

dr Elżbieta Bojanowska

Państwo parlamentarzyści. Szanowni państwo, uczestnicy debaty tutaj na miejscu i online. Serdecznie witam i bardzo serdecznie dziękuję za uczestnictwo w naszej dziewiątej i ostatniej z tego cyklu debat. Tymczasem dzisiaj będziemy rozmawiać na temat „Równowaga praca-rodzina: koszty i korzyści”. Bardzo serdecznie witam panią poseł Urszulę Rusecką, przewodniczącą sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. Witam pana senatora Ryszarda Majera, wiceprzewodniczącą senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej. Witam członków zarządu ZUS, panów prezesów Mariusza Jedynaka i pana Włodzimierza Owczarczyka. Witam przedstawicieli związków zawodowych, przedstawicieli pracodawców, organizacji pozarządowych i witam przedstawicieli świata nauki. Oczywiście bardzo serdecznie witam naszych prelegentów z pierwszej części i panelistów drugiej części. Witam panią profesor Ewę Leś, która wygłosi główny referat. Witam panią profesor Cecylię Sadowską-Snarską, pana profesora Piotra Michonia. Witam panią Agnieszkę Sowę-Koftę, która będzie przewodniczyć dzisiejszej debacie. W drugiej części panelu będą brali udział prof. Marek Kośny, którego bardzo serdecznie witam, pani profesor Dorota Żołnierczyk-Zreda, pani Monika Fedorczyk, pan Sebastian Koćwin i pani Barbara Surdykowska. Są to przedstawiciele świata nauki, a także przedstawiciele pracodawców i związków zawodowych.

Szanowni państwo, w 2020 roku rozpoczęliśmy cykl debat, które miały upowszechniać wiedzę z zakresu polityki społecznej, „Między nauką a praktyką”, której głównym celem była dyskusja o kluczowych dla Polski problemach rozwojowych w kontekście polityki społecznej, ale także transferu wiedzy, a może przede wszystkim transferu wiedzy między światem nauki a polityką. Dzisiaj ten cykl dobiega końca, dzisiaj mamy dziewiątą debatę. Chcę także powiedzieć, że z tych debat powstała publikacja gdzie są zamieszczone niektóre artykuły. Bardzo serdecznie zachęcamy do lektury.

Jak powiedziałam, dzisiejsza debata będzie dotyczyć równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Co to oznacza? To między innymi oznacza zapewnienie realizacji zasad równości kobiet i mężczyzn, pod względem zarówno szans na rynku pracy, jak i równego traktowania w miejscu pracy. Ale to także oznacza pomoc rodzicom i opiekunom w pogodzeniu pracy z obowiązkami opiekuńczym. Mam nadzieję na owocną, twórczą debatę, a wnioski, które będą z niej płynęły, niech przyczyniają się do nowych rozwiązań, szczególnie kiedy mamy w perspektywie do wprowadzenia dyrektywy w tym zakresie. Pani profesor, oddaję głos, pani profesor Agnieszka Sowa-Kofta. Bardzo dziękuję.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Dziękuję pani dyrektor. Bardzo serdecznie wszystkich państwa dzisiaj witam. Samo pojęcie równowagi czy potrzeby zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym pojawiło się w debatach naukowych w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych ubiegłego wieku. Jest to pojęcie

wielowymiarowe. Dlatego kiedy mówimy o życiu prywatnym, ma ono wiele aspektów. Jest to życie rodzinne, jest to życie w środowisku społecznym. W dzisiejszej debacie chcemy skupić się na kwestiach związanych z życiem rodzinnym i pogodzeniem obowiązków rodzinnych z życiem zawodowym.

W pierwszej części dzisiejszej debaty będziemy przedstawiali szeroki kontekst potrzeby zapewnienia tejże równowagi w ramach polityki społecznej państwa. Będziemy też przedstawiali ten problem w kontekście wyników najnowszych badań dotyczących różnych ról społecznych, w których się na co dzień odnajdujemy. Pierwszy z referatów wygłosi pani profesor Ewa Leś, będzie to referat wprowadzający. Pani profesor omówi kierunki inwestycji publicznych, a więc ten szeroki kontekst polityki społecznej państwa wobec potrzeby zapewnienia równowagi, ale też i zmieniających się trendów demograficznych. Pani profesor, zapraszam.

prof. Ewa Leś

Dzień dobry państwu. Przede wszystkim chciałam serdecznie podziękować za możliwość bycia tutaj, na dzisiejszej, jak się dowiedziałam się od pani dyrektor Elżbiety Bojanowskiej, ostatniej z debat poświęconych ważnym problemom, wyzwaniom polityki społecznej i polityki rodzinnej. Przygotowałam na dzisiejsze nasze spotkanie garść refleksji. Tak bym nazwała te moje uwagi, które za chwilę przedstawię w prezentacji, którą zatytułowałam „Kierunki inwestycji publicznych dla rodziny”.

Chciałabym zacząć czyniąc takie niewielkie wprowadzenie. Otóż w styczniu tego roku ukazała się ważna książka dotycząca problematyki, o której dzisiaj mówimy, autorstwa Chiary Saraceno, wybitnej znawczynie polityki rodzinnej, europejskiej, a także mającej miejsce w innych państwach świata. W tej publikacji pod tytułem „Advanced Introduction to Family Policy” Saraceno wskazuje, że polityka rodzinna dzisiaj w wielu państwach europejskich i pozaeuropejskich jest jednym z najbardziej dynamicznie rozwijających się sektorów czy kierunków interwencji publicznych. Autorka wskazuje także we wstępie do tej publikacji, że współczesna polityka rodzinna koncentruje się, niezależnie od obszaru terytorialnego, na kilku węzłowych kwestiach. To jest na współfinansowaniu kosztów utrzymania i wychowania potomstwa. Oraz po drugie, kosztów i korzyści wynikających z krótko i długookresowej opieki nad dziećmi i osobami zależnymi w rodzinie. I po trzecie, kwestią zapewnienia równowagi praca-życie, a więc tym tematem, który dzisiaj jest przedmiotem naszej uwagi podczas debaty. Więc możemy powiedzieć, że program debaty zaplanowany na dzisiaj w pełni wpisuje się w tę strategię refleksji nad głównymi zagadnieniami jakie dzisiaj w polityce społecznej się podnosi. I są to zagadnienia uniwersalne. Cieszę się, że właśnie bierzemy udział w tej debacie i że sami nakreśliłmy ją w sposób tak perspektywiczny i jednocześnie wpisujący się w te główne wyzwania jakie stoją przed polityką rodzinną dzisiaj w świecie i w Europie, i oczywiście w naszym kraju.

Jeśli mogę zrobić pewne wprowadzenie do tej refleksji, to proszę państwa, przede wszystkim warto tutaj zauważyć, że w ostatnim okresie polityka rodzinna jest postrzegana jako ten segment polityk publicznych, który w szczególny sposób podkreśla znaczenie rodziny i dziecka jako dóbr publicznych. Takich dóbr publicznych, w które państwa inwestują. Bo jak się uważa, to właśnie w rodzinie oczywiście odtwarza się potencjał populacyjny społeczeństwa, a także budują się podstawowe zręby zarówno kapitału społecznego, jak i kapitału ludzkiego. A więc rodzina jest ważna i mimo że podobnie jak w innych państwach, także w naszym kraju, koszty związane z prowadzeniem polityki rodzinnej są ogromne i stanowią wielkie obciążenie dla budżetu zarówno krajowego, jak i samorządowego. Dość powiedzieć, że same koszty programu Rodzina 500+ to ponad 148 mld złotych do tej pory. Jednocześnie uważa się, że w długookresowej perspektywie zwroty z tych inwestycji publicznych w rodzinę, dzieci, świadczenia i usługi dla nich będą się przyczyniać do stabilnego rozwoju społeczeństwa. Bo jak czasami możemy usłyszeć, nietrwale rodziny spowalniają gospodarkę, nie mówiąc już o tym, że oczywiście obniżają dietność.

A więc to jest to uzasadnienie, dlaczego inwestycje publiczne w politykę rodzinną są tak kluczowe dla jej sukcesu. W moim referacie chciałabym w szczególności zwrócić uwagę na tę frakcję inwestycji publicznych w politykę rodzinną, które związane są w szczególności właśnie z godzeniem ról, ale w szczególny sposób, które związane są ze wzmacnianiem tego, co moglibyśmy nazwać jako wspólnotowy charakter rodziny. A więc wzmacnianie rodziny jako wspólnoty komunikatywnej i opartej na więzach solidarności. Mam tu na myśli przede wszystkim ten wymiar polityki rodzinnej, który wspiera zadania rodziny w zakresie równości płci, dotyczące jej funkcjonowania wewnętrznego, a więc te, które dzieją się niejako w obrębie rodziny, dotyczą podziału zadań między partnerami, między rodzicami. Tutaj możemy nawiązać do teorii Petera McDonalda, który zwraca uwagę na składowe koncepcji równości ról społecznych kobiet i mężczyzn, matek i ojców, i który wskazuje, że nierówność w sferze domowej, w obowiązkach zadaniach, podziale ich między rodzicami, generuje właśnie ową asymetrię i negatywne konsekwencje w innych funkcjach rodziny. W tym w szczególności ma wpływ na dietność, oczywiście także na jakość więzi rodzinnych, na stabilizację. Warto w związku z tym myśleć o rodzinie mówiąc o potrzebie wzmocnienia owego równouprawnienia czy większej równości ról rodzinnych w obrębie rodziny. To jest ten szczególny aspekt, na który chcę zwrócić uwagę. A mianowicie, że tutaj mamy ważny cel. To nie jest tylko realizacja powiedziałabym liberalnego poglądu, czyli liberalnej refleksji o tym, że potrzebna jest równość ról w rodzinie, tak jak potrzebna jest równość ról w sferze edukacji, równość ról na rynku pracy między rodzicami, a więc w tych działaniach polityki rodzinnej, które ukierunkowane są na jednostkę. Tutaj podkreślamy, że ważna jest ta równość ról w obrębie rodziny, ale dlaczego? Chciałam tutaj podkreślić jeszcze jeden argument, który rzadziej jest podnoszony w różnych debatach, referatach i tekstach, a mianowicie, że w ten sposób chronimy właśnie to, co określamy jako wspólny, ojcowski i macierzyński projekt rodzinny. Który nie jest tylko wspólnotą do pchania wózka, że użyję tutaj porównania prof. Anny Gizy-Poleszczuk z jej znanej książki sprzed kilkunastu lat. Że właśnie ten wspólny ojcowsko-

macierzyński projekt rodzinny, jeśli ma trwać, to musi on objąć również dbałość o to, aby wzmocnić i zrównoważyć rolę rodziców w obszarze czy w obrębie rodziny. Role rodziców związane z wychowaniem potomstwa i oczywiście prowadzeniem gospodarstwa domowego. A więc to jest istotne i tutaj nawiążę do Chantal del Sol znanej filozofki francuskiej, która w swojej książce „Esej o człowieku późnej nowoczesności” ostrzegała. I myślę, że to ostrzeżenie należy przyjąć jako wciąż aktualną refleksję i tezę, że mianowicie w tytule zamarkowany ojcowsko-macierzyński czy macierzyńsko-ojcowski projekt rodzinny jest wypierany dzisiaj przez organizacje, które del Sol określa jako organizacje rodzicielstwa plemiennego, pozbawionego hierarchii i ważnych, trwałych więzi.

I w tym kontekście chciałabym w szczególności widzieć zagadnienie udziału polityki rodzinnej na rzecz większego równania ról rodziców w sferze domowej. Po to, żeby właśnie zapobiec takiemu kierunkowi ewolucji rodziny, a przynajmniej obniżyć skalę tej ewolucji. Dlatego więc rodzina jako ta, która ma być źródłem silnych więzi, jako struktura, która ma utrzymywać trwałość i zapewniać dobrą jakość socjalizacji, a może także wyższą dietność, winna zachowywać wspólnotowy charakter oparty na obowiązku solidarności. A więc powinna właśnie być tym stadem, w którym na bazie zasady solidarności dzieli się obowiązki między rodzicami. Polityka rodzinna powinna nie tyle może przeszkadzać, ile spowalniać proces przekształcania się rodzin, co dzisiaj widzimy w dość szerokim planie. Właśnie rodzin o charakterze wspólnotowym, z postawą o charakterze bardziej stowarzyszeniowej. A więc takim, który niektórzy autorzy nazywają mianem rodziny negocjacyjnej. A więc takiej, której można powiedzieć, solidarność i więzi są zastępowane kontraktem. Wydaje się, że polityka rodzinna ma tutaj ogromną rolę do odegrania we wspomżeniu małżonków i partnerów, rodziców w generowaniu rozwiązań. Niektóre z nich już przecież są w systemach zarówno polskim, jak i innych państw, które właśnie będą wzmocniały ten wspólnotowy charakter rodziny. Stąd też strategicznym celem tej polityki polityki rodzinnej w zakresie równowagi ról praca-rodzina jest zmniejszanie obciążeń rodzicielskich. W obszarze dzielenia zadań między rodziców. W jaki sposób to robić za chwilę. Postaram się to przedstawić państwu, ale chcę jeszcze zwrócić uwagę tutaj na to, aby przede wszystkim widzieć tę rolę polityki rodzinnej w tym umacnianiu rodziny jako wspólnoty poprzez dobre interwencje. Dzielenie obowiązków rodzinnych bardziej partnerskie, bardziej wyrównane w rodzinie, ze szczególnym uwzględnieniem pierwszych faz cyklu życia rodzinnego. A więc tych faz, które można określić, że dotyczą one pierwszych tysiąca dni życia dziecka.

prof. Ewa Leś

To nie jest teza wyłącznie oparta na refleksji ogólnej. Można powiedzieć, że wiele badań zarówno minionych dekad, jak i ostatniej dekady wskazuje na to, że w polskim społeczeństwie coraz wyraźniejsze są dążenia do tego, aby model model partnerski, także dotyczący podziału obowiązków w rodzinie, był w większym stopniu modelem nie tylko założonym, ale także realizowanym. Badanie CBOS z 2019 roku rzuca interesujące światło na tę kwestię. To jest badanie, które jak wiemy jest kontynuowane, jest prowadzone co kilka lat przez ten instytut badania opinii, pogłębione badanie dotyczące różnych

aspektów przemian rodziny, funkcji rodziny, opinii respondentów na temat rodziny, a także świadczeń ze strony polityki rodzinnej. To, co widać w tym ostatnim sondażu z 2019 roku i co wydaje mi się interesujące w kontekście naszej refleksji, to jest to, że respondenci model ekonomiczny rodziny z obojga pracujących rodziców widzą jako ten, który jest korzystny zarówno dla nich jako jednostek, jak i nie zagraża rodzinie. To jest pewna zmiana w stosunku do tego co obserwowaliśmy w przeszłości. Tutaj mamy z nami panią profesor, która jest wybitnym ekspertem z obszaru badań nad ludnością w pracy i w domu. Więc oczywiście pewnie pani profesor będzie chciała potem odnieść się do tego przy okazji swojej wypowiedzi, ale ja tylko chcę zamarkować to jako kontekst i tło do mojej refleksji, że mamy tutaj do czynienia z pewną interesującą i godną odnotowania zmianą opinii Polaków na temat roli pracy i roli rodziny oraz tego, że praca jest komplementarna wobec rodziny, a więc nie jest konkurencją wobec rodziny. W każdym razie w mniejszym stopniu. Mniej respondentów niż kiedyś wskazuje, bo oczywiście jest taka część, która wskazuje wciąż na ten konkurencyjny charakter obu ról, zawodowej i rodzinnej, zwłaszcza oczywiście matek, ale ta liczba respondentów jest znacznie mniejsza niż kiedyś i możemy powiedzieć, że nawet w przypadku kiedy dochody jednego z małżonków, jednego żywiciela pozwoliłyby na bierność zawodową matek, nawet w takim przypadku respondenci wskazują, że aktywność zawodowa kobiet jest jednak cenna dla niej samej, dla tego co wnosi do życia zawodowego i rodzinnego. A więc możemy powiedzieć, że to jest bardzo istotna, ważna dana, która pozwala też w polskiej polityce rodzinnej kierować instrumentarium w taki sposób, by rolę tę rolę równoważyć i wzmacniać tę rolę partnerstwa w obrębie rodziny, w obrębie funkcji w rodzinie nastawionych na wsparcie dzieci i oczywiście prowadzenie gospodarstwa domowego.

Z kolei nie chce się tym zajmować, ale wydało mi się to na tyle interesujące, żeby pokazać państwu, że w tymże sondażu pojawiły się także informacje dotyczące aktywności obu płci, obu rodziców na rzecz domu, a więc prowadzenia gospodarstwa domowego. I tutaj cytuję zamieściłam z raportu, o którym mowa, no i można uśmiechnąć się sarkastycznie, zagłębiając się w te teksty, bo mamy do czynienia z niewielką poprawą jeśli chodzi o podział ról w rodzinie między rodzicami dotyczącą prowadzenia gospodarstwa domowego. I tutaj pokażę właśnie ten rysunek, na którym podstawowe domowe obowiązki dotyczące prowadzenia gospodarstwa domowego są wciąż w gestii kobiet. Jest to oczywiście ważna informacja i na pewno również powinna ona być przedmiotem refleksji ze strony polityki rodzinnej, ale w moim przekonaniu ta zmiana podziału zadań może się dokonać także w inny sposób. Za sprawą tego drugiego niejako członu podziału ról w rodzinie, który odnosi się do opieki nad dziećmi, opieki i wychowania potomstwa, a więc nie chcę powiedzieć, że nie należy przywiązywać do tego rozkładu, który widzimy na rysunku wagi, bo jest to znamienne i rzeczywiście są tu potrzebne zmiany, ale jak mówię, wydaje się, że można je osiągnąć w inny sposób. W jaki sposób przynajmniej częściowo można osiągnąć tę poprawę równości w sferze domowej między rodzicami, zapewniającą lepsze funkcjonowanie rodziny, lepsze warunki socjalizacji dziecka? Wydaje się, że tutaj warto pokazać, przedstawić, zastanowić się nad kierunkami inwestycji publicznych, które wzmacniają ten model partnerski, także w tym wymiarze w

obszarze ról rodzinnych, ról rodzinnych sprawowanej na rzecz gospodarstwa domowego i dzieci, ale także nawzajem, wobec siebie, małżonków. Można by powiedzieć, że wprawdzie koncentruję się na rodzinach, w których mamy do czynienia z potrzebą wzmocnienia tego partnerskiego modelu podziału zadań w samym gospodarstwie domowym. Ale oczywiście myślimy tutaj także o rodzinach z jednym żywicielem, a więc tradycyjnych formach rodzinnych. Tutaj te zadania polityki rodzinnej, te kierunki polityki rodzinnej, o których wspomnę za chwilę mają też swoje znaczenie, ale chcę podkreślić wyraźnie, że powinniśmy w polityce rodzinnej tworzyć system spluralizowanych instrumentów. Adresowany zarówno do rodzin, które chcą realizować model partnerski, jak i do tych, które chcą bądź muszą realizować przez przynajmniej pewną część życia rodzinnego model z jednym żywicielem rodziny.

prof. Ewa Leś

W związku z tym jakie to inwestycje publiczne wzmocniające model partnerski małżeństwa i rodziny warto by rozważyć? Przede wszystkim warto tutaj zwrócić uwagę, że jak powiedziałam wcześniej, powinien to być takie kierunki inwestycji ze strony polityki rodzinnej, które koncentrują się na pierwszych fazach cyklu życia rodzinnego. Można powiedzieć, że praktycznie odnosi się do tych pierwszych trzech lat czy tysiąca dni życia dziecka. I wobec tego jakie tutaj działania należałoby rozważyć? Chcę się odwołać do raportu OECD z ubiegłego roku, który powstał, żeby opisać sytuację rodzin i politykę rodzinną w różnych państwach w okresie pandemii COVID-19. Ale oczywiście przedstawia on także rozwiązania, które w różnych krajach istniały wcześniej oraz te, które zostały można powiedzieć zainicjowane w ostatnich dwóch latach. Dlaczego postanowiłam przywołać to rozwiązanie, które w sprawozdaniu OECD się znajduje jako dobry przykład? Wydaje się przykład możliwych kierunków inwestycji publicznych dla rodzin z obojgiem żywicieli, a jednocześnie takich rodzin czy małżonków, czy par, które chcą realizować równocześnie kariery zawodowe. A więc można powiedzieć, że w raporcie OECD, który wydaje się być bardzo inspirujący mowa jest o tak zwanym continuum wsparcia dla rodziny w tej fazie cyklu życia. Mianowicie chodzi tutaj o to, że w tym okresie potrzebne są zarówno świadczenia monetarne, jak i świadczenia w postaci usług społecznych. Wsparcie ma być kierowane do takich rodzin z dziećmi, które nie wymagają szczególnych nakładów. Są to rodziny modalne, typowe można powiedzieć rodziny w danym społeczeństwie, zwane niekiedy rodzinami nuklearnymi, ale także takie rodziny, które wymagają szczególnych działań ze względu na specyficzne, szczególne potrzeby. Usługi zostały skategoryzowane w pięć grup. Ja wymienię tylko te grupy z powodu ograniczeń czasowych i proszę państwa, oczywiście łatwo się domyśleć jakie konkretne narzędzia polityki rodzinnej znajdują się w poszczególnych spośród nich. Te grupy to po pierwsze elementarne świadczenia socjalne dla rodzin w najtrudniejszym położeniu materialnym. A więc przede wszystkim pomoc finansowa także pomoc rzeczowa. Po drugie to opieka zdrowotna od etapu prenatalnych aż po ten okres życia dziecka, kiedy kończy ono trzeci rok życia. Trzeci typ i podgrupa usług, o których tutaj mówimy to usługi wspierające funkcjonowanie rodzin. Te usługi można określić, że są usytuowane bliżej tego, co jest przedmiotem mojej wypowiedzi, a więc między innymi są to usługi poradnictwa terapii rodzinnej, krótkookresowe usługi wytchnieniowe dla rodzin np. w

krzysach opieki nad dzieckiem, a także wsparcie rodzin w ich gospodarstwach domowych. Asystent rodziny może być przykładem takiego właśnie rozwiązania w naszym kraju, ale chcę powiedzieć, że to są w dużej mierze rozwiązania, które my także w naszym kraju mamy. I są one rozwijane. Może nie są jeszcze w pełni dostępne, ale funkcjonują. Funkcjonują w coraz szerszym zakresie. Czwarta podgrupa usług, o których warto myśleć w kontekście budowania systemów wsparcia dla równości ról w obrębie życia domowego to wsparcie rodzicielstwa i wczesna interwencja. A więc to są wszelkie usługi zwiększające kompetencje rodziców dotyczące ich więzi małżeńskich i relacji z dziećmi. No i oczywiście cały szereg szczegółowych rozwiązań dotyczących terapii wsparć i temu podobnych działań na rzecz rodziny w szerokim rozumieniu słowa, czyli wszystkich członków rodzin w gruncie rzeczy i rodziny jako całości. A więc możemy powiedzieć, że to jest też bardzo ważna kategoria usług, która moim zdaniem, tak jak i poprzednie, często nie jest postrzegana jako element usług wsparcia równowagi ról praca-dom, w szczególności tych ról rodziców, które odnoszą się do podziału zadań domowych i związanych z edukacją, socjalizacją potomstwa. A powinny być tak traktowane w moim przekonaniu. I wreszcie po piątę, wyspecjalizowane usługi dla zaspokajania potrzeb szczególnych typów rodzin, o których wspominaliśmy wcześniej. Czy to rodzin niewydolnych w jakiś szczególny sposób wychowawczo, czy rodzin z dzieckiem z niepełnosprawnościami, czy rodzin z problemem uzależnień i przemocy, czy jeszcze innych typów rodzin, których mamy jeszcze wiele, a nie wymienimy tutaj wszystkich tych kwestii, które są związane z tymi szczególnymi potrzebami rodzin, o których tu mowa. I jak powiedziałam, te interwencje, te 5 kategorii usług wskazywanych w kontekście koronawirusa jako tych, które się powinno szczególnie rozwijać w ramach polityki rodzinnej państwa OECD można moim zdaniem jak najbardziej spożytkować do budowy systemu usług wspierających rodziny w partnerskiej realizacji zadań domowych i wychowawczych. Bo nie są one jedynie realizacją celu socjalnego polityki rodzinnej, ale są w najwyższym stopniu również przykładem i mogą być zestawem instrumentów realizacji właśnie celu równowagi życie-praca, rodzina-praca.

prof. Ewa Leś

Wiele z tych zadań jest już realizowanych, jak powiedziałam, przez polską politykę rodzinną, w większym lub mniejszym stopniu i umacnia ów partnerski model rodziny. Oczywiście nie będę tutaj wymieniać wszystkich rozwiązań, bo znamy je. Natomiast warto powiedzieć, że nowe dokumenty programujące, które w ostatnim czasie rząd Polski przygotował, myślę tutaj w szczególności o czterech z nich. Oczywiście o Nowym Ładzie, który wprowadził już nowe świadczenie dla rodzin w postaci macierzyńskiego kapitału opiekuńczego, ale również Strategia Demograficzna 2040, Strategia Usług Społecznych oraz Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego. Te cztery dokumenty programujące zawierają całą gamę nowych rozwiązań, bądź też rozwijają istniejące rozwiązania, choćby w zakresie poradnictwa rodzinnego, poradnictwa zawodowego i wydaje się, że w ten sposób mamy realną możliwość proszę państwa stworzenia czegoś w rodzaju być może nowego programu na rzecz rodziny, który właśnie koncentrowałby się na działaniach i interwencjach, inwestycjach publicznych, właśnie na

rodzinach z dziećmi w wieku 0-3 lata. Wydaje się, że jest to możliwe, warte rozważenia. Tym bardziej, że jak na pewno wszystkim z państwa wiadomo, więc tylko powtórzę i umocnię ten argument, od 2019 roku istnieje ustawa o centrach usług społecznych, które w swoim celu mają integrację usług, w tym integrację usług dla rodziny i świadczenie tych usług można powiedzieć w jednym okienku, jeśli tak się mogą wyrazić. Oczywiście nie dosłownie należy to traktować, lecz jest to model, w którym przykładowa rodzina z problemem, potrzebą, kiedy zgłasza się do takiego centrum usług społecznych może uzyskać informację o tym, gdzie daną usługę może pozyskać i na jakich warunkach, bezpłatnych czy odpłatności i w jakiej wysokości. W każdym razie możemy powiedzieć, że mamy tę instytucjonalną strukturę w postaci Centrów Usług Społecznych. Na razie tych centrów jest niewiele, około 50 w skali kraju. Pandemia przeszkodziła bardzo rozwojowi infrastruktury CUS, ale mamy nadzieję, że będą się one rozwijać i że staną się być może jednym z takich domów, w których właśnie inwestycje publiczne na rzecz rodziny będą mogły być rozwijane. Właśnie te, o których tutaj powiedziałem.

prof. Ewa Leś

Co to co to nam da w konsekwencji? To już konkluzja. Jaki będzie pożytek z takiego rozwiązania? Wydaje się, że pożytek jest oczywisty, że istniejące już rozwiązania systemowe i zapowiadane nowe rozwiązania systemowe w polityce rodzinnej stanowią coraz bardziej szeroką ofertę usług wspomagających rodziny w tym właśnie pierwszym okresie życia dziecka, czyli w okresie pierwszych trzech lat. A więc jeśli ta oferta zostanie w taki sposób skonstruowana, że będzie mogła stanowić w przyszłości pewien zintegrowany program na rzecz rodzin z dziećmi w tym wieku. Wydaje się, że powinno to zapewnić zmniejszenie obciążeń rodzicielskich zarówno tych finansowych, jak i tych psychologicznych i wzmocnić model, o którym mówiłam na początku. Mianowicie model solidarnego współdziałania obowiązków rodzicielskich, rodziców, z których oboje pracują. Dziękuję za uwagę.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Dziękuję bardzo pani profesor za tę niezwykle kompleksową wypowiedź, która jak myślę stanowi świetne wprowadzenie do dalszych naszych prezentacji i dyskusji w drugiej części debaty. To, co mnie uderzyło, to kwestia zderzenia preferencji do osiągnięcia równości w życiu zawodowym przy jednoczesnym braku tej równości w życiu domowym w dzieleniu obowiązków. I to dotyczy jak sądzę nie tylko opieki nad dziećmi, której pani profesor poświęciła znaczną uwagę, ale też kwestii opiekuńczych wobec starszego pokolenia. To tak naprawdę będzie wyzwanie w związku ze starzeniem się populacji, przed którym staniemy. Nawet już stajemy. Niewątpliwie dużą rolę będą odgrywały usługi społeczne, wspierające rodzinę w pomocy osobom starszym, osobom zależnym. I o tym opowie nam dzisiaj pani prof. Cecylia Sadowska-Snarska. Ten wątek jest dodatkowo szczególnie istotny w sytuacji pandemii. Pierwsze badania przeprowadzone w czasie pandemii wskazują, że opiekunowie nieformalni, opiekunowie rodzinni

są znacznie bardziej w tym okresie obciążeni obowiązkami opiekuńczymi aniżeli miało to miejsce wcześniej. Pani profesor zapraszam.

dr hab. Cecylia Sadowska-Snarska

Serdecznie dziękuję. Dziękuję pani dyrektor za zaproszenie do tej debaty. Myślę, że bardzo ważnej. Szanowni państwo, tutaj, jak już na początku Pani profesor zwróciła na to uwagę, problem tej równowagi praca-życie jest znacznie szerszy, dotyczy różnych aspektów naszego życia, natomiast nasza debata skupia się na pewnym odcinku, aczkolwiek bardzo ważnym, dotyczącym właśnie tych aspektów związanych z łączeniem pracy i życia rodzinnego. Są to obszary bardzo ważne z punktu widzenia późniejszych działań związanych z tworzeniem warunków do godzenia ról zawodowych i tych poza zawodowych, zwłaszcza związanych z opieką nad osobami niesamodzielnymi czy innymi aspektami związanymi z rodziną. Oczywiście musimy być świadomi, że mamy do czynienia z takim daleko idącymi przemianami demograficznym, ale też i chodzi o rodzinę, gospodarkę. To wszystko powoduje, że mamy do czynienia z tym przepływem czy wzajemnym takim przenikaniem się pracy zawodowej i życia rodzinnego. Dziś już nie możemy w żaden sposób tych dwóch sfer od siebie oddzielić. Oczywiście, który aspekt jest tutaj ważniejszy, to z badań wynika, że to wpływ pracy na życie rodzinne jest silniejszy i powszechniejszy niż to ma miejsce w przypadku wpływu rodziny na pracę zawodową. Proszę państwa, dlaczego ta dyskusja wokół równowagi praca-rodzina jest tak ważna? Otóż dlatego, że badania od lat już prowadzone w skali międzynarodowej, w Polsce, wykazały, że jeśli nie ma tutaj możliwości godzenia ról, to wywołuje oczywiście szereg negatywnych konsekwencji. Ja tylko zwrócę uwagę na problem rosnącej skali bierności zawodowej, bezrobocia, zwłaszcza wśród kobiet. To przekłada się w efekcie tak naprawdę na malejącą liczbę urodzeń. Tutaj badania już od lat potwierdzają istotną zależność w poszczególnych krajach między zatrudnieniem kobiet, a dzietnością. I tu trzeba mocno podkreślić, że o ile do lat osiemdziesiątych XX wieku taka relacja była ujemna, to od tego momentu w zasadzie obserwuje się zależność dokładnie odwrotną. Mianowicie w tych krajach gdzie mamy do czynienia z wyższymi wskaźnikami zatrudnienia, aktywności zawodowej to przekłada się na wyższe wskaźniki dzietności. Oczywiście ta zmiana dokonała się pod wpływem wdrożenia licznych instytucji związanych chociażby z urlopami rodzicielskimi, z dostępnością do opieki instytucjonalnej, do promowania większej elastyczności zatrudnienia czy pracy w niepełnym wymiarze. I proszę państwa, oczywiście ten problem jest bardzo ważny, jeśli mówimy o sytuacji w Polsce, a więc tu chciałam zwrócić uwagę na tę aktywność zawodową kobiet. Relatywnie ciągle jeszcze niską. I tutaj to, o czym pani dyrektor wspomniała na początku, chciałbym to również podnieść. Proponowane działania, które są związane z wdrożeniem dyrektywy Unii Europejskiej w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Tutaj krótko, jaka jest ta sytuacja opiekunów osób zależnych. Czy rzeczywiście mamy trudności z godzeniem ról? Otóż szanowni państwo, odwołując się do danych Głównego Urzędu Statystycznego widzimy, że w Polsce mamy dość dużą skalę osób biernych zawodowo z przyczyn rodzinnych.

Mianowicie na koniec 2020 roku było to ponad milion sześćset tysięcy. Jest to o 200 tys. więcej niż to miało miejsce przykładowo do roku 2006, a więc widzimy, że ta skala bierności z przyczyn rodzinnych rośnie. I co jest charakterystyczne, jeśli chodzi o tę grupę biernych zawodowo z przyczyn rodzinnych? Mianowicie ponad milion czterysta tysięcy to są osoby w wieku produkcyjnym, 80 proc. z nich wcześniej pracowało, a bezpośrednią przyczyną zaprzestania pracy była właśnie konieczność sprawowania opieki nad małym dzieckiem lub inną osobą zależną. Co oznacza, że oczywiście ta rezygnacja z pracy wynikała właśnie z trudności w godzeniu ról. Tutaj trzeba zwrócić uwagę, na tym slajdzie widzimy dwie grupy osób. Mianowicie w wieku 24-34, 35-44 lata. To jest ten wiek związany z pojawieniem się dzieci w rodzinie. I proszę zwrócić uwagę, że ta bierność dotyczy osób relatywnie młodych i głównie kobiet, blisko pół miliona i tutaj widzimy pewną tendencję rosnącą, ale mimo wszystko ta skala utrzymuje się. W niewielkim stopniu ten problem dotyczy widzimy mężczyzn. Kolejna grupa, na którą warto zwrócić uwagę to jest 35-44 lata. Coraz więcej kobiet decyduje się na posiadanie potomstwa w nieco późniejszym wieku, ale to jest też to pokolenie „kanapkowe”. I pojawia się również problem opieki nad innymi osobami zależnymi, w tym chociażby starszymi rodzicami, czasami nawet dziadkami. Warto zwrócić uwagę, że rośnie też udział kobiet z wyższym wykształceniem, ponieważ w ostatnim czasie gdyby porównać 2006 do 2020 to ten wzrost był ze 103 tys. do 242 tys. Co oznacza, że jeśli to są osoby wykształcone, szybką dezaktualizację i marnotrawienie tego kapitału ludzkiego. Te dane proszę państwa zaświadczać o tym, że macierzyństwo i opieka nad dziećmi, ale też innymi osobami zależnymi ciągle jest tradycyjnie przypisane kobiecie i powodują ograniczony dostęp kobiet do rynku pracy. Tutaj też chciałam zwrócić uwagę, iż mamy do czynienia też ze wzrostem liczby bezrobotnych kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka. Zwróćcie uwagę, że w ostatnim latach nastąpił bardzo duży spadek liczby bezrobotnych. Natomiast utrzymuje się ta populacja bezrobotnych kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka. W tej chwili jedna trzecia bezrobotnych kobiet to jest właśnie z powodu, że ma trudności w godzeniu ról. W efekcie można powiedzieć, że przyczyną bezrobocia co trzeciej kobiety jest fakt urodzenia dziecka. Czy są podejmowane działania i jak należy je ocenić? Jakie są tego przyczyny? Oczywiście problem bardzo wszechstronny. Zwrócę uwagę tylko na niektóre istotne czynniki. Bo gdybyśmy tutaj odwołali się do różnych analiz, to rzeczywiście ta polityka rodzinna w Polsce, a szczególnie gdy odniesiemy ją do godzenia ról, to należy ocenić pozytywnie te kierunki, które zostały nakreślone, które odnoszą się czy do opieki instytucjonalnej dzieckiem, do spraw pracowniczych związanych z organizacją pracy i czasu pracujących rodziców czy też urlopów i zasiłków rodzinnych. Natomiast jak to odniesiemy do tej liczby biernych zawodowo i bezrobotnych z przyczyn rodzinnych, to okaże się, że wdrożone rozwiązania póki co nie przynoszą jeszcze spodziewanych efektów.

dr hab. Cecylia Sadowska-Snarska

Być może jest jeszcze zbyt niska intensywność działań we wdrażaniu tych rozwiązań. Więc rozwiązania są z punktu widzenia prawnego, natomiast jeszcze stopień ich wdrożenia nie jest wystarczający. Bo proszę państwa, to, czego młodzi rodzice oczekują, opiekunowie osób zależnych, to wsparcie jeśli chodzi

o opiekę instytucjonalną. Gdybyśmy się odwołali do opieki instytucjonalnej nad małym dzieckiem do lat trzech, rzeczywiście zwrócić państwo uwagę, te dane jeśli chodzi o dzieci objęte opieką w żłobkach, widzimy tutaj podwojenie się, nawet więcej, w ostatnich latach, więc trend jest pozytywny. Ale czy jest to wystarczające? No niestety nie, ponieważ zaledwie 12 proc. dzieci do lat trzech jest objętych opieką instytucjonalną. Na tle innych krajów, dane są z 2019 roku, 11 proc. Na tle krajów europejskich ten odsetek jest relatywnie niski. Tutaj warto zwrócić uwagę na to, że są miejsca niewykorzystane, jeśli chodzi o opiekę żłobkową, natomiast w czym jest problem? Oczywiście placówki opieki nad małym dzieckiem do lat trzech to w dużym stopniu placówki prywatne. Często niedostępne, kosztowne. Mijmy nadzieję, że wdrażanie od tego roku tych rozwiązań finansowych w postaci rodzinnego kapitału opiekuńczego czy też wsparcie od kwietnia rodzin, które nie będą miały możliwości korzystania z tego rodzinnego kapitału, jeśli chodzi o dofinansowanie do opieki żłobkowej, mijmy nadzieję, że to przyczyni się do większej dostępności. Przy czym trzeba też pamiętać, że być może to nie zmieni diametralnie sytuacji, bo trzeba też patrzeć na przestrzenne ograniczenia. Dwie trzecie gmin nie ma ani jednego miejsca, jeśli chodzi o placówki opieki nad dzieckiem do lat trzech. Więc tutaj ciągle trzeba mieć to na uwadze, że muszą być tworzone dodatkowe miejsca w tych placówkach.

dr hab. Cecylia Sadowska-Snarska

Musi być dostęp jeśli chodzi o koszty. Proszę państwa, nie jest dobrze, bo generalnie, jeśli chodzi o opiekę nad starszymi dziećmi, od lat trzech do obowiązku szkolnego, to również sytuacja w ostatnich latach poprawiła się, aczkolwiek widzimy, że jeszcze mamy aż 40 proc. dzieci nieobjętych opieką instytucjonalną, także jest to relatywnie dużo. To proszę państwa oznacza, bo nasza debata jest o kosztach i korzyściach, pilną potrzebę zwiększenia nakładów na rozwój instytucji opieki nad małym dzieckiem, ale trzeba powiedzieć nad innymi osobami zależnymi. Bo trzeba rozpatrzeć też dzieci takie, które są w wieku chociażby wczesno-szkolnym. One też wymagają opieki. Wsparcia wymagają opiekunowie osób starszych, z niepełnosprawnością, więc tutaj należy traktować tego typu wydatki na rozwój opieki instytucjonalnej jako oczywiście inwestycję o charakterze społecznym, z określoną stopą zwrotu. Bo na pewno przyczyni się to do rozwoju kapitału ludzkiego, na pewno ma wpływ w przypadku dzieci i to absolutnie pozytywny. Dzisiaj żłobki, przedszkola już nie są taką „przechowalnią”. Pełnią ważną funkcję w rozwoju dziecka, kształtują przyszłe losy młodego pokolenia. Oczywiście pozwalają też na łączenie ról zawodowych i rodzinnych przez opiekunów. To ma wpływ na zmniejszanie tych długich przerw w pracy. Oczywiście z punktu widzenia aktywności zawodowej nie są dobre, dlatego że i pracodawcy też nie zawsze pozytywnie do tego podchodzą, jeśli są takie długie przerwy w pracy. Więc jeśli chodzi o elastyczne formy to też jest bardzo ważny aspekt. Gdybyśmy przejeździ katalog wielokrotnie, to jest naprawdę dużo analiz na ten temat, to regulacje prawne, które są stworzone w Polsce, absolutnie to jest cała gama rozwiązań do wdrożenia. Natomiast w praktyce niestety mamy do czynienia z wykorzystaniem w niewielkim stopniu tych rozwiązań elastycznych. Oczywiście to jest uzależnione od świadomości, od wiedzy samych pracodawców. Ważna jest też postawa samych pracowników, bo w

przypadku niektórych rozwiązań trzeba wychodzić z taką inicjatywą skorzystania z takiej formy elastycznej. Proszę państwa, skutkiem trudności w wykorzystaniu tych elastycznych form jest przede wszystkim to, że kobiety, jak nie mają możliwości dopasowania opieki nad małym dzieckiem do tych nieelastycznych warunków, to najczęściej nie wracają do pracy po urlopach. Ja od lat zajmuję się też wdrażaniem w firmach programów równowagi praca-życie, w tym elastycznych form i wiem jak duża jest potrzeba takich działań uświadamiających pracodawców. To było realizowane jeszcze w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal 2004-2008. To wymagałoby jakby powrotu do tych działań, bo jak współpracuję z firmami, to wiem jak otwierają się oczy, że tak wiele można zrobić i nawet można powiedzieć bezkosztowo. Także tutaj widzimy też jak nauczyliśmy się pracować zdalnie w okresie pandemii. Pandemia nas zmusiła. Ja pamiętam jak próbowałam w firmach tę pracę zdolną wdrażać, jakie to były trudności. Natomiast w tej chwili pandemia nas nauczyła, że jednak da się pracować, często pracodawcy mówili, że to się nie da. Natomiast okazuje się, że jest to możliwe.

dr hab. Cecylia Sadowska-Snarska

Podobnie jeśli chodzi o urlopy dla rodziców. Rzeczywiście tu można też to, co w Polsce w ostatnich latach się wydarzyło ocenić pozytywnie. Mianowicie ten system urlopu związanego z narodzinami dziecka na pewno uwzględnia wyrównywanie szans kobiet na rynku na rynku pracy. Ale pomimo, że właśnie ojcowie mogą korzystać z tych urlopów, zwróćcie państwo uwagę na dane. Mianowicie, że tutaj taka pozytywna tendencja zarysowała się, jeśli chodzi o urlop ojcowski. Od kilku do ponad 188 tys. w 2020r. Widzimy, że z roku na rok liczba ojców korzystających w miarę rośnie. Natomiast zupełnie inaczej wygląda sytuacja, jeśli chodzi o urlop rodzicielski. Tutaj widzimy jak niewielki odsetek korzysta z tych urlopów, więc generalnie jest dosyć małe zainteresowanie ze strony ojców. Oczywiście z czego to wynika? Tu jest sporo badań przeprowadzonych na ten temat. Między innymi zwraca się uwagę i być może też należało to w kierunkach działań uwzględnić, że jest dosyć niska świadomość o tych urlopach ojcowskich, zwłaszcza korzystanie z urlopu rodzicielskiego. Ale też zwraca się uwagę na to, że ojcowie boją się, że to pogorszy sytuację materialną, to będzie kumulacja pracy po powrocie, złe postrzeganie w firmie. Więc tutaj jest sporo przyczyn. Natomiast tu za chwilę będziemy mówić o dyrektywie, może warto tutaj coś w tym aspekcie zmienić.

dr hab. Cecylia Sadowska-Snarska

Oczywiście te przerwy w pracy mają na pewno negatywny wpływ na pozycję kobiet na rynku pracy, bo wiedza się dezaktualizuje. Dlatego już na etapie rekrutacji mogą być podejmowane takie działania o charakterze dyskryminacyjnym kandydatów należących do tej grupy ryzyka niskiej produktywności. Oczywiście tym ryzykiem w przypadku młodych kobiet jest przede wszystkim ta przerwa w pracy spowodowana urodzeniem dziecka. Tutaj proszę państwa brakuje też takich rozwiązań, które miałyby na celu skuteczną reintegrację osób mających przerwy w pracy z powodu opieki nad osobami zależnymi.

Proszę państwa, ja realizowałam też kilka takich projektów o charakterze innowacyjnym i w tych projektach okazało się, że brały udział przede wszystkim matki o rzeczywiście wysokim potencjale, dlatego że one w największym stopniu traciły ich kapitał, więc w mniejszym stopniu było zainteresowanie ze strony matek o niższym poziomie wykształcenia. Więc warto na pewno pamiętać o takich działaniach, bo ja jak współpracuję z firmami to też jak właśnie mówię o tej konieczności integracji tych osób, to rzeczywiście takie osoby, opiekunowie, najczęściej są to matka, no gdzieś tam wypada rok, na dwa lata, prawie nie ma kontaktu, więc warto o tym pomyśleć o takich działaniach, projektach które by wspierały osoby mające przerwy w pracy.

dr hab. Cecylia Sadowska-Snarska

Proszę państwa jak mówimy o tych urlopach i koniecznych zmianach, to tutaj warto już przejść do dyrektywy Unii Europejskiej. Unia Europejska już od lat podejmuje liczne inicjatywy na rzecz tworzenia warunków do godzenia ról. Oczywiście ciągle był ten niedostateczny postęp w tym zakresie. To dotyczy nie tylko Polski, ale w wielu krajów. Stąd też dyrektywa Unii Europejskiej z 2019 roku dotycząca równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Proszę państwa czego ta dyrektywa dotyczy? Mianowicie ta dyrektywa wprowadza minimalne wymagania, których celem jest doprowadzenie do równości mężczyzn i kobiet. Jeśli chodzi o szanse na rynku pracy, równe traktowanie w miejscu pracy, przez ułatwienie pracownikom, którzy są rodzicami lub opiekunami, godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Proszę państwa, czego minimalne standardy dotyczą? Po pierwsze urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu opiekuńczego i elastycznej organizacji pracy dla pracowników będących rodzicami lub opiekunami. Jeśli chodzi o urlop ojcowski, to proponuje się wymiar 10 dni roboczych. Urlop, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika w celu sprawowania opieki nad dzieckiem. Z kolei największa zmiana, która może w Polsce budzić największe można powiedzieć kontrowersje, to jest urlop rodzicielski, bo główna zmiana w zakresie urlopu rodzicielskiego wiąże się z wydłużeniem minimalnego okresu urlopu rodzicielskiego z jednego do dwóch miesięcy. I to, co jest ważne, nie podlega przeniesieniu między rodzicami. I to chyba budzi właśnie więcej emocji. Oczywiście jest też urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni, który umożliwia zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie, w celu sprawowania opieki ze względów medycznych. Również jeśli chodzi o elastyczne formy, to tutaj proponuje się, aby pracownicy mający dzieci w wieku do lat ośmiu mieli taką możliwość zgłaszania pracodawcom chęci pracy w formach elastycznych. Pracodawca taki wniosek zobowiązany byłby rozpatrzyć. W przypadku odmowy musiałoby być to uzasadnienie na piśmie. Oczywiście są jeszcze takie dodatkowe uregulowania, ale tutaj proszę państwa już na zakończenie chciałam zwrócić uwagę na fakt, że ta dyrektywa powinna być wdrożona do sierpnia tego roku, a więc niewiele czasu nam zostało. I w Polsce na pewno wiele rozwiązań już funkcjonuje, wystarczy bardziej praktycznie z nich korzystać. Natomiast kwestia tych dwóch miesięcy płatnego urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców. Proszę państwa, badania wykazują, że jest zainteresowanie korzystaniem. Pozytywnie oceniają je zarówno matki, jak i ojcowie. Również należy

zwrócić uwagę, że to przegląd badań wskazuje na to, że ta opieka sprawowana we wczesnym okresie po narodzeniu dziecka jest bardzo ważna z punktu widzenia rozwoju emocjonalnego dziecka. Jest ważna z punktu widzenia relacji między rodzicami, ma wpływ na zwiększenie stabilności związku i co jest ważne, mianowicie z punktu widzenia decyzji o posiadaniu kolejnego potomstwa. Powinniśmy mieć to szczególnie na uwadze. Trzeba pamiętać, że to też zmniejszy dyskryminację wobec ojców, którzy już korzystają z tych urlopów, zwolnień lekarskich, bo to będzie też działać pozytywnie.

dr hab. Cecylia Sadowska-Snarska

Proszę państwa, reasumując, na pewno w Polsce te trudności godzenia istnieją, mamy z nimi do czynienia, one ciągle dotyczą w poważnym stopniu kobiet. Ta niska aktywność może przekładać się na niskie wskaźniki dzietności. Dzisiaj polityka godzenia ról jest w wielu krajach takim kluczowym instrumentem, jeśli chodzi o politykę dzietności, zwiększania dzietności. Ale polityka godzenia, czyli zorientowana na zwiększenie aktywności zawodowej, w tym oczywiście na poprawę tych relacji partnerskich w rodzinie. Na pewno nie ulega wątpliwości, że te rozwiązania, które należy wdrażać powinny dotyczyć nie tylko kobiet, ale przede wszystkim dotyczyć zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Generalnie można powiedzieć rodziców. Ojciec dziecka nie powinien być tylko wspierający kobietę, ale współodpowiedzialny za wychowanie. Także wydaje się, że wdrożenie tej dyrektywy, właśnie tych urlopów ojcowskich, dłuższych, będzie ważnym rozwiązaniem, koniecznym do wdrożenia w Polsce. Dziękuję bardzo.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Dziękuję bardzo pani profesor. Mnóstwo interesujących wątków, do których z pewnością będziemy wracać. Chociażby kwestia dyrektywy. Będziemy o to dzisiaj pytać reprezentantów, pracodawców i związków zawodowych. Bardzo jestem ciekawa ich opinii. Pozwolę sobie jeszcze na jeden komentarz. Pani profesor mówiła o potrzebie opieki instytucjonalnej. Ja bym podkreśliła, że ona jest istotna nie tylko ze względu na wspieranie aktywności zawodowej rodziców, ale też i na funkcję socjalizacyjną, o której pani profesor mówiła, wobec grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, wobec dzieci z rodzin zagrożonych wykluczeniem społecznym. To jest bardzo istotny wątek, który my z perspektywy Instytutu Pracy też byśmy podkreślali. Wróćmy do wątku solidarności wewnątrz rodziny i równowagi ról pomiędzy rodzicami. Pani profesor właściwie już zapowiedziała następną prezentację. O nowoczesnym i współczesnym rodzicielstwie opowie nam pan profesor Piotr Michoń.

dr hab. Piotr Michoń

Dzień dobry państwu. Przyznam, że nie zamierzałem tak zaczynać jak zaczęłam, ale dwa poprzednie referaty mnie do tego skłoniły. Pewne uzupełnienia, które wydają mi się być dość dość ważne. Jeżeli

popatrzmy na doświadczenia krajów zachodnich, to w momencie kiedy wprowadzano prawo mówiące o tym, że jeżeli ojciec nie weźmie urlopu, to nikt go nie może wykorzystać, wtedy też był opór. Wtedy też mężczyzna wykonywał głównie pracę zawodową, kobieta skupiała się na rodzinie, a dopiero potem, nawet w krajach skandynawskich, dopiero potem była praca. Wiemy już dzisiaj, że zawsze kiedy mamy do czynienia z tzw. prawem rodzinnym, czyli mężczyzna i kobieta mogą wykorzystać ten sam urlop, to w większości bierze go kobieta. Więc jeżeli chcemy coś w tym zakresie zmienić, to jest to jedyna droga. A dlaczego to jest jedyna droga? Ponieważ to nie tylko chodzi o to, że część mężczyzn skorzysta. To również chodzi o to, że w tym momencie część ludzi zacznie inaczej myśleć. Kiedy pracodawca będzie miał do czynienia z młodym kandydatem, kandydatką na to samo stanowisko, przestanie patrzeć z perspektywy, gdzie kobiety za chwilę urodzi dziecko i odejdzie, a facet nie. Bo mężczyźni zwykle pracują więcej, kiedy im się rodzi dziecko, tak przy okazji, to lepiej zatrudnić kobietę. A w momencie kiedy zarówno mężczyzna, jak i kobieta będą korzystali z praw do opiekowania się dzieckiem w domu, to się zmieni. Więc to jest pierwsza rzecz, na którą chciałem zwrócić uwagę. Dziękuję za zwrócenie uwagi na to, że mężczyzna nie ma pełnić roli dodatkowej. Przyznam szczerze, że staram się dzisiaj popularyzować wiedzę i na swoim blogu mój najczęściej czytany artykuł to „Jestem mężczyzną, nie pomagam w domu”. Kontrowersyjny tytuł, ale treść dotyczy właśnie tego. Ja nie jestem dodatkiem do wykonywania zadań, tylko po prostu jestem pełnoprawnym rodzicem, pełnoprawnym opiekunem, pełnoprawnym członkiem gospodarstwa domowego, który wykonuje te same zadania. A propos zadań, to ja bym się nie przejmował tym, co pani profesor pokazała. To bardzo fajnie i rzeczywiście tak jest, i to samo obserwujemy też w krajach zachodnich, że nawet jeżeli mamy w miarę równy podział ról, to i tak są tzw. kobiece i męskie zajęcia. Tym, co nam się koreluje, co nam się łączy z równowagą praca-rodzina jest ilość tych zadań i tutaj widzimy olbrzymią różnicę. Jeżeli z danych europejskiego sondażu wynika, że w Polsce kobiety pracujące zawodowo 17 godzin tygodniowo przeznaczają na pracę domową, a mężczyźni 9. I tak jesteśmy w czołówce europejskiej, tak przy okazji, to w Holandii ten czas przeznaczany przez kobiety to jest 8 godzin. To jest jednak bardzo duża różnica. Nie tylko chodzi o rodzaj zadań, ale też ilość. A aktywność, która jest najrówniej dzielona jest opieka nad dzieckiem. Ok. Faceci bardziej są skłonni do tego, żeby się bawić z dzieckiem, a kobieta więcej wykonuje rzeczy związane np. z higieną dziecka, ale mimo wszystko opieka nad dzieckiem jest najrówniej dzieloną czynnością w gospodarstwach domowych. Za wynoszeniem śmieci. Rzecz, o której mamy mało badań i o której mało wiemy to funkcje tzw. menedżerskie. Kobiety wykonują bardzo dużo funkcji związanych z organizowaniem życia domu, czego nie widać w danych dotyczących czasu, bo jak to nazwać? Jak długo pani spędza nad tym, że planuje pani o której godzinie odebrać dziecko z przedszkola jutrzejszego dnia. Tak, tego nie widać, a to zaczyna coraz więcej czasu nam zajmować. I ostatnia rzecz, bo tak naprawdę od tego chciałem zacząć. Cały czas prezentuje nam się równowagą praca-rodzina, gdzie praca przeszkadza w wypełnianiu funkcji rodzinnych. Za chwilę będę próbował państwa przekonać, że praca jest dla nas piekielnie ważna.

dr hab. Piotr Michoń

I jeszcze ostatni komentarz zanim zacznę mój referat. Jedna rzecz nie została powiedziana, jeżeli chodzi o aktywność zawodową kobiet. Bardzo silnie jest to powiązane z wykształceniem. O ile w przypadku mężczyzn tej różnicy nie widać, o tyle w przypadku kobiet bardzo, a to może oznaczać, że wcale nie chodzi tylko o instrumenty polityki rodzinnej, ale też o sytuację jaka jest na rynku pracy. Ok, bezrobocie jest małe, ale zarobki osób wchodzących na rynek pracy często są bardzo niskie, więc w tym momencie następuje kalkulacja, czy mi się to tak naprawdę opłaca. Tak więc proszę wziąć to również pod uwagę. I oczywiście to jest bardzo istotne w kontekście tego, co zostało wcześniej powiedziane. Odpłatności za opiekę zorganizowaną. No właśnie, ja przez 20 lat zajmuję się polityką rodzinną i powiem państwu szczerze, w którymś momencie miałem przesyt. Wtedy postanowiłem, że muszę znaleźć coś jeszcze, do polityki rodzinnej muszę coś dołożyć i zacząłem zajmować się szczęściem. I trochę do tego dzisiaj nawiążę.

Cała dyskusja, którą widzimy bardzo często w mediach, cała dyskusja dotycząca konferencji naukowych, cała dyskusja dotycząca rozwiązań skupia się na pytaniach gdzie pracować, jak pracować, kiedy pracować i dlaczego pracować. No właśnie. Na pewno nie pytamy o to, dlaczego ludzie pracują, a to jest bardzo istotne w kontekście tego jakie zmiany obserwujemy dzisiaj na rynku pracy. Ja tylko kilka rzeczy przytoczę, ale proszę zobaczyć. Jeżeli ciągle myślimy o tym, że praca jest czymś męczącym, złym, niedobrym, to tkwimy w XIX wiecznej literaturze utylitaryzmu. Jesteśmy pogrążeni w czymś, co było kiedyś. Znany ekonomista mówił, że miłość do pracy to pojęcie, które jest kompletnie niezgodne z prawdą, że to jest niemożliwe, żeby ktoś kochał pracę. Dzisiaj natura pracy bardzo nam się zmieniła. Dzisiaj skupiamy się na tym, że większość z nas przestała wykonywać proste, manualne, powtarzalne czynności, ale wykonuje pracę, która nas rozwija, która daje nam status społeczny, która daje nam możliwość wykazania się kompetencjami. Z drugiej strony pojawia się inny kłopot. Najpierw obserwowaliśmy to w krajach zachodnich, dzisiaj zaczynamy go obserwować u nas. Coraz więcej osób wychodzących z uczelni wyższych ma w perspektywie wykonywanie pracy, która jest poniżej ich wykształcenia, poniżej ich kompetencji, co budzi naturalną frustrację. Problem polega na tym, że w momencie kiedy młody człowiek wchodzi na rynek pracy i od razu otrzymuje pracę poniżej swoich kompetencji, to będzie się za nim ciągnęło przez następne kilka albo kilkanaście lat. To jest bardzo niebezpieczne. Dalej. Zmienił się cel pracy i znaczenie pracy. Powiedziałem wcześniej, zajmuję się szczęściem. Jedną z najsilniejszych korelat dotyczących tego, jak bardzo jesteśmy zadowoleni z pracy jest to, że robimy coś co jest znaczące. Badania współczesnych pokoleń wchodzących na rynek pracy mówią to samo. Bardzo mocno ludzie naciskają na to, żeby mieć pracę, która jest znacząca. Bardzo silnie praca jest powiązana z jakością życia i to, co obserwujemy może być troszkę na dmuchanym przez media fenomenem, ale nie wiem czy państwo zauważyliście, pojawiły się publikacje dotyczące tzw. Wielkiej Rezygnacji. Wielka Rezygnacja to nic innego jak dobrowolne odejście z pracy milionów, dosłownie milionów Amerykanów w ciągu pandemii. Nagle ludzie sobie uświadomili, że może ich praca,

no właśnie tak socjologowie mówią, nie mamy jeszcze za dużo badań na ten temat, ale mówią, że nagle ludzie sobie uświadomili, że może praca nie ma takiego głębokiego sensu, nie ma takiego wielkiego znaczenia jak im się wydawało. Może nie rozwija tak bardzo jak chcieli.

dr hab. Piotr Michoń

Więc w tym kontekście zadajmy sobie proste pytanie, dlaczego pracujemy? Moi koledzy na pewno znają to. Dla państwa, którzy mniej się interesują ekonomią, prawie 100 lat temu John Maynard-Keynes napisał esej o tym, co się stanie za 100 lat, czyli co się stanie teraz i pokazał, że będziemy na tyle bogatymi społeczeństwami, że nie będziemy musieli pracować. Pracować, żeby utrzymać poziom konsumpcji na tym poziomie, który mamy dzisiaj, wystarczy 12 godzin tygodniowo. Pięknie, mielibyśmy 5 dniowy weekend. W reakcji na ten esej sześć lat temu wyszła książka, w której inni ekonomiści się wypowiadali. Dlaczego to nie wyszło albo co by się stało, gdyby to wyszło. I tylko jeden z nich napisał coś, co mnie absolutnie rozłożyło. Mówi: „A ja się cieszę, że nie wyszło.” Ten facet nazywa się Freeman. I powiedział: „Jestem przerażony, co by się działo gdyby ludzie nie pracowali.” Oczywiście greccy filozofowie mówili nam, że wtedy zajmowalibyśmy się sztuką, filozofią, muzyką, tańczylibyśmy i spotykali przyjaciół, ale doświadczenia pandemii pokazują, że nie. To jest fajne na tydzień, dwa, trzy, ale potem jest coraz gorzej. Ten obrazek pokazuję państwu nie dlatego, że specjaliści od PR mówią, że należy wrzucić fajne zwierzątko, które budzi sympatię, ale dlatego, że to jest jedyne stworzenie, które, co udowodniono, świadomie chce leniuchować. Jeżeli nie musi, to nie robi nic. Doświadczenia wykonane na zwierzętach pokazują, że szympany, myszokoczki, szpaki, cała gama jeszcze innych zwierząt, nawet ryby bojowniki, kiedy mają do czynienia z darmowym jedzeniem, nie sięgają po nie. Wolą takie jedzenie, które dostają w zamian za zrobienie czegoś, co jest niesamowite, bo dostają dokładnie to samo. Badania, które przeprowadzono na ludziach w ostatnim czasie pokazują, że z nami jest dokładnie tak samo. Owszem my chcemy leniuchować, ale jeżeli ktoś da nam jakiś mały bodziec do tego, żeby się zaktywizować, to my chwytny ten bodziec, ponieważ leniuchowanie, bezczynność po długim okresie prowadzi do tego, że czujemy się źle. Słynne badanie, które zostało przeprowadzone na ludziach, których zamknięto przez 15 minut w pomieszczeniu, w którym nie było nic poza maszyną, którą można było się popieścić prądem tak, żeby to zabolalo, pokazało, że ludzie wolą się popieścić prądem niż siedzieć bezczynnie przez 15 minut. Wyobraźmy sobie co by się działo, gdyby ludzie nie pracowali. Praca jest piekielnie, piekielnie istotna, dlatego jak mówimy o work-life balance, nie podchodźmy tylko z perspektywy rodziny, ja wiem że to jest piekielnie ważne, ale nie podchodźmy tylko z punktu widzenia rodziny. Największe, najbardziej rozpoznawalne tradycje filozoficzne czyli eudajmonizm i hedonizm, te które zajmują się szczęściem, wskazują wyraźnie, że ludzie chcą robić coś, co daje im poczucie kompetencji. Ludzie chcą robić coś, co daje im dumę z osiągnięć. Ludzie chcą robić coś co daje im satysfakcję z wykonywanych zadań. Więc podchodźmy do pracy jak do czegoś, co jest bardzo potrzebne.

dr hab. Piotr Michoń

Druga rzecz związana z równowagą praca-rodzina, praca-życie to jest coś, o czym bardzo często zapominamy i wielu socjologów, i wielu psychologów mówi: „Coś takiego jak work-life balance nie istnieje.” Przepraszam wszystkich, ale nie istnieje. Tak mówią badacze. Dlaczego tak jest? Ponieważ wszyscy sobie wyobrażamy, że jak ułożymy sobie, że tutaj będę do 16:00 pracował, o 17:00 odbieram dziecko, o 19:00 kładę je do łóżka, to jeszcze mam czas na to, żeby z partnerem porozmawiać o życiu i śmierci. To wszystko fajnie wygląda, jak to sobie narysujemy, na pięknych wykresach, ale pandemia pokazała nam doskonale, jak bardzo potrzebne nam jest poczucie kontroli nad tym, co się dzieje. Poczucie kontroli nad tym, co to robimy. Poczucie możliwości planowania. To jest kłopot, z którym się borykamy. Co oznacza jeszcze jedną rzecz, na którą zwraca się dzisiaj uwagę. Pojawiło się pojęcie pracy zdalnej, ja się absolutnie zgadzam, że to może być rozwiązanie, sam z niej korzystam ile tylko mogę. Natomiast wszystkie badania dotyczące pracy zdalnej pokazały nam, że czas pracy nam się, mówiąc kolokwialnie, rozjeżdża. Ludzie stają się dostępni cały czas, przez 24 godziny, 7 dni w tygodniu. Wyłączenie smartfona w momencie kiedy kończę pracę jest wielką rzadkością. Odbieranie telefonów od przełożonego po godzinach pracy jest czymś powszechnym, odbieranie maila, przepraszam za określenie, siedząc w toalecie jest czymś powszechnym, tak mówią badania. W takim razie to, że my dajemy ludziom większą elastyczność wcale, ale to wcale nie musi doprowadzić do tego, że oni poczują work-life balance.

I ostatnia rzecz. Ja bym poprosił wszystkich o to, żeby sobie wyobrazić taki dzień, kiedy mam pewną równowagę. Budzę się wypoczęty, o siódmej rano, piję sobie poranną kawę, robię sobie medytację, słucham podcastu mojego ulubionego autora. Budzą się dzieci, karmię je, zawożę do przedszkola, idę do pracy. Nie za długo, żeby się nie przepracować. Przerwa na lunch, spotkanie z przyjaciółmi, wracam do domu. Robimy sobie obiad, rodzinny oczywiście. Potem jakieś czytanie, wspólne granie w gry planszowe. Na końcu dzieci idą spać, a ja z żoną jeszcze mamy czas na to, żeby sobie o pewnych rzeczach porozmawiać i miło spędzić czas, a na koniec jeszcze przeczytać fajną książkę. Super. Tak sobie zaplanowałem, a wiecie ile razy przeżyłem taki dzień? Żaden. Żaden z moich dni tak nie wyglądał. Dlaczego? Ponieważ błędem myślenia o równowadze praca-rodzina jest to, że my ustawimy sobie wszystko dokładnie i każdy dzień będzie fajny. Myśląc o równowadze, myślimy w kategoriach długiego czasu. Tu się pojawiło bardzo często to wskazanie. Dzieci są małe, wtedy jest trudniej, oczywiście, że jest trudniej. Rodzice są chorzy, wtedy jest trudniej. Oczywiście że jest trudniej. Ale dodajmy do tego przerwy związane z chorym dzieckiem, przerwy związane z tym, że partner nie może wykonywać pewnych rzeczy. Dodajmy do tego, że nasi partnerzy wykonują różne zajęcia, różne prace i czasami to wymaga od nas tego, żebyśmy dłużej zajmowali się dzieckiem albo dłużej sprawowali opiekę, albo dłużej zajmowali się gospodarstwem domowym. Work-life balance to jest coś, na co możemy patrzeć tylko z perspektywy lat. Dosłownie. A nie dnia czy miesiąca. Świetnym rozwiązaniem do osiągnięcia work-life balance w krótkim okresie jest pozbycie się pracy, wtedy „work” odpada i wtedy nam zostaje sam balans. Ale to nie jest

rozwiązanie. To nie jest rozwiązanie i o tym będę wspominał. Wydaje mi się, że to by było na tyle. Bardzo państwu dziękuję. Życzę udanych i owocnych obrad.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Dziękuję bardzo. A więc work life balance, to czym tutaj próbujemy się zająć, to trochę jak poszukiwanie świętego Graala. Niemniej w drugiej części debaty spróbujemy poszukać jednak konkretnych rozwiązań, które mogłyby nas do tego idealnego celu przybliżyć. Dziękuję bardzo państwu referentom za bardzo ciekawe wypowiedzi. Państwa zapraszam na chwilę przerwy a potem drugą część debaty. Dziękuję.

Dzień dobry, witam serdecznie państwa w drugiej części debaty Równowaga praca-rodzina: koszty i korzyści. A może należałoby powiedzieć: „koszty czy korzyści”. Pierwszą część zakończyliśmy takim stwierdzeniem, że równowaga jest bardzo trudna do osiągnięcia. Niemniej pytając dzisiaj ekspertów, pracodawców i związki zawodowe o najważniejsze kwestie do rozstrzygnięcia w związku z potrzebą zapewnienia tejże równowagi, miejmy nadzieję, że dojdziemy do wniosków wskazujących na konkretne rozwiązania w zakresie polityki społecznej, które pozwolą nam się do tego celu choćby odrobinę zbliżyć. Ze mną dziś na sali, zaczynając może od drugiej strony, witam panią Monikę Fedorczyk, eksperta do spraw rynku pracy Konfederacji Lewiatan. Pana Sebastiana Sebastiana Koćwina, wiceprzewodniczącego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Pana profesora Marka Kośnego z Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, ale zarazem, i to też dla nas w dzisiejszej dyskusji ważna rola, przewodniczącego Zespołu Ekspertów Związku Dużych Rodzin Trzy Plus . Panią profesor Dorotę Żołnierczyk-Zredę z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy Państwowego Instytutu Badawczego. Pani profesor jest kierownikiem pracowni psychologii i socjologii pracy. Panią Barbarę Surdykowską, z komisji krajowej NSZZ „Solidarność” z biura eksperckiego dialogu i polityki społecznej. Miała być z nami jeszcze przedstawicielka Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, niestety z przyczyn niezależnych nie dotarła, także dzisiaj głosu ministerstwa nie będziemy mieli. Niemniej pole do dyskusji jest znaczne.

Szanowni państwo, referaty z poprzedniej części pokazały jak bardzo złożony jest problem zapewnienia równowagi pomiędzy życiem zawodowym, które jak mówi profesor Michoń, jest nieodzowną częścią życia człowieka, życiem prywatnym i życiem rodzinnym, które z kolei jest bardzo istotnym elementem życia prywatnego. Mnie się wydaje, że dążenie do równowagi między tymi sferami życia jest kluczowym elementem zapewnienia dobrostanu. Przez lata w polityce społecznej mówiliśmy o potrzebie do dążenia do dobrobytu. W ostatnich latach dużo więcej uwagi zwraca się na kwestie dobrostanu, a więc możliwości zapewnienia wysokiej jakości życia dzięki wsparciu państwa poprzez dostęp do różnego rodzaju usług. Usług opieki zdrowotnej, o nich też była mowa, chociażby w kontekście wspierania dietności, wspierania życia rodzinnego, ale też innego rodzaju usług dostępnych w środowisku lokalnym. Myślę sobie, że z perspektywy indywidualnej też, motywacje osób, uczestników życia społecznego do priorytetyzowania w

różny sposób życia zawodowego i życia prywatnego, życia rodzinnego są bardzo różne i niejednokrotnie też mamy do czynienia z sytuacją konfliktu pomiędzy różnymi celami w tychże sferach i obszarach. Bardzo jestem ciekawa w jaki sposób państwo z perspektywy organizacji, które reprezentujecie definiujecie problem równowagi między życiem zawodowym, prywatnym, rodzinnym. Ja sobie wylistowałam tutaj przynajmniej kilka z takich problemów, które dla mnie jako osoby zajmującej się na co dzień polityką społeczną byłyby niezwykle istotne. Należałoby pewnie do nich niska stopa zatrudnienia kobiet i znaczna różnica między zatrudnieniem kobiet i mężczyzn. Sięgnąłem po dane Eurostatu i wyszło mi na to, że owszem stopa zatrudnienia w Polsce rośnie stale, że owszem nawet w porównaniach europejskich już nie wyglądamy tak źle, jak wyglądaliśmy. Natomiast ta różnica cały czas jest znaczna, kilkunastoprocentowa. Mówimy tutaj o osobach w wieku aktywności zawodowej, między 20 a 64 rokiem życia. Innym problemem byłaby niska stopa zatrudnienia kobiet z dziećmi. Po prostu kiedy porównuje się kobiety bez dzieci i kobiety z dziećmi, znowu różnica tutaj sięga 10 punktów procentowych. Różnice płacowe. Kolejny problem, wskazywany w poprzedniej części debaty, to kwestie powrotu na rynek pracy po okresie macierzyństwa, urlopu macierzyńskiego, ale być może też urlopu ojcowskiego. Znacznie rzadziej podejmowane jest to jedno z większych wyzwania, jak się wydaje. Niemniej pytanie czy mamy tutaj szansę na wyrównanie, czy ta kwestia nadal będzie w dużo większym stopniu dotyczyła kobiet. Wreszcie mamy takie wyzwania powiedziałabym trudniej mierzalne, bo te, które da się zmierzyć punktami procentowymi, ale kwestie satysfakcji z życia zawodowego czy z życia rodzinnego. Różnice wynikające być może też z celów postrzeganych jako priorytetowe przez kobiety i mężczyzn. Kolejna kwestia takiej równowagi w pełnieniu ról zarówno wobec środowiska zewnętrznego, jak i wewnątrz samej rodziny. Czy wreszcie możliwości wypoczynku i takiej szansy na samorealizację, na choćby realizację własnego hobby. Problemów wymieniłem całe mnóstwo, więc teraz pytanie do państwa. Która z kwestii, a może takich, o których ja w ogóle nie pomyślałam, z państwa perspektywy byłaby tutaj najbardziej istotna. Nie mówimy jeszcze o rozwiązaniach w obrębie polityki społecznej czy rozwiązaniach instytucjonalnych, ale o samej definicji problemu. Może na początek poproszę panią profesor Żołnierczyk-Zredę o głos.

dr hab. Dorota Żołnierczyk-Zreda

Bardzo dziękuję. Ja nawiąże może do naszej wcześniejszej rozmowy z panią profesor, w której ja się tak usilnie domagałam, żeby jednak nie ograniczać tej definicji równowagi praca-życie do rodziny wyłącznie, tylko żeby ją traktować trochę szerzej. Jako równowagę pomiędzy pracą a życiem w ogóle, czyli życiem prywatnym. Ponieważ obserwujemy bardzo wyraźnie w ostatnim czasie, że młode pokolenia pracowników są niezwykle zainteresowane taką wolnością i tą równowagą z punktu widzenia nie tyle możliwości pełnienia ról rodzinnych, co realizowania swoich hobby, zainteresowań. I to nie dotyczy wyłącznie tylko młodych pracowników, ale okazuje się, że i starsi pracownicy mają teraz większe aspiracje, żeby dbać o siebie, żeby mieć więcej czasu wolnego, żeby przede wszystkim dbać o zdrowie. To jest pierwszy priorytet. W związku z tym widzimy, że tutaj znowu nie możemy ograniczać tego problemu wyłącznie do osób, które mają rodziny, mają małe dzieci i mają tę trudność w godzeniu ról, bo

to dotyczy również starszych osób. I to w takich aspektach, jakich byśmy się w ogóle nie spodziewali. To jest niezwykle interesujące zjawisko, które można nazwać wzrostem aspiracji i ambicji społecznych, bo z jednej strony wzrastają aspiracje i ambicje w młodym pokoleniu do tego, żeby się rozwijać, żeby mieć życie prywatne interesujące, żeby podróżować, a z drugiej strony wzrastają takie aspiracje wśród starszych osób do tego, żeby ta rola starszej osoby nie polegała tylko i wyłącznie na opiece nad wnukami, nad starszymi rodzicami. Mamy bardzo dużo takich wyników badań, które pokazują wyraźnie, że osoby, o których była mowa w referatach, osoby z pokolenia z tej generacji kanapkowej, które są obciążone zarówno opieką nad dziećmi, jak i wnukami, jak i nad osobami starszymi, starszymi rodzicami. One zaczęły mieć ogromną potrzebę również zadbania o siebie i mają wielką potrzebę wsparcia systemowego w tym zakresie, również ze strony państwa, jakiejś pomocy w opiece nad starszymi osobami. W związku z tym chcą mieć trochę więcej wolnego czasu, żeby móc wyjechać do sanatorium, żeby móc zadbać o swoje zdrowie. Dlatego ten problem równowagi jest naprawdę bardzo szeroki, bo nie dotyczy tylko problemu pokolenia młodego, ale również starszego i nie dotyczy wyłącznie tych aspektów praca-rodzina. Absolutnie, to jest coś, co ja obserwuję, ponieważ już długo obserwuję ten rynek pracy z punktu widzenia dobrostanu pracowników i widzę, że takie aspekty stają się ważne. Rodzina jest ciągle najważniejszym dobrem, ale jednak inne aspekty życia również stają się niezwykle ważne zarówno w młodym pokoleniu, jak i w starszym pokoleniu pracowników.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

To od razu mi się przypominają badania CBOS-u, gdzie pyta się Polaków o najważniejsze kwestie w życiu i na pierwszym miejscu jest zdrowie, a na drugim miejscu rodzina. Panie profesorze, zwracam się do profesora Marka Kośnego, jakie priorytety, jakie zagadnienia, jakie problemy byłyby tutaj najistotniejsze z perspektywy dużych rodzin? Bo mówimy o rodzinach wielodzietnych.

dr hab. Marek Kośny

Tak, to jest specyficzna grupa i tu w pełni się zgadzam z panią profesor, że problem jest szeroki. Na pewno mówiąc o tej równowadze trzeba mieć różne grupy na względzie i uwzględnić szeroki aspekt, szeroki kontekst. Natomiast grupa rodzin dużych, czyli nawet obecnie zdefiniowanych jako z trojgiem i więcej dzieci, chociaż to się też zmienia, jest z tego punktu widzenia specyficzna. To znaczy to jest grupa, która w dużej mierze, chociaż nie chciałbym uogólniać, obecnie rzeczywiście chce mieć duże rodziny. To się też zmienia w czasie, natomiast jest duża i coraz większa grupa rodzin, która decyduje się świadomie na to, żeby rzeczywiście mieć trójkę, czworo i więcej dzieci i to się wiąże z bardzo wymiernymi problemami właśnie w kontekście godzenia ról zawodowych i szeroko rozumianych też ról rodzinnych. Przede wszystkim chodzi o czas. Tzn. pojawiają się dzieci i jeśli to nie jest jedno dziecko czy dwoje dzieci, tylko troje i więcej to oznacza, że małe dzieci są w domu przez dosyć długi okres. Jeśli to są rodziny naprawdę wielodzietne jeszcze w takim dawnym rozumieniu, czyli gdzie dzieci jest np. siedmioro,

dziesięcioro, to łatwo sobie wyobrazić że ten okres, w którym te małe dzieci są cały czas w domu sięga kilkunastu lat i wtedy pojawiają się bardzo bardzo wymierne problemy. Bo do drugiego dziecka, trzeciego, może jeszcze czasem czwartego problemem jest może zagwarantowanie opieki zewnętrznej, natomiast w momencie kiedy dzieci jest rzeczywiście wiele, akurat w związku, który tutaj też reprezentuję rodziny z trojgiem dzieci, to są już małodzietne. Ja też mam troje dzieci, więc my się śmiejemy z żoną, że my na doczepkę trochę. Że takie prawdziwe wielodzietne rodziny to są jednak takie, gdzie dzieci jest znacznie więcej. Tam żłobek czy przedszkole, wiadomo to są konieczne instytucje, ale to nie jest żadne rozwiązanie. To pogodzenie tych ról ma zupełnie inny wymiar. Mimo, że to jest bardzo często świadoma decyzja, to bardzo istotnie wpływa na życie i tutaj myślę, że są dwa elementy. Z jednej strony to jest na pewno polityka zewnętrzna, czyli udostępnienie pewnych instrumentów. Z drugiej strony, patrząc w szerszym kontekście, na pewno wyzwaniem jest pewien odbiór społeczny. Myślę, że kluczowym z punktu widzenia dobrostanu i takiego połączenia umiejętnego życia zawodowego i życia prywatnego jest pewien odbiór społeczny, postrzeganie pewnych zjawisk jako pewnego naturalnego elementu w ramach społeczeństwa. W tym obszarze się bardzo wiele wydarzyło w ostatnim czasie, ale myślę, że tu jest też dużo do zrobienia. To jest może trochę nieuchwytny element, ale w kontekście właśnie tej grupy rodzin i takiej obecności w społeczeństwie to jest bardzo ważny element. Pomijając też praktyczne instrumenty, o których pewnie będziemy jeszcze dalej rozmawiać.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

jeśli chodzi o obecność w społeczeństwie, to z pewnością istotna jest tutaj również postawa pracodawców i wsparcie różnych potrzeb pracowników, to znaczy zarówno pracowników w rodzinach wielodzietnych, jak i pracowników, o których wcześniej wspomniała pani profesor, a więc tych pracowników powiedzmy 50+, którzy też mają inne potrzeby, a niekiedy też muszą łączyć obowiązki swoje zawodowe z opieką nad np. starszym rodzicem.

Monika Fedorczyk

Temat godzenia obowiązków, tego balansu pomiędzy życiem zawodowym, a życiem pozazawodowym, ja bym to tak powiedziała. Bo tak, jak mówiła pani profesor, życie rodzinne to jedno, a życie osobiste, czyli to, co jest rozwojem, hobby, to jest drugie. To jest w ogóle bardzo ważny temat, bo pracownik już tak patrząc oczami pracodawcy, który ma duże napięcia między tymi sferami, to pracownik w dużym napięciu, w dużym stresie, a więc tym samym mniej kreatywny, mniej zaangażowany głową w to co robi. Natomiast tu jest zawsze pytanie o pracodawców, co robią pracodawcy? A co mogą robić pracodawcy i co się mieści, że tak powiem w misji pracodawcy? Niewątpliwie jest sytuacja w tej chwili taka, że na polskim rynku pracy bardzo brakuje pracowników, w związku z powyższym pracodawcy bardzo przychylnym okiem patrzą na każdego, kto chce pracować. W tej chwili mamy na polskim rynku pracy, to są dane za trzeci kwartał, nie ma jeszcze nowszych, 154 tys. nieobsadzonych wakatów. To jest

gigantyczna luka. W związku z powyższym to, co się dzieje na rynku pracy to jest podwyższanie płac, które widzimy. Mamy rekordowy wzrost płac w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 osób, przekroczyło to już 11 proc. A więc te bariery wejścia na rynek pracy są coraz mniejsze. Mało tego, szanowni państwo, pandemia nas bardzo dużo nauczyła, bo pandemia nagle nas nauczyła tego, że pracujemy online, to większość z nas ma dzieci. To znaczy dzieci ma zarówno pracownik, jak i prezes firmy, dyrektor, bo te dzieci często wyskakiwały na tych zoomach, teamsach itd, a więc się okazało, pani dyrektor jest również matką. Więc niewątpliwie ta pandemia rozszerzyła ten sposób patrzenia na to, co się dzieje z pracownikiem, również o te kwestie powiedziałbym pozazawodowe. Powiem państwu jakie są przykłady. Część pracodawców zdecydowała się na oferowanie konsultacji psychologicznych, właśnie pod kątem umożliwienia czy ułatwienia godzenia ról domowych, czy tych pozazawodowych z zawodowymi, szczególnie w tych momentach, kiedy one się zbiegały. Bo oprócz tego, że prowadzę swoje bardzo ważne spotkanie, to właśnie moje dziecko wyrzuciło z klasówki i mamy konieczność obecności tak naprawdę w dwóch miejscach jednocześnie. Wcześniej te role były rozdzielane. Teraz te role się przenikają, są realizowane równolegle, ale to napięcie może być większe.

Monika Fedorczuk

Co robią pracodawcy? Szanowni państwo, to bardzo zależy, bo też bardzo różne są możliwości pracodawców. Zupełnie różne są możliwości dużego pracodawcy, który zatrudnia kilkadziesiąt, kilkaset pracowników. Zupełnie inne są możliwości małego pracodawcy, a takich szanowni państwo jest więcej, który prowadzi sklepik, zatrudnia dwie, trzy osoby. Jakież on ma możliwości prowadzenia polityki rodzinnej w swojej firmie? Raczej jest to kwestia umowy, pewnej familiarności stosunków. Szanowni państwo, jest pytanie, na ile można pracodawców obciążać czy oczekiwać od nich realizowania polityki rodzinnej? Oczywiście gros pracodawców robi to w ramach swoich działań propracowniczych. Natomiast pytanie czy można tu mówić o obowiązku pracodawców w tym zakresie, który teoretycznie jest domeną państwa. Ja podam taki przykład. Były zachęty do tworzenia przy dużych zakładach pracy żłobków i przedszkoli pracowniczych. Bardzo niewielu pracodawców się na to zdecydowało, ponieważ np. okoliczności czy formalności stworzenia takiego żłobka, koszty, które się z tym wiążą to jedno, ale też kwestia zainteresowania pracowników. Nie każdy pracownik chce swoje dziecko, mówiąc brzydko, ciągnąć często przez pół miasta, żeby ono było w tym żłobku, które jest przy zakładzie, a potem ciągnąć je w drugą stronę, jeżeli ma na przykład przedszkole czy żłobek dostępny na osiedlu. Tam też się tworzą pewne więzi społeczne, pewne relacje zarówno między dziećmi, jak i między rodzicami.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Do kwestii pandemicznych i tego przenikania się różnych sfer życia jeszcze za chwilę wrócimy, na razie definiujemy problem. Związki zawodowe, może poproszę panią Barbarę.

Barbara Surdykowska

Bardzo dziękuję za zaproszenie na debatę. No cóż, ja jestem prawnikiem, więc moje spojrzenie będzie w tej chwili troszeczkę odrębne od tych głosów, które zostały zaprezentowane wcześniej. I oczywiście mając pełną świadomość, że patrząc statystycznie na osoby wykonujące pracę podporządkowaną, czyli pracownicy nam cały czas dominują na rynku pracy i nie zanoszą się na to, aby miało to wyglądać inaczej. To jednak musimy pamiętać, że o ile w odniesieniu do tej kategorii osób wykonujących pracę mamy jakieś normy, mamy normę dotyczącą odpoczynku dobowego, mamy normę mówiącą o prawie do urlopu wypoczynkowego itd., to rozwijającym się i rosnącym zjawiskiem jest samozatrudnienie, także osób, które są aktywne na rynku pracy w innych formach. I teraz tutaj prawo milczy. Tutaj nie mamy żadnej gwarancji prawa do wypoczynku w jakiegokolwiek formie i wydaje mi się, że jednym z takich otwartych pytań stojących przed tym, jak chcemy w ogóle ukształtować pewien ład prawny i pewien ład społeczny w odniesieniu do możliwości pogodzenia pracy ze sferą pozazawodową jest pytanie czy ustawodawca, czy władza publiczna widzi potrzebę tworzenia pewnego rodzaju norm, które chroniłyby te osoby. Bo oczywiście możemy powiedzieć, że każdy może pracować ile chce, ale potem mamy określone konsekwencje społeczne w zakresie diety, w zakresie kwalifikacji, w zakresie kształcenia ustawicznego. Chcemy, aby wszyscy pracowali jak najdłużej, abyśmy byli zdrowi, aby nie dochodziło do wypalenia zawodowego, aby nie obciążać Funduszu Ubezpieczeń Społecznych kosztami zasiłków np. związanych z jakimiś różnego rodzaju chorobami, które są konsekwencją, powiem zupełnie kolokwialnie, przepracowania w jakiejś fazie życia. Czyli jeden z problemów, który ja bym widziała, który wymaga namysłu, który wymaga zastanowienia to jest ta cała sfera prawa do wypoczynku w kontekście osób nie będących pracownikami. I w tej chwili nie chodzi mi już nawet o jakieś fałszywe samozatrudnienie czy fałszywe umowy cywilnoprawne, tylko sytuację, w której faktycznie te osoby wykonują pracę autonomiczną, pracę, w której nie widzimy tego podporządkowania wobec jednego podmiotu, klasycznie nazywanego pracodawcą. Pojawiają się nowe formy pracy jak np. platformy internetowe. Jaka jest rola platformy internetowej w kontekście gwarancji prawa do wypoczynku? W odniesieniu do bardzo wielu platform to są po prostu pracownicy, bo oni de facto wykonują pracę podporządkowaną, ale musimy mieć też świadomość pewnych zmian na rynku pracy, a więc także tego, że będziemy mieli do czynienia z platformami, które współpracują z osobami wykonującymi pracę autonomiczną.

Druga kwestia, która mi się wydaje najbardziej fundamentalną, to jest to, jak w ogóle traktujemy pracę bezpłatną. Pracę o charakterze opiekuńczym. My ją zawsze postrzegamy w perspektywie dzieci. Oczywiście zaczynamy w tej chwili nieco rozszerzać nasze spojrzenie i postrzegamy ją w większym stopniu, to jest bardzo ważne w kontekście opieki nad osobami starszymi. Ale pamiętajmy, że generalnie spektrum takiej pracy bezpłatnej, opiekuńczej to jest jeszcze szersza perspektywa. To mogą być kwestie pewnych relacji sąsiedzkich, wolontariatu, różnego rodzaju budowania, wnoszenia swojej aktywności w funkcjonowaniu jakiejś lokalnej wspólnoty, w funkcjonowaniu szkoły itd. Więc jak w ogóle odnosić się z punktu widzenia takiego społecznego, z punktu widzenia znowu działania ustawodawcy np. w kontekście

praw do określonych świadczeń ubezpieczeniowych, w kontekście gwarantowania określonych uprawnień emerytalnych w okresie poprodukcyjnym tych osób, które w jakiś wyraźny sposób angażowały się w różne formy pracy bezpłatnej. To jest perspektywa, która w moim odczuciu wymaga takiego fundamentalnego przemyślenia i odpowiedzi na pytanie, jak chcemy podchodzić do kwestii pracy bezpłatnej. I oczywiście te wszystkie zagadnienia się nam potem przekładają na bardziej konkretne problemy. Mamy regulacje dotyczące w pewnym stopniu urlopów rodzicielskich, że generalnie są adresowane do pewnej sfery, czyli w kontekście opieki nad dzieckiem, a bardzo nam brakuje rozwiązań prawnych, które dotyczyłyby np. obowiązków opiekuńczych związanych ze starszymi osobami, rodzeństwem czy właśnie wykonywaniem różnego rodzaju zadań, które uznajemy za społecznie przydatne, społecznie wartościowe, a które nie są dostrzegane z perspektywy naszej aktywności na rynku pracy. W dużej mierze są nie dostrzegane z punktu widzenia tej struktury prawnej.

Barbara Surdykowska

Trzecim fundamentalnym zagadnieniem jest zagadnienie przenikania się pewnych sfer. Czyli to jest kwestia tego prawa do bycia offline, które jest w dużej mierze kwestią pewnych mechanizmów, w których nie chodzi tylko o przepis prawny, nie chodzi o gwarancję prawa do wypoczynku, ale chodzi o to, żebyśmy faktycznie mentalnie, psychologicznie mogli odpocząć od jakiejś fazy, aby być wystarczająco kreatywnym, aby poświęcić się jakimś innym zadaniom. No i oczywiście nie można zapominać o tych najszerszych procesach, bo one też wpływają na te zagadnienia i niewątpliwie te dwa najszersze procesy, które w tej chwili są widoczne to z jednej strony jest cyfryzacja. Pewne zmiany związane z koniecznością takiego ogólnego podnoszenia kompetencji cyfrowych nie tylko w kontekście bycia pracownikiem czy bycia aktywnym na rynku pracy, ale kompetencji cyfrowych pozwalających nam funkcjonować w bardzo wielu sferach życia. No a tym drugim procesem będą jakieś zmiany, które są konsekwencją procesów związanych z ekologią, a więc procesów, w których np. banalne segregowanie śmieci jest na tyle społecznie wartościowe, że musimy je dostrzegać w kontekście właśnie różnego rodzaju pracy bezpłatnej, pracy dla społeczności, pracy w tym wymiarze lokalnym. To tak z perspektywy tych filarów, które ja bym widziała, które trzeba w tym kontekście przemyśleć.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

To bardzo dużo tematów, bo kiedy mówimy o obowiązkach opiekuńczych, to jednak w Polsce i w wielu krajach w Europie obowiązki opiekuńcze są wpisane w rodzinę. I to zarówno obowiązki opiekuńcze wobec dzieci, jak i obowiązki opiekuńcze wobec osób starszych. To znaczy państwo ingeruje dopiero wtedy, kiedy rodzina nie jest w stanie tej opieki świadczyć. Miejsce w domu pomocy społecznej przysługuje zgodnie z ustawą o pomocy społecznej osobie, wobec której rodzina nie jest w stanie świadczyć opieki. Zmiany formy pracy to jest bardzo ważny element, który na tę równowagę będzie miał wpływ i o tym za chwilę będziemy mówili, też i w kontekście tych zmian, które w ciągu ostatniego roku czy

dwóch lat nastąpiły, ale zanim do tego przejdziemy poprosiłabym pana Sebastiana Koćwina o uwagę dotyczącą samego definiowania priorytetów.

Sebastian Koćwin

Tutaj dość często mamy podobne zdanie do kolegów i koleżanek z Solidarności, więc myślę, że akcenty również dość podobnie położymy. Na pewno bardzo dużym problemem jest to, o czym mówiła koleżanka Barbara, czyli te niestabilne umowy, umowy śmieciowe, ale także praca platformowa. Przy tych umowach my bardzo często podkreślamy, że nie ma chociażby urlopów, a przy pracy platformowej najczęściej te osoby są zatrudniane albo zatrudniają się jako osoby prowadzące działalność gospodarczą. I problem polega na tym, że one żeby zarobić odpowiednie środki na swoje utrzymanie bardzo często pracują bardzo długo, zdecydowanie dłużej niż te osiem godzin i de facto nie mają czasu najczęściej na życie prywatne, więc próbujemy tu unormować sprawę z pracą platformową, natomiast nie widzę tutaj specjalnego odzewu ze strony rządowej. Oczywiście toczą się różnego rodzaju dyskusje, ale nie doprecyzowujemy tego. Natomiast jeżeli chodzi o umowy cywilnoprawne, umowy śmieciowe, to nawet niedawno uczestniczyłem w takiej konferencji Państwowej Inspekcji Pracy. Myślałem, że uda się w końcu wprowadzić to, o co zabiegamy od dawna, czyli to, żeby inspektor pracy mógł decyzją administracyjną uznawać, że umowa zlecenie jest tak naprawdę umową o pracę. To by rozwiązało wiele problemów, wiele osób zyskałoby uprawnienia pracownicze, a więc także 8 godzinny chociażby dzień pracy czy prawo do płatnego urlopu, ale niestety ten projekt również póki co leży w zamrażarce. Mam nadzieję, że uda się w końcu to zrealizować.

Sebastian Koćwin

Druga kwestia, bo warto podkreślić, że mamy ten dualny powiedzmy rynek pracy. Ten niestabilny i rynek pracy, w którym są typowe umowy o pracę, o które my zabiegamy, które są naszym zdaniem optymalne tak naprawdę do w większości sytuacji. I tam również jest sporo problemów, bo nie zauważamy takiego aspektu, który bardzo często występuje w różnego rodzaju instytucjach publicznych. A więc owszem, jest osiem godzin pracy i teoretycznie pracownik po tych ośmiu godzinach powinien zająć się swoim życiem, zająć się swoją rodziną. Ale na przestrzeni ostatnich lat zauważamy coś takiego, że coraz mniejsza liczba pracowników musi wykonywać coraz większą ilość zadań i nie zatrudnia się nowych osób, a te które pracują, wykonują swoje zadania często w nadgodzinach, często w domu, są w bardzo trudnej sytuacji, często popadają w depresję. I to już nawet nie mówię o pracy zdalnej, ale są po pracy zestresowane, także ich wynagrodzenia są stosunkowo niskie, nie mogą doprosić się podwyżki. Mamy tutaj przykład instytucji, w których w okresie pandemii ich pracownicy musieli realizować całe multum dodatkowych zadań, a nie dostawały dodatkowego wynagrodzenia. Więc jeżeli tutaj pani profesor bardzo słusznie oczywiście mówiła o tym, że ludzie chcą się rozwijać, chcą dbać o swoje zdrowie, chcą wyjeżdżać, poznawać świat itd., to duża część pracowników nie ma tego komfortu ze względu na bardzo niskie

wynagrodzenia i to już tutaj nie mówię tylko o instytucjach publicznych, ale trzeba wyraźnie wskazać, że możemy mówić o średniej w Polsce, która wynosi w granicach 6000, ale tak naprawdę mediana jest w granicach 4500, czyli duża część społeczeństwa zarabia zdecydowanie mniej. A poza tym te osoby są po pracy zestresowane, realizują dodatkowe zadania, nie mają siły ani czasu, żeby poświęcić się rodzinie, a co dopiero, żeby poświęcać się jakimś wyższym ideałom, czyli zwiedzaniu świata, zajmowaniu się swoim zdrowiem itd. Choć zdrowie to akurat powinna być kwestia elementarna.

Sebastian Koćwin

Jeszcze nawiążę do tych usług opiekuńczych. Jeżeli chodzi o żłobki, tak naprawdę w dwóch trzecich gmin w Polsce w ogóle nie ma dostępu do opieki żłobkowej, takiej zapewnianej przez państwo. Jedna dziesiąta dzieci może z tej opieki żłobkowej korzystać do trzeciego roku życia. Więc tu jest kolosalny problem, bo rodziny tak naprawdę muszą szukać albo prywatnej usługi opiekuńczej, albo prywatnego żłobka, które są często niedofinansowane, bardzo drogie i nie stać ich na skorzystanie z tej usługi, a więc siłą rzeczy rezygnują bardzo często z posiadania dziecka. I ostatni aspekt, który chciałem poruszyć to jest pomoc ojców w wychowywaniu dziecka. Ponad 80 proc. kobiet twierdzi, że przez to, że tej pomocy nie doświadczą w takim stopniu, w jakim one by oczekiwały, nie aktywizują się, nie podejmują pracy zawodowej. Więc wydaje się, że bardzo ważna jest tutaj rola aby włączać mężczyznę w opiekę nad dziećmi. No i chyba uświadamiać także jakie mają prawa, do jakich urlopów, bo myślę, że jest w tym zakresie dość duży poziom niewiedzy. Liczymy na to, że ta dyrektywa, która ma wejść w życie do drugiego sierpnia tego roku, work-life balance, ona spowoduje, że w większym stopniu również mężczyźni będą korzystać ze swoich uprawnień, będzie to na nich troszeczkę wymuszone i pewnie w jakiś sposób ta kwestia opieki nad dziećmi przynajmniej w tej początkowej fazie rozwoju się zrównoważy. Myślę, że to tyle na tę chwilę. Dziękuję bardzo.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Dziękuję bardzo. Ja tylko powiem, że dyrektywa o której pan mówi, to jest dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. I o niej była już mowa, ona była wspomniana we wcześniejszych prezentacjach i z całą pewnością, kiedy będziemy mówili o instrumentach polityki społecznej, to do tej dyrektywy, do nakładanych przez nią wymogów wrócimy. A ja bym się chciała przez chwilę zatrzymać nad tym, co w sytuacji pracowników-rodziców, pracowników-opiekunów zmieniła pandemia. Bo kiedy mówi się o work-life balance, jest takie ładne pojęcie blended work-life balance, czyli przenikanie się, to o czym zresztą państwo już mówili, życia zawodowego i prywatnego. I ono często jest postrzegane jako rozwiązanie dylematów tego konfliktu ról, konfliktu czasu. Ja mam tak naprawdę wątpliwość na ile jest to konsekwentne. Patrząc na doświadczenia swoje, doświadczenia kolegów mających małe dzieci, starszych rodziców, mam wątpliwość na ile jest to rzeczywiście takie rozwiązanie wszelkich problemów.

Jednocześnie być może nieuniknione, bo wczoraj czytałam o badaniach z portalu Pracuj.pl. Realnie nie wiem jaką metodą te badania były realizowane, więc nie wiem czy są reprezentatywne. Niemniej tam wskazano, że 35 proc. pracowników w tej chwili świadczy pracę zdalną i niechętnie chciałoby do tej pracy w trybie już wyłącznie stacjonarnym wracać, więc być może to jest nasza przyszłość. Tak jak mówię, nie wiem jaką metodą było to badanie realizowane, bo jeśli to było badanie internetowe, to oczywiście ono jest zakrzywione i mijamy tego świadomość, że te procenty mogą być mocno zawyżone. Z drugiej strony internetowe badania prowadzone przez Eurofound we wszystkich krajach Unii Europejskiej w czasie pandemii, w trzech różnych momentach. Na początku pandemii, potem latem ubiegłego roku i jesienią ubiegłego roku. Pokazywały, że ta kwestia równowagi poprzez telepracę została zaburzona. Dla jednych negatywnie, dla innych nieco bardziej pozytywnie. Bo kiedy pytano rodziców o to poczucie równowagi przy zmianie warunków pracy, to poczucie równowagi rodziców się zmniejszyło. Kiedy pytano osoby starsze, aktywne zawodowo, to dla nich z kolei możliwość elastycznego czasu pracy dawała im tak naprawdę więcej możliwości właśnie realizowania różnych celów. Pani profesor, jak to wygląda pani zdaniem? Czy to jest rozwiązanie, to przenikanie się, czy nie?

dr hab. Dorota Żołnierczyk-Zreda

Nie wiem, co pani ma na myśli. Czy równowaga miałaby być rozwiązaniem, czy raczej praca zdalna? Czy raczej mówimy o tym, że praca zdalna mogłaby być rozwiązaniem? Otóż ja mogę się powołać rzeczywiście w tym momencie na wyniki naszych bardzo świeżych badań, najnowszych badań, które wyraźnie pokazują te wszystkie aspekty, o których pani wspomniała. To znaczy równowaga praca-życie, w tym życie rodzinne, niezwykle się wyeksponowało jako predyktor dobrostanu i samopoczucia pracowników. Nawet z mojego osobistego badania wynika, że konflikt praca-życie jest najsilniejszym predyktorem depresji i zaburzeń depresyjnych w ostatnim czasie. Nigdy takiego wyniku nie miałam. Też byłam zaskoczona, że tak silnie właśnie ta praca i ta trudność godzenia ról jest związana z depresją, czyli z poważnymi problemami zdrowia psychicznego. No ale oczywiście jak się głębiej przyglądamy tym wynikom, to się okazuje dokładnie to, co pani mówi. To dotyczy mężczyzn w ogromnym stopniu. Okazało się, że rzeczywiście mężczyźni, czyli nawet ci prezesi, o których pani wspominała wcześniej, osoby niezwykle silnie zaangażowane zawodowo zmuszone do pozostawania w domu i organizowania sobie tego życia zawodowego w domu, bardzo na tym cierpią. W związku z tym mężczyźni zaczęli się skarżyć na swoje zdrowie psychiczne z powodu niemożności godzenia ról, co jest absolutnym novum, bo na ogół problem depresji, a zwłaszcza z tego powodu, dotyczył tylko pracujących kobiet. Więc tu kompletnie nowe zjawisko się pojawiło. Poza tym rzeczywiście jest tak, że to bardzo bardzo silnie zależy od wieku pracowników, ponieważ to zjawisko jest charakterystyczne najbardziej dla osób z małymi dziećmi. Bo już pracownicy z dziećmi w wieku nastoletnim, ze starszymi dziećmi nie mają aż tak dużego problemu, ponieważ dzieci są na tyle samodzielne, że nie trzeba choćby odrabiać z nimi lekcji, prawda, radzą sobie z tym przysłowiowym „wyrzuceniem z WF-u” albo nie chodzą na te lekcje i rodzice się tym nie przejmują, nie uczestniczą w tych zajęciach. Krótko mówiąc, rodzice starszych dzieci mają znacznie mniejszy

problem z pracą zdalną. Poza tym znacznie mniejszy problem z pracą zdalną i łączeniem ról mają osoby o lepszych warunkach mieszkaniowych, co jest oczywiste. To w ogóle nie budzi żadnych wątpliwości, że pracownik, który ma miejsce do pracy, osobny pokój, potrafi nawet w jakimś tam zakresie od mniejszego dziecka się odizolować. Łatwiej niż osoba, która pracuje na kuchennym stole. Czyli osoby z małymi dziećmi, osoby o trudnych warunkach mieszkaniowych zdecydowanie najbardziej ucierpiały na pracy zdalnej przymusowej w czasie pandemii. To są wyniki naszych badań. I rzeczywiście jest tak, że są osoby bardzo zadowolone z pracy zdalnej, jako takiej formy właśnie zachowania równowagi praca-życie. Osoby posiadające większe dzieci i osoby starsze, które mogą łatwiej zadbać o swoich starszych rodziców, krewnych, które mogą lepiej zadbać o własne zdrowie, mogą się łatwiej umówić do lekarza, odbyć te wizyty, zapisać się na rehabilitację i ją odbywać. Czyli tu się pojawiła niezwykle silna polaryzacja wśród pracowników ze względu na ich sytuację rodzinną i mieszkaniową i wiek. No i generalnie z naszych badań wynika, że najbardziej bylibyśmy jako Polacy zainteresowani jednak pracą hybrydową, to znaczy taką pracą nie do końca zdalną, ale też nie do końca w siedzibie pracodawcy. Czyli to rozwiązanie mieszane jest dla 70 proc. badanych. Badanie robiliśmy na 1500 osobach. Drugie badanie na trochę mniejszej grupie dotyczyło praktycznie podobnych problemów. Ono będzie panelowe, będziemy je powtarzać, mamy w różnych punktach czasowych, w różnych momentach pandemii i generalnie te wyniki się potwierdzają. Ta potrzeba utrzymania pewnej elastyczności czasu pracy w formie pracy hybrydowej się utrzymuje w takich preferencjach osób pracujących. No i oczywiście one są słabsze u osób, które mają całkiem małe dzieci i oczekiwałyby, żeby raczej nie było kwarantanny w przedszkolu ani żadnej kwarantanny w szkole i oczywiście osób, które nie mają warunków do pracy w domu. To są osoby z zupełnie innej kategorii. Natomiast generalnie potrzeba zachowania jakiejś znaczącej elastyczności czasu pracy, jako rozwiązania w kierunku obniżania konfliktu praca-życie istnieje absolutnie i tego dowodzą naprawdę wszystkie wyniki naszych badań.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Panie profesorze, pani profesor wspomniała, że warunki mieszkaniowe odpowiednie, wiek dzieci ma znaczenie. Czy liczba dzieci ma znaczenie? Czy te wszystkie czynniki powiązane w przypadku takiego przenikania się różnych ról zawodowych wymuszonego warunkami zewnętrznymi?

dr hab. Marek Kośny

Zdecydowanie, mogę potwierdzić, to jest rzecz, o której chciałem powiedzieć. Dlatego, że to jest akurat kwestia, której rodziny z dziećmi, zwłaszcza z większą liczbą dzieci, szczególnie doświadczają. To są właśnie kwestie związane z szeroko rozumianym mieszkalnictwem. Tu łatwo sobie wyobrazić sytuację, że jest rodzina, która ma powiedzmy piątkę dzieci i teraz jeśli zarówno rodzice, jak i każde z tych dzieci jest na tak zwanym nauczaniu zdalnym, to dla komfortowej pracy właściwie po pierwsze wymagane by było 7 pomieszczeń. I co więcej, jeszcze najlepiej, żeby te pomieszczenia były izolowane akustycznie, bo myślę,

że wszyscy pracujemy też zdalnie w mniejszym lub większym zakresie i wiemy, że jeśli to są dwa pomieszczenia tuż obok siebie i ktoś w drugim pomieszczeniu ćwiczy, krzyczy, nie wiem co się tam dzieje, no to te osoby, które są obok niekoniecznie są do tego odizolowane i to jest bardzo konkretny problem. Problemy mieszkaniowe w ogóle jako takie to jest w ogóle stała rzecz, jeśli chodzi o grupę dużych rodzin. Pozwolę sobie się do tej grupy odwoływać cały czas, bo też w tej roli też tu jestem, natomiast one właśnie przez pandemię i przez to przejście w dużej mierze na pracę zdalną, one zostały bardzo uwypuklone. I myślę, że dla właściwie chyba większości rodzin dużych jest trudne do wyobrażenia tak naprawdę, żeby na stałe w ten sposób pracować. To okresowo jest możliwe, natomiast w momencie kiedy to się powtarza, to jest jednak źródło stresu. To znaczy niekoniecznie każdy chce tak bardzo pokazywać się od strony prywatnej. No więc tu się pojawiają bardzo duże napięcia. Tu absolutnie mnie nie dziwią te wyniki. Te wyniki badań, które pokazują właśnie, że to jest istotny problem.

dr hab. Marek Kośny

Natomiast druga rzecz myślę, na którą tu warto zwrócić uwagę, to nie tylko w kontekście dużych rodzin, ale w ogóle myślę, że ta praca związana jest z nami już z jednej strony dosyć długo, bo to jest dwa lata. Z drugiej strony ja cały czas obserwując to, co się dzieje wokół, mam wrażenie, że my jesteśmy jednak gdzieś na początku. Pytanie o długookresowe konsekwencje, bo nawet te osoby, które na ten moment deklarują, że dla nich to jest wygodne, że one mają więcej czasu dla siebie, zawsze pojawia się u mnie taka wątpliwość, czy jeśli te osoby już tak bardzo zwiążą te dwie sfery życia, że to właściwie będzie się zupełnie przenikało, no to czy to będzie docelowo korzystne rozwiązanie? Jeśli ktoś kończy pracę i dopóki jest w pracy, to jest w pracy, nagle przez weekend po prostu szaleje, zupełnie zmienia styl życia. To był pewien problem, także dlatego, że to wyglądało jak dwie zupełnie oddzielne sfery życia. Natomiast teraz przez tę pracę zdalną wydaje mi się, że możemy pójść właśnie w odwrotnym kierunku. Że to się na tyle zleje, że my nie będziemy w pewnym momencie w stanie w ogóle rozstrzygnąć czy to jeszcze jest życie prywatne, czy to już jest życie zawodowe i myślę, że w dłuższym okresie niż dwa lata będziemy tego typu rzeczy obserwować. I to jest potencjalnie jednak niepokojące zjawisko. Myślę, że mimo wszelkiej wygody i mimo tego, że na ten moment dla wielu grup rzeczywiście jest to rozwiązanie, które jest bardzo praktyczne i wygodne.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Czy dla pracodawców takie rozwiązanie długookresowe w postaci pracy hybrydowej czy pracy zdalnej jest korzystne? Oczywiście nie we wszystkich zawodach, nie we wszystkich sektorach gospodarki.

Monika Fedorczuk

My mówimy tutaj jednak o bardzo niewielkiej grupie ludzi, te badania okresowe to jest 10 proc. szanowni państwo, które punktowo jest na pracy zdalnej. Mówimy, jakby to dotyczyło wszystkich. Pracownicy sklepów, pracownicy fabryk, kierowcy autobusów, kierowcy ciężarówek nadal stawiają się o umówionej godzinie, w określonym miejscu, ale już skupiając się na tej części. Ja pozwolę sobie trochę szerzej. Profesorowie z Gdańska ukuli takie powiedzenie „zmęczenie mieszkań”. Bo to, o czym my mówimy, to jest bardzo ważny element, bo nawet jeżeli mamy odpowiednią liczbę, to też jakby pokazuje z jakimi problemami mierzą się pracodawcy. Nawet jeżeli pracownik posiada odpowiednio duże mieszkanie, to przecież szanowni państwo, nikt nie urządzał mieszkania na biuro. Moje dziecko odbywało WF z łazienki. Zastanawiałam się co pani sobie pomyśli, że moje dziecko ćwiczy na tle kafelków, ale to było jedyne wolne miejsce i WF po prostu został uznany. Ale przecież pytanie na ile nasze mieszkania są przystosowane do funkcji pracy, bo mówimy, że pracujemy na kuchennym stole. Ile tak można? Rozumiem, że dzieci z reguły mają własne biurko, kto z państwa? No może państwo naukowcy, że tak powiem mają, ale osoby pracujące w biurze nie miały przygotowanych stanowisk biurowych w domu. To też jest pewne źródło dyskomfortu.

Po drugie, pozwolę sobie przywołać badania fińskie, które pokazują, że praca zdalna bardzo znacząco zwiększyła liczbę godzin zaangażowania na rzecz dzieci. To znaczy te osoby, które mają dzieci, oczywiście w większym stopniu u kobiet, w mniejszym stopniu mężczyzn, ale liczba godzin, w których coś robimy z dziećmi i nie jest to zabawa, raczej jest to uzupełnianie edukacji, pomoc w lekcjach, pomoc w takim funkcjonowaniu, znacząco wzrosła. W związku z powyższym też wzrasta takie obciążenie pracownika i liczba godzin, o których mówiliśmy, o tym samorozwoju, odpoczynku. Zrobiłem zadanie zawodowe, odrobiłem z dziećmi lekcje, która jest godzina? Z reguły 22-23. Gdzie jest czas na odpoczynek? To też pokazuje, że z punktu widzenia pracodawcy, pracodawca nie może abstrahować kompletnie w swoim myśleniu od tego, co się dzieje z pracownikami.

I trzecia rzecz, o której chciałbym powiedzieć, to jest czas. Nie wiem czy państwo pamiętacie, jak w marcu 2020 roku wprowadzono pierwsze obostrzenia i w internecie pojawił się taki szal pod tytułem „Co robimy korzystając z pracy zdalnej?”. Jak to się rozwijamy, sprzątnęliśmy biblioteczkę, gramy z dziećmi w gry planszowe, no w ogóle rewelacja. Rozwijamy się zawodowo, oszczędzamy czas, mamy czas na pasje i co? Teraz mamy kolejną falę pandemii i rodzice mówią: „Znowu zdalna szkoła...” Okazuje się, że ten wydłużony okres tego przenikania się ról zawodowych i ról pozazawodowych jest po prostu męczący. Coraz częściej rodzice mówią, OK bardzo chętnie przebywam z moim dzieckiem, ale ja chcę, żeby ono już poszło do żłobka, że w godzinach powiedzmy 8-16 ja jestem tylko pracownikiem. Ja nie muszę tej swojej uwagi rozdzielać. Jak to wygląda ze strony pracodawców? Ja myślę, że ze strony pracodawców też na początku była duża otwartość na to przenikanie się. Na to, że to dziecko wpada, że odbywamy spotkanie z dzieckiem na kolanach no i znowu po upływie prawie dwóch lat następuje duże zmęczenie.

Pytanie, czy ty w czasie ośmiu godzin jesteś dostępny? Czy ty w czasie ośmiu godzin jesteś w stanie wykonywać obowiązki zawodowe? Bo nie mówimy o sytuacjach nagłych, mówimy o sytuacji codziennej, kiedy pracownik na pracy zdalnej, a w szkole dziecka kwarantanna. Nie mówimy o dzieciach starszych, które powiedzmy można usadzić przed laptopem na zdalnych lekcjach, tylko mówimy o dzieciach, które wymagają stałej opieki. Czy ten pracownik jest w pracy, to jest bardzo duże wyzwanie. A z drugiej strony mamy taki rynek pracy jaki mamy i nikt nie odważy się, i nie zaryzykuje powiedzenia: „Pracowniku, nie jesteś osiem godzin dostępny, bo się opiekuje się dziećmi.” Bo po pierwsze dużo pracowników w czasie godzin pracy opiekuje się dziećmi, a po drugie ryzyko, że nie znajdziemy takiego pracownika, o takich kwalifikacjach jest bardzo duże, to jest szanowni państwo gigantyczne wyzwanie. To się przekłada na przykład na zmęczenie pracowników i oczywiście firmy sobie próbują na różne sposoby radzić. Pracownicy też. Jeżeli ja w godzinach pracy sobie nastawię zupełną, tu się zajmę dziećmi. Dzieci pójdą spać, to ja usiądę robić swoje zadania zawodowe, przecież to nie jest wymuszone przez pracodawcę. Pracodawca pracuje od 8 do 16 non stop. Nie mogę pracować, co też jest lojalne w stosunku do pracodawców. Ale gdzie są godziny pracy i gdzie są godziny odpoczynku? Przecież to się wszystko zaciera. I o ile np. przez tydzień to może być fajne, pozwala przyjąć hydraulika, iść do lekarza, porozmawiać z nauczycielem szkolnym w godzinach takich, jak szkoła działa, o tyle po dwóch latach to powoduje to, o czym mówiła pani profesor. Bardzo dużo napięcia i bardzo dużo trudności, bo jeżeli mamy kilku pracowników, którzy realizują równocześnie ileś ról, no to pytanie kiedy umówić spotkanie zespołu. O 12:00, jak dzieci śpią? To naprawdę jest duże wyzwanie.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Ja tutaj przytąkam, bo ja jako pracownik naukowy, od kiedy zaczęłam życie zawodowe, to miałam elastyczny czas pracy i decydowałam kiedy, co i jak robię. Czy robię to rano, czy robię to wieczorem. I wszystko było pięknie i wspaniale dopóki tylko ja decydowałam, bo ja tak żyłam plus moi współpracownicy. Kiedy się okazało, że cały świat tak funkcjonuje, ja przestałam być w stanie o nim decydować i nagle się okazało, że osoby, z którymi współpracuję chcą mieć spotkanie o godzinie 19 i o godzinie 20, i to wtedy już zaczyna być problem, bo ja przestałam mieć kontrolę nad tym planowaniem elastycznego czasu pracy, który wydawał mi się zawsze ideałem.

Monika Fedorczyk

A proszę sobie wyobrazić, że jest pani pracodawcą, który jest odpowiedzialny za to. Za sposób organizacji pracy, za przestrzeganie domowych norm czasu pracy. To jest naprawdę bardzo trudne, bo szanowni państwo, nawet jeżeli pracodawca nie wysyła maili po godzinach, to np. w wielu firmach zaczyna się tak, że właśnie pracownicy siadają do tzw. drugiej tury pracy. To się z reguły zaczyna około 21:00 i wysyłają maile między sobą. Pytanie, odbierać, nie odbierać? Poczekać do rana? To są wyzwania.

Sebastian Koćwin

A jak używamy smartfonów, to bardzo ciężko nie odebrać.

Monika Fedorczuk

A oprócz maili mamy komunikatory i w części firm jest zwyczajem rozmawianie na komunikatorach, więc tu niby mamy relaks, oglądamy film, a tu cały czas pika, bo ktoś właśnie usiadł do roboty.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

No to teraz duże pytanie dla związków zawodowych. Na ile to, że mamy nielimitowany w jakimś sensie czas pracy, mimo formalnych regulacji, jesteśmy cały czas dostępni i pracujemy w domu. Przepisy BHP. To daje tak sobie myślę dla związków zawodowych ogromne pole do działania, ale nie wiem, może ponieważ pan Sebastian nie zaczął wcześniej, to tym razem pana Sebastiana poproszę.

Sebastian Koćwin

Tutaj jest sporo wątków. Też sobie wypisałem, bo dużo ich poruszyliśmy i jest to kwestia dla nas bardzo ważna i dosyć drażliwa, jeżeli chodzi o pracę zdalną. Dlaczego? Przede wszystkim temat jest od długiego czasu, że tak powiem wątkowany i nie mogę cały czas zrozumieć, jak to jest możliwe, że do tej pory nie przyjęliśmy jakichś rozwiązań, które rzeczywiście by normowały przepisy związane z pracą zdalną, bo przecież w ramach umowy społecznej były dyskusje w zespole RDS, do spraw prawa pracy. Także partnerzy społeczni, organizacje związkowe i organizacje pracodawców. Faktycznie może nie doszliśmy we wszystkich punktach do porozumienia, ale to porozumienie już było dosyć bliskie. Nagle się okazało, że strona rządowa przedstawiła projekt ustawy, z którym tak naprawdę nie się nie dzieje od ponad pół roku, więc jest to na pewno dla nas dosyć drażliwy temat, bo liczyliśmy, że ta sprawa zostanie rozwiązana, a cały czas pracujemy na takich bardzo prostych rozwiązaniach z ustawy kowidowej. Bardzo ważnym aspektem jest to, że my cały czas mówiliśmy, jako organizacje związkowe, o tej pracy hybrydowej. Dlaczego? Ponieważ taki pracownik, który przez dłuższy okres czasu będzie pracował tylko zdalnie, mamy poważne obawy czy on nie będzie oddalony od tego, co dzieje się w firmie. Czy po jakimś czasie nie będzie traktowany gorzej, czy właśnie nie zatracił tych więzi społecznych z innymi pracownikami i po jakimś czasie, gdyby miało się okazać, że on wróci do firmy, to będzie zupełnie inny dla niego świat, a także on może być dużo gorzej traktowany niż ci, którzy np. w tej firmie pozostaną.

Druga sprawa. Tutaj oczywiście mówiliśmy o tych warunkach chociażby mieszkaniowych. O ilości dzieci, o wielkości mieszkania, że to bardzo mocno może wpłynąć na naszą sytuację i jakość tej pracy zdalnej. Ale chociażby w grupie nauczycieli, przynajmniej w tej pierwszej fazie pandemii, dostrzegaliśmy bardzo duży stres, irytację zdenerwowanie, bo nie były przecież przygotowane platformy do nauczania. Często nauczyciele, ale też inne grupy zawodowe, które pracowały zdalnie nie miały odpowiedniego sprzętu do tej pracy, nie miały odpowiedniego łącza internetowego, więc to wszystko było przerywane. Zresztą do tej pory pewnie nie jedno z nas się spotkało z taką sytuacją, że nagle przerywa się wideokonferencja, kiedy np. coś mówimy albo nie możemy wysłuchać osoby, która się wypowiada, a to jest dla nas akurat ważna tematyka. I nawet nie wiadomo, jak się do tego później ustosunkować. To rodzi bardzo duży stres, irytację itd. Ja tutaj oczywiście ufam badaniom, które przeprowadzał zespół pani profesor, ale nie ukrywam, że miałem bardzo dużo zgłoszeń od osób starszych, które nie radziły sobie z pracą online, nie radziły sobie z wideokonferencjami, skonfigurowaniem sprzętu, bo nie zawsze, nie w każdej firmie jest tak, że ktoś ten sprzęt osobie, która idzie na pracę zdalną skonfiguruje i też te osoby przeżywały naprawdę bardzo duży stres. Jeżeli one były w wieku emerytalnym albo zbliżały się do tego wieku emerytalnego, to nie ukrywam, że dla wielu z nich była to jedna z głównych pobudek, żeby nie zostać dalej w pracy, tylko przejść na emeryturę. Także mamy sporo zastrzeżeń, bo ostatnio korporacje jeżeli udostępniają swój sprzęt do pracy zdalnej, to także jest w firmach przy pracy stacjonarnej, ale były przypadki, kiedy monitorowano pracę pracowników kamerką, więc można było obserwować, co dzieje się w mieszkaniu, przecież dzieci, współmałżonek mogą chodzić. Było sprawdzanie ilości kliknięć myszką czy monitorowanie tego, czy używa się np. danej aplikacji, czy też innej. Więc ja oczywiście rozumiem te elementy kontrolne, ale one dość często idą za daleko i także trzeba się zastanowić nad jedną kwestią, bo oczywiście tutaj moja przedmówczyni słusznie zauważyła, że zatracają się te relacje pomiędzy pracą, a życiem osobistym. Ale zauważmy, że jeżeli nawet odbierzemy o godzinie 19:00 tego głupiego maila na smartfonie, to odbierając go, nawet jeżeli mamy się nim zająć na następny dzień, to bardzo często myślimy o tej sprawie, zastanawiamy się nad nią, to gdzieś siedzi u nas w głowie. I moim zdaniem to nie jest 5 minut, które poświęcamy na odebranie maila, tylko to czasami może być dwie godziny, gdzie rozmyślamy o jakiejś sprawie, a przecież jesteśmy już po pracy. Dlatego wydaje się, że bardzo ważnym aspektem, o którym zresztą tutaj koleżanka Barbara wspomniała wcześniej, jest to prawo do odłączenia. Bardzo dobrze by było, gdybyśmy mieli pewne sztywne granice, reguły, że pracujemy np. przez 8 godzin, ale później nie odbieramy maila, nie odbieramy telefonu itd. Oczywiście rozumiem, że są pewne stanowiska pracy np. takie jak moje, że ja jestem praktycznie cały czas dostępny i pod telefonem, ale w większości przypadków naprawdę nie ma takiej konieczności, aby nie można było tego maila czy telefonu odebrać na następny dzień. A w pandemii są badania, nawet tutaj sobie powypisywałem, że zdecydowanie więcej pracowaliśmy w nadgodzinach, zdecydowanie więcej odbieraliśmy maili, telefonów, więc to wszystko prowadzi do takiego braku równowagi. Jeżeli człowiek w domu pracuje zdalnie, on tak naprawdę moim zdaniem jest praktycznie cały czas w pracy. Oczywiście ktoś może powiedzieć, że gra w

gry, zajmuje się dziećmi, gotuje itd., ale jednak cały czas pozostaje w tym myśleniu o pracy i myślę, że na razie to wystarczy.

Monika Fedorczuk

To ja mam prowokacyjne pytanie, czy zablokujemy pracownikom możliwość odbierania informacji z Librusa? Bo to jest rozwój technologii, my będąc w pracy też częściowo nie jesteśmy w pracy, bo jesteśmy w domu, mamy aplikację, dostajemy wezwanie zapłaty rachunku za prąd. Zajmuje nas to w godzinach pracy. Twoje dziecko dostało jedynekę z fizyki, nie przyszło na lekcję, przyszło na lekcję, dostało pochwałę. Proszę sobie wyobrazić szanowni państwo świat 30, 40 lat temu, telefon stacjonarny. Dzwoniło się do mamy, do pracy w sprawach absolutnie ważnych. W tej chwili dziecko wysyła SMS-a „Mamo, gdzie są moje skarpetki?”. To wszystko się dzieje w godzinach pracy. Mi się wydaje, że powinniśmy w ogóle popatrzeć na ten podział praca-dom chyba według jakichś innych kategorii.

Sebastian Koćwin

Musimy na pewno o tym rozmawiać, a rozmów na temat tego prawa do odłączenia jest zdecydowanie za mało. No i jeszcze musimy cały czas rozmawiać o katalogu. Za co pracodawcy będą płacić w trakcie wykonywania pracy zdalnej.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Pozwolę sobie włączyć do dyskusji panią Barbarę Surdykowską z NSZZ „Solidarność”.

