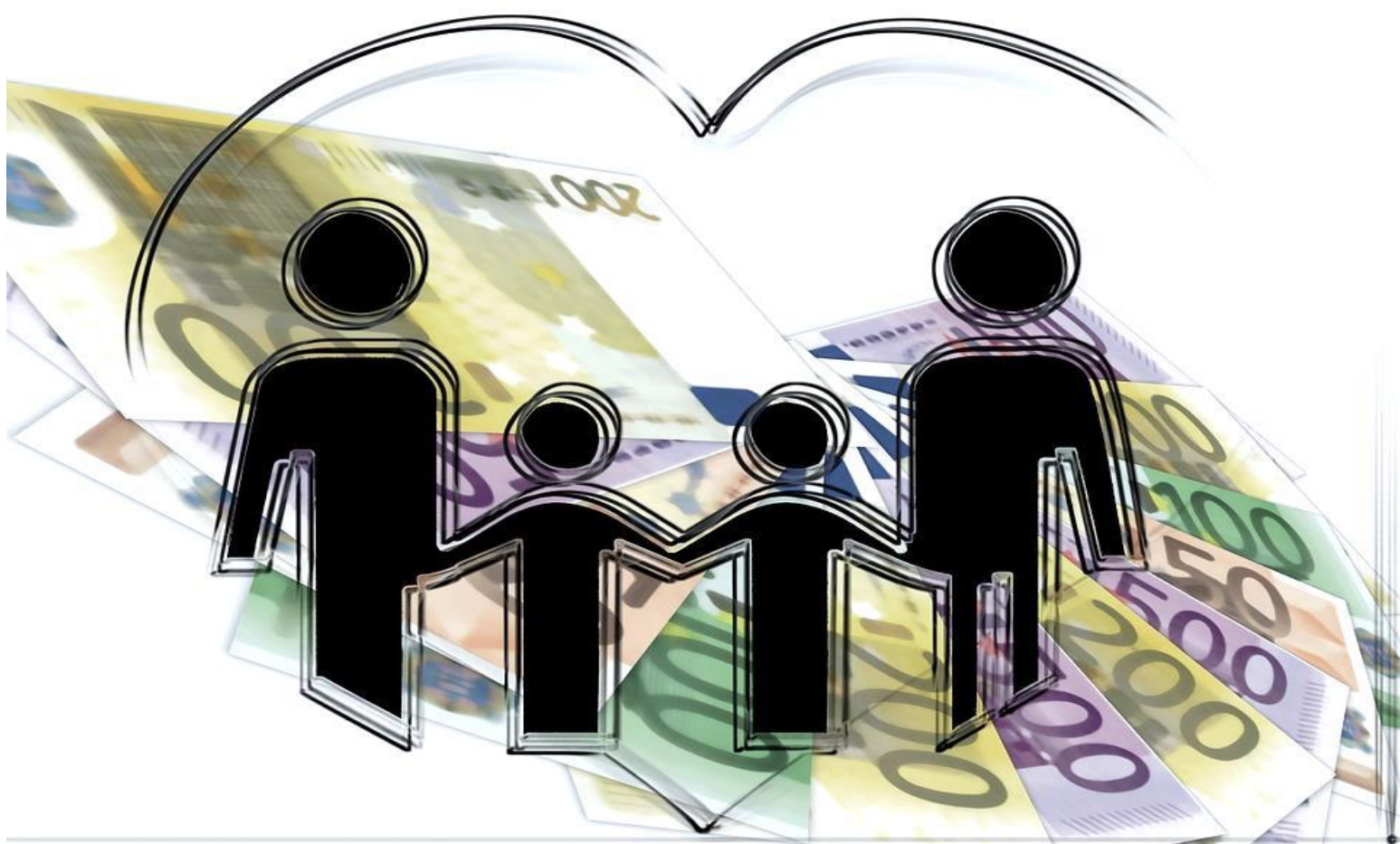


Godzenie życia zawodowego i rodzinnego

RAPORT

**po wywiadzie w ramach grupy fokusowej
pracodawców**



BD Center Sp. z o.o., Danmar Computers

„Godzenie życia zawodowego i rodzinnego. RAPORT po wywiadzie w ramach grupy fokusowej pracodawców”

Autor: *dr Elżbieta Szczygieł*

Recenzent: *dr Teresa Piecuch, Politechnika Rzeszowska*

Zdjęcie na okładce: geralt (pixabay.com) Licencja CC0 Public Domain

Publikacja przygotowana w ramach projektu „Współpraca międzysektorowa na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego w oparciu o modele współpracy i narzędzia z Wielkiej Brytanii” w ramach projektu Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Priorytet IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Działanie: 4.3 Współpraca ponadnarodowa.

