wychowawcze wahają się od 109€ do 122€ (w kantonach górskich) na dwoje pierwszych dzieci..

¹⁶ op.cit.

4. Inne formy pomocy rodzinie. Zarówno ulgi podatkowe, jaki i inne formy pomocy są regulowane w kantonach.

SZWECJA (1,75; 56%)

1. Wymiar urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego.

Specjalne przywileje zaczynają się od ciąży. Wypłacany jest zasiłek dla kobiet ciężarnych, obejmuje on okres max. 50 z 60 dni bezpośrednio poprzedzających poród (także ojciec może otrzymać kilka dni płatnego urlopu, jeśli w tym czasie będzie chodził wraz z partnerką na zajęcia do szkoły rodzenia). Ojcowie są także uprawnieni do 10 dni w związku z narodzinami dziecka (tzw. Dni dla Taty, szw. pappadagar). W szczególnych sytuacjach dni te mogą wykorzystać inne osoby, np. pozostali członkowie rodziny. Kobiety w ciąży nie wolno zwolnić z pracy ani ograniczać jej możliwości rozwoju zawodowego. Przypadki dyskryminacji należy zgłaszać związkom zawodowym lub tzw. JämO (przedstawiciel rządu czuwający nad sprawami równouprawnienia), którzy kierują sprawę do sądu pracy. Za precedensowy uważa się wyrok z kwietnia 2002 roku. w sprawie położnej Kristiny Persson. Trzy lata wcześniej Persson stażowała w ośrodku zdrowia w Arbage, liczyła, że dostanie stały angaż. Zamiast ją pracodawca zatrudnił kogoś o niższych kwalifikacjach. Według powódki przyczyną rezygnacji z jej kandydatury była jej ciąża. Sąd pracy uznał rację położnej i otrzymała ona odszkodowanie w wysokości 50 tys. koron (ok. 25 tys. zł).

2. Kiedy ojciec dziecka może wykorzystać urlop. Urlop może wykorzystać kobieta najwcześniej na 60 dni przed planowanym terminem porodu, ale po porodzie przysługuje on **oboju rodzicom** (można wykorzystać go do momentu ukończenia przez dziecko 8-go roku życia). Każde z rodziców dzielących opiekę nad dzieckiem jest uprawnione do połowy całkowitej liczby dni urlopu. Rodzic może zrzec się swej części urlopu na rzecz drugiego rodzica dziecka (za wyjątkiem 60 dni zarezerwowanych dla każdego rodzica). Można zatem powiedzieć, że w Szwecji nie ma urlopu macierzyńskiego. Jest za to długi, płatny urlop rodzicielski do dowolnego podziału pomiędzy rodziców. W praktyce wykorzystywany jest on jednak w przeszło 80 proc. przez matki. Dwumiesięczny – obowiązkowy - urlop ojcowski miał zmusić Szwedów, aby częściej zostawali w domu z dzieckiem, bo chociaż mają oni tę możliwość od przeszło 30 lat, to korzysta z niej tylko 18 proc. mężczyzn.

Płatny urlop rodzicielski trzeba wykorzystać przed ukończeniem przez dziecko ośmiu lat. Do tego czasu rodzice mogą też pracować krócej (ale nie mniej niż 0,75 etatu) zachowując

prawo do powrotu na pełny etat w dowolnym terminie. Rodzice mogą też zdecydować się na pracę na pół etatu lub ćwierć etatu i uzupełniać przez jakiś czas swoją pensję pieniędzmi pozostałymi z przysługujących im pieniędzy rodzicielskich.

Osoby na urlopie rodzicielskim objęte są prawem ochrony zatrudnienia, powracają na to samo stanowisko. Prawo jednak pozwala pracodawcy na zwolnienie "z powodu likwidacji jej stanowiska pracy". Obecnie prowadzone są dyskusje, aby to zmienić. Minister pracy Hans Karlsson zapowiada, że jesienią rząd przedstawi propozycję ograniczenia możliwości zwolnienia osób na urlopie rodzicielskim.

3. Zasiłki macierzyńskie i z tytułu wychowywania dzieci. Na każde urodzone dziecko przysługuje **480 dni** pełnopłatnego urlopu (80% pensji). Przez 390 dni zasiłek jest wypłacany na podstawie prawa do zasiłku chorobowego (*sickness cash benefit rate*), w minimalnej wysokości € 13 na dzień. Pozostałe 90 dni obejmuje wynagrodzenie w wysokości minimalnej kwoty (= € 13). Zasada 80 proc. nie tyczy się jednak osób, których zarobki przekraczają próg 295 500 koron rocznie (ok. 147 tys. zł). To m.in. dlatego wielu mężczyzn (którzy statystycznie wciąż zarabiają więcej niż kobiety) nie decyduje się na urlop rodzicielski. Niektórzy pracodawcy zachęcają więc panów do korzystania z urlopów ojcowskich, dopłacając do sumy wypłacanej z Kasy Ubezpieczeń (chodzi tu głównie o duże, bogate firmy, którym zależy na dobrym wizerunku). Czasowe zasiłki wychowawcze (*temporary parent's cash benefits*) o długości nawet 120 dni w roku mogą być wykorzystywane do czasu ukończenia przez dziecko 12 roku życia. W niektórych sytuacjach zasiłek ten może być wypłacany dłużej.

4. Inne formy pomocy rodzinie. Sporo szwedzkich polityków chce (a zbliżają się wybory 2006r.), aby urlop rodzicielski przymusowo rozdzielić po połowie pomiędzy mamę i tatę. Za tym są m.in. partia lewicowa (*Vänsterpartiet*) i nowo powstała feministyczna partia "Fi". Taki przymus podziału urlopu ich zdaniem będzie przeciwdziałać dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Bo teraz - według zwolenników zmian - kobiety, które wykorzystują większą część urlopu, są przez pracodawców postrzegane jako mniej wartościowi pracownicy. Zdaniem Lottem Sunna z "Fi" bez zmian w Szwecji nigdy nie będzie równouprawnienia. - Musimy wyjaśnić ludziom, że dzisiejszy urlop rodzicielski w praktyce wcale nie bazuje na wolności wyboru. Pensje kobiet oraz oczekiwania pracodawców sprawiają, że w rzeczywistości z góry zakłada się, że to kobieta wykorzysta większość urlopu - pisała Sunna na łamach "Svenska Dagbladet".

Przeciwnicy tych propozycji twierdzą, że państwo nie powinno tak mocno ingerować w życie rodzinne, a do urlopu ojcowskiego należy namawiać, a nie zmuszać.

Tymczasem według sondaży 90 proc. Szwedów zadowolona jest z obecnych przepisów, a Szwedki nie chcą radykalnie skrócić swojej części urlopu rodzicielskiego. Możliwe, że po wyborach 2006 dojdzie do kompromisu i urlop zostanie podzielony na trzy części: jedną dla mamy, drugą dla taty, a trzecią do dowolnego podziału między obydwoje rodziców.

WŁOCHY ¹⁷ (1,33; 32%)

1. Wymiar urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego.

We Włoszech pracuje zawodowo 8 mln kobiet. Większość zatrudniona jest na stałe umowy, najwięcej wśród nich jest urzędniczek (3,7 mln). Wśród 1,7 mln Włochów, którzy prowadzą samodzielną działalność gospodarczą, ponad 760 tys. to kobiety. Tylko 79 tys. pań, czyli 1 proc. pracujących kobiet, zajmuje stanowiska kierownicze.

Urlop macierzyński we Włoszech trwa od pięciu do sześciu miesięcy. Kobieta ciężarna pracuje do ósmego miesiąca ciąży. Dłużej może pracować tylko na własną prośbę i pod warunkiem, że nie zagraża to jej zdrowiu. Do pracy trzeba wrócić najpóźniej po trzech miesiącach od porodu.

2. Kiedy ojciec dziecka może wykorzystać urlop. w ciągu 30 dni po porodzie matka lub ojciec mogą złożyć wniosek o urlop wychowawczy. Każde z nich ma prawo do maksymalnie sześciu miesięcy, ale wspólnie nie mogą przekroczyć 10 miesięcy. Rodzice mogą podzielić między siebie urlop wychowawczy - jeśli ojciec wykorzysta bez przerwy co najmniej trzy miesiące urlopu, wtedy dostaje on jeden miesiąc dodatkowy. Urlop ten można wykorzystać aż dziecko ukończy osiem lat. Urlop wychowawczy jest płatny przez pierwsze sześć miesięcy, jeśli dziecko nie skończyło trzech lat (rodzic dostaje wtedy 30 proc. wynagrodzenia).

3. Zasiłki macierzyńskie i z tytułu wychowywania dzieci.

W czasie urlopu macierzyńskiego kobieta otrzymuje co najmniej 80 proc. wynagrodzenia. W niektórych firmach związki zawodowe wynegocjowały pełne wynagrodzenie. Składki emerytalne i lata wysługi liczone są w czasie urlopu macierzyńskiego jak podczas pełnej aktywności zawodowej. Kobiety prowadzące własne firmy mają również prawo do urlopu macierzyńskiego świadczeń jak pracownice najemne - w ich przypadku wypłacanych przez odpowiednik włoskiego ZUS.

¹⁷ na podstawie <http://praca.gazeta.pl/praca/1,47367,2828980.html>

Wszystkie bezrobotne matki (także cudzoziemki, które mają pozwolenie na pobyt w kraju) mają prawo do jednorazowego rządowego zasiłku w wysokości ok. 1,5 tys. euro. Zapomoga przysługuje tylko w przypadku, jeśli od czasu utraty pracy nie minęło więcej niż dziewięć miesięcy. Matki niespełniające tego kryterium mają prawo do gminnego zasiłku - ok. 270 euro przez pięć miesięcy, pod warunkiem że ich dochody nie zbyt wysokie.

4. Inne formy pomocy rodzinie.

Ochrona przed zwolnieniem i powrót do pracy: od zajścia w ciążę do ukończenia pierwszego roku życia dziecka kobieta nie może być zwolniona z pracy. Jest to dopuszczalne tylko w przypadku ciężkiego zaniedbania obowiązków pracowniczych, zamknięcia firmy lub upływu terminu, na który była zawarta umowa o pracę. Po powrocie do pracy kobieta ma prawo do zatrudnienia na tym samym stanowisku.

Jednak do związków najczęściej trafiają prośby o interwencję i pomoc dla matek zwalnianych po powrocie z urlopu wychowawczego. - W prawie jest furтка, którą pracodawcy wykorzystują - mówi Marina Buonacristiani z izby pracy CGIL Lazio. To tzw. giusta causa, czyli umotywowana przyczyna zwolnienia z winy pracownicy. Podstawą zwolnienia są błahe powody, np. prośba matki o dopasowanie godzin pracy do godzin otwarcia żłobka czy przedszkola. Elastyczność czasu pracy, zmiana wymiaru pracy na system półetatowy to najczęstsze punkty sporne w stosunkach między włoską mamą i pracodawcą.

W przypadku choroby dziecka do trzeciego roku życia rodzic ma prawo do 30 dni urlopu rocznie. Potem, do ósmego roku życia, przysługuje mu pięć dni rocznie. Zazwyczaj dni wolne są płatne tylko w pierwszym przypadku. W czasie pierwszego roku życia dziecka rodzice mają prawo do codziennego odpoczynku. Jeśli rodzic pracuje ponad sześć godzin dziennie, ma dwie godziny dziennie wolne. Jeśli pracuje mniej, ma prawo do godziny przerwy. W przypadku bliźniąt obydwój rodzice mają prawo do czterech godzin wolnego dziennie. Ale tylko pół godziny wolnego dziennie ma rodzic, jeśli w jego firmie lub w okolicy jest żłobek lub przedszkole.

