

*Henryk Zarychta**

WSPÓŁCZESNE RELACJE MIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A RODZINĄ

I. UWAGI WSTĘPNE

We współczesnych społeczeństwach szczególnego znaczenia nabiera relacja między pracą zawodową a rodziną. Logika tego związku wynika z traktowania pracy jako jedności pracy zawodowej i pracy domowej. Można nawet powiedzieć, że życie składa się z dwóch części: pracy i rodziny, które tworzą jedność¹. Dlatego tak ważna staje się harmonia między pracą zawodową a rodziną.

Obowiązki rodzinne są przede wszystkim tym czynnikiem, który silnie wpływa na procesy aktywizacji zawodowej kobiet, ich sytuację na rynku pracy oraz pozycję zawodową. Na przestrzeni kilku ostatnich dziesięcioleci na świecie miały miejsce wzmożone procesy wzrostu zatrudnienia kobiet. Oprócz pozytywnych rezultatów tych procesów są i negatywne, związane ze zwiększonym obciążeniem kobiet obowiązkami rodzinnymi i domowymi. Stąd dążenie do stworzenia równych szans kobiet i mężczyzn w układzie praca zawodowa – rodzina. Znalazło ono wyraz w szeregu dokumentach na skalę międzynarodową – w deklaracjach ONZ, w zaleceniach i konwencjach międzynarodowej Organizacji Pracy, w dokumentach Rady Europy i Unii Europejskiej oraz w dokumentach Kościoła. W skali poszczególnych krajów ważną rolę odgrywają regulacje prawa pracy i regulacje konstytucyjne.

Odrębne miejsce w tym obszarze zajmują pracodawcy, którzy przyczyniają się do realizacji wspomnianej powyżej harmonii między pracą a rodziną. Odnosząc się do współczesnej polityki zatrudnienia w przedsiębiorstwach należy przypomnieć, że w przeszłości forma paternalistycznego zarządzania występowała w okresie, gdy celem było trwałe związanie robotnika z zakładem pracy,

* Dr, st. wykładowca, Katedra Pracy i Polityki Społecznej UL.

¹ Zob. D. Graniewska w recenzji książki: M. A. Barrère-Maurisson, *La division familiale du travail. La vie en double*, Paris 1992, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 8, s. 80.

a dominującą formą rodziny była rodzina z jednym żywicielem, najczęściej mężczyzną. Obecnie występuje różnorodność form życia rodzinnego. Tak samo w dziedzinie zatrudnienia rozwijają się formy sprawiające, że dochody z pracy nie są tak pewne i stabilne jak w przeszłości. Tradycyjny model rodziny, w której kobieta odpowiadała w całości za gospodarstwo domowe odszedł w zapomnienie. Wykonywanie pracy zawodowej przez obu partnerów i godzenie tej pracy z obowiązkami w rodzinie stwarza wiele problemów zarówno po stronie rodzin jak i pracodawców.

2. FEMINIZACJA ZATRUDNIENIA A OBOWIĄZKI RODZINNE

Z raportu Międzynarodowej Organizacji Pracy o pracy na świecie² wynika, że trendem zatrudnienia jest feminizacja siły roboczej. Pod tym pojęciem kryje się wzrost zatrudnienia kobiet. W krajach zacofanych i słabo rozwiniętych kobiety, z braku miejsc pracy na legalnym rynku pracy, pracują głównie w „szarej strefie”, szukając środków zapewniających przeżycie swoim rodzinom. Udział zatrudnienia kobiet wzrasta w krajach wysoko uprzemysłowionych. Kobiety zwykle stanowią ponad połowę siły roboczej, co odzwierciedla zarówno potrzebę pracy samych kobiet, jak i zwiększenie się sektora usług oraz zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy³.

Kobiety stały się znaczącym zasobem rynku pracy w każdym regionie świata⁴. W krajach OECD udział zatrudnionych kobiet w wieku 15–64 lata wzrósł tylko w latach 1980–1990 z 53 do 60%. Ogółem na świecie ponad 40% kobiet w wieku powyżej 15 lat jest aktywnych zawodowo. Dla większości z nich jest to świadoma decyzja. Coraz więcej kobiet posiada wyższe kwalifikacje i jest lepiej wykształcona, a więc ma również większe aspiracje i chce pracować poza domem. Jednocześnie sytuacja ekonomiczna rodziny bardzo często zmusza je do pracy zawodowej.

