

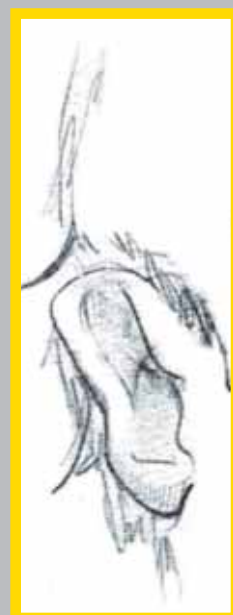
**Materiały
z konferencji**

Biuletyn

ISSN 2300-7478

Nr 1/2014 (4)

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”



W numerze:

Konferencja „Trzeci wiek, czwarty wiek – wymiary (nie)zależności na rynku pracy”, 21.11.2013	2
Konferencja „Praca i/czy rodzina: możliwość samorealizacji czy konieczność wyboru?”, 15.01.2014	8
Debata „Dekada życia zawodowego i społecznego po Europejsku – relacje PŁatoniczne czy konsumowane?”, 11.02.2014	17
Konferencja „Rodzice na rynku pracy – różne wyzwania, wspólne perspektywy”, 14.03.2014	24

Biuletyn: materiały z konferencji

ISSN 2300-7478

Wydaje:

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego
ul. Limanowskiego 23, 02-943 Warszawa
Tel./fax: 22 380-50-50

Redakcja – zespół: Magdalena Mojduszka, Agnieszka Składanowska,
Iwona Zakrzewska (przewodnicząca)

Zdjęcia: zasoby CPS „Dialog”

Łamanie i druk:

Zakład Wydawniczo-Poligraficzny
Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa



Szanowni Państwo,

W kolejnym numerze naszego Biuletynu przedstawiamy Państwu informacje z kilku konferencji, jakie mieliśmy przyjemność przeprowadzić w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”.

Czy pracodawcy są przygotowani na zjawisko starzenia się społeczeństwa? Jaka bariera wieku sprawia, że trudniej jest nam pracować i czy trudniej jest nam pracować? Na te i inne pytania próbowaliśmy odpowiedzieć podczas listopadowej konferencji „Trzeci wiek, czwarty wiek – wymiary (nie)zależności na rynku pracy”, z udziałem przedstawicieli świata nauki, III sektora, organizacji senioralnych i partnerów społecznych. Konferencję, w imieniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej Władysława Kosiniaka-Kamysza, otworzyła Podsekretarz Stanu w MPiPS Małgorzata Marcińska.

Do udziału w styczniowej konferencji „Praca i/czy rodzina: możliwość samorealizacji czy konieczność wyboru?” zaprosiliśmy przedstawicieli Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, CIOP – Państwowego Instytutu Badawczego, Szkoły Głównej Handlowej, Głównego Urzędu Statystycznego, PKN Orlen, jak również reprezentantów innych ośrodków badawczych oraz organizacji pozarządowych. Konferencję otworzył Podsekretarz Stanu w MPiPS Radosław Mleczko. Dyskutowano o zmianach współczesnego modelu rodziny, o ich wpływie na polski rynek pracy, o konieczności zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym.

Powodem do przeprowadzenia kolejnego spotkania, tym razem debaty europejskiej, było przede wszystkim 10 lat członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Konferencja lutowa – „Dekada życia zawodowego i społecznego po EUropejsku – relacje PLatoniczne czy konsumowane?” odbyła się z udziałem Podsekretarz Stanu w MPiPS Małgorzaty Marcińskiej, reprezentantów Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce, Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych oraz Ośrodka Badań nad Migracjami. Zebrani dyskutowali o swoich oczekiwaniach i wizji europejskiego rynku pracy, o kosztach i korzyściach wynikających z jednolitego rynku unijnego.

W konferencji marcowej „Rodzice na rynku pracy – różne wyzwania, wspólne perspektywy” udział wzięli: Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz i Podsekretarz Stanu w MPiPS Radosław Mleczko, prof. Irena E. Kotowska z Instytutu Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej. Najważniejszymi postaciami były jednak dzieci i ich mamy – reprezentantki Stowarzyszenia Matki Pierwszego Kwartału. W dyskusji z udziałem przedstawicieli partnerów społecznych, organizacji pozarządowych oraz innych instytucji próbowano wyjaśnić, w jaki sposób rodzice skutecznie godzą życie osobiste z zawodowym, w jakich formach realizują swoją potrzebę przedsiębiorczości.

Szanowni Państwo,

Serdecznie zachęcam do przestudiowania niniejszego Biuletynu, zapraszając jednocześnie do udziału w przyszłych naszych konferencjach.

Iwona Zakrzewska

Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”



Konferencja „Trzeci wiek, czwarty wiek – wymiary (nie)zależności na rynku pracy”

Warszawa, 21.11.2013

PROGRAM:

09:00–09:30

Rejestracja uczestników

09:30–11:00

- *Powitanie*
Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
- *Otwarcie konferencji*
Małgorzata Marcińska, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
- prof. dr hab. Piotr Błędowski, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
Polityka wobec starzenia się i starości w Polsce – próba charakterystyki
- dr Zofia Czepulis-Rutkowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
Opieka długoterminowa dla osób starych w ujęciu porównawczym

11:00–11:10

Przerwa kawowa

11:10–12:30

Panel dyskusyjny – prowadzenie: Anna Grabowska, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog”

Wystąpienia: przedstawiciele Partnerów Społecznych, Uniwersytetów Trzeciego Wieku, organizacji senioralnych, a także reprezentantów organizacji pozarządowych, instytucji rynku pracy oraz ośrodków analityczno-naukowych.

12:30–13:00

Lunch



Witając uczestników konferencji, dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska** zaznaczyła, że temat „jesieni życia” jest ważny, bo przecież każdy ma bliskie osoby w wieku 60+ czy 70+, których los w jakiś sposób łączy się z naszym własnym. Przypomniała, że według prognoz Głównego Urzędu Statystycznego w 2035 r. liczba osób w wieku 60+ w Polsce wzrośnie do ok. 9,5 mln. Obecnie od-

setek Polaków w wieku produkcyjnym, czyli 15–64 lata, stanowi około 71 proc. społeczeństwa, natomiast w roku 2060 będzie to już tylko 53 proc. W związku z tym, że żyjemy coraz dłużej, termin „trzeci wiek” przestaje wystarczać w definiowaniu procesu starzenia się. Dlatego ukuto wyrażenie „czwarty wiek”.



Podsekretarz Stanu w MPiPS **Małgorzata Marcińska** zauważyła, że rozmawiamy o problemie senioralnym w bardzo ważnym dla resortu pracy momencie. Obecnie trwają bowiem konsultacje międzyresortowe, społeczne nad dwoma ważnymi programami: Długofalowym Projektem Polityki Senioralnej oraz „Solidarność Pokoleń”. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wie-

ku 50+”. Poza tym, choć w 2013 r. zakończył się Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych, to od stycznia będzie kontynuowany program na lata 2014–2020, na który corocznie zostanie przeznaczony 40 mln. Przedstawicielka MPiPS podkreśliła, że wiele pomysłów aktywizacji osób starszych już zostało wypracowanych, ale ma nadzieję, że na dzisiejszym spotkaniu pojawią się kolejne. Na nie czeka i o nie prosi. Minister Władysław Kosiniak-Kamysz bardzo dużą wagę przywiązuje bowiem do tematów senioralnych, a więc do tego, co osoby starsze mają robić, i jak powinno wyglądać ich życie po okresie aktywizacji zawodowej, ale często też jeszcze w jej trakcie.

Jak zaznaczyła na wstępie swojego wystąpienia **Małgorzata Sarzalska**, Zastępca Dyrektora Departamentu Prognoz i Analiz Ekonomicznych, tematyka wspierania na rynku pracy osób w wieku 50+ i 60+ jest jednym z priorytetów MPiPS, ale z drugiej strony równie ważne jest funkcjonowanie starszego pokolenia w życiu lokalnym. Mówiąc o Programie „Solidarność Pokoleń”, stwierdziła, że pokazuje on pożądane kierunki działań i zmian, które mają na celu doprowadzenie do zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat do poziomu 20 proc. w roku 2020. Zauważyła, że to bardzo ambitny cel, ponie-

waż w 2007 r. wskaźnik ten kształtował się poniżej 30 proc. Celem MPiPS jest również wzrost wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat do poziomu 50 proc. w 2020 r. Kładziony jest też duży nacisk na działania związane z aktywnością edukacyjną osób po 50. roku życia. Ich zainteresowanie w tym temacie jest niskie, często nie widzą potrzeby podnoszenia swoich kwalifikacji.



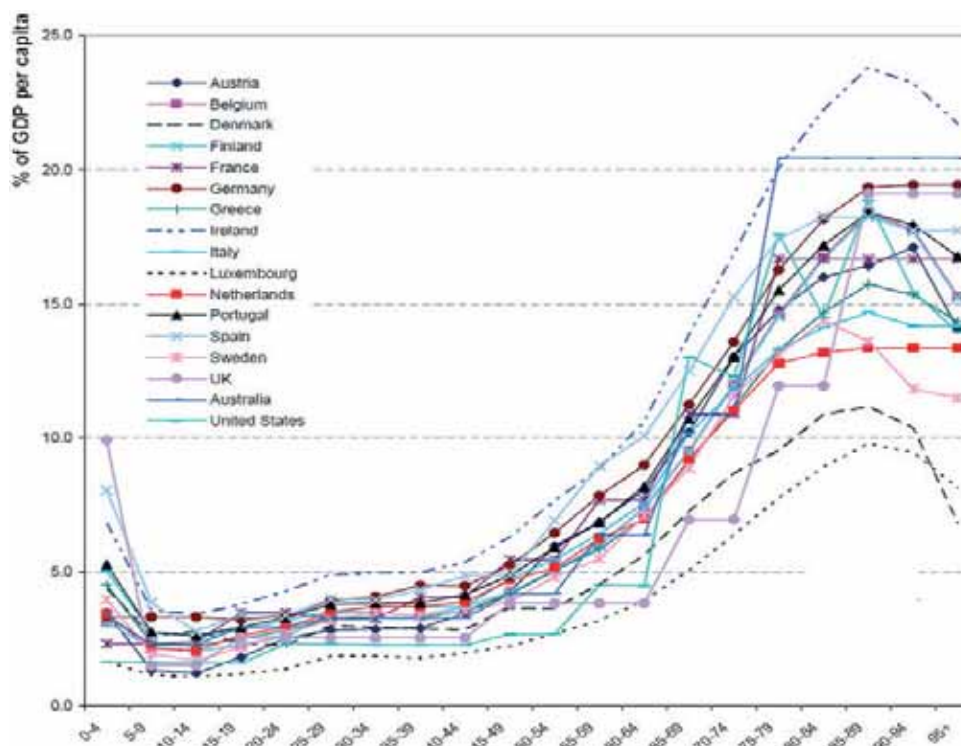
Na zdjęciu Dyrektor Departamentu Pożytku Publicznego MPiPS **Krzysztof Więckiewicz** oraz **Małgorzata Sarzalska**, Zastępca Dyrektora Departamentu Prognoz i Analiz Ekonomicznych w MPiPS.

Krzysztof Więckiewicz, Dyrektor Departamentu Pożytku Publicznego, zwrócił uwagę na potrzebę współdziałania przy realizacji polityki senioralnej różnych ministerstw. Przywołał słowa Ministra Władysława Kosiniaka-Kamysza z II Kongresu Demograficznego, że przygotowana zostanie przestrzeń dla zagospodarowania potencjału osób starszych, również w kontekście międzypokoleniowym. Zwrócił uwagę, że istnieje pewna komplementarność w przygotowaniu rozwiązań wobec osób już nieaktywnych na rynku pracy. Opracowywana jest długofalowa polityka senioralna, która będzie wspierana finansowo przez funkcjonujący już program. Dyrektor podkreślił, że instytucjonalizacja tej tematyki w postaci Rady Polityki Senioralnej ma bardzo dobry wymiar promocyjny. Podkreślił wagę edukacji osób starszych, stawiania na ich potencjał, nie na deficyty, ale jednocześnie wspieranie usług opiekuńczych.



Próbę scharakteryzowania polityki wobec starzenia się i starości w Polsce podjął prof. **Piotr Błędowski**, reprezentujący na konferencji Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. W zakresie aktywizacji zawodowej osób 50+ podkreślił potrzebę większego zaangażowania nie tylko ich samych, ale i pracodawców oraz podmiotów polityki rynku pracy. W przypad-

Wykres 1. Wydatki na publiczną opiekę zdrowotną według grup wiekowych (podzielonych na podstawie PKB na głowę mieszkańca)



Źródło: ENPRI – AGIR, lokalne władze i wyliczenia sekretariatów.

ku zaangażowania państwa równie ważna jest polityka fiskalna. Profesor podkreślił, że w realizacji polityki senioralnej zasadniczą rolę muszą odgrywać samorządy terytorialne. Zaznaczył, że dziś w okresie starzejących się w społeczeństwach państwa zwiększają swoje wydatki na świadczenia emerytalne i ochronę zdrowia. Musimy się liczyć z tym, że coraz większą część składnika PKB będziemy przeznaczać na świadczenia społeczne dla coraz liczniejszej i coraz dłużej żyjącej populacji osób starszych w naszym społeczeństwie. Podkreślił, że wymaga to zrozumienia i akceptacji. Zdaniem prof. Błędowskiego konieczna jest edukacja ludzi młodych, aby rozumieli, że tak jak dziś muszą płacić na świadczenia dla seniorów, tak kiedyś sami będą z takiej pomocy korzystałi.

Starość nie jest procesem jednowymiarowym. Większość ludzi w tzw. trzecim wieku jest sprawna i wymaga innego systemu działań niż ci, którym tej sprawności zaczyna brakować.

Wspomniał o przygotowanym przez MPiPS systemie nowelizacji ustawy o świadczeniach rodzinnych, gdzie przewiduje się powrót do wypłacania świadczeń dla osób, które zajmują się opieką nad niesamodzielnymi seniorami, członkami swoich rodzin. Zakłada on jednak również pięciostopniową skalę orzekania, co bardzo utrudni ten proces.

Jak mówił prof. Piotr Błędowski, starość nie jest procesem jednowymiarowym. Większość ludzi w tzw. trzecim wieku jest sprawna i wymaga innego systemu działań niż ci, którym tej sprawności zaczyna brakować. Dlatego polityka senioralna rządu musi być równa i adresowana w pierwszej kolejności do najstarszych seniorów, a następnie do tych, którzy są na pośrednim etapie życia.



Zdaniem dr **Zofii Czepulis-Rutkowskiej** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w Polsce pomijane są interesy osób korzystających z opieki długoterminowej, a wymagają one uwagi. Opowiedziała się przeciwko propozycji, by wspólnie polityką w tym zakresie objąć osoby starsze i młode. Przedstawiła dane Komisji Europejskiej z 2010 r. na temat prognozy wydatków na opiekę długoterminową dla osób

starszych w 27 państwach członkowskich UE. Przeciętnie jest to niespełna 2 proc. dochodu narodowego. Polska wydaje mniej niż połowę średniej unijnej, tymczasem Wielka Brytania, Francja, Belgia i Finlandia ok. 1–1,5 proc., a Szwecja – 3,8 proc. W tym kontekście dyskutując o polskich rozwiązaniach, o problemach i wymogach fiskalnych, musimy zdawać sobie sprawę z naszych możliwości. Nie możemy spodziewać się nadmiernych cudów.



Rozpoczynając debatę z udziałem zaproszonych ekspertów, w tym przedstawicieli reprezentatywnych partnerów społecznych, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog” **Anna Grabowska** przypomniała, że projekt polityki senioralnej rządu obecnie konsultowany jest przez związki zawodowe i organizacje pracodawców. Zwróciła też uwagę, że 14 listopada obchodzony jest Dzień Seniora, o czym

niestety nie było zbyt głośno w przestrzeni publicznej. Podała, że z badań wynika, że zbyt wiele obowiązków związanych z opieką nad osobami starszymi w Polsce spada na rodziny. 51 proc. pytanym odpowiada, że robi to z wewnętrznej potrzeby, a 49 proc. z konieczności – ze względu na relacje rodzinne. Pomoc ta obejmuje głównie sprawy codzienne, takie jak: prowadzenie domu (80 proc. pytanym), załatwianie spraw u lekarza, w urzędzie, w banku (76 proc.), dotrzymywanie towarzystwa (73 proc.). Najczęściej pomocą starszym zajmują się osoby w wieku 45–59 lat ze średnim wykształceniem (57 proc.). Zauważyła, że występuje deficyt wsparcia w tym temacie ze strony państwa.

Wprowadzając do dyskusji, moderatorka podniosła też kwestię zarządzania wiekiem, która dla polskich pracodawców jest ciągle nowością, szczególnie w małych firmach. Jak zainteresować pracodawców, aby zaczęli wdrażać programy związane z taką organizacją pracy, która umożliwiłaby jej wykonywanie przez osoby starsze jak najdłużej? Jednocześnie, jak wykorzystać ich mocne strony, zawodowe doświadczenie, szczególnie w relacjach z osobami młodymi?

Z badań wynika, że zbyt wiele obowiązków związanych z opieką nad osobami starszymi w Polsce spada na rodziny. 51 proc. pytanym odpowiada, że robi to z wewnętrznej potrzeby, a 49 proc. z konieczności – bo takie są relacje rodzinne.

Przytoczyła wyniki badań wykonanych w 2013 r. przez firmę Promedica 24, według których około połowa Polaków opiekuje się osobami starszymi z kręgu swojej rodziny, z czego 1/3 z tych osób twierdzi, że wiąże się to z wyrzeczeniami w życiu osobistym. W tej sytuacji debatę rozpoczęła pytaniem o relacje między starszym i młodszym pokoleniem.



