

Rola Partnerstw

Inicjatywy Wspólnotowej

EQUAL

w aktywizacji zawodowej kobiet

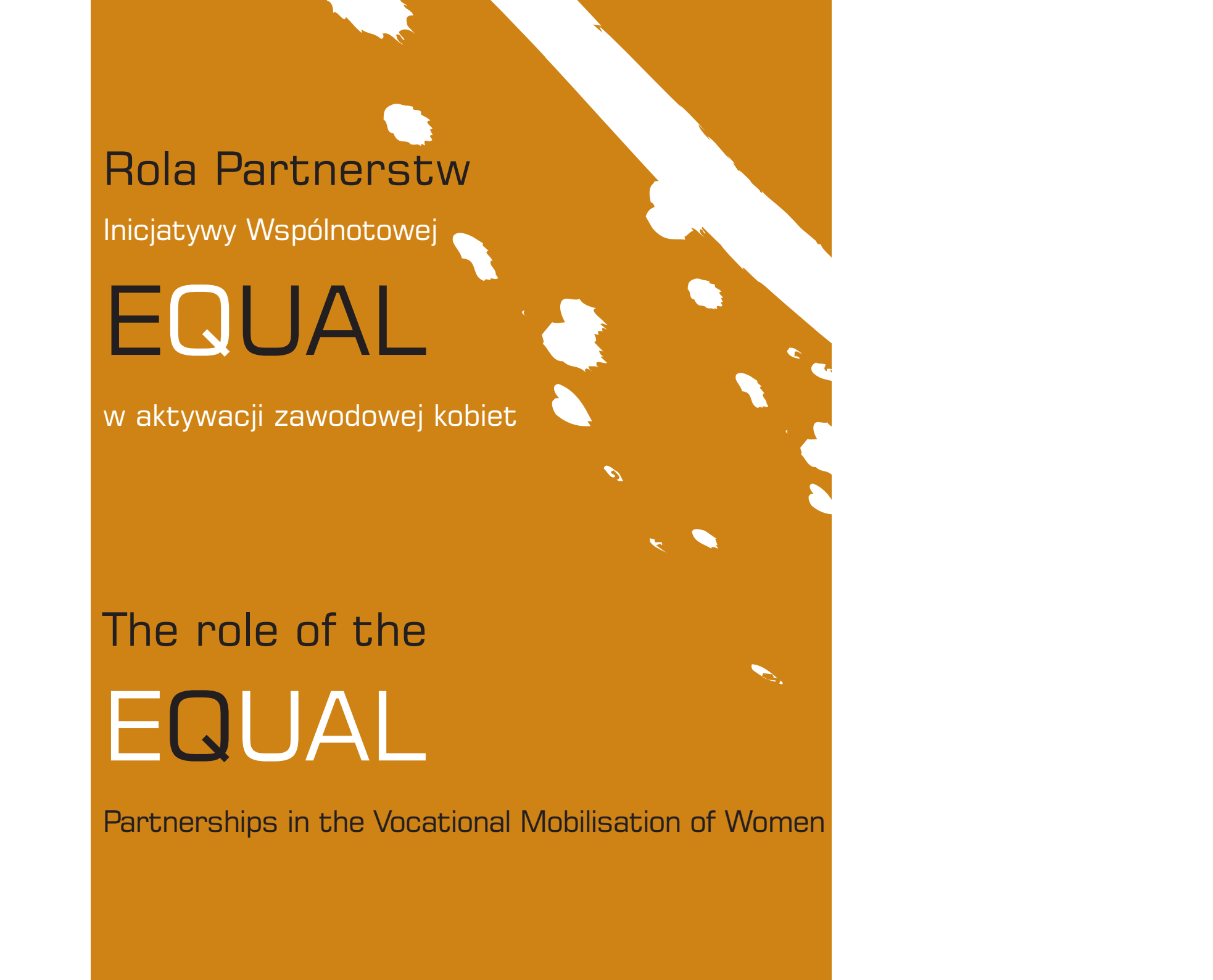


Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY

The role of the

EQUAL

Partnerships in the Vocational Mobilisation of Women



Rola Partnerstw

Inicjatywy Wspólnotowej

EQUAL

w aktywacji zawodowej kobiet

The role of the

EQUAL

Partnerships in the Vocational Mobilisation of Women

Wydawca: Fundacja „Fundusz Współpracy”, ul. Górnośląska 4a, 00-444 Warszawa

www.cofund.org.pl

Autorzy tekstów: Filip Piotrowski, Renata Włoch. Zespół redakcyjny: Beata Puszczewicz, Marek Maziuk, Ewa Wosik

Opracowanie graficzne, skład i łamanie: www.pracowniacc.pl, Nakład: 1000 egz.

Warszawa 2008

Spis treści

Table of content

Logika rynku pracy a funkcjonowanie rodziny	6
Labour marketplace logic and the family	7
Polska specyfika	10
Polish specifics	11
Partnerstwa	12
Partnerships	13
Nowe oblicze własnych możliwości	14
The new face of one's own potential	15
„Elastyczny pracownik – partnerska rodzina”	18
"Flexible worker – partner family"	19
Kompromis na rynku pracy	22
Labour market compromise	23
I rodzic, i pracownik	24
Both parent and an employee	25
Gender Index	28
Gender Index	29
Polska rodzina a nowe instytucje rynku pracy	32
Polish family and new labour market institutions	33
Źródła	34
Sources	34

Logika rynku pracy a funkcjonowanie rodziny

Kształt instytucji rodziny i jej funkcjonowanie w istotnym stopniu zależą od innej podstawowej instytucji społecznej, jaką jest praca. Dla epoki przemysłowej charakterystyczny był tzw. tradycyjny model rodziny z wyraźnym podziałem ról pełnionych przez oboje rodziców. Obowiązkiem ojca było podjęcie pracy zawodowej i zapewnienie utrzymania rodzinie (bread-winner), matka natomiast miała za zadanie dbać o prawidłowe funkcjonowanie rodziny oraz wychowywać dzieci. Brak jakichkolwiek funduszy emerytalnych sprawiał, że warto było mieć wiele potomstwa, jako że stanowiło ono swoistą polisę ubezpieczeniową na starość. Taka struktura władzy finansowej w rodzinie wiązała się z silnymi normami kulturowymi: rodzina była wówczas patriarchalna, to znaczy władza decydowania o dystrybucji środków pieniężnych oraz o losie członków rodziny należała do mężczyzny.

Rozwój technologiczny, przejawiający się w automatyzacji produkcji oraz powstaniu zaawansowanych technik komunikacji na odległość (telegraf, faks, a wreszcie Internet i łącza satelitarne), doprowadził do radykalnych przemian w instytucji pracy. Coraz większą rolę zaczęły odgrywać kompetencje pracownika, jego zdolności intelektualne i umiejętność stałej adaptacji do zmieniających się trendów. Dokonywała się **dematerializacja pracy**: nastąpiło przejście od wytwarzania materialnych produktów do wytwarzania „nie-materialnych” usług. Obecnie w wysoko rozwiniętych gospodarkach pracownicy najczęściej operują wiedzą, wymieniają i przetwarzają informacje oraz dostarczają usług teleinformatycznych. Współczesna gospodarka opiera się na wiedzy.

Wraz z opisanymi wyżej zmianami przekształceniom ulegała również instytucja rodziny. Przełom wieku XIX i XX przyniósł emancypację kobiet. Zaczęły one zdobywać wykształcenie, uzyskały prawa polityczne i powoli udawało im się zdobywać miejsce na rynku pracy. Proces ten nabrał tempa po II wojnie światowej, kiedy dzięki opracowaniu różnorodnych skutecznych metod antykoncepcyjnych kobiety zyskały możliwość optymalnego planowania swojego macierzyństwa. Dzietność zmniejszyła się również z powodów strukturalnych: powstanie systemów emerytalnych sprawiło, że posiadanie dziecka przestało być gwarancją godnej starości. Pojawiła się natomiast konieczność zapewnienia potomstwu dobrego wykształcenia, tak aby mogło skutecznie konkurować w ramach nowoczesnej gospodarki. Wychowanie „dziecka wysokiej jakości” zaczęło się wiązać z ogromnymi kosztami.

Niemiecki socjolog Ulrich Beck określił współczesne społeczeństwo mianem społeczeństwa ryzyka i stwierdził, że polem, na którym owo ryzyko się

koncentruje, jest współczesna rodzina. Procesy indywidualizacji oraz wejście kobiet na rynek pracy sprawiły, że model rodziny jest poddawany procesowi redefinicji. W ramach życia rodzinnego trzeba pogodzić już nie jedną, ale dwie ścieżki kariery: żony i męża, a obowiązki związane z wychowaniem dziecka generują większe koszty niż kiedyś. Wszystko to prowadzi do powstawania konfliktów w łonie rodziny, która traci swój patriarchalny charakter i w której dokonuje się nowy podział obowiązków między rodzicami. Ponadto, pod wieloma względami logika rynku jest sprzeczna z logiką funkcjonowania rodziny. Aby pozostać atrakcyjnym na rynku pracy, trzeba nieustannie inwestować w siebie, pogłębiać swoją wiedzę i wzbogacać kontakty społeczne. Poszczególne jednostki, po dokonaniu kalkulacji zysków i strat, podejmują racjonalne decyzje: na poziomie wyborów jednostkowych „nie opłaca się” mieć dzieci. Owe wybory prowadzą do rezultatów szkodliwych dla całego społeczeństwa: braku zastępowalności pokoleń, dosłownym braku „rąk do pracy”, starzeniu się ludności, a w efekcie – do kryzysu systemu opieki społecznej.

Istotą działalności Partnerstw EQUAL można określić jako dążenie do obniżenia ryzyka społecznego związanego z funkcjonowaniem we współczesnym świecie. Najogólniej można założyć, że organizacje te realizują swoje cele, starając się **przeformułować instytucję pracy tak, aby nie wpływała negatywnie na funkcjonowanie instytucji rodziny**. Podejmowane przez nie działania polegają na testowaniu i upowszechnianiu rozwiązań umożliwiających harmonijne pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, takich jak:

- uelastycznienie czasu pracy,
- praca na odległość, czyli tzw. telepraca, wykorzystująca technologie teleinformatyczne,
- praca dzielona – jeden etat dzielony między kilku pracowników,
- zmiana formuły i sposobów wykorzystania urlopu rodzicielskiego, aby ograniczyć przerwę w inwestowaniu w siebie.

Decyzja o założeniu rodziny ma niewspółmiernie bardziej niekorzystny wpływ na karierę zawodową kobiety niż mężczyzny. We wszystkich społeczeństwach unijnych zarobki kobiet znacząco odbiegają od zarobków mężczyzn. Kobiety rzadziej awansują i wchodzą do gremiów kierowniczych, o wiele częściej pracują w zawodach nisko płatnych i charakteryzujących się niższym prestiżem społecznym, częściej również dotyka je bezrobocie. Dzieje się tak mimo że są lepiej wykształcone od mężczyzn: w grupie wiekowej 25–64 kobiet z wyższym wykształceniem jest o 15% więcej niż mężczyzn.

Labour marketplace logic and the family

The shape of the family and its operation is dependent to a considerable degree on another fundamental social phenomenon, that is work. The industrial age was marked by what is today called the traditional family model, with a clear division of roles performed by both parents. The duty of the father was to take up gainful employment and be the bread-winner for the family, whereas the mother was to look after the family and bring up children. The lack of any pension funds in those days meant that to have a lot of children really paid off, as they were a peculiar insurance policy for old age. This structure of financial authority in the family was interconnected with powerful cultural norms: the family was patriarchal in that the authority to decide on the distribution of funds and the fate of the remaining family members was with the male.

Technological development, manifested by production automation and the emergence of advanced remote communication methods (telegraph, fax and ultimately the Internet and satellite links), induced dramatic transformation within the concept of work. An increasingly influential role was played by employee competencies, their intellectual abilities and aptitude to adapt to constantly evolving trends. A related phenomenon was **work dematerialisation**, that is a shift from manufacturing tangible products to generating “non-material” services. Currently, in highly developed economies employees usually handle, exchange and process information as well as provide telecommunications and IT services. The present-day economy is based on knowledge.

The family model evolved along with the transformations described above. The turn of the 20th century saw the emancipation of women. They began to acquire education, political rights and slowly edged their way onto the labour market. The process accelerated following the Second World War, when the emergence of numerous effective contraception options allowed women to plan their maternity in an optimum way. The number of children in the family decreased, also for structural reasons: the establishment of the pension system rendered obsolete the need to have a child as a guarantee for dignified life when one becomes old. However, another need emerged, namely to ensure a good education for the child so that s/he can compete effectively in the modern economy. The upbringing process of a “high-quality child” started to involve considerable costs.

