

*Iwona Wieczorek\**

## **PROGRAMY KSZTAŁTOWANIA RÓWNOWAGI PRACA–ŻYCIE: DOŚWIADCZENIA SZWEDZKIE**

### **1. Wstęp**

Praca i życie osobiste stanowią uzupełniające się priorytety, a równowaga w ich realizowaniu przyczynia się do wzrostu wydajności i lojalności pracowników. Rozwój programów praca–życie nastąpił w wyniku budowania relacji z pracownikami i analizy efektywności ich pracy. Relacja ta oparta jest na dostrzeganiu indywidualnych potrzeb pracownika oraz na rozwijaniu cech i predyspozycji atrakcyjnych z punktu widzenia pracodawcy. Programy te mają pomóc w godzeniu czasu poświęcanego na pracę z czasem na życie pozazawodowe. Mogą one zaowocować racjonalnym wykorzystaniem czasu pracy i podniesieniem produktywności, jeżeli charakter i tryb pracy będzie dopasowany do możliwości pracowników. Działania nakierowane na te programy powinny koncentrować się na pomaganiu pracownikowi we wzmacnianiu efektywności jego pracy.

### **2. Konflikt praca–rodzina — podstawowe zagadnienia**

Należy zauważyć, że presja na znalezienie środków pomagających zredukować konflikty na linii praca–życie jest szczególnie silna w krajach rozwiniętych, co zaowocowało m.in. istnieniem bogatego dorobku literatury przedmiotu.

Należy zastanowić się co oznaczają pojęcia „obowiązki rodzinne” oraz „konflikt praca–rodzina”, które stanowią podstawę do dyskusji nad efektywnością stosowania rozwiązań szczegółowych. W Konwencji nr 156 Pracownicy z Obowiązkami Rodzinnymi z 1981 roku, można znaleźć zapis, że obowiązki rodzinne odnoszą się ściśle do zobowiązań w stosunku do „dzieci na utrzymaniu” oraz „innych członków rodziny, którzy potrzebują opieki”. Każdy kraj niezależnie definiuje osoby, których dotyczy ten termin, pamiętając, iż „rodzina” i „zobowiązania rodzinne” mogą przyjmować różne, często zróżnicowane formy w różnych społecznościach i kontekstach. Wspomniana Konwencja jednak wyraźnie obejmuje tym terminem osoby chore będące na utrzymaniu osoby uzysku-

---

\* doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej UŁ.

jącej wynagrodzenie za pracę na równi z dziećmi. Prace domowe (wykonywane w gospodarstwie domowym) są traktowane jako część obowiązków rodzinnych.

Konflikt praca–rodzina odnosi się do równoczesnych presji wymogów życia zawodowego i rodzinnego, które są wzajemnie nie do pogodzenia pod pewnymi lub wieloma względami w taki sposób, że spełnianie wymagań jednej roli utrudnia spełnianie wymagań drugiej. Termin konflikt praca–rodzina nie może być zatem praktycznie rozpatrywany bez uwzględnienia znaczenia terminu „obowiązki rodzinne”, co wskazuje na złożoność omawianej problematyki. Wykształcony historycznie, często odmienny model rodziny w różnych krajach Unii Europejskiej decyduje o stosowanych praktykach w zakresie utrzymywania równowagi pomiędzy pracą zawodową a obowiązkami rodzinnymi.

Przy omawianiu powyższej problematyki nie sposób nie wspomnieć o równowadze między pracą zawodową i życiem prywatnym (ang. *Work-Life Balance*), które stanowi odwołanie do zachowania należnych proporcji między czasem pracy i nie-pracy w związku z pojawiającymi się zagrożeniami zawłaszczania czasu, pozostającego do dyspozycji jednostki, przez zwielokrotnienie powinności związanych z pełnieniem roli pracowniczej (w szerokim tego słowa znaczeniu odnoszącym się do bycia aktywnym zawodowo) w dobie globalizacji i narodzin społeczeństwa wiedzy<sup>1</sup>. Operacyjnym wymiarem wspomnianej równowagi są programy praca–życie (ang. *Work-Life Programs*) wprowadzane do przedsiębiorstw przez pracodawców, których zasadniczym celem jest poprawa efektywności pracy na skutek eliminowania konfliktu praca–rodzina<sup>2</sup>.

Stosowanym terminem opisującym problemy praca–życie jest *pogodzenie* obowiązków rodzinnych i zawodowych. Sformułowanie to odnosi się do zredukowania i wyeliminowania konfliktu pomiędzy tymi obowiązkami. Innym często używanym terminem jest utrzymywanie *równowagi* między obowiązkami rodzinnymi i zawodowymi z naciskiem na problem braku równowagi w tych sferach. Zagadnienia, do których odnoszą się oba terminy są w zasadzie takie same a różnice terminologiczne stanowią rezultat innego podejścia do badanych problemów.

Zatrudnienie jest ważnym wyznacznikiem jakości życia w rodzinie. Zróżnicowana polityka prorodzinna w krajach UE w oczywisty sposób wpływa na poziom życia rodzin i możliwości godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Nadal jednak kobiety wracające po pracy czeka jeszcze szereg zajęć domowych. Dlatego też, z punktu widzenia godzenia konfliktu praca a rodzina,

<sup>1</sup> Słowniczek terminologiczny, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2/2003, s. 86.