Polityka senioralna jest jednym z bardziej palących problemów wśród zagadnień rynku pracy.

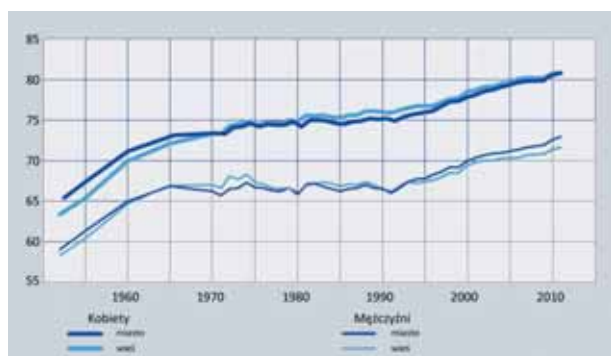
Jak zauważył **Zbigniew Żurek**, Wiceprezes Business Centre Club, tworzenie programów na rzecz jednej grupy społecznej jest wielkim niebezpieczeństwem. W ten sposób nie zajmujemy się rozwojem rynku pracy, ale antagonizujemy starszych i młodszych pracowników. Należy się zastanowić, co robić, żeby zwiększyć liczbę miejsc pracy, a dopiero później zająć się ich podziałem. Zdaniem wiceprezesa BCC, jeżeli już mamy chronić jakąś grupę, trochę wbrew rynkowi pracy, to tą grupą powinni być młodzi, którzy mają lub chcą mieć dzieci. To przedsiębiorcom należy zostawić zarządzanie firmą, dzięki czemu generuje ona zysk, a w konsekwencji tworzy miejsca pracy. Nie powinno się nakładać na nich obowiązków administracyjnych związanych z koniecznością wyboru, jakie grupy społeczne wspierać. Przedstawiciel BCC zaznaczył, że opieka nad ludźmi starszymi, niepełnosprawnymi, choć w nieco innym aspekcie, jest jednak rolą państwa.



W dyskusji głos zabrali przedstawiciele Uniwersytetów Trzeciego Wieku i innych instytucji senioralnych.

Piotr Szumlewicz z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych odniósł się m.in. do problemu opieki długoterminowej. Zauważył, że skoro w Polsce wydatkuje się 0,7 proc. PKB na opiekę długoterminową, to oznacza, że wydajemy ok. 18 mld zł mniej niż średnia unijna. Jeśli zaś chodzi o środki na politykę rodzinną, to zajmujemy ostatnie miejsce w UE, przeznaczając na ten cel 0,8 proc. PKB (unijna średnia to 2,3 proc. PKB). Na walkę z bezrobociem przekazujemy 0,4 proc. PKB, przy średniej unijnej 1,7 proc. Do tego w Polsce zniszczony został system emerytalny oparty na solidarności pokoleń. Dziś trudno o zwiększenie wydatków na poprawę jakości zdrowia czy aktywizację seniorów, których prawo zmusza do dłuższej pracy zawodowej. Odniósł się też do wskaźników Eurostatu, według których Polska ma lepszą sytuację demograficzną niż średnia unijna. Wynika z nich, że w 2030 r. ma być w naszym kraju 26 proc. osób w wieku poprodukcyjnym, zaś średnia unijna ma wynieść 27 proc. Potem sytuacja będzie się pogarszała, aż do 2060 r., więc nie powinniśmy spokojnie przyjmować wyników Eurostatu, ale jak najszybciej zmienić naszą politykę rynku pracy.

Wykres 2. Długość trwania życia Polaków w latach 1960–2010



Źródło: Rocznik Demograficzny, Główny Urząd Statystyczny, 2012.

Zdaniem dr **Grażyny Spytek-Bandurskiej** z Konfederacji Lewiatan problemem jest to, że pracodawcy niechętnie inwestują w rozwój pracowników, więc z czasem ich kwalifikacje tracą ważność. Nie zachęcają do tego przepisy prawa pracy. Główną barierą jest nieobecność pracownika na czas pozyskiwania nowych kompetencji i długi urlop szkoleniowy. Tymczasem sytuacja na rynku pracy stale się zmienia, rozwijają się nowoczesne technologie, przychodzi informatyzacja i automatyzacja, w naturalny sposób ubywa miejsc pracy, więc pracownicy muszą być wielostronnie wykształceni, muszą wykonywać choćby przejściowo różne zawody, być może nawet za niższe wynagrodzenie, nawet w elastycznych formach, przede wszystkim po to, by utrzymać się w zatrudnieniu w ogóle. Osobną kwestią w opinii ekspertki Lewiatana jest to, że pracownicy patrzą pod kątem korzyści. Chcieliby się

dokształcać jedynie pod warunkiem, że wiązałoby się to z podwyżką wynagrodzenia, ewentualnie z awansem. Tymczasem każdy powinien inwestować w swoją przyszłość niezależnie od tego, czy jest człowiekiem młodym, czy starszym.

Jak podkreślała **Izabella Szczepaniak** z Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych, reprezentująca na konferencji Forum Związków Zawodowych, w polskiej ochronie zdrowia od lat coraz mniejszy nacisk kładzie się na prewencję. Ekspertka przytoczyła dane, z których wynika, że Ministerstwo Zdrowia o 15–20 proc. obniża kontrakty na podstawowe świadczenia zdrowotne w 2014 r. Nie płaci za świadczenia wykonane, nawet te ratujące życie. Brakuje środków na chemioterapię czy geriatricę. W 2013 r. pieniądze na sprzęt dla oddziałów geriatrycznych kupowała jedynie Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy.

Jej zdaniem, państwo w żadnym stopniu nie zabezpiecza opieki nad osobami starszymi. Na miejsce w zakładzie długoterminowej opieki zdrowotnej czeka się ok. 3 lat. Zauważyła też, że krótki okres wydajności polskiego społeczeństwa wynika z faktu, iż większość Polaków pracuje na dwóch, trzech etatach przez ponad 30 lat, eksploatując w ten sposób ponad miarę swój organizm. Dotyczy to np. pielęgniarek i trudno sobie wyobrazić, by w wieku niemal 70 lat były one w stanie zapewnić właściwą opiekę pacjentowi. Również w innych zawodach pracujący ciężko Polacy nie wysypiają się, zatrudnieni w systemach zmianowych mają zaburzenia rytmu snu, przez co dużo szybciej zużywają swój organizm. Choć Kodeks pracy i przepisy BHP określają normy, według których można pracować (np. kobieta może dźwigać ciężary jedynie do 5 kg), to rzeczywistość odbiega od teorii.

Eksperta FZZ zwróciła uwagę na niskie płace. Jest to o tyle istotne, że jeśli w jednym zakładzie pracy będziemy otrzymywać wynagrodzenie, dzięki któremu będziemy mieli czas na odpoczynek i sen, wówczas wydolność naszego



Na zdjęciu eksperci partnerów społecznych, od lewej: Piotr Szumlewicz (OPZZ), Agnieszka Szpara (Pracodawcy RP), Izabella Szczepaniak (OZZPiP Forum Związków Zawodowych).

Tabela 1. Średnie dalsze trwanie życia według województw w 2012 r.

Województwo	Mężczyźni					Kobiety				
	według wieku									
	0	15	30	45	60	0	15	30	45	60
OGÓŁEM	72,71	58,23	43,92	30,17	18,59	80,98	66,45	51,65	37,13	23,77
Dolnośląskie	72,31	57,92	43,64	29,84	18,42	80,29	65,91	51,16	36,67	23,40
Kujawsko-Pomorskie	72,75	58,25	43,89	30,09	18,42	80,31	65,82	51,04	36,60	23,33
Lubelskie	72,44	57,99	43,78	30,18	18,60	81,51	66,95	52,20	37,70	24,18
Lubuskie	72,30	57,94	43,63	29,84	18,29	80,31	65,92	51,10	36,65	23,50
Łódzkie	70,61	56,09	41,84	28,48	17,67	79,76	65,23	50,45	36,08	23,02
Małopolskie	74,00	59,44	44,99	31,04	19,12	81,88	67,28	52,45	37,82	24,21
Mazowieckie	72,92	58,39	44,13	30,41	19,04	81,33	66,78	51,99	37,43	23,99
Opolskie	73,14	58,72	44,28	30,33	18,26	80,61	66,16	51,38	36,78	23,32
Podkarpackie	74,34	59,92	45,58	31,68	19,46	82,12	67,61	52,80	38,16	24,37
Podlaskie	73,09	58,62	44,40	30,65	19,01	82,32	67,75	52,94	38,34	24,79
Pomorskie	73,29	58,88	44,57	30,73	18,85	80,91	66,29	51,46	36,88	23,64
Śląskie	71,97	57,50	43,20	29,58	18,14	80,00	65,39	50,60	36,19	23,01
Świętokrzyskie	72,66	58,07	43,76	30,11	18,50	81,54	66,97	52,12	37,53	24,01
Warmińsko-Mazurskie	71,73	57,26	43,10	29,52	17,92	80,95	66,39	51,57	37,02	23,70
Wielkopolskie	73,24	58,72	44,30	30,44	18,66	80,76	66,25	51,48	36,91	23,50
Zachodniopomorskie	72,55	58,11	43,86	29,96	18,45	80,51	66,05	51,26	36,70	23,43
MIASTA	73,12	58,63	44,25	30,49	18,92	80,97	66,40	51,60	37,09	23,79
Dolnośląskie	72,64	58,28	43,99	30,16	18,80	80,49	66,02	51,22	36,72	23,49
Kujawsko-Pomorskie	73,16	58,52	44,08	30,23	18,60	80,38	65,86	51,05	36,60	23,32
Lubelskie	73,86	59,34	44,94	31,23	19,34	81,62	67,04	52,25	37,77	24,31
Lubuskie	72,79	58,32	43,93	30,11	18,59	80,59	66,14	51,31	36,87	23,80
Łódzkie	70,66	56,15	41,88	28,55	17,79	79,51	64,99	50,17	35,82	22,85
Małopolskie	74,35	59,79	45,26	31,31	19,37	81,92	67,25	52,44	37,83	24,26
Mazowieckie	73,88	59,31	44,93	31,09	19,55	81,42	66,88	52,07	37,51	24,11
Opolskie	73,07	58,75	44,40	30,53	18,64	80,86	66,45	51,65	37,04	23,60
Podkarpackie	75,64	61,18	46,65	32,74	20,35	82,43	67,83	52,99	38,31	24,51
Podlaskie	73,95	59,57	45,24	31,39	19,64	82,46	67,77	53,00	38,41	24,78
Pomorskie	73,86	59,43	45,07	31,21	19,30	81,11	66,40	51,53	36,97	23,80
Śląskie	71,77	57,34	43,04	29,48	18,17	79,74	65,14	50,36	36,00	22,91
Świętokrzyskie	73,27	58,67	44,29	30,60	18,77	81,56	66,80	51,96	37,44	23,92
Warmińsko-Mazurskie	73,00	58,33	44,06	30,32	18,61	81,43	66,78	51,95	37,38	23,97
Wielkopolskie	73,57	59,01	44,56	30,62	18,81	80,89	66,36	51,57	36,99	23,55
Zachodniopomorskie	73,11	58,70	44,35	30,45	18,92	80,70	66,31	51,51	36,93	23,61
WIEŚ	72,07	57,61	43,38	29,67	18,07	80,99	66,50	51,73	37,17	23,71
Dolnośląskie	71,43	56,96	42,70	28,97	17,38	79,77	65,58	50,91	36,43	23,05
Kujawsko-Pomorskie	72,10	57,77	43,53	29,80	18,07	80,16	65,70	50,97	36,52	23,28
Lubelskie	71,30	56,91	42,84	29,33	17,99	81,43	66,89	52,17	37,65	24,08
Lubuskie	71,35	57,17	42,98	29,22	17,62	79,73	65,43	50,61	36,16	22,83
Łódzkie	70,54	56,01	41,76	28,36	17,48	80,25	65,72	51,01	36,59	23,31
Małopolskie	73,64	59,08	44,69	30,76	18,83	81,82	67,27	52,43	37,78	24,11
Mazowieckie	71,29	56,83	42,73	29,21	18,08	81,09	66,54	51,77	37,22	23,69
Opolskie	73,17	58,66	44,13	30,08	17,81	80,36	65,88	51,10	36,51	23,04
Podkarpackie	73,40	59,00	44,79	30,90	18,81	81,89	67,44	52,65	38,03	24,25
Podlaskie	72,01	57,42	43,36	29,76	18,28	82,05	67,65	52,79	38,18	24,77
Pomorskie	71,98	57,59	43,35	29,54	17,66	80,37	65,85	51,08	36,47	23,07
Śląskie	72,64	58,07	43,75	29,92	18,04	80,96	66,36	51,53	36,93	23,37
Świętokrzyskie	72,14	57,56	43,32	29,70	18,26	81,53	67,08	52,23	37,59	24,07
Warmińsko-Mazurskie	70,00	55,75	41,72	28,35	16,87	80,11	65,67	50,85	36,33	23,16
Wielkopolskie	72,79	58,32	43,93	30,18	18,41	80,52	66,04	51,29	36,74	23,35
Zachodniopomorskie	71,17	56,67	42,61	28,69	17,14	79,90	65,34	50,55	36,03	22,85

Źródło: „Trwanie życia w 2012 r.”, Główny Urząd Statystyczny, 2013.

organizmu będzie większa, a możliwość pozostawiania w zatrudnieniu dłuższa.

Agnieszka Szpara z Pracodawców RP poinformowała, że jej organizacja ma bardzo konkretne propozycje rozwiązań dotyczących problematyki opieki długoterminowej. Teraz trzeba odpowiedzieć na pytanie, skąd wziąć na to środki. I nie chodzi o to, by obarczać tym wyłącznie państwo, które może jedynie podnieść podatki. Jak zaznaczyła eksperta wydatki nominalne na osoby starsze to zaledwie ok. 5 mld zł rocznie. Do tego dochodzą oczywiście nakłady prywatne osób zajmujących się starszymi w sposób nieformalny. Ze statystyk opracowanych przez Pracodawców

RP wynika, że na chwilę obecną nakłady te wynoszą ok. 2 mld zł rocznie, co odpowiada kolejnym ok. 0,3 proc. PKB. Jednak nawet gdyby dodać te 0,3 proc. środków prywatnych do 0,7 proc. państwowych, uzyskalibyśmy nakłady na opiekę nad osobami starszymi na poziomie zaledwie 1 proc. PKB, co i tak jest wielkością zbyt małą. Zwróciła uwagę, że w Polsce jest obecnie ok. 5 mln ludzi po 65. roku życia, z których 27 proc., tj. ok. 1,35 mln, potrzebuje jakiejś formy wsparcia. Tymczasem w ramach opieki społecznej i NFZ korzysta z niej tylko ok. 300 tys. osób. Pozostały milion pozostaje pod opieką rodzin. Zauważyła też, że rodziny te często nie potrafią sobie same poradzić i potrzebują profesjonalnego wsparcia i uznania za podjęty trud.

Konferencja „Praca i/czy rodzina: możliwość samorealizacji czy konieczność wyboru?”

Warszawa, 15.01.2014

PROGRAM:

10:30–11:00

Rejestracja uczestników

11:00–13:30

- *Powitanie*
Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
- *Otwarcie konferencji*
Radosław Mleczko, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
- prof. nadzw. dr hab. Maria Widerszal-Bazyl, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Konflikt praca-dom jako źródło stresu psychicznego
- dr Dorota Głogosz, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
Work-life balance, czyli jak polski pracownik godzi pracę z życiem rodzinnym?
- Zespół pod kierownictwem prof. Ireny E. Kotowskiej: dr Barbara Bobrowicz, dr Katarzyna Kocot-Górecka, dr Monika Mynarska, Marta Styrz, Instytut Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej
Rodzina i praca w wynikach „Diagnozy Społecznej 2013” oraz „GGŚ-PL 2011”
- Agnieszka Zgierska, Dyrektor Departamentu Badań Demograficznych i Rynku Pracy, Główny Urząd Statystyczny
„Statystyczna” rodzina na rynku pracy. Między rodziną a pracą. Czy musimy wybierać?
- Sławomir Jędrzejczyk, Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych PKN Orlen S.A.
Narzędzia budowania równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym w przedsiębiorstwie
- *Panel dyskusyjny* – prowadzenie: Anna Grabowska
Wystąpienia: przedstawicieli Partnerów Społecznych, a także reprezentantów organizacji pozarządowych, instytucji rynku pracy oraz ośrodków analityczno-naukowych.

13:30–14:00

Lunch

Rozpoczynając spotkanie Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska** podkreśliła, że tytuł konferencji odpowiada dylematom, które dotyczą tak ludzi młodych, jak i starszych: przed, w trakcie i po emeryturze. Zauważyła, że nad kondycją współczesnej rodziny w Nowym Roku pochyla się zarówno Organizacja Narodów Zjednoczonych, Komisja Europejska, jak i polskie organizacje państwowe i samorządowe – w ramach globalnych i lokalnych inicjatyw. Dzisiejszy model rodziny różni się bowiem od tego tradycyjnego sprzed 50 lat, co sprawia, że komplikują się nasze relacje rodzinne i sytuacja zawodowa. Odnalezienie równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym staje się wtedy kluczem do zyskania wewnętrznej satysfakcji.



Uczestników konferencji przywitali Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska** i Podsekretarz Stanu w MPiPS **Radosław Mleczko**.