Dzięki włoskiej minister ds. równouprawnienia Stefanii Prestigiacomo trzy lata temu zaczęły powstawać w zakładach pracy żłobki współfinansowane przez państwo. W 2002 r. z budżetu przeznaczono na ten cel 50 mln euro, w 2003 - 100 mln euro, aby w 2004 roku osiągnąć 150 mln euro. Pieniądze trafiają do władz regionalnych, które dalej rozdzielają je gminom. W urzędach i prywatnych firmach pojawiły się miniżłobki, w których matki mogą w czasie godzin pracy odwiedzać dzieci. Miniżłobki (dla dzieci od trzech miesięcy do trzech lat) działają od ósmej rano do ósmej wieczorem. Pracodawca

i rodzice wydatki na miniżłobki mogą odpisywać od podatków. Pierwsza taka placówka kosztem 15 tys. euro powstała w ministerstwie ds. równouprawnienia. Na mamę czekał m.in. synek pani minister. Już po pierwszym roku widać było efekty: drastycznie zmniejszyła się liczba zwolnień lekarskich matek i skróciły urlopy wychowawcze. Rodzice mogą w każdej chwili przyjść do dzieci, aby je nakarmić czy przewinąć, nie oddalając się od miejsca pracy.

W Vigevano niedaleko Mediolanu miniżłobek otwarto w urzędzie gminy, korzystając z niego pracownicy pobliskich banków, sklepów i biur. Żłobek wyposażony jest w sieć webcam, która pozwala rodzicom kontrolować pociechy na ekranie biurowego komputera. Do firmowych żłobków minister zachęca w szczególności firmy na południu kraju, gdzie pracuje o 20 proc. mniej kobiet niż na północy Włoch.

Dodatkowe uprawnienia: bezpłatne porady rodzinne: Każda kobieta ma prawo do bezpłatnych porad rodzinnych udzielanych przez specjalistów w państwowych ośrodkach zdrowia. Po poradę mogą zgłaszać się też cudzoziemki nawet bez ważnego pozwolenia na pobyt we Włoszech.

Tańsze mleko dzięki ministrowi: Dzięki ministerstwu zdrowia Włoszki płacą mniej za mleko w proszku. Według "Corriere della Sera", kiedy we Francji i w Hiszpanii kilogram mleka kosztuje 19 euro, a w Niemczech 18, to za opakowanie przed interwencją ministra trzeba było płacić 39 euro. Od grudnia 2004 włoskie mamy, które w 76 proc. nie karmią niemowląt piersią, płacą za nie 26 euro.

Nagroda za dziecko: włoskie społeczeństwo to według ONZ jedno z najstarszych w Europie. Rząd zachęca do drugiego i trzeciego dziecka, przyznając za ich narodziny lub adopcję jednorazowy zasiłek w wysokości tysiąca euro. Pieniądze wypłacane są wszystkim obywatelom Unii (także żyjącym tu Polakom, jeśli dziecko urodziło się po 1 maja 2004 roku). W pierwszym miesiącu obowiązywania przepisu po bonus zgłosiło się 32,5 tys. rodziców.

5. Dostępne formy zatrudnienia po powrocie do pracy z urlopu wychowawczego (prawne i zwyczajowe).

Wiele państw skupia dziś swoją uwagę na problemach demograficznych. Starzenie się społeczeństw otwiera drogę dla wielu niekorzystnych zjawisk w politycznej, ekonomicznej i obyczajowej płaszczyźnie ich funkcjonowania. Dlatego powstają długofalowe działania polityczne i pozapolityczne, które mają na celu przełamanie impasu w sferze reprodukcji.

W **Wielkiej Brytanii** w 2004r. opracowano dziesięcioletni program dotyczący strategii rozwoju (*National Childcare Strategy; Sure Start*; rządowy program z 2003 roku: *Every Child Matters; Choice for parents, the best start for children: a ten years strategy for childcare*¹⁸). Założenia programu opierają się na założeniu, że każde dziecko będzie miało lepszy start, jeśli jego rodzicom uda się z sukcesem połączyć pracę zawodową z życiem rodzinnym. Dlatego postuluje się:

- stopniowe wprowadzenie jednorocznego i pełnopłatnego urlopu macierzyńskiego (rozpoczynając od przedłużenia dotychczasowego urlopu do 9 miesięcy; od kwietnia 2007r.);
- prawnie ustalone prawo matki (legal right) do przekazania części płatnego urlopu ojcu dziecka;
- prawnie ustalone prawo matki domaganie się od pracodawców prawa do niepełnego i elastycznego czasu pracy dla matek z małymi dziećmi;
- gwarantowany dla każdej rodziny dostęp do zintegrowanych działań opiekuńczo-wychowawczych w ramach lokalnych **Sure Start Children's Centres**, oferujących informację, usługi zdrowotne, wsparcie dla rodzin oraz opiekę nad dziećmi, a także inne usługi dla rodziców i dzieci. Planuje się, że do końca 2008 roku powstanie 2 500 takich placówek, a do końca 2100 – 3 500. W Wielkiej Brytanii istnieje już także 1280 lokalnych wspólnot sąsiedzkich, tzw. Neighbourhood Nurseries Initiatives, które pomagają organizować opiekę nad dziećmi;
- wprowadzenie prawnego obowiązku dla władz lokalnych uwzględniającego zapewnienie wystarczającego wsparcia dla rodzin w trudnej sytuacji;
- zapewnienie 20 godzin w tygodniu (38 tygodni w roku) bezpłatnej wysokokwalifikowanej opieki nad dziećmi pracujących rodziców (wiek dzieci:3-4 lata); na początek proponuje się wprowadzić 15 godzin opieki tygodniowo przez 38 tygodni w roku, aż do zrealizowania pełnego planu opieki nad wszystkimi dziećmi w 2100r. W końcu grudnia 2004r. wprowadzono 12,5 godziny opieki tygodniowo;

¹⁸ www.hm-treasury.gov.uk

- zapewnienie opieki nad dziećmi w wieku szkolnym (pomiędzy 3 a 14 rokiem życia) w godzinach pracy rodziców (od 8 rano do 18 wieczorem);
- wprowadzenie reform w systemie opieki i oświaty, szczególnie opieki i nauki dzieci najmłodszych; chodzi tu o wprowadzenie 'rozwoju sterowanego', ukierunkowanego na dostosowanie siły roboczej (workforce) do wymagań cywilizacyjnych;
- częściowe zmniejszenie podatków w rodzinach posiadających dzieci;
- przejęcie przez państwo części kosztów związanych z wychowywaniem dzieci, celem jest zmniejszenie obciążeń rodziny z tego tytułu do 75% kosztów (obecnie rodzina ponosi 85% kosztów wychowania dziecka, resztę dokłada państwo).
- wprowadzenie programu pilotażowego w Londynie od kwietnia 2006 roku.

Głównym celem projektu jest rozszerzenie i urozmaicenie wsparcia dla rodzin wychowujących dzieci oraz zwiększenie możliwości wyboru adekwatnych form pomocy w sytuacji konfliktu ról: rodzic (matka) – pracownik.

Program zwraca także uwagę na rolę **ojców** w wychowywaniu dzieci. W sytuacji, kiedy matka jest dynamicznie związana z rynkiem pracy (utrzymuje pełnoetatowe zatrudnienie po urodzeniu dziecka), aktywna postawa ojca pozwala złagodzić niekorzystne efekty wychowawcze, a nawet je przezwyciężyć. Autorzy projektu powołują się na badania, w których dowiedziono, iż aktywny udział ojców w wychowywaniu dzieci zwiększa prawdopodobieństwo ukończenia studiów przez dzieci, tak synów, jak i córek (*Choice for parents, the best start for children: a ten years strategy for childcare*). Pełnią oni zatem rolę bufora zapobiegającego niekorzystnym konsekwencjom eliminacji kobiet z rynku pracy. Potwierdzają to także dane z rynku pracy: kobiety samotnie wychowujące dzieci rzadziej pracują, szczególnie wtedy, gdy ich dzieci nie ukończyły jeszcze 5 roku życia (np. w Wielkiej Brytanii pracuje jedynie 32% samotnych matek z dziećmi do 5 lat i 58% matek z takimi dziećmi ale żyjącymi w małżeństwie lub związku partnerskim; dla porównania: odsetek zatrudnionych kobiet bezdzietnych- samotnych wynosi 67% i 77% dla kobiet bezdzietnych-zamężnych¹⁹).

Przykład programu z Wielkiej Brytanii i jego szeroki oddźwięk społeczny (np. ponad 25% rodziców skorzystało z prawa do elastycznego czasu pracy) pokazują na konieczność łączenia wysiłków różnych podmiotów w celu zmniejszenia trudności pojawiających się na styku dwóch ról społecznych – rodzica i pracownika. Wiele innych krajów prowadzi swoisty dialog społeczny z pracodawcami, by umożliwili kobietom powrót do pracy na najkorzystniejszych dla niej warunkach. Prawo wielu krajów zabrania zwolnienia

¹⁹ Podaję za: www.hm-treasure.gov.uk, *Choice for parents, the best start for children: a ten years strategy for childcare*, s.80.

pracownika na urlopie macierzyńskim i wychowawczym, a w momencie powrotu do pracy gwarantuje mu to samo lub ekwiwalentne pod względem zarobków stanowisko. Podejmuje się starania, by pracodawca jednakowo traktował pracowników obciążonych rodziną i tych samotnych, respektując jednak prawo rodziców do nieplanowej absencji w pracy z powodów rodzinnych.

Nowoczesne rozwiązania polityki społecznej w ramach integracji kobiet po urloпах wychowawczych z rynkiem pracy umożliwiają wykorzystanie następujących form pracy i dodatkowych świadczeń dla rodziców-pracowników:

1. praca w niepełnym, skróconym wymiarze (*part-time work*);
2. elastyczne godziny pracy (*flexible work*);
3. praca na podstawie umowy o dzieło (*term-time work*);
4. praca w domu (wypełnianie całości lub części obowiązków pracowniczych w miejscu zamieszkania pracownika, w domu) (*home work*);
5. samozatrudnianie kobiet;
6. uczestnictwo w kosztach leczenia i opieki chorych dzieci pracowników;
7. zasiłki pielęgnacyjne;
8. pomoc w zorganizowaniu opieki nad dziećmi;
9. urlopy dla ojców;
10. zagwarantowany płatny urlop dostępny na żądanie (w nagłych wypadkach).

Wiele wyników badań potwierdza zależność dobrostanu i rozwoju psychofizycznego dzieci od czasu, jaki poświęcają im rodzice. Od problemów zdrowotnych poczynając, nieobecność rodziców może wywoływać takie zjawiska jak: nieumiejętność radzenia sobie z własnymi emocjami, brak umiejętności społecznych, problemy z nauką itd. Wiele państw, stojąc w obliczu problemów przestępczości nieletnich, wzrostu zachowań agresywnych wśród młodzieży, a także perspektywy starzejącego się społeczeństwa, którego nie będzie miał kto w przyszłości utrzymywać, stara się w zakresie polityki społecznej regulować obowiązki rodziców-pracowników. Ustabilizowaniu sytuacji mają służyć przede wszystkim instrumenty prawne, usprawniające realizację zadań rodzicielskich (płatne urlopu macierzyńskie, urlopy wychowawcze, dni wolne z tytułu opieki nad dzieckiem, obowiązek przyjęcia do pracy po urlopie macierzyńskim i wychowawczym itp.).

Jednak z punktu widzenia zatrudniającego kobiety przedsiębiorcy niektóre z tych rozwiązań mogą być niekorzystne, np. zbyt długi okres nieobecności pracownic w pracy. Czysty interes ekonomiczny przedsiębiorstwa często nie uwzględnia życia prywatnego pracowników. Ponadto, ogólne założenia prawa i polityki społecznej są ostatecznie

negocjowane na poziomie pracodawca-pracownik i nie zawsze uwzględniają rygorystycznie normy prawne; zdarza się to tym rzadziej, im bezrobocie na rynku większe. Niektórzy pracownicy, szczególnie ci o niskich kwalifikacjach lub trudniących się pracą „rotacyjną” (pracowników łatwo wymieniać, ponieważ praca nie wymaga wysokich i specyficznych kwalifikacji), rzekomo dobrowolnie rezygnują z przysługujących im praw za cenę utrzymania zatrudnienia.