<sup>2</sup> s. Bochniarz, *Programy praca – życie jako sposób budowania kapitału ludzkiego organizacji* [w:] S. Borkowska (red.), *Programy praca-życie a efektywność firm*, IPISS, Warszawa 2003. D. Clutterbuck, *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym*, Oficyna Ekonomiczna Kraków 2005. M. Iwańczuk-Kicia, *Programy praca-życie* [w:] K. Markiewicz, M. Wawer, *Problemy społeczne we współczesnych organizacjach*, CDiI Difin, Warszawa 2005.

dużą szansę stwarza zatrudnienie w ramach elastycznych form zatrudnienia. Do tych, które są szczególnie przyjazne rodzinie, możemy zaliczyć<sup>3</sup>:

- telepracę,
- pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- dzielenie pracy (job sharing),
- pracę na zastępstwo,
- pracę tymczasową,
- pracę w domu.

Do innych stosowanych często form należą również: kontraktowanie pracy, umowy cywilnoprawne, praca dorywcza, praca na wezwanie.

### 3. Podejście do zasobów ludzkich w Szwecji

Szwecja jest krajem położonym w Europie Północnej, we wschodniej części Półwyspu Skandynawskiego, nad Morzem Bałtyckim, obejmuje także wyspy: Gotlandię i Olandię oraz małe wyspy przybrzeżne. Szwecja jest dziedziczną monarchią konstytucyjną. Językami oficjalnymi są szwedzki, lapoński, fiński. Średnia długość życia kobiet wynosi 83 lata, zaś mężczyzn 77 lat. Kultura szwedzka ukształtowała się pod wpływem protestantyzmu. 90 % Szwedów to luteranie. Polityka socjalna Szwecji opiera się na założeniu, że wszyscy obywatele niezależnie od pochodzenia i stanu majątkowego powinni mieć równy dostęp do edukacji, służby zdrowia, dóbr kultury itd. Źródłem szwedzkiego egalitaryzmu jest kultura niezależnych farmerów i brak fazy feudalnej w dziejach kraju. Trudne warunki klimatyczne zmuszały ludzi do współpracy, a korporacje zaczęły przyjmować na siebie rolę podparcia społeczeństwa. Model skandynawski gwarantuje dobrobyt wszystkim obywatelom, a nie tylko zatrudnionym. Wszyscy mają zapewnione świadczenia na wypadek utraty dochodów. Reformy idące naprzeciw potrzebom zwykłych ludzi podjęła i przeforsowała socjaldemokracja. Szwecję określa się mianem „ekonomicznego modelu pokazowego”. Szwedzki model charakteryzuje się wysokimi nakładami na sferę socjalną oraz znacznymi obciążeniami podatkowymi. Państwo dobrobytu społecznego gwarantujące wysoki poziom bezpieczeństwa socjalnego i powszechność w dostępie do świadczeń społecznych, uważane jest za jedno z największych osiągnięć w dziejach ludzkości.

System zarządzania zasobami ludzkimi w Szwecji bardzo często nazywany jest „modelem szwedzkim”. Jest on wynikiem porozumienia jakie zostało zawarte między robotnikami, zarządzającymi, a instytucjami rządowymi. Korzenie tego systemu oparte na interwencjonizmie państwowym sięgają roku 1920. Rozwiązania przyjęte w latach dwudziestych były z czasem modyfikowane

<sup>3</sup> C. Sadowska-Snarska, *Elastyczne formy pracy*, Wydawnictwo WSE w Białymstoku, Białystok 2006, s.23.

i rozwijane w kierunku stworzenia systemu, w którym państwo odgrywa rolę „opiekuna socjalnego”<sup>4</sup>. Szwecja jest państwem, w którym aż 90% pracowników fizycznych należy do związków zawodowych. Kontrolują one przestrzeganie przez pracodawców umów o pracę i ogólnych zasad (na przykład: najpierw należy zwalniać pracowników z najkrótszym stażem). Istotną rolę odgrywają sektorowe układy zbiorowe, na mocy tych porozumień określone są również pensje minimalne. Większość związków zawodowych publikuje tabele wynagrodzeń.<sup>5</sup>

Charakterystyczny dla menedżerów wykształconych w Szwecji jest nieformalny, miękki styl sprawowania władzy. Bardzo ważne są dobre więzi w grupie, mniej liczą się korzyści materialne i zakres odpowiedzialności. Zarządzania nie uważa się za profesję klasy średniej, lecz za możliwość rozwijania umiejętności przydatnych społeczeństwu<sup>6</sup>. Rezultaty badań za pomocą kwestionariusza dylematów Trompenaarsa<sup>7</sup> wskazują na to, iż szwedzcy menedżerowie wyróżniają się na tle ich europejskich kolegów, ponieważ zdecydowanie uważają, że nie należy zwalniać pracownika, który po piętnastu latach nienagannej pracy nagle zaczął zaniedbywać swoje obowiązki. Zobowiązania wobec pracownika rozpatrują w kontekście całej kariery w miejscu pracy. Są skłonni sprzeciwić się poleceniu szefa, jeżeli uważają je za niedorzeczne. Na pytanie, czy należy dobierać pracowników do zadań i funkcji wymaganych przez przedsiębiorstwo, czy też przedsiębiorstwo powinno wziąć na siebie niełatwe zadanie dostosowania pracy do możliwości jednostki, tylko menedżerowie szwedzcy i kanadyjscy opowiedzieli się w znaczącej liczbie za drugim rozwiązaniem. Przewodzą oni również pod względem gotowości do przekazywania uprawnień. Ponadto informacje niezbędne do usprawniania procesu pracy rozpowszechnia się w całej grupie pracowników. Młodzi Szwedzi niechętnie podejmują prace w fabrykach, dlatego podjęto wysiłek, żeby poprawić jakość życia pracowników, ograniczyć ich absencję i zwiększyć zróżnicowanie ich umiejętności.