Kobiety stanowią większość siły roboczej zatrudnionej czasowo, w niepełnym wymiarze czasu pracy i na innych warunkach poza normalnym stosunkiem pracy⁵. Ocenia się, że od 65 do 90% wszystkich prac wykonywanych w niepełnym wymiarze czasu pracy w różnych krajach świata należy do kobiet.

² *Raport o pracy w świecie*, Międzynarodowe Biuro Pracy (BIT), Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Warszawa 1994.

³ Zobacz G. Chorażykiwicz, *Raport MOP-u o pracy na świecie*, „Polityka Społeczna” 1994, nr 7, s. 5.

⁴ Tamże, s. 6

⁵ H. Strzemieńska, *Przyszłość czasu pracy. Formy, modele, wymiary*, [w:] *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 1998, s. 187.

Z raportu MOP wynika też, że w krajach rozwiniętych kobiety pracują zawodowo średnio dwie godziny, a w niektórych przypadkach nawet od 5 do 10 godzin tygodniowo dłużej niż mężczyźni. Także pracy domowej i obowiązkom rodzinnym kobiety poświęcają więcej czasu niż mężczyźni. W krajach rozwijających się praca rodzinna zajmuje kobietom przeciętnie aż od 31 do 42 godzin tygodniowo, natomiast mężczyźni poświęcają tej pracy od 5 do 15 godzin. Nie bez uzasadnienia, w krajach Europy Środkowowschodniej i w Polsce, mówi się w tym kontekście, że kobiety pracują „na dwóch etatach”.

Organizacja Narodów Zjednoczonych zaleca ułatwienie kobietom równego dostępu do zatrudnienia oraz pełnego uznania równego znaczenia pracy kobiet i mężczyzn dla społeczeństwa⁶. Zaleca się więc wycenę nie wynagradzanej pracy wykonywanej głównie przez kobiety – opieki nad dziećmi i pracy w gospodarstwie domowym. Według raportu o stanie rozwoju społecznego opracowanego przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) wielkość niedoszacowania gospodarki światowej z uwagi na niepłacenie kobietom za ich pracę lub płacenie im zaniżonych wynagrodzeń wynosi 10–11 bln dolarów. Jednak gdyby pracę w gospodarstwie domowym wycenić i wliczyć ją do dochodów, produkt krajowy brutto wzrósłby o 30–40%. Wartość ta nie jest oczywiście wliczana do PKB przez żadne państwo – o ile prace domowe wykonują domownicy we własnym zakresie. Natomiast, gdy do wykonywania prac gospodarstwa domowego angażują się osoby najemne, to ich zarobki są wliczone do PKB. Nie wliczanie wartości wytwarzanych przez gospodarstwa domowe jest powodem zafałszowania wielu danych statystycznych, zwłaszcza dotyczących wzrostu gospodarczego poszczególnych krajów. Okazuje się, że kiedy kobiety z wysoko rozwiniętych państw masowo zaczęły podejmować pracę zawodową i musiały nabyć na rynku usługi związane z opieką nad dziećmi, towarzyszył temu gwałtowny wzrost wartości PKB tych państw.

Zastępowanie produkcji domowej produkcją rynkową wpływa również na wzrost usług związanych z zajmowaniem się domem i wychowywaniem dzieci. W wysoko rozwiniętych państwach usługi domowe w znacznie większym stopniu kupuje się na rynku, niż w krajach słabo rozwiniętych. W tych ostatnich pracuje się w domu za darmo, a więc w świetle statystyk – nie wytwarza niczego, co przedstawiałoby jakąkolwiek wartość⁷. Ocenia się, że średnio 70% czasu zużytego na wykonywanie czynności domowych stanowi wkład kobiet. Wliczanie więc wartości prac domowych do PKB dostarczyłoby kobietom pracującym w domu argumentów na rzecz równoprawnego traktowania pracy domowej i pracy zarobkowej. Ten fakt podniósłby świadomość kobiet, zwłaszcza w kra-

⁶ Należy tu przypomnieć o postulacie wynagradzania pracy domowej kobiet, którego współautorem jest papież Jan Paweł II – art. 10 pkt „a” *Karty Praw Człowieka*.