Podsekretarz stanu w MPiPS **Radosław Mleczko** w kontekście dylematów praca – dom zwrócił uwagę, że projektując urlop rodzicielski, resort pracy konsultował się z wieloma środowiskami, zarówno z partnerami społecznymi w ramach Komisji Trójstronnej, jak i organizacjami pozarządowymi. Ministerstwo starało się odpowiedzieć na pytanie, jak odpowiednio przygotować urlop rodzicielski, aby z jednej strony dawał szansę wyboru opieki nad małym dzieckiem, a z drugiej – porozumienia z pracodawcą. Przypomniał, że urlop rodzicielski można łączyć z pracą, że rodzice mogą się nim dzielić, wracać do pracy na pół etatu. Dodał, że minister pracy jest ustawowo zobowiązany przedstawić w Parlamencie informację na temat sposobu wykorzystania urlopu rodzicielskiego po 18 miesiącach obowiązywania ustawy.

Wiceminister przypomniał, że w 2014 r. pojawi się Karta Dużych Rodzin, którą należy wprowadzać niezwykle starannie, uwzględniając doświadczenie samorządów, które zainicjowały ten proces. Obecnie to duża grupa instytucji, które na swoim lokalnym poziomie stworzyły skuteczny mechanizm honorowania, promowania i wspierania dużych rodzin. Przedstawiciel MPiPS zaznaczył, że jego resort podejmuje wysiłki, aby Karta Dużych Rodzin, która jest również przedmiotem osobistego zainteresowania

Prezydenta RP, wykorzystywała potencjał struktur administracyjnych, transportowych czy kulturalnych.

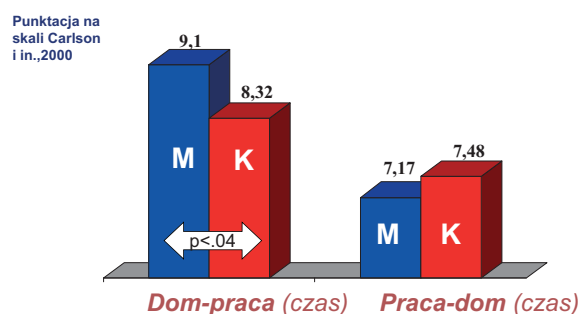


Doktor hab. **Maria Widerszal-Bazyl** z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego skupiła się w swoim wystąpieniu na konflikcie praca–dom, polegającym na poczuciu, że praca zawodowa z jednej strony zaburza życie rodzinne, ale jednocześnie uniemożliwia efektywną i satysfakcjonującą pracę zawodową. Podała przykład pielęgniarek badanych w dziewięciu państwach

w kontekście konfliktu praca–dom. Okazało się, że w Polsce ten dysonans nie był tak silnie naznaczony, jak w przypadku innych krajów. Tam też dominującym aspektem stał się syndrom „wchodzenia” obszaru pracy do obszaru domu, a nie odwrotnie.

Jak zauważyła ekspertka, z danych Europejskiego Sondażu Warunków Pracy z 2010 r. wynika, że napięcia w pracy i jej godziny przeszkadzają w życiu rodzinnym. Na pytanie, czy godziny pracy są dobrze dopasowane do rodzinnych lub społecznych zobowiązań pozazawodowych w Polsce twierdząco odpowiedziało 21 proc. respondentów, natomiast przykładowo na Litwie – 14 proc., we Włoszech – 17 proc., w Niemczech – 27 proc., w Rumunii – 28 proc., w Austrii – 44 proc., w Wielkiej Brytanii – 48 proc., w Islandii – 56 proc. Choć dane wskazują, że Polska nie odbiega jakoś drastycznie od reszty Europy, to jednak problem istnieje.

Wykres 3. Zróżnicowanie społeczno-demograficzne konfliktu na linii praca – dom według płci



Źródło: Widerszal-Bazyl M., Radkiewicz P., Kazenas A.: Raport „Badania międzynarodowe nad konfliktem: praca-dom i jego uwarunkowaniami kulturowymi. Próba polska”. Praca statutowa Nr IV-05, Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2006.

Według badań w każdej grupie wiekowej konflikt praca–dom jest wyższy niż konflikt dom–praca, z wyjątkiem kierowników najwyższego szczebla. W tym przypadku zauważono istotne różnice w postrzeganiu konfliktu pomiędzy kierownikami zatrudnionymi w sferze publicznej

i prywatnej. Napięcia były statystycznie najwyższe w tym drugim wypadku. Z badania wynika również, że kobiety częściej niż mężczyźni odczuwają konflikt praca–dom, szczególnie w średnich grupach wiekowych. Po 50. roku życia wskaźnik tego dysonansu spada. Nie jest również szczególnie duży wśród młodego pokolenia. Istotne powiązania poziomu konfliktu praca–dom zależą głównie od tego, co dzieje się w pracy. Im wyższy poziom konfliktu, tym częściej pracownik ocenia swoje obciążenia w pracy jako duże, bez możliwości wpływu na organizację pracy, wyposażenie, wsparcie i jasność zadań.

Badanie CIOP pokazało również, że konflikt praca–dom i dom–praca różnie przekłada się na samopoczucie psychofizyczne kobiet i mężczyzn. W przypadku kobiet konflikt praca–dom wpływa na samopoczucie psychiczne 39 proc. z nich. U mężczyzn takiej zależności nie stwierdzono. Można to powiązać z faktem, że do kobiet przypisaną kulturowo odpowiedzialnością jest rodzina. Jeśli więc praca „zachodzi” na rodzinę, to one gorzej odczuwają te antagonizmy. Natomiast mężczyźni – kulturowo silniej kojarzący się ze swoją rolą w pracy – mają większy dyskomfort, gdy ich obowiązki domowe kolidują z zawodowymi.



Z analiz dr **Doroty Głogosz** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, wynika, że najczęściej o decyzji powrotu do pracy decyduje ogólna sytuacja na rynku. Rodzice mają dziś świadomość, że stabilność zatrudnienia jest niewielka, więc rozważają różne opcje i próbują wybrać takie rozwiązanie, które zapewni rodzinie większe bezpieczeństwo. Jeśli zdecydują się pracować, ich zarobki będą

musiały zapewnić pokrycie alternatywnych kosztów opieki, którą dotychczas sprawowali oni. Zdaniem ekspertki sposoby organizacji pracy najczęściej nie uwzględniają faktu, że oprócz życia zawodowego mamy również życie rodzinne. Poza tym jesteśmy społeczeństwem o przeciętnie bardzo długim czasie pracy – dotyczy to głównie osób

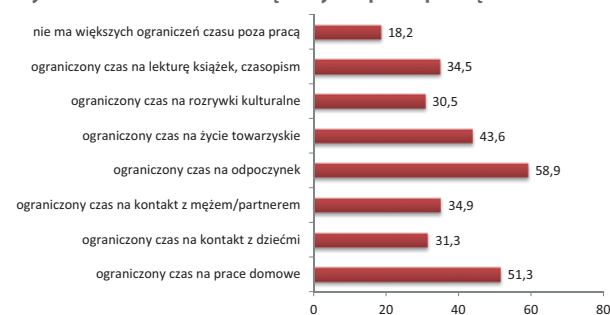
sprawujących funkcje kierownicze oraz prowadzących własne firmy. Poważnym obciążeniem dla życia rodzinnego oprócz czasu pracy jest jej nierytmiczny, często nieprzewidywalny charakter, kiedy pojawiają się dodatkowe zlecenia czy delegacje.

Prelegentka zwróciła również uwagę na fakt, że funkcjonowanie w obydwu sferach życia bardzo utrudnia brak norm, które na trwałe pozwalają organizować pracę. Osoby, które rozważały powrót do pracy po przerwie, podkreślały, że zdecydowanie lepiej byłoby, gdyby miały możliwość wpływania na to, jak zorganizowany jest ich czas. Niebagatelne znaczenie ma również deficyt usług opiekuńczych – dla dzieci, jak i osób niesamodzielnych – i ich sztywna organizacja. Kolejnym problemem determinującym wybory jest wciąż obecny, silnie rysujący się w relacjach pracownik – pracodawca, stereotyp kobiety, a tym bardziej rodzica, jako mniej efektywnego pracownika.

Czynnikami ograniczającymi możliwości kształtowania warunków powrotu jest stosunek do tych pozytywnych działań, które już mają miejsce oraz różnice w poziomie kultury organizacyjnej firm. Słyszysz się o konkursach na firmę przyjazną mamie, rodzinie, o rozmaitych inicjatywach pracodawców, którzy robią w tej kwestii coś pozytywnego. Jednak ciągle takie podmioty nie uzyskują należnego prestiżu w całym społeczeństwie, jak ma to miejsce w krajach, które naprawdę osiągają sukcesy w godzeniu pracy z życiem rodzinnym.

Dopóki niepełny etat będzie się wiązał z małym wynagrodzeniem i niską ochroną pracy, dopóty nie możemy oczekiwać, że to rozwiązanie będzie wykorzystywane do łączenia ról zawodowych z prywatnymi. Jest to raczej wpychanie ludzi w pułapkę ubóstwa.

Wykres 4. Co zmieniło się w życiu poza pracą?



Źródło: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Dorota Głogosz zaznaczyła, że zbyt rzadko wykorzystywany jest w Polsce, także z przyczyn rodzinnych, niepełny etat. To zaś często wynika z niedostępności usług opiekuńczych, na co wskazuje 13 proc. badanych Polaków, z czego 10,7 proc. zaznaczyło, że opiekuje się dziećmi do 15. roku życia, 1,6 proc. osobami powyżej 60. roku życia. Dopóki niepełny etat będzie się wiązał z małym wynagrodzeniem i niską ochroną pracy, dopóty nie możemy oczekiwać, że to rozwiązanie będzie wykorzystywane do łączenia ról. Jest to bowiem raczej wpychanie ludzi w pułapkę ubóstwa. Odniosła się również do elastycznego i ruchomego czasu pracy. Oceniała, że ok. 60 proc. pracow-

ników może korzystać z tych rozwiązań, ale nie mogą być one oceniane jako prorodzinne, jeżeli wiążą się z wydłużoną normą pracy w ciągu dnia.

Prelegentka przedstawiła badanie, w którym pytano, czy pracownik może wziąć dzień wolny, gdy wypada mu jakaś niespodziewana sytuacja rodzinna. Otóż zakres stosowania tego rozwiązania jest bardzo niewielki: 14 proc. badanych stwierdziło, że może w takiej sytuacji wziąć dzień wolny bez wykorzystywania urlopu, 25 proc. tylko w wyjątkowych przypadkach, a 61 proc. nie ma możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystania urlopu. Z wypowiedzi pracodawców wynika, że to rozwiązanie jest potrzebne pracownikom, ale często negatywnie wpływa na efektywność ich pracy, np. na skuteczność w pozyskiwaniu klientów.

Rozwiązaniem uznawanym za umożliwiające godzenie życia rodzinnego z zawodowym, a zbyt rzadko stosowanym w Polsce, jest też zdaniem Doroty Głogosz telepraca w formie oferowanej przez nasz Kodeks pracy.

Doktor Barbara Bobrowicz, dr Katarzyna Kocot-Górecka i dr Monika Mynarska z Instytutu Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej mówiły podczas konferencji o wpływie godzenia życia zawodowego z rodzinnym z punktu widzenia problemów demograficznych Polski. Jak zauważyły, nie jest żadną nowością, że po 1989 r. w Polsce obserwujemy znaczny spadek urodzeń i równoczesne odwołanie momentu, w którym kobiety decydują się na urodzenie dziecka. Powstaje zatem pytanie, w jakim stopniu spadek dzietności związany jest z konfliktem praca-dom, w jakim stopniu kobiety muszą faktycznie dokonywać wyboru, w jakim nie decydują się na potomstwo z powodów zawodowych.



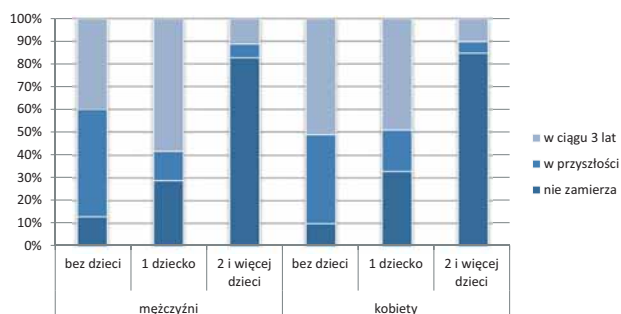
Ekspertki z Instytutu Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej: Barbara Bobrowicz, Katarzyna Kocot-Górecka, Monika Mynarska.

Okazuje się, że generalnie Polacy chcą mieć dzieci. Wśród respondentów bezdzietnych tylko ok. 11 proc. twierdzi, że w ogóle nie chce mieć dzieci, z czego 13 proc. to mężczyźni, zaś 10 proc. to kobiety. Wśród rodziców jednego dziecka kobiety są mniej skłonne myśleć o drugim dziecku niż

mężczyźni, natomiast wśród rodziców dwójki lub więcej dzieci ok. 15 proc. planuje kolejne dziecko. Dla osób bezdzietnych to właśnie praca jest warunkiem absolutnie koniecznym dla planowania potomstwa. Zaczynają one myśleć o rodzinie, planowaniu potomstwa i urodzeniu pierwszego dziecka wtedy, gdy są w związku małżeńskim, gdy oboje partnerów pracuje, gdy nie muszą wynajmować mieszkania. Natomiast przy planowaniu drugiego dziecka fakt aktywności zawodowej nie ma znaczenia. Chętniej plany o potomstwie snują kobiety, które dzielą się obowiązkami rodzinnymi ze swoim partnerem.

Jak podkreślały panelistki z zespołu prof. Ireny E. Kotowskiej, mamy do czynienia z czterema barierami rodzicielstwa: ograniczeniem światopoglądowym, barierą wynikającą z niedostatecznego wsparcia rodzin przez politykę publiczną, barierą związaną z trudnościami materialnymi i brakiem pracy, a także ograniczeniami obiektywnymi, takimi jak np. niemożność zajścia w ciążę czy ryzyko chorób genetycznych.

Wykres 5. Czy respondenci zamierzają mieć dziecko (pierwsze lub kolejne)? Mężczyźni i kobiety, 20–39 lat (n = 6109)



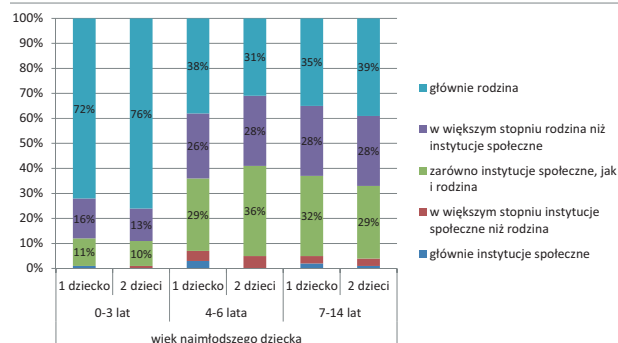
- wśród respondentów bezdzietnych 13% mężczyzn i 10% kobiet nie zamierza w ogóle mieć dzieci
- wśród rodziców 1 dziecka kobiety są mniej skłonne myśleć o drugim niż mężczyźni
- wśród rodziców 2 lub więcej dzieci około 15% planuje kolejne

Źródło: Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa, Badanie „GGS-PL 2011”.

Ekspertki zwróciły również uwagę na preferowany model rodziny wśród matek w wieku tzw. rozrodczym, tj. 20–49 lat. Większość badanych kobiet preferuje model partnerski, w którym oboje z rodziców mają pracę, ale jednocześnie wspólnie realizują obowiązki domowe. Jedna czwarta respondentek przeprowadzonych w tym zakresie badań opowiada się za modelem rodziny, w której kobieta pracuje, ale jej praca jest mniej wymagająca i to ona w większym stopniu poświęca się obowiązkom rodzinnym i opiekuńczym. Najrzadziej w odpowiedziach poja-

wiało się preferowanie tradycyjnego modelu rodziny, gdzie tylko mąż pracuje zarobkowo (ok. 10 proc. wszystkich pytanych matek).

Wykres 6. Kto powinien odpowiadać za opiekę nad dzieckiem według pracujących matek jednego i dwojga dzieci: instytucje społeczne czy rodzina?



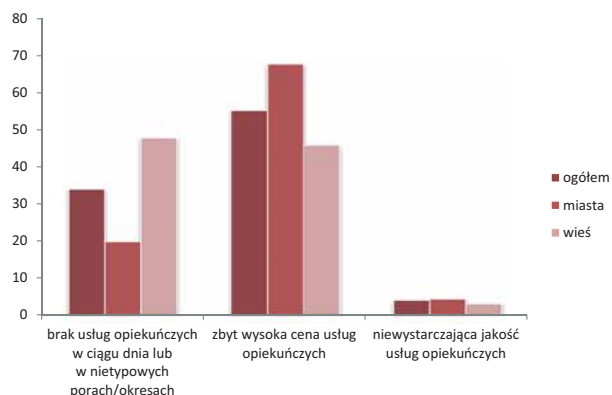
Źródło: Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa, Badanie „GGS-PL 2011”.



Agnieszka Zgierska, Dyrektor Departamentu Badań Demograficznych i Rynku Pracy Głównego Urzędu Statystycznego, przytoczyła dane jej instytucji, z których wynika, że wśród osób opiekujących się dzieckiem do lat ośmiu z prawa do urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca skorzystało 38,4 proc. kobiet i 1,2 proc. mężczyzn. Z urlopów trwających powyżej roku

częściej korzystały mieszkanki miast (41,2 proc.), rzadziej wsi (34,1 proc.), przy czym te z wykształceniem wyższym zdecydowanie rzadziej.

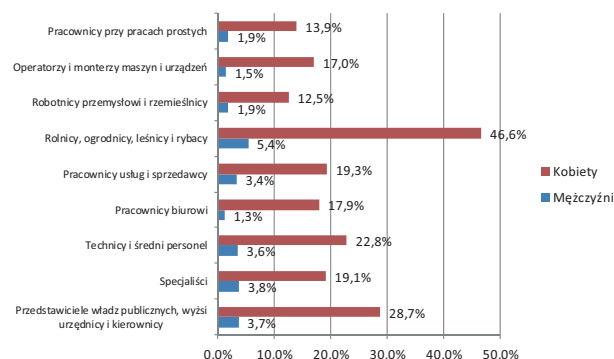
Wykres 7. Główne przyczyny związane z usługami opiekuńczymi dla dzieci do lat 14 wpływające na niepełne wykonywanie pracy lub pracę w niepełnym wymiarze czasu dla kobiet ogółem oraz kobiet zamieszkujących w miastach i na wsi



Źródło: „Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.”, GUS, Warszawa 2012.

Jak zaznaczyła prelegentka, alternatywą dla urlopu wychowawczego jest zmniejszenie wymiaru czasu pracy umożliwiającego łączenie pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem. Z przeprowadzonych przez GUS badań wynika, że 12,7 proc. osób opiekujących się dzieckiem do lat ośmiu deklaruje zmniejszenie wymiaru czasu pracy na okres co najmniej 1 miesiąca w celu sprawowania opieki. Innym wybieranym przez rodziców rozwiązaniem jest czasowa lub całkowita rezygnacja z pracy, na co zdecydowałoby się 5,5 proc. respondentów – częściej kobiety (9,8 proc.) niż mężczyźni (1,1 proc.). W przypadku rodziców 31,8 proc. ankietowanych deklaruje korzystanie z usług opiekuńczych, przy czym najczęściej od 6 do 8 godzin dziennie.

Wykres 8. Odsetek kobiet i mężczyzn zmniejszających wymiar czasu pracy w celu opieki nad najmłodszym dzieckiem do lat 8 według wykonywanego zawodu



Źródło: „Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.”, GUS, Warszawa 2012.



Wiceprezes Zarządu PKN Orlen S.A. **Sławomir Jędrzejczyk** podzielił się swoimi refleksjami dotyczącymi terminu *work-life balance*. Praca kontra życie. Czy to oznacza, że praca nie jest życiem, a życie nie jest pracą? Jego zdaniem, żyjemy po to, aby realizować swoje marzenia, potrzeby i pasję, a praca jest miejscem, gdzie możemy je spełnić. Sam pracuje w korporacjach już ponad 20 lat, w tym

10 lat na wysokich szczeblach zarządzania, jest więc modelowym kandydatem na syndrom wypalenia zawodowego. I choć, jak przyznał, kilkakrotnie w życiu się z nim zderzył i lepiej lub gorzej sobie z tym poradził, to ostatnio znalazł rozwiązanie – zdjął krawat, zaczął głębiej oddychać i poczuł energię, którą teraz dzieli się z innymi, m.in. pracując z pasją.

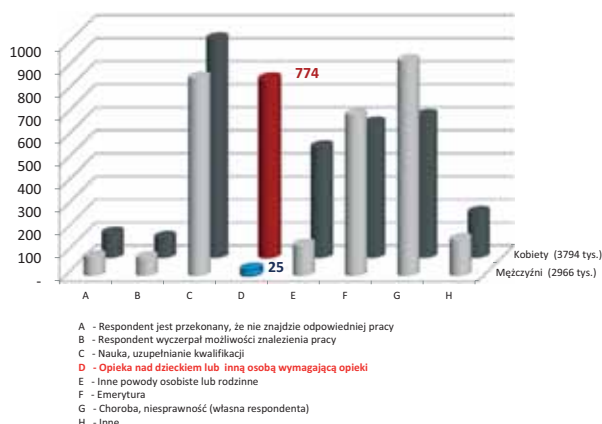
Obserwując młodych ludzi przedstawicieli Orlenu zauważył pewien trend. Mimo że w tej grupie panuje duże bezrobocie, to jednocześnie – dzieje się coś, jego zdaniem, optymistycznego. Młodzi mówią dziś: „Nie żyjemy, aby pracować i zarabiać, ale zarabiamy, bo żyjemy”. I choć to

idealistyczne założenie, to jak każdy trend, zaczyna się od idei, a potem przeradza w szeroki ruch społeczny.

Żyjemy po to, aby realizować swoje marzenia, potrzeby i pasje, a praca jest miejscem, gdzie możemy je spełnić.

Jak to się przekłada na życie i pracę w korporacji? PKN Orlen, który jest jednym z najlepszych pracodawców w Polsce, bardzo dba o młodych ludzi, zaczyna o nich walczyć, pokazując, że korporacja może być miejscem fantastycznej ścieżki rozwoju. Dlatego jego firma wychodząc na przeciw gimnazjalistom, studentom czy absolwentom organizuje np. dni otwarte czy uczestniczy w programach typu „Gras o staż”. Poza tym posiada Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, gdzie ponadstandardowe kwoty przeznaczają się na opiekę nad dzieckiem, dofinansowanie wyjazdów, wypoczynek, ochronę zdrowia, w stopniu ponadnormatywnym wdrażana jest też profilaktyka zdrowotna.

Wykres 9. Kobiety i mężczyźni w wieku produkcyjnym według przyczyn bierności zawodowej



Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS.

W Orlenie został stworzony specjalny program „Pracodawca przyjazny rodzinie”, który uwzględnia takie ułatwienia dla obecnych i przyszłych matek jak: dodatkowe dwa dni dla kobiet z dzieckiem do 3. roku życia, dodatkowo jedna godzina na karmienie, szybka ścieżka dostępu do lekarza pediatry, zabezpieczenie pokoi dla matek karmiących, pakiet medyczny, który uwzględnia prowadzenie ciąży z wszelkimi badaniami. Wiceprezes szczególną uwagę zwrócił jednak na praktykę wysyłania osobom na urlopie wychowawczym informacji o tym, co się dzieje w firmie. W ten sposób jego pracownicy w momencie powrotu do pracy na bieżąco uczestniczą w działaniach firmy.

Wiceprezes Jędrzejczyk podkreślił, że zarządzając tak ogromną grupą ludzi ważne są dwa obszary: higieny pracy i motywatory. Higiena pracy – np. warunki płacowe i relacje z przełożonymi – powodują, że pracownik nie jest niezadowolony z pracy, i te, zdaniem prelegenta, w Orlenie są na wysokim poziomie. Ale bardzo silny nacisk kładzie się na motywatory, czyli kwestie związane z osiągnięciami, uznaniem, rozwojem, awansem. Dzięki temu ludziom chce się pracować, przychodzą do pracy uśmiechnięci i wychodzą z niej z jeszcze większą energią.

Podsumowując zauważył raz jeszcze, że człowiek, któremu chce się pracować, nie traktuje pracy jako pracy, ale jako realizację własnych potrzeb. Przestaje więc liczyć czas. Oczywiście, wychodząc z pracy po ośmiu godzinach, nie może jej zupełnie „zamknąć”, iść do domu i być innym człowiekiem. Jeśli jest się zawodowo sfrustrowanym, to duża część tych emocji przekłada się na życie rodzinne. Tym bardziej więc warto pielęgnować w sobie energię, entuzjazm i dzielić się tymi wartościami z innymi.



Prowadząca panel dyskusyjny Anna Grabowska przypomniała, że premier ogłosił rok 2013 Rokiem Rodziny, a 2014 – Rokiem Pracy.

W drugiej części konferencji odbyła się debata z udziałem przedstawicieli organizacji pracodawców i związków zawodowych oraz innych zaproszonych gości, którą prowadziła Anna Grabowska. Rozpoczynając panel dyskusyjny, przypomniała, że premier ogłosił rok 2013 Rokiem Rodziny, zaś rok 2014 – Rokiem Pracy. W kontekście tych informacji konferencja na temat godzenia życia zawodowego z osobistym staje się niezwykle aktualna. Wprowadzając do dyskusji przytoczyła dane statystyczne, z których wynika, że w Polsce na jedną rodzinę „przypada” 1,3 dziecka. Dodała, że 27 proc. osób do 25. roku życia nie ma pracy. Co myślą na ten temat partnerzy społeczni? Jak widzą konflikt praca-dom, jego przyczyny i skutki w kontekście rynku pracy?

Wiceprezes Business Centre Club Zbigniew Żurek zauważył, że wśród Polaków pokutuje mīt, że jeśli nie można

Każdy program preferujący ludzi młodych, będzie deprecjonował ludzi starszych. Jednocześnie, bezwzględnie trzeba wspierać macierzyństwo, które zawsze jest trudnym czasem dla rodziny, nawet gdyby pomoc odbywała się kosztem małżeństw, które dzieci nie mają.

czegoś w życiu zmienić, to należy z pokorą przyjąć stan istniejący. Przekłada się to na przekonanie, że pracodawcy mają pieniądze, ale nie chcą ich „oddać”: rozwijać firm, kreować nowych miejsc pracy. Zaprzeczył tej opinii i jednocześnie stwierdził, że przedsiębiorcy nie są samobójcami, aby uruchamiać pieniądze w niepewnej sytuacji, bez wysokiego prawdopodobieństwa powodzenia działań. Aby zacząć zatrudniać nowych pracowników, wzrost gospodarczy musiałby być na poziomie przynajmniej 4–5 proc., a na to się nie zanoszi. Zwrócił uwagę, że w ostatnich latach pracodawcy postępowali roztropnie, nie zwalniając masowo pracowników, ale działając wewnątrz zakładów, by chronić załogę – choć często „spadały im obroty”.

W opinii eksperta BCC błędem jest skupianie się na tworzeniu programów preferujących poszczególne grupy wiekowe, ponieważ każdy program preferujący ludzi młodych, będzie deprecjonował starszych. Zaznaczył jednocześnie, że bezwzględnie trzeba wspierać macierzyństwo, które jest trudnym czasem dla rodziny. Powinna więc ona otrzymywać od państwa znaczące wsparcie, nawet gdyby odbywało się ono kosztem małżeństw, które dzieci nie mają.



Prelegenci byli zgodni co do tego, że harmonia na linii praca – dom jest jednym z ważniejszych elementów wpływających na poczucie satysfakcji.

Bogdan Grzybowski z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych zauważył, że pracodawcy mają

pieniądze, a od kryzysowego roku 2008 gromadzą ich rocznie prawie 200 mld zł. Jednocześnie całość dochodów budżetu państwa to 270 mld zł. Stwierdził też, że obecnie polski rynek jest zamknięty stałą liczbą miejsc pracy, co oznacza, że przygotowując programy dla jednych, „wypychamy” z niego innych. Jego zdaniem Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy preferuje młodych, zapominając o innych grupach wiekowych. Zdaniem eksperta OPZZ w Polsce mamy do czynienia z nadmierną liczbą elastycznych form zatrudnienia, zwalnianiem pracowników, przeregulowanym rynkiem pracy. Zakwestionował to, że przerywany czas pracy, który wprowadzono do naszego ustawodawstwa, sprzyja łączeniu pracy z życiem rodzinnym. Stwierdził, że nie można się temu biernie przyglądać, podobnie jak zaczynającej się właśnie drugiej fali emigracji młodych.

Ekspertka Związku Rzemiosła Polskiego **Marta Płonka** zaczęła od tego, że działania rządu na rzecz szeroko pojętej polityki prorodzinnej oraz ułatwienia w zakładaniu i prowadzeniu biznesu nie stanowią spójnej całości. Mówiąc o pomysłach młodych ludzi na życie zaznaczyła, że w poszukiwaniu pracy często zakładają własny biznes, ale dane wskazują, że przetrwać na rynku powyżej 5 lat potrafi tylko 1/3 z nich.



Na zdjęciu eksperci partnerów społecznych: Bogdan Grzybowski (OPZZ) i Marta Płonka (ZRP).

Ekspertka podkreśliła, że dużym problemem w kontekście rozważań na temat godzenia kwestii zawodowych i prywatnych jest wskaźnik dzietności. Polska zajmuje w tym zestawieniu na 224 kraje świata 212. miejsce. Z opublikowanego raportu Centrum im. Adama Smitha wynika, że koszt wychowania jednego dziecka w Polsce to 176 tys. zł, drugiego – 317 tys. zł.

Ekspertka skrytykowała politykę podatkową państwa, w tym zabójczy dla wielu rodzin 23-procentowy podatek VAT, brak możliwości korzystania z odpisów podatkowych i dyskryminację rodzin wielodzietnych. To jej zdaniem powody, dla których tak wielu ludzi emigruje, tak duża część młodych małżeństw decyduje się na to, że nie będzie zakładała w Polsce rodziny. Dobitym przykładem



Tematyka godzenia pracy z życiem osobistym zainteresowała przedstawicieli organizacji pozarządowych i samorządowych, a także instytucji publicznych.

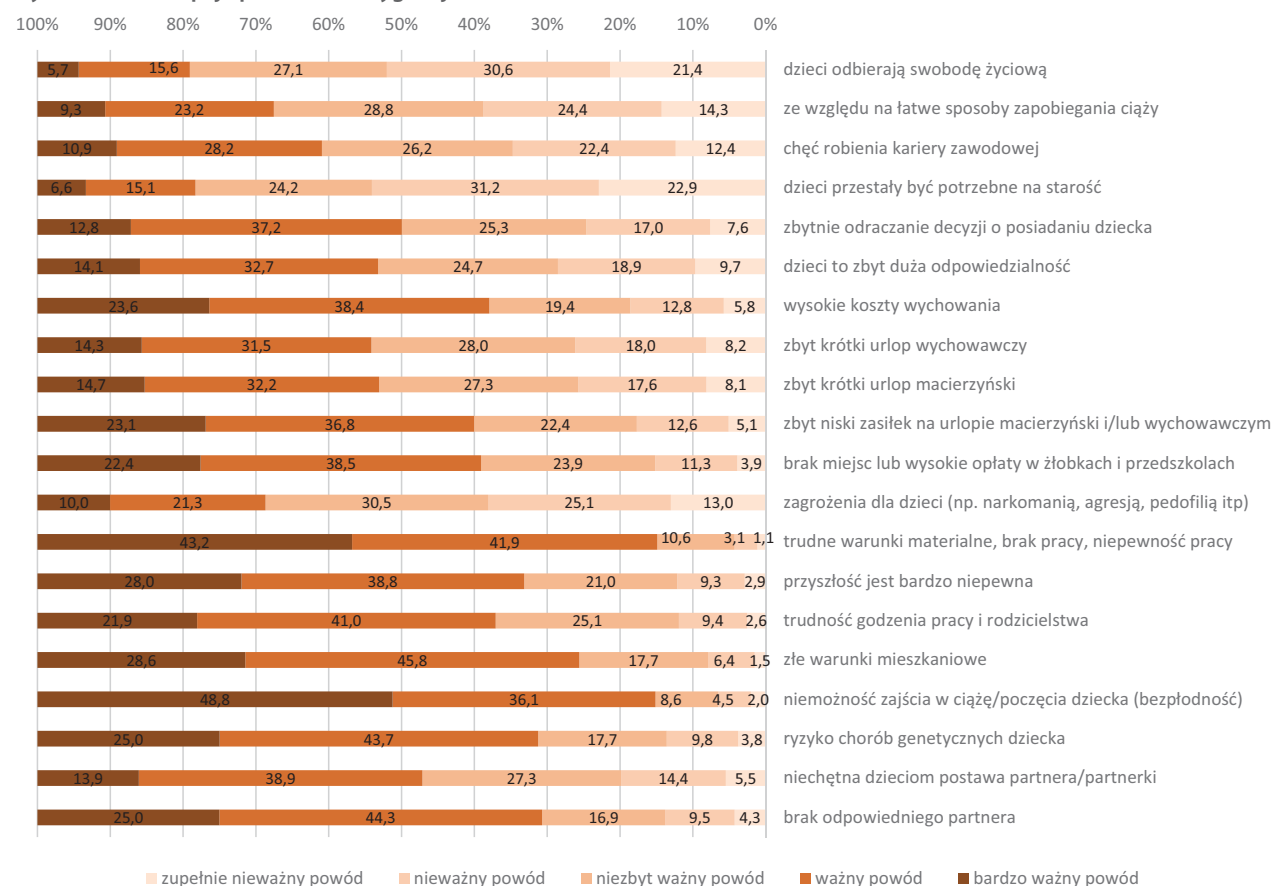
jest to, że w Wielkiej Brytanii Polki są matkami o największej liczbie dzieci spośród wszystkich grup imigrantów. Dodała, że na szeroko pojętą politykę prorodzinną Polska wydaje rocznie ok. 50 mld zł (nieco ponad 3 proc. PKB rocznie), ale niewiele to daje. Według prognoz w 2060 r. ubędzie nas ok. 7 mln i będzie w Polsce 2 mln dzieci w wieku do 10 lat, zaś osób po 80. roku życia 4 mln. W tej sytuacji niezbędne są głębokie rozwiązania legi-

slacyjne, aby umożliwić młodym ludziom nie tylko zakładanie działalności gospodarczej, ale także rodziny, bo przecież jeżeli mają ułożone życie rodzinne, łatwiej jest im sobie poradzić z prowadzeniem firmy.

Równość płci jest nie tylko bazą sprawiedliwego społeczeństwa, ale też zdrowego rynku pracy. Łączenie ról zawodowych i rodzinnych, podobnie jak elastyczność form zatrudnienia, to kwestia tak samo kobiet, jak i mężczyzn.

Urszula Cioleszyńska Prezes Ambasady Przedsiębiorczości Kobiet wskazywała, że szczególnie ważny jest wybór kobiet, jeśli chodzi o role zawodowe i rodzinne, a także sposób wykonywania pracy. Jej organizacja promuje tezę: „Jeśli nie możesz znaleźć miejsca pracy, to

Wykres 10. Percepcja powodów rezygnacji z dzieci



Źródło: Diagnoza Społeczna 2013.

je stwórz". Podkreślała, że rola matek i ich wkład w gospodarkę jest znaczący. Jednakże w stosunku do mężczyzn kobiet zaangażowanych w działalność biznesową jest zaledwie 1/3. Wskazała absurdalny przykład, kiedy kobieta prowadząca własną firmę, np. zakład kosmetyczny czy fryzjerski, zatrudniająca cztery osoby, zachodzi w ciążę i nie ma żadnej ulgi, bo nie jest pracownikiem. Natomiast kiedy zachodzi w ciążę kobieta, którą ona zatrudnia, ta korzysta ze wszystkich możliwych przywilejów pracowniczych. Prezes podkreśliła jak ważne jest w życiu prawo wyboru. Praca dla siebie, kiedy ktoś ma swoją pasję i może w oparciu o to zbudować swój własny biznes to, jej zdaniem, coś niesamowitego. Niewiele osób może z dumą o sobie powiedzieć, że jest przedsiębiorcą. W Polsce ich postrzeganie jest fatalne. Dzięki wsparciu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Ambasada wydała i opracowała charakterystyki 200 wybranych kobiet, z których każda prowadzi własną firmę. To często także zrealizowane mamy, które są świetnym wzorcem dla swoich dzieci i jednocześnie wspaniałym kapitałem do wykorzystania. Wprowadzają one neurodydaktyczne sposoby nauki myślenia, nie po to, żeby wyręczać nauczycieli czy wykładowców, ale by ich wspomagać, chociażby w nauce przedsiębiorczości.

Przedstawicielka APK pokreśliła potrzebę zrozumienia szczególnej roli pracodawcy. Zauważyła to Komisja Europejska zapisując w dokumentach Perspektywy 2020, że przedsiębiorca powinien wreszcie zasłużyć na uznanie i szacunek równy twórcy dzieła sztuki.



Podczas dyskusji zwrócono uwagę na rolę elastycznych godzin pracy w łączeniu ról rodzinnych i zawodowych.

Mocny akcent na zakończenie konferencji postawił **Piotr Szumlewicz** z OPZZ. Stwierdził, że tak naprawdę tematem konferencji jest kwestia gender. Równość płci jest absolutnie bazą nie tylko sprawiedliwego społeczeństwa, ale też zdrowego rynku pracy. Przypomniął, że łączenie ról zawodowych i rodzinnych, podobnie jak elastyczność form zatrudnienia, to kwestia nie tylko kobiet, ale też mężczyzn. Zmienia się nasz model rodziny, tymczasem, jego zdaniem, polskie państwo nie ma żadnych propozycji dla ludzi żyjących w związkach nietradycyj-

nych. Związki partnerskie „przepadły”, a różnego rodzaju ulgi i zwolnienia dotyczą małżeństw, dlatego, chociażby z przyczyn ekonomicznych rząd powinien się zająć związkami partnerskimi.

Niezbędne są głębokie rozwiązania legislacyjne, aby umożliwić młodym ludziom nie tylko zakładanie działalności gospodarczej, ale także rodziny, bo przecież jeżeli mają ułożone życie rodzinne, łatwiej jest im sobie poradzić z prowadzeniem firmy.

Ekspert OPZZ przytoczył przykład Szwecji, gdzie miała miejsce tzw. defamilizacja, która miała na celu uniezależnić sytuację materialną kobiety i mężczyzny od sytuacji rodziny. Jego zdaniem potrzebny jest taki system świadczeń, który pozwalałby każdemu człowiekowi być niezależnym. W takim modelu dzieci powinny być traktowane jako osobne podmioty, a nie jako część rodziny.

Podsumowując, opowiedział się za bezpieczeństwem zatrudnienia, uniwersalnymi świadczeniami i radykalnym ograniczeniem elastyczności, po to, żeby ludzie mogli planować swoją przyszłość. Natomiast jeżeli już ta elastyczność musi być, to obie płcie powinny być traktowane równo. Dopiero wtedy będzie można mówić o łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych.

Debata „Dekada życia zawodowego i społecznego po Europejsku – relacje PŁatoniczne czy konsumowane?”

Warszawa, 11.02.2014

PROGRAM:

11:00–11:30

Rejestracja uczestników

11:30–13:30

- *Powitanie*
Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
- *Otwarcie debaty*
Małgorzata Marcińska, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
- *Wystąpienia:*
 - Zbigniew Gniatkowski, Zastępca Dyrektora Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce
 - prof. dr hab. Kazimierz Frieske, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych
Polskie gospodarstwa domowe: różne narracje. Dane GUS-u i Eurostatu
 - dr Izabela Grabowska-Lusińska, Ośrodek Badań nad Migracjami
Oddziaływanie migracji na kapitał ludzki Polaków
 - prof. dr hab. Wiktor Rutkowski, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
Nierówności ekonomiczne, wzrost gospodarczy i dobrobyt społeczny w kontekście integracji europejskiej
- *Panel dyskusyjny* – prowadzenie: Anna Grabowska, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog”
Wystąpienia: przedstawiciele Partnerów Społecznych, a także reprezentantów organizacji pozarządowych, instytucji rynku pracy oraz ośrodków analityczno-naukowych.

13:30–14:00

Lunch

Witając uczestników spotkania, **Iwona Zakrzewska**, Dyrektor CPS „Dialog”, zaznaczyła, że debata jest próbą odpowiedzi na pytanie, czy Unia Europejska okazała się dla nas zbiorem mglistych idei, czy też konkretnym wsparciem. Przypomniała, że przed dziesięciu laty, gdy Polska wchodziła do UE, liczba osób twierdzących, że eurointegracja przyniesie więcej korzyści niż strat wynosiła 39 proc. i była prawie równa liczbie osób wskazujących przewagę strat na korzyściach (38 proc.). Obawiano się, czy państwo sprosta wymaganiom unijnym, czy polskie przedsiębiorstwa i rolnictwo wytrzymają konkurencję. Obecnie ponad połowa Polaków (54 proc.) twierdzi, że członkostwo przyniosło więcej plusów niż minusów, a przeciwnego zdania jest 25 proc.



Na zdjęciu od lewej: Zastępca Dyrektora Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce Zbigniew Gniatkowski, Dyrektor CPS „Dialog” Iwona Zakrzewska i Podsekretarz Stanu w MPIPS Małgorzata Marcińska.

Otwierając debatę **Małgorzata Marcińska**, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, odpowiadając na zawarte w tytule spotkania pytanie, czy jesteśmy w Unii dla idei, czy dla realnych korzyści, stwierdziła, że była to dekada pragmatycznej współpracy na rzecz modernizacji Polski. Zaznaczyła, że relacje Polski z UE sprowadzają się nie tylko do kwestii finansowych, czyli korzystania z funduszy strukturalnych. Nasz kraj czerpie też z osiągnięć pozwalających usprawnić krajową politykę społeczną, modernizować prawo i administrację społeczną. Dodała, że w latach 2007–2013 Polska zyskała dzięki Europejskiemu Funduszowi Społecznemu łącznie ok. 50 mld zł, które przeznaczono na reformę rynku pracy, edukację i szkolenia związane m.in. z rozwojem służby zdrowia i obszarów wiejskich. To wszystko wpływa na to, że jeszcze 10 lat temu dochód na głowę mieszkańca wynosił 40 proc. unijnej średniej, natomiast obecnie – już ponad 60 proc. Zdaniem Wiceminister idziemy więc w dobrym kierunku. UE jest wielkim projektem integracyjnym i modernizacyjnym, również w kontekście społecznym.

W ocenie **Zbigniewa Gniatkowskiego**, Zastępcy Dyrektora Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce, na-

Relacje Polski z UE to nie tylko kwestie finansowe, czyli korzystanie z funduszy strukturalnych. Nasz kraj czerpie z unijnych osiągnięć pozwalających usprawnić krajową politykę społeczną, modernizować prawo i administrację.

sze przystąpienie do Unii dało nam szanse rozwoju, ale nie było takiej gwarancji. Akcesja była doniosłym aktem cywilizacyjnym. Bez cienia przesady można powiedzieć, że odmieniła los naszego kraju i zapewniła nam oraz następnym pokoleniom szansę na lepsze jutro. Patrząc na dane statystyczne, można stwierdzić, że Polska skorzystała z możliwości, które dała integracja europejska, chociaż, jak zauważył, nie wszystkie wskaźniki są korzystne, np. wskaźniki bezrobocia młodych, które w grudniu 2013 r. wskazywały ponad 27 proc., przy średniej unijnej na poziomie 23,3 proc. W kontekście tych danych Przedstawiciel Komisji podkreślił obecność licznych programów wsparcia dla osób młodych, np. „Gwarancja dla Młodych” czy „Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego”. Jego zdaniem, z perspektywy rynku pracy skorzystaliśmy na eurointegracji: bezrobocie w 2004 r. sięgało 19 proc., a w grudniu 2013 r. wyniosło 13,4 proc. Redukcja bezrobocia stała się możliwa m.in. poprzez prawo swobodnego przemieszczania się i nauki. Wicedyrektor podkreślił również fakt poprawy dynamiki rozwoju przedsiębiorczości w latach 2010–2011. Oceniał, że rozwój firm i ogólny spadek bezrobocia z poziomu 19 proc. w 2004 r. nie byłby możliwy bez otwarcia granic i swobody podróżowania w ramach unijnej strefy Schengen. Ale, jak zauważył, ważne, aby przytaczając konkretne wskaźniki, nie zapominać o ideowym wymiarze eurointegracji – co w naszym przypadku przejawiało się odcięciem od autorytarnej przeszłości.



Profesor **Kazimierz W. Frieske**, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, stwierdził, że nie można jednoznacznie opisać skutków wejścia Polski do Unii z punktu widzenia siły nabywczej polskich gospodarstw domowych. Wiele zależy od sposobu tzw. narracji, czyli punktu widzenia, z jakiego chcemy opisywać rzeczywistość. Choć cieszy fakt, że dziś za przeciętne wynagrodzenie można kupić więcej niż w 2000 r. mąki, cukru, odzieży czy artykułów AGD, to ten optymistyczny obraz burzą jednak proporcje zwią-

zane z codziennymi rachunkami. Przeciętny Kowalski nie kupuje bowiem za przeciętną pensję dziesięciu odkurzaczy w miesiącu, w roku ani w dekadzie. Rachunki opłaca co miesiąc, i wychodzi mu, że za przeciętną płacę może kupić o 42,7 proc. mniej gazu niż 12 lat wcześniej, o 17,3 proc. mniej ciepłej wody, o 16,8 proc. mniej prądu. Zauważył, że te tendencje stwarzają problem przede wszystkim osobom zarabiającym najmniej.

W ocenie prof. Frieskego dodatkowym problemem po dziesięciu latach obecności w UE jest fakt, że w odróżnieniu od innych krajów w Polsce płace bieżące wciąż stanowią główną część dochodów gospodarstw domowych.

Tabela. 2 Siła nabywcza przeciętnego wynagrodzenia w latach 2012 i 2000

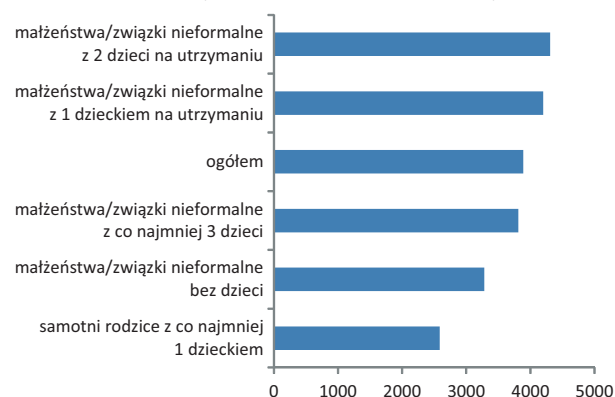
Towar	Cena (PLN)		Ilość do kupienia za przeciętną płacę		Zmiana ilości 2012/2000
	2012	2000	2012 (3 522 PLN)	2000 (1924 PLN)	
ryż (1 kg)	4,24	2,35	831	819	1,5%
mąka pszenna (1 kg)	2,38	1,77	1480	1087	36,1%
cukier kryształ (1 kg)	3,93	2,67	896	721	24,4%
wódka czysta 40% (0,5 l)	20,29	25,43	174	76	129,4%
półbuty męskie	180,58	127,92	20	15	29,7%
chłodziarko-zamrażarka (ok. 300 l)	1070	1944	3,3	1,0	232,6%
odkurzacz	345,57	365,66	10	5	93,7%
żelazko	158,24	154,76	22	12	79,0%
rower górski	1013	791,96	3	2	43,1%
przejazd taksówką, taryfa dzienna (5 km)	16,04	12,13	220	159	38,4%
zimna woda z miejskich wodociągów (1 m ³)	3,43	1,55	1027	1241	-17,3%
energia elektryczna (1 kWh)	0,66	0,3	5336	6413	-16,8%
węgiel kamienny (1 t)	823,77	412,97	4,3	4,7	-8,2%
gaz ziemny, wysoko-metanowy, z sieci (1 m ³)	2,94	0,92	1198	2091	-42,7%
benzyna 95 (1 l)	5,53	3,09	637	623	2,3%

Źródło: Wynagrodzenia.pl, dostęp z dn. 16.12.2013 r.

Opierając się na danych Głównego Urzędu Statystycznego dominującym średnim wynagrodzeniem w 2012 r. było 2200 zł brutto. Natomiast według Eurostatu między

rokiem 2005 a 2012 dochód wzrósł z 8978 do 13 424 euro na głowę rocznie (+45 proc.), ale równocześnie ceny żywności wzrosły o 37 proc., mieszkań – o 45,8 proc., transportu publicznego – o 24 proc. Tym sposobem 4,4 tys. euro większych wpływów zjadły większe koszty, co oznacza, że w praktyce niewiele się zmieniło. Dodał, że skracamy dystans do średniej europejskiej, ale dlatego że ta średnia się obniża. Zdaniem profesora ogólne informacje do przedstawiania oceny skutków dziesięciu lat naszej integracji nie są właściwe. Żyjemy bowiem w świecie zbyt wielu narracji i trzeba się dobrze napracować, aby uzyskać rzetelny obraz ich skutków.

Wykres 11. Dochód do dyspozycji na gospodarstwo rodzinne według typów gospodarstw rodzinnych



Źródło: Główny Urząd Statystyczny, 31.01.2014 r.



Doktor Izabela Grabowska-Lusińska z Ośrodka Badań nad Migracjami krótko podsumowała efekty dziesięciu lat integracji w kontekście zjawiska emigracji z Polski. Wskazała, że, po pierwsze, po integracji z UE więcej ludzi zaczęło wyjeżdżać na czas powyżej 12 miesięcy, podczas gdy w latach 90. – kiedy emigracja służyła różnicowaniu źródeł dochodów – dominowały wyjazdy krótkotrwałe.

Po 2004 r. więcej osób zaczęło wyjeżdżać indywidualnie, obniżyła się też ich średnia wiekowa.

Ekspertka zaznaczyła, że największa emigracja z Polski, wbrew powszechnym informacjom w mediach o fali wyjazdów zaraz po otwarciu granic, nastąpiła w roku 2006. Nagły wzrost liczby polskich emigrantów w UE w 2004 r. wynikał z wyjścia obecnych już za granicą Polaków z tzw. szarej strefy. Największe powroty miały miejsce w latach 2007–2008, gdy zaczął się kryzys gospodarczy w Europie. Nie były to przyjazdy masowe, ale raczej stopniowe, systematyczne.

Przedstawicielka Ośrodka Badań nad Migracjami przywołała dane Spisu Powszechnego, z których wynika, że o ile w 2002 r. na 1000 mieszkańców wyjechało 21 osób,

to już w 2011 r. były to 52 osoby na 1000 mieszkańców, czyli wzrost był znaczny. Najczęściej wyjeżdżali z Polski mieszkańcy regionów śląskiego, małopolskiego, podlaskiego i opolskiego, zarówno w 2002 r., jak i dziewięć lat później.

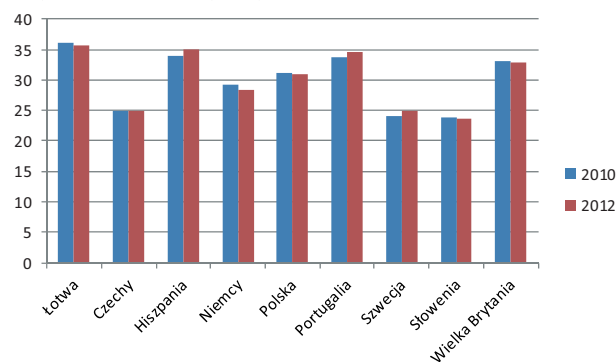
Podsumowując efekty emigracji, dr Grabowska-Lusińska stwierdziła, że do pozytywnych zmian można zaliczyć to, że ludzie poznali języki obce, zwiększyli wiarę w siebie i zdobyli nowe kompetencje społeczne, jak efektywniej działać na rynku pracy. Dodała jednak, że nie zawsze po powrocie emigranci mogli i chcieli pozyskane umiejętności wykorzystać w Polsce.