Program szwedzkich socjaldemokratów zakładał politykę pełnego zatrudnienia. Wskaźnik zatrudnienia (osób w wieku 15–64 lat) wynoszący 77% jest najwyższy w UE, najwyższy w UE jest także wskaźnik zatrudnienia osób starszych wynoszący 69%. Pod względem HDI (wskaźnik rozwoju czynników ludzkich i dostępu do dóbr uznawanych za konieczne do życia) Szwecja zajmuje 5. miejsce na świecie. Pod względem HPI (wskaźnik ubóstwa społecznego) Szwecja zajmuje 1. miejsce na świecie jako kraj najmniej dotknięty długotrwałym bezrobociem, funkcjonalnym analfabetyzmem i liczbą osób żyjących poniżej minimum socjalnego. W Szwecji jest najwyższy odsetek ludzi z wyższym wykształceniem. Kraj ten znajduje się w grupie państw przodujących pod względem

<sup>4</sup> A. Poczowski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w krajach Unii Europejskiej*, Wyd. AE w Krakowie, Kraków 2003, s. 79.

<sup>5</sup> K. Wach, *Europejski rynek pracy*, Oficyna, Kraków 2007, s. 354.

<sup>6</sup> A. Trompenaars, Ch. Hampted-Turner, *Siedem kultur kapitalizmu*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 269

<sup>7</sup> Tamże, s. 254

zastosowania robotów, komputerów i telekomunikacji. Zastosowanie nowoczesnych technologii przynosi doskonałe rezultaty wyrażające się jakością i bezpieczeństwem produktów. Szwedzi przywiązują dużą wagę do ochrony środowiska naturalnego.

W 2007 roku Szwecja zajęła, w sporządzonym przez „The Economist” rankingu, 1. miejsce na świecie pod względem rozwoju demokracji. Michael Porter wskazuje, że precyzyjne ustawy rządowe dotyczące pomocy ludziom niepełnosprawnym uczyniły ze Szwecji największego eksperta w dziedzinie rehabilitacji oraz producenta sprzętu ułatwiającego życie inwalidom.<sup>8</sup>

Prawo UE zobowiązuje do równej płacy za tę samą pracę dla kobiet i mężczyzn, respektowania równości szans i jednakowego traktowania przedstawicieli obu płci.<sup>9</sup>

W Finlandii i Szwecji kładzie się duży nacisk na kwestie równouprawnienia. Z drugiej strony kobiety w tych krajach mają trudności ze znalezieniem pewnej pracy przed założeniem rodziny. Pracodawcy są niechętnie nastawieni wobec zatrudniania kogoś, kto może wkrótce skorzystać z 2,5- lub 3-letniego urlopu. Jednakże 80% matek z dziećmi poniżej 3 roku życia jest zatrudnionych. Te dane obejmują jednak również długie urlopy macierzyńskie, podczas których matki w Szwecji są zaliczane do osób zatrudnionych, jednak de facto nie pracują. Szwedzkie firmy są zobowiązane do równego traktowania kobiet i mężczyzn, lecz często w praktyce tak nie jest. Kobiety otrzymują mniejszą zapłatę za godzinę niż mężczyźni. Różnica ta nie zmniejszyła się od lat 80-tych, na niższym poziomie dochodów wynosi ona 8%, a na wysokim poziomie dochodów 19% (23–24% w Finlandii, średnia OECD to 16%).

Kobiety mają również utrudniony dostęp do funkcji kierowniczych (30–33% kobiet na stanowiskach kierowniczych), chociaż poziom wykształcenia szwedzkich kobiet jest wyższy niż mężczyzn (35% kobiet posiada stopień uniwersytecki). Od pewnego czasu w Szwecji różnica pomiędzy liczbą kobiet z wykształceniem co najmniej pomaturalnym, a liczbą mężczyzn jest bardzo mała (poniżej 5 pkt. procentowych). Dla niższych poziomów edukacji różnica ta wynosi 12 pkt. proc.<sup>10</sup> Kobiety studiują zazwyczaj sztukę, nauki humanistyczne, oraz prawo. Mimo wszystko ocenia się jednak, że najbardziej prawa kobiet przestrzegane są w państwach Skandynawii, Wielkiej Brytanii oraz w Niemczech.<sup>11</sup>

Dopuszczalna długość czasu pracy w krajach UE określana jest w ustawodawstwie poszczególnych krajów. Jednocześnie w krajach tych obo-

<sup>8</sup> Tamże, s. 254

<sup>9</sup> J. Kubicka, *Procesy integracji europejskiej a poziom życia ludności*, Wydawnictwo AE w Katowicach, Katowice 2001, s. 106.