⁷ G. S. B e c k e r, *Ekonomiczna teoria oczekiwań ludzkich*, PWN, Warszawa 1990, s. 67.

jach słabiej rozwiniętych i regionach, gdzie kobiety są źle traktowane. Pomogłoby to przede wszystkim w poprawieniu ich pozycji przetargowej w małżeństwie. Chodzi o to, że praca zarobkowa kobiet zwiększa dochody gospodarstw domowych, ale zwiększa też potrzebę bardziej redystrybucyjnej produkcji domowej, z zastosowaniem większej ilości dóbr rynkowych i wzrostem „dyscypliny” życia rodzinnego⁸. Poza tym pojawia się dodatkowy aspekt: podział prac na różnych obszarach alokacji czasu między domownikami. Osoby bardziej zaangażowane w działalność zarobkową mniej pracują w gospodarstwie domowym. Jeżeli mężczyzna przejmuje tę rolę, to kobieta musi zająć się obowiązkami domowymi, a gdy na obszarze działalności zarobkowej wzrastają szanse kobiet, to mężczyźni z oporami wchodzą w równiejszy podział pracy na obszarze wytwórczości domowej. Z ekonomicznego punktu widzenia istotne jest to, że na skutek możliwości konkurencyjności między partnerami w rodzinie o zaangażowanie w działalność zarobkową, wzrasta wartościowanie wytwórczości domowej. Kobiety rezygnując z potencjalnych możliwości uzyskania zarobków na rzecz rodziny, mogłyby wycenić swój czas poświęcony produkcji domowej w relacji do utraconych zarobków.

3. PROBLEMY GODZENIA OBOWIĄZKÓW RODZINNYCH I PRACY ZAWODOWEJ

Kwestia godzenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych nie została dotychczas pomyślnie rozwiązana. Twierdzi się, że fakt ten ma wpływ na wzrost konfliktów w rodzinach, których skutkiem jest rosnąca liczba rozwodów (często jest to postrzegane jako kryzys rodzinny) i innych zjawisk patologicznych oraz spadek stopy urodzeń. W praktyce żaden kraj nie uporał się też dotychczas z upośledzeniem kobiet na rynku pracy⁹. Mają one m. in. utrudnioną drogę awansu i otrzymują zazwyczaj niższe wynagrodzenie niż mężczyźni za wykonywanie porównywalnej pracy.

W Austrii spory odsetek zamężnych kobiet nie pracuje zawodowo, zajmując się wyłącznie domem. Kobiety te nie są objęte ubezpieczeniem emerytalnym, na wypadek bezrobocia itd. Z kolei kobiety pracujące zawodowo w znacznej części wykonują pracę w niepełnym wymiarze godzin, często zajmują gorsze stanowiska pracy nawet, jeżeli mają relatywnie wyższe kwalifikacje niż mężczyźni.

⁸ S. G o l i n o w s k a, *Polityka społeczna państwa w gospodarce rynkowej. Studium ekonomiczne*, PWN, Warszawa 1994, s. 128.

⁹ Problemowi równości na rynku pracy oraz godzenia życia zawodowego i rodzinnego w praktyce różnych krajów poświęcono forum informacyjne zorganizowane przez Komitet Zarządzający do Spraw Równości Między Kobietami i Mężczyznami (CDEG) Rady Europy w Warszawie w dniach 21–23 listopada 1996 r.

Tylko kobiety o wysokich kwalifikacjach lub mające własny majątek mogą łączyć pracę zawodową i obowiązki rodzinne bez przemęczenia i stresów.

We Francji w celu ułatwienia godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych wprowadzono możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy i korzystania z urlopów rodzicielskich. Z tych obu form mogą korzystać zarówno kobiety, jak i mężczyźni, choć w praktyce 70 do 80% korzystających z tych możliwości to kobiety.

W Holandii od pewnego czasu prowadzi się prace nad wyceną pracy domowej, aby oszacować jej udział w tworzeniu produktu krajowego brutto. Rozważana jest możliwość przyznania quasi – renty kobietom pracującym wyłącznie w domu. Uważa się, że takie świadczenie społeczne jest konieczne, aby kobiety miały własne środki i w określonym przynajmniej stopniu były niezależne finansowo.

W Polsce kobiety należą do grupy społecznej, dla której zmiany systemowe wiążą się z istotnym pogorszeniem ich pozycji zawodowej i warunków bytowych. Kobiety częściej niż mężczyźni dzielą los bezrobotnych – stanowią ponad połowę ogólnej liczby bezrobotnych, podczas gdy wskaźnik aktywizacji zawodowej jest niższy niż u mężczyzn¹⁰. Nieproporcjonalnie wysoki jest udział kobiet wśród ogółu bezrobotnych bez prawa do zasiłku. Pogorszenie ich warunków bytowych dodatkowo wynika z braku zapewnienia opieki nad dziećmi. Natomiast kobiety, które chciałyby opiekować się dziećmi w domu, nie mogą tego zrobić z powodu trudnej sytuacji finansowej, zmuszającej je do pracy zarobkowej.