Dlatego postawa firm i przedsiębiorstw pełni niezwykle ważną rolę w realizowaniu możliwości dogodnego dla pracowników połączenia obowiązków zawodowych i rodzicielskich. Z jednej strony mamy do czynienia z pracodawcami, którzy skłonni są w imieniu celu finansowego nawet łamać prawo, z drugiej jednak, niektórzy pracodawcy nie tylko ściśle respektują prawa pracownicze w tym zakresie, ale i uzupełniają je o własne „przyjazne rodzinom” umowy dwustronne („*family-friendly*” arrangements). Dla wielu firm jest to element polityki PR, które ma przedstawić przedsiębiorstwo w lepszym świetle.

W zależności od charakteru przedsiębiorstwa, branży oraz specyfiki stanowiska, firmy wprowadzają rozmaite udogodnienia dla pracujących rodziców. „Przyjazne rodzinie” umowy można podzielić na cztery główne rodzaje²⁰:

1. **dotatkowy urlop ze względu na sprawy rodzinne** (*family reasons*), udzielany „na żądanie”. Ustalenia dotyczą tu najczęściej dodatkowego urlopu macierzyńskiego dla obojga rodziców, urlopu wychowawczego, przerw w karierze oraz urlopu zdrowotnego z powodu choroby dziecka lub z powodu nagłych sytuacji.
2. **zmiany w warunkach zatrudnienia z powodów rodzinnych** – obejmują skrócenie czasu pracy, przejście na kontrakty terminowe, pracę w domu i odpowiednie ustalenia dotyczące elastycznego czasu pracy. Szczególnie ostatni obszar tych ustaleń – elastyczny czas pracy – jest ważny z punktu widzenia łączenia prozaicznych, codziennych czynności związanych z opieką nad dziećmi (np. możliwość odbioru dziecka ze żłobka, przedszkola czy szkoły). Praktyczną realizację postanowień ułatwiają dzisiejsze systemy komunikacyjne: telefony komórkowe oraz Internet.
3. **praktyczna pomoc w organizowaniu opieki nad dziećmi.**
4. **świadczenie usług w zakresie poradnictwa i informacji** (*provision of training and information*).

²⁰ Balancing Work and Family Life: Helping Parents into Paid Employment- raport OECD z 2001r. Informacje zaczerpnięte ze strony internetowej www.globalworkingfamilies.org dnia 2.01.2006r.

Według sondaży prowadzonych w Wielkiej Brytanii, najczęstszym powodem do wprowadzenia w firmie rozwiązań przyjaznych rodzinie jest zatrzymanie cennych i wysokokwalifikowanych pracowników z obowiązkami rodzinnymi oraz podniesienie morale pracowników. Ich stałe stosowanie przyczynia się także do zmniejszenia redukcji pracowników oraz zwiększenia poziomu lojalności pracowników wobec firmy. Z badań wynika także, że matki, które korzystały z dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub przeszły na skrócony czas pracy, chętniej wracają do pracy po urodzeniu dziecka. W USA przeprowadzono szereg analiz ekonometrycznych, wskazujących na pozytywne konsekwencje umów na wskaźniki produktywności, obroty przedsiębiorstwa, poziom zwolnień (wymówień) oraz na jakość pracy. Zwraca się jednak uwagę na fakt, iż korzyści z wprowadzenia umów „przyjaznych rodzinie” (tabela 5) nie są jednakowe dla każdej firmy i są związane z innymi czynnikami, np. sposobem zarządzania przedsiębiorstwem itp. Z innych badań wynika m.in. i to, że pracodawcy łatwiej jest oferować pracownikom elastyczny sposób pracy, gdy posiada zespół złożony z ludzi o szerokich kwalifikacjach (*multi-skilled team*), co pozwala na łatwe zastępowanie pracowników.

Według badań, dostęp do możliwości płynących z zawierania umów „przyjaznych rodzinie” mają przede wszystkim pracownicy wysokokwalifikowani, cenni dla przedsiębiorstwa oraz pracownicy dużych firm i pracujących w sektorze publicznym. Szczegółowe analizy wypowiedzi pracowników australijskich i kanadyjskich potwierdzają, że indywidualnie regulowane godziny pracy są przez pracowników wysoko cenione, zwiększają poczucie satysfakcji z pracy i redukują poziom stresu pracowniczego (zawodowego).

Z badań przeprowadzonych w 23 małych i średnich przedsiębiorstwach brytyjskich (zatrudniających poniżej 500 pracowników) wynika, że pracodawców można podzielić na trzy zasadnicze zbiory: 1/ tych, którzy chętnie stosują rozwiązania przyjazne rodzinie i uczynili z tego element kultury organizacyjnej, 2/ pracodawców stosujących nieformalne indywidualne układy – umowy i oferujących elastyczny czas pracy tylko niektórym – najcenniejszym – pracownikom oraz 3/ pracodawców opierających się przed wprowadzeniem jakichkolwiek form pomocy pracownikom posiadającym rodziny²¹. Najczęściej stosowanymi formami pomocy były tu zmiana i skrócenie czasu pracy oraz krótkie urlopy. Pracodawcy niechętnie ponoszą koszty związane z organizacją opieki nad dziećmi pracowników.

²¹ S. Dex, F. Scheibl, Smaller organizations and flexible working arrangements, źródło: www.jrf.org.uk

Korzyści z wprowadzenia <i>family-friendly arrangements</i> dla pracodawców:	- wykwalifikowana kadra lub pracownicy o rzadkich kwalifikacjach, posiadający rodzinę, mogą być skłonni wybierać te firmy, które oferują lepsze warunki łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi;
	- może to stanowić narzędzie motywacyjne dla zatrzymania w firmie cennych pracowników, substytut dla podwyżek czy innych zachęt;
	- pracownicy są bardziej skoncentrowani na pracy, jeśli mają świadomość, że w razie nagłego wypadku będą mogli przejść na elastyczny czas pracy;
	- zmniejszenie ilości zwolnień lekarskich, które są wykorzystywane na załatwianie spraw rodzinnych;
	- życzliwe i pełne zrozumienia stosunki między pracodawcą a pracownikiem budują lojalność i podnoszą morale pracowników, budują wspólnotę (<i>team-spirit</i>) w firmie;
	- elastyczny czas pracy umożliwia rozszerzenie obszaru dotarcia do klienta, np. poza godzinami, w których nasza firma jest już zamknięta, a klient jeszcze pracuje, lub też w sytuacji, gdy obie firmy są zamknięte, elastyczny czas pracy umożliwia spotkanie przedstawicieli obu firm na neutralnym gruncie w godzinach wieczornych;
	- obniżenie kosztów: redukuje fluktuację kadr i koszty przystosowywania nowych pracowników do nowych obowiązków, koszty szkolenia i dostosowania kompetencji pracowników zatrudnionych w zastępstwie.

Tabela 4. Korzyści z wprowadzenia *family-friendly arrangements* dla pracodawców²²

Czego najbardziej obawiają się pracodawcy, którzy nie chcą u siebie wprowadzać elastycznych form zatrudnienia²³? Według badań sondażowych największym zagrożeniem wydaje się im zwiększona ilość pracy oraz biurokracji, związanej ze wprowadzeniem zmian; utraty klientów i partnerów biznesowych; spadku produktywności pracowników; niemożności zastąpienia wąsko wyszkolonych pracowników przebywających na urlopie lub korzystających z elastycznego (skróconego) czasu pracy; pretensji ze strony bezdzietnych pracowników; wreszcie trudnościami w zarządzaniu kadrą pracującą na elastycznych warunkach.

Według badań przeprowadzonych przez IRS Employment Review 61% zatrudniających obawia się wzrostu kosztów zastępstw nieobecnych pracowników, 44% problemów ze zorganizowaniem zastępstwa zaś 15% z nich większej biurokracji w firmie²⁴. Być może te obawy sprawiają, że 2/3 wielkich organizacji brytyjskich ujętych w badaniach musi zmienić warunki funkcjonowania by dopasować je do wchodzącego w 2005 roku Employment Bill 2001. Sondaż ujawnił następujące motywacje do wprowadzenia umów przyjaznych rodzinie: 93% chce podporządkować się obowiązującym przepisom, 69% - wprowadzić rzeczywistą równość wśród pracowników, 62% widzi w tych umowach sposób na polepszenie wizerunku przedsiębiorstwa, a 46% szansę na zredukowanie absencji pracowniczej.

²² na podstawie opracowania The Work Life Balance , strona internetowa www.worklifebalance.ie z dnia 05.01.2006r

²³ tamże

²⁴ Paying lip service to work-life balance, www.flexibility.co.uk, wyniki badań wśród 122 starszych HR managers w największych przedsiębiorstwach.

Według badań The Judge Institute of Management at Cambridge University przeprowadzonych w 1998 roku na reprezentatywnej próbie siły roboczej (*Workplace Employee Relations Survey*)²⁵, wprowadzenie dwu- i trójstronnych porozumień „przyjaznych rodzinie” owocowało następującymi skutkami:

- pracodawcy, którzy wprowadzili w swoich firmach *family-friendly arrangements* częściej deklarują lepsze wyniki finansowe (powyżej przeciętnej);
- wzrost produktywności pracowników;
- pracownicy firm, gdzie są respektowane *family-friendly arrangements* uważają, że jakość produktów lub usług produkowanych przez ich firmę polepszyła się;
- zmniejszenie fluktuacji kadr.

Z badań Workplace Employee Relations Survey 26 wynikają również następujące wnioski:

- ponadprzeciętne wyniki finansowe przedsiębiorstwa były osiągnięte z firmach proponujących pracownikom urlopy dla ojców (sic!) oraz *job sharing* (dzielenie etatu pomiędzy pracowników) .
- ponadprzeciętną wydajność pracy osiągały przedsiębiorstwa oferujące pracownikom: nieobligatoryjne urlopy dla ojców, urlopy wychowawcze, możliwość przejścia na część etatu, wyższą liczbę rozwiązań przyjaznych rodzinie.
- polepszenie jakości wyników (*quality performance*) było powiązane z pracą na czas określony (*term-time work*), możliwością przejścia na część etatu, pomocą w zorganizowaniu opieki nad dziećmi, wyższą liczbą rozwiązań przyjaznych rodzinie
- wzrost wartości sprzedaży (*sales value*) za ostatni rok zanotowały także te przedsiębiorstwa, które oferowały pracownikom *job sharing*, możliwość przejścia na część etatu oraz wyższą liczbę rozwiązań przyjaznych rodzinie.
- zmniejszenie rotacji kadry wystąpiło w firmach, gdzie dostępne były *job sharing*, elastyczny czas pracy, pomoc w zorganizowaniu opieki nad dziećmi, praca w domu lub poza domem.

Wspomniany sondaż przyniósł także informacje co do negatywnych konsekwencji zastosowań rozwiązań przyjaznych rodzinie:

- elastyczny czas pracy nieznacznie obniża wyniki finansowe przedsiębiorstw,
- urlop „w nagłych wypadkach” powodował zwiększenie rotacji pracowników,
- praca na czas określony oraz elastyczny czas pracy ma związek ze wzrostem nieobecności w pracy.

²⁵ www.jrf.org.uk/pressroom/releases/270502.asp

²⁶ www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/.asp : wyniki sondażu przeprowadzonego w 1998r. w Wielkiej Brytanii

Na podstawie analiz²⁷ można zaryzykować tezę, że wprowadzenie umów „przyjaznych rodzinie” jest szczególnie korzystne dla sektora prywatnego, nie zawsze ma on natomiast pozytywne skutki w sektorze publicznym. Podłożem takiego przekonania są warunki uzyskiwania możliwości korzystania z *family-friendly arrangements*. W sektorze publicznym to związki zawodowe martwią się, by pracownicy mogli łączyć pracę z obowiązkami rodzinnymi, pracownicy zatem nie negocjują umów w bezpośrednim kontakcie z właścicielem (managerem), lecz je po prostu ‘dostają’. W pewnym sensie może to obniżać morale pracownika i wywoływać postawy roszczeniowe. W sektorze prywatnym, gdzie wiele umów ma charakter nieformalny pracownicy wiedzą, że możliwość korzystania z dodatkowych przywilejów to ukłon ze strony przedsiębiorstwa.