Instytucja pośrednicząca: Centrum Projektów Europejskich

Publikacja bezpłatna.



Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

Wydawcy:

BD Center Sp. z o.o.
Aleja Armii Krajowej 80
35-307 Rzeszów
www.bdcenter.pl



Danmar Computers
Ul. K. Hoffmanowej 19
35-016 Rzeszów
www.danmar-computers.com.pl



Współrealizator projektu:
Torrige Training Consultants Ltd.
77 Fulford Close St.
EX39 4DX
Bideford, United Kingdom

Rzeszów, 2016



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



CENTRUM PROJEKTÓW
EUROPEJSKICH

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

Wprowadzenie	4
Informacje na temat badania fokusowego	5
Metodyka.....	5
Cele	5
Miejsce i czas przeprowadzenia badania.....	6
Przebieg badania fokusowego.....	7
Podsumowanie	34



Wprowadzenie

Projekt pn. „Współpraca międzysektorowa na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego w oparciu o modele współpracy i narzędzia z Wielkiej Brytanii” realizowany jest w partnerstwie międzynarodowym przez trzy podmioty działające na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego: BD Center sp. z o.o., Danmar Computers Małgorzata Mikłosz oraz Torridge Training Consultants Ltd. Każdy z tych podmiotów ma szerokie doświadczenie w realizacji tego typu przedsięwzięć, choć na różnych szczeblach i dla różnych odbiorców docelowych.

Niniejszy raport jest efektem przeprowadzenia wywiadu fokusowego wśród pracodawców, który odbył się w listopadzie 2016 r. Opinie, przedstawione przez zaproszonych gości, miały na celu uzyskanie odpowiedzi na kilka pytań, w tym na to najważniejsze: jak, według pracodawców, powinien wyglądać optymalny system pracy pozwalający na godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Propozycje, jakie padały podczas spotkania, dotyczyły wielu aspektów, stąd też można wnioskować, że optymalny system zapewniający tzw. *work-life balance*, nie jest rozwiązaniem prostym, lecz wymagającym wzięcia pod uwagę wielu determinant. Głównym celem prezentowanego raportu jest zatem uchwycenie wszystkich elementów zdiagnozowanych przez Uczestników badania oraz ich uporządkowanie, by dzięki temu móc wskazać wyznaczniki optymalnej sytuacji w zakresie godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

Informacje na temat badania fokusowego

Metodyka

Opnie dotyczące założeń, form i sposobów godzenia życia zawodowego z rodzinnym zostały zebrane wśród 10 pracodawców z terenu województwa podkarpackiego. Osoby te uczestniczyły w badaniu przeprowadzonym za pomocą tzw. wywiadu zogniskowanego, którego głównym elementem jest wspólna dyskusja nad uprzednio przygotowanymi kwestiami. Wychodząc od tematu głównego, poprzez zadawanie szeregu pytań pomocniczych, prowadzący dyskusję stara się poznać analizowane zjawisko oraz zrozumieć np. postawy, zachowania czy motywacje wobec poszczególnych kwestii. Poprzez swobodę wypowiedzi, osoby uczestniczące w wywiadzie dyskutują nad zadanymi kwestiami, poszerzając swoje spojrzenie, a tym samym tworząc coraz dokładniejszy obraz analizowanej rzeczywistości. Dzięki temu, możliwe jest tworzenie nowej wiedzy o badanych zjawiskach.

Wywiad został przeprowadzony i nagrany przy udziale wszystkich zaproszonych Uczestników. Transkrypcja wywiadu posłużyła jako materiał pomocniczy do opracowania niniejszego Raportu.

Cele

Głównym celem przeprowadzonego badania było poznanie najbardziej optymalnego systemu pracy, który umożliwiłby w pełni godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Cel ten został przełożony na następujące pytania badawcze:

- Jak obecnie wygląda godzenie życia zawodowego z rodzinnym w Polsce?
- Na ile zachowanie właściwych proporcji między życiem zawodowym a rodzinnym jest proste?
- Jakie elementy tworzą balans między życiem zawodowym a rodzinnym?
- Jak wyglądać mogłoby idealne godzenie życia zawodowego z rodzinnym w opinii zatrudnianych pracowników?
- Jakie warunki musiałyby zostać spełnione, aby móc uznać dany stan za optymalny bądź idealny?
- Czy w Polsce panują sprzyjające warunki do godzenia życia zawodowego z rodzinnym?
- Jakiego zachowania spodziewają się pracodawcy od swoich pracowników sprawujących opiekę nad osobami zależnymi?
- Jaka sytuacja w tym zakresie byłaby optymalna dla obu stron, tj. pracodawców oraz pracowników?
- Jak oceniane są przez pracodawców warunki panujące w ich firmach w tym zakresie?