Barbara Surdykowska

No cóż, proszę państwa, tutaj już zostało bardzo dużo powiedziane i teraz spróbujmy to jakoś może uporządkować. Wszyscy zgadzamy się co do tego, że i badania, i tak zwany zdrowy rozsądek pokazuje, że większość pracowników, którzy w ogóle mogą świadczyć pracę w trybie online preferuje model hybrydowy. Z tego względu, że łączą ze sobą te zalety tego, że możemy to wykonywać w domu, ale także idziemy do biura, mamy interakcję społeczną, ubieramy się, wkładamy buty na obcasie, malujemy się, czyli mamy poczucie, że zachowujemy się jak dorośli ludzie. Są bardzo ciekawe badania, które pokazują jak spadła atrakcyjność mężczyzn, którzy pozostawali w domu w oczach ich kobiet i ten fakt, że mężczyzna nie wkładał marynarki, nie ruszał na łowy, przekładał się na wzajemne postrzeganie swojej atrakcyjności. Ale teraz ten model hybrydowy, też nie ma co malować rzeczywistości na różowo, jest najdroższym modelem, ponieważ model hybrydowy wymaga, aby było ergonomiczne stanowisko pracy w domu, abyśmy mogli tam wykonywać pracę przy krześle, które nas nie wykręca, przy wygodnym biurku. Przecież nikt w tej chwili nie przestrzega przepisów, obowiązujących przepisów związanych z ergonomią

komputerów, przy których pracujemy. Wszyscy pracujemy przy laptopach. Praca przy laptopie, Centralny Instytut Ochrony Pracy to potwierdza, jest niebezpieczna z punktu widzenia naszej szyi, naszego karku, naszych nadgarstków. Proszę mi pokazać kogoś, kto ma jeszcze w domu i pracował w czasie pracy zdalnej na komputerze stacjonarnym. Więc ergonomiczne stanowisko w domu. Pamiętajmy, że tym momentem, w którym, że użyję kolokwialnie określenia, naprawdę wściekłość ogarnęła związki zawodowe, to był ten element w projekcie rządowym dotyczącym pracy zdalnej, w której pojawiła się myśl, że pracownik ma podpisać oświadczenie o tym, że jego stanowisko jest ergonomiczne. To stanowisko w domu. Zakładanie, że pracownik ma wiedzę na temat ergonomii wystarczającą, aby ocenić ergonomiczność stanowiska wydaje się daleko wykraczać poza faktyczną wiedzę, którą pracownicy muszą osiąść czy teoretycznie posiadają w wyniku wstępnego szkolenia BHP. I oczywiście taka konstrukcja, w której mamy podpisać coś, co staje się czystą formalnością, tak aby określone roszczenia później nie mogły być wysuwane, wydawało się taką czerwoną linią, która jest absolutnie nieakceptowalna. Czyli wracając do tych kosztów, mamy ergonomiczne stanowisko i związki zawodowe stoją na stanowisku, że na pracodawcy spoczywają koszty zorganizowania tego ergonomicznego stanowiska w domu, a równocześnie przy hybrydzie pracodawca pozostaje z kosztami najmu. Mogą być one jakoś zmodyfikowane, ale to są dalej koszty. Nawet jeżeli mamy ideę tzw. gorących biur, które pracownicy mają zmieniać i których nie znoszą serdecznie, bo nie zostawiamy tam naszego zdjęcia ukochanego psa, musimy zrobić porządek w papierach i włożyć do zamkniętej szuflady. To stanowisko w biurze dalej ma być ergonomicznym stanowiskiem. Ale czy mamy jakąś inną możliwość niż promowanie tego modelu hybrydowego? Wydaje się, że nie. Że koszty pewnej alienacji przy całkowitej pracy zdalnej, wyłącznej pracy zdalnej są zbyt daleko idące. Koszty braku relacji społecznych, ale także to, co badania już pokazują, pewnej utraty kreatywności. My musimy jednak czasami porozmawiać twarzą w twarz, żebyśmy byli w stanie z zespołem wypracować jakieś nowe rozwiązania. Poza tym jest bardzo duży problem dla osób, które wchodzą do zespołu. My pracując zdalnie, kiedy już znamy tych współpracowników, kiedy znamy tych ludzi z okresu sprzed pandemii, kiedy było o wiele łatwiej się komunikować, porozumiewać. Ale oczywiście w okresie epidemii też zachodziły normalne procesy. Ktoś odchodził, zmieniał pracę, pojawiali się nowi pracownicy. Tutaj oczywiście kolega bardzo słusznie wskazywał na to, że generalnie tendencja jest do tego, żeby zespoły były coraz mniejsze, żeby była większa intensywność pracy. Ale oczywiście mamy zjawisko tego, że ktoś nowy jest zatrudniony. No i teraz wejście takiej osoby tylko przy samej pracy zdalnej jest trudne,

dr hab. Dorota Żołnierczyk-Zreda

Jest dramatem, jak pokazują badania.

Barbara Surdykowska

Może być może być olbrzymim wyzwaniem dla współpracowników i dla tej osoby. I teraz ten model pracy hybrydowej. Jeżeli nie uwzględnimy tych elementów, które jednak co do zasady powinniśmy traktować

jako przejściowe, no bo stan zamkniętych żłobków, kwarantanny zakładamy, że jednak nie jest to stan, który nas będzie długo dotyczyć. Może jeszcze rok, półtora, ale nie jest to stan, który nam wydaje się w ocenie strony związkowej bardzo atrakcyjnym modelem, bo to jest oczywiście przy założeniu tego elementu, o którym powiedziałem dotyczącym ergonomii, dotyczącym kosztów. I tutaj też pamiętajmy, że trochę także strona rządowa była niechętna do rozwiązania kwestii kosztów. Też mamy pracowników sfery publicznej, w którym bezpośrednio na ogół pracodawca sfery publicznej, budżet państwa pośrednio byłby tym podmiotem, który właśnie współfinansuje. To nie tylko jest przecież kwestia obciążenia pracodawców prywatnych jakimiś ryczałtem związanym z wykonywaniem tej pracy zdalnej, nie jest w żaden sposób możliwe wyliczenie ile pracownik więcej zużył wody w łazience i elektryczności i jaka część łączy internetowych była przeznaczona na pracę, a co służyło zaspokojeniu jego osobistych potrzeb. Więc to musi być jakiś ryczałt, to musi być po prostu kwota, co do której wiemy, że ona w orientacyjny sposób odzwierciedla tę potrzebę. Więc ten model hybrydowy na pewno jest modelem, który powinien być modelem promowanym, docelowym, podstawowym.

Barbara Surdykowska

I teraz druga kwestia, która się pojawiła tutaj w tych wypowiedziach. To jest ta kwestia prawa do bycia offline, prawo do odłączenia. To jest duży problem, bo tutaj oczywiście musimy z jednej strony mieć świadomość, że pewne działania miękkie, pewne działania edukacyjne są istotne, bo przecież to nie jest tylko tak, jak słusznie koleżanka, kolega to wszystko podkreślali, że tylko szef wysyła maile do przełożonego, ale też uczmy się wzajemnie nie wysyłać maili po godzinie X, jeżeli to nie jest niezbędne. Czasami są naprawdę bardzo proste rozwiązania. Na przykład to, żeby w danej firmie był obowiązek, czy jakieś zwrócenie uwagi pracownikom na to, aby mieli autoresponder, kiedy idą na wakacje, kiedy korzystają z urlopu, w dniach takich i takich jestem na urlopie, proszę o nie wysyłanie maili, w sprawach pilnych proszę się kontaktować z osobą X. To jest kwestia pewnej dobrej praktyki, to nie wymaga żadnych zmian prawnych, nie wymaga to jakichś działań bardzo skomplikowanych, ale w mojej ocenie same te działania miękkie, takie edukacyjne, nie są w pełni wystarczające w stosunku do tego wyzwania, jakim jest konieczność zagwarantowania pracownikom prawa do bycia offline, szczególnie dlatego, że oceniam, że mamy małe poszanowanie w polskim porządku prawnym do odpoczynku. Oczywiście moim najbardziej fundamentalnym, podstawowym przykładem jest regulacja dotycząca oddawania czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych. To jest rozwiązanie, co do którego Rada Europy uważa, że Polska jest w sprzeczności z przyjętymi postanowieniami Europejskiej Karty Społecznej, który jest przedmiotem wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich. Jest chyba najdłużej nierozpatrzoną wnioskiem z zakresu prawa pracy w Trybunale. Polska regulacja na wniosek pracownika pozwala w sytuacji pracy w nadgodzinach na oddawanie czasu wolnego w wymiarze jeden do jednego. Eksperti Rady Europy zwracają uwagę na to, że w tym nie ma żadnej gratyfikacji za wzmożony dodatkowy wysiłek pracownika. Mamy przecież także sferę, jak służba cywilna, gdzie w ogóle nie mamy żadnej gratyfikacji związanej z pracą ponad wymiar. Więc jakbyśmy się przyjrżeli całokształtowi regulacji dotyczących czasu pracy,

bardzo szerokie przesłanki dopuszczalności pracy do 12 godzin na dobę. Jeżeli to nie jest uzasadnione rodzajem pracy lub organizacją, to jest innymi słowy niemalże zawsze. Ja nie potrafię studentom wskazać, kiedy nie można stosować pracy do 12 godzin na dobę, ponieważ te przesłanki stosowania pracy do 12 godzin są po prostu w moim odczuciu zbyt szeroko w kodeksie pracy przewidziane.

Barbara Surdykowska

Czyli mamy stosunkowo małe poszanowanie dla prawa do wypoczynku. Te przykłady, które starałam się podać to pokazują. I wydaje mi się, że musimy się zastanowić nad polskimi regulacjami dotyczącymi dyżuru w domu, w którym nie następuje gratyfikacja tego okresu, w którym pracownik pełni dyżur. Jeżeli to jest dyżur pełniony w domu. Ja osobiście widzę potrzebę działań legislacyjnych, oczywiście także edukacyjnych, w zakresie prawa do bycia offline. I tak może tylko porządkowo, to jest przedmiot porozumienia europejskich partnerów społecznych, w porozumieniu o cyfryzacji, które jest w tej chwili wdrażane w Polsce. Ta materia była poruszana, także przy współpracy oczywiście organizacji pracodawców. Te działania w jakimś tam stopniu postępują w Radzie Dialogu Społecznego. Partnerzy społeczni wypunktowali zagadnienia, które wynikają z tego porozumienia o cyfryzacji, które winny być przedmiotem działań prac w poszczególnych zespołach problemowych RDS-u

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Tutaj mowa o regulacjach prawnych w zakresie czasu pracy. A ja bym chciała teraz, żebyśmy rozmawiali sobie nieco szerzej o instrumentach. Wspomniana już wcześniej dyrektywa z 2019 roku, która wchodzi w życie, ale też jej europejski filar praw socjalnych, wskazują jednoznacznie, że kraje Unii Europejskiej powinny tworzyć taką politykę społeczną, politykę rynku pracy, która wspiera równość pracowników i równowagę między życiem zawodowym, a życiem prywatnym. I teraz tych instrumentów, które chociażby wymienione dokumenty wskazują jest wiele, bo są to urlopy macierzyńskie, ojcowski, rodzicielskie, wychowawcze. To jest ta kwestia braku możliwości transferu urlopu ojcowskiego na matkę, jako takiego mechanizmu, który wspierałby branie urlopu przez ojców. Mamy wszelkie regulacje dotyczące elastycznego czasu pracy. Mamy regulacje dotyczące instytucji, tudzież możliwość świadczeń pieniężnych, które mogą ułatwić korzystanie z opieki instytucjonalnej tam, gdzie ona jest kosztowo niedostępna. Odwołując się do Państwa doświadczenia. Czy to do przykładów działań krajowych, czy to do badań, czy do doświadczeń zagranicznych. Jakie instrumenty państwa zdaniem są tutaj najbardziej korzystne, efektywne, jeśli chodzi o zapewnianie tej równowagi, o której dzisiaj cały czas mówimy. Pani profesor.

dr hab. Dorota Żołnierczyk-Zreda

Z punktu widzenia pracowników to ciągle w największym stopniu tę rolę spełnia elastyczny czas pracy, który właśnie ta praca zdalna jakoś zawiera, prawda? Ale abstrahując od pracy zdalnej. Jednak ta elastyczność rozumiana wieloaspektowo to nie jest tylko możliwość późniejszego rozpoczęcia i kończenia pracy, ale w ogóle jakiś bardziej ruchomy czas pracy. Takie przyzwolenie pracodawcy na to, żeby był w stanie zwolnić pracownika na godzinę po to, żeby załatwić jakąś ważną sprawę. Prawo do urlopu właśnie wtedy, kiedy pracownik tego potrzebuje. Krótko mówiąc, elastyczność czasu pracy jest według polskich pracowników uważana ciągle za największe dobrodziejstwo i najlepsze narzędzie do równoważenia życia zawodowego i prywatnego. Ono jest właściwie niezmiennie wskazywane, poza oczywiście takimi systemowymi rozwiązaniami, o których pani wspomniała, jak świadczenia pieniężne, jak oczywiście opieka dla małych dzieci. No teraz jest naturalnie konieczność zajęcia się tymi małymi dziećmi które są na kwarantannie, przy niemożliwości pracy zdalnej jest dramatem dla pracowników. Jest po prostu absolutnym dramatem dla osób, które muszą chodzić do pracy, nie mogą pracować zdalnie z jakichś powodów. Czy to dlatego, że w ogóle charakter ich pracy na to nie pozwala, czy po prostu nie mogą, bo nie jest to dłużej zachowane? To, co się dzieje teraz jest niezwykle wielkim obciążeniem dla polskich pracowników. Czyli jakieś instytucjonalne, systemowe rozwiązanie, których nie ma teraz zupełnie. Przecież pracownicy i rodzice są pozostawieni zupełnie sami sobie z tym problemem. Żeby zagospodarować dzieci, które są non-stop na kwarantannie i to zarówno dzieci w wieku przedszkolnym, jak i szkolnym, młodszym szkolnym.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Tak i brak stabilności z tym związany, bo nigdy nie wiadomo, w którym momencie będzie telefon z sanepidu, że to jest ten moment, w którym dziecko miało kontakt. To jest cecha pandemii, ale w jakiś sposób myślę, że my jako pracownicy, jako rodzice nagle znaleźliśmy się w sytuacji, w której musimy być niezwykle elastyczni, a to nie znaczy, że wymogi pracodawcy wobec nas się zmieniły. Ale zanim do pracodawców, to jeszcze jakie instrumenty są najbardziej efektywne z perspektywy wspierania dużych rodzin i zachowania równowagi?

dr hab. Marek Kośny

Trudno jest wskazać jeden instrument. To, co pokazują też doświadczenia międzynarodowe, myślę, że dobrym przykładem jest Francja/ to, czego najbardziej chyba potrzebujemy, to jest pewna kompleksowość rozwiązań. To znaczy mówienie o tym, że rozwiązaniem są świadczenia, albo że rozwiązaniem są urlopy, albo coś innego i że to coś zadziała jak magiczna różdżka, która rozwiąże wszystkie problemy, to myślę, że to jest pójście na łatwiznę i może czasem koniunkturalne. Natomiast to, co właśnie obserwujemy i w Polsce, i też w tych rozwiązaniach europejskich, że właściwie potrzebna jest

szeroka gama rozwiązań, które adresują różne problemy. Chodzi o to, że, i tutaj wracając też chociażby do tej dyrektywy, która ma być zaimplementowana i np. takiego obowiązkowego transferu części tego urlopu dla ojca, ja rozumiem uzasadnienie, ale tam jest zawsze wątpliwość. Na przykład jeśli matka karmi dziecko i nagle ma zostać ojciec... Ja wiem, to jest kwestia do dyskusji, natomiast ja rozumiem pewne rzeczy, które są związane z tym, że my pewne zmiany chcemy wprowadzać, żeby pewien kontekst pokazywać. Natomiast to trochę tak, jak to mówi Thaler w swojej słynnej książce, noblista z ekonomii o takim libertariańskim paternalizmie. Że my niby nie kažemy nic robić, ale jednak dajemy bardzo mocne sugestie. Nie wiem, w pewnych obszarach na pewno ten libertariański paternalizm jest rozwiązaniem, natomiast też myślę, że w wielu miejscach czasem warto zobaczyć, czego ludzie potrzebują i zostawić im rzeczywistą wolność, możliwość naprawdę wyboru, a nie takiego wyboru sterowanego. Nie chciałbym tej całej debaty sprowadzić do tego urlopu, bo to nie w tym rzecz. Tylko konstruowanie rozwiązań w zakresie polityki społecznej w sposób, który będzie próbował adresować rzeczywiste rzeczywiste problemy ludzi i ułatwiający im życie po prostu. I to zazwyczaj sprowadza się do tego, że my potrzebujemy szeregu instrumentów. To znaczy, że z jednej strony potrzebujemy środków i potrzebujemy też odpowiednio ukształtowanych urlopów, i potrzebujemy odpowiednio ukształtowanych usług. Jeśli to będzie tworzyło odpowiedni ekosystem, to jest duża szansa, że rzeczywiście w odpowiedni sposób zadziała. Natomiast z takich konkretnych rzeczy, może w kontekście też tej tematyki, tej debaty, to ja bym się tu w pełni zgodził z panią profesor, że właśnie ta elastyczność rozwiązań w zakresie czasu pracy. Pamiętam, kiedyś rozmawialiśmy właśnie w Ministerstwie Rodziny o zaletach pracy na część etatu. Może to było w Kancelarii Prezydenta. W każdym razie padło pytanie, ile osób w którejś z tych instytucji pracuje na część etatu. Nie pamiętam, czy tam był w ogóle ktokolwiek. To są właśnie tego typu rzeczy. To jest na pewno związane z organizacją mojej pracy, ale myślę, że w Polsce też są jednak kulturowe rzeczy. My musimy się otwierać na rzeczy, których nie ma, a które właśnie idą w kierunku takiej elastyczności. Więc tu myślę całe spektrum instrumentów, chyba trudno by było wskazać jakąś jedną rzecz, która by była taką magiczną różdżką, która by rozwiązała wszystko.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

W kontekście elastyczności. Ja sięgnąłem w ostatnim czasie do danych OECD i teraz one wskazują, że w Polsce 70, 80 proc. kobiet pracuje w pełnym wymiarze, podczas gdy np. w Holandii jest to 30 proc. I ja jak pamiętam rozwiązania holenderskie, to tam są np. wprowadzone rozwiązania pozwalające kobietom pracować 4 dni w tygodniu, a jeden dzień w tygodniu to jest ten dzień na życie rodzinne, dzień związany z opieką. Może to też są jakieś rozwiązania, które warto by było rozważyć? Czy są jakieś przykłady dobrych praktyk w zakresie wspierania równowagi wprowadzanych przez pracodawców?

Monika Fedorczuk

Ja zawsze lubię, że jak jest elastyczność, to wcześniej czy później jest ona adresowana do pracodawców. Wszyscyśmy sobie pogadali, a teraz co robią pracodawcy? Szanowni państwo, oczywiście, że są przykłady dobrych praktyk. Natomiast pamiętajmy, że jest to bardzo ograniczone organizacją czasu pracy. Mamy część organizacji, które dają dłuższe urlopy macierzyńskie, ojcowskie. Dopłacają do tych urlopów. Zanim jeszcze była pandemia, wszystkie formy łączone, to znaczy jeżeli potrzebujesz, jeden dzień możesz pracować zdalnie, zwolnienia wszelkiego rodzaju na dzieci, płatne rozwiązania. To wszystko gdzieś jest, natomiast szanowni państwo, ja zwracam uwagę na to, że to jest bardzo kosztowne. Pani profesor powiedziała, że jak pracownik potrzebuje, to żeby pracodawca go zwolnił na godzinę. Ale jeżeli mamy taśmę produkcyjną i dwóch pracowników potrzebuje być zwolnionych między 11:00 a 12:00, to co, taśma ma stanąć? No nie, bo koszt uruchomienia i rozpoczęcia. A znajdzie pani dwóch pracowników, którzy przyjdą na tę godzinę i uzupełnią? Te koszty gdzieś wcześniej czy później wyjdą. Czy jesteśmy gotowi dłużej stać w kolejce w supermarkecie, bo pani miała do załatwienia sprawy? Nie, bo my tam przychodzimy załatwić swoje sprawy. Bardzo trudno jest połączyć te potrzeby osobiste pracownika, szczególnie, bo my bardzo chętnie rozmawiamy o tych stanowiskach biurowych, o tych stanowiskach pracowników umysłowych. Natomiast pamiętajmy, że u nas gros ludzi pracuje, nie powiem, że fizycznie, ale takich stanowiskach wymagających stałej obecności, w tym takim ciągłym trybie pracy. Oczywiście jeżeli jest to duża organizacja, dużo łatwiej jest to zorganizować. Natomiast pamiętajmy, że większość firm, jakie mamy, to są małe firmy, gdzie możliwość zastąpienia tego pracownika w określonym momencie jest bardzo trudna. W związku z powyższym, oczywiście mamy dobre praktyki i staramy się o tym mówić, natomiast moim zdaniem tutaj bardzo często jest pytanie, czy państwo jest gotowe partycypować w kosztach różnych rozwiązań? Czy jesteśmy gotowi wspierać pracodawców, którzy na przykład są gotowi współfinansować, a nie finansować w całości pewne rozwiązania, bo to są szanowni państwo duże koszty. Pani profesor mówiła o tym, dlaczego w Holandii 70 proc. kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu. Ja myślę sobie, że to się wiąże również z wynagrodzeniami, z wartością wynagrodzeń. I tu moglibyśmy dojść do szerokiego tematu, jak jest wyceniana praca w Polsce i dlaczego tak mało?