German sociologist Ulrich Beck referred to the contemporary society as the society of risk and argued that the area where the risk concentrates is

the family. The process of individualisation and the entry of women into the labour market led to the family model being redefined. Within the family, there is a need at present to reconcile two professional careers of both parents, rather than just one, and duties related to child rearing generate much higher costs than in the past. All this generates conflicts within the family, and the unit as such is losing its patriarchal appeal with the simultaneous emergence of a redefined division of responsibilities between the parents. In addition, in many areas the market logic is out of tune with the new family logic. In order to remain attractive on the labour market, the requirement is to invest in oneself continuously, expand one’s knowledge and develop social contacts. Having analysed the pros and cons of the situation, individuals take rational decisions: at the individual level, it does not “pay off” to have children. These choices exert a damaging influence on the entire society: no population replacement, acute shortage of the labour force, the ageing of the population and the resulting crisis of the social security system.

The essence of EQUAL Partnerships’ operation can be described as the drive to reduce the social risk associated with living in the contemporary world. In the most general terms, it can be argued that the partnerships achieve their objectives by attempting to **reformulate the concept of work so that it stops exerting a damaging influence on the operation of the family**. Their actions in this respect include testing and disseminating solutions that allow for the harmonious reconciliation of family and professional life such as:

- More flexible working time,
- Remote work, or so-called telework using tele-IT technologies,
- Shared work – one full time position shared among several employees,
- Changed formula and ways of using parental leave in order to reduce the time gap in self-investment.

The decision to establish a family is incommensurately more damaging to the professional career of a female than it is for a male. In all EU societies, the income of women is significantly lower than that of men. Women are less likely to be promoted and become members of executive bodies. They also tend to perform lower-paid jobs that carry less social respect. Prestige and unemployment afflicts them more frequently than it does with men. This is all happening despite the fact that they are better educated than men: there are 15% more women than men in the university degree holders’ group aged between 25 and 64.

Stopa bezrobocia kobiet w Polsce jest wyższa niż w przypadku mężczyzn. W I kwartale 2006 r. wynosiła 16,7%, natomiast u mężczyzn –15,4%. Eksperci uważają, że czynnik płci zmniejsza szanse zawodowe kobiet o 1/5 – porównywalnie z niepełnosprawnością. Irena E. Kotowska (Szkoła Główna Handlowa), Urszula Sztanderska (Uniwersytet Warszawski), Irena Wóycicka (Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową), autorki badań „Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne”, za przyczyny tego stanu rzeczy uznały:

- tradycyjny model rodziny,
- nierówny podział obowiązków domowych,

- słaby dostęp do instytucji opiekuńczych,
- niedostateczne upowszechnienie dóbr i usług zastępujących pracę domową,
- bariery w podejmowaniu pracy, osiąganiu awansu i wysokich zarobków,
- trudny powrót do pracy po przerwie spowodowanej urlopem macierzyńskim,
- sztywny czas i wymiar pracy.

Ograniczenia te, pojawiające się niemal we wszystkich wymiarach życia społecznego, są silnie zakorzenione w naszej kulturze, a przez to niezwykle trudne do usunięcia.

The unemployment rate for women in Poland is higher than for men. The figure for Q1 2006 was 16.7%, with the index for men at 15.4%. Experts believe that the gender factor reduces professional opportunities for women by one-fifth, similar to disability. Irena E. Kotowska (Warsaw School of Economics), Urszula Sztanderska (University of Warsaw), Irena Wóycicka (Gdańsk Institute for Market Economics), authors of the study "Professional and Educational Life Versus Family Responsibilities" ("Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne") identified the following reasons that are arguably responsible for the state of affairs:

– Traditional family model,

- Unequal division of family responsibilities,
- Poor access to care institutions,
- Insufficient dissemination of goods and services that substitute for household work,
- Barriers to employment, promotion and high income,
- Difficult comeback after a maternity leave,
- Inflexible working time (full/part-time) and hours.

The above limitations pervade almost all social life dimensions; they are deeply rooted in our culture and thus very hard to eliminate.

Polska specyfika

Transformacja ustrojowa w Polsce doprowadziła do rewolucyjnych przemian na rynku pracy. Kryzys gospodarczy początku lat 90. znalazł odzwierciedlenie we wzroście bezrobocia i zubożeniu znacznej części społeczeństwa. Nastąpiło również przyspieszone wchodzenie kobiet na rynek pracy. Okażało się bowiem, że pensja mężczyzny nie wystarcza na utrzymanie rodziny. W tej sytuacji problem pogodzenia pracy z życiem rodzinnym dotyczył tylko jednostek i uderzał przede wszystkim w rodziny. Obecnie sytuacja na rynku pracy wygląda inaczej. Masowa emigracja młodych ludzi do krajów „sta-

rej Unii” oraz wzrost mobilności pracowników przełożyły się na deficyt pracowników wysokiej jakości. Problem godzenia życia rodzinnego i zawodowego zaczyna interesować również pracodawców. Firmy coraz częściej chcą być atrakcyjne dla pracowników i zależy im na zapewnianiu rozwoju kariery zawodowej oraz harmonijnego życia rodzinnego. Nierzadko boją się również utraty cennego pracownika, w którego uprzednio zainwestowały. Dlatego też chętniej korzystają z nietypowych uregulowań pozwalających zachować równowagę pomiędzy pracą a życiem.

Polish specifics

The political system transformation in Poland triggered revolutionary changes on the labour market. The economic crisis of the early 1990s was reflected by rising unemployment and the impoverishment of a sizeable portion of the population. It also accelerated the entry of women into the labour market, as it turned out that the income generated by the male was not enough to provide for the family. Under the circumstances, the problem of reconciling work with family life affected individual persons but its consequences damaged families in the first place. The current situation on the labour market is different. Mass-scale emigration of

young people to the countries of the “old EU” and greater mobility of employees translates into the shortage of high-quality staff. The problem of reconciliation between family and professional life is also beginning to capture the attention of employers. Increasingly more often companies want to be perceived as attractive by their employees and are keen to ensure the professional development and harmonious family life of their employees. In many cases, they are also anxious about losing the valuable employees they previously invested in. Therefore, they are more willing to use non-typical solutions that allow the balance between work and life.

Partnerstwa

Przyjrzelismy się bliżej działaniom podejmowanym przez pięć Partnerstw działających w obszarze tematycznym G Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Są to:

- lubelskie Partnerstwo **@IterEgo**, które tworzą: Polski Komitet Pomocy Społecznej Zarząd Okręgowy w Lublinie (administrator), Lubelskie Forum Pracodawców, TVP3 (Oddział w Lublinie), Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Międzywojewódzka Usługowa Spółdzielnia Inwalidów w Lublinie, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie oraz Fundacja UMCS;
- białostockie Partnerstwo **Elastyczny pracownik, partnerska rodzina**, które tworzą: Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku (administrator), Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku, Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku;
- warszawskie Partnerstwo **Gender Index**, w skład którego weszły: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP, administrator), Szkoła Główna Handlowa, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Derm-Service Pologne, Fundacja Feminoteka oraz Międzynarodowe Forum Kobiet;

- wrocławskie Partnerstwo **Rodzic-Pracownik**, które tworzą: Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie (administrator), Agencja Rozwoju Regionalnego „ARLEG” S.A., Stowarzyszenie Psychoedukacji i Terapii „EVOLUTIO”, Federacja Pracodawców Polski Zachodniej, Główny Instytut Górnictwa, Ośrodek Szkoleń i Doradztwa Gospodarczego „MEDIATOR”, Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” – Region Dolny Śląsk, Stowarzyszenie PEGAZ, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) oraz Stowarzyszenie „Unia Przedsiębiorców Dolnego Śląska”;
- krakowskie Partnerstwo **Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet**, w skład którego wchodzi: Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU (administrator), Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Fundacja Centrum Praw Kobiet Oddział Kraków, Stowarzyszenie Akademia Pełni Życia, Akademia Rodzinna, Małopolski Związek Pracodawców, Małopolski Instytut Kultury, Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Rynku Pracy S-TO-S, DomZdrowia.pl Sp. z o.o. oraz Sylwia Styl sp. j.

Partnerships

We have had a closer look at five Partnerships operating within the thematic area G of the Community Initiative. These are:

- **@IterEgo** Partnership from Lublin, formed by Polish Committee for Social Welfare - Board in Lublin (Managing organisation), Employers' Forum in Lublin, TVP3 - public TV channel, Lublin section, Maria Curie-Skłodowska University (MCSU), Inter-Voivodship Services Cooperative of the Disabled, City Centre for Family Assistance and the MCSU Foundation;
- **Flexible worker, partner family (Elastyczny pracownik, partnerska rodzina)** Partnership from Białystok, formed by: Białystok School of Economics (Managing organisation), Białystok Foundation for Human Resources Development, Chamber of Commerce and Industry in Białystok, Vocational Training Centre in Białystok;
- **Gender Index** Partnership from Warsaw, formed by the United Nations Development Programme (Managing organisation), Warsaw School of Economics, Polish Confederation of Private Employers Lewiatan, Derm-Service Pologne, Feminoteka Foundation and the International Forum for Women;

- **Parent-Employee (Rodzic-Pracownik)** Partnership from Wrocław, formed by: Foundation in Support of Local Democracy – Lower Silesia Centre (Managing Organisation), Regional Development Agency "ARLEG" S.A., "Evolutio" Association for Psychoeducation and Therapy, Western Poland Employers Association, Central Mining Institute, "Mediator" Centre of Training and Economic Consultancy, "Solidarity" Trade Union of Lower Silesia Region, Pegaz Association, United Nations Development Programme and "Lower Silesia Entrepreneurs' Union" Association;
- **Labour market compromise – innovative model for vocational mobilisation of women (Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet)** from Kraków, formed by: PLinEU European Advisors Association (Managing organisation), Andrzej Frycz Modrzewski Krakow University College, Women's Rights Centre – Cracow Branch, "Fullness of Life Academy" Association, Family Academy, Employers Union of Małopolska, Małopolska Culture Institute, "S-TO-S" Association for the Labour Market Development, DomZdrowia.pl co. ltd. and Sylwia Styl registered partnership.

Nowe oblicze własnych możliwości

Lubelskie Partnerstwo „@lterego” skoncentrowało swoje działania na grupie osób samotnie wychowujących dzieci. Grupa docelowa niejako naturalnie wyodrębniona została z grupy podopiecznych lidera Partnerstwa – Polskiego Komitetu Pomocy Społecznej w Lublinie. Jak mówi Patrycja Gryta, dyrektor ds. realizacji projektu: *Dużo osób zgłaszało się po pomoc rzeczową. W pewnym momencie uświadomiliśmy sobie, że to pomoc jednorazowa i że co miesiąc pojawiają się ci sami ludzie. Zaczęliśmy poszukiwać innych rozwiązań, bardziej systemowych. Po rozmowach z kobietami doszliśmy do wniosku, że główną przeszkodą w podjęciu przez nich pracy jest rodzina – po prostu nie mają one z kim zostawić dzieci. Nasze przeczucia potwierdziły się w badaniach przeprowadzonych przez MOPR, które udowodniły, że co trzeci odbiorca pomocy rzeczowej to samotny rodzic.*

Sześćdziesięciu beneficjentów wyłoniono spośród 184 kandydatów w wyniku trójstopniowego procesu rekrutacji: osoby, które odpowiedziały na ogłoszenia w lokalnych mediach, musiały spełniać kryteria formalne, tzn. być samotnymi, bezrobotnymi rodzicami zameldowanymi na terenie Lublina, posiadającymi co najmniej średnie wykształcenie. Wstępnie wybraną grupę kandydatów poddano następnie grupowym badaniom psychologicznym, w trakcie których zwrócono szczególną uwagę na ich problemy. Kolejnym krokiem były indywidualne rozmowy z psychologiem i doradcą zawodowym. Ostatecznie, na przełomie 2005/2006, do udziału w projekcie zakwalifikowano 60 osób, w tym głównie kobiety; wśród beneficjentów znalazł się tylko jeden samotny ojciec. Pomoc zaproponowano również pozostałym osobom – zostały skierowane do analogicznych instytucji zajmujących się aktywizacją zawodową i pomocą społeczną.

Metoda działania Partnerstwa miała odpowiadać na specyficzne problemy docelowej grupy beneficjentów. Samotne rodzicielstwo i bezrobocie są w ich przypadku nierozdzielnie związane. Wykluczenie z rynku pracy potęguje doświadczane przez nich trudności społeczne i ekonomiczne, co z kolei wzmacnia poczucie marginalizacji i nierzadko prowadzi do wykształcenia się postawy wycofania i apatii – tzw. wyuczonej bezradności, wyrażającej się w uzależnieniu od opieki społecznej oraz w zachowaniach roszczeniowych. Partnerstwo zaobserwowało również niekorzystny wpływ likwidacji Funduszu Alimentacyjnego na status samotnych rodziców.