Także w sektorze prywatnym istnieją nieliczne przeciwwskazania ekonomiczne: obroty przedsiębiorstw spadały, jeśli dodatki z tytułu nagłych przypadków (*emergency leave provision*; przed wprowadzeniem obligatoryjnych urlopów macierzyńskich), był związany z większą fluktuacją kadr w przedsiębiorstwie. Potencjalne obciążenia wprowadzenia takich umów mogą być jednak związane z ich nieformalnym charakterem²⁸, częściej zatem mogą występować w tych przedsiębiorstwach prywatnych, które stosują umowy w odniesieniu do niektórych tylko pracowników. Takie nieformalne umowy mogą rodzić poczucie niesprawiedliwości i dyskryminacji, co rażąco może naruszać morale pracowników. Można temu zapobiec w dwojaki sposób: 1/ wprowadzić jednakowe warunki dla wszystkich pracowników, 2/ ujawnić jasne warunki i kryteria przydzielania pracownikom możliwości korzystania z umów przyjaznych rodzinie.

²⁷ analiz nie ma jeszcze wiele, a wyłaniający się z nich obraz efektów *family-friendly arrangements* jest złożony. Nawet w sektorze prywatnym spotyka się firmy, które deklarują, że wprowadzenie porozumień było wyraźnie niekorzystne dla obrotów finansowych przedsiębiorstwa i efektywności załogi. Teza ta wymaga dalszych badań.

²⁸ S. Dex, F. Scheibl, *Smaller organizations and flexible working arrangements*, źródło: www.jrf.org.uk

Formy elastyczności	Elastyczność ilościowa (quantitative flexibility)	Elastyczność jakościowa (qualitative flexibility)
Zewnętrzna elastyczność	Status zatrudnienia: perspektywa pracownika: <ul style="list-style-type: none"> - umowa o pracę na czas nieokreślony - umowa o pracę na czas określony - czasowy kontrakt rządowy - praca sezonowa - praca na żądanie/telefon 	System pracy: perspektywa organizacji: <ul style="list-style-type: none"> - podwykonawstwo - outsourcing - samozatrudnianie
Wewnętrzna elastyczność	Numerical flexibility: czas pracy: <ul style="list-style-type: none"> - skrócenie czasu pracy - praca nadliczbowa/ praca w niepełnym wymiarze czasu pracy - praca w systemie zmianowym - praca w weekendy - praca skomasowana w weekendy - urozmaicone (nie stałe) godziny pracy - nieregularne/nieprzewidywalne godziny pracy 	Organizacja pracy: <ul style="list-style-type: none"> - uzupełnianie kadry/rotacja zatrudnienia - praca w zespole/praca samodzielna - wielozadaniowość, - zespoły projektowe - odpowiedzialność pracownika za: planowanie, budżet, innowacje i technologie
	czasowa elastyczność	elastyczność funkcjonalna

Tabela 5. Różne formy elastyczności Źródło: Flexibility and Work Conditions: a qualitative and comparative Study in seven EU Member States, opracowanie dla European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000.

6. Proponowane i stosowane rozwiązania. Przykłady firm przyjaznych matkom.

Umowy „przyjazne rodzinie” w Australii, Japonii, Wielkiej Brytanii oraz USA²⁹.

W porównaniu do krajów Unii Europejskiej te cztery państwa mają niski poziom uprawnień dla kobiet i mężczyzn posiadających dzieci. Badania pokazują, że umowy „przyjazne rodzinie” są w tych krajach rozpowszechnione głównie w sektorze publicznym. Dzieje się tak z dwóch powodów: sektor publiczny zatrudnia więcej kobiet niż mężczyzn, a ponadto nie jest poddawany tak silnej presji zysku ekonomicznego co przedsiębiorstwa prywatne. Jedynie wielkie przedsiębiorstwa japońskie mogą równać się pod tym względem z podmiotami z sektora publicznego. Częściej mogą skorzystać z takich umów pracownicy przedsiębiorstw zatrudniających wyspecjalizowane kadry (*with higher proportions of professional and technical workers*). W ramach badań stwierdzono także zależność występowania umów „przyjaznych rodzinie” od istnienia w firmie polityki równościowej wobec płci (szczególnie w Japonii). W Australii natomiast poziom i charakter umów korelował z podpisaniem przez firmę społecznych porozumień (Equal Employment Opportunities) oraz z występowaniem hierarchicznego układu zarządzania. W większości monitorowanych przedsiębiorstw odsetek kobiecego personelu był wyższy od przeciętnego. W USA obecność rzeczonych umów korelowało z zarządzaniem opartym na delegowaniu uprawnień (*„high commitment” style of management*: wyższa kadra menedżerska deleguje część uprawnień decyzyjnych i odpowiedzialności na kierowników niższego stopnia).

W tych krajach częściej stosuje się rozwiązania polegające na skróceniu czasu pracy lub ustanowieniu elastycznych godzin pracy niż wprowadzanie dodatkowego płatnego urlopu czy pomoc w opiece nad dziećmi. Jedynie w sporadycznych przypadkach pracownicy mogą korzystać ze wszystkich czterech wymienionych wyżej form pomocy dla pracowników-rodziców.

²⁹ Informacje zaczerpnięte ze strony internetowej www.oecd.org

Kraje:	% pracujących kobiet z dziećmi poniżej 15 roku życia			odsetek pracowników zatrudnionych w ramach „flexi-time”	odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy na dobrowolnych zasadach	
	rozwiązania przewidziane umowami „przyjaznymi rodzinie”					
	urlop zdrowotny „na dziecko”	urlop macierzyński	urlop wychowawczy			
Kanada	-		-	-	23	17
USA	50	50	-	13-24	45	10
Japonia	8-15	10	-	1-10	19	37
Dania	38	40	38	7	25	18
Finlandia	37	36	34	8	22	6
Szwecja	6	7	7	1	32	20
Grecja	65	81	69	18	23	2
Włochy	72	81	69	5	19	11
Portugalia	48	49	43	22	19	5
Hiszpania	63	69	55	8	20	8
Irlandia	24	68	22	7	19	17
Wielka Brytania	41	61	28	10	32	30
Austria	74	85	87	19	22	21
Niemcy	65	92	87	16	33	27
Holandia	40	75	53	25	36	45
Belgia	62	65	43	14	26	21
Francja	47	58	51	12	26	15
Luksemburg	35	82	41	11	18	25
Australia	>58	>34	-	-	50	26

Tabela 6. Rozwiązania oparte na umowach „przyjaznych rodzinie” w wybranych krajach w latach 1995-1996.

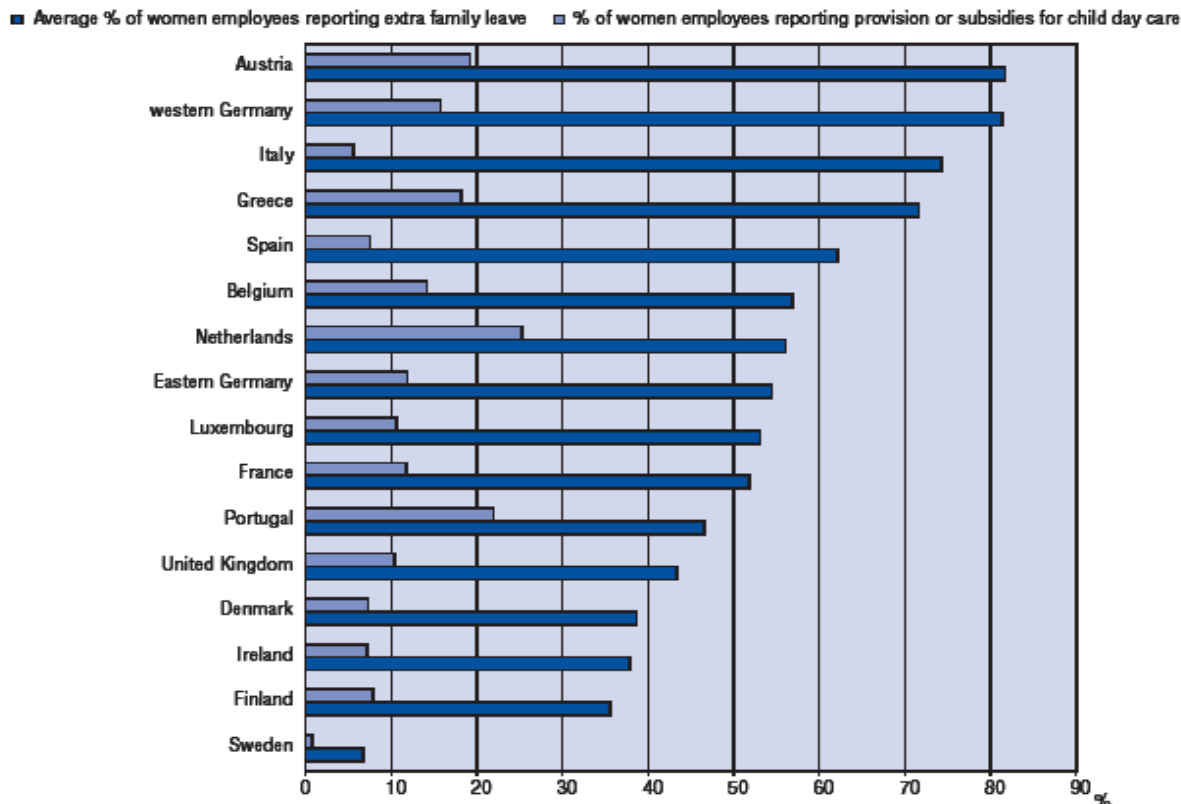
Umowy „przyjazne rodzinie” w przedsiębiorstwach w Unii Europejskiej

Na terenie Unii Europejskiej przeprowadza się wiele sondaży, stanowiących ważne źródło informacji o warunkach pracy (m.in. *the Second European Survey on Working Conditions, Employment Options of the Future Survey, European Labour Force Survey*). Badania przeprowadzane zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców, przynoszą także informacje co do ustaleń podejmowanych w ramach umów „przyjaznych rodzinie”. Okazuje się, że na tym terenie pracodawcy częściej godzą się, by część obowiązków zawodowych była wykonywana w domu (*work at home*).

Na podstawie wyników sondaży opracowano zestawienie ustaleń w ramach umów „przyjaznych rodzinie” stosowanych w różnych krajach (tabela 7). Z zestawienia można odczytać, że najlepszą sytuację mają pracownicy w Austrii i w Niemczech oraz na południu Europy: w Grecji, Hiszpanii i we Włoszech. Najgorzej pod względem poziomu umów sprzyjających łączeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi wypadają kraje nordyckie, Irlandia i Wielka Brytania. Miejsce Holandii w powyższym rankingu odzwierciedla partnerstwo między rodzicami, przedsiębiorstwami i rządem w dzieleniu się obowiązkami związanymi z wychowaniem młodych obywateli (największa ilość dni wolnych z tytułu opieki nad dzieckiem, dofinansowanie do opieki instytucjonalnej w *child-care centres*).

Różnice między krajami uwidaczniają się również przy analizie wskaźnika pracy w niepełnym wymiarze (dwie ostatnie kolumny tabeli), choć są one i tak mniejsze niż w przypadku urlopów macierzyńskich. W takich krajach jak Australia, USA, Wielka Brytania, Holandia czy Niemcy odsetek pracujących w niepełnym wymiarze (w stosunku do wszystkich zatrudnionych kobiet) wynosił powyżej 30%. Na podstawie wyników sondaży przeprowadzonych wśród pracowników da się utworzyć kolejną listę rankingową państw, w których firmy sprzyjają skutecznemu godzeniu ról społecznych. Poniższy wykres pokazuje, iż najlepsze praktyki w ramach umów dwustronnych mają pracownice firm austriackich, niemieckich, holenderskich, a także greckich.