Z badań GUS wynika, że obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu nie pozwalały na podjęcie pracy zawodowej 1315 tys. osób, z czego tylko 37 tys. stanowili mężczyźni¹¹. Osoby te nie szukały pracy, nie pobierały zasiłków dla bezrobotnych. Także większość bezrobotnych stanowiły osoby zajmujące się na co dzień prowadzeniem domu, choć w ich przypadku nie była to raczej kwestia wyboru, lecz konieczności. Obowiązki domowe „nie omijają” także osób zatrudnionych. Dotyczy to głównie kobiet, które muszą godzić tradycyjną rolę gospodyni i pracownika. Dla wielu z nich „domowy” tydzień pracy jest nawet dłuższy od zazwyczaj 40-godzinnego tygodnia pracy zawodowej. W tej sytuacji wiele osób decyduje się na pracę zawodową w niepełnym wymiarze godzin. Z przyczyn rodzinnych i osobistych nie pracowało na pełnym etacie 245 tys. kobiet i 154 tys. mężczyzn.

W okresie szybko narastającego i wysokiego poziomu bezrobocia znacząca liczba kobiet w Polsce pracowała zawodowo przede wszystkim z przyczyn materialno-finansowych. Ponad 40% pracowało zawodowo, aby zdobyć środki na

¹⁰ Zob. *Informacje o stanie i strukturze bezrobocia kobiet w 1994 r.*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1995; wyniki badań GUS z listopada 1994 r.

¹¹ Wyniki badań GUS z listopada 1994 r.

utrzymanie rodziny, 35% pragnęło poprzez tę pracę podwyższyć standard życia swoich rodzin, a tylko niewiele ponad 1% stawiało na pierwszym miejscu w swoim życiu pracę zawodową i satysfakcję z niej płynącą¹². Z kolei spośród kobiet zajmujących się jedynie domem, więcej niż 50% pragnęłoby podjąć pracę zawodową. W wielu przypadkach nie było to jednak możliwe i około 40% kobiet nie mogło znaleźć pracy, blisko 33% nie pracowało z powodu złego stanu zdrowia, a około 25% było zmuszone zająć się wychowywaniem dzieci i innymi obowiązkami rodzinnymi.

Pewien wpływ na trudności pogodzenia pracy zawodowej z obowiązkami wynikającymi z opieki nad dziećmi miały przekształcenia w polityce socjalnej. Zakłady pracy zlikwidowały żłobki i przedszkola, świetlice dziecięce itp. Zmodyfikowano system polityki społecznej ograniczając wiele uprawnień socjalnych dla kobiet. Miało to wpływ na możliwość podejmowania zatrudnienia i pozostawania poza rynkiem pracy części kobiet, zwłaszcza młodszych.

Kobiety w Polsce nadają wartość pracy zawodowej z wielu powodów. Przede wszystkim praca zawodowa jest dla nich ważną wartością ze względów finansowych, dostarcza środków na utrzymanie rodziny oraz daje kobiecie poczucie niezależności finansowej od męża. Wśród innych powodów podejmowania pracy zawodowej kobiety wskazywały na: monotonię pracy domowej, niski status gospodyni domowej w społeczeństwie i w ocenie domowników. Charakterystyczne, że mężczyźni w większości opowiadali się za równością szans zawodowych, a praca domowa powinna być dzielona między oboje małżonków¹³.

Należy podkreślić, że w Polsce problemem kobiet nie jest obecność przepisów dyskryminujących je w stosunkach pracy, ale praktyka, czyli tzw. dyskryminacja ukryta. Wprowadzie Polska już w 1982 r., ratyfikowała konwencję o eliminowaniu wszelkich form dyskryminacji kobiet, niemniej respektowanie jej postanowień pozostawiało wiele do życzenia¹⁴. Wystarczy wspomnieć o stosowaniu jeszcze niedawno innych kryteriów przyjmowania kobiet i mężczyzn na studia w akademiach medycznych, czy przyznawania zasiłku na opiekę nad dzieckiem tylko matce. Obecnie to rodzice decydują, które z nich ma opiekować się chorym dzieckiem. Zasada ta obowiązuje od marca 1995 r., kiedy to weszła w życie nowelizacja przepisów o świadczeniach z ubezpieczenia społecznego. Zasiłek opiekuńczy przysługuje tym osobom, które opiekują się chorym dzieckiem w wieku do 14 lat lub chorym członkiem rodziny¹⁵.

¹² Zob. E. Ołczyk, *Piętnaście godzin za biurkiem. Polka pracująca*, „Rzeczpospolita” 1992, nr 153.