Szanowni państwo, to jest tak, że polityka rodzinna, ona się bardzo mocno wiąże z rynkiem pracy, ale ona też pokazuje dużo problemów, jakie są na rynku pracy, bo pracodawcy niechętnie w tym momencie zatrudniają na część etatu, bo mają bardzo duże niedobory kadrowe. W związku z powyższym, jak jest pracownik, to chętnie go zatrudnią na cały etat. Między innymi dlatego, żeby inni pracownicy nie pracowali w godzinach nadliczbowych, co znowu łączy się z licznymi problemami, o których mówiła Barbara.

Barbara Surdykowska

Cóż ja mogę powiedzieć? Jeżeli chodzi o dyrektywę, która będzie implementowana, mam nadzieję, że państwo polskie się nie spóźni z implementacją, to ona pokazuje, że nie jest tak w Polsce najgorzej, bo pewne elementy, które w niej będą nowe dla innych państw członkowskich, jak np. urlop ojcowski, już w polskim porządku prawnym są i 14 dniowy urlop ojcowski, który jest tym właśnie minimalnym standardem w dyrektywie, jak najbardziej ten standard Polska już spełnia. To, co jest tej dyrektywie moim zdaniem najciekawsze, to nie jest kwestia nie przenoszenia się urlopu rodzicielskiego, chociaż ja jestem akurat bardzo dużym zwolennikiem tego rozwiązania. Również jestem bardzo ciekawa jak się zachowa polski rząd. Czy wydłuży urlop rodzicielski, który i tak mamy już jeden z najwyższych w Europie, czy też nie, zobaczymy. Ale to, co w moim odczuciu jest najważniejsze w tej dyrektywie, to są te dni na opiekę, dlatego że one zwracają uwagę na to, co jest najmniej zagospodarowane w polskim porządku prawnym. Czyli nie ta sytuacja, w której przedmiotem opieki są dzieci, ale przedmiotem opieki są inne osoby wymagające właśnie tej troski. Chociażby starsi rodzice, tacy naprawdę starsi, z którymi trzeba pójść do banku i pomóc im tam załatwić jakieś najprostsze życiowe sprawy. Niepełny wymiar czasu pracy to jest oczywiście „złota kula”, którą mamy w naszych zasobach. Całkowicie się zgadzam, że to jest przede wszystkim problem braku uczestnictwa finansów publicznych w dofinansowaniu pewnych rozwiązań z zakresu niepełnego wymiaru czasu pracy. Oczywiście adresowane do pewnych grup np. do osób, które zbliżają się do wieku emerytalnego, czy które będą kontynuowały dobrowolne wydłużanie aktywności już w okresie posiadania powszechnego wieku emerytalnego. Więc otwiera nam się tu podstawowe zagadnienie, czyli wykorzystanie środków z Funduszu Pracy i wykorzystywanie środków z Funduszu Pracy na wszystkie możliwe potrzeby, takiej skarbonki, którą rząd traktuje w taki sposób, że możemy z Funduszu Pracy zaczerpnąć na pracownicze programy kapitałowe, tak jak koleżanka powiedziała, cel dowolny. A Fundusz Pracy, co do zasady ma określone cele, które są właśnie związane z rynkiem pracy i aktywizowanie osób starszych czy aktywizowanie osób, których np. sytuacja, stan psychofizyczny nie pozwala na pełną pracę 40 godzin w tygodniu, bo mają swoje ograniczenia i musimy odejść od takiego widzenia, że albo ktoś jest całkowicie nieaktywny, albo ktoś jest aktywny w pełnym wymiarze. No i do tego potrzebujemy właśnie dofinansowania pracodawców i elastycznych rozwiązań, adresowanych do różnych sytuacji, tutaj dofinansowywane następowałyby ze środków publicznych. Ja też uważam, że bardzo ważnym aspektem jest taka walka. To też możemy robić poprzez różne rozwiązania legislacyjne. To już nie jest prawo pracy, ale walka z taką kulturą 24/7, to znaczy naszego oczekiwania jako konsumentów, aby sklepy były otwarte do 23, abyśmy byli w stanie zrobić każdą rzecz w każdym momencie, bo to się bezpośrednio przekłada na pracę tych osób w usługach. Nie możemy sobie wyobrazić sytuacji, w której w pełni pozwalamy na zaspokajanie naszych, w moim odczuciu, zachcianek, nieuzasadnionych chęci ze strony konsumenta, równocześnie mając świadomość tego, że przecież to się łączy z określonymi warunkami pracy. Więc kwestia pokazywania, że nie wszędzie ten dostęp non-stop do określonej usługi jest niezbędny jest tutaj bardzo ważne.

Barbara Surdykowska

No i oczywiście są też takie kwestie, że powinniśmy mieć pewien postęp. W moim odczuciu np. wymiar urlopu wypoczynkowego, który nam się nie zmienił od lat siedemdziesiątych XX wieku. Dobrze by było, żeby to w pewnym stopniu odpowiadało wzrostowi efektywności pracy. Jakiś wzrost efektywności pracy jednak mamy. Nie jest on może taki, jak by chciały wszystkie organizacje pracodawców, ale nie mówmy, że od lat siedemdziesiątych XX wieku wzrost efektywności pracy nie nastąpił, a ten wymiar 20-26 naprawdę już ma brodę, wąsy i wydawałoby się, że moglibyśmy się nad tym zastanowić. Szczególnie, że w moim odczuciu to, co jest kluczowe, to popatrzmy na to w wymiarze całości życia człowieka. Jeżeli nie będziemy mieć rosnących gwarancji prawa do wypoczynku w okresie całej aktywności zawodowej, no to trudno liczyć na to, abyśmy mogli osiągnąć poprawę w zakresie długości obecności na rynku pracy. Jeżeli chcemy, żeby ludzie pracowali dłużej, no to musimy w inny sposób rozłożyć tę intensywność pracy w całym cyklu życia. Dlatego np. ujednoczenie wymiaru urlopu wypoczynkowego i dążenie do nieco dłuższego wymiaru urlopu wypoczynkowego byłoby w moim odczuciu działaniem jak najbardziej pożądanym.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Czyli takie wspieranie dobrostanu na różnych etapach życia.

Barbara Surdykowska

Dokładnie, wspieramy z nadzieją na to, że ludzie będą wtedy zdolni, chętni do dłuższej aktywności, co ogólnospołecznie, finansowo z punktu widzenia budżetu państwa i innych elementów jest jak najbardziej wskazane.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Czy do listy efektywnych instrumentów OPZZ by coś dodało panie Sebastianie?

Sebastian Koćwin

Z „Solidarnością” się w tych aspektach zasadniczo bardzo mocno zgadzamy, natomiast tutaj parę wątków tak czy siak muszę poruszyć. Przede wszystkim trochę chciało mi się śmiać, kiedy moja przedmówczyni, koleżanka Barbara z „Solidarności” powiedziała o Funduszu Pracy, bo muszę powiedzieć, że niemal na każdym posiedzeniu Rady Rynku Pracy ten temat poruszam, wałkuję, bo środki z tego funduszu są przeznaczane bardzo często na cele, które są z nim niezwiązane. Ale druga, gorsza rzecz, która się zadziała w ostatnich latach, z 2,45 proc. spadło to do jednego procenta, te środki Funduszu Pracy. A więc jest ich coraz mniej, tych wydatków jest coraz więcej, więc bardzo trudno oczekiwać na jakieś wsparcie

państwa, chociażby jeżeli chodzi o tę pracę w niepełnym wymiarze. I faktem jest to, co powiedziały moje przedmówczynie. Jeżeli w Holandii ktoś zarabia np. 2 tysiące euro, to jak pracuje na pół etatu, to dostanie 1000 euro. A w Polsce jak ktoś pracuje na płacy minimalnej i zacznie pracować na pół etatu, no to dostanie na rękę jakieś 1000 złotych, więc nikomu się to nie opłaca. Szczególnie biorąc pod uwagę koszty dojazdu i czas, który będzie musiał przeznaczyć na pracę, a więc na pewno są potrzebne w tym zakresie jakieś regulacje, jakieś wsparcie ze strony państwa.

Sebastian Koćwin

Zgadzam się bardzo mocno z tymi klasycznymi godzinami pracy. Ja oczywiście rozumiem specyfikę taśmy produkcyjnej. Natomiast sam kiedyś pamiętam, negocjowałem z pracodawcą tak, aby pracownicy mogli do firmy przychodzić między 6:00 a 8:00, wychodzić między 14:00 a 16:00, bo były sztywne ramy. To był bardzo duży zakład pracy, nie będę mówił jakiej i pracodawca nie brał tego pod uwagę, że te kilkaset osób w jednym momencie będą musiały się np. odbijać w czytniku, nie brał pod uwagę, że w jednym momencie będą musiały dojechać na ten parking pod firmę, bo nie każdy dojeżdża przecież autobusem i w gruncie rzeczy ostatecznie udało się go przekonać, i było to efektywne, szczególnie pracownicy były bardzo zadowolone, bo mogły rozwieźć dzieci do pracy, czy mąż mógł je przywieźć do zakładu pracy, więc wydaje mi się, że to jest na pewno bardzo korzystny i ważny aspekt.

A przywołam dwa przykłady z naszego programu OPZZ. To jest m.in. ten dłuższy urlop wypoczynkowy. My cały czas zabiegamy o to, żeby urlop to było 35 dni. 35 dni. My jako Polacy pracujemy praktycznie najwięcej w całej Unii Europejskiej. Ponad 1900 godzin, to chyba w Wielkiej Brytanii to jest 400 godzin w skali roku mniej, w Niemczech 300 godzin mniej. I tak czasami jak słyszę o tym, że już był skrócony wiek emerytalny, że emerytury stażowe nie, to w gruncie rzeczy tak warto jest czasami przeliczyć te 400 godzin razy ilość lat, które człowiek w Polsce pracuje, ile to tak naprawdę wychodzi więcej lat w pracy. Więc wydaje mi się, że to jest bardzo ważny aspekt.

I drugi aspekt. Tu akurat mamy troszeczkę odmienne zdanie z koleżankami i kolegami z „Solidarności”, ale chodzi o to, żeby do kodeksu pracy wprowadzić dwie wolne niedziele w czterotygodniowym okresie dla wszystkich pracowników. Nie tylko dla jakiejś konkretnej grupy, ale tak, żeby ci pracownicy mogli się cieszyć niedzielą z rodziną, bo jednak najczęściej to dzieci mają wolną niedzielę, więc wydaje się, że jest to optymalne rozwiązanie. I jeżeli chodzi jeszcze o dobre praktyki ze strony pracodawców, to także zdarzają się, przynajmniej z tego co słyszałem, dłuższe urlopy dla pracowników starszych, więc ten pomysł szczególnie zapadł mi w pamięci i bardzo mi się podoba, więc praktyk jest sporo, ale to rzeczywiście zwykle jest w większych, bogatszych firmach, a nie jakichś małych zakładach pracy. Myślę, że to by było na tyle. Dziękuję bardzo.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Dziękuję. Ja chciałam się odnieść do przykładu Holandii, bo poniekąd sama go wywołałam. Wynagrodzenia są znacznie wyższe, ale koszty życia też są znacznie, znacznie wyższe, więc te proporcje też są inne. Słowem podsumowania. Gdybym mogła państwa prosić, tak bardzo krótko, bo mamy 5 minut, o jedno zdanie. Jakie powinny być priorytety? Jeden najważniejszy priorytet wspierający tę równowagę praca-życie prywatne, rodzinne. Pani profesor.

dr hab. Dorota Żołnierczyk-Zreda

To jest niezwykle trudne zadanie. Ja bym je określiła jednak w dwóch punktach. Po pierwsze, jednak wydaje mi się, że regulacje, o których mówiła Basia, o których mówił pan Sebastian. I po drugie, wydaje mi się, że zmiana świadomości Polaków zarówno pracowników, jak i pracodawców. Pracodawców w takim zakresie pewnego otwierania się na stosowanie tych wszystkich dobrych praktyk i dobrych rozwiązań, ale też regulacji. Oczywiście wspomniane przeze mnie wcześniej regulacje, które wspierałyby pracodawców naturalnie. Ale też myślę sobie, że jest ogromne zadanie mentalne dla polskich pracowników polegające na tym, żeby te cywilizacyjne aspiracje, o których wspomniałam, które my obserwujemy w naszych badaniach, do odpoczynku, do podróżowania, do rozwijania się, do posiadania hobby i do dbania o zdrowie. Żeby te aspiracje adresować do różnych środowisk.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Dziękuję. Pan profesor.

dr hab. Marek Kośny

Trudne pytanie. W jednym zdaniu, mi się wydaje, że chyba największe jednak wyzwanie. to budowanie pewnej świadomości. Tego, czym jest praca, czym jest odpoczynek i właśnie jak te dwie sfery łączyć. Myślę, że właśnie tutaj to, o czym państwo mówili, o tych godzinach pracy, urlopach itd. Tam jest bardzo dużo do zrobienia. Myślę, że naprawdę brakuje nam jednak jasnych definicji, ja nie wiem czy one są w ogóle możliwe do stworzenia, ale po prostu budowanie świadomości ze wszystkich stron i ze strony pracowników, i ze strony pracodawców, ze strony państwa, żeby jednak te wzajemnie się rozumieć i budować współpracę, która będzie owocowała polepszeniem dobrostanu w Polsce.

Sebastian Koćwin

Na pewno skracanie czasu pracy, na pewno wydłużanie urlopu wypoczynkowego, ale przede wszystkim najważniejsze, żebyśmy mieli możliwość się tym cieszyć. Bo co z tego, że ten urlop będzie dłuższy, jeżeli człowiek gdzieś pojedzie i co chwila będzie miał telefon, co chwila będzie miał maila od swojego

pracodawcy czy współpracownika. Więc jednocześnie wprowadzanie takich przepisów, które może nie całkiem pozwolą na taki kontakt, ale przynajmniej go zminimalizują i pozwolą nam rzeczywiście zdrowo odpoczywać po 3 godzinach pracy. Dziękuję.

Monika Fedorczuk

To ja stawiam na usługi publiczne. Wysokiej jakości, dostosowane usługi publiczne. Szanowni państwo, to nie chodzi o to, żeby był żłobek, tylko żeby nas na ten żłobek było stać. To nie chodzi o to, żeby było nas stać na żłobek, który jest bardzo daleko, tylko żeby on był blisko. Chodzi o to, żeby ten żłobek działał w takich godzinach, które są dostosowane do godzin pracy. Nie może być tak, że żłobek jest czynny od 18 do 20, podczas gdy większość pracowników pracuje od 7 do 15. Każdy, kto leciał z wywieszonym językiem do świetlicy, która jest do 17, gdy się kończy 16:15 pracę w zupełnie innym miejscu. To nie jest tylko kwestia żłobków, to jest żłobek, przedszkole, przynajmniej opieka nad dzieckiem w tych młodszych klasach szkoły podstawowej. Ale szanowni państwo, to jest również opieka nad osobami starszymi. Dzielne miejsca opieki. Ja nie mówię o DPS-ach, ja nie mówię o takich szumnie zwanych domach seniora, ale takich, gdzie możemy powierzyć opiekę nad seniorem na okres, kiedy my jesteśmy w pracy. Ale to są szanowni państwo też usługi publiczne, takie jak na przykład zagospodarowanie czasu dla dzieci, żeby np. mając dziecko albo dwoje, bądź troje dzieci, nie latać po całym mieście, bo angielski jest tu, a piłka nożna jest tam. Żeby to było w okolicy, żeby to było też dostępne. To też chodzi o usługi publiczne, takie jak lekarz, żeby można było iść z dzieckiem do lekarza po pracy, a nie trzeba było się zwalniać, albo żeby można było iść do lekarza, powiedzmy niekoniecznie wydając na to pieniądze. Że jeżeli mamy dziecko ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, żeby część tych specjalnych potrzeb edukacyjnych była zagospodarowanych w ramach tego jak jesteśmy w szkole, a nie wracamy z pracy. Więc tutaj dobrze zorganizowane, elastyczne, dopasowane do potrzeb, bardzo różnych potrzeb różnych rodzin, różnych grup społecznych, usługi publiczne to moim zdaniem jest to, co będzie sprzyjało równowadze, również między pracą a życiem osobistym. Ale też tym życiem osobistym, które niekoniecznie jest skoncentrowane na obsłudze innych członków rodziny.

Barbara Surdykowska

Usługi publiczne, tak? Dobre usługi opiekuńcze, które są w tym całym spektrum tego, co już koleżanka powiedziała, czyli są adresowane do różnych potrzeb, różnych grup wiekowych. Także różnego rodzaju wsparcie, które potrzebujemy jako osoby obecne na rynku pracy, które muszą się przekwalifikować, tak abyśmy nie mieli stresu, że nie nadążamy, że kwalifikacje stają się zdezaktualizowane, że teraz to jeszcze mam pracę, ale za 5, 6 lat to już może być różnie, bo czuję, że wypadłem z rynku. Czyli także wsparcie w kształceniu ustawicznym. W ogóle system kształcenia ustawicznego, bo on jest bazą też dla naszego bezpieczeństwa długoterminowej obecności na rynku. Dostatecznie stresująca jest sytuacja, w której wiem, że sobie radzę poradzę w najbliższej perspektywie, ale potem może być różnie. A więc na pewno

całe szerokie spektrum usług publicznych jest tutaj w moim odczuciu bardzo kluczowym elementem. No i oczywiście kwestia świadomości. Tutaj i pani profesor, i pan profesor zwracali uwagę na kwestie świadomości. Ale to jest chyba bardziej kwestia budowania świadomości, umiejętności dbania o siebie. Czyli, że np. zdrowie, musisz patrzeć na to całościowo, nie możesz iść do lekarza, jak coś zaczyna cię boleć, tylko myśl o jakiejś profilaktyce. Jest dla większości Polaków oczywiste, że robią przegląd samochodu, a nie jest oczywiste, że oczekują profilaktyki w odniesieniu do siebie. Więc musisz odpocząć. Niekoniecznie to musi być w takim nastroju ze mistycznym, medytacyjnym, ale też człowieku naucz się stosować pewne techniki, które są związane z tym aby ten dobrostan osiągnąć. Tak bym to widziała, ale oczywiście usługi publiczne są zawsze na pierwszym miejscu, odpowiadając na pani pytanie.

dr hab. Agnieszka Sowa-Kofta

Ja bym do tego tylko dodała, że to korzystanie z dostępnych programów, chociażby w zakresie profilaktyki zdrowotnej, cały czas jest bardzo niskie. Czyli jednak wracamy do punktu wyjścia, czyli świadomości. Lepszego podsumowania nie mogłam sobie wyobrazić. Spisałam sobie to co państwo w ostatnim wystąpieniu mówili i wyszło mi: Odpowiedni system regulacji prawnych, potrzeba wzrostu świadomości, prawo do wolnego czasu i usługi publiczne dostosowane do zmieniających się potrzeb w trakcie trwania życia i wspierające aktywność na różnych polach. Tego wszystkiego nam potrzeba, abyśmy mogli osiągnąć tę równowagę między pracą, a życiem prywatnym i życiem rodzinnym. Ze swojej strony państwu dziękuję i poproszę o zabranie głosu panią dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Elżbietę Bojanowską.

dr Elżbieta Bojanowska

Szanowni państwo, tą jakże ciekawą, twórczą, owocną debatą zakończyliśmy pierwszy cykl debat o polityce społecznej. Dziękuję wszystkim bardzo dzisiaj zaangażowanym w ten panel, referentom i myślę, że nawet gdybyśmy zaplanowali w 2019 roku, kiedy pisaliśmy ten projekt, lepszego zakończenia byśmy nie wymyślili. Mamy zgodę między przedstawicielami pracodawców i pracowników. Bardzo, bardzo dziękuję. Szanowni państwo, pozwólcie, że nie tylko państwu podziękuję, ale i wszystkim osobom, które brały udział w tych dziewięciu debatach. Pracownikom naukowym, wszystkim państwu, którzy byli w jakiś sposób zaangażowane, w sposób szczególny pracownikom Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, dzięki którym mogliśmy debatować. W sposób szczególny pani Małgorzacie Krowiak, pani Luizie Daab, panu Robertowi Krawczykowi z całym zespołem, dzięki któremu możemy istnieć cały czas jeszcze w świecie wirtualnym i tłumaczom, którzy też nam towarzyszyli w tych debatach. Tak jak powiedziałam, po części debaty zostały uwiecznione, nie tylko na portalu debaty o polityce społecznej, ale także w publikacji. Zachęcamy do sięgnięcia do niej. I cóż, dzisiaj mówię dziękuję i mam nadzieję, że do zobaczenia.