- Jakie strony powinny uczestniczyć w wyznaczaniu standardów i proponowaniu rozwiązań w zakresie godzenia życia zawodowego z rodzinnym?
- Jak sytuacja w zakresie godzenia życia zawodowego z rodzinnym wygląda obecnie a jak powinna wyglądać na szczeblu ogólnokrajowym, regionalnym oraz lokalnym?
- Czego oczekiwaliby pracodawcy od instytucji zewnętrznych w tym zakresie?
- Jakie instrumenty mogłyby wesprzeć pracodawców we wprowadzaniu konkretnych rozwiązań w zakresie godzenia życia zawodowego z rodzinnym?

Miejsce i czas przeprowadzenia badania

Badanie przeprowadzone zostało w siedzibie koordynatora projektu – BD Center Sp.z o.o., w sali przeznaczonej do przeprowadzania wywiadów fokusowych w dniu 10 listopada 2016 r.

Przebieg badania fokusowego

Uczestnicy badania zostali poinformowani o celu jego przeprowadzenia, idei projektu oraz efektach, jakie mają być wypracowane, czyli instrumenty i narzędzia ułatwiające zachowanie równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym.

Po wstępie dotyczącym projektu, Uczestnikom zostały przekazane podstawowe zasady spotkania, przede wszystkim:

- o braku obowiązku jednomyślności w poglądach;
- możliwości zadawania pytań;
- podsumowaniach częściowych dokonywanych przez prowadzącego celem upewnienia się, że dobrze zostały zrozumiane omawiane kwestie;
- o zabieraniu głosu pojedynczo;
- o nagrywaniu spotkania celem zawarcia wszystkich istotnych informacji w przygotowywanym raporcie po spotkaniu z zachowaniem poufności danych osobowych.

Po prezentacji zasad, Uczestnicy poproszeni zostali o przedstawienie się oraz zaprezentowanie firm, które reprezentują z podaniem branż.

Układ uczestników przedstawiał się następująco. W spotkaniu wzięło udział 10 osób, 3 mężczyzn i 7 kobiet. Reprezentowali oni następujące branże:

- edukacyjno-szkoleniową,
- budowlano-inżynierską,
- ochrony środowiska,
- informatyki,
- projektów unijnych,
- Public Relations,
- jubilerską
- pozarządową.

Głównymi obszarami zawodowej działalności Uczestników były zatem: prowadzenie szkoleń, realizacja doradztwa, wykonywanie nadzorów branżowych, projektowanie, realizacja wdrożeń branżowych.

Dalsza część spotkania dotyczyła wypowiedzi Uczestników na konkretne kwestie związane z godzeniem życia zawodowego z rodzinnym, które zostały ujęte w formie pytań.

Jakie są państwa opinie na temat godzenia życia zawodowego i rodzinnego w Polsce? Czy uważacie państwo, że zachowanie właściwej proporcji między obowiązkami rodzinnymi i zawodowymi w Polsce jest proste?

Uczestnicy wskazali, że zagadnienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym dotyczy przede wszystkim kwestii opieki nad dziećmi i w tym kontekście jest najczęściej rozpatrywane.

Biorę udział w spotkaniach na ten temat od 2004 roku z udziałem też ekspertów zagranicznych i wydaje mi się, że u nas dotyczyło to na początku dzieci głównie, a to jest po prostu sprawa prywatna, jak sobie pracownik, pracownica ustawia życie.

Temat ten stał się popularny przy okazji realizacji projektów finansowanych ze środków publicznych, w tym unijnych gdzie kwestie godzenia życia zawodowego z rodzinnym stały się istotne.

Kwestia ta pojawiała się razem z projektami unijnymi, dotyczyło to najpierw opieki nad dziećmi, potem zagraniczni eksperci zauważyli, że następuje coś takiego jak starzenie się społeczeństwa i jest też opieka nad osobami starszymi, starzejącymi się rodzicami i zaczęto o takich rzeczach rozmawiać.

Temat wyszedł przy projektach z Unii, bo dawniej wiadomo: dziecko chore, trzeba było jakoś wykombinować, może tzw. prywaciarz mniej przychylnie jakoś patrzył. Ale myślę, że to zależy od branży.