<sup>10</sup> *Babies and Bosses, Reconciling work and family life. Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom*, volume 4, ODCE, ECD Publishing, Paris 2005, s. 129.

<sup>11</sup> K. Głąbicka, *Polityka społeczna w zintegrowanej Europie*, [w:] *Pomoc społeczna i praca socjalna wobec problemów współczesności*, red. E. Trafiałek, A. Kieszowska, R. Stojcka-Zuber, PWSZ w Tarnobrzegu, Tarnobrzeg 2004, s. 26–35.

wiązuje Dyrektywa 93/104/EC dotycząca pewnych aspektów organizacji czasu pracy, w której przewiduje się 48 godzinny maksymalny tydzień pracy oraz okres rozliczeniowy nieprzekraczający 4 miesięcy, 11 godzin nieprzerwanego minimalnego dziennego okresu wypoczynku, maksymalnie 8 godzin pracy nocnej.<sup>12</sup> Standardowy wymiar czasu pracy w Szwecji wynosi 40 godzin, dla rodziców jest obniżony o 25%. Praca w godzinach ponadwymiarowych nie może przekraczać 48 godzin w ciągu czterech tygodni, w ciągu roku nie może to być więcej niż 200 godzin. Nie należy zapominać, że pracując w szwedzkiej firmie pracownik posiada wiele przywilejów, ma prawo do minimum 25 dni roboczych urlopu, z czego cztery tygodnie przypadają w czasie od czerwca do sierpnia, 450 dni urlopu macierzyńskiego (do wykorzystania przez jednego z rodziców), możliwość tygodniowego zwolnienia bez podawania przyczyny. Ponadto wszyscy korzystają z 14 ustawowych dni wolnych od pracy w ciągu roku.<sup>13</sup> Poza tym pracownicy w ramach rządowego programu mają prawo do tak zwanego wolnego roku, który mogą przeznaczyć na studia, podróże, bądź rozwijać się w sposób dowolnie przez siebie wybrany. Pracownik po takim wolnym okresie ma zagwarantowany powrót do poprzedniego miejsca pracy, a w trakcie swojego urlopu dostaje pieniądze z kasy ubezpieczenia. Zmęczony pracownik może więc spokojnie regenerować swoje siły i ma czas na podnoszenie kwalifikacji, podczas gdy jego miejsce zajmuje w tym czasie człowiek poszukujący pracy, który ma możliwość uzyskania doświadczenia. Derekrutacja w przedsiębiorstwach szwedzkich jest rozwiązaniem ostatecznym. Decyzja o zwolnieniach zapada nie tylko na poziomie firmy, ale jest podejmowana podczas wieloetapowego procesu negocjacji ze związkami zawodowymi, a w niektórych wypadkach przez Sąd Pracy. Dlatego też przedsiębiorstwa muszą w sposób niebudzący wątpliwości uzasadnić swoją decyzję. Przy zwolnieniach grupowych pracownicy mogą otrzymać odprawę w wysokości od 16 do 48 miesięcznych dochodów.<sup>14</sup>

#### 4. Polityka wobec rodziny

Model szwedzki charakteryzuje się szerokim społecznym zaangażowaniem oraz hojnymi świadczeniami socjalnymi przez cały cykl życiowy.<sup>15</sup> Powszechność zabezpieczenia społecznego w Szwecji wynika z założenia, że jednostka ma prawo do podstawowych świadczeń socjalnych, z tytułu należnych jej praw obywatelskich. Wysoki poziom bezpieczeństwa socjalnego wynika między innymi z polityki pełnego zatrudnienia i solidarności w dziedzinie płac. Realizo-

<sup>12</sup> Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, Official journal L 307, 13/12/1993 s. 0018–0024.

<sup>13</sup> K. Wach, *Europejski rynek pracy*, Oficyna, Kraków 2007, s. 355.

<sup>14</sup> A. Pocztoński (red.) *Zarządzanie zasobami ludzkimi w krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2003, s. 82.

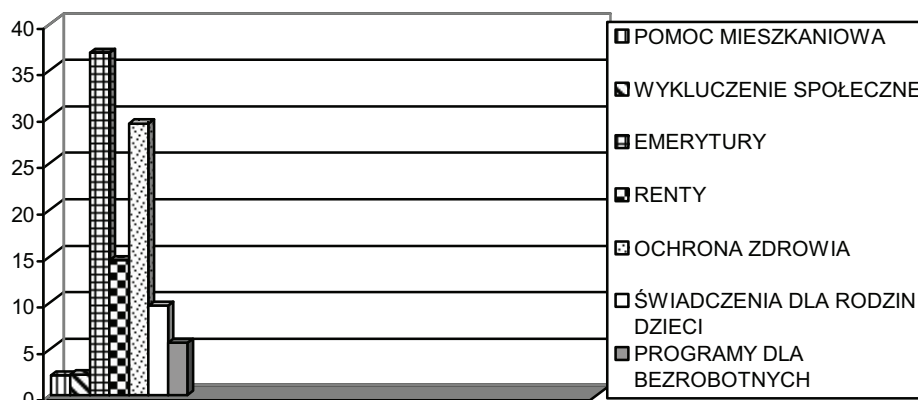
<sup>15</sup> L. Hjelms-Wallén, *Välfärd Polen, [w:] Szwecja – Polska we wspólnej Europie, Polen och Sverige i ett gemensamt Europa*, PWN, Warszawa 2001, s. 17

wano ją za pomocą bardzo rozwiniętych programów rynku pracy, zaś solidarność w dziedzinie płac polegała na ich zróżnicowaniu w zależności od rodzaju wykonywanego zawodu i zapotrzebowania, a nie od rentowności poszczególnych gałęzi i przedsiębiorstw. W rezultacie rozpiętości płac były stosunkowo niewielkie. W dziedzinie zabezpieczenia społecznego szwedzkie państwo dobrobytu cechuje się następującymi cechami:<sup>16</sup>