¹³ Zob. *Równe prawa, nierówne obowiązki*, „Rzeczpospolita” 1997, nr 113.

¹⁴ W przygotowaniu znajduje się ustawa o równym statusie kobiet i mężczyzn na rynku pracy (pierwsze czytanie projektu ustawy w Sejmie odbyło się w czerwcu 1997 r.).

¹⁵ Zasiłek przysługuje także wtedy, gdy np. zamknięto przedszkole, żłobek czy szkołę i trzeba zaopiekować się zdrowym dzieckiem w wieku do 8 lat. Pracownik nie ma natomiast prawa do płatnego zwolnienia na opiekę nad dzieckiem, jeżeli są inni domownicy, którzy mogą zapewnić

Jedną z wad polskich regulacji prawnych jest brak mechanizmów, które zapobiegałyby dyskryminacji kobiet w pracy. W polskim systemie to kobieta musi udowodnić winę pracodawcy. Regulacje UE idą daleko dalej. Zakładają one, że oskarżony pracodawca ma obowiązek dowiedzenia o nie stosowaniu praktyk dyskryminujących w stosunku do kobiet.

4. PRACA ZAWODOWA Kobiet I MĘŻCZYŹN A FUNKCJONOWANIE RODZINY

Najnowsze wyniki badań amerykańskich rzucają poważne wyzwanie powszechnemu pogładowi na temat sytuacji kobiet pracujących zarówno zawodowo, jak i w domu¹⁶. Z badań tych wynika, że sytuacja rodzin mających dwie osoby pracujące (mąż i żona), jest pozytywna. Przede wszystkim rodziny te nie znały strachu przed pogorszeniem sytuacji finansowej, były lepiej zabezpieczone przed finansowym niedostatkiem na wypadek utraty pracy przez jednego z małżonków. Ponadto w rodzinach tych zwłaszcza mężczyźni nie musieli podejmować dodatkowej pracy, co miało wpływ na eliminowanie różnych uciążliwości z tym związanych. Również kobiety z tych rodzin odnosiły korzyści płynące z faktu wykonywania przez nie pracy zawodowej. Zwrócono uwagę na następujące czynniki:

1) kobiety pracujące mają większe poczucie własnej wartości i są mniej podatne na różne depresje niż kobiety zajmujące się wyłącznie domem,

2) powtarzanie czynności i prac domowych niesie więcej stresów niż stała praca zawodowa,

3) wykonywanie prac domowych nie przynosi bezpośrednio dochodu.

Należy podkreślić, iż fakt pracy zawodowej przez oboje małżonków ma obiektywne uzasadnienie. Od początku lat sześćdziesiątych większość małżeństw w USA składa się z dwóch partnerów pracujących. Spadek dochodów i zagrożenie bezrobociem są czynnikami, które skłaniają do podjęcia zatrudnienia przez obydwójce małżonków. Powoduje to również zmniejszenie niebezpieczeństwa utraty źródeł utrzymania po utracie pracy przez jednego z małżonków.

Inny punkt widzenia prezentują ci, którzy występują przeciw łączeniu pracy zawodowej i obowiązków macierzyńskich i domowych. Wyrażają oni pogląd, że źródłem szczęścia i równowagi psychicznej kobiety jest przebywanie jej z dziećmi w domu, jednakże pod warunkiem, że może ona sobie pozwolić na takie rozwiązanie. Zwraca się uwagę na niezgodność pomiędzy pracą zawodową

dziecku opiekę (ograniczenie to dotyczy tylko matek, opiekujących się chorymi dziećmi w wieku do 2 lat).

¹⁶ Zob. *Tylko niektórym służy kariera*, „Rzeczpospolita” 1996, nr 224.

i obowiązkami domowymi, która powoduje wysokie koszty związane z wydajnością pracy i absencją, rodzi stres i zniechęcenie, wpływające z kolei na konflikty w rodzinie.