Podsumowując polską dekadę w UE prof. **Wiktor Rutkowski** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych opowiedział o skali nierówności ekonomicznych, a także, niestety, tendencji do ich powiększania się. Nierówności ekonomiczne są w dużym stopniu powodem tego, że wskaźniki wzrostu gospodarczego nie przekładają się na równorzędną poprawę ogólnego poczucia satysfakcji, za-

dowolenia z życia czy dobrobytu społecznego. Zauważył, że znaczna część społeczeństwa nie uczestniczy we wzroście dobrobytu z powodu niskich dochodów i związanego z tym wykluczenia od różnych dóbr i usług. Jego zdaniem na świecie widoczny jest w tej kwestii niepokój także w instytucjach dalekich od prosojalnego patrzenia na sytuację światową, takich jak OECD czy Bank Światowy, czyli twórców obecnego ładu ekonomicznego określającego mianem konsensusu waszyngtońskiego.

Wykres 12. Współczynnik Giniego w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 2010 i 2012



Źródło: Dochody i warunki życia ludności Polski (raport z badania EU-SILC 2012), GUS.

Profesor Rutkowski zauważył, że w okresie transformacji w Polsce skala problemu nierówności wzrosła. Obrazując ją współczynnik Giniego w Polsce odpowiada średniej dla krajów unijnych. Wyższy wskaźnik Giniego jest na

Litwie, Łotwie, w Rumunii i Bułgarii, w Wielkiej Brytanii czy Portugalii, natomiast daleko nam do standardów równości, jakie są w Skandynawii, krajach Beneluksu, Francji i Niemczech. To państwa, które wyznaczają pewne standardy pod kątem dojrzałych gospodarek i demokracji.



W dyskusji podsumowującej dekadę obecności Polski w UE udział wzięli głównie partnerzy społeczni.

Wśród przyczyn narastania nierówności profesor wskazał: działania rządów prowadzących politykę uelastycznienia warunków pracy, osłabienie związków zawodowych i ich siły przetargowej oraz procesy kulturowe, np. akceptację zasady drapieżnego kapitalizmu typu „zwycięzca bierze wszystko”. Dodał, że w kontekście integracji europejskiej Polski można patrzeć na sukcesy, ale trzeba też zauważyć, co jest jeszcze do zrobienia. Najczęściej jako przyczyny rozwarstwienia wskazuje się wpływ zmian technologicznych i globalizacji, jednak skala wielkości nierówności jest kwestią wyboru. Przy zbliżonym poziomie PKB wskaźniki nierówności są bardzo zróżnicowane.

W kontekście integracji europejskiej Polski można patrzeć na sukcesy, ale trzeba też zauważyć, co jest jeszcze do zrobienia. Znaczna część społeczeństwa nie uczestniczy we wzroście dobrobytu z powodu niskich dochodów i związanego z tym wykluczenia od różnych dóbr i usług.

Prowadząca panel dyskusyjny **Anna Grabowska** zaznaczyła, że dla przeciętnego Polaka sprawy europejskie nie są szczególnie znane. Podała dane, z których wynika, że 80 proc. z nas opowiada się za rozszerzeniem UE, podczas

gdy w tzw. Starej Unii jest to tylko 40 proc. Zaznaczyła jednak, że obawiamy się wprowadzenia euro. Czy wynika to z braku zaufania do władzy i instytucji? Czy czujemy się pełnoprawnymi obywatelami UE? O odpowiedzi na te pytania poprosiła partnerów społecznych. W dyskusji starły się dwie „narracje” – grupy dostrzegającej korzyści z udziału w strukturach europejskich oraz grupy doceniającej integrację, ale niezadowolonej ze współpracy Polski z Unią, głównie w sferze przestrzegania praw socjalnych i pracowniczych.



Na zdjęciu przedstawiciele partnerów społecznych: Michał Kuszyk (Pracodawcy RP) i dr Grażyna Spytek-Bandurska (Konfederacja Lewiatan).

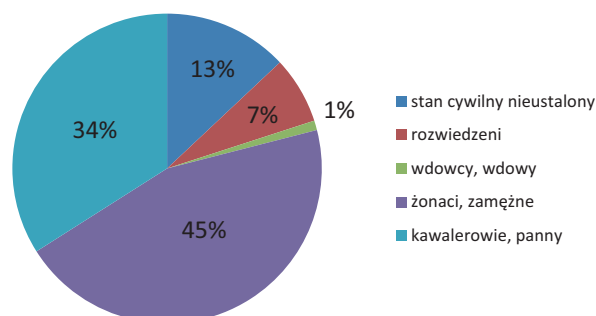
Odpowiadając na pytanie moderatorki, czy po dziesięciu latach możemy czuć się pełnoprawnymi obywatelami Unii, reprezentujący Pracodawców RP **Michał Kuszyk** stwierdził, że ocenę woli pozostawić każdemu z osobna, bo bezdyskusyjne jest tylko formalne przyjęcie przez Polskę systemu reguł unijnych. Na pewno bez stworzenia systemu gospodarki rynkowej nie byłoby tu, gdzie jesteśmy. Może są w nas takie nierówności, które prowadzą do rozwoju, szczęścia albo wspólnych wartości? Takie zadania ma przecież transfer wiedzy czy umiejętności. Zaznaczył, że w dyskusji o eurointegracji brakuje często pytań o obraz osoby i świata.

UE daje możliwości, ale wymaga aktywności, a to jest niezgodne z naszą mentalnością. Brakuje nam także odpowiedniej wiedzy, znajomości języka oraz modelu edukacji, który sprzyjałby samodzielnemu wykorzystywaniu zdobytych umiejętności.

Także dr **Grażyna Spytek-Bandurska** z Konfederacji Lewiatan przyznała, że trudno dać jednoznaczną odpowiedź, czy integracja okazała się korzystna, czy nie. Jej zdaniem powinniśmy bardziej dbać o swoją gospodarkę, przyjąć pewien cel, do jakiego dążymy, i wykorzystywać wszystkie możliwości, jakie daje nam Unia. Znamy swoje bolączki i zalety, i w tej sprawie powinniśmy prowadzić dialog, rozwiązując swoje problemy w kraju.

Tomasz Jasiński z Forum Związków Zawodowych zwrócił uwagę, że obecność w strukturach unijnych teoretycznie daje możliwość odwoływania się do wyższej instancji niż własny rząd. Jednak zauważył, że kiedy jako związek zawodowy napisali do Komisarza UE informując o problemie z prowadzeniem dialogu społecznego, dostali odpowiedź, że sami powinni się porozumieć, bez jego nacisku na rząd. Zdaniem eksperta FZZ taki komisarz jest bezużyteczny.

Wykres 13. Emigranci w wieku 15 lat i więcej przebywający za granicą czasowo powyżej 3 miesięcy według stanu cywilnego prawnego

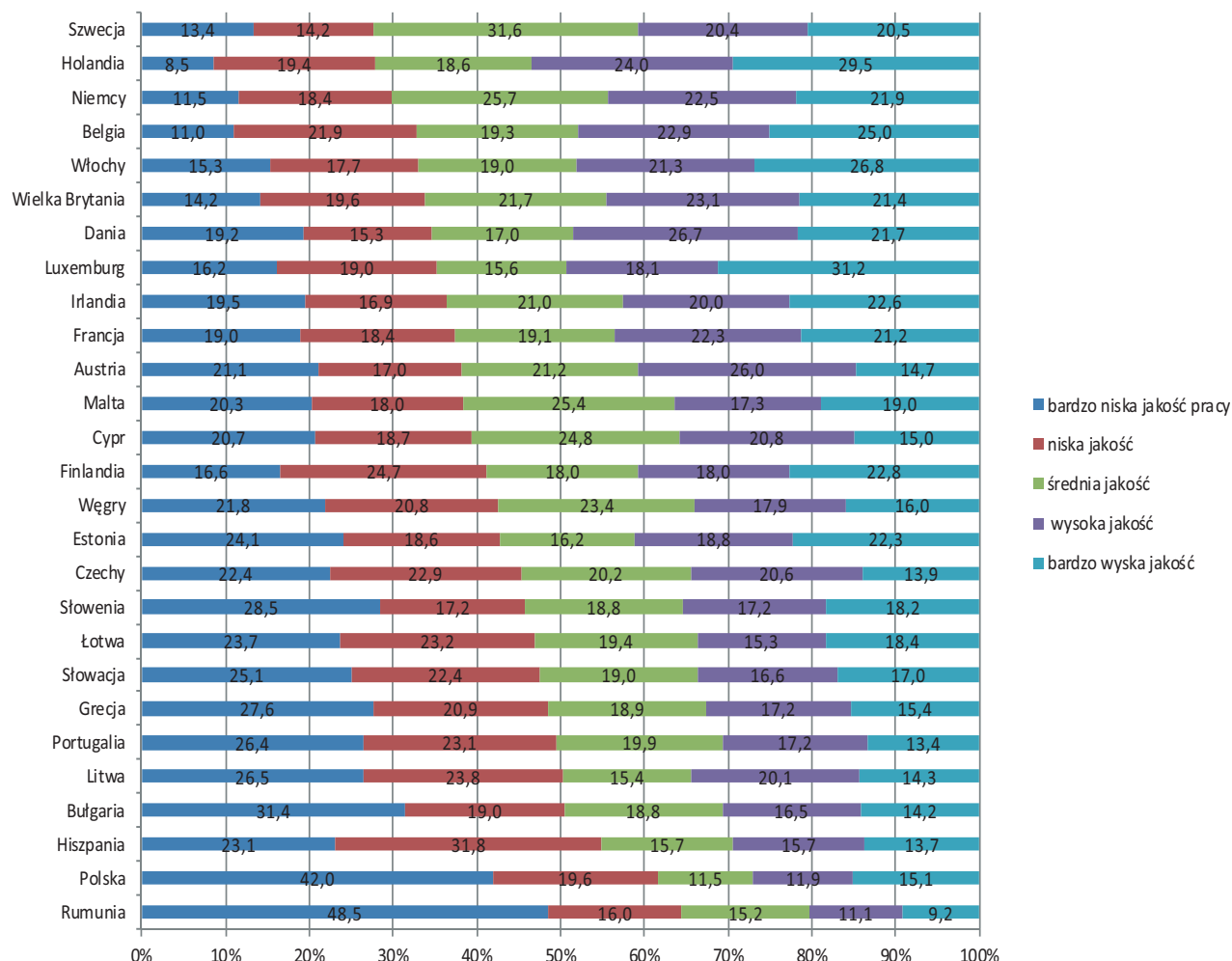


Źródło: *Migracje zagraniczne ludności. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2013.*

W opinii **Barbary Surdykowskiej** z biura eksperckiego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” po dekadzie obecności w Unii dominuje wśród Polaków poczucie coraz większej niestabilności zatrudnienia. W ogólnoeuropejskich badaniach jakości pracy przeprowadzonych w 2011 r. ok. 19,4 proc. miejsc pracy w Polsce oceniono jako miejsca o niskiej jakości, a 42 proc. – bardzo niskiej jakości.

To, jej zdaniem, wskazuje jak przeciętny obywatel może oceniać członkostwo naszego kraju w Unii. Dodała, że europejskie reguły prawa pracy nie są efektywnie wprowadzane do polskiego prawa, na co – w rok po skardze strony związkowej – zwróciła uwagę Komisja Europejska. Jeszcze większym problemem jest w jej przekonaniu brak prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych, co jest sprzeczne z konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy. Powiedziała, że strona rządowa nie chce w tej sprawie podjąć dyskusji ze stroną społeczną do czasu orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego, chociaż zarów-

Wykres 14. Ocena jakości pracy w krajach europejskich



Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie R.M. de Bustillo, E. Fernandez-Macias, J.-I. Anton, F. Esteve, *Measuring More than Money: The Social Economics of Job Quality*, Edward Elgar, 2011.

no Sejm, jak i Prokurator Generalny uznali skargę za słuszną. Przypomniała, że Polska nie ratyfikowała jeszcze Europejskiej Karty Społecznej, którą zaakceptowała już Turcja.



Na zdjęciu eksperci partnerów społecznych: Tomasz Jasiński (FZZ), Piotr Szumlewicz (OPZZ), Dominika Staniewicz (BCC).

W debacie europejskiej zbyt wiele miejsca poświęca się niedociągnięciom, a nie zauważa postępu, jaki dokonał się w Polsce dzięki wejściu do unijnych struktur i korzystaniu z pomocy strukturalnej. Dotyczy to nie tylko rozwoju infrastruktury, ale też wsparcia finansowego w kształceniu pracowników czy zakładaniu firm przez młodych ludzi.

Piotr Szumlewicz z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych stwierdził, że wnioski z debaty są dla niego smutne, bo głównym plusem wejścia do Unii okazała się możliwość szybkiej ucieczki z kraju. Zgodził się z przedstawicielką „Solidarności”, że w wielu sferach Polska nie przyjmuje unijnych reguł, a tym samym odbiera sobie możliwość korzystania z europejskiego wsparcia. Jego zdaniem, tam, gdzie w Polsce jest widoczne wsparcie Unii, mamy rozwój, ale tam, gdzie nie przyjmujemy polityki unijnej, mamy systemy najgorsze w UE. Dlatego średnia unijna wydatków na politykę społeczną to 29 proc., a w Polsce 19 proc.

Zdaniem **Dominiki Staniewicz** z Business Centre Club w debacie zbyt wiele miejsca poświęca się niedociągnięciom, a nie zauważa postępu, jaki dokonał się w Polsce dzięki wejściu do struktur unijnych i korzystaniu z pomocy strukturalnej. Dotyczy to nie tylko rozwoju infrastruktury, ale też wsparcia finansowego w kształceniu pracowników czy zakładaniu firm przez młodych ludzi. Ekspertka BCC podkreśliła, że UE daje możliwości, ale wymaga aktywności, a to jest niezgodne z naszą mentalnością. Brakuje nam także odpowiedniej wiedzy, znajomości języka oraz modelu edukacji, który sprzyjałby samodzielnemu wykorzystywaniu zdobytych umiejętności.

Tabela 3. Emigranci przebywający za granicą czasowo powyżej 3 miesięcy według czasu przebywania oraz płci i województw

Województwa	Ogółem			Przebywający od 3 do 12 miesięcy			Przebywający 12 miesięcy i więcej		
	ogółem	miasta	wieś	ogółem	miasta	wieś	ogółem	miasta	wieś
POLSKA	2017501	1330156	687345	452921	302502	150419	1564580	1027654	536926
Dolnośląskie	181468	136919	44549	45634	36043	9591	135833	100876	34957
Kujawsko-pomorskie	106588	75053	31536	23738	16810	6928	82850	58243	24607
Lubelskie	112234	66758	45476	24462	13564	10898	87773	53194	34579
Lubuskie	60860	41175	19685	14581	9965	4616	46279	31210	15069
Łódzkie	73521	56304	17217	17034	13355	3679	56488	42949	13539
Małopolskie	187498	97362	90136	40579	20955	19625	146919	76407	70512
Mazowieckie	147859	113260	34600	29489	22311	7178	118370	90949	27421
Opolskie	107984	51132	56852	27542	13380	14161	80443	37751	42691
Podkarpackie	178592	84408	94184	38783	19468	19315	139809	64940	74869
Podlaskie	109950	70682	39268	23955	15822	8133	85995	54859	31136
Pomorskie	133270	95989	37281	30087	22185	7902	103183	73803	29380
Śląskie	230944	181543	49401	51523	40981	10542	179421	140561	38859
Świętokrzyskie	64059	39110	24949	13525	8247	5278	50535	30864	19671
Warmińsko-mazurskie	108264	70013	38251	23736	15673	8063	84528	54340	30188
Wielkopolskie	106917	71209	35708	23955	16067	7887	82963	55142	27821
Zachodniopomorskie	107491	79241	28250	24298	17675	6622	83193	61565	21627
MĘŻCZYŹNI	986680	649116	337565	229808	150563	79245	756873	498553	258320
Dolnośląskie	87651	66318	21334	22693	17709	4984	64958	48609	16350
Kujawsko-pomorskie	53785	37803	15982	12602	8771	3831	41182	29032	12151
Lubelskie	54115	32614	21501	12217	6628	5588	41898	25986	15912
Lubuskie	29032	19423	9609	7483	4970	2513	21549	14453	7096
Łódzkie	36287	27849	8437	8740	6780	1960	27546	21069	6477
Małopolskie	91876	47452	44423	20652	10255	10397	71224	37197	34027
Mazowieckie	71620	54566	17054	14443	10620	3823	57177	43946	13231
Opolskie	52341	24851	27490	13499	6397	7102	38842	18454	20388
Podkarpackie	87627	41085	46542	19801	9667	10135	67826	31418	36407
Podlaskie	53587	34282	19304	12002	7734	4268	41585	26549	15037
Pomorskie	65373	46807	18566	15243	11078	4165	50130	35729	14401
Śląskie	110712	87276	23437	25997	20582	5415	84716	66694	18022
Świętokrzyskie	31620	19397	12223	6842	4052	2789	24778	15344	9434
Warmińsko-mazurskie	53765	34688	19077	12064	7803	4261	41701	26885	14816
Wielkopolskie	53357	34927	18430	12471	8028	4443	40887	26899	13987
Zachodniopomorskie	53934	39779	14155	13060	9490	3570	40875	30289	10586
KOBIETY	1030820	681041	349780	223113	151939	71174	807707	529101	278606
Dolnośląskie	93817	70602	23215	22942	18334	4607	70875	52268	18608
Kujawsko-pomorskie	52804	37250	15554	11136	8038	3097	41668	29211	12457
Lubelskie	58120	34144	23976	12245	6936	5309	45875	27208	18666
Lubuskie	31828	21752	10076	7098	4995	2103	24730	16756	7974
Łódzkie	37235	28455	8780	8293	6575	1718	28941	21879	7062
Małopolskie	95623	49910	45713	19928	10700	9228	75695	39210	36485
Mazowieckie	76239	58694	17546	15046	11691	3356	61193	47003	14190
Opolskie	55643	26281	29362	14042	6984	7059	41601	19297	22304
Podkarpackie	90965	43323	47642	18982	9801	9180	71984	33522	38462
Podlaskie	56363	36399	19964	11953	8088	3865	44410	28311	16099
Pomorskie	67898	49182	18715	14844	11108	3736	53053	38075	14979
Śląskie	120231	94267	25964	25526	20400	5127	94705	73867	20837
Świętokrzyskie	32440	19714	12726	6683	4194	2489	25757	15520	10237
Warmińsko-mazurskie	54499	35325	19174	11672	7870	3802	42827	27455	15372
Wielkopolskie	53560	36282	17278	11484	8040	3444	42076	28243	13833
Zachodniopomorskie	53556	39462	14095	11238	8185	3053	42318	31277	11042

Źródło: Migracje zagraniczne ludności. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2013.