- wysokim poziomem bezpieczeństwa socjalnego, na co składa się szeroki zakres i powszechny dostęp do świadczeń;
- dużym udziałem budżetu w finansowaniu świadczeń, umożliwiającym szeroką realizację funkcji redystrybucyjnej w sferze socjalnej;
- etatyzmem, polegającym zarówno na dominującej roli państwa w organizacji i dostarczaniu świadczeń, jak i dużym udziale zatrudnienia w sektorze publicznym, zwłaszcza w dziedzinach związanych z funkcjami państwa opiekuńczego;
- znaczną decentralizacją w zakresie świadczenia usług, przy czym gminy odpowiadają za opiekę przedszkolną, szkolnictwo podstawowe i średnie oraz opiekę nad ludźmi starymi i niepełnosprawnymi, zaś powiaty głównie za opiekę zdrowotną;
- relatywnie dużym znaczeniem świadczeń rzeczowych w porównaniu z transferami pieniężnymi;
- silnym poparciem społecznym idei i praktyki państwa opiekuńczego.

Wykres 1.

Struktura wydatków socjalnych według funkcji w Szwecji w 2001 r. w %



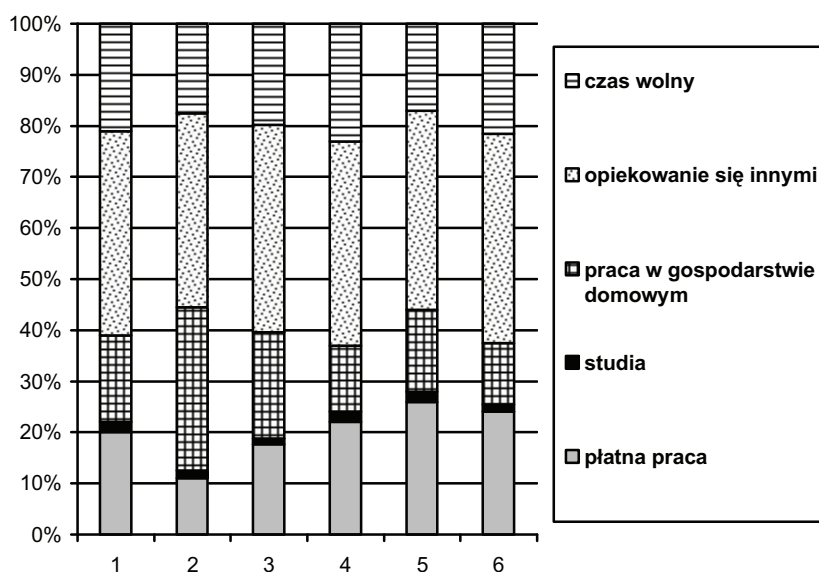
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: W. Rutkowski, *Ewolucja szwedzkiego państwa dobrobytu*, „Polityka Społeczna” 4/2005, s. 3.

<sup>16</sup> W. Rutkowski, *Ewolucja szwedzkiego państwa dobrobytu*, „Polityka Społeczna” 4/2005, s. 1.

Biorąc pod uwagę uwarunkowania prawne wynikające z polityki społeczno-gospodarczej Szwecji oraz aktywne uczestnictwo państwa w życiu gospodarczym kraju, można stwierdzić, że taka polityka wpłynęła na zwiększenie kosztów pracy. W porównaniu z innymi krajami europejskimi są one w Szwecji bardzo wysokie.<sup>17</sup>

Wykres 2.

Alokacja czasu według typu rodziny, Szwecja 1991.



- 1 — kobiety żyjące w związku partnerskim, wiek 25–44, bezdzietne
- 2 — kobiety żyjące w związku partnerskim, z dziećmi w wieku poniżej 7 lat
- 3 — kobiety żyjące w związku partnerskim, z najmłodszym dzieckiem w wieku 7 lat lub starszym
- 4 — mężczyźni żyjący w związku partnerskim, wiek 25–44, bezdzietne
- 5 — mężczyźni żyjący w związku partnerskim, z dziećmi w wieku poniżej 7 lat
- 6 — mężczyźni żyjący w związku partnerskim, z najmłodszym dzieckiem w wieku 7 lat lub starszym

Źródło: J. Plantenga, *Europejska konstanta i specyfika poszczególnych państw: pozycja kobiet na rynku pracy w Unii Europejskiej*, [w:] *Ekonomia i płęć, pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red, A.G. Dijkstra, J. Plantega, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 98.

Państwo odgrywa rolę „opiekuna socjalnego”. Agendy rządowe decydują o wymiarze czasu pracy, funkcjonowaniu systemu socjalnego. Kraj ten należy do grupy państw o najwyższym poziomie opodatkowania oraz rozwiniętym systemie redystrybucji dochodów, co pozwala państwu na podejmowanie działań

<sup>17</sup> A. Pocztoński (red.) *Zarządzanie zasobami ludzkimi w krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2003, s. 82.



w zakresie pokrywania kosztów ochrony zdrowia, ubezpieczeń pracowników, dotowania szkoleń pracowniczych. Organizacje pracowników i pracodawców mają w tym kraju bardzo duży wpływ na regulacje dotyczące rynku pracy.

Szwecja przyjęła model ciągłego wsparcia dla rodziców do momentu, gdy ich dzieci staną się nastolatkami. Dotyczy on elastyczności przy przyznawaniu uprawnień do płatnych urlopów rodzicielskich, przystępnej cenowo a zarazem wysokiej jakości opieki nad dziećmi, szerokiej gamy zajęć pozaszkolnych oraz uprawnień do redukcji liczby godzin pracy dla rodziców z małymi dziećmi. Główną negatywną cechą takiego podejścia jest jego wysoki koszt.<sup>18</sup> W Szwecji wiele matek pracuje mniej niż 35 godzin tygodniowo do chwili, kiedy ich dzieci nie pójdą do szkoły podstawowej. W 6% wszystkich rodzin w Szwecji (najwięcej na tle pozostałych krajów) oboje rodziców pracuje poniżej 35 godzin tygodniowo.

Kobiety większość czasu poświęcają pracy nieodpłatnej, zwłaszcza w sytuacji, kiedy w gospodarstwie domowym są małe dzieci.<sup>19</sup> Okazuje się, że w wypadku mężczyzn procent czasu, jaki poświęcają płatnej pracy niewiele się zmienia, jeśli mają dzieci. W rzeczywistości więcej czasu przeznaczają na płatną pracę, kiedy w gospodarstwie domowym są dzieci w wieku poniżej siedmiu lat. W przeciwieństwie do mężczyzn, kobiety mające małe dzieci, poświęcają zaledwie 11% swego czasu na płatną pracę w porównaniu do 20% w wypadku kobiet bezdzietnych. Dane zebrane przez Justera, Stafforda i Szwedzki Urząd Statystyczny ilustrują specyficzny model uczestnictwa mężczyzn, który od dłuższego czasu właściwie się nie zmienił, ponieważ większość mężczyzn pozostawia opiekę nad dziećmi i domem swojej partnerce. Udział mężczyzn w grupie wiekowej 25–35 lat w rynku pracy się nie zmniejsza, nie zmienia się też ich tygodniowy czas pracy.<sup>20</sup> Wykres 2. obrazuje te zależności.

Zgodnie z zaleceniem 92/241 z 31 marca 1992 r. w sprawie opieki nad dziećmi państwa członkowskie zostały zobowiązane do wspierania mężczyzn w wychowywaniu i opiece nad dziećmi tak, aby upowszechnić oraz zwiększyć ich udział w wypełnianiu obowiązków rodzicielskich, a kobietom umożliwić większy dostęp do rynku pracy.<sup>21</sup>

Szwecja uzyskuje również najlepszy wynik w generowaniu wysokiego zatrudnienia wśród rodziców samotnie wychowujących dzieci (82% w 2002 roku).

Szwedzki model ciągłego zatrudnienia i wsparcia dla rodzin pomaga prawdopodobnie utrzymać współczynnik narodzin.<sup>22</sup> Jednakże najwięcej małżeństw na 1000 mieszkańców zawarto w 2000 roku w Danii (6,5), najmniej zaś

<sup>18</sup> *Babies and Bosses, Reconciling work and family life. Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom*, volume 4, ODCE, ECD Publishing, Paris 2005, s. 12.

<sup>19</sup> Badanie budżetu czasu z 1991 roku (F.T. Luster i F.P. Stafford) pokazuje, że nawet w Szwecji nadal istnieją różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w sposobie wykorzystania czasu.

<sup>20</sup> J. Plantenga, *Europejska konstanta i specyfika poszczególnych państw: pozycja kobiet na rynku pracy w Unii Europejskiej*, [w:] *Ekonomia i płeć, pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A.G. Dijkstra, J. Plantega, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s.97.

<sup>21</sup> K. Walczak, *Prawne podwaliny Europy*, „Personel” 1/2003, s. 55.

<sup>22</sup> Tamże, s. 17.

w Szwecji (3,6), Tylko 47% społeczeństwa tego kraju bierze ślub. Z drugiej strony separacje i rozwody są coraz częstsze, mniej więcej 1 na 2 małżeństwa rozpada się. Szwecja jest również na 3 miejscu pod względem ilości udzielanych rozwodów — Wielka Brytania (2,9 na 1000 mieszkańców), Belgia (2,8), Szwecja (2,4). W Finlandii małżeństwa średnio trwają 12 lat, w Szwecji 10 a w Wielkiej Brytanii 8 lat (2000 r.). Najrzadziej zaś rozwodzą się Włosi i Hiszpanie. W Finlandii i Szwecji średni wiek kobiet biorących ślub pierwszy raz jest wyższy niż średni wiek kobiet rodzących pierwsze dziecko.

Nowym zjawiskiem lat 90 jest w UE wzrost liczby dzieci urodzonych poza małżeństwem. Generalnie co 4 dziecko w UE pochodzi ze związku pozamałżeńskiego. W 1980 roku dzieci pozamałżeńskie stanowiły 10%, a w 2000 roku już ponad 28% ogółu urodzeń. Jest to związane z ogólną tendencją ludzi młodych do mieszkania ze sobą bez ślubu oraz zaniku tradycyjnych norm religijnych. Najwięcej dzieci pozamałżeńskich rodzi się w Szwecji (56%), Danii (48%), Francji (42%), Wielkiej Brytanii (34%).

Zmiany w strukturze rodzin, starzenie się populacji, zmiana stopy płodności doprowadziły do rosnącego udziału gospodarstw bez dzieci, spadku średniego rozmiaru gospodarstw oraz zmniejszenia ilości gospodarstw z obojgiem rodziców. Większość dzieci wciąż dorasta w pełnych rodzinach, ale liczba przypadków rodziców samotnie wychowujących dzieci wzrosła znacząco: więcej niż 1 na pięcioro dzieci dorasta w niepełnych rodzinach w Szwecji, Kanadzie i UK. 23% dzieci w Szwecji mieszka z jednym rodzicem.<sup>23</sup>

W Szwecji kobiety wychodzą za mąż po raz pierwszy średnio w wieku 30 lat. Mężczyźni żenią się po raz pierwszy średnio w wieku 32 lat, zazwyczaj z kobietami 2 lata młodszymi. Kobiety coraz później decydują się na dzieci, średni wiek urodzenia pierwszego dziecka wynosi ok. 30 lat.

Wszyscy rodzice w Szwecji, bez względu na to, czy są zatrudnieni, czy też nie, są uprawnieni do wsparcia finansowego, związanego z narodzeniem dziecka. W zależności od ważności ich kontraktu w pracy są też uprawnieni do urlopu rodzicielskiego.

Wydaje się, iż istnieje odwrotna zależność między liczbą dzieci na kobietę a jej wykształceniem. Średnia liczba dzieci przypadająca na kobietę z wyższym wykształceniem w 2000r. wyniosła blisko 1,8 natomiast w przypadku kobiet z niższym wykształceniem było to przeszło 2 dzieci na kobietę. Szwedki z niższym wykształceniem zawsze miały średnio więcej dzieci, jednak kobiety urodzone po latach 60-tych z relatywnie wyższym wykształceniem nie mają znacząco mniej dzieci. Sugeruje to, że w Szwecji kobiety godzą rodzinę z karierą lepiej niż w przeszłości.<sup>24</sup> Jednak w Szwecji płodność kobiet niepracujących jest mniejsza niż pracujących, w szczególności zaś tych, które mają pewną pracę. Młodzi Finowie i Szwedzi, szcze-

<sup>23</sup> K. Głąbicka, Polityka społeczna w zintegrowanej Europie, [w:] *Pomoc społeczna i praca socjalna wobec problemów współczesności*, red. E. Trafiałek, A. Kieszkowska, R. Stojcka-Zuber, PWSZ w Tarnobrzegu, Tarnobrzeg 2004, s. 26–35.

<sup>24</sup> *Babies and Bosses, Reconciling work and family life. Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom*, volume 4, ODCE, ECD Publishing, Paris 2005, s. 45

gólnie kobiety, zatrudnieni są na bazie kontraktów terminowych, dlatego odkładają decyzję o posiadaniu dzieci do chwili, kiedy będą pewni swej pracy. Matki w rodzinach wielodzietnych rzadziej pracują na pełen etat.

Tabela 5.

Dodatki dla rodziców w trakcie urlopów rodzicielskich.

Wyszczególnienie	Szwecja	Finlandia	Wielka Brytania
<i>Maksymalna długość płatnego urlopu (w tygodniach):</i>			
Matka:	60	156	26
Ojciec:	61,4	156	2
Pobory w czasie urlopu (% średniego zarobku)	80%	65%	90%
Stopa zatrudnienia (2003 r.)	74,3	67,4	72,9
Stopa zatrudnienia wśród matek dzieci w wieku 0–3 lat	71,9	52,1	49,2
w tym na niepełny etat	37,0	–	61,6
Stopa płodności (liczba dzieci na matkę)	1,65	1,72	1,64
Wydatki publiczne na opiekę nad dziećmi (% PKB)	2,0%	1,1%	0,4%
Wydatki publiczne na urlopy (% PKB)	0,81%	0,62%	0,11%
Wydatki publiczne na zasiłki dla ludzi na urlopach (% PKB)	0,90%	0,62%	0,11%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Babies and Bosses, Reconciling work and family life. Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom*, volume 4, ODCE, ECD Publishing, Paris 2005, s. 188.

Wzrost zatrudnienia kobiet w Szwecji był poprzedzony rozwinięciem systemu opieki nad dziećmi. W trakcie rozwoju szwedzkiego systemu opieki nad dziećmi ewoluował on od „opieki w celu ułatwienia pracy rodzicom” do systemu „wczesnej edukacji i opieki”, gdzie usługi świadczone w ramach opieki nad dziećmi, w przedszkolach, stały się integralną częścią systemu edukacji, ze swoim własnym programem nauczania. Rodzice zachęceni są do powrotu do pracy, gdy ich dziecko ma od 12 do 18 miesięcy. Debata na temat opieki nad dziećmi skupia się na dalszej poprawie, wysokiego już poziomu jakości pracy i podnoszeniu kwalifikacji pracowników.

Tabela 6.

Opieka nad dziećmi w Szwecji

Rodzaj opieki	
Dzieci w wieku 0–5 lat	
Centra przedszkolne	Opieka całonocna od 7 rano do 18:30 (zapewniona przez miasto)
Opieka w domu	Opiekunki
Otwarte przedszkola	Zbiorowe zajęcia dla dzieci. Opieka zapewniona przez kilka godzin dziennie
Dzieci w wieku 6–12 lat	
Opieka pozalekcyjna	Zajęcia zapewnione głównie przez szkoły a także centra opieki nad dziećmi, gdzie dzieci spędzają wolny czas

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Babies and Bosses, Reconciling work and family life. Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom*, volume 4, ODCE, ECD Publishing, Paris 2005, s. 102.

Dzieci w każdym wieku korzystają z opieki poza domem. Opieka pozalekcyjna jest generalnie zapewniana przez tzw. „centra wolnego czasu”, których liczba wzrosła znacznie w ciągu ostatnich lat. Są one dostępne dla dzieci od 6 do 12 roku życia. Zazwyczaj są otwarte od godziny 14.00, czyli od chwili, gdy kończą się lekcje, do godziny 17.00 (w zależności od godzin pracy rodziców). Wszechstronny model polityki przyjaznej rodzinie w Szwecji zapewnia opiekę i zajęcia pozaszkolne ok. 80% 6, 7 i 8-latków.

Tabela 7.

Udział dzieci korzystających z opieki

Szwecja	Wiek 0–3 lat	Wiek 3–6 lat
Opieka w domu	10%	8%
Opieka poza domem	90%	92%

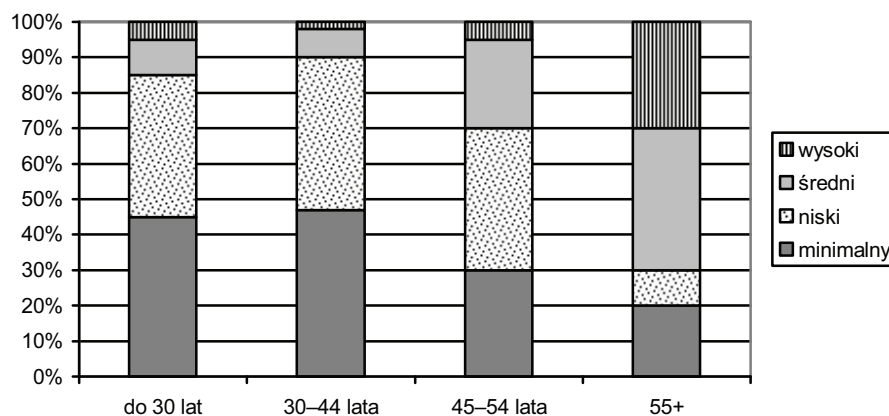
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Babies and Bosses, Reconciling work and family life. Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom*, volume 4, ODCE, ECD Publishing, Paris 2005, s.106.

Wydatki na edukację przedszkolną wynoszą 0,2% PKB, na opiekę pozalekcyjną 0,4 % PKB, zaś całkowite wydatki na rodziny 44% PKB.

Większość pracowników nie staje przed wyborem praca lub życie rodzinne. Obrazuje to Wykres 3.

Wykres 3.

Stopień konfliktu pomiędzy godzinami pracy a rodziną i zobowiązaniami społecznymi



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Babies and Bosses, Reconciling work and family life. Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom*, volume 4, ODCE, ECD Publishing, Paris 2005, s.182.

## 5. Zakończenie

Zachowanie równowagi między pracą a życiem stanowi warunek ochrony i rozwoju kapitału ludzkiego w danym kraju. Jej brak pociąga za sobą negatywne konsekwencje zarówno w odniesieniu do życia rodzinnego, jak i organizacji gospodarczych.

Podsumowując efekty polityki unijnej (zatrudnienia) w dziedzinie zmniejszania różnic w poziomie godzenia życia zawodowego i osobistego między poszczególnymi krajami można powiedzieć, że przewaga Szwecji nie maleje nawet w krajach członkowskich o wysokim przeciętnym poziomie życia. Kulturowe uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi oraz zróżnicowana polityka pro-rodzina w Szwecji w oczywisty sposób wpływa na możliwości godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi

*Iwona Wieczorek*

### WORK-LIFE BALANCE PROGRAMMES: THE SWEDISH EXPERIENCE

(Summary)

Work-life programmes are designed to reconcile employees' working time with their private time. The programmes can make working time utilisation more rational and increase productivity, if the type and mode of work match employees' capabilities. These programmes should focus on helping the employees use their working time effectively. This means that the term "work-life conflict" cannot be actually considered without the term "family responsibilities", which reveals the complexity of the presented subject area. Practices applied in the EU to help employees maintain work-life balance are determined by historically formed and frequently country-specific family models in the member states. The article shows how companies' cultural determinants of HRM and diverse family-oriented policy in Sweden obviously shape the employees' possibilities of reconciling work with family responsibilities.