Kompleksowy model aktywizacji zawodowej testowany przez Partnerstwo składał się z trzech elementów:

1. Działań mających na celu likwidację indywidualnych barier, uniemożliwiających beneficjentom wejście na rynek pracy.

Inicjatywa ta polegała na udzielaniu beneficjentowi pomocy w zdobywaniu umiejętności społecznych i zawodowych, umożliwiających reintegrację z rynkiem pracy. W tym celu prowadzono usługi z zakresu doradztwa personalnego, obejmujące diagnozę predyspozycji zawodowych oraz treningi interpersonalne skupiające się na ćwiczeniu „miękkich” umiejętności. (Warto zwrócić uwagę na kluczowe znaczenie tego elementu aktywizacji zawodowej: osoby samotnie wychowujące dzieci nierzadko – z powodu braku czasu i pieniędzy – ograniczają kontakty społeczne, co prowadzi do utraty zdolności skutecznego zawiązywania interakcji). Następnie beneficjenci uczestniczyli w warsztatach na temat rynku pracy, w czasie których uczyli się między innymi pisania CV oraz uzyskiwali wiedzę na temat elastycznych form pracy. Uczestniczyli także w szkoleniach z obsługi komputera, prowadzonych na różnych poziomach zaawansowania.

2. Ułatwienia wejścia na rynek pracy dzięki instytucji przedsiębiorstwa społecznego e-centrum. Centrum Promocji Pracy pełni trojako funkcję.

Z jednej strony prowadzi regularną działalność gospodarczą: zapewnia m.in. usługi poligraficzne oraz internetowe, rachunkowe, sekretarskie i prawne. Centrum uczy beneficjentów korzystania z form telepracy, jego działalność bazuje bowiem na usługach wykonywanych za pośrednictwem Internetu. Ponadto zapewnia elastyczny i zadaniowy czas pracy. Pracę przeszkolonych beneficjentów nadzorują mentorzy – eksperci z poszczególnych dziedzin. Do Centrum osoba bezrobotna *może przyjść w dowolnym czasie i wykonać zlecenie pozyskane od firmy z zewnątrz. Liczy się tylko termin wykonania zlecenia, więc beneficjenci dopasowują sobie czas pracy do życia rodzinnego. Jednocześnie zapewniamy im opiekę nad dziećmi: na górze naszego budynku znajduje się Centrum, na dole zaś – ośrodek dla dzieci. Ośrodek doskonale sprawdził się również w czasie szkoleń. W przerwie mamy mogły zejść i zobaczyć, co dzieje się z dzieckiem, dzięki czemu frekwencja na zajęciach była bardzo wysoka (P.G.).* Na 60 osób, które skończyły szkolenia, 38 pracuje, w tym 8 osób w samym Centrum – to właśnie jest miarą sukcesu Partnerstwa. Centrum pełni również funkcję ośrodka reintegracji zawodowej osób bezrobotnych, niekoniecznie samotnych rodziców – oferuje pośrednictwo pracy (za pomocą internetowej bazy danych przedsiębiorców i pracowników), doradztwo zawodowe i prawne oraz szkolenia.

The new face of one's own potential

The “@lterego” partnership from Lublin focused their actions on the group of single parents. The target group was as if naturally composed of members of the support group run by the Partnership’s leader – Polish Committee for Social Welfare – Board in Lublin. As stated by Patrycja Gryta, director for project implementation: *A lot of people turned up asking for assistance in kind. At some point, we realised that it was one-off help and the same people kept coming back every month. We began to search for different, more organised solutions. Having interviewed the women, we came to the conclusion that the main barrier preventing them from taking up employment was family. They simply don't have anyone to leave their children with. Our intuitive conclusions were confirmed by research undertaken by the City Centre for Family Assistance, which showed that every third receiver of assistance in kind is a single parent.*

Sixty beneficiaries were shortlisted out of 184 candidates in a three-tier recruitment process. Persons who answered ads in local newspapers were required to meet certain formal criteria, such as being single, unemployed parents, domiciled in Lublin with at least secondary education. The group shortlisted initially was then subjected to psychological assessment, focusing on their problems. Another step was individual interviews with a psychologist and a vocational advisor. Finally, at the turn of 2006, 60 persons qualified for the project, the majority of whom were women and only one single father. Assistance was offered to the remaining persons as well – they were referred to similar institutions dealing with vocational mobilisation and social help.

The mode of the Partnership’s operation was to address specific problems of the target group of beneficiaries. Single parenting and being unemployed are inextricably linked in their case. Exclusion from the labour market is further aggravated by social and economic difficulties they experience, which in turn reinforces the sense of being marginalised and sometimes leads to the withdrawal attitude and apathy – symptoms of learned helplessness, marked by dependence on social services and a demanding attitude. The Partnership also observed the negative impact of the liquidation of the Alimony Fund on the status of single parents.

A comprehensive vocational mobilisation model tested by the Partnership consisted of three components:

1. Actions to remove individual barriers that prevent beneficiaries from entering the labour market. This initiative consisted in providing the

beneficiary with assistance in acquiring social and vocational skills that allow re-integration into the labour market. To that end, personal advisory services were rendered, including diagnosing vocational predispositions, along with interpersonal training focused on “soft” skills. (What should be emphasised here is the vital importance of this component of vocational mobilisation: single parents often limit their social contacts, due to the lack of time and money, which results in the loss of effective interaction skills.) Subsequently, beneficiaries took part in labour market workshops, where they were taught how to write CVs and were instructed on flexible work arrangements. They also attended a training session on computer skills at various difficulty levels.

2. Facilitation of entry into the labour market by the e-centre social enterprise establishment. The Labour Promotion Centre performs three roles. Firstly, it conducts regular business, providing, for example, publishing and Internet, accounting, secretarial and legal services. The Centre teaches beneficiaries how to use telework, as they provide their services mainly over the Internet. In addition, the centre offers flexible and project-based working time. The work of trained beneficiaries is supervised by mentors – experts from specific areas. As far as assistance offered by the Centre is concerned, an unemployed person *can come here at any time and work on the order coming from an external company. The only thing that matters is the deadline, so beneficiaries choose their working time based on their family life. At the same time, we provide childcare: the top floor of our building accommodates the Centre, while the bottom floor houses a centre for children, which proved to be a success also during the training. During breaks, mothers were able to go downstairs to see how their children were doing, which helped keep the attendance high* (P.G.). Out of 60 persons who have completed the training, 38 have a job, including 8 at the Centre itself – which is a real measure of the Partnership’s success. The Centre also operates as a facility for vocational re-integration of the unemployed, not necessarily single parents, by offering job brokerage services (Internet database of enterprises and employees), vocational and legal consultancy as well as training.

3. Counteracting structural limitations that impede the proper reconciliation of work and family life. Serious shortcomings of the free childcare system in Poland result in a situation where single parents

3. Przeciwdziałania ograniczeniom strukturalnym utrudniającym godzenie pracy i życia rodzinnego. Skrajne niedostatki systemu bezpłatnej opieki nad dzieckiem w Polsce sprawiają, że osoby samotnie wychowujące dzieci są zaabsorbowane opieką nad nimi i w rzeczywistości nie mają czasu na podejmowanie aktywności zawodowej. Partnerstwo założyło więc, że należy zorganizować opiekę nad dziećmi (wstępnie na czas trwania szkoleń lub poszukiwania pracy, docelowo na stałe). Zadanie to realizuje Ośrodek Opiekuńczy Rehabilitacji i Integracji działający w ramach Centrum Promocji Pracy.

Życie – również zawodowe – jest nowelą

Metoda stosowana przez Partnerstwo, choć ciekawa, nie odbiega radykalnie od rozwiązań aktywizacji zawodowej stosowanych przez inne Partnerstwa EQUAL w Polsce. Najbardziej innowacyjnym aspektem działalności Partnerstwa, odpowiadającej na specyficzne potrzeby i profil grupy bene-

ficjentów, jest sposób promocji projektu. Łączy on nastawienie na **zmianę postaw społecznych** oraz dążenie do **upowszechniania wiedzy o możliwościach reintegracji zawodowej** dzięki elastycznym formom zatrudnienia. Jednym z Partnerów jest Telewizja Polska, Oddział w Lublinie. Dzięki jej zaangażowaniu powstał serial dokumentalny o losach osób biorących udział w Projekcie. Telenowela pomogła zilustrować proces ponownego wchodzenia na rynek pracy konkretnymi przykładami ludzi przeżywających problemy nieobce wszystkim samotnym rodzicom. Co ważniejsze, pokazano w niej konkretne działania, jakie należy podjąć, aby znaleźć pracę, wskazano konkretne instytucje, do jakich należy się zwrócić, a także zaprezentowano możliwości pogodzenia pracy zawodowej z samotnym rodzicielstwem. Wreszcie, propagowano elastyczne formy zatrudnienia, niemal nieznane w polskim społeczeństwie, udowadniając, iż praca „od ósmej do szesnastej” nie jest jedynym czy też jednym z najlepszych rozwiązań.

are preoccupied with childcare and have no time for professional pursuits. The Partnership's assumption was, therefore, that the system of childcare should be established (initially for the duration of the training or job search and ultimately as a permanent fixture). This objective is pursued by The Centre of Rehabilitation and Integrative Care, acting within the Labour Promotion Centre.

Professional life into a docusoap

The method used by the Partnership, interesting as it is, does not depart far from other solutions for professional mobilisation designed by other EQUAL Partnerships in Poland. However, one innovative aspect of the Partnership's operation, namely the promotion method for the project,

does stand out. It combines the focus on **changing social behaviours** and the drive to **disseminate knowledge on opportunities for professional re-integration** thanks to flexible work arrangements. One of the Partners in the project is the public TV, Regional Section in Lublin. Its commitment yielded a documentary series featuring participants in the Project. The docusoap helped to illustrate the process of re-entry into the labour market with individual cases of people who struggle against problems common to all single parents. More importantly, however, the series shows actions that need to be taken, institutions to resort to, as well as opportunities for reconciling professional life with single parenting. Finally, the documentary promotes flexible work arrangements, almost unknown to the Polish society, proving that the work "from eight to four" is not the only, or the best solution.



„Elastyczny pracownik – partnerska rodzina”

Działania Partnerstwa kierowane są do pracujących rodziców posiadających dzieci w wieku do 7 lat oraz kobiet ciężarnych i zmierzają do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy poprzez stworzenie warunków umożliwiających godzenie życia rodzinnego z zawodowym. Ze względu na potrzebę uwzględnienia kompleksowego podejścia, inicjatywa ta zakłada także udział pracodawców, placówek opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola), instytucji szkoleniowych, naukowych, mediów, związków zawodowych oraz samorządu terytorialnego jako instytucji, których odpowiednio stymulowane działania w największym stopniu mogą sprzyjać godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.

Głównym celem Partnerstwa jest wypracowanie kompleksowego modelu działań sprzyjającego godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. Realizacja tego zadania obejmuje następujące działania: (1) zwiększenie zakresu wykorzystania elastycznych form pracy przyjaznych rodzinie, (2) zapobieganie procesowi dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn pozostających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych, (3) promowanie większego zaangażowania mężczyzn w życie rodzinne oraz (4) zwiększenie dostępu do placówek instytucjonalnej opieki nad dzieckiem.

Mimo że Projekt nie został jeszcze zakończony, już dziś widać efekty we wszystkich obszarach jego realizacji. W ramach pierwszego obszaru działań zadaniem Partnerstwa było zbadanie i udowodnienie, czy i na ile elastyczne formy pracy sprzyjać będą godzeniu życia zawodowego z rodzinnym przez kobiety w ciąży i pracowników mających małe dzieci. Wymagało to poszerzenia wiedzy na temat elastycznych form pracy wśród głównych uczestników rynku pracy. W związku z tym zorganizowano szkolenia dla pracodawców, pracowników, instytucji rynku pracy, inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawicieli związków zawodowych. W wybranych firmach przeprowadzono również audyty systemów pracy, które stały się podstawą wdrożenia i testowania na 47 stanowiskach takich elastycznych form pracy jak telepraca czy elastyczna organizacja czasu pracy (zadaniowy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy). Jak twierdzi Kierownik Projektu, dr Cecylia Sadowska-Snarska: *...realnym efektem działań w obszarze upowszechniania elastycznych form pracy jest to, że pracodawcy i pracownicy przekonali się, iż praca w elastycznej formie może być równie wydajna, a poza tym rzeczywiście pozwala na łatwiejsze pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym.*

Stworzono również Punkt Porad oferujący doradztwo zawodowe, prawne oraz służący radami w zakresie wprowadzania elastycznych form pracy zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców.