Uczestnicy przyznali jednak, że kwestie te są w dużej mierze sprawami prywatnymi pracowników, a przy możliwości pracy w ruchomych godzinach czy też na podstawie umów cywilno-prawnych, problem ten znika w zasadzie w całości.

Jeśli chodzi o organizacje pozarządowe to były etaty, umowy zlecenia, u nas nie problemu z łączeniem pracy i życia rodzinnego. Można nie przyjść do pracy, można pracować zdalnie, oczywiście warsztatów zdalnie się nie poprowadzi. Można wziąć dziecko do pracy, można było w tym czasie zorganizować opiekę, gorzej było w przypadku osób starszych i leżących, tutaj już opieka wchodziła w grę tylko domowa. I były tu też takie osoby, które opiekowały się osobami starszymi. My tutaj możemy takie różne niestandardowe takie rzeczy stosować, nigdy to nie był problem.

Dla mnie i dla większości moich kolegów, z którymi mam do czynienia to nie jest problem. Aczkolwiek, jeśli to co się dzieje w domu wykracza poza takie normalne sprawy, typu dzieciak ma temperaturę, to wtedy należy mieć kogoś



w pracy na kim można się oprzeć, na kogo można zrzucić swoje obowiązki. To nie zawsze jest łatwe.

Nienormowany czas pracy typowy dla przedsiębiorców i pracodawców zwiększa w opinii Uczestników badania elastyczność w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego.

My [pracodawcy - przyp. Autorki] jesteśmy tu raczej w dobrej sytuacji, bo mamy nienormowany czas pracy i to co robimy, możemy robić w pracy, poza pracą, w autobusie i tak dalej. Nie jest to jakiś duży problem. Gorzej jest jak jest jakieś ważne spotkanie i jest telefon, że coś się dzieje.

U mnie nie ma problemu, bo jeśli chodzi o inspektorów, to jest taki nienormowany czas pracy i tak sobie ustawiają prace, że jadą kiedy mają czas. Jak mają jakieś spotkanie, to sobie tak przedstawiają, żeby było dobrze.

Uczestnicy wskazywali również konkretne rozwiązania, które zostały wdrożone w ich firmach by móc zwiększyć komfort pracy pracowników w zakresie godzenia życia rodzinnego i zawodowego. Takim przykładem była możliwość przyprowadzenia dziecka do pracy w sytuacji pilnej, czy też możliwość nakarmienia przez matkę.

Sytuacja, o której była mowa, czyli przyprowadzenie dziecka do pracy... Notorycznie się zdarzała, mamy nawet taki koszt zabawek dla dzieci u siebie. W związku z tym, te dzieci mogą być przy tym rodzicu, na ile to jest możliwe, żeby też ktoś mógł spokojnie popracować (...). Mamy też takie miejsca dla kobiet karmiących.

Jak powinno wyglądać idealne godzenie życia zawodowego i rodzinnego, ale przez pracowników? Jak to powinno się odbywać w najlepszy sposób i jakie warunki są do tego potrzebne, aby można było mówić o takim idealnym godzeniu życia rodzinnego i zawodowego?

Uczestnicy wskazali, że idealny model godzenia życia zawodowego z rodzinnym w dużej mierze uzależniony jest od stopnia elastyczności godzin pracy i form jej świadczenia. Dużą rolę odgrywa w tym zasada przyjęta w miejscu pracy. W opinii Uczestników, firmy prywatne zazwyczaj bardziej elastycznie podchodzą do kwestii czasu pracy, co jednak ma swoje plusy i minusy.

To zależy od branży, bo w niektórych, jakoś łatwiej przestawić się na takie myślenie, że ten czas jest bardziej elastyczny i bardziej do zarządzania niż czas sztywny. Nie ma żadnych przeciwwskazań do wybrania sobie typu umowy albo typu sposobu świadczenia pracy. To będzie telepraca (...), jest też możliwość wybrania np. częściowych etatów, możliwość wybrania elastycznych godzin



(...). Zaczynamy pracę około godziny 8-mej a kończymy około 16-tej. Ktoś przyjdzie na 10-tą z ważnego powodu, nie musi teoretycznie tego zgłaszać (...). Najważniejszą zasadą jaka przyjęliśmy, jest to czy praca została wykonana.