W krajach wysoko rozwiniętych spory odsetek kobiet decyduje się na pójście za głosem potępionej w latach 60. i 70. – XX w. tradycji przebywania w domu i opieki nad dziećmi. Zajmowanie się wyłącznie domem jest jednakże nieosiągalne dla większości kobiet. Zazwyczaj bez rezultatów ich pracy zawodowej budżety rodzinne ulegają zachwianiu. Zdaniem socjologów nie ma przesłanek zapowiadających powrót do czasów, gdy w domu pozostawała większość kobiet, korzystając z tego, że mężczyźni zarabiali odpowiednio więcej, niż obecnie, na utrzymanie rodziny. W krajach, gdzie standard życia jest niski, łączenie pracy zawodowej przez kobiety z wykonywaniem obowiązków domowych, jest po prostu konieczne. Część rodzin poświęca swój standard życia tylko po to, by kobieta mogła pozostać w domu i zajmować się wychowywaniem dzieci i prowadzeniem gospodarstwa domowego. W tych sytuacjach zazwyczaj dochodzi do obniżenia dochodów rodzin, rezygnacji z bardziej luksusowych dóbr oraz korzystania z konsumpcji wyszukanych usług itp. Głównym natomiast powodem pozostawania w domu jest przekonanie, że obecność kobiety – matki przy dziecku nie można zastąpić innymi działaniami. Ma to być też sposób na ochronę dzieci przed różnymi zjawiskami patologicznymi nasilającymi się we współczesnym świecie (narkomania, przestępczość itp.). Kobiety rezygnujące z pracy zawodowej dla wychowywania dzieci najczęściej jednak nie rezygnują z planów kontynuowania pracy po okresie bezczynności zawodowej.

5. KIERUNKI HARMONIZOWANIA UKŁADU PRACA ZAWODOWA – RODZINA

Na konieczność podjęcia różnego rodzaju działań zapewniających faktyczną realizację zadań harmonii w obszarze rodzina – praca zawodowa wskazują dyrektywy Rady Wspólnot Europejskich z 1986 r. oraz 1985 r. rekomendacje Komitetu Ministrów Rady Europy. Na szczególną uwagę zasługuje Zalecenie nr 6 (1996) Komitetu Ministrów Rady Europy dla państw członkowskich o godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Stwierdza się tam, że obowiązki rodzinne kobiet i mężczyzn są w sposób niewystarczający uwzględniane przez osoby odpowiedzialne za funkcjonowanie rynku pracy. Obliguje ono rządy, aby zachęcały pracodawców do rozwijania elastycznych form zatrudnienia umożliwiających pracownikom, zarówno kobietom jak i mężczyznom, sprostanie potrzebom wynikającym z obowiązków rodzinnych. Sugeruje w związku z tym m.in.:

1) ułatwianie osobom dostępu do zatrudnienia w skróconym wymiarze czasu pracy, promowanie „zatrudnienia na dystans”, tzn. pracy przez telefon w domu,

2) umożliwianie pracownikom stosowania zróżnicowanych godzin pracy i indywidualnego organizowania pracy,

3) ustalanie dogodnych zasad otrzymywania urlopu w celu opiekowania się chorymi lub niezdolnymi do pracy członkami rodziny.

Z Zalecenia wynika m.in., że również ojcom powinno się umożliwić korzystanie z krótkiego urlopu w pierwszym okresie po przyjściu na świat dziecka, stwarzając im możliwość bycia z rodziną. Tam, gdzie istnieje taka potrzeba, należałoby przeanalizować systemy podatkowe w celu wyeliminowania tych ich elementów, które utrudniają równy podział obowiązków zawodowych. Państwo powinno podjąć też starania na rzecz lepszego zharmonizowania godzin zajęć szkolnych z godzinami pracy. Usługi na rzecz rodziny powinny obejmować pilnowanie dzieci, organizowanie im czasu poza zajęciami szkolnymi i opiekę nad starszymi członkami rodziny. Planowanie urbanistyczne powinno uwzględnić w.w potrzeby.

Na XVIII Europejskim Kongresie Zarządzania Personalem (Lizbona, czerwiec 1997) pracodawcy podkreślali, że walkę konkurencyjną wygrywają firmy, które cenią swoich pracowników, dając im możliwości rozwijania kariery zawodowej w zgodzie z obowiązkami prywatnymi i wykorzystując efektywnie ich potencjał twórczy. Szefowie dużych koncernów coraz odważniej mówią o przejmowaniu tradycyjnej, ochronnej wobec pracownika roli związków zawodowych przez nowoczesne firmy. W niedalekiej jeszcze przeszłości problem, by bezkolidyjnie łączyć pracę z życiem rodzinnym, znajdował się raczej na marginesie polityki wielu przedsiębiorstw. W czasach rosnącej konkurencji tworzenie warunków zatrudnienia, tak aby sprzyjały one harmonijnemu łączeniu pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych, staje się jednym z czynników budowania strategii przedsiębiorstw w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

Strategię tę określa się terminem work-family, a polega ona, na łączeniu pracy zawodowej bez szkody dla życia rodzinnego i odwrotnie, wykonywanie obowiązków domowych nie powinno zwiększać ryzyka utraty pozycji i kariery w firmie. Uważa się, że strategia ta może przyczynić się do ustabilizowania załogi i korzystnego dla obu zainteresowanych stron – pracownika i firmy, wykorzystania umiejętności personelu.