Konferencja „Rodzice na rynku pracy – różne wyzwania, wspólne perspektywy”

Warszawa, 14.03.2014

PROGRAM:

09:00–09:30

Rejestracja uczestników

09:30–11:30

- *Powitanie*
Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
- *Otwarcie konferencji*
Władysław Kosiniak-Kamysz, Minister Pracy i Polityki Społecznej
- *Wystąpienia:*
 - Radosław Mleczko, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
 - prof. dr hab. Irena E. Kotowska, Instytut Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej
Równy dostęp do rynku pracy a zmiana społecznych ról kobiet i mężczyzn
 - Dorota Halicka-Piszko, Prezes Stowarzyszenia Matki I Kwartalu
Sytuacja kobiet wracających do pracy po przewle związanej z opieką nad dzieckiem
- *Panel dyskusyjny*
Wypowiedzi: przedstawicieli Partnerów Społecznych, świata nauki, a także organizacji pozarządowych oraz innych instytucji zainteresowanych szeroko pojętym dialogiem społecznym i obywatelskim

Witając uczestników konferencji organizowanej wspólnie przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz CPS „Dialog” Dyrektor Centrum **Iwona Zakrzewska** powiedziała, że temat ten został podjęty trochę w kontynuacji dyskusji, rozpoczętej podczas pierwszej w 2014 r. konferencji pt. „Praca i/czy rodzina: możliwość samorealizacji czy konieczność wyboru?”. Zebrane podczas spotkania głosy przedstawicieli świata nauki, biznesu i partnerów społecznych wykazały, że zachowanie odpowiedniej równowagi pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym daje poczucie satysfakcji.



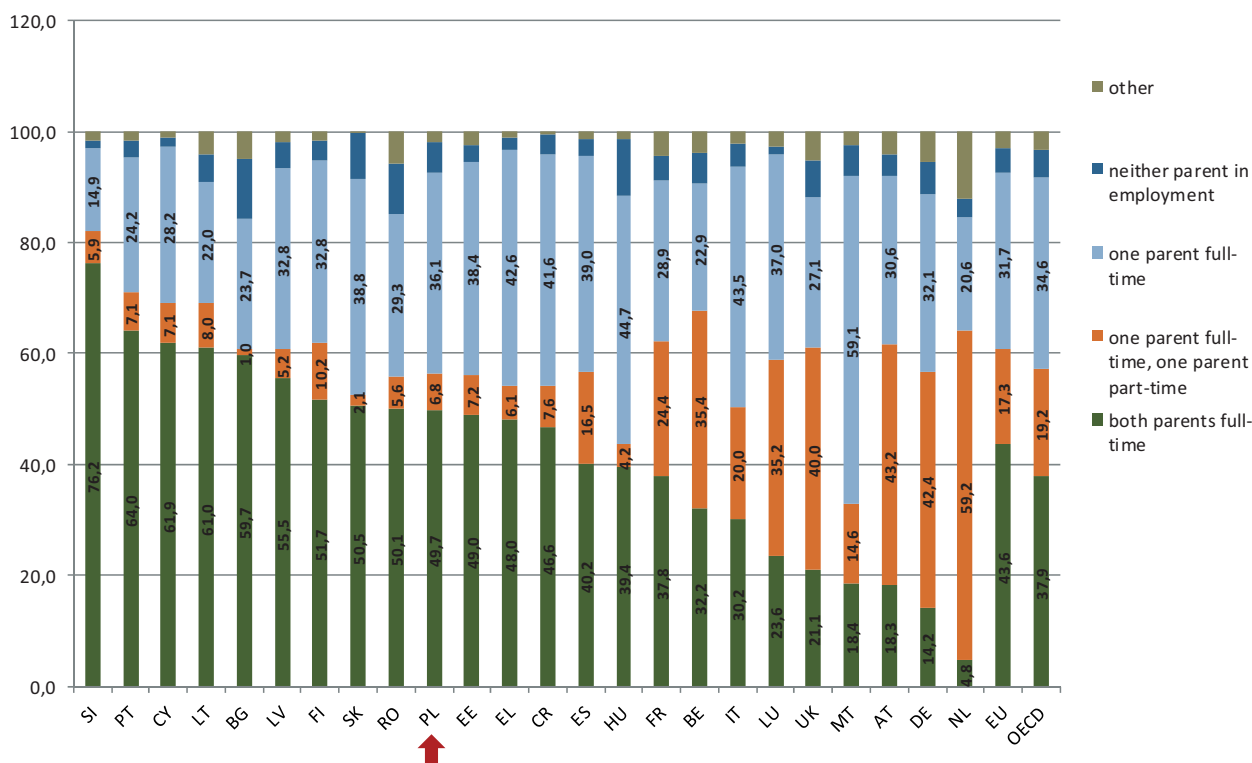
Na zdjęciu od lewej: Dyrektor Iwona Zakrzewska, Podsekretarz Stanu w MPiPS Radosław Mleczko, Minister Władysław Kosiniak-Kamysz, prof. Irena E. Kotowska i Prezes Stowarzyszenia Matki i Kwartę Dorota Halicka-Piszko.

Dylematy praca – dom szczególnie mocno dotyczą rodziców, tym bardziej, że nakładają się na dynamicznie zmieniające się realia społeczno-obyczajowe, zarówno w skali globu, jak i naszego kraju. W przypadku planowania potomstwa zatrudnienie jest dla nich najważniejszym punktem odniesienia. Generalnie Polacy chcą mieć dzieci – tylko ok. 11 proc. obecnie bezdzietnych twierdzi, że nie – natomiast kiedy już te dzieci mają, wtedy w większości preferują model partnerski rodziny, w którym oboje z rodziców mają pracę i jednocześnie wspólnie realizują obowiązki domowe. Dyrektor zachęcała do formułowania pytań o stan dzisiejszego dialogu tata-mama na rynku pracy.

Wiceminister **Radosław Mleczko** wspominał o tym, że rok temu spotykał się z Matkami I Kwartę w ministerstwie, pracując wspólnie nad wydłużeniem urlopów rodzicielskich. Dodał, że cieszy się, widząc jak te uprawnienia przekładają się na radość bycia z dziećmi. Wiceminister przypomniał, że oprócz urlopów jest jeszcze ruchomy czas pracy i inne rozwiązania, sprzyjające pracującym rodzicom.

MPiPS zaproponowało, że po 18 miesiącach od wejścia w życie rozwiązań związanych z urlopem rodzicielskim Minister Pracy i Polityki Społecznej przedstawi w Sejmie analizy legislacyjne, z doświadczeń obowiązujących rozwiązań i prawdopodobnie także elementy pew-

Wykres 15. Ekonomiczne modele rodziny wśród par z dzieckiem w wieku 0–14 lat, 2010



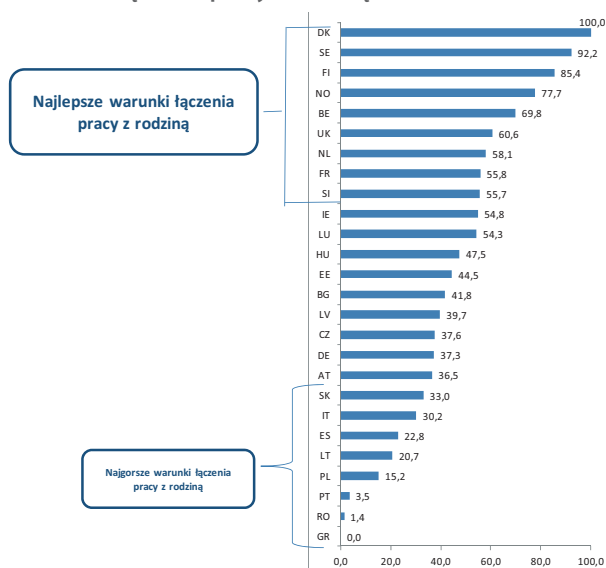
Źródło: OECD family database.

nych zmian. Wiceminister podkreślił, że równolegle z wprowadzoną regulacją została uruchomiona strona www.rodzicielski.gov.pl, która stała się dla resortu pracy źródłem wiedzy o problemach i potrzebach zmian. Przedstawiciel MPiPS zaprosił do dyskusji o pragnieniach rodziców, choć zwrócił uwagę na konieczność ich wyważenia, tak aby były one też przyjazne pracodawcom.

Generalnie Polacy chcą mieć dzieci – tylko ok. 11 proc. obecnie bezdzietnych twierdzi, że nie – natomiast kiedy już te dzieci mają, wtedy w większości preferują model partnerski rodziny, w którym oboje z rodziców mają pracę i jednocześnie wspólnie realizują obowiązki domowe.

Profesor **Irena E. Kotowska** z Instytutu Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej podziękowała za tytuł konferencji. Zauważyła, że dość długo byliśmy przeświadczeni, że powinniśmy dyskutować o roli kobiet na rynku pracy, natomiast to, że mówimy o rodzicach – jest sygnałem o zmianie myślenia. Przedstawiając referat

Wykres 16. Zróżnicowanie krajów europejskich według warunków łączenia pracy z rodziną



Źródło: A. Matysiak, D. Węziak-Białowska, 2013, *Country-Specific Conditions for Work and Family Reconciliation: An Attempt at Quantification*.

pt. „Rynek pracy a rodzina – zmiana społecznych ról kobiet i mężczyzn” zauważyła, że rynek pracy w Polsce jest sztywny. Profesor zwróciła uwagę, że jeżeli chodzi o dostosowywanie organizacji czasu pracy do zobowiązań rodzinnych, to w dwóch różnych badaniach prowadzonych co 5 lat wynika, że Polska na tle Europy ma mało elastyczne regulacje. Odsetek pracowników najemnych, którzy nie mogą zmienić godziny rozpoczęcia lub zakończenia pracy z powodów rodzinnych wynosi tu prawie 40 proc.

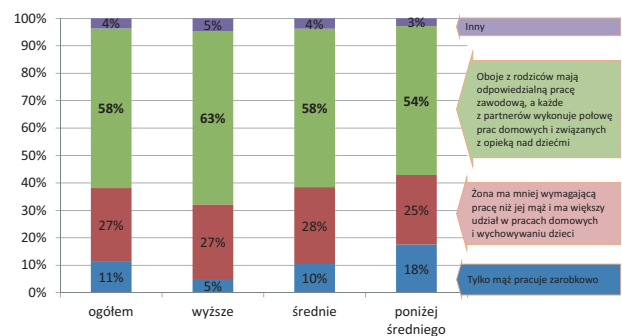


Podkreślając trudną sytuację demograficzną, prof. Irena E. Kotowska zaapelowała o lepsze wykorzystanie zasobów pracy w Polsce.

Co więcej, możemy mówić o modelu z podwójnym obciążeniem kobiet, zajętych w pracy i w domu. W niemal połowie rodzin z dziećmi w wieku do 14 lat oboje małżonków pracuje w pełnym wymiarze. Mało popularne jest wykorzystywanie przez kobiety, które wychowują małe dziecko, pracy na część etatu.

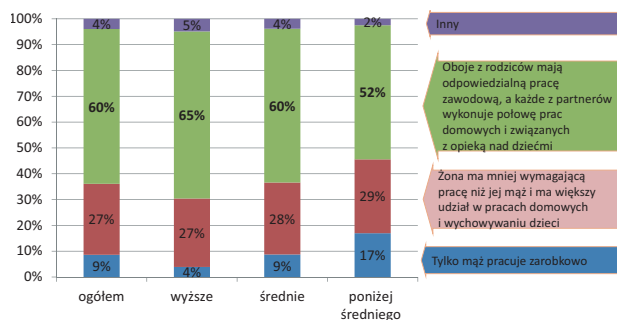
Profesor podzieliła się danymi europejskimi, które pokazują, że tam, gdzie istnieją lepsze warunki do łączenia narzędzi do godzenia życia rodzinnego z pracą, rodzi się więcej dzieci. Dlatego też demografowie coraz częściej odwołują się do tzw. ekonomicznych modeli rodziny.

Wykres 17. Preferowany model rodziny według wykształcenia matek w wieku 20–49 lat mieszkających z mężem/partnerem



Źródło: Obliczenia własne K. Kocot-Górecka na podstawie danych GGS-PL.

Wykres 18. Preferowany model rodziny według wykształcenia pracujących matek w wieku 20–49 lat mieszkających z mężem/partnerem



Źródło: Obliczenia własne K. Kocot-Górecka na podstawie danych GGS-PL.

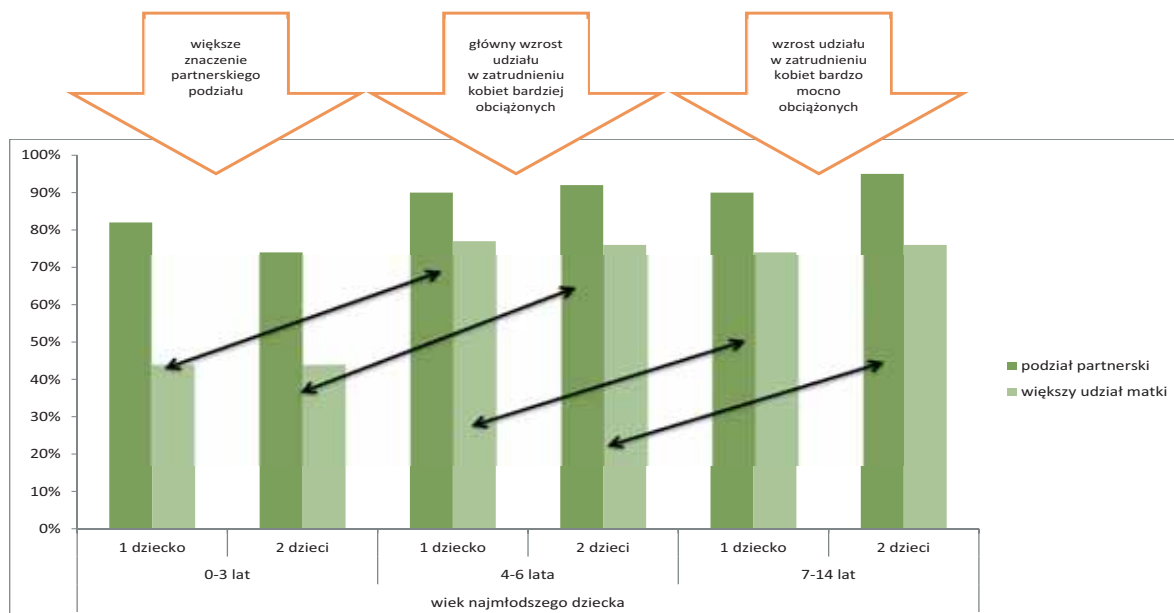


Głównymi bohaterami spotkania były Matki I Kwartału, które przybyły do Centrum wraz z dziećmi.

Według danych OECD z 2010 r. w grupie państw tej organizacji ok. 38 proc. stanowią rodziny, gdzie pracują ojcowie i matki jednocześnie, 19 proc. – tylko jedno z nich. Przytoczyła dane opracowane przez jej zespół naukowy: najmniej przychylne postawy na temat partnerskiego podziału obowiązków w rodzinie mają kraje Europy Środkowo-Wschodniej i Europy Południowej, choć wyniki

badań przeprowadzone w jej Instytucie wskazują, że ogólnie w Polsce jest duże poparcie dla modelu partnerskiego rodziny, gdy oboje rodziców pracują i wychowują dzieci (ponad 50 proc.). Zwróciła uwagę, że w latach 2010–2060 o jedną trzecią spadnie liczba osób na rynku pracy, dlatego potrzebujemy lepszego wykorzystania naszych zasobów, tego, żeby Polacy zdecydowali się mieć dzieci.

Wykres 19. Wskaźniki zatrudnienia matek jednego i dwojga dzieci według wieku dzieci i stopnia podziału obowiązków w rodzinie – realizowany model rodziny



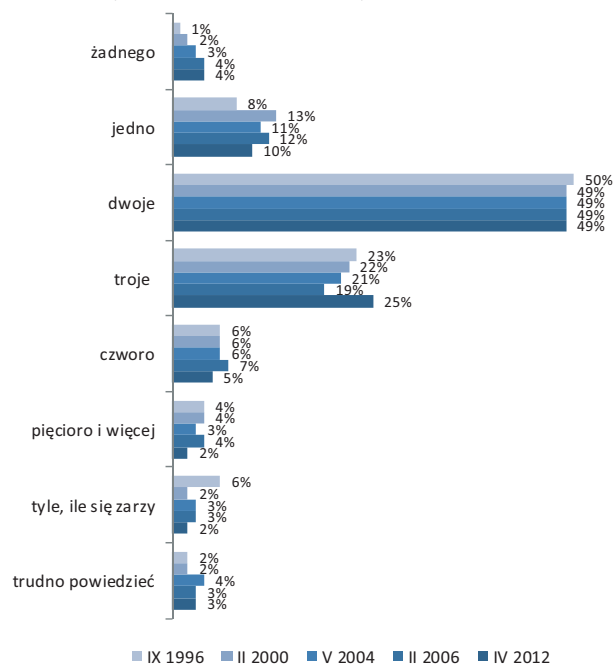
Źródło: Obliczenia własne K. Kocot-Górecka na podstawie danych „GGS-PL”.

Zdaniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej **Władysława Kosiniaka-Kamysza** polityka rodzinna powinna stwarzać pewne ramy i zapewniać finansowanie, natomiast prawo do decydowania, z jakiego wymiaru urlopu rodzicielskiego korzystać i jak się nim dzielić, mają już sami rodzice. Dodał, że wrócił właśnie z głosowania w Sejmie nad regulacjami zapewniającymi elementy pozwalające na powrót na rynek pracy matek i ojców,

a jednocześnie na godzenie życia rodzinnego z zawodowym.

Przyjęta przez Sejm nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zawiera takie rozwiązania jak m.in.: świadczenie aktywizacyjne i grant na telepracę, dofinansowanie pracodawców, zatrudniających młode matki, dostępność instytucji opieki nad dziećmi i łatwość znalezienia w nich miejsca.

Wykres 20. Niezależnie od tego, jaki jest Pana(i) stan cywilny, w jakim jest Pan(i) wieku, a także, czy ma Pan(i) dzieci czy też nie, proszę powiedzieć – ile dzieci chciał(a)by Pan(i) mieć w swoim życiu?



Źródło: http://cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_061_12.PDF, dostęp dn. 10.03.2014 r.

Minister zwrócił uwagę na potrzebę częstszego wykorzystywania przez rodziców telepracy czy niepełnego wymiaru etatu – na Zachodzie ta forma pracy bardzo się sprawdza. Co prawda, zdecydowanie częściej korzystają z tych rozwiązań kobiety, co zresztą nikogo nie dziwi, ale jednocześnie zwiększa się tempo stosowania na rynku pracy urlopów ojcowskich.

Dla co trzeciej kobiety przeszkodą w decyzji o urodzeniu dziecka jest spodziewany konflikt pomiędzy rolami zawodowymi i rodzinnymi. Również co trzecia matka musiała zrezygnować z pracy ze względu na trudności w zapewnieniu opieki swoim dzieciom.

Prezes Stowarzyszenia Matki I Kwartału **Dorota Halicka-Piszko** powiedziała, że „matką pierwszego kwartału” stała się przez swojego najmłodszego syna. Podzieliła się swoimi refleksjami z czasu wolontariatu w hospicjum, gdzie dowiedziała się, jak wiele w życiu człowieka znaczy

troska. Jest ona równie ważna w momencie posiadania dziecka, kiedy często też zmieniają się priorytety. W tym samym czasie, obok dumy z macierzyństwa czy ojcostwa, pojawia się strach o dotychczasowe miejsce pracy. Dla co trzeciej kobiety przeszkodą w decyzji o urodzeniu dziecka jest spodziewany konflikt pomiędzy rolami zawodowymi i rodzinnymi. Również co trzecia matka musiała zrezygnować z pracy ze względu na trudności w zapewnieniu opieki swoim dzieciom.

Prezes zaapelowała do pracodawców, aby nie dyskryminowali rodziców, nie karali ich za posiadanie dziecka, nie zmuszali do nadgodzin. Przecież urodzenie i wychowywanie dzieci wykształca w rodzicach tak pożądane cechy, jak kreatywność, cierpliwość, lojalność.



W ciągu roku „dzieci pierwszego kwartału” znacznie urosły.

Swoje obserwacje i doświadczenia Stowarzyszenie wykorzystywało tworząc projekt „Rodzice na start”, który ma pomóc w dialogu i szukaniu rozwiązań pomiędzy pracownikami a pracodawcami. Promuje w nim takie rozwiązania, jak: praca elastyczna, praca zdalna, job-sharing, tzw. okienko, urlop na godziny, przyzakładowe żłobki i klubiki. Wiceminister Radosław Mleczek podziękował za tę listę propozycji, jednocześnie podkreślając, że część z nich już jest w dyspozycji pracowników i pracodawców, i że idą one w stronę elastyczności czasu pracy.



Członkowie Stowarzyszenia Matki Pierwszego Kwartału opracowali projekt „Rodzice na start”.

W dyskusji, jaka wywiązała się po prezentacjach, zwracano uwagę, że same zmiany prawne nie wystarczą. Potrzebna jest jeszcze promocja dobrych rozwiązań. Rozważano też pomysł na przypisanie większej obowiązkowej części urlopu rodzicielskiego ojcom. Odnosząc się do tego pomysłu Minister Władysław Kosiniak-Kamysz powiedział, że nie chciałby niczego narzucać, decyzję pozostawia rodzicom.

Argumentem na rzecz urlopów rodzicielskich są doświadczenia innych krajów. Okazuje się, że po zindywidualizowaniu tego prawa po pewnym czasie efektywność jego wykorzystania bardzo wzrosła. To nie tylko kwestia stereotypów społecznych, ale też przełamywania niechętnych postaw pracodawców.

Dyrektora Departamentu Badań Społecznych i Rozwoju Życia GUS dra **Piotra Łysonia** szczególnie zainteresowały prezentacje pokazujące organizację czasu pracy w Polsce i w Wielkiej Brytanii, czyli w kraju, gdzie Polki-migrantki rodzą najwięcej dzieci. Kluczowa różnica pomiędzy krajami jest taka, że jeden rodzic pracuje tam w pełnym wymiarze czasu, a drugi w niepełnym, co jego zdaniem, pozwala pogodzić role zawodowe i rodzinne, zwłaszcza w rodzinie wielodzietnej. Zwrócił uwagę, że w Polsce często wydajemy rozporządzenie czy ustawę i na tych działaniach legislacyjnych kończymy inicjowanie zmian, tymczasem to dopiero 20–30 proc. działań, które trzeba podjąć. Ważne są jeszcze organizacja, promocja czy szkolenia – i to wszystko systemowo należy ze sobą powiązać.



Piotr Łysoń z GUS zaznaczył, że najważniejszym argumentem w dyskusji jest to, że dzieci potrzebują czasu swoich rodziców.



Dzieci wymagają uwagi swoich rodziców.

Zwrócił uwagę na jedną z ostatnich publikacji GUS „Warunki życia rodzin w Polsce”, z której wynika potrzeba otoczenia szczególną troską rodzin wielodzietnych i rodziców samotnie wychowujących dzieci. Jego zdaniem w dyskusji na temat godzenia ról zawodowych i rodzinnych brakuje najważniejszego argumentu: dzieci potrzebują czasu rodziców, i to nie tylko w kontekście odebrania pociech z przedszkola, ale też zwyczajnego z nimi pobycia.

Odnosząc się do tej wypowiedzi prof. **Irena Kotowska** zaznaczyła, że nie można przypisywać dietności tylko jednemu procesowi. Organizacja czasu pracy jest bardzo ważna, ale o powrocie rodziców do pracy decyduje element dochodowy. Kobiety często nie wybierają pracy w niepełnym wymiarze, bo wiąże się to z obniżeniem dochodów. Zdaniem profesora argumentem na rzecz urlopów rodzicielskich są doświadczenia innych krajów. Okazuje się, że po zindywidualizowaniu tego prawa po pewnym czasie efektywność jego wykorzystania bardzo wzrosła. To nie tylko kwestia stereotypów społecznych, ale też przełamywania niechętnych postaw pracodawców. Wyraziła nadzieję, że toczący się dialog uwzględni oczekiwania wobec pracodawców oraz coraz bardziej zróżnicowane zasoby pracy.

O wybór organizacji czasu pracy należy zapytać same kobiety, które przecież mają różne priorytety. Są matki, które chcą robić karierę pracując na pełnym etacie, i takie, które urodziły i wychowują dzieci, chcąc mieć możliwość pozostania w domu przy środkach zapewniających taką szansę.

Doktor **Zofia Czepulis-Rutkowska** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych zaznaczyła, że niepełny czas pracy może się nam wydawać atrakcyjny, ale w dłuższej perspektywie nie jest to rozwiązanie korzystne – ani dla państwa, ani dla społeczeństwa, a już na pewno nie dla kobiet. Patrzymy optymistycznie na rozwiązania holenderskie, ale gdyby zapytać o zdanie same Holenderki, to jest to narzędzie wymuszone, dyskryminujące, bo nie pozwala realizować kariery tak, jakby tego chciały same kobiety. Rozwiązaniem mogłaby być większa rola państwa, ale to wiąże się z kwestiami finansowymi.



W opinii dr Zofii Czepulis-Rutkowskiej z IPISS-u niepełny czas pracy nie jest dobrym rozwiązaniem dla młodych matek.

Reprezentująca tę samą instytucję dr **Lucyna Machol-Zajda** podzieliła się informacją, że zajmuje się elastycznym czasem pracy od 1973 r., kiedy w Polsce pierwszy raz wprowadzono prawdziwy ruchomy czas pracy. Zdaniem ekspertki, w odróżnieniu od tego sprzed ponad 40 lat, ten obecny wcale taki nie jest, ponieważ nawet jeśli matki mają dziś możliwość wyboru godziny rozpoczęcia pracy czy jej zakończenia, to i tak musi to być 8 godzin. Zwróciła uwagę na doświadczenia, które już się sprawdziły – np. job-sharing czy tele-praca. Dodała, że cieszy się z tego, że MPiPS nad tymi rozwiązaniami pracuje, musimy jednak przekonać i przygotować do nich również pracodawców.



Zdaniem dr Lucyny Machol-Zajdy (IPISS) warto się pochylić nad sprawdzonymi rozwiązaniami regulującymi dylematy praca – dom, takimi jak np. job-sharing.

Wiceminister **Radosław Mleczko** przypomniał, że połączenie ruchomego czasu pracy z tzw. przerywanym czasem pracy z możliwością wydłużenia okresu rozliczenia z pracodawcą do okresu maksymalnie 12 miesięcy daje sposobność prawną w pełni elastycznego stosowania czasu pracy. Dodał, że obecnie MPiPS we współpracy z instytucjami naukowymi, organizacjami pozarządowymi i różnymi podmiotami pracuje nad portalem, który będzie dotyczył tych kwestii.

Przedstawicielki Stowarzyszenia Matki Pierwszego Kwartału w nawiązaniu do niepełnego czasu pracy zasugerowały, że o to rozwiązanie należy zapytać same kobiety, które przecież mają różne priorytety. Są matki, które chcą robić karierę pracując na pełnym etacie, i takie, które urodziły i wychowują dzieci, chcąc mieć możliwość pozostania w domu przy środkach zapewniających taką szansę. Ich zdaniem państwo chcąc wspierać dzietność powinno dać matkom na to szansę. Na pytanie o to, dlaczego na spotkaniu nie ma dziś ojców dzieci, z którymi przecież wspólnie walczyły o urlop rodzicielski, „matka pierwszego kwartału” odpowiedziała, że jej partner wziął urlop, aby zostać w domu z dziećmi. Zaznaczyła, że rola mężczyzn była widoczna podczas Kongresu Ojców w grudniu 2013 r. Zwróciła jednak uwagę na potrzebę walki ze stereotypami. Wciąż zdarzają się sytuacje, zwłaszcza w małych miejscowościach, że kiedy widzi się mężczyznę z dzieckiem w wózku, trwają przypuszczenia, że w rodzinie są problemy.



Opieka nad dzieckiem wykształca w rodzicach tak pożądane przez pracodawców cechy jak cierpliwość czy kreatywność.

Minister **Władysław Kosiniak-Kamysz** zwrócił uwagę, że zwiększanie świadomości i pokazywanie przykładów starannej opieki ojców, jest niezwykle ważne. Zaznaczył, że pracodawcy różnie reagują na dylematy rodziców. Znane są mu przykłady matek, które na rozmowach kwalifikacyjnych były pytane o to, czy zamierzają zająć w ciąży, co jego zdaniem, jest karygodne. Co zrobić, żeby wzmocnić i zachęcić pracodawców do zatrudniania rodziców powracających na rynek pracy? Ma nadzieję, że

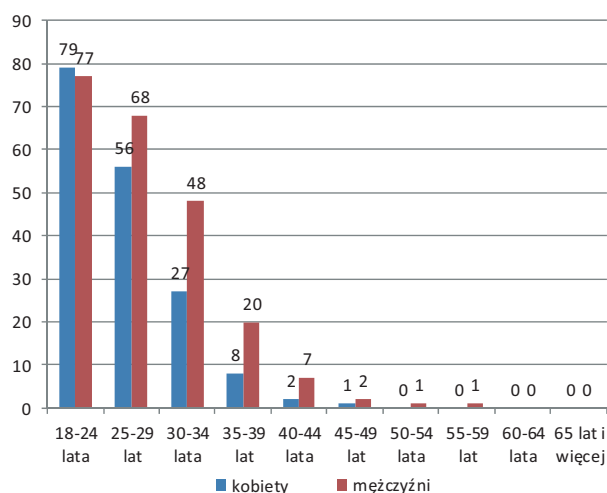
to, co ministerstwo robi w tym momencie, czyli dofinansowanie zatrudnienia rodziców, obniżenie kosztów pracy dla pracodawców zatrudniających rodziców. To odpowiedź na dziś, choć nie jest to odpowiedź ostateczna, bo dostępność miejsc opieki i instytucji, które wspierają rodzinę w misji wychowawczej, ułatwiają znalezienie miejsca pracy.



Minister Władysław Kosiniak-Kamysz podkreślał potrzebę zmiany stereotypów w postrzeganiu opieki ojców nad dziećmi.

Ekspert Konfederacji Lewiatan dr **Grzegorz Baczewski** zaznaczył, że rozwiązania dla rodziców o których jest mowa, dla pracodawców w pierwszym odbiorze oznaczają kłopot – dodatkowe działania i koszty. To efekt mentalności, którą Lewiatan stara się zmieniać. Realizuje m.in. projekty, które mają przygotować pracodawców do zarządzania różnorodnością w firmie. Przyznał, że często spotyka się z ich zaskoczeniem, że tego rodzaju zmiany – paradygmatu pozyskiwania kapitału ludzkiego, schematów działania biznesowego – ich czekają.

Wykres 21. Odsetek osób planujących mieć w przyszłości potomstwo



Źródło: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_004_10.PDF z dnia 10.03.2014, dostęp dn. 10.03.2014 r.

Przedstawiciel Lewiatana przytoczył dane, z których wynika, że wykorzystanie skróconego czasu pracy w Polsce to ok. 8 proc., podczas gdy w innych krajach europejskich – nawet 25 proc. Kiedy w rodzinie pojawiają się dzieci, wskaźniki zatrudnienia mężczyzn w wieku prokreacyjnym rosną, w przypadku kobiet spadają. To pokazuje wyraźnie kulturowe uwarunkowania podziału ról, dlatego potrzebne są rozwiązania dla obojga rodziców. Zwrócił uwagę, że te elementy, które pojawiły się przy okazji zmiany ustawy o promocji zatrudnienia, jak granty na tele-pracę czy zasiłek aktywizacyjny, są ważne, ale skala ich oddziaływania jeśli chodzi o ich finansowanie z Funduszu Pracy będzie ograniczona. Zdecydowanie lepszym rozwiązaniem byłoby, zdaniem Lewiatana, ograniczenie biurokratycznych obciążeń dla pracodawców.

Kiedy w rodzinie pojawiają się dzieci, wskaźniki zatrudnienia mężczyzn rosną, w przypadku kobiet – spadają. To pokazuje wyraźnie kulturowe uwarunkowania podziału ról, dlatego potrzebne są rozwiązania dla obojga rodziców.

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” pełni funkcję ośrodka badawczo-doradczego powołanego do wspierania rozwoju idei dialogu społecznego. Z uwagi na swoją misję służy mediacji i doradztwu w zapobieganiu, łagodzeniu i rozwiązywaniu konfliktów społecznych oraz wspiera instytucje porozumienia społecznego. W Centrum odbywa się wiele spotkań i posiedzeń zespołów problemowych w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, która jest filarem dialogu społecznego w Polsce oraz trójstronnych zespołów branżowych. Organizowane są również konferencje, seminaria i warsztaty dla partnerów dialogu społecznego.



Zaplecze konferencyjne

Proponujemy Państwu zmodernizowane, nowoczesne zaplecze konferencyjno-noclegowe, z którego korzystają instytucje publiczne, krajowe i zagraniczne organizacje pozarządowe, a także liczni przedsiębiorcy. Mamy do zaoferowania sześć klimatyzowanych sal konferencyjnych. Zapewniamy nowoczesne wyposażenie konferencyjne: sprzęt nagłaśniający, kabiny do obsługi tłumaczenia symultanicznego, łącze internetowe, projekty multimedialne, sprzęt komputerowy, jak również profesjonalną obsługę techniczną. Gwarantujemy przeprowadzenie imprez na najwyższym poziomie.

Pokoje gościnne

Do dyspozycji gości oddajemy 44 miejsca noclegowe. Pokoje wyposażone w telewizję kablową oraz pełen węzeł sanitarny. Gościom Centrum zapewniamy możliwość korzystania z:

- bezprzewodowego internetu;
- sali restauracyjnej;
- usług cateringowych;
- parkingu.