Warto wspomnieć, że we wszystkich badanych krajach, mimo wieloletnich dyskusji i budujących dowodów, wskaźnik osób pracujących w domu nie tylko nie zwiększa się, ale nawet maleje (według *European Labour Force Survey*: w 1992r. tylko 4,9% pracujących kobiet i mężczyzn deklarowało pracę w domu, w 1997r. odsetek ten spadł do 4,4%).



Wykres 11. Lista rankingowa krajów UE, obrazująca deklaracje kobiet, które skorzystały z dodatkowego urlopu rodzinnego (kolor granatowy) i z wypłacanych przez pracodawców dodatków pieniężnych pokrywających koszty opieki nad dzieckiem podczas nieobecności matki (kolor niebieski), przysługujących im w ramach umów „przyjaznych rodzinie”³⁰.

Warto również wspomnieć, że poziom wsparcia dla pracowników-rodziców jest istotnie współzależny od poziomu wsparcia udzielanego takim osobom przez państwo. Na przykład w krajach nordyckich (Szwecji, Finlandii, Danii), gdzie państwo zabezpiecza sytuację materialną rodziców w wysokim stopniu, subsydia finansowe i urlopowe ze strony firm, są niskie. W krajach Europy Centralnej (Niemcy, Austria, Luksemburg, Grecja, Włochy) sytuacja jest odwrotna: niskie wsparcie państwa jest kompensowane przez pracodawcę. Irlandia i Wielka Brytania mają niskie wartości na obu skalach wsparcia. W Australii 42% pracownic zatrudnionych w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 20 pracowników i pracujących umowę na czas nieokreślony deklarowało, że mają gwarantowany przez ich firmę płatny urlop macierzyński. W Stanach Zjednoczonych, przy zerowym wsparciu państwa, 46% pracowników dużych form (powyżej 50 pracowników) może także korzystać z takiego urlopu. Według badań 94% amerykańskich kobiet może po urodzeniu dziecka pracować w niepełnym wymiarze, bez zagrożenia utraty tej pracy. Niestety, tylko 2% z nich może liczyć na urlop płatny.

³⁰ Balancing Work and Family Life: Helping Parents into Paid Employment, raport OECD z 2001r. Informacje zaczerpnięte ze strony internetowej www.oecd.org dnia .01.2006r., strona 150.

Badania przeprowadzane w krajach wysokorozwiniętych pokazują, że ułatwienie kobietom pogodzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych przynosi korzyści zatrudniającym je przedsiębiorstwom. Zmniejszenie poziomu stresu pracowniczego, wzrost wydajności, podniesienie morale pracowników i ich lojalności wobec firmy – to tylko niektóre z tych korzyści. Doniesienia badawcze pokazują jednak, że wciąż wielu pracodawców nie dostrzega tych potencjalnych korzyści, których wymierne efekty są odłożone w czasie. Rządy w krajach demokratycznych powinny zatem przedsięwziąć działania (np. sponsorować badania) zmierzające w kierunku uświadomienia pracodawcom tych korzyści oraz stworzenia zespołów doradczych, które mogłyby przedsiębiorstwom pokazać sposób zawiązywania satysfakcjonujących dwustronnych umów „przyjaznych rodzinie”.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy dodać, iż według badań instytucji europejskich, najbardziej pożądaną formą wsparcia dla rodziców-pracowników ze strony zatrudniających ich firm, jest elastyczny czas pracy i (tymczasowe) skrócenie czasu pracy³¹. Za takim rozwiązaniem opowiada się coraz więcej ojców, którzy pragną pełnić doniosłą rolę w wychowywaniu swoich dzieci. Skrócenie czasu pracy oznacza zwykle niższe zarobki i mniejsze możliwości awansu, w wielu przypadkach oznacza też duże trudności w przypadku powrotu do pracy w pełnym wymiarze. Przykłady niektórych państw, jakich jak Szwecja, stanowią jednak chlubny wyjątek, ponieważ tam skrócenie czasu pracy jest z definicji ograniczone tylko do okresu, gdy dzieci pracownika są małe. W ostatnich latach także Niemcy i Holandia wprowadziły prawne udogodnienia dla pracodawców zawiązujących umowy „przyjazne rodzinie”. Według ekspertów, należy jednak sprawdzić, czy w dłuższej perspektywie, skrócony i/lub elastyczny czas pracy kobiet-matek przekłada się na możliwość ich powrotu do pełnego zatrudnienia. Podejmowane w niektórych krajach wysiłki zmierzające do stworzenia **ojcom** konieczności partycypowania w urlopie rodzicielskim (tzw. *parental leave*), dają dość optymistyczne rezultaty, wymagają jednak dalszych badań, co do skutecznych rozwiązań w ramach polityki socjalnej, jak i strategii rozwoju przedsiębiorstw. Niezwykle często zdarza się bowiem, że to właśnie przedsiębiorstwa stwarzają takie warunki, w których aktywne uczestnictwo ojców jest limitowane.

³¹ Tamże, s. 154.

Proporcje dzieci korzystających z formalnych ustaleń dotyczących opieki nad dziećmi				Wskaźniki korzystania z urlopów macierzyńskich / z tytułu opieki nad dzieckiem w latach 1999-2001		
kraj	rok	poniżej 3 lat	3 lata do obowiązkowego wieku szkolnego	czas trwania urlopu macierzyńskiego (tygodnie)	zasilek macierzyński (% średnia płaca)	całkowity czas trwania urlopu macierzyńskiego/opieki nad dzieckiem (tygodnie)
AMERYKA PÓŁNOCNA						
Kanada	1999	45	50	15	55	50
Meksyk	12	100	12
Stany Zjednoczone	1995	54	70	0	0	12
AZJA						
Japonia	1998	13	34	14	60	58
Korea	2000	7	26	8,5	100	60,5
EUROPA						
Dania	1998	64	91	30	100	82
Finlandia	1998	22	66	52	70	164
Islandia		26
Norwegia	1997	40	80	42	100	116
Szwecja	1998	48	80	64	63	85
Grecja	2000	3	46	16	50	42
Włochy	1998	6	95	21,5	80	64,5
Portugalia	1999	12	75	24,3	100	128,3
Hiszpania	2000	5	84	16	100	164
Czechy	2000	1	85	28	69	28
Węgry	24	100	180
Polska	18	100	122
Słowacja	1999	46	90	28	90	184
Irlandia	1998	38	56	14	70	42
Wielka Brytania	2000	34	60	18	44	44
Austria	1998	4	68	16	100	112
Niemcy	2000	10	78	14	100	162
Holandia	1998	6	98	16	100	68
Szwajcaria	16	..	16
Belgia	2000	30	97	15	77	67
Francja	1998	29	99	16	100	162
Luksemburg	16	100	68

Turcja	12	66	12
OCEANIA						
Australia	1999	15	60	0	0	52
Nowa Zelandia	1998	45	90	0	0	52

.. – dane niedostępne

Tabela 7. Proporcje dzieci korzystających z ustaleń dotyczących opieki nad dziećmi (zarówno publicznych, jak i firmowych) oraz wskaźniki korzystania z urlopów macierzyńskich/ z tytułu opieki nad dzieckiem w wybranych krajach ³².

Praktyczne rozwiązania. Sylwetki firm przyjaznych rodzinie.

Umowy przyjazne rodzinie są zwykle wynikiem negocjacji pomiędzy pracownikami (związkami zawodowymi) a pracodawcami. Wiadomo, że lepsze rozwiązania proponują swoim pracownikom większe firmy.

POLSKA

Także w Polsce rozpoczyna się dyskusja o zwiększeniu pomocy dla rodziców, którzy muszą pogodzić pracownicze i rodzicielskie role społeczne. Dobre chęci i elastyczność pracodawcy może dać kobiecie komfort wychowywania dzieci, podczas gdy ich kariera zawodowa jest niezagrożona.

Przykłady udogodnień dla pracujących matek na podstawie konkursu „Firma przyjazna mamie” ogłoszona przez miesięcznik „Dziecko” i „Poradnik Domowy” w lipcu 2005r. ³³. Pisma poszukiwały pracodawców, którzy ułatwiają młodym rodzicom łączenie nowych obowiązków domowych z karierą zawodową, widzą w młodych matkach potencjał rozwoju swojej firmy i obdarzają je dodatkowymi przywilejami. Kolejna edycja plebiscytu jest zaplanowana na wiosnę 2006r.

W wielu międzynarodowych koncernach specjalne programy dla młodych matek to element polityki korporacyjnej i prawdopodobnie konsekwencja silnie obecnych na świecie przepisów o zakazie dyskryminacji. Zyskują na tym pracownice, ale także i firmy, o czym była mowa wyżej. Działy personalne tych firm udzielają następujących informacji:

³² Na podstawie Balancing Work and Family Life: Helping Parents into Paid Employment, raport OECD z 2001r. Informacje zaczerpnięte ze strony internetowej www.globalworkingfamilies.org dnia 2.01.2006r.

³³ Informacje zaczerpnięte ze strony internetowej <http://www.kobieta.gazeta.pl/dziecko/> 1,62365,2826239.html dnia 5.01.2006r.

- **IBM.** - Aby zmniejszyć u kobiet poczucie wyobcowania z firmy i niepewność powrotu w przypadku urodzenia dziecka, Pracownica po urlopie macierzyńskim może skorzystać z pomocy koleżanki, która też ma dzieci, a która dba, aby młoda matka była na bieżąco ze wszelkimi zmianami w firmie. W sytuacji, kiedy wciąż wchodzi na rynek nowe produkty, a średnio co kwartał aktualizuje się aplikacje komputerowe, po półrocznym urlopie pracownik może czuć się obco. Aby temu zapobiec, kobieta do sześciu miesięcy po porodzie może używać służbowego telefonu, komputera i samochodu, dostaje też informacje o tym, co się dzieje w firmie. Po powrocie do firmy może pracować w niepełnym wymiarze pracy lub część pracy wykonywać w domu (tzw. *home office*).
- **Hewlett-Packard Polska.** Firma posiada specjalny pokój dla karmiących mam. Rodzicom małych dzieci (także ojcom) umożliwia się elastyczny czas pracy lub pracę w domu. Kobiety z co najmniej rocznym stażem mogą przedłużyć sobie urlop macierzyński do sześciu miesięcy (za to wolne ponad ustawowe 16 tygodni firma płaci 80 proc. pensji). Zachęca się także przyszłe mamy do wzięcia urlopu do sześciu tygodni przed urodzeniem dziecka. Firma umożliwia też stopniowy powrót do pracy przez zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin.
- **Motorola.** Każda młoda matka ma indywidualnie ustalany czas pracy, może pracować w domu lub na część etatu. Nie ma sztywnych reguł dotyczących tego, co może, a czego nie może młoda matka, zawsze istnieje możliwość negocjacji (według opinii dyrektora działu personalnego).
- **PricewaterhouseCoopers.** Kobiety, które pracują w audycie (a wiąże się to z wyjazdami), mogą na czas ciąży i tuż po niej przenieść się do spokojniejszego działu. Kobiety w ciąży i z małymi dziećmi mogą zmienić dział lub dostają klientów blisko biura. Mogą też pracować na część etatu; i tak robi zdecydowana większość wracających z macierzyńskiego. Taka sytuacja umożliwia lepszą organizację organizacji pracy matek, bo w mniejszym wymiarze czasu pracy robią tyle, ile wcześniej na pełnym etacie. W razie potrzeby (np. zachoruje opiekunka) matki mogą pracować też w domu.

W konkursie „Firma przyjazna mamie” zostały wyróżnione następujące firmy:

Nokia Poland. Firma została nagrodzona za: osiem dodatkowych tygodni płatnego urlopu dla młodych matek, opiekę medyczną nad matką i dzieckiem, pozostawanie w stałym kontakcie z matkami podczas urlopu macierzyńskiego, co ułatwia im powrót do pracy, rozdzielanie pracy przyszłej mamy, podczas jej urlopu macierzyńskiego, między innych pracowników (nie jest ona zastępowana przez innego pracownika), umożliwienie powrotu do pracy na pół etatu lub dopasowanie godzin pracy matki do jej sytuacji życiowej i wreszcie za elastyczne godziny pracy i ocenianie pracowników za efekty ich działań.

JAK SZWEDZKIE FIRMY POMAGAJĄ RODZICOM³⁴.

Standardem jest, że w firmach, w których nie rozbija to rytmu pracy, rodzice mogą przyjść do pracy później lub wyjść wcześniej. Jest rzeczą absolutnie normalną, że np. przedstawienie w przedszkolu jest wystarczającym powodem, aby urwać się z pracy. Na takich imprezach są zawsze niemal wszyscy rodzice, choć takie imprezy zaczynają się zazwyczaj między 14 a 15.

Wiele kobiet przychodzi do pracy np. po 9, wychodzi przed 15, ale dużą część zadań wykonują wieczorem w domu, gdy dzieci już śpią.

Ciekawe są powody, dla których firmy są skłonne dopłacać mężczyznom do pieniędzy rodzicielskich z Kasy Ubezpieczeń, aby skorzystali z urlopu ojcowskiego. Zdaniem tych pracodawców taki urlop podnosi kwalifikacje zawodowe mężczyzn, bo rozwija empatię i umiejętność współdziałania. Np. szwedzki oddział międzynarodowej firmy doradztwa strategicznego McKinsey, czyli branży gdzie często pracuje się 24 godzin na dobę, dopłaca ojcom do urlopu rodzicielskiego przez trzy miesiące.

STANY ZJEDNOCZONE³⁵

W porównaniu z licznymi przywilejami młodych matek z państw europejskich prawa Amerykanek wyglądają mizernie. Amerykański magazyn "Working Mother" (Pracująca Matka) co roku przeprowadza ranking 100 firm, które najlepiej pomagają kobietom w pogodzeniu kariery z macierzyństwem. Chodzi o firmy, które jak na amerykańskie standardy "wyjątkowo dbają o pracujące matki". W najnowszym rankingu zwyciężyła firma farmaceutyczna Bristol-Myers Squibb. Świeżo upieczonym mamom oferuje on osiem tygodni pełnopłatnego urlopu (sic!) oraz gwarancję, że jeżeli przedłużą sobie ten urlop (ale już jako bezpłatny) do 24 tygodni to nie stracą pracy.

³⁴ na podstawie <http://praca.gazeta.pl/praca/1,47367,2828974.html>

³⁵ na podstawie <http://praca.gazeta.pl/praca/1,47367,2828989.html>

Najlepsze firmy z 2004 roku to:

- 1. Bristol-Myers Squibb Company, koncern farmaceutyczny:** Firma oferuje mamom osiem tygodni pełnopłatnego urlopu macierzyńskiego, a jeżeli zdecyduje się zostać z dzieckiem dłużej, to przez 24 tygodnie gwarantuje, że nie zwolni pracownicy z pracy. Firma ma także cztery przedszkola dla dzieci oraz zapewnia maluchom opiekę zdrowotną, także domową. W 2004r. Bristol-Myers Squibb Company przeznaczyła 400 tys. dol. na stypendia naukowe dla dzieci pracowników. Firma umożliwia pracującym mamom elastyczny czas pracy - prawie 75 proc. kobiet właśnie z tego korzysta.
- 2. Discovery Communications Inc., koncern medialny:** Mamy dostają dziewięć tygodni pełnopłatnego urlopu macierzyńskiego oraz gwarancję, że przez do 17. tygodniu urlopu nie straci pracy. Co roku firma refunduje do 600 dol. kosztów, które służą poprawie zdrowia i samopoczucia, np. zajęcia z osobistym trenerem. Oferuje też dobre miejsca parkingowe dla kobiet w ciąży (blisko wejścia do budynku), a każdemu pracownikowi 40 godz. zajęć z terapeutą, którego zadaniem jest łagodzenie konfliktów rodzinnych związanych z łączeniem pracy z życiem prywatnym. 42 proc. kierownictwa firmy to kobiety.
- 3. Eli Lilly, koncern farmaceutyczny:** Firma oferuje przedszkola dla dzieci pracowników oraz obozy letnie dla całych rodzin. Świeżo upieczone mamy dostają dziesięć pełnopłatnych tygodni urlopu, mogą jednak zostać z dzieckiem dłużej - przez 68 tygodni firma gwarantuje, że pracownica nie straci pracy. Tydzień płatnego urlopu dostają także ojcowie oraz pracownicy, którzy adoptują dziecko.
- 4. IBM, koncern informatyczny:** Matki dostają płatny sześciotygodniowy urlop (ojcowie dwutygodniowy) oraz pełne ubezpieczenie zdrowotne, gdy zdecydują się ten urlop przedłużyć. Do 156 tygodni mają gwarantowany powrót do firmy. Na całym świecie firma sponsoruje 61 przedszkoli oraz 178 rodzinnych domów opieki dla dzieci. Ponad 30 proc. pracowników firmy pracuje w domu lub w elastycznym czasie pracy.
- 5. Johnson & Johnson, koncern farmaceutyczno-chemiczny:** firma opłaca przedszkola dla dzieci pracowników, rodzice mogą tam także pod profesjonalną opieką zostawić chore dzieci. Młode mamy dostają trzy tygodnie pełnopłatnego urlopu oraz kolejne trzy za 75 proc. swojego wynagrodzenia. Przez 52 tygodnie mają zagwarantowaną pracę. Pracownicy dostają także pięć dni płatnego urlopu rocznie na opiekę nad chorym dzieckiem.

6. JPMorganChase, koncern finansowo-bankowy: Młode mamy dostają 12 tygodni płatnego urlopu, a do 26 tygodni gwarancję pracy. Ojcom przysługuje tydzień płatnego urlopu. W firmie działają ośrodki opieki dla dzieci - pod profesjonalną opieką można tu zostawić i niemowlęta, i dzieci starsze.

DANIA PRZYJAZNA OJCOM

Danish Technological Institute: oferuje 25 tygodni pełnopłatnego urlopu macierzyńskiego dla kobiet (standard = 18 tygodni) oraz 7 tygodni urlopu dla ojców (standardowo = 2 tygodnie). W przeszłości wszystkie pracownice wykorzystywały dostępny urlop, jednak wśród mężczyzn stał się on popularny dopiero teraz. Spora część pracowników wykorzystuje go częściowo: np. korzysta z 1-2 dni wolnych w tygodniu. Szczegóły oferty pracowników zostały opracowane w oparciu o porozumienie pomiędzy pracownikami i działem HR (Human Resources), co zapewnia równe traktowanie wszystkich pracowników, a szefów poszczególnych działów zwalnia z niezręcznych decyzji o przydzieleniu pracownikom urlopów. Firma wprowadza także nowatorski projekt reintegracji powracających z urlopów pracowników. Program ten opiera się o stopniowe przywracanie do pracy (stopniowe zwiększanie obowiązków), doradztwo i opiekę mentora (szkoleniowca).

JAK BRYTYJSKIE PRZEDSIĘBIORSTWA POMAGAJĄ MATKOM I OJCOM

Analiza wyników sondażu przeprowadzonego wśród brytyjskich pracowników (Workplace Employee Relations Survey) dostarcza wielu informacji na temat działania rządowych programów prorodzinnych w Wielkiej Brytanii. Zasadniczym sukcesem kampanii rządowej było przyjęcie przyjaznych rodzinie warunków zatrudnienia przez mniejsze firmy. O ile bowiem międzynarodowe i duże (czyt. zamożne lub państwowe) firmy stosują elastyczne formy zatrudnienia wobec pracowników-rodziców, o tyle mniejszym firmom bardziej opłacało się utrzymywać rotację pracowników niż podtrzymywać (obciążone wydatkami socjalnymi) istniejące stosunki pracy z młodymi (przede wszystkim) matkami.

W opracowaniu badań pisze się także o pewnym paradoksie, który poddaje w wątpliwość przekonanie, że lepiej wykształceni ojcowie stosują zasadę aktywnego udziału w życiu rodzinnym. Przytaczane dane świadczą o tym, że – mimo prorodzinnego i egalitarnego nastawienia wobec obowiązku opieki nad dziećmi – ojcowie zarabiający więcej – więcej też pracują, a zatem nie starcza im czasu na realizację wyrażanych w sondażach prorodzinnych ideologii.

Większe firmy, szczególnie w sektorze publicznym są bardziej skłonne oferować swoim pracownikom elastyczne formy zatrudnienia. Dotyczy to jednak pracowników na stanowiskach niekierowniczych. Umowy przyjazne rodzinie współwystępują z innymi prosocjalnymi rozwiązaniami (*good human resources policies*).

Happy Computers (38 pracowników)³⁶. Dla całego personelu dostępne są elastyczne godziny pracy, włącznie z opcją pracy w domu oraz trzy płatne dni urlopu na żądanie. Dodatkowo firma oferuje: ekstra urlop raz w roku (np. jeden z członków załogi wybiera bezpłatne 24 dni wolnego podczas wakacji); dyrektor zarządzający spędza każde wtorkowe dopołudnie w szkole córki, pomagając dzieciom w nauce czytania; dwóch zatrudnionych trenerów otrzymało ekstra wolne dni (*extra 'prep'time*) przed terminem narodzin dziecka; miesiąc płatnego urlopu szkoleniowego po 6 latach pracy. Dla kobiet zatrudnionych powyżej 2 lat firma oferuje 6 tygodni pełnopłatnego urlopu macierzyńskiego i kolejne 6, podczas których wypłacana jest połowa pensji. Istnieje możliwość wykorzystania 5-letniego bezpłatnego urlopu wychowawczego wraz z gwarancją zatrudnienia po powrocie kobiety do pracy. Dla ojców – 2 tygodnie pełnopłatnego urlopu po narodzinach dziecka; w trakcie roku od narodzin dziecka ojciec może wykorzystać do 4 miesięcy urlopu bezpłatnego.

Northern Foods (członek Employers' Alliance for Work-Life Balance) – we wszystkich oddziałach wprowadzono urlopy dla ojców, elastyczne godziny pracy, urlopy ze względów rodzinnych oraz dopłaty dla dzieci uczęszczających do żłobka oraz pozaszkolne kluby dla dzieci (w dwóch oddziałach).

Base Connections (call centre założony przez dwóch przedsiębiorców z małymi dziećmi). Z praktyk umożliwiających elastyczne godziny pracy korzysta 51% załogi, każdy pracownik z osobna decyduje o dniach i godzinach, w których pracuje. W trakcie wakacji dodatkowo można przedłużyć urlop lub pracować w domu. W 2001 roku firma zarejestrowała rotację załogi na poziomie 25%. Dla porównania – wielkie przedsiębiorstwa zajmujące się telemarketingiem miały w tym regionie rotację niższej kadry nawet na poziomie 100%.

Finance Department: Leeds City Council. Dwa wydziały Departamentu Finansów wprowadziły na okres sześciu miesięcy pilotażowy program elastycznych godzin pracy. Oto wyniki sondaży przeprowadzonego po zakończeniu programu: wzrosło poczucie satysfakcji z pracy, morale i zaangażowanie pracowników; 65% badanych pracowników deklaruje, że program umożliwił zwiększenie ich produktywności i skuteczności; 42% zauważyło, że dzięki niemu obniżył się u nich poziom stresu w pracy; w trakcie trwania

³⁶ opis tych i innych brytyjskich przedsiębiorstw można odszukać w raporcie „Flexible Working –case study” na stronie <http://www.eoc.org.uk>,

programu znacząco wzrosła liczba kandydatów do pracy w odpowiedzi na ogłoszenia; zaobserwowano również wyższą motywację kobiet do ubiegania się o wyższe stanowiska, absencja pracowników wykorzystujących specjalne urlopy obniżyła się do 40% w porównaniu z analogicznym okresem w roku poprzednim.