Wyróżnia się zwłaszcza dwa programy łączące nowoczesne metody regulowania czasu pracy i pozapłacowych korzyści dla pracowników. Pierwsza polega na organizowaniu czasu pracy stosownie do „potrzeb rodzinnych” pracowników (elastyczny czas pracy), wykonywanie zadań firmy w domu za pomocą komputera i telefonu, wydłużanie urlopów macierzyńskich (płatnych i bezpłatnych). Do drugiej zalicza się możliwość urządzenia w firmie pomieszczeń dla przerw na wypoczynek dla kobiet ciężarnych, finansową pomoc pracodawcy w nauce dzieci

pracowników tzw. letnich programów nauczania¹⁷. Programy te biorą pod uwagę fakt, że funkcje rodzicielskie kobiet – pracowników są istotnym wyróżnieniem, określającym wśród innych cech, ten ryp pracobiorcy. Funkcje zawodowe pracownika – kobiety krzyżują się tutaj z jej rolą rodzinną w stopniu nieporównywalnie wyższym, niż w przypadku mężczyzn. Z sytuacją kobiety wiążą się także negatywne fakty, jak większa absencja spowodowana opieką nad dziećmi, korzystanie z urlopów macierzyńskich i wychowawczych, ograniczone możliwości wydłużania dnia pracy (mniejsza dyspozycyjność) itp. Jednocześnie tym faktom przeciwstawia się pozytywne zjawiska: pracownikom mającym na wychowaniu dzieci bardziej zależy na pracy, są bardziej motywowane do wydajniejszej pracy itp.

Problem harmonii między rodziną a pracą jest wspólny dla wszystkich krajów, a rządy poszczególnych państw rozwiązują go stosując różne formy pomocy rodzinie. Najbardziej palącym problemem jest opieka nad dziećmi. W wielu krajach opiekę tę sprawują sami rodzice, w innych zaś udzielanie pomocy w wychowywaniu dzieci traktuje się jako obowiązek publiczny. W raporcie MOP wymienia się szereg usług i świadczeń socjalnych na rzecz rodzin: świadczenia dla dzieci, urlopy macierzyńskie, urlopy ojcowskie, urlopy z powodów rodzinnych, opiekę nad osobami starszymi, rozwiązania w zakresie czasu pracy i inne.

Niebagatelne znaczenie w tworzeniu harmonii w układzie rodzina – praca zawodowa ma też udział pracodawców w organizacji i finansowaniu różnych form opieki nad dziećmi pracowników, w rozwiązywaniu spraw rodzinnych pracowników w zakładach pracy itp. Działania w tym zakresie zasługują na szczególną uwagę w kontekście przeobrażeń ustrojowych i gospodarczych w Polsce¹⁸.

Trwałą tendencją w wielu krajach jest rozszerzanie zakresu stosowania elastycznego czasu pracy (*flexi-time*) oraz zatrudnianie na część etatu. Uważa się, że wiele przedsiębiorstw musiało wprowadzić elastyczny czas pracy nie tylko po to, aby obniżyć koszty, ale także aby zaspokoić potrzeby rodzin¹⁹. Pracodawcy, aby utrzymać najbardziej cennych pracowników, będą musieli stać się bardziej „przyjaźni rodzinie” (*family friendly*).²⁰ Ważnym niezwykle kierunkiem działań

¹⁷ Uważa się, że tego typu rozwiązania są stosowane na coraz szerszą skalę i przynoszą dobre rezultaty w USA i Kanadzie. Zob. *Praca przyjazna domowi*, dodatek „Praca – Specjalności – Zarządzanie”, „Rzeczpospolita” 1997, nr 140, s. VIII.

¹⁸ Szerzej na ten temat: S. Borkowska (red.), *Programy praca – życie a efektywność firm*, „Studia i Monografie”, IPiSS, Warszawa 2003.

¹⁹ Wiele wątków i poglądów na ten temat w pracy: E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy, a popyt na pracę*, „Studia i Monografie”, IPiSS, Warszawa 2003.

²⁰ G. Chorążkiewicz, *Raport MOP-u...*, s. 6.

jest dopasowanie prawa pracy do specyficznych potrzeb kobiet, które są zmuszone łączyć pracę zawodową z opieką nad dziećmi.