U nas w firmie podchodzimy podobnie do tych tematów. I wydaje mi się, że takiej idylli raczej nikt nie stworzył. To też zależy od pracowników, jacy przychodzą, jeżeli jest np. rotacja w firmie. Są oni różni, każdy ma inne potrzeby, oczekiwania. Wydaje mi się, że szefostwo na pewnym poziomie musi być czujne i dostosowywać się do potrzeb pracowników. U nas sytuacja jest też trochę podobna, bo mamy trochę nienormowany czas pracy i zależy on od charakteru projektów, nad którymi aktualnie pracujemy. To jest szczęście i nieszczęście (...). Właśnie tej elastyczności, która jest w firmach prywatnych, w instytucjach publicznych nie ma i to się szybko nie przyjmie. Chyba, że ktoś uchwali jakąś specjalną ustawą zasady. Ja przychyliam się do tego, co Pani powiedziała, że w firmach prywatnych, relacje pracodawców do pracowników są takie bardziej elastyczne.

Uczestnicy wskazali, że pewne formy aktywności zawodowej wymagają obecności, tak jak miało to miejsce we wspomnianych już warsztatach, o których mowa była w przytoczonych cytatach. Jeden z Uczestników badania wskazał, że możliwość elastycznego podejścia jest także uzależniona od zespołowego bądź indywidualnego charakteru pracy.

Wszystko zależy od charakteru pracy. Informatyczna firma, można sobie w domu pracować i wszystko zrobić. Ale jest budowa, nie może być tak, że ten przyjdzie na siódmą rano, drugi na ósmą wieczór, musi być jakiś zespół. Jak już coś trzeba to zgłóście wcześniej, żeby tam kogoś zastąpić. To może będzie seksistowskie, ale to mężczyźni w większości są, a jeśli są problemy rodzinne to na ich żony spada najczęściej, jakaś opieka.

Również techniczne wymagania związane z pracą warunkują możliwość elastycznego podejścia czasu pracy. W takich sytuacjach, w opinii Uczestników, ważne jest by móc mieć zastępstwo w pracy podczas swojej nieobecności.

Reprezentuję taką firmę, która pracuje w godzinach stałych. I jest to produkcja. Nie da się, jeżeli zaczyna się cykl produkcyjny, tego nie można przerwać (...). Jeśli nie ma osoby to powoduje, że ta praca zostaje przekazana innej osobie. I tam każda osoba zajmuje się odpowiednim działem. I to jest taki proces, którego nie można przerwać.

Pewnym uproszczeniem w opinii Uczestników byłoby jednak stwierdzenie, że godzenie życia zawodowego i rodzinnego wiąże się tylko z elastycznością czasu pracy. Ma ona również wymiar ekonomiczny i odnosi się do możliwości zarobkowania.

Większość pracowników mam we Francji i są pół roku poza domem. Zarabiają dużo więcej niż w Polsce i się godzą na to.

Uczestnicy badania zgodzili się jednak, co do konieczności rozwiązania tego problemu na drodze propozycji legislacyjnych. W ich opinii nie wystarczą ustalenia czynione między pracodawcami a pracownikami, gdyż w wielu przypadkach mogłyby nie być one respektowane.

Jedna rzecz, jakiej mi brakuje, to jest legislacja, żeby to obejść na poziomie państwowym, wyższym. Firmy mogą sobie przecierać ścieżkę, wyznaczać standardy, ale to zależy od dobrej woli szefa. Nie jest to umocowane w prawie. Jeśli byłoby to umocowane w prawie, pewne rzeczy stałyby się łatwiejsze do osiągnięcia i bardziej czytelne. To jest taka moja ogólna uwaga. Bo stan obecny jest stanem w miarę dobrym, w miarę komfortowym, przynajmniej dla nas, ale jak byłby unormowany jeszcze bardziej w prawie, pewnie byłoby lepiej.

Rozwiązania instytucjonalne są potrzebne. W Polsce nie ma rozwiązań instytucjonalnych (...).

Czy pod kątem godzenia życia zawodowego i rodzinnego są w Polsce dobre warunki? Czy niczego nie brakuje? Czy w państwa firmach życzylibyście sobie Państwo innego zachowania pracowników, na przykład w sytuacji, w której przychodzi pracownik i ustala warunki pozwalające na godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym? Jak taka sytuacja miałaby wyglądać? Jaka byłaby dla państwa sytuacja optymalna, kiedy ktoś sprawuje opiekę nad osobą starszą? Jakiego zachowania oczekivalibyście od takiej osoby?

Uczestnicy badania wskazali, że wspomniany już wcześniej brak rozwiązań prawnych jest główną przeszkodą i sprawia, że warunki do godzenia życia zawodowego i rodzinnego w Polsce są znacznie utrudnione i zależne tylko od wiedzy, dobrej woli czy doświadczeń pracodawców.