Tradycyjne postrzeganie ról kobiety i mężczyzny w rodzinie powoduje, że ciężar obowiązków domowych spoczywa przede wszystkim na kobiecie, co w efekcie kształtuje ich niekorzystną pozycję na rynku pracy w stosunku do mężczyzn, o czym świadczą niskie wskaźniki zatrudnienia kobiet, wyższe wskaźniki bezrobocia oraz bierności zawodowej. Jak zauważa dr Cecylia Sadowska-Snarska: *...dopóki będą istniały różnice w zarobkach między kobietami a mężczyznami na niekorzyść kobiet, to właśnie kobiety będą opiekowały się dziećmi i to one będą musiały godzić życie zawodowe z rodzinnym. Nierównowaga zarobkowa jest przejawem dyskryminacji kobiet na rynku pracy, a ponadto, w ramach rodziny prowadzi do podejmowania decyzji, które dodatkowo pogarszają ową niekorzystną sytuację zawodową.*

Kulturowe unormowania dotyczące opieki nad dzieckiem

Zgodnie z sondażem CBOS z 1998 r., 95% Polaków deklaruje, iż wychowanie dziecka powinno należeć do obojga rodziców, w praktyce jednak główny ciężar tego zadania spoczywa na kobiecie. Wśród rodzin posiadających dzieci uczęszczające do szkoły podstawowej dzieje się tak w 45% przypadków, zaś wśród rodzin posiadających dzieci w starszym wieku odsetek ten wynosi 32%.

Trzydzieści sześć procent Polaków uważa, że niepracująca matka powinna zajmować się dzieckiem do 3. roku życia, zaś nieco ponad jedna piąta (22%) twierdzi, iż okres ten powinien zostać wydłużony do czasu rozpoczęcia przez dziecko edukacji szkolnej. Odpowiednio 7% i 6% respondentów opowiada się za przesunięciem tego okresu do końca edukacji dziecka na poziomie szkoły podstawowej lub nawet dłużej. Co najważniejsze, **powrót matki do pracy zaraz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego akceptuje jedynie 11% badanych.**

Przyjmując za cel zwrócenie uwagi na potrzebę zmiany tradycyjnych poglądów na rolę kobiety w społeczeństwie, Partnerstwo przyjęło metodę małych kroków. Zorganizowano na przykład szkolenia, w których na zmianę uczestniczyli oboje rodzice. *Chcieliśmy przetestować nowy model szkoleń, a jednocześnie zaktywizować nieco mężczyzn do uczestnictwa w naszym projekcie oraz wskazać sposoby na rozwiązanie problemów związanych z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego.* Starano się wpływać również na postawy kobiet, które nierzadko nie pozwalają swoim partnerom w większym zakresie zaangażować się w wykonywanie obowiązków domowych.

"Flexible worker – partner family"

The actions of the Partnership are targeted at working parents with children up to 7 years of age as well as pregnant women, and they aim to improve the situation of women on the labour market by creating conditions that allow for the reconciliation between family and professional life. Owing to its comprehensive approach, the initiative also provides for the participation of employers, care institutions (nurseries, kindergartens), training and research institutions, the media, trade unions and the local government, that is institutions whose stimulating actions are most likely to be conducive to reconciling family and professional life.

The primary objective of the Partnership is to work out a complex model that supports reconciling family and professional life. For this objective to be achieved, the following actions are required: (1) expanding the scope of application for flexible and family-friendly work arrangements, (2) preventing the obsolescence of vocational qualifications of men and women on parental and extended parental leaves, (3) promoting greater involvement of males in family life and (4) providing better access to childcare institutions.

Although the Project is still ongoing, its impact on all areas concerned is present already today. Under the first area of actions, the goal of the Partnership was to examine and give evidence whether and to what extent flexible work forms are conducive to reconciling professional with family life by pregnant women and employees with small children. It required deeper investigation into flexible work arrangements among key stakeholders of the labour market. In this connection, training was organised for employers, employees, labour market institutions, inspectors of the National Labour Inspectorate and trade union representatives. Work system audits were also carried out at selected companies, which formed the basis for implementing and testing such flexible work arrangements as telework, remote work or flexible working schedules (project-based working time, tailor-made work schedule). As argued by the Project Manager, Cecylia Sadowska-Snarska, Ph.D.: *...a tangible effect of actions intended to disseminate flexible work arrangements is the fact that employers and employees experienced for themselves that flexible work can be just as efficient and also allows for a smoother reconciliation of family with professional life.*

A Consulting Point was also established, providing vocational and legal consultancy as well as guidance on introducing flexible work arrangements both for employers and employees.

Traditional perceptions on the role of women and men in the family stipulate that the burden of household duties is to be shouldered primarily by women, which in consequence causes their situation on the labour market to be disadvantageous in comparison with men, as evidenced by low employment indexes and higher unemployment rates for women as well as their professional passivity. As it was pointed out by Cecylia Sadowska-Snarska, Ph.D.: *...as long as there are differences in income between men and women to the women's disadvantage, it will be women who will look after children and have to reconcile family with professional life.* This income imbalance represents a case of discrimination against women on the labour market and, in the family dimension, results in decisions that further aggravate this already disadvantageous professional position.

Cultural beliefs on childcare

According to the Public Opinion Research Centre CBOS data of 1998, 95% of Poles surveyed claim that child rearing should be the responsibility of both parents. In practice, however, the primary burden is on the mother. Among families with children attending primary schools, this is the case in 45%, whereas the ratio is at 32% for families with older children.

Thirty-six per cent of Poles believe that a non-working mother should look after the child up to 3 years of age, whereas slightly over one-fifth (22%) claim that the period should be extended by the time the child starts to attend school. Seven and six per cent of respondents respectively support the extension of this period until the end of primary school education, or even longer. Most importantly, **the mother's return to work immediately after the maternity leave is accepted by a mere 11% of the respondents.**

With the objective to draw attention to the need to change traditional beliefs on the role of woman in the society, the Partnership took a "step-by-step" approach. For example, a training session was organised and attended by parents taking turns. *We wanted to test a new training model and at the same time mobilise men to participate in our project and present methods to solve problems related to reconciling professional with family life.* Women's attitudes were also impacted, as females often prevent their partners from getting more involved in family duties. During

W trakcie kampanii społecznej „Partnerska Rodzina”, mającej na celu zwiększenie zaangażowania mężczyzn w obowiązki rodzinne, pojawiały się więc argumenty typu: *Kobieto! Pozwól swojemu mężczyźnie wykonać pewne prace. Nawet jeśli na początku robi to nieco gorzej – daj mu szansę.*

Partnerstwo starało się zredefiniować rolę ojca, tak by zdecydowanie aktywniej włączał się on w opiekę nad dziećmi. Ogólnoswiatowe trendy wskazują bowiem na ograniczanie czasu, jaki ojcowie poświęcają rodzinie. Ponadto realizatorzy Projektu zwrócili uwagę na konieczność zmiany postaw pracodawców, tak aby *nie dziwił fakt, że to mężczyzna bierze urlop wychowawczy czy opiekuje się chorym dzieckiem*. Wszystko to ma służyć **budowaniu partnerstwa nie tylko wewnątrz rodziny, ale również wokół niej**.

Organizacja szkoleń zawodowych dla kobiet i mężczyzn przebywających na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym ma służyć wypracowaniu nowatorskich metod przeciwdziałających dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych w trakcie przerwy w pracy zawodowej, związanej wychowywaniem dziecka. Celem szkoleń jest podniesienie kwalifikacji zawodowych i nabycie nowych, a także pogłębienie już posiadanych umiejętności, ułatwiających bardziej efektywne wykonywanie obowiązków zawodowych, ponowne wdrożenie się w pracę po powrocie z urlopu rodzicielskiego oraz pozytywną zmianę wizerunku pracownika w oczach obecnego pracodawcy.

Ważnym rezultatem pracy Partnerstwa, silnie korzystającego z kapitału intelektualnego Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, jest seria 16 publikacji, takich jak: poradniki dotyczące elastycznych form pracy skierowane do pracodawców, pracobiorców, instytucji szkoleniowych, doradców zawodowych i personalnych, jak również raporty z badań odnoszące się m.in. do problematyki elastycznych form pracy, potrzeb rodziców w zakresie opieki instytucjonalnej nad dzieckiem czy też psychospołecznych czynników warunkujących pełnienie ról zawodowych i rodzinnych przez mężczyzn w Polsce.

Elastyczne przedszkola i żłobki

Najciekawszym aspektem działania Partnerstwa jest propozycja konkretnych działań systemowych mających na celu ułatwienie rodzicom samorealizacji zarówno w życiu zawodowym, jak i rodzinnym.

Według założeń przyjętych w czasie szczytu Unii Europejskiej w Barcelonie w 2002 r., państwa członkowskie powinny zwiększyć dostęp do placówek opiekuńczo-edukacyjnych dla dzieci. Do 2010 r. opieką instytucjonalną ma zostać objęte 90% dzieci powyżej 3. roku życia i 33% poniżej 3. roku życia. Sytuacja w Polsce diametralnie różni się od tych założeń. Opieką instytucjonalną objętych jest zaledwie 2% dzieci w wieku do 2. roku życia i 60% dzieci powyżej 3. roku życia. Są to liczby dramatycznie niskie – w porównaniu chociażby do Francji, gdzie grupa najmłodsza może liczyć na opiekę w 43% – i stawiające nas na ostatnim miejscu w Europie. Wyniki te ściśle wiążą się z zamykaniem przedszkoli lub ich prywatyzacją po 1989 r. (źródło: Eurostat 2004).

We wrześniu 2006 r. Partnerstwo, przy współpracy władz lokalnych (Departamentu Edukacji, Kultury i Sportu oraz Departamentu Spraw Społecznych Urzędu Miejskiego w Białymstoku), wprowadziło w siedmiu białostockich przedszkolach i dwóch żłobkach innowacyjny program elastycznych przedszkoli i żłobków. Polegał on na wydłużeniu systemu dziennej opieki do godziny 20.00 dla przedszkoli oraz 21.00 dla żłobków w dni powszednie oraz wyznaczeniu placówki dyżurującej w soboty. Koszty rozszerzenia oferty, oprócz kosztu dodatkowego posiłku w ciągu dnia, zostały pokryte z funduszy Unii Europejskiej. Okazało się, że mimo wydłużonych godzin pracy, nie było dużej konieczności zatrudniania nowych pracowników. Rodzice bardzo wysoko ocenili zwiększenie dostępności opieki instytucjonalnej. Z badań wynika, że ponad 92% spośród nich uznało tę inicjatywę za pozytywną. Rozwiązanie to okazało się na tyle potrzebne i atrakcyjne, że Urząd Miasta w Białymstoku od września 2007 r. wprowadził je w 42 (na 54 istniejące) białostockich przedszkolach: 35 z nich pracuje do 18.00, zaś 7 do 19.00, natomiast 2 żłobki (spośród 5 istniejących) nadal funkcjonują do godziny 21.00 w dni powszednie, a w miarę potrzeby również w soboty.

the social campaign "Partner Family", seeking to increase the involvement of men in family duties, new arguments emerged, such as: *Woman! Let your husband do some work. Give him a chance even if his initial performance is slightly substandard.*

The Partnership attempted to redefine the role of the father, in order for him to be more involved in childcare. World trends indicate limited time devoted to the family by parents. In addition, the project team emphasised the need to change the attitude of employers, so that *no one is surprised by the fact that a man takes a paternity leave or time off to stay with his child who is ill.* All this is to serve the purpose of **building a partnership not only inside the family, but also around it.**

Vocational training organised for women and men on parental leave or extended parental leave seeks to devise innovative methods to prevent vocational qualifications from becoming obsolete during the parental leave. The goal of the training is to acquire and raise vocational qualifications as well as to develop competencies already held, to facilitate the more efficient performance of professional responsibilities, re-introduction to work following a parental leave and a change for the better of the current employer's perceptions of the employee.

An important result of the Partnership's effort, relying heavily on the intellectual input from the Białystok School of Economics, is a series of 16 publications, such as guides on flexible work arrangements addressed to employers, employees, training institutions, vocational and personnel consultants as well as reports on research related to, for example, flexible work arrangements, parents' needs related to institutional childcare or psychosocial factors that condition the performance of professional and family roles by men in Poland.

Flexible kindergartens and nurseries

The most interesting aspect of the Partnership's actions is the proposal for specific system actions intended to facilitate parents' self-development in both professional and family life.

According to the principles adopted at the European Union Summit in Barcelona in 2002, the Member States should improve access to care and education institutions for children. By 2010, 90% of children who are older than 3 and 33% of those younger than 3 are to be covered by institutional care. The situation in Poland is radically different. Institutional care for children up to 2 years of age is present for a mere 2% and covers only 60% of those older than 3 years. The figures are alarmingly low – in comparison to France, for example, where the youngest group is covered by institutional care in 43%, and that leaves us at the bottom of the European ranking. The score is closely related to the liquidation or privatisation of kindergartens after 1989 (source: Eurostat 2004).

In September 2006, the Partnership, in cooperation with local authorities (Department for Education, Culture and Sport and Department for Social Affairs of the Białystok City Council), introduced an innovative scheme **of flexible kindergartens and nurseries** in seven Białystok kindergartens and two nurseries. The scheme consisted in prolonging the day-care hours until 20:00 for kindergartens and 21:00 for nurseries on weekdays and delegating a duty centre to work on Saturdays. The cost of this extended offer, excluding the cost of an extra meal each day, was paid from European Union funds. It turned out that despite longer duty hours, it was not necessary for the companies to employ new staff. Parents offered their utmost appreciation for the greater availability of institutional childcare. The research indicates that 92% of them have positive feelings about the concept. The solution proved to be sufficiently necessary and attractive for the City Council to have introduced it in 42 (out of 54) kindergartens in Białystok since September 2007. Out of these kindergartens, 35 work until 18:00 and 7 until 19:00, whereas 2 nurseries (out of 5 existing) still work until 21:00 on weekdays and, if necessary, also on Saturdays.

Kompromis na rynku pracy

Krakowskie partnerstwo „Kompromis na rynku pracy” założyły kobiety, które osobiście zetknęły się z problemem nierówności na rynku pracy i trudnościami w łączeniu rozwoju zawodowego z macierzyństwem. Według nich, trudnościom tym najlepiej może zaradzić kompromis na rynku pracy, to znaczy rozwiązania, które pozwolą pogodzić oczekiwania kobiet i pracodawców w zakresie zatrudnienia. Określając grupę docelową beneficjentów, zwróciły również uwagę na psychologiczne aspekty pozostawiania na urlopie wychowawczym: pogorszenie kontaktów społecznych oraz problemy tożsamościowe wynikające z utraty zawodowej płaszczyzny definicji własnej osobowości.

Polska ma najniższy wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w Europie: pracuje tylko 48,2% Polek, średnia unijna wynosi natomiast 57,1%!

Profilaktyka „wypadnięcia z obiegu”

Partnerstwo prowadzi aktywizację zawodową rodziców, którą określa jako „profilaktykę wypadnięcia z obiegu”. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym mogą korzystać z różnorodnych porad, szkoleń oraz uczestniczyć w seminariach tematycznych.

Kluczowym elementem tego obszaru zadań jest **doradztwo psychologiczne**. Jego główne cele to:

- Rozwiązywanie problemów łączenia kariery zawodowej i życia rodzinnego na poziomie relacji z partnerem poprzez rozpoznanie potrzeb związanych z konfliktem ról z obydwu tych poziomów; zrównoważenie obowiązków domowych obydwu rodziców i rozwiązywanie konfliktów wynikających z ich braku. Cel ten jest również realizowany za pośrednictwem działań skupiających się na zmianie postaw ojców, czego przykładem są **„Warsztaty dla taty”**. W ich trakcie ojcowie mogli się np. dowiedzieć, jaka jest ich rola w socjalizacji dziecka, ale również poznać różne sposoby zabawy z dzieckiem.
- Zdefiniowanie właściwego momentu powrotu matki na rynek pracy, czemu musi towarzyszyć rozważenie alternatywnych form opieki nad dzieckiem. Normy kulturowe dotyczące organizacji rodziny w Polsce silnie kształtują postawy i decyzje kobiet, które obawiają się, iż „zdradzą” własne dziecko, oddając je na „przechowanie” instytucji formalnej. Zmianie tego nastawienia służyły również prowadzone przez Partnerstwo warsztaty dla obojga rodziców „Nie boimy się żłobka ani przedszkola”.

- Rozwiązywanie problemów natury psychologicznej poprzez przekazanie umiejętności budowania poczucia własnej wartości, ukazanie dróg rozwoju oraz wskazanie możliwości uzyskania pomocy terapeutycznej lub skorzystanie z grup wsparcia dla rodziców. Służyły temu również seminaria dotyczące zagadnień inteligencji emocjonalnej lub rozwiązywania konfliktów w rodzinie (źródło: strona Partnerstwa http://equal.plineu.org/rezultaty/wsparcie_doradztwo_psychologiczne.html).

Reintegracji zawodowej służyć ma również **model „pracy pod patronatem”**, polegający na zdobywaniu nowych doświadczeń dzięki współpracy z opiekunem zawodowym. Partnerstwo uwzględniło również aspekt relacji pracownika z pracodawcą, proponując tym ostatnim warsztaty poświęcone elastycznym formom pracy oraz zagadnieniom równych szans na rynku pracy. Powstał również podręcznik popularyzujący elastyczne formy pracy. Dążąc do upowszechniania testowanych rozwiązań w środowisku pracodawców, Partnerstwo organizuje również konkurs na Firmę Przyjazną Rodzicom.

Alternatywne formy opieki nad dziećmi

Innowacyjność podejścia prezentowanego przez Partnerstwo przejawia się w wychodzących poza schematy rozwiązań dotyczących opieki nad dziećmi. Są to m.in. takie przedsięwzięcia jak:

- **Stworzenie Banku Godzin „Wzajemnik”**. Banki godzin pozwalają wymieniać się umiejętnościami (takimi jak znajomość języków obcych, obsługi komputera lub prawa, ale również umiejętność gotowania lub robótek ręcznych). Każda osoba korzystająca z usług Banku posiada indywidualne konto rozliczeniowe, na którym zapisana jest liczba godzin pracy wykonanej na rzecz innych. Kapitał ten można wymieniać na dowolne, potrzebne w danej chwili usługi. To rozwiązanie szczególnie korzystne dla młodych rodziców, którzy mogą skorzystać z pomocy osób (najczęściej innych mam z Banku) przy czasowej opiece nad dziećmi: odebraniu ich z przedszkola, popilnowaniu, jeśli trzeba załatwić sprawy urzędowe, poszukać pracy lub po prostu odpocząć. Pozytywnym efektem ubocznym Banku jest integracja środowiska i wytwarzanie się poziomych sieci wzajemności.
- Pomoc w stworzeniu **sąsiedzkiego mini przedszkola**, w którym rodzice mogą powierzyć opiekę nad dzieckiem znajomym rodzicom. Warto podkreślić, że oba rozwiązania są pokłosiem warsztatów prowadzonych przez Partnerstwo. (Anna Styszko, Krystyna Dowgiałło, referaty wygłoszone w czasie I Ogólnopolskiej Konferencji pt. „Dostosowanie instytucjonalnej opieki nad dzieckiem do potrzeb pracujących rodziców”).

Labour market compromise

The Kraków Partnership “Labour market compromise” was established by women who were personally afflicted by the problem of inequality on the labour market and difficulties in reconciling professional development with maternity. In their opinion, it is best to tackle these problems by offering a compromise for the labour market, that is a solution that will make it possible to reconcile the expectations of women and employers as regards the former’s employment. When determining their target beneficiary group, the partnership also emphasised the psychological ramifications of maternity leave: deteriorating social contacts and identity problems resulting from the loss of the professional platform to define their identities.

Poland has the lowest employment rate for women in Europe: only 48.2% of Polish women are working, compared to the EU average of 57.1%.

Prevention against “dropping out”

The Partnership provides vocational mobilisation services for parents, which they refer to as “prevention against dropping out”. Persons on paternal leave can take advantage of the various consultations, training sessions and thematic seminars.

A key element of this area of activities is **psychological counselling**. It primarily aims at:

- Solving problems of reconciling professional career with family life at the level of relations with the partner, by identifying needs related to the conflict of roles from the two levels; balancing out both parents’ household duties and solving conflicts related to their uneven distribution. This objective is also pursued through actions focusing on changing fathers’ attitudes, an example of which is the **“Workshop for my dad”**. At the workshop, fathers could find out, for example, what their role is in the socialisation of their children, but they also could learn about different ways of playing with the child.
- Defining the appropriate moment for the mother’s return to the labour market, which must be accompanied by considering alternative childcare options. Cultural norms on family arrangement in Poland are the primary drivers of attitudes and decisions taken by women, who are concerned that they are going to “betray” their own child by giving it to a formalised institution for “safekeeping”. In their effort to change this attitude, the Partnership organised workshops for both parents called “We don’t fear a nursery or kindergarten”.

- Solving psychological problems by teaching the skill of building one’s self-esteem, showing paths of development and opportunities for help in the form of therapy or support groups for parents. Seminars on emotional intelligence and family problem solving also served the same purpose (source: Partnership’s website http://equal.plineu.org/rezultaty/wsparcie_doradztwo_psychologiczne.html).

Vocational reintegration is also the objective of the **“mentor-protégé” model**, seeking to offer new experience from cooperation with a vocational advisor. The Partnership also tackled the aspect of relations between the employer and the employee, offering to the latter workshops on flexible work arrangements and on the issue of equal opportunities on the labour market. A manual was also published that promoted flexible work. Keen to disseminate the tested solutions in the environment of employers, the Partnership also holds a Parent-Friendly Company competition.

Alternative childcare options

The innovation of the Partnership’s approach is in its reaching beyond widespread childcare patterns. It is manifested by the following actions:

- **Establishment of the Hours Bank.** The purpose of the hours banks is to exchange skills (such as a command of foreign languages, computer literacy or legal expertise, but also cooking or needlework). Everyone who uses the Bank’s services has a separate account where the number of hours worked for other people is recorded. The accumulated capital can be exchanged for any services, required at a given moment. This solution is particularly advantageous for young parents, who can be assisted by other persons (usually other mums from the Bank) who will look after their children for a while, pick them up from the nursery, or stay with them when parents need to take care of some official business, do their job search or simply have a rest. A positive side effect of the Bank’s operation is the community integration and establishment of a horizontal network of mutual character.
- Help with establishing a neighbourhood nursery, where parents can leave their children for some time with fellow-parents. It is worth noting that both solutions are the outcome of the workshops organised by the Partnership. (Anna Styszko, Krystyna Dowgiałło, papers delivered at the 1st National Conference “Tailoring Institutional Childcare for the Needs of Working Parents”).

I rodzic, i pracownik

Rodzice korzystający z urlopu wychowawczego to grupa szczególnie zagrożona wykluczeniem z rynku pracy. Urlop wychowawczy wpływa niekorzystnie na status finansowy rodziny, jednak przede wszystkim obniża status zawodowy osoby, która na nim przybywa. Tymczasem osoba na urlopie wychowawczym najczęściej nie ma możliwości płynnego reagowania na szybko zmieniające się trendy w rozwoju współczesnej technologii, zarządzania czy marketingu. Współczesna gospodarka polska coraz silniej zbliża się do zachodniego modelu **gospodarki opartej na wiedzy**, co łączy się z koniecznością przyswajania dużej ilości różnorodnych informacji i wdrażania ciągłego procesu ponownego uczenia się „reguł gry” na rynku pracy. Nie dość więc, że osoba będąca na urlopie wychowawczym nie nabywa nowych kompetencji, to jeszcze jej dotychczasowe umiejętności i wiedza ulegają dezaktywacji. Trzeba zaznaczyć, iż problem ten dotyczy przede wszystkim młodych kobiet i stanowi dodatkowy aspekt ich dyskryminacji na rynku pracy.

Wrocławskie Partnerstwo **Rodzic-Pracownik** podeszło do tego problemu w nietypowy sposób. Główny nacisk położyło na zmianę relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem i ich przekonań o korzyściach płynących ze wzajemnej współpracy. Założono, że działania zostaną skierowane do obydwu środowisk:

- **pracowników** – matek i ojców zajmujących się wychowaniem dziecka lub dzieci pod hasłem „Młoda mam! Młody tato! Nie wybieraj pomiędzy marzeniami” w celu przekonania ich, że spełnianie się w pracy i wypełnianie obowiązków pracowniczych nie musi kolidować z rodzicielstwem;
- **pracodawców** z różnych sektorów rynku pracy pod hasłem „Pracodawco! Nie bój się dzieci” w celu przekonania ich, że optac się wprowadzać elastyczne rozwiązania telepracy. Pracownik może inwestować w równoległe obszary swojego życia, nie grozi mu ani wypalenie zawodowe, ani całkowita utrata kontaktu z pracą. Jak mówi Tomasz Kurek, przedstawiciel Partnerstwa, chodziło o *zatrzymanie pracownika, zapewnienie mu pracy i bezpieczeństwa, co pozwoli mu na podjęcie decyzji o rodzicielstwie ze spokojem*. Argumenty ekonomiczne okazały się najsukuteczniejsze.

Innowacyjna metoda zastosowana przez Partnerstwo polegała na stworzeniu par pracownik-pracodawca. Strony podpisywały ze sobą specjalny kontrakt ustalający reguły współpracy. Planowano, iż z obydwu grup do projektu przystąpi po 30 osób. Jednakże jednym z problemów, z jakim zetknęło się Partnerstwo, była występująca w niektórych przypadkach niemożność doboru par w ramach jednego przedsiębiorstwa. *Często był chętny pra-*

codawca, ale nie było pracownika lub odwrotnie. W takiej sytuacji pracownicy zmieniali pracodawcę przynajmniej na czas urlopu wychowawczego i podejmowali pracę na umowę zlecenie lub umowę o dzieło (Agnieszka Mikołajuk, specjalista ds. promocji). Ostatecznie w październiku 2006 r. projekt objął 25 rodziców (w tym jednego ojca) oraz 18 pracodawców. Dla pracodawców przystąpienie do projektu nie wiązało się z koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów, gdyż w ramach projektu pracownicy otrzymali laptopy. Obydwie podgrupy beneficjentów wzięły udział w szkoleniach dotyczących szans i zagrożeń wiążących się z taką formą pracy, gdyż Partnerstwo założyło, iż powodzenie projektu zależy *od świadomego pracownika i świadomego pracodawcy*. Beneficjenci są w zasadzie bardzo zadowoleni z udziału w projekcie, bowiem przyniósł on wiele wymiernych korzyści: *wciąż korespondują ze sobą, część zdecydowała się na drugie dziecko, wymieniają się informacjami itd. Cześć z pań myślała nawet o przekwalifikowaniu się, tak aby móc z większym powodzeniem stosować elastyczne formy zatrudnienia. Beneficjentki zaczęły przejmować inicjatywę w zakresie swojego samorozwoju*. Uczestnictwo w projekcie umożliwiło również redefinicję podziału obowiązków w rodzinie.

Co ciekawe, Partnerzy zauważyli, że największy problem z zaakceptowaniem telepracy mieli współpracownicy telepracownika, którzy pracowali w „tradycyjny” sposób: *w głowie współpracowników musi zająć transformacja. Muszą oni uświadomić sobie, że praca wykonywana w domu nie jest gorsza, a czasem nawet trudniejsza, ponieważ wymaga większej determinacji*. Stąd też, w podręczniku dobrych zasad Partnerstwo zamierza podkreślić kluczową rolę pracodawcy w ustalaniu relacji w zespole i jego integracji. Ponadto, Tomasz Kurek jest zdania, iż akceptację zwiększy uświadomienie pracowników, iż telepraca jest rozwiązaniem systemowym, a nie „wyjątkowym przywilejem”.

Blaski i cienie telepracy

W 2005 r. PBS DGA przeprowadziła badanie dotyczące telepracy na próbie 1000 przedsiębiorstw. Okazało się, że 16% z nich stosuje telepracę, przy czym największą popularnością cieszy się ona w małych firmach. Najczęściej wskazywanymi korzyściami wprowadzenia telepracy były: poprawa konkurencyjności przedsiębiorstwa (44%), możliwość zmniejszenia powierzchni biurowej (42%), możliwość zatrudnienia osób mieszkających w dużych odległościach od centrali firmy (40%), spa-

Both parent and an employee

Parents on parental leave are in particular danger of exclusion from the labour market. Their parental leave exerts a negative impact on the financial status of the family, but first of all downgrades the professional status of the person on leave. While on parental leave, it is in most cases not possible to keep in touch with evolving trends in contemporary technology, management or marketing. The current Polish economy is quickly evolving towards the Western model of a **knowledge-based economy**, which relates to the need to familiarise oneself with various data and maintain a continuous process of learning the “rules of the game” on the labour market. As a result, not only does the person on parental leave fail to acquire new competencies, but also their competencies and knowledge become obsolete. It should be emphasised here that the problem primarily afflicts young women and represents another aspect of their discrimination on the labour market.

The Wrocław **Parent-Employee** Partnership approached the problem in a non-standard way. The main focus was on the change in relations between the employer and employee and their beliefs on benefits from their mutual cooperation. It was planned that actions would be targeted at both groups:

- employees – mothers and fathers who stay at home with their children under the motto “Young mum! Young dad! Don’t choose between dreams” in order to convince them that professional fulfilment and performing duties at work do not need to clash with being a parent;
- employers from the various labour market sectors, under the motto “Employers! Don’t be afraid of children” in order to convince them that it does pay off to introduce flexible telework solutions. The employee can invest in other, simultaneously existing areas of their lives and is not threatened by professional burnout or no contact with work at all. As argued by Tomasz Kurek, the Partnership’s representative, the purpose was to retain the employee, give him a job and security, which will allow him to take a decision on becoming a parent in a composed manner. Economic arguments proved to be the most successful.

The innovative method used by the Partnership consisted in establishing pairs of employees vs. employers. The parties signed a mutual contract on the terms of cooperation. 30 persons from each group were planned to take part in the project. One of the problems that the Partnership faced was the inability to make a match within one company. *We often*

had an employer ready, but no employee volunteered, or the other way round. In such cases, employees changed their employers for the duration of the parental leave and took up employment under a contract for the project (Agnieszka Mikołajuk, promotion specialist). Ultimately, in October 2006, the project covered 25 parents (including one father) and 18 employers. Joining the project did not burden employers with additional costs, as employees received notebook computers as part of the project. Both beneficiary groups attended training on opportunities and threats related to this work arrangement, as the Partnership’s assumption was that the success of the project relied on the presence of a *conscious employee* and a *conscious employer*. Overall, the beneficiaries are very satisfied with their participation in the project as it generated numerous tangible benefits: *they keep in touch by exchanging correspondence, some decided to have another baby, they share information, etc. Some women even considered retraining in order to use flexible work arrangements more successfully. Beneficiaries started to take the initiative in respect of their self-development.* Participation in the project also allowed them to redefine the division of responsibilities within the family.

Interestingly enough, the Partners observed that the telework was the most difficult to accept for the teleworker’s colleagues, who still worked in the “traditional” arrangement: *there has to be a shift in their thinking. They must realise that work rendered at home is not worse, and sometimes even more difficult, as it requires a more determined attitude.* Therefore, the Partnership’s handbook of good practices intends to emphasise the key role of the employer in establishing relations in his team and the team integration. In addition, Tomasz Kurek believes that the co-worker’s acceptance level will increase if they are made aware that telework is a system solution, rather than an “exceptional privilege”.

Pros and cons of telework

In 2005, PBS DGA public opinion centre conducted a research on telework on the sample of 1,000 enterprises. It turned out that 16% used telework, most frequently small companies. The most frequently quoted telework benefits were: improved competitive position of the company (44%), opportunity to reduce office space (42%), chance to employ persons living in remote locations from the company headquarters (40%), less bureaucracy (32%), result-based employee

dek biurokracji (32%), normy oceniania pracowników nakierowane głównie na wyniki (31%) oraz wzrost wydajności pracy i oszczędność czasu pracowników poświęconego na dojazdy do pracy (po 30%). Jeśli chodzi o wady telepracy, respondenci wskazywali na zależność stosowania telepracy od awaryjności technologii informatycznych (31%), możliwość utraty informacji lub jej przechwycenia przez osoby niepowołane wskutek ataków na serwer, wirusów, włamań do sieci i tym podobnych zjawisk (29%), wysokie ceny usług telekomunikacyjnych (25%), ograniczoną dostępność do niektórych usług telekomunikacyjnych (22%). Wskazywano również ograniczenia psychologiczne: poczucie braku wsparcia i osamotnienia telepracowników oraz ograniczone zaufanie pracodawcy

do telepracownika (27%), ograniczenie edukacyjnego wpływu kierownika (23%). Ponadto wskazywano na bariery komunikacyjne pomiędzy pracodawcą a telepracownikiem związane z brakiem form bezpośredniej komunikacji teleinformatycznej (13%) oraz anonimowość i amorficzność telepracowników dla pracodawcy (12%).

Partnerstwo stara się połączyć testowane rozwiązanie z upowszechnianiem wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia wśród władz lokalnych. Służyła temu między innymi konferencja „Mapa Rozwoju Rodziny”. Istotną rolę może również odegrać konkurs „Firma dobra dla rodziców”, ogłoszony przez ogólnopolską gazetę „Dziennik”.

evaluation standards (31%), and greater work efficiency and savings on the employee's time to commute to work (30% each). In respect of telework's downsides, the respondents referred to the potential for telework to be dependent on how reliable IT technologies are (31%), risk of information being lost or intercepted by an unauthorised person as a result of attacks on servers, viruses, network hacking and similar occurrences (29%), high cost of telecommunications services (25%), and the limited availability of some telecommunications services (22%). Psychological limitations were also found to be downsides, such as the sense of no support and loneliness of teleworkers and limited confidence of the employer in the teleworker (27%), limited educational impact of

the supervisor (23%). In addition, communication barriers between the employer and the teleworker resulting from the absence of a direct tele-IT communication link between them (13%) as well as anonymity and the employer's perception of teleworkers as being amorphous (12%) were also indicated as drawbacks of telework.

The partnership attempts to combine the solution tested with the dissemination of knowledge on flexible work arrangements among local authorities. This was the purpose of, for example, a conference entitled "Family Development Map". An important role can also be played by the "Parent-friendly company" competition, announced by the nationwide daily "Dziennik".

Gender Index

Specyfika Partnerstwa Gender Index polega na tym, iż nie zajmuje się ono bezpośrednio osobami wykluczonymi z rynku pracy. Grupą dyskryminowaną, której działania podejmowane przez Partnerstwo mają przynieść docelową korzyść, są kobiety, co wpisuje się w charakter organizacji koordynującej działania Projektu – oenietowskiej agendy UNDP. Za swe dalekosiężne cele Partnerstwo uznało łatwiejszy i szerszy dostęp kobiet do zatrudnienia, niższe wskaźniki bezrobocia wśród kobiet, zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach decyzyjnych oraz mniejsze dysproporcje w zarobkach kobiet i mężczyzn. Ich realizację ma zapewnić **skoncentrowanie działań Partnerstwa na pracodawcach**. Założono, że zmiana postawy polskich pracodawców wymaga dostarczenia im zarówno **wiedzy** na temat dyskryminacji płciowej na rynku pracy, **uświadomienia** im niekorzystnego wpływu braku równych szans na funkcjonowanie firmy oraz stworzenie **motywacji**, by zdecydowali się na wprowadzenie rozwiązań równościowych. Partnerzy projektu największy nacisk położyli na fakt, iż proponowane przez nich działania są *efektywnymi strategiami zarządzania personelem, służącymi umacnianiu pozycji firmy na rynku*. Ponadto podkreślili rosnącą siłę konsumencką kobiet oraz ich wzrastający udział w rynku pracy, a jednocześnie zwrócili uwagę na możliwość wykorzystania faktu prowadzenia polityki różnorodności

„Szklany sufit”

To inaczej niewidzialna bariera, która oddziela kobiety od najwyższych szczebli kariery i uniemożliwia im awansowanie na sam szczyt. Mianem „szklanego sufitu” określa się przeszkody, na jakie napotykają kobiety pełniące funkcje kierownicze; wyrażenie to symbolizuje widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności.

„Lepka podłoga”

W kontekście rozważań na temat możliwości awansu kobiet pojawia się także pojęcie „**lepkiej podłogi**”, odnoszące się do zawodów o niskim statusie. W zawodach takich nie ma większych możliwości awansu – osoby, które je wykonują, tkwią „przylepione” na najniższym poziomie. Termin ten odnosi się do zajęć takich jak praca urzędnicza, sekretarki, kosmetyczki, krawcowej czy pomocy domowej. Są to zarazem zawody w dużym stopniu zdominowane przez kobiety.

(strona Partnerstwa: www.genderindex.pl)

do zbudowania wiarygodnego wizerunku firmy „społecznie odpowiedzialnej”. Argumenty, którymi Partnerstwo posługuje się najczęściej, to opłacalność, efektywność, innowacyjność, nowoczesność, korzystna różnorodność oraz konkurencyjność. Chodziło również o to, by naświetlić kwestię dyskryminacji kobiet na rynku pracy nie tylko od strony ideologicznej i normatywnej, lecz przede wszystkim od strony czysto pragmatycznej, to znaczy wytłumaczyć pracodawcom ujemne efekty niewykorzystywania dużej części kapitału ludzkiego i tkwiącego w nim potencjału.

Dla beneficjentów zorganizowano warsztaty „**Zarządzanie Firmą Równych Szans**” dla przedsiębiorców i trenerów zawodowych. Dotychczas wzięło w nich udział około 100 osób. W ich trakcie omawiano różnorodne korzyści, z jakimi wiąże się stosowanie polityki różnorodności w firmie (dla pracownika, dla całego zespołu, korzyści finansowych oraz związanych z wizerunkiem firmy), a także bariery w tworzeniu i zarządzaniu firmą równych szans. Pracodawcom przedstawiono również stosowane w tym zakresie uregulowania prawne oraz dobre praktyki (w oparciu o konkurs Firma Równych Szans). Prezentowano również etapy wprowadzania polityki równych szans do firmy. Ewaluacja szkoleń dowodzi, iż przyniosły one oczekiwany efekt: ogromna większość uczestników oceniła je jako niezwykle przydatne. Pozwoliły wyrażniej dostrzec przejawy nierówności (zwłaszcza mikronierówności), poznać prawne aspekty zjawiska oraz sposoby jego zwalczania (ewaluacja oparta na 74 ankietach).

Szkolenia trenerskie dla 40 osób Partnerstwo przeprowadziło w grudniu 2007 r. (20 osób posiadających doświadczenie z przeciwdziałaniem dyskryminacji i 20 bez takiego doświadczenia). Zostały one oparte na modelu Zarządzania Różnorodnością „Zarządzanie Firmą Równych Szans”. Program był podobny do tego, który skierowano do pracodawców. W jego ramach analizowano również wprowadzanie równości szans jako przedsięwzięcie organizacyjne.

Równi w pracy – to się opłaca

Z uwagi na to, że Partnerstwo założyło ambitny cel zmiany postaw, uzasadniony wydaje się nieproporcjonalny nacisk, jaki położono na szeroko zakrojone działania promocyjne ściśle dobrane do profilu beneficjenta. Warto zwrócić uwagę na trzy z zastosowanych przez Partnerstwo działań:

1. Kampania medialna: w okresie od października do grudnia 2006 r. jeden z Partnerów – Fundacja Feminoteka – przeprowadził wielostronną

Gender index

The peculiar character of the Gender Index Partnership is in that it does not deal directly with persons excluded from the labour market. The group discriminated against, to be the ultimate beneficiary of actions taken by the Partnership, is women, which matches the characteristics of the organisation that coordinates the Project, namely the UNDP. The long-term objective for the Partnership is to achieve easier and broader access of women to employment, lower unemployment rates for women, greater number of women holding decision-making posts and less disproportionate income between men and women. The objectives are to be reached by focusing the **Partnership's actions on employers**. The assumption was that the change in the attitudes of Polish employers requires providing them both with **knowledge** on gender discrimination on the labour market, **making them aware** of the negative impact of the lack of equal opportunities on the operation of the company, and the establishment of **incentives** for them to be willing to introduce equality solutions. The primary focus of the project partners was on the message that the actions they propose are *effective personnel management strategies that improve the company's market standing*. In addition, they emphasised women's growing purchasing power and their growing share in the labour market, and at the same time referred to the chance to use the diversity policy to build the image of a reliable and socially

"Glass ceiling"

In other words, this is an invisible barrier that separates women from top career levels and prevents them from climbing to the very top. The notion of "glass ceiling" is used to describe obstacles faced by women who perform executive jobs; the expression also symbolises the promotion being visible but actually unreachable.

"Sticky floor"

In the context of the discussion on promotion opportunities for women, the concept of "sticky floor" also appears, referring to low status professions. When performing such a profession, there is little chance for promotion, and persons who perform them are "stuck" at the bottom level. The term refers to such profession as office clerk, secretary, beautician, seamstress or a housekeeper. At the same time, these professions are usually performed by women.

(Partnership's page: www.genderindex.pl)

responsible company. Recurring arguments of the Partnership are profitability, effectiveness, innovation, modernity, beneficial diversity and competitiveness. The focus was also on shedding light on the issue of women being discriminated against on the labour market not only from the ideological or prescriptive standpoints, but primarily from a purely pragmatic position, by explaining employers what adverse effects emerge if a substantial portion of the human capital and the potential it carries is idle.

The workshop called **"Equal Opportunities Company Management"** was organised for entrepreneurs and professional trainers. So far, it has been attended by approximately 100 persons. Topics discussed at the workshop include benefits associated with applying the diversity policy in the company (for the employer, for the entire team, financial and company image-related), as well as barriers to establishing and managing equal opportunities companies. Legal regulations and good practices in this respect (based on the Equal Opportunities Company competition) were presented to employers, along with stages of introducing equal opportunities policies to the company. The evaluation of the training proves that it has generated the expected effect, as the sweeping majority of its participants evaluated them as very beneficial. The training helped them later to see more clearly the examples of inequality (especially micro-inequalities), learn about the legal aspects of the phenomenon and measures to counteract it (evaluation based on 74 questionnaires).

Training for trainers – for 40 people, organised by the Partnership in December 2007 (20 persons experienced in counteracting discrimination and 20 without any experience in this respect). The training was based on the "Equal Opportunities Company Management" diversity management model. The programme was similar to that targeted at employers, where the introduction of equality of opportunities as an organisational project was also discussed.

Equal at work – it does pay off

As a result of the Partnership's ambitious goal of changing the attitudes, it seems justified that the Partnership focused so much on broad promotion actions, tailor-made for specific beneficiary profiles. Three actions taken by the Partnership deserve some attention:

1. Media campaign: from October to December 2006 – Feminoteka Foundation, one of the Partners, conducted a diversified campaign under

kampanię pod hasłem „Równi w pracy – to się opłaca”. Objęła ona telewizję (TVN 24, Discovery Channel, Animal Planet), gdzie emitowano spot reklamowy przedstawiający firmę z powodzeniem i korzyścią dla siebie stosującą zasadę równości, radio (Radio Zet), billboardy w największych miastach Polski, prasę (czołowe dzienniki i tygodniki, pisma branżowe, np. „Polityka”, „Przekrój”, „Wprost”, „Newsweek”, „Dziennik”) oraz Internet (na stronach GazetaPrawna.pl, NowoczesnaFirma.pl, parkiet.com, eGospodarka.pl, BiznesNet.pl, podatki.pl, Twoja-Firma.pl, MediaRun.pl, Newsweek.pl, Warsaw Business Journal, Puls Biznesu, e-biznes.pl, e-pieniadz.pl, Money.pl). Feminoteka organizowała także debaty skierowane do kobiet (w 2006 roku w całej Polsce odbyło się ich 6) oraz dwie konferencje ogólnopolskie przeznaczone dla organizacji pozarządowych, organizacji kobiecych i szeroko rozumianego środowiska kobiecego. Konferencje organizowano w marcu oraz w grudniu 2007 roku. Pierwsza pt. „Być kobietą na rynku pracy. Genderowy Index problemów” poświęcona była najważniejszemu problemowi kobiet na rynku pracy. Druga, „Nie-moralne propozycje – molestowanie i mobbing na rynku pracy”, dotyczyła problemu przemocy w miejscu pracy, z którym spotykają się kobiety (rozmowa z Joanną Piotrowską przedstawicielką Feminoteki).

2. Ogólnopolski **konkurs „Firma Równych Szans”**. W I edycji konkursu uczestniczyły 52 firmy z całej Polski. Każda z nich otrzymała raport oceniający prowadzoną przez nich politykę równych szans. Kryteria oceny zaczerpnięto z Gender Index.

Gender Index to wskaźnik równouprawnienia kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, opracowany w odpowiedzi na problem dyskryminacji kobiet i konieczność rozpoznania obszarów szczególnie narażonych na praktyki dyskryminacyjne. Jest on narzędziem ułatwiającym sprawdzenie, czy dana firma realizuje politykę równouprawnienia płci oraz w jakich obszarach robi to najlepiej, a w jakich najgorzej. Uwzględnia on wszystkie obszary potencjalnie narażone na występowanie praktyk dyskryminacyjnych i całościowo ocenia politykę firmy w zakresie równouprawnienia. Kluczowe dla równego traktowania obszary to: proces rekrutacji, dostęp do awansów, ochrona przed zwalnianiem pracowników i pracowników, dostęp do szkoleń, wysokość wynagrodzeń, możliwość łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem (strona Partnerstwa: www.genderindex.pl).

Działania laureatów konkursu służą za przykład dobrych praktyk: w ramach kampanii mailowej laureaci dzielili się swoimi odczuciami i doświadczeniami oraz opisywali konkretne korzyści, jakie ich firmom przyniosło stosowanie polityki równych szans. Partnerzy projektu zakładają, że konkurs będzie organizowany cyklicznie, co pozwoli upowszechnić koncepcję równouprawnienia w pracy oraz stworzyć „modę” na stosowanie proponowanych powiązań poprzez powiązanie ich ze statusem firmy. Do drugiej edycji zgłosiło się trzykrotnie więcej firm, co świadczy o tym, iż taka strategia popularyzacji dobrych praktyk w dziedzinie zarządzania jest bardzo skuteczna. Zdaniem Joanny Piotrowskiej: *praktyka równościowa zaczyna się wpisywać w świadomość pracodawców*.

W 2006 r. pierwszą nagrodę w kategorii dużych firm zdobyło Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris. Większość pracowników firmy stanowią kobiety. Na 5 dyrektorów funkcję tę pełnią 2 kobiety, wśród szefów i kierowników kobiety stanowią zdecydowaną większość. Kierując się mottem „dobra atmosfera w pracy sprzyja rozwojowi kobiet”, firma wprowadziła wiele rozwiązań ułatwiających harmonijne łączenie pracy i życia rodzinnego, m.in.:

- elastyczny czas pracy – zadaniowy lub ruchomy (pracownicy działów marketingu i sprzedaży mogą sami decydować, czy wolą pracować w godzinach 8.00–16.00 czy 9.00–17.00) oraz równoważny (wydłużenie czasu pracy jednego dnia do 12 godzin i skrócenie go w innym dniu tygodnia lub możliwość odbioru całego dnia wolnego),
- praca on-line,
- ułatwienie utrzymywania kontaktu z firmą w czasie urlopu wychowawczego (w tym czasie pracownik może np. wziąć udział w rekrutacji wewnętrznej lub szkoleniach).

3. Upowszechnianie wiedzy i doświadczeń zdobytych w projekcie, zwłaszcza wykorzystania Gender Index, wśród ekspertów i w ośrodkach akademickich, co sprzyja **włączeniu kwestii równości szans na rynku pracy do programów szkoleniowych** oraz np. studiów podyplomowych skierowanych do kadry kierowniczej. Docelowo kwestia ta powinna stać się standardowym elementem wykształcenia osób angażujących się w działalność gospodarczą.

the motto "Equal at work – it does pay off". The campaign was present on TV (TVN 24, Discovery Channel, Animal Planet), where an infomercial was aired depicting a company successfully and profitably applying the principle of equality, radio (Radio Zet), billboards in the largest Polish cities, in the press (top dailies and weeklies, trade magazines, e.g. "Polityka", "Przekrój", "Wprost", "Newsweek", "Dziennik") and on the Internet (on GazetaPrawna.pl, NowoczesnaFirma.pl, parkiet.com, eGospodarka.pl, BiznesNet.pl, podatki.pl, Twoja-Firma.pl, MediaRun.pl, Newsweek.pl, Warsaw Business Journal, Puls Biznesu, e-biznes.pl, e-pieniadz.pl, Money.pl). Feminoteka also organised discussions targeted at women (6 discussions were organised across Poland in 2006) as well as two nationwide conferences for non-governmental organisations, women's organisations and a broadly understood women's community. Conferences were held in March and December 2007. The first one, entitled "To Be a Woman on the Labour Market. Gender Index of Problems", was devoted to major problems women face on the labour market. The second, entitled "Indecent Proposals – Harassing and Mobbing on the Labour Market" focused on the problem of violence at work that women face (interview with Joanna Piotrowska, representative of Feminoteka).

2. A nationwide **"Equal Opportunities Company" competition**. 52 companies from all over Poland were the contestants in the 1st edition of the competition. Each received a report evaluating the equal opportunities policy they pursue. The evaluation criteria were provided by Gender Index.

The Gender Index is the index to measure equal rights of women and men at work, designed in response to the problem of women being discriminated against and the need to investigate areas particularly threatened with discrimination practices. It is a tool that facilitates verification whether a given company pursues a policy of equal rights for men and women and in what areas it achieves best and worst results in this respect. It incorporates all areas potentially threatened by the presence of discrimination practices and provides an overall evaluation of the company policy on equal rights. Areas that are key to equal treatment are: recruitment, access to promotion, salary levels, ability to reconcile professional and family responsibilities, protection against sexual harassment and mobbing (Partnership's website: www.genderindex.pl).

The actions of the competition winners serve as good practices to be followed: during the mail exchange campaign, the winners shared their feelings and experience as well as described specific benefits that their companies enjoyed as a result of the application of the equal opportunities policy. The project partners expect that the competition will be held at regular intervals, which will help to disseminate the concept of equal rights at work and provoke a "fad" for using the proposed solutions and their linkage with the company status. The number of contestants in the second edition increased threefold, which goes on to prove that the selected mode of promoting good management practices is very effective. As argued by Joanna Piotrowska: *equality practice begins to be present in the employer's concepts list*.

In 2006, the first prize in large companies category was awarded to Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris. The majority of employees in the company are women. Out of 5 directors, 2 are women, and among the heads of units and managers women are in a clear majority. Guided by the motto "good atmosphere at work supports the development of women", the company introduced a number of solutions that facilitate harmonious reconciliation of work and family life, such as:

- flexible, **project-based** work schedule, **flexitime** (marketing and sales department staff can choose whether they want to work from 8:00 to 16:00 or from 9:00 to 17:00) and **a flexible** work schedule (extension of one day to 12 hours and corresponding shortening on another day or ability to collect the entire day off),
- on-line work,
- facilitating keeping in touch with the company during the extended parental leave (during the period the employee may, for instance, take part in internal recruitment or training).

3. Dissemination of knowledge and experience gathered during the project, in particular the application of the Gender Index among experts and in academic centres, which supports the inclusion of the equal rights on the labour market issue into training curricula and, for example, post-graduate schemes. Ultimately, the issue should become a standard element in the education process of persons involved in business activity.

Polska rodzina a nowe instytucje rynku pracy

Zarówno polski rynek pracy, jak i polska rodzina, w wyniku natłoku zmian wynikających z transformacji ustrojowej, są **połem konfliktów między tradycyjną strukturą instytucji pracy i rodziny, związanymi z silnymi normami kulturowymi, a wymogami współczesnej gospodarki opartej na wiedzy**. Konieczność adaptacji, elastyczności, rezygnacji z rutyny (ale również z bezpieczeństwa zawodowego) zderzają się z konserwatywnymi normami i wartościami polskiej rodziny. W rezultacie konieczne jest przejście do modelu rodziny partnerskiej, w której obydwójce rodzice mają możliwość zawodowej samorealizacji.

We wspomnianej już ekspertyzie Ireny Kotowskiej, Urszuli Sztanderskiej i Ireny Wóycickiej zarekomendowano podjęcie następujących działań:

- promowanie partnerskiego modelu rodziny i zwiększanie zaangażowania mężczyzn w obowiązki domowe,
- zdecydowane zwiększanie dostępności wysokiej jakości tanich placówek opieki nad dziećmi, usług opiekuńczych nad osobami dorosłymi oraz usług zastępujących pracę domową,
- tworzenie atrakcyjnych dla pracodawców warunków zatrudniania osób sprawujących opiekę nad dziećmi,
- podwyższanie pozycji zawodowej i kwalifikacji kobiet,
- umożliwienie kobietom wychowującym dzieci pracę w niepełnym wymiarze i kształcenie się,
- skracanie okresów pozostawania w domu z powodu macierzyństwa oraz ułatwianie powrotu kobiet do pracy,
- dostosowanie organizacji pracy do różnych faz życia.

Przedstawione tu Partnerstwa EQUAL przez ostatnie dwa lata zajmowały się wypracowywaniem konkretnych, innowacyjnych rozwiązań, umożliwiających efektywne realizowanie powyższych rekomendacji. Celem testowanych metod jest zniesienie sprzeczności między pracą zawodową a życiem rodzin-

nym, przede wszystkim zaś między karierą zawodową a macierzyństwem. Partnerstwa skierowały swe działania do różnych grup społecznych

- **@IterEgo** skupia się na aktywizacji zawodowej samotnych rodziców.
- Partnerstwa **Elastyczny pracownik, partnerska rodzina oraz Kompromis na rynku pracy** koncentrują działania na całych rodzinach. Starają się zmienić sposób odgrywania ról ojca i matki przez beneficjentów. Zajmują się również problemem opieki nad dzieckiem w czasie pracy, przy czym Partnerstwo z Krakowa położyło większy nacisk na „alternatywne” formy opieki (Bank Godzin, mini przedszkola), zaś Partnerstwo białostockie z powodzeniem skłoniło władze lokalne do wprowadzenia reform w działaniu formalnych instytucji opiekuńczych (wydłużenie czasu pracy przedszkoli).
- Partnerstwo **Rodzic-Pracownik** również zajęło się aspektem partnerskich stosunków w rodzinie, jednakże przede wszystkim skupiło się na relacji między pracownikiem a pracodawcą oraz na upowszechnianiu telepracy.
- Partnerstwo **Gender Index** skoncentrowało się na zmianie podejścia pracodawców do zagadnienia równych szans na rynku pracy oraz zwiększenia ich wiedzy na ten temat.

Należy przy tym zaznaczyć, iż Inicjatywa Wspólnotowa pozwoliła na wdrożenie nietypowego sposobu konstruowania instytucji mających reagować na dotkliwe dylematy społeczne, z którymi państwo lub społeczeństwo nie mogą sobie poradzić. Zazwyczaj instytucje powstają w wyniku interwencji odgórnej lub oddolnych działań aktorów. Tymczasem działania Partnerstw stanowią przykład skutecznych działań na poziomie pośrednim, stymulowanych przez aktora zewnętrznego – Unię Europejską, to znaczy czerpania z doświadczeń społeczeństw, którym udało się wypracować rozwiązania pozwalające godzić życie rodzinne i zawodowe, oraz testowania ich w polskich warunkach.

Polish family and new labour market institutions

Following dramatic changes resulting from the systemic transformation, both the Polish labour market and the Polish family are **an area of a conflict between the traditional work and family concept, linked with powerful cultural norms, and the requirements of contemporary, knowledge-based economy**. The requirement to adapt, be flexible, abandon routine actions (but also vocational security) clash with conservative norms and values of the Polish family. As a result, a shift to a partner family model is necessary, in which both parents have the opportunity to develop themselves in the professional dimension.

In the already mentioned expert opinion by Irena Kotowska, Urszula Sztanderska and Irena Wóycicka, the following actions have been recommended:

- Promotion of the partner family model and greater involvement of men in household duties,
- A decisive improvement of access to high-quality and cheap childcare institutions, care services over adults and services substituting for household work,
- Creating conditions of employment that are attractive to employers for persons who have a child to look after,
- Improving the professional status and qualifications of women,
- Allowing women who rear children to work in a non-full-time mode and acquire education,
- Shortening of parental leaves and facilitation of women's return to the labour market,
- Tailoring work organisation for the specific life stages.

For the last two years, EQUAL Partnerships presented here have been involved in working out specific, innovative solutions that allow for the effective implementation of the above recommendations. The objective of the tested solutions is to remove the contradiction between professional

and family life, notably between professional career and maternity. The Partnerships targeted various social groups:

- **@lterEgo** focuses on vocational mobilisation of single parents;
- **Flexible worker – partner family**, and **Labour market compromise** Partnerships focus on entire families. They seek to change the way the beneficiaries play the roles of the mother and father. They also tackle the problem of childcare during working time, whereas the Partnership from Kraków deals more with "alternative" care arrangements (Hours Bank, mini nurseries) and the Białystok Partnership convinced local authorities to introduce reforms to the operation of formal care institutions (extension of nurseries' opening hours);
- **Parent-Employee** Partnership also addresses the problem of partner relations in the family, although it primarily focused on the relation between the employer and employee and on telework dissemination;
- **Gender Index** Partnership focuses on changing the attitude of employers to the problem of equal rights on the labour market and broadening their knowledge on the subject.

It should be noted here that the Community Initiative allowed a non-standard way of establishing institutions to respond to acute social problems that the state or society cannot cope with. Usually, such institutions are established as a result of a top-down action or grassroots actions of the actors. In this particular case, however, the Partnerships' actions represent an example of effective actions at the intermediary level, stimulated by an external actor, namely the European Union, which allows for the utilisation of the experience gathered by societies where solutions supporting the reconciliation of family and professional life were worked out and tested in the Polish environment.

Źródła

- wywiady pogłębione z przedstawicielami Partnerstw;
- obserwacja uczestnicząca;
- materiały promocyjne Partnerstw dostarczone przez Partnerstwa lub KSW,
- publikacje stworzone w trakcie realizacji Projektów;
- Anna Giza-Poleszczuk, Mirosława Marody, *Przemiany więzi społecznych*, Scholar, 2004;
- Anna Giza-Poleszczuk, *Rodzina a system społeczny. Reprodukacja i kooperacja w perspektywie interdyscyplinarnej*, Wydawnictwa UW, 2005;
- Bogusława Budrowska, *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, Seria Monografie FNP, 2000;
- Ulrich Beck, *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2002;
- Anthony Giddens, „Praca i życie gospodarcze”, w: *Socjologia*, PWN, 2005, s. 394–441;
- Irena E. Kotowska, Urszula Sztanderska, Irena Wóycicka, *Między domem a pracą – rekomendacje*, 2007 (źródło: www.ibngr.edu.pl/pdf/opinie/ekspertyza_03.07.07.pdf).

Sources

- Detailed interviews with Partnerships' representatives;
- Participatory observation;
- Partnerships' promotional materials submitted by Partnerships or EQUAL National Support Structure;
- Publications drafted during the implementation of the Projects;
- Anna Giza-Poleszczuk, Mirosława Marody, *Przemiany więzi społecznych*, Wydawnictwo Naukowe "Scholar", 2004;
- Anna Giza-Poleszczuk, *Rodzina a system społeczny. Reprodukacja i kooperacja w perspektywie interdyscyplinarnej*, Wydawnictwa UW, 2005;
- Bogusława Budrowska, *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, Seria Monografie FNP, 2000;
- Ulrich Beck, *Risk Society, Towards a New Modernity*, Wydawnictwo Naukowe "Scholar", 2002;
- Anthony Giddens, "Work and economic life", in: *Socjologia (Sociology)*, PWN, 2005, p. 394–441;
- Irena E. Kotowska, Urszula Sztanderska, Irena Wóycicka, *Między domem a pracą – rekomendacje*, 2007 (www.ibngr.edu.pl/pdf/opinie/ekspertyza_03.07.07.pdf).





Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY

Fundacja „Fundusz Współpracy” istnieje od 1990 roku. Powołana została w celu realizowania programów wspierających określone sektory gospodarki i obszary życia publicznego oraz zarządzania środkami pochodzącymi z pomocy zagranicznej.

Fundacja realizowała programy dotyczące większości obszarów życia społecznego i gospodarczego w okresie transformacji ustrojowej po 1989 roku oraz w okresie przygotowania Polski do członkostwa w Unii Europejskiej. Zarządzała wspólnotowymi środkami pomocy przedakcesyjnej, ukierunkowanej na przemiany sektora publicznego i pozarządowego. Po wejściu do UE, Fundacji powierzone zostały pionierskie zadania w zakresie absorpcji unijnych funduszy strukturalnych i implementacji inicjatyw wspólnotowych.

OD POCZĄTKU FUNKCJONOWANIA FUNDACJA PROWADZI RÓWNIEŻ KAMPANIE INFORMACYJNE, DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZĄ, SZKOLENIOWĄ I DORADCZĄ ORAZ WIELE INNYCH PRZEDSIĘWZIĘĆ W ZAKRESIE WSPARCIA MERYTORYCZNEGO I UPOWSZECZNIANIA OSIĄGNIĘĆ PODMIOTÓW REALIZUJĄCYCH PROJEKTY.

Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr
tel. (022) 450 98 57

Biuro Programów Wiejskich
tel. (022) 450 99 76

Biuro Jednostki Finansująco-Kontraktującej
tel. (022) 450 99 00

Dział Programów Pomocowych CPF
tel. (022) 450 98 18

Dział Funduszu dla Organizacji Pozarządowych
tel. (022) 450 98 69

Dział Projektów Systemowych
tel. (022) 450 98 10

Fundacja „Fundusz Współpracy”
ul. Górnośląska 4a
00-444 Warszawa
tel. (022) 450 98 00
e-mail: cofund@cofund.org.pl
www.cofund.org.pl



Broszura jest finansowana z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL i rozpowszechniana bezpłatnie.

The booklet is co-financed by the European Social Fund under the EQUAL Community Initiative and is disseminated free of charge.