* * *

Ten niewyczerpujący przegląd danych nie ujmuje opisu wszystkich firm przyjaznych rodzinie, ale sugeruje, że rozwiązania wspomagające pracujących rodziców są częściej stosowane w dużych firmach i korporacjach. Nie oznacza to, że w małych przedsiębiorstwach nie ma przyjaznych układów, lecz raczej to iż proponowana pomoc może być krótkotrwała bądź niedostosowana do realnych potrzeb. Ważna w tym względzie jest postawa pracowników, którzy niekiedy celowo zaniżają swoje roszczenia w obliczu niepokoju o bezpieczeństwo pracy (w małych firmach rotacja pracowników jest największa). Rozwiązania przyjazne rodzinie są obecne przede wszystkim w tych firmach, które zatrudniają wyspecjalizowaną (trudno zastępowalną) kadrę. W każdym razie związek pomiędzy rozmiarem przedsiębiorstwa a ilością i jakością rozwiązań przyjaznych rodzinie wymaga dalszych badań.

Charakter ustaleń pomiędzy pracodawcami a pracownikami jest za to związany z charakterem wykonywanej pracy: niższa kadra urzędnicza (np. sekretarki) częściej wykorzystuje elastyczny czas pracy, natomiast pracę w domu preferuje wyższa kadra zarządzająca (w tym także mężczyźni), za wyjątkiem takiego charakteru pracy, w której kontakt z klientem lub zadania operacyjne wymagają stałej obecności w miejscu pracy.

Z badań Workplace Empolyer Relations Survey 37 (por. przypis 6) wynika, że strategia ekonomiczna przedsiębiorstw oparta na wiedzy i z dużą ilością wartości dodanych (takich jak *family-friendly arrangements*), gdzie pracownicy dysponują swobodą (*discretion*) i elastycznością pracy, to najlepsza droga do sukcesu.

Porozumienia częściej występują w firmach, gdzie gros personelu to kobiety, także tam, gdzie prężnie działają zawiązki zawodowe i gdzie wyższy jest poziom działalności działów zasobów ludzkich. Preferują je pracodawcy, którzy chcą mieć opinię „dobrych szefów” – tym sposobem zachęcając pracowników do lepszej pracy.

Jak podkreślają autorzy różnych badań, nie ma gwarancji, że wprowadzenie umów przyjaznych rodzinie wpłynie jednoznacznie korzystnie na wyniki działalności

³⁷ www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/.asp : wyniki sondażu przeprowadzonego w 1998r. w Wielkiej Brytanii

przedsiębiorstwa. Jednak wyniki ich badań sugerują, że te badane firmy, które dotąd nie wprowadziły warunków korzystnych dla pracowników-rodziców, na poważnie rozważają ich wprowadzenie. Pracodawcy nie dostrzegający dotąd konieczności wprowadzenia takich udogodnień przyznają, iż działo się tak z powodu ich tradycyjnych, zachowawczych postaw (opierali się oni również przed wprowadzeniem np. nowych technologii do swoich firm). Wynikało to więc bardziej z ich oporu przed zmianami niż z rachunku ekonomicznego.

Jedną z najważniejszych konkluzji rozmaitych badań jest to, że to pracodawcy mogą najbardziej przyczynić się do wyrównywania szans kobiet na rynku pracy. Oznacza to konieczność wprowadzenia rozwiązań przyjaznych rodzinie nie tylko w tych miejscach, gdzie zatrudniane są przeważnie kobiety, ale i w tych przedsiębiorstwach, które opierają się głównie na męskiej sile roboczej (o różnym stopniu wykwalifikowania). Jeśli bowiem utrzyma się sytuacja, w której tylko matka może skorzystać z elastycznego czasu pracy lub urlopu w nagłych wypadkach, to wciąż kosztami posiadania dziecka będą bardziej obciążone kobiety niż mężczyźni. Wprowadzenie *family-friendly arrangements* przez pracodawców zatrudniających ojców, zmniejszy w perspektywie czasu dyskryminację kobiet na rynku pracy.

Niektóre badania z zakresu socjologii pracy pokazują, że brak systemowych rozwiązań w zakresie *family-friendly arrangements* może czasem bardziej szkodzić pracownikom, a przede wszystkim pracownikom niż im pomagać. Badania nad brytyjską służbą zdrowia³⁸, gdzie takie porozumienia wprowadzono ujawniają, że 20% pielęgniarek wracających po przerwie do pracy nie ma możliwości rozwoju zawodowego ze względu na skrócenie czasu pracy (jest to związane z przeszerogowaniem do innego typu prac, np. do prac tymczasowych, do „banku” usług pielęgniarskich itp.). Wprowadzenie elastycznego charakteru pracy dla pielęgniarek sprawiło też, że nie mają one zasadniczo kontroli nad godzinami swojej pracy, nie potrafią określić ilości przepracowanych godzin (brak sprawnego systemu monitorowania ilości pracy). Istnieją znaczące empiryczne dowody na to, że wprowadzenie elastycznego czasu pracy powoduje także intensyfikację pracy osób zatrudnionych (tyle samo pracy w mniej godzin), rozszerzenie definicji czasu pracy (czas spędzany na pracy zamiast - w pracy), a także podwyższenie poziomu stresu (który rozwiązania przyjazne rodzinie miały zmniejszać).

³⁸ Coyle A., *Changing times: Flexibilization and the re-organization of work in feminized labour markets*, The Sociological Review December 2005, s.86.

ZAKOŃCZENIE

Pogłębiona kwerenda do projektu „Rodzic-Pracownik - Rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego” miała na celu rozpoznanie wypracowanych w innych krajach elastycznych form i zasad pracy na odległość, umożliwiających osobom chcącym korzystać z urlopu wychowawczego na pozostawanie aktywnym zawodowo i utrzymywanie kontaktów z pracodawcą i firmą.

W kwerendzie wykorzystano następujące materiały i źródła informacji:

- 1/ strony internetowe instytucji i urzędów europejskich,
- 2/ dane i publikacje krajowych urzędów statystycznych,
- 3/ strony rządowe państw,
- 4/ doniesienia, opinie i badania prowadzone przez organizacje kobiece,
- 5/ strony internetowe wielu firm prywatnych i państwowych z Unii Europejskiej,
- 6/ wyniki badań naukowych i publikacje demografów i socjologów.

W wyniku przeglądu rozmaitych materiałów i źródeł informacji można sformułować następujące **wnioski**:

1. Podejmowanie decyzji o dziecku to efekt przede wszystkim rachunku ekonomicznego. Ta zasada nie tylko w Polsce jest dziś powszechna. Rodzice chcą mieć dzieci „wysokiej jakości”, a to wymaga inwestycji: posiadania samodzielnego domu lub mieszkania, możliwości opłacenia dodatkowych kursów (np. językowych), wakacji itd. Demografowie i socjologowie są zgodni, że zmiany demograficzne w Polsce to efekt tzw. drugiego przejścia demograficznego, ale przede wszystkim w wymiarze ekonomicznym, mniej zaś w wymiarze społeczno-kulturowym. Ogólny kontekst decyzyjny raczej zniechęca niż zachęca do posiadania dzieci.

2. Kobiety o lepszym wykształceniu i kwalifikacjach ponoszą większe koszty macierzyństwa niż kobiety o niższym poziomie wykształcenia (przerwa w pracy, dezaktualizacja umiejętności, niższy dochód osobisty i rodzinny, zagrożenie zwolnieniem i brak możliwości ponownego podjęcia pracy), dlatego wykształcone kobiety decydują się na krótsze urlopy macierzyńskie i częściej rezygnują z urlopu wychowawczego. W tej sytuacji macierzyństwo pogłębia i tak już dużą rozpiętość szans na rynku pracy pomiędzy kobietami lepiej i gorzej wykształconymi. Te ostatnie często nie mają szans na rozwój zawodowy, jeśli zdecydują się na posiadanie potomstwa. Równe traktowanie matek i nie-matek, zarówno przez państwo

jak i pracodawcę, nie sprzyja sensownemu godzeniu ról pracownika i rodzica. W wielu sytuacjach brak stosownych udogodnień oznacza trudności w wejściu na rynek pracy lub powrót do niego (*re-entry*), a to w perspektywie oznacza obniżenie statusu materialnego rodziny i społeczną izolację kobiet.

3. Państwa zachodnioeuropejskie wcześniej dostrzegły ryzyko związane ze gorszą pozycją kobiet na rynku pracy i spadającą liczbą urodzeń. Dlatego w wielu krajach rozpoczęto szerokopasmowe działania prowadzące do zwiększania dzietności. Są to zarówno programy rządowe, kampanie społeczne, jak i „porozumienia przyjazne rodzinie” zawierane pomiędzy pracownikami a pracodawcami, regulujące zasady wykorzystania urlopów macierzyńskich i wychowawczych oraz innych rozwiązań umożliwiających łączenie obowiązków rodzica i pracownika.

4. Wskaźnik zatrudnienia kobiet zależy od ilości posiadanych dzieci i jest różny w różnych krajach świata. Kobiety wychowujące dwoje lub więcej dzieci rzadziej podejmują pracę w stosunku do kobiet, które posiadają jedno dziecko lub nie mają ich wcale. Im mniejsze dzieci, tym wskaźnik aktywności ekonomicznej kobiet maleje. Dania, Islandia, Norwegia i Szwecja to przykłady państw, gdzie posiadanie dzieci w najmniejszym stopniu obniża sytuację zawodową kobiet: to matki są zatrudniane częściej niż kobiety bezdziejne. Najgorzej jest natomiast w Irlandii, Włoszech i Hiszpanii, gdzie kobiety z dziećmi są zatrudniane znacznie rzadziej niż inne kobiety w wieku od 24 do 54 lat. Z innych badań wiadomo również, że w wyniku wprowadzenia w przedsiębiorstwach „umów przyjaznych rodzinie”, udział matek w rynku pracy zwiększa się: np. w Wielkiej Brytanii w efekcie programu Child Care Strategy (i innych) odsetek zatrudnionych kobiet z dziećmi w wieku poniżej 5 lat zwiększył się z 43% w 1991r. do 54% w 2001r. Co istotne, odsetek zatrudnionych mężczyzn nie zmienił się, co oznacza, że wzrost ilości kobiet na rynku pracy nie odbiera zatrudnienia osobom już pracującym.

5. Porównanie wskaźników zatrudnienia kobiet i dzietności w krajach europejskich przynoszą konstatację, że w wielu krajach prorodzinna polityka państwa (skupiająca się na umożliwieniu matce powrotu do pracy i symetrycznego podziału obowiązków rodzicielskich) idzie w parze z wyższym wskaźnikiem dzietności. Zebrane dane nie pozwalają stwierdzić tu istnienia zależności statystycznej, i są podstawą dla dalszych pogłębionych badań. Można jednak obserwować współwystępowanie wskaźników zatrudnienia kobiet i dzietności:

Dania (wskaźnik zatrudnienia kobiet wynosi 58%, współczynnik dzietności należy do najwyższych w Europie – 1,8), Holandia (odpowiednio 55% i 1,73), Finlandia (52% i 1,8), Szwecja (56% i 1,75), Wielka Brytania (52% i 1,74), Francja (45% i 1,9). Obserwujemy też zależność odwrotną: kraje o niższym wskaźniku dzietności notują niższe zatrudnienie kobiet: Polska (38% i 1,23), Grecja (32% i 1,29), Hiszpania (33% i 1,32), Belgia (38% i 1,64). Można zatem sformułować hipotezę, iż zwiększanie możliwości zatrudnienia kobiet będzie powodowało (przy innych warunkach brzegowych, np. równych zarobkach kobiet i mężczyzn) wzrost decyzji prokreacyjnych.

6. Polityka socjalna niektórych państw, np. Holandii czy Wielkiej Brytanii umożliwia podjęcie pracy przez matkę w niepełnym wymiarze do czasu ukończenia przez dziecko 1 roku życia, bez ryzyka utraty pracy. We Włoszech propaguje się także państwową pomoc w zorganizowaniu opieki nad dziećmi (żłobki i przedszkola przy zakładach pracy).

7. W UE $\frac{1}{3}$ kobiet wykorzystuje możliwość regulowania czasu pracy, w Polsce natomiast – jedynie 13,3%. Kraje takie jak: Holandia, Szwajcaria, Australia, Wielka Brytania czy Niemcy najczęściej umożliwiają dostosowanie czasu pracy do sytuacji osobistej kobiet. Trudno je porównywać z Polską, Czechami, Grecją czy Finlandią i Portugalią, gdzie odsetek kobiet zatrudnianych w niepełnym wymiarze czasu pracy oscyluje wokół 10-15%.

8. W wielu krajach państwo dostrzega rolę ojców w wychowywaniu dzieci i umożliwia pracownikom wykorzystanie urlopu rodzicielskiego. Najwięcej takich rozwiązań korzystnych dla ojców występuje w Szwecji (obowiązkowe 2 miesiące dla ojców, zwrot różnicy pomiędzy wynagrodzeniem a wysokością zasiłku – dla mało- i średnio zarabiających), w Wielkiej Brytanii (od 2003r. dwutygodniowy urlop płatny i 13-tygodniowy bezpłatny), Danii (dwutygodniowy urlop płatny i 32-tygodniowy dla obojga rodziców z zasiłkiem), Hiszpanii (10 tygodni pełnopłatnego urlopu – dla chętnych, o ile matka pracuje), Francji (ojcowie mogą wykorzystać 11 dni), Norwegii (cztery tygodnie z 42-tygodniowego urlopu są zarezerwowane tylko dla ojca dziecka i nie mogą być wykorzystane przez matkę), Portugalii (ojciec może wykorzystać 5 dni), Finlandii (urlop wychowawczy rozpoczęty bezpośrednio po urlopie macierzyńskim trwa 158 dni, nie licząc niedziel, i jest płatny i dla matki, i dla ojca dziecka).

9. Przeprowadzona kwerenda przyniosła także wniosek, iż tam, gdzie państwo zaniedbuje tę sferę, pracodawcy sami podejmują wysiłki, by zatrzymać najlepszych pracowników, którzy pragną mieć dzieci. Wiele zachodnich przedsiębiorstw – i tych ogromnych, międzynarodowych koncernów, jak i małych firm - coraz częściej stosuje zasadę *You help the business and the business will help you!* (Ty pomagasz biznesowi, zatem biznes pomoże Tobie!). Życzliwy i przyjazny pracodawca może też liczyć na większą wydajność i lojalność pracowników obecnych oraz na pozytywny PR wśród byłych pracowników.

10. Badania przeprowadzane w krajach wysokorozwiniętych pokazują, że wprowadzenie porozumień przyjaznych rodzinie (*family-friendly arrangements*) ułatwiających kobietom pogodzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych przynosi korzyści zatrudniającym je przedsiębiorstwom. Zmniejszenie poziomu stresu pracowniczego, wzrost wydajności, podniesienie morale pracowników i ich lojalności wobec firmy – to tylko niektóre z nich. Porozumienia przyjazne rodzinie mogą obejmować następujące działania: praca w niepełnym, skróconym wymiarze (*part-time work*), elastyczne godziny pracy (*flexible work*), praca na podstawie umowy o dzieło (*term-time work*), praca w domu (wypełnianie całości lub części obowiązków pracowniczych w miejscu zamieszkania pracownika, w domu) (*home work*), samozatrudnianie kobiet, uczestnictwo w kosztach leczenia i opieki chorych dzieci pracowników, zasiłki pielęgnacyjne, pomoc w zorganizowaniu opieki nad dziećmi, płatne urlopy dla ojców, zagwarantowany płatny urlop dostępny na żądanie (w nagłych wypadkach).

11. Problem w tym, że pomoc pracownikom-rodzicom nie jest dostępna dla każdego. Umowy przyjazne rodzinie częściej występują w sektorze publicznym, tam gdzie działają prężnie związki zawodowe, gdzie pracodawca zainwestował w dział *Human Relations* (niemal wyłącznie w wielkich międzynarodowych korporacjach), no i oczywiście tam, gdzie kadra pracownicza jest sfeminizowana. Coraz częściej firmy stosują te rozwiązania jako sposób na zatrzymanie najbardziej wartościowych pracowników. „*Current voluntary provisions are in place because of retention, not attraction. If you are flexible, you will retain people*” (stwierdzenie jednego z HR menedżerów z korporacji finansowej: „dodatkowe korzyści dla pracowników są wprowadzane dla zatrzymania ludzi, nie dla przyciągnięcia nowych, jeśli jesteś elastyczny, zatrzymasz” *najlepszych*).

12. Jedną z najważniejszych konkluzji rozmaitych badań jest to, że to pracodawcy mogą najbardziej przyczynić się do wyrównywania szans kobiet na rynku pracy. Oznacza to konieczność wprowadzenia rozwiązań przyjaznych rodzinie nie tylko w tych miejscach, gdzie zatrudniane są przeważnie kobiety, ale i w tych przedsiębiorstwach, które **opierają się głównie na męskiej sile roboczej** (o różnym stopniu wykwalifikowania). Jeśli bowiem utrzyma się sytuacja, w której tylko matka może skorzystać z elastycznego czasu pracy lub urlopu w nagłych wypadkach, to wciąż kosztami posiadania dziecka będą bardziej obciążone kobiety niż mężczyźni. Wprowadzenie *family-friendly arrangements* przez pracodawców zatrudniających ojców, zmniejszy w perspektywie czasu dyskryminację kobiet na rynku pracy.

WYKAZ WYKRESÓW

1. Wykres 1. Wskaźnik dzietności kobiet oraz odsetek urodzin pozamałżeńskich w wybranych krajach europejskich i na świecie.....	5
2. Wykres 2. Stopa bezrobocia według płci i wieku w 2003 roku.....	16
3. Wykres 3. Stopa bezrobocia według płci i wykształcenia w 2003 roku.....	17
4. Wykres 4. Wybrane przyczyny bierności zawodowej mężczyzn i kobiet w III kwartale 2005 roku.....	17
5. Wykres 5. Wynagrodzenie miesięczne brutto według płci i grup zawodowych w październiku 2002 roku.....	18
6. Wykres 6. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w krajach Unii Europejskiej i w Polsce.....	20
7. Wykres 7. Porównanie wskaźnika zatrudnienia kobiet w wieku 25-54 lat w zależności od liczby dzieci w wybranych krajach.....	22
8. Wykres 8. Praca kobiet w wieku 25-54 lat w niepełnym wymiarze godzin a liczba dzieci	22
9. Wykres 9. Stopa bezrobocia kobiet w krajach Unii Europejskiej i w Polsce.....	23
10. Wykres 10. Wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn posiadających i nie posiadających dzieci w Wielkiej Brytanii.....	24
11. Wykres 11. Lista rankingowa krajów UE, obrazująca deklaracje kobiet, które skorzystały z dodatkowego urlopu rodzinnego i z wypłacanych przez pracodawców dodatków pieniężnych.....	51

WYKAZ TABEL

1. Tabela 1. Schemat ciągłości pracy mężczyzn i kobiet.....	8
2. Tabela 2. Zestawienie wyników badań EVS (European Values Studies) edycja: 1999-2000. Procentowe zestawienie opinii związanych z procesem socjalizacji dzieci.....	11
3. Tabela 3. Podstawowe mierniki aktywności zawodowej ludności w 2002 r. w krajach Unii Europejskiej i w Polsce według płci. Źródło: strony internetowe GUS.....	19
4. Tabela 4. Korzyści z wprowadzenia <i>family-friendly arrangements</i> dla pracodawców.....	41
5. Tabela 5. Różne formy elastyczności.....	47
6. Tabela 6. Rozwiązania oparte na umowach „przyjaznych rodzinie” w wybranych krajach w latach 1995-1996.....	49
7. Tabela 7. Proporcje dzieci korzystających z ustaleń dotyczących opieki nad dziećmi oraz wskaźniki korzystania z urlopów macierzyńskich/ z tytułu opieki nad dzieckiem w wybranych krajach.....	53

BIBLIOGRAFIA

LITERATURA:

- Balancing Work and Family Life: Helping Parents into Paid Employment, raport OECD z 2001r.
- Bond S., Hyman, Summers J., Wise S., Family-friendly working? Putting policy into practise, Foundation and the Policy Press, 2002.
- Choice for parents, the best start for children: a ten years strategy for childcare, Wielka Brytania
- Coyle A., Changing times: Flexibilization and the re-organization of work in feminized labour makrets, The Sociological Review, December 2005.
- Dex S., Smith C., The nature of family friendly employment policies in Britain, Foundation and the Policy Press, 2002.
- Family-friendly employment policies 'matched by business succes', raport Joseph Rowntree Foundation, 2002
- Flexible working – case studies, raport Equal Opportunities Commission, 2006.
- Flexibility and Work Conditions: a qualitative and comparative Study in seven EU Member States, opracowanie dla European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000.
- Labour Force Survey. Results 2003, Eurostat.
- Małyska A., A ja pracuję w domu, Twoje Dziecko 2005/10
- Poleszczuk J., Rodzina, małżeństwo, prokreacja: racjonalizacja strategii reprodukcyjnych [w] Jasińska –Kania A., Marody M., Polacy wśród Europejczyków. Wartości społeczeństwa polskiego na tle innych krajów europejskich, Scholar, Warszawa 2002.
- Putting family-friendly working policies into practise, raport Joseph Rowntree Foundation, 2002.
- Reay D., Doing the dirty work of social class? Mothers' work in support of their children's schooling, The Sociological Review 2005.
- Remery C., van Doorne-Huiskes A., Schippers J., Family-friendly policies in The Netherlands,
- Smaller organisations and flexible working arrangements, S. Dex, F. Scheibl, raport Joseph Rowntree Foundation, 2002.

ŹRÓDŁA INTERNETOWE:

1. <http://epp.eurostat.cec.eu>
2. <http://equal.plineu.org>
3. <http://europa.eu.int> - opracowanie Komisji Europejskiej MISSOC (Mutual Information System on Social Protection in the EU Member States and the EEA)
4. <http://europa.ue>
5. <http://familyfriendly.monster.ie>
6. <http://www.flexibility.co.uk>
7. <http://finance.gov.ie> (Family Friendly Work Life Balance Arrangements in the Civil Service)
8. <http://www.global.waw.pl/kobiety>
9. <http://praca.gazeta.pl/gazetapraca/1,68745,2975737.html>
10. <http://www.jrf.org.uk> - oficjalna strona Joseph Ropwntree Foundation
11. <http://www.kobieta.gazeta.pl/dziecko>
12. <http://www.olis.oecd.org> - Labour Market And Social Policy (Wielka Brytania, Holandia, Szwecja)
13. <http://www.telepraca-polska.org.pl>
14. www.globalworkingfamilies.org - Balancing Work and Family Life: Helping Parents into Paid Employment, raport OECD z 2001r.
15. www.hm-treasury.gov.uk: Choice for parents, the best start for children: a ten year strategy for childcare, Wielka Brytania
16. www.jrf.org.uk/pressroom/releases/270502.asp - badania the Judge Institute of Management at Cambrigde University przeprowadzonych w 1998 roku na reprezentatywnej próbie siły roboczej (*Workplace Employee Relations Survey*)
17. www.oecd.org - Balancing Work and Family Life: Helping Parents into Paid Employment, raport OECD z 2001r.
18. www.eoc.org.uk
19. www.promocjakobiet.pl
20. www.stat.gov.pl
21. www.worklifebalance.ie - The Work Life Balance