Wydaje mi się, że osoba mająca doświadczenia w takiej sytuacji [w opiece nad osobą zależną – przyp. Autorki] i jest też pracodawcą jednocześnie, ma nieco inne patrzenie na sytuację pracowników i ich sytuację firmową.

Sytuacja idealna, co też już zostało podkreślone przez Uczestników badań w przytaczanych wcześniej cytatach, nie jest możliwa do wypracowania, ale pewne jej przesłanki mogą zostać wskazane. W dużej mierze można oprzeć się o doświadczenia

innych krajów, które wdrożyły u siebie rozwiązania z zakresu godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Nie ma rozwiązań prawnych, ale też nie ma pomysłu. Jak czasami myślę o łączeniu życia zawodowego z osobistym, to pierwsze, co mi się pojawia, to takie skojarzenie: firma jakoś się tam dogadała, jakoś się to rozwinęło w danej firmie i jakoś to funkcjonuje, ale nie ma jakiegoś kompleksowego pomysłu. Nie wiem na przykład, jak to funkcjonuje za granicą, a to jest ciekawy temat. Można byłoby coś podpatrzeć i skopiować te dobre rozwiązania, które funkcjonują, na grunt polski. Nie porywać się z motyką na słońce, ale podpatrzeć i przetransferować.

Uczestnicy badania na prośbę by wskazali jakieś konkretne pomysły w tym zakresie powołali się na swoje doświadczenia wynikające np. z realizacji projektów w tym obszarze. Jedną z przesłanek mogących usprawnić system godzenia życia zawodowego i rodzinnego byłaby możliwość certyfikacji własnych umiejętności przez pracowników. W opinii niektórych, takie rozwiązanie pomogłoby w pewnych branżach rozwiązać problem absencji pracowników. Gdyby dodatkowo połączyć tę propozycję z bazą danych o takich osobach, ten sposób mógłby wesprzeć szybsze pozyskiwanie pracowników na zastępstwo. Pomysł ten był już rozpatrywany w ramach jednego z projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej, o którym opowiadał Uczestnik.

Są różne rodzaje pracy. W większości z tego, co słyszałem, i co my sami i pracownicy, których zatrudniamy robimy, można to robić w dowolnym czasie i dowolnym miejscu. Ale jeżeli jest to sklep, jakieś biuro gdzie ktoś musi odbierać telefony w odpowiednim czasie, to już jest kłopot. Kilkanaście lat temu realizowaliśmy taki projekt z obecną tu panią (...), gdzie wypracowywaliśmy standardy, co należy umieć na poszczególnych stanowiskach plus certyfikowanie umiejętności na poszczególne stanowiska, czy dana osoba te standardy spełnia. I jeśli braknie takiej osoby, to można sięgnąć do bazy osób, które potrafią robić to, co potrafi robić ten nieobecny pracownik (...). Może warto byłoby to jakoś rozwijać, bo wtedy, kiedy nie przyjdzie robotnik, który jako jedyny ma uprawnienia na koparkę na budowie, to właściwie wszyscy mogą iść do domu. Jeśli jest sekretarka, w firmie dwuosobowej, gdzie jest szef i sekretarka no, to jak jej nie ma to szef siada i robi, a resztę rzeczy robi po godzinach. A jeśli musi wyjechać, no to musi posadzić kogoś innego, co się wiąże oczywiście z dodatkowymi kosztami, bo chorobowe swojej sekretarce płaci i temu, kto przyjdzie na jej miejsce też musi płacić i jeszcze przyuczyć trochę, powiedzieć co robić. Więc takie rozwiązania by była możliwość sięgnięcia po zasób ludzki do jakiejś bazy, to na pewno wiele rodzajów tego typu problemów by rozwiązywało.

Niestety, nie wszyscy Uczestnicy podzielali tę opinię. Główne zastrzeżenie tego pomysłu budził zakres wykonywanych prac, stopień ich skomplikowania i czas przeznaczony na wdrożenie pracownika.

Obawiam się, że to jest wykorzystane w jednym przypadku. Jeśli to są prace proste w stylu uniwersalnym, z całym szacunkiem dla branży budowlanej – bierze się koparkę, kopie tutaj, wystarczy pokazać. Ale dostaje np. ileś dokumentów z bardzo wieloma danymi i dostosować się do czegoś takiego... (...) W takim przypadku sięganie do bazy, kto ma jakie kompetencje, to nie wypala. Powiedzmy sobie szczerze, jakaś osoba, która ma więcej oleju w głowie dostanie tę robotę, bo wiadomo, że to jakoś wykona i to w miarę szybko...

