

Sprawozdanie z debaty pt. Równowaga praca – rodzina: koszty i korzyści

W dniu 27 stycznia 2022 r. odbyła się ostatnia debata z cyklu „Między nauką a pracą” poświęcona kwestiom przemian roli rodziny w XXI wieku, formułowania odpowiedzialnej polityki rodzinnej, sprawiedliwemu podziałowi ról wewnątrz rodziny tak, by umożliwić stabilny rozwój dzieci i realizację celów i pasji życiowych rodziców oraz sytuacji rodzin w dobie pandemii COVID-19.

Słowo wstępu do debaty wygłosiła pani dyrektor, dr Elżbieta Bojanowska. Powitała referentów, panelistów oraz uczestników debaty. Podkreśliła, że debata ma charakter szczególny, będąc dziewiątą i zarazem ostatnią z cyklu debat. Oznajmiła, że na podstawie części debat przygotowana została publikacja i zachęciła uczestników debaty do jej lektury. Odnosząc się do tematu debaty wskazała, że problem równowagi między pracą a rodziną w szczególności oznacza zapewnienie realizacji zasad równości kobiet i mężczyzn zarówno pod względem szans na rynku pracy jak i równego traktowania w miejscu pracy. Ale to także oznacza pomoc rodzicom i opiekunom w pogodzeniu pracy z obowiązkami opiekuńczymi.

Prof. Agnieszka Sowa-Kofta – moderatorka debaty – kontynuowała tę wypowiedź wskazując, że pojęcie równowagi między życiem zawodowym i życiem prywatnym pojawiło się w debatach naukowych latach 70. i 80. XX wieku i ma charakter wielowymiarowy, życie prywatne bowiem ma wiele aspektów: rodzinny, społeczny. Temat debaty, skoncentrowany na rodzinie, wpisuje się więc w szerszą dyskusję o godzeniu różnych ról społecznych. Następnie, zapowiedziała wystąpienie pierwszej referentki – pani profesor Ewy Leś.

Pani profesor E. Leś przedstawiła prezentację zatytułowaną „Kierunki inwestycji publicznych dla rodziny”. Wypowiedź rozpoczęła od przywołania tez z publikacji Chiary Saraceno pt. „Advanced introduction to family policy” wedle których współczesna rodzina koncentruje się na dwóch kwestiach: współfinansowaniu i kosztów utrzymania i wychowania potomstwa oraz kosztach i korzyściach z krótko- i długoterminowej opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi w rodzinie. Podkreśliła, że polityka rodzinna, odnosząca się do obu powyższych problemów, jest postrzegana jako ten segment polityk publicznych, który w szczególny sposób podkreśla znaczenie rodziny i dziecka jako dóbr publicznych. Z tego powodu jest ona polityką inwestycyjną, a jej efektem jest budowa kapitału ludzkiego i kapitału społecznego. Podkreśliła, że szczególny wymiar polityki rodzinnej związany jest z zapewnieniem równości podziału ról

wewnątrz rodziny związanych z wychowaniem potomstwa i prowadzeniem gospodarstwa domowego. Odwołując się do wyników aktualnych badań (m.in. CBOS) wskazała, że w Polsce model partnerski rodziny jest nie tylko modelem założonym w teorii, ale i realizowanym, a praca zawodowa obojga rodziców postrzegana jest jako najkorzystniejszy model aktywności członków rodziny. Wśród inwestycji polityki rodzinnej wspierających partnerski model rodziny referentka w szczególności wskazała świadczenia pieniężne i usługi wspierające rodziny z małymi (poniżej 3 roku życia) dziećmi, usługi zdrowotne, poradnictwo oraz terapię rodzinną i opiekę wytchnieniową w sytuacjach kryzysowych. Taki zestaw instrumentów wspiera – zdaniem referentki – równowagę między życiem zawodowym i rodzinnymi. W konkluzjach podkreśliła potrzebę tworzenia zintegrowanego programu polityki społecznej realizującego powyższe aspekty i dążącego do zmniejszenia obciążenia rodzicielskiego.

Drugą z referentek była prof. Cecylia Sadowska-Snarska, która w swojej prezentacji skoncentrowała się na omówieniu złożonych relacji między zaangażowaniem na rynku pracy, dostępem do usług publicznych i życiem rodzinnym. Podkreśliła, że od lat 80. XX wieku obserwuje się pozytywną zależność między pracą zawodową a dzietnością, tj. w krajach o wyższych wskaźnikach aktywności zawodowej i zatrudnienia obserwuje się też wyższą dzietność. Zmianie tej towarzyszy lepszy dostęp do opieki instytucjonalnej nad dziećmi, promowanie większej elastyczności pracy i zatrudnienie w niepełnym wymiarze. Z kolei brak w polityce publicznej mechanizmów godzenia ról zawodowych i rodzinnych negatywnie wpływa na dzietność. W dalszej części wywodu referentka wskazała, że w Polsce obserwujemy stopniowy wzrost liczby osób biernych zawodowo z powodów rodzinny, a więc opieki nad dzieckiem czy inną osobą zależną. Zjawisko to dotyczy przede wszystkim kobiet i osób stosunkowo młodych (25-34 lata). Z kolei pokolenia nieco starszego (35-44 lata) dotykają problemy związane z opieką jednocześnie nad małymi dziećmi i osobami starszymi (tzw. pokolenie kanapkowe). Obserwuje się też problemy z reintegracją zawodową kobiet, które po okresie urodzenia i wychowania dziecka nie są w stanie – mimo chęci – powrócić na rynek pracy. Wśród przyczyn dezaktywacji kobiet jest m.in. wciąż relatywnie niska dostępność opieki żłobkowej i przedszkolnej – szczególnie na terenach wiejskich, mało elastyczne warunki zatrudnienia, niska świadomość możliwości wykorzystania urlopu ojcowskiego. Podsumowując, prof. Sadowska-Snarska wskazała, że polityka godzenia ról zawodowych jest kluczowym instrumentem zwiększania dzietności i powinna dotyczyć nie tylko kobiet, ale również mężczyzn – ojców.

Prof. Piotr Michoń rozpoczął swoją wypowiedź od odniesienia się do referatów swoich poprzedniczek. Wskazał, że poszerzenia polityki rodzinnej tak, by jej adresatami były nie tylko matki, ale również ojcowe w większości krajów – w tym nawet w krajach skandynawskich – było procesem długotrwałym i napotykało opór. Wymaga to bowiem zmiany myślenia i dotychczasowego paradygmatu, na taki, w której mężczyzna nie pełni roli dodatkowej, ale w równym stopniu korzysta z prawa do opieki nad dzieckiem. Podkreślił również, że podejmowanie pracy zawodowej jest silnie związane z wykształceniem. W dalszej części wypowiedzi skoncentrował się na istocie pracy, która jest jedną z kluczowych aktywności człowieka, oferując możliwość ciągłego rozwoju i prestiż. W tym sensie człowiek dąży do jej posiadania, bowiem jest ona ściśle powiązana z jakością życia i poczuciem szczęścia. Wracając do wątku równowagi między pracą a życiem rodzinnym wskazał, że jej osiągnięcie nie jest możliwe do osiągnięcia w krótkim okresie z uwagi na trudności w planowaniu poszczególnych zajęć i przenikanie się różnych sfer życia. Pandemia COVID-19 i wprowadzenie pracy zdalnej z jednej strony mogło ułatwić realizowanie różnych aktywności, ale jednocześnie pogłębiło ich przenikanie się. Na koniec prof. Michoń podkreślił, że warto na problem *work-life balance* patrzeć z perspektywy przebiegu lat życia i zmieniających się z wiekiem obowiązków rodzinnych: pielęgnacyjnych i opiekuńczych wobec dzieci, wychowawczych, opiekuńczych wobec własnych rodziców.

W drugiej części debaty odbyła się dyskusja panelowa, w której udział wzięli:

- Pani Monika Fedorczyk, ekspert do spraw rynku pracy Konfederacji Lewiatan,
- Pan Sebastian Koćwin, wiceprezes Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.
- Pan dr hab. Marek Kośny, prof. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu i zarazem przewodniczący Zespołu Ekspertów Związku Dużych Rodzin Trzy Plus,
- Pani dr hab. Dorota Żołnierczyk-Zreda, prof. Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, kierownik pracowni psychologii i socjologii pracy,
- Pani Barbara Surdykowska, przedstawicielka biura eksperckiego dialogu i polityki społecznej komisji krajowej NSZZ Solidarność.

Dyskusję moderowała dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta, prof. Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, która rozpoczynając zapytała uczestników panelu o kluczowe – z perspektywy ich doświadczenia i wiedzy eksperckiej – problemy związane z brakiem równowagi między życiem

zawodowym a rodzinnym. Jako przykłady braku równowagi wskazała niską stopę zatrudnienia kobiet, problemy z powrotem na rynek pracy po okresie macierzyństwa, brak satysfakcji z życia zawodowego lub z życia rodzinnego w wyniku trudności z pogodzeniem tych ról, brak możliwości wypoczynku i czasu na samorealizację.

Jako pierwsza wypowiedziała się prof. Dorota Żołnierczyk-Zreda podkreślając, że problem równowagi dotyczy nie tyle sfer rodziny i pracy, co życia prywatnego i pracy. W szczególności młode pokolenia pracowników są zainteresowane równowagą z punktu widzenia nie tyle możliwości pełnienia ról rodzinnych, co wolności i czasu na realizowanie swoich hobby, zainteresowań, co wynika z rosnących ambicji i aspiracji pozazawodowych. Dla starszych pracowników z kolei priorytetem jest organizacja pracy umożliwiające dbanie o swoje zdrowie. Dla dobrostanu obywateli rodzina wciąż jest ważna, ale – na co wskazywała rozmówczyni – aspiracje sięgają również innych obszarów życia.

Prof. Marek Kośny z kolei uwypuklił sytuację dużych rodzin, które świadomie decydują się na trójkę i więcej dzieci, dla których problemem bywa nie tylko pogodzenie ról rodzinnych z zawodowymi czy zapewnienie dostępu do instytucji opiekuńczych, ale również odbiór społeczny rodziny wielodzietnej.

Pani Monika Fedorczyk wskazała, że brak równowagi pomiędzy różnymi sferami życia (zawodową, rodzinną, prywatną) jest niekorzystny również z punktu widzenia pracodawców, skutkując niską efektywnością pracy i niewystarczającym zaangażowaniem pracowników. Wskazała, że w chwili obecnej w Polsce jest niedostatek pracowników, a liczba wakatów sięga 154 tysięcy, co skutkuje wzrostem płac, ale też i coraz niższymi barierami wejścia na rynek pracy. Ekspertka podkreśliła również zmiany, jakie nastąpiły w wyniku pandemii COVID-19, kiedy przy przejściu zdalny tryb pracy zatarły się różnice pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym, co niejednokrotnie przyczyniło się do wzrostu poziomu stresu, a niektórych pracodawców skłoniło np. do zaoferowania pracownikom wsparcia psychologicznego. W dalszej wypowiedzi wskazała na ograniczone możliwości pracodawców do kreowania polityki prorodzinnej. Wynika to z różnych uwarunkowań, takich jak wielkość firmy, czy istnienie zachęt lub barier administracyjnych. Jako przykład tych ostatnich podała tworzenie żłobków i przedszkoli przy zakładach pracy, w przypadku których wyśrubowane przepisy administracyjno-sanitarne były istotną barierą zakładania takich placówek.

Z kolei pani Barbara Surdykowska wskazała na różne traktowanie osób aktywnych na rynku pracy ze względu na ich status pracowniczy. Jako przykład podała osoby samozatrudnione,

które w świetle obowiązujących w Polsce przepisów nie mają prawa do wypoczynku, a więc kluczowego prawa z perspektywy godzenia życia zawodowego i prywatnego. Jej zdaniem problem będzie narastał wraz z dominacją niestandardowej formy świadczenia pracy, np. poprzez platformy internetowe. Jako drugą istotną kwestię wskazała potrzebę wprowadzenia rozwiązań prawnych dotyczących pracy nieodpłatnej, związanej z obowiązkami opiekuńczymi wobec osób innych niż dzieci, utrzymaniem domu, działań we wspólnocie sąsiedzkiej na rzecz osób zależnych. Są to działania uznawane za społecznie ważne i użyteczne, a jednocześnie nie traktowane w kontekście pracy zawodowej. Podkreśliła również zmiany, jakie dokonują się w zakresie form pracy, przede wszystkim związane z cyfryzacją, które wpływają na przenikanie się sfery zawodowej i prywatnej. Zdaniem pana Sebastiana Koćwina ta ostatnia kwestia powoduje również nadmierne (znacznie ponad standardowe 8-godzinne) obciążenie pracowników. Podkreślił, że negatywny wpływ na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym ma również często prowadzona przez pracodawców polityka *downsizing*, czyli zmniejszania zatrudnienia przy jednoczesnym znacznym obciążeniu nowymi obowiązkami pracowników pozostających w firmie.

W drugiej rundzie pytań moderatorka poprosiła uczestników panelu o wskazanie, w jaki sposób – w ich opinii – wprowadzenie telepracy w czasie pandemii COVID-19 wpłynęło na równowagę pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym.

Pani Profesor Dorota Żołnierczyk-Zreda wskazała, że w świetle badań równowaga między życiem zawodowym i rodzinnym jest kluczowym predyktorem dobrostanu pracowników, a konflikt między tymi sferami skutkuje zaburzeniami depresyjnymi. W szczególności dotyczy to mężczyzn, którzy w czasie pandemii, pracując w domu coraz częściej doświadczali negatywnych emocji i zaburzeń psychicznych. Praca zdalna przyczynia się również do znacznego obciążenia emocjonalnego i stresu rodziców małych dzieci, które wymagają stałego nadzoru oraz rodzin żyjących w małych mieszkaniach. Badania prowadzone wśród pracowników wskazują, że najchętniej wybieraliby oni pracę hybrydową i elastyczną, umożliwiającą realizowania zobowiązań zawodowych częściowo w miejscu pracy, a częściowo w środowisku domowym. Pan profesor Marek Kośny podkreślił, że problemy mieszkaniowe szczególnie były odczuwalne w czasie pandemii i wprowadzenia pracy zdalnej przez duże rodziny. Wskazał też, że nadmierne przenikanie się sfery zawodowej i rodzinnej/prywatnej jest obarczone dużym ryzykiem jeśli będzie stosowane w długim okresie czasu.

Pani Monika Fedorczyk podkreśliła, że praca zdalna dotyczy niewielkiej liczby pracowników, podczas gdy wszyscy pracownicy usług mimo pandemii świadczyli pracę w dotychczasowym

miejscu. Odwołując się do danych fińskich wskazała, że liczba godzin przeznaczonych na życie rodzinne w czasie pandemii znacząco wzrosła, przy czym nie był to czas przeznaczony na wspólny odpoczynek czy relaks, ale na pomoc w zadaniach edukacyjnych. Dla pracowników stało się to źródłem dodatkowego obciążenia, a dla pracodawców niepewności, czy faktycznie zadania pracownicze są odpowiednio wykonywane, czy ich jakość jest zadawalająca, czy normy czasu pracy są przestrzegane.

Pan Sebastian Koćwin, reprezentujący OPZZ, podkreślił że brak uregulowań prawnych dotyczących pracy zdalnej jest istotnym problemem, wymagającym rozwiązań dotyczących równości traktowania pracowników, zapewnienie im odpowiednich warunków pracy, wspierania szkoleniami pracowników doświadczających trudności z uwagi na niewystarczające kompetencje cyfrowe, przestrzegania czasu pracy i sposobu monitorowania pracy zdalnej.

Pani Barbara Surdykowska wskazała, że o ile pracownicy preferują hybrydowy model pracy, to jest on modelem najkosztowniejszym z uwagi na potrzebę zapewnienia odpowiednich (bezpiecznych i ergonomicznych) warunków pracy zarówno w miejscu pracy, jak i w domu. Jednocześnie ten tryb pracy wymaga przestrzegania reguł pozwalających na oddzielenie czasu pracy od czasu wypoczynku i odpowiedniej gratyfikacji w przypadku pracy ponad standardowy wymiar.

W ostatniej rundzie pytań uczestnicy dyskusji panelowej zostali poproszeni o wskazanie instrumentów polityki społecznej, które są najskuteczniejsze w zapewnianiu równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym.

Zdaniem prof. D. Żołnierczyk-Zredu kluczowym mechanizmem jest elastyczność pracy rozumiana jako: możliwość wyjścia w godzinach pracy po wcześniejszym uzgodnieniu z pracodawcą, prawo do urlopu zgodnie z życzeniem pracownika. Inne ważne instrumenty to wsparcie instytucjonalne umożliwiające pracę rodzicom małych dzieci.

Prof. Marek Kośny podkreślił potrzebę kompleksowości rozwiązań kierowanych do rodziców: zapewnienie odpowiednich środków finansowych, dostępu do usług, odpowiednio ukształtowanych urlopów. Jako przykład kraju o kompleksowych rozwiązaniach podał Francję.

Pani Monika Fedorcuk wskazała, że każde rozwiązanie generuje koszty społeczne, trudno jest bowiem np. mówić o elastyczności pracy w przypadku stanowisk, na których wymagana jest ciągła obecność. Dodała również, że pracodawcy niechętnie zatrudniają pracowników w niepełnym wymiarze pracy w okresie – a tak jest obecnie – znacznych niedoborów kadrowych.

Pani Barbara Surdykowska odniosła się do kwestii wprowadzenia w życie Dyrektywy Rady Europy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a rodziców i opiekunów z 2019 r. podkreślając, że ciekawe jej zapisy dotyczą nie tylko przenoszenia urlopów rodzicielskich, ale też pobierania dni na opiekę, co w polskim porządku prawnym nie jest wystarczająco zaadresowane. Wskazała, że rozwiązania pozwalające na godzenie pracy zawodowej i życiem prywatnym i rodzinnym wymagają zmiany nastawienia i oczekiwań konsumentów, którzy nie zawsze otrzymają usługę 24 godziny na dobę. Ponadto, wydłużenie wieku emerytalnego wymaga również zmian intensywności pracy w trakcie trwania życia, a więc np. gwarancji do czasu odpoczynku.

Pan Sebastian Koćwin podjął wątek odpowiedniego zagospodarowania środków Funduszu Pracy i zapewnienia składki, które będzie gwarantowała wystarczające wpływy do Funduszu. Jest to kwestia poruszana zarówno przez OPZZ jak i NSZZ „Solidarność”. Podobnie jak przedmówcy podkreślił wagę elastyczności czasu pracy i prawa do urlopu wypoczynkowego.

Podsumowując rozmówcy wskazali priorytety polityki społecznej, najistotniejsze dla zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym. Wśród nich znalazły się: regulacje prawne gwarantujące poszanowanie praw pracowniczych, otwarcie pracodawców na stosowanie dobrych praktyk pozwalających na godzenie różnych obowiązków i sfer życia i zaspokojenie aspiracji pracowników, budowanie świadomości i współpracy pomiędzy pracodawcami i pracownikami, zapewnienie odpowiednich urlopów pracowniczych, zapewnienie dostępu do usług publicznych (opiekuńczych, zdrowotnych) umożliwiających godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi oraz propagowanie kształcenia ustawicznego pozwalającego na wydłużenie aktywności zawodowej i redefinicję ról zawodowych w trakcie trwania życia.

Debatę zakończyło wystąpienie dr Elżbiety Bojanowskiej. Pani dyrektor IPiSS podziękowała uczestnikom debaty oraz jej organizatorom, jak też zachęciła do sięgnięcia do publikacji podsumowującej wybrane debaty z cyklu „Między nauką a pracą”.