Praca w niepełnym wymiarze godzin nie tylko jest skutecznym sposobem rozwiązywania problemów bezrobocia, ale także pewnym sposobem życia dla części osób w sytuacji, gdy gospodarki krajów rozwiniętych stają się coraz bardziej wydajne²¹. Na pół etatu w krajach UE zatrudnionych jest ok. 16% ogółu pracujących z czego aż 63% nie chciałaby wydłużyć dnia pracy (pozostali nie potrafili znaleźć innej formy zatrudnienia). Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy ma największy udział w krajach Europy Północnej: w Holandii – 37%, w Wielkiej Brytanii – 24%, w Szwecji 23%, a w Danii 21%. Warto zauważyć, że właśnie w tych krajach stopa bezrobocia zależała do najniższych w Europie: 5,7% w Holandii, 6,1% w Danii, 6,9% w Wielkiej Brytanii. Praca w niepełnym wymiarze godzin jest szczególnie popularna wśród kobiet, głównie dlatego, że pozwala pogodzić pracę zawodową z opieką nad dziećmi. W UE kobiet pracujących w tym systemie jest prawie 32% (mężczyzn ok. 5%); w Holandii 69% kobiet pracuje na część etatu, przy czym duży ich odsetek, bo 88% wyraziło zadowolenie z tej formy pracy (dane z końca 1996 r.).

Nową bardzo ciekawą tendencją zasygnalizowaną już wcześniej jest organizowanie pracy w biurach na rzecz pracy w domu (zwłaszcza tzw. telepraca)²². Chodzi o to, że dzięki zastosowaniu komputerów i nowoczesnych systemów komunikacji, znaczna część prac może być prowadzona poza biurami. W ten sposób pracodawca ponosi mniejsze koszty utrzymania stanowisk pracy, a pracownik zyskuje czas utracony wcześniej na dojazdy do pracy, może przebywać w domu z dziećmi i opiekować się nimi, funkcjonuje w „bezsresowych” warunkach itp.

Interesująca w przypadku kobiet może być propozycja, by w czasie największej aktywności prokreacyjnej oraz poważnych obciążeń rodzinnych (między 20. a 30. rokiem życia) kobiety wychowujące małe dzieci mogły pracować w skróconym wymiarze czasu pracy lub – nawet nie pracując – otrzymywać zasiłek w wysokości świadczeń emerytalnych. Wiązałoby się to z późniejszym przejściem na emeryturę. Ta swoista antycypacja ubezpieczeniowych świadczeń emerytalnych wcale nie musiałaby oznaczać nowych nakładów finansowych. Przesunięcie prognozy wieku emerytalnego spowodowałoby bowiem, że właściwe świadczenia emerytalne wypłacane byłyby krócej. Wydaje się zresztą, że wizja stagnacji demograficznej może wymusić w niedługim czasie takie rozwiązanie.

²¹ Wszystkie dane na ten temat pochodzą z analizy Eurostatu, opublikowanej przez Europejski Urząd Statystyczny, cyt. za: J. Bielecki, *Nowy sposób na życie*, „Rzeczpospolita” 1997, nr 223.

²² Zob. T. Oleksyn, *Współczesne tendencje polityki zatrudnienia w krajach rozwiniętej gospodarki rynkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 9, s. 35–36.

6. ZAKOŃCZENIE

Harmonia między rodziną a pracą zawodową wymaga różnych form pomocy ze strony rządów i pracodawców. Doświadczenie pokazuje, że w wielu krajach rozwiniętych coraz częściej pracodawcy stosują różne rozwiązania mające na celu pomoc rodzinie²³.

Rozwiązania te zasługują na uwagę w kontekście przeobrażeń gospodarczych i ustrojowych w Polsce. Zastosowanie rozwiązań, które ułatwiłyby harmonizację działań w tych dwóch ściśle ze sobą związanych dziedzinach życia – pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych może wpływać na wzrost wydajności pracy i konkurencyjność przedsiębiorstw na rynku pracy.

Henryk Zarychta

MODERN RELATIONS BETWEEN ECONOMIC ACTIVITY
AND A FAMILY

The article discusses the question of harmonising work life and personal life in the context of modern determinants. It presents selected issues connected with the work-personal life balance and directions of action in that area. In particular, the range of issues includes:

- feminization of employment versus family duties,
- reconciling family duties with work life,
- economic activity of men and women and the family life,
- directions in the harmonization of the dyad: work life and a family.

²³ Zob. Szczególnie ważna pozycja poświęcona tym problemom od strony teoretycznej i praktycznej: D. Clutterbuck, *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005 (książka ukazała się po oddaniu artykułu do druku).