Innym aspektem, który należałoby wziąć pod uwagę w analizie możliwych do wprowadzenia rozwiązań w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego w Polsce była, w opinii Uczestników, rola kobiet w życiu rodzinnym. Rola kobiety w rodzinie w ocenie Uczestników badań, warunkuje w dużej mierze to, na ile możliwe będzie zachowanie równowagi między życiem zawodowym kobiety oraz pozostałych członków rodziny. Innymi słowy, czy kobieta poświęci się tylko sprawom rodzinnym czy też będzie łączyć życie zawodowe z rodzinnym. Widać to często w sytuacjach skomplikowanych, kiedy pojawia się konieczność rezygnacji przez kogoś z członków rodziny z życia zawodowego.

Pomysł na tę opiekę [nad osobą zależną – przyp. Autorki] wiąże się oczywiście z pieniędzmi. Jeśli to zostaje w sferze prywatnej, to trzeba kogoś wytypować i to są najczęściej kobiety. Miałam taką sytuację (...). Mieliśmy taką panią (...), ona świadomie podjęła decyzję, że zwalnia się, żeby podjąć opiekę nad matką. To się oczywiście wiąże też z budżetem tego gospodarstwa domowego. Ona była drugą osobą pracującą. Potem ciężar utrzymania spadł całkowicie na jej męża. I czasami sobie myślę o tym przykładzie.

Analizując tego typu przykłady odnoszące się do opieki nad starszymi osobami zależnymi, których Uczestnicy podawali dużo, także ze swojego życia osobistego, pojawiły się głosy krytyczne pod adresem rozwiązań instytucjonalnych w tym zakresie. O ile w opinii niektórych Uczestników badania, rozwiązania w zakresie opieki nad dziećmi można uznać za idące w dobrym kierunku, o tyle w przypadku osób chorych obłożnie czy starszych, sytuacja nie jest praktycznie w żaden sposób rozwiązywana na gruncie prawa. W tym jednak zakresie Uczestnicy nie byli jednomyślni i przedstawiali różne przykłady, od pozostawienia rodzin samych z problemem sprawowania opieki do przykładów dobrze zorganizowanej opieki instytucjonalnej w domu osoby zależnej.

W Polsce problem ten spoczywa wyłącznie na rodzinach. Pracuję z ludźmi, gdzie jest problem z dorosłymi osobami niepełnosprawnymi. Ich, nasze państwo, w ogóle nie bierze pod uwagę, a oni wymagają opieki. W związku



z tym jest losowanie. Jeśli jest rodzeństwo, to bardzo dobrze. Jest losowanie, trochę braci w Stanach, siostra w Niemczech, i jest wyznaczony brat, który zostaje z bratem niepełnosprawnym dlatego, że rodzice się starzeją. I za to, że on zostanie w Polsce, w tej małej miejscowości z niepełnosprawnym bratem, który ma teraz dwadzieścia osiem lat i prawdopodobnie dożyje późnej starości, to rodzeństwo będzie go wspierać finansowo (...). Ale to wszystko jest tylko ich prywatną sprawą. A ten człowiek bierze tylko określone prace, żeby móc się tym bratem zajmować. Musi go po prostu w swoim życiu uwzględnić. Jest oczywiście jakieś instytucjonalne wsparcie, że może on uczęszczać do jakiegoś domu środowiskowego, jakieś warsztaty terapii zajęciowej w ograniczonym zakresie. Ale oczywiście weekendy w przypadku takiego człowieka nie wchodzi w ogóle w grę, bo on nie ma co z tym bratem zrobić. Druga sprawa: dorośli czy też osoby z chorobami psychicznymi, np. schizofrenią. Nie ma miejsc dla nich. One mogłyby funkcjonować w życiu społecznym, ale nie ma dla nich rozwiązań. W związku z tym ludzie zabezpieczają się sami. Czyli ojciec wychowuje tak drugie dziecko, żeby w przypadku jego zgonu młodszy brat zaopiekował się starszym, bo inaczej skończy on jako osoba bezdomna.

Jeszcze ten temat opieki nad osobami starszymi, bo akurat z tym mam do czynienia od wielu lat. Najpierw opiekowałem się moją (...), staruszką, dożyła prawie 100 lat, mieszkała samotnie w (...), byłem jej jedynym opiekunem i prawnym i faktycznym. więc działał tu ośrodek pomocy społecznej, za jakieś tam bardzo małe pieniądze, które ja wpłacałem w jej imieniu, jakieś kilka złotych za godzinę, przychodziły do niej pracownice ośrodka, czyli osoby które się nią opiekowały. To były kobiety, które z nią chodziły na zakupy, jak już przestała chodzić, to same chodziły, sprzątały mieszkanie, myły gary, okna umyły od czasu do czasu. Także coś takiego było. Ja [przez ten czas – przyp. Autorki] mieszkałem w (...), pracowałem, byłem u niej tak często jak się dało, ale to nie było częściej niż powiedzmy dwa razy w tygodniu. W tej chwili moja (...) jest całkiem leżąca, to też przychodzi fizjoterapeutka ze szpitala, w określonych dniach ją kąpie (...). Ale zajmuje się nią moja żona, a ponieważ sama by sobie nie dała rady, z emerytury (...) opłacamy opiekunkę. Więc wtedy, kiedy jest opiekunka, żona jest zwolniona z obowiązków. Opiekunka przychodzi od poniedziałku do piątku od ósmej do piętnastej, w związku z tym weekendy, noce, wieczory, do takiej osoby trzeba wstawać, jak do niemowlęcia (...). Nie można powiedzieć, że tego nie ma. Za fizjoterapeutkę, która przychodzi do niej, nic nie płacimy, to jest finansowane przez NFZ, także jest coś takiego. Może jest mała świadomość w społeczeństwie, że do czegoś takiego mamy prawo.

Kto jeszcze powinien uczestniczyć w tym, żeby pracownicy mogli w łatwiejszy sposób pogodzić obowiązki zawodowe i rodzinne? Czy to jest tylko kwestia relacji na linii pracodawca-pracownik?

Uczestnicy byli nieomal zgodni, co do tego, że w problematykę godzenia życia zawodowego i rodzinnego winien zostać zaangażowany szerszy krąg instytucji, poczynając od władz lokalnych, po władzę ustawodawczą. Uczestnicy spotkania zwracali uwagę zarówno na przykłady martwych przepisów, szczególnie ustanawiających instytucje dziennego opiekuna dziecka, który winien być zatrudniony przez gminy. W przykładzie omawianym przez jednego z Uczestników badania, wskazano, że odpowiedzialność za brak wcielenia w życie tych przepisów ponoszą gminy, które nie chcą zatrudniać takich opiekunów argumentując to brakiem zapotrzebowania. Również instytucjonalna opieka nad dziećmi, będąca w gestii władz gminnych bywa źle planowana, ze względu na fakt, iż nie jest połączona z innymi elementami np. zagospodarowaniem przestrzennym. W efekcie na nowo powstałych osiedlach brakuje infrastruktury ułatwiającej godzenie życia zawodowego z rodzinnym, nie tylko w przypadku sprawowania opieki nad małymi dziećmi, ale również nad osobami starszymi.

Jak zaczynała pracę przy takich projektach, działaniach, nie było opieki żłobkowej w ogóle w Polsce. W ogóle na Podkarpaciu nie funkcjonuje coś takiego jak dzienny opiekun. Mamy ustawę, ale to nie działa, nie tylko na Podkarpaciu, ale u nas nie ma nawet „pół” opiekuna. Ale już w perspektywie 2014-2020 jest przewidziany rozwój istniejącej opieki dziennej, dziennych opiekunów (...), tylko że rozwija się to co działa, czyli zero. Nie będzie za to kar. Prowadziłam monitoring, gminy się tym nie chcą zajmować, bo twierdzą, że nie ma zapotrzebowania społecznego. Pytam się: skąd państwo to wiecie, a oni: wiemy. Bo oczywiście na poziomie gminnym nie prowadzi się takich badań. Prosty przykład, miasto (...) wydaje pozwolenie na budowę osiedla. Nikt nie sprawdza, kto będzie tam mieszkał, co będzie potrzebne, jaka infrastruktura będzie tam potrzebna. Potem mieszkają tam ludzie i pasowałoby, żeby tam był jakiś żłobek, jakieś przedszkole, jakiś dom kultury (...). Zresztą, teraz jesteśmy w trakcie reform edukacyjnych, będą budynki puste. Miał tam być podział taki między dzieci i osoby starsze. Więc tak, żeby to jakoś zorganizować, żeby osoby w wieku 40-50 lat mogły pracować a ich dzieci przebywałyby w jakichś zorganizowanych systemach. Nie ma czegoś takiego. Więc powiedzmy, że jeśli coś ruