

Marek Balicki

**SPRAWOZDANIE Z KONFERENCJI
„EUROPEJSKI MODEL MIASTA SPRZYJAJĄCEGO GODZENIU
ŻYCIA ZAWODOWEGO Z RODZINNYM”**

W dniach 18–19 października 2007 r., w Hotelu Palacio de San Martin w Madrycie odbyła się Konferencja podsumowująca Projekt EU-Reconcily – „Europejski model miasta sprzyjającego godzeniu życia zawodowego z rodzinnym” (Modelo europeo de una ciudad que Consilia), którego celem było stworzenie wizji miasta, umożliwiającego pogodzenie sfery życia zawodowego z życiem rodzinnym i prywatnym jego mieszkańców. Próba stworzenia modelu idealnego miasta została podjęta przez instytucje wchodzące w skład Partnerstwa Ponadnarodowego, będące przedstawicielami trzech krajów:

- Polski – miasto Kraków, administrator Projektu: Stowarzyszenie Doradców Europejskich PlinEU oraz wiele instytucji partnerskich, w tym Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego,
- Hiszpanii – miasta Regionu Autonomicznego Madrytu; administrator Projektu: Rada Kobiet Regionu Madrytu NGO,
- Włoch – miasto Piza, administrator Projektu: prowincja Piza – władze samorządowe.

Było to już trzecie spotkanie Partnerstwa Ponadnarodowego w ramach Projektu EU-Reconcily. Poprzednie odbyły się w Krakowie i w Pizie, a Konferencja w Madrycie miała charakter podsumowujący Projekt.

Koncepcję „idealnego miasta” Projekt realizował na czterech płaszczyznach – filarach modelowego miasta – do których należą:

- elastyczne formy zatrudnienia,
- sieć zasobów wspierających godzenie życia zawodowego i rodzinnego,
- współodpowiedzialność w rodzinie,
- wdrażanie strategii godzenia sfery prywatnej z zawodową na etapie lokalnego planowania.

Opracowanie pierwszego punktu, dotyczącego elastycznych form zatrudnienia, było zadaniem partnerów z Polski, drugiego – strony włoskiej, a trzeciego i czwartego – strony hiszpańskiej. Wyniki tych opracowań zostały przedstawione na Konferencji w formie referatów wygłoszonych w językach: angielskim, włoskim i hiszpańskim i tłumaczonych symultanicznie na te trzy języki.

Tematy referatów były następujące:

- Zbiorczy protokół na temat wdrażania strategii godzenia sfery prywatnej i zawodowej na etapie lokalnego planowania (*Protocolo comun para transversalizar la conciliacion entre la vida personal y profesional en la planificacion local*),
- Miejsce strategii godzenia sfery prywatnej i zawodowej w lokalnym planowaniu terenu (*Situacion de la conciliacion en la planificacion local del territorio*),
- Przewodnik: odkrywanie możliwości i rozwiązań, wprowadzanie w życie planów i/lub sposobów godzenia życia zawodowego i rodzinnego (*Guia deteccion oportunidades y soluciones puesta en practica de planes y/o medidas de conciliacion de la vida laboral y familiar en el ambito local*),
- Działania wspomagające współodpowiedzialność (*Acciones para fomentar la corresponsabilidad*),
- Nowe *modus operandi* – sposoby działania wspomagające równe rozłożenie odpowiedzialności: wyzwania i kierunki (*Nuevos modos operandum para fomentar el reparto equitativo de responsabilidades: retos y orientaciones*),
- Strategie godzenia sfery prywatnej i zawodowej na etapie lokalnego planowania (*La conciliacion en la planificacion local*),
- Rozwój projektu narodowego: „Entre Cronos y Ceres, conciliar en el tiempo y el espacio” (*Desarrollo del proyecto nacional: „Entre Cronos y Ceres, conciliar en el tiempo y el espacio”*),
- Polityka godzenia w prowincji Piza,
- Przewodnik: praca, rodzina i życie osobiste – zachowanie równowagi. Spojrzenie ogólne i polityka w prowincji Piza (*Guide: Work, family and personal life balance. A general overview and policies in the province of Pisa*),
- Polityka miasta a godzenie (*Municipal policies and conciliation*).

Zagadnieniem prezentowanym przez stronę polską było uelastycznienie stosunku pracy, co powinno ułatwić godzenie sfer życia zawodowego i rodzinnego. Zagadnieniu temu poświęcone były następujące referaty:

- Projekt EQUAL: Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model zawodowej reintegracji kobiet (EQUAL Project Compromise on the labour market – innovative model of women’s professional reintegration) – Katarzyna Piecuch, Stowarzyszenie Doradców Europejskich PlinEU,
- Raport końcowy: Elastyczne formy zatrudnienia – analiza możliwych elastycznych form (*Final Report „Flexible working arrangements” – analysis of possible flexible forms*) – Marek Balicki, Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego,
- Konkluzja rozdziału: Elastyczne formy zatrudnienia (*Conclusions of the chapter „Flexible working arrangements”*) – Sylwia Tałach, Stowarzyszenie Doradców Europejskich PlinEU,

- Przewodnik opisujący interwencje administracji lokalnej, podkreślający możliwości pogodzenia życia rodzinnego i zawodowego – Magda Janus, Stowarzyszenie Doradców Europejskich PlinEU.

Zgodnie z poruszaną tematyką, przez uelastycznienie stosunku pracy należy rozumieć zastosowanie takich rozwiązań prawnych, w ramach których pracownik sam sobie organizuje pracę, realizując cele wytyczone przez pracodawcę lub przynajmniej ma możliwość ustalenia dogodnego dla siebie wymiaru świadczenia pracy lub rozkładu czasu pracy, obejmującego dni i godziny wykonywania pracy.

Takie „uelastycznienia” są korzystne dla obu stron stosunku pracy. Z jednej strony pracownicy cenią ułatwienia w pogodzeniu kariery zawodowej z życiem prywatnym, w tym z obowiązkami rodzinnymi, z drugiej strony pracodawcy w elastycznych formach widzą możliwość redukcji kosztów pracy, zwiększenie przez to liczby zatrudnionych, czyli większą ekspansję na rynku, zwiększenie wydajności pracy poprzez lepsze motywowanie pracowników, co ostatecznie prowadzi do wzrostu zysków.

Istotne dla popularyzacji takich rozwiązań jest to, iż powyższe formy organizacji pracy są zalecane w ramach polityki zatrudnienia prowadzonej przez Unię Europejską, określanej jako Europejska Strategia Zatrudnienia¹, a której trzeci z czterech filarów, nazwany „Zdolność adaptacyjna pracowników i pracodawców”, jako cele wskazuje promowanie modernizacji organizacji pracy, uelastycznienia czasu pracy, przyjmowanie różnorodnych form zatrudnienia oraz unowocześnianie kontraktów o pracę.

Ponadto w innym dokumencie o charakterze ponadnarodowym, jakim jest Europejska karta równości kobiet i mężczyzn w życiu lokalnym, znajdują się postanowienia², w których sygnatariusze³ tego dokumentu, uznając prawo pracownika do godzenia życia zawodowego i prywatnego, zobowiązują się jako pracodawcy zastosować wszelkie możliwe środki, aby umożliwić dostosowanie czasu pracy pracowników do ich obowiązków rodzinnych.

Powyższe dokumenty stanowią przykłady narastającego trendu w Europie do rozwijania elastycznej organizacji pracy, która może stać się narzędziem zachowania równowagi pomiędzy karierą a życiem prywatnym.

Jakie rozwiązania można zastosować, aby uelastyczyć świadczenie pracy? Można wyróżnić następujące możliwości:

- elastyczne systemy czasu pracy (np.: zadaniowy, „ruchomy”, równoważny, systemy skróconego tygodnia pracy i pracy weekendowej itp.),
- elastyczne formy zatrudnienia (np.: telepraca, praca nakładcza, samozatrudnienie),
- pozostałe przykłady elastycznych rozwiązań (np.: zmniejszenie wymiaru czasu pracy, dzielenie stanowiska z innym pracownikiem).

¹ Podstawy sformułowania Europejskiej Strategii Zatrudnienia stworzono w traktacie amsterdamskim w listopadzie 1997 r., podczas szczytu państw UE w Luksemburgu, natomiast celem Europejskiej Strategii Zatrudnienia jest powiązanie wzrostu gospodarczego Unii z powstaniem nowych miejsc pracy, a także określenie zadań dla ponadnarodowej współpracy państw UE w celu ograniczenia bezrobocia, redukcji ubóstwa i marginalizacji społecznej (źródło: <http://www.mps.gov.pl/indextxt.php?gid=444>).

² Europejska karta równości kobiet i mężczyzn w życiu lokalnym, art. 11: „Rola pracodawcy”.

³ The Council of European Municipalities and Regions.

Elastycznie świadczona praca niewątpliwie wpływa korzystnie na równowagę pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym. Praca i dom są prawdopodobnie najważniejszymi sferami w życiu każdego zatrudnionego rodzica i niepowodzenia w jednej z tych sfer rzutują niekorzystnie na drugą, podobnie jak zdominowanie jednej sfery przez drugą. Dlatego ważne jest zachowanie równowagi pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym, tak aby obie te sfery wzajemnie ze sobą nie kolidowały. Z punktu widzenia ustawodawcy oznacza to opracowanie pewnych rozwiązań prawnych, które tę równowagę zachowają, jak również dalsze ulepszanie już istniejących przepisów prawa z tego zakresu.

Możliwie najszerszy katalog elastycznych rozwiązań w prawie pracy powinien znaleźć się w ustawodawstwie każdego państwa, umożliwiając, poprzez wiążący dla pracodawcy wybór przez pracownika dogodnych dla niego opcji, pogodzenie życia zawodowego z prywatnym. Takie ułatwienia niewątpliwie poprawią jakość życia rodziców z małymi dziećmi, co z kolei przyniesie najróżniejsze korzyści stosującym te rozwiązania krajom. Z realizacji Projektu EU-Reconcite wynikają także następujące wnioski: niezbędna jest skuteczna polityka wspierająca godzenie życia prywatnego i pracy zawodowej – to strategiczna konieczność dla całego społeczeństwa, dotyczy wszystkich aspektów rozwoju: społecznych, kulturowych i ekonomicznych. Najważniejszymi oczekiwaniami ze strony mieszkańców (na przykładzie Krakowa) w tym zakresie są: bogatsza oferta zasobów publicznych odpowiadająca potrzebom mieszkańców, więcej żłobków i przedszkoli, domów kultury, dostosowanie usług publicznych do potrzeb mieszkańców, rozwój informatyzacji urzędów (umożliwienie załatwiania spraw przez Internet) oraz eliminacja barier architektonicznych dla rodziców z małymi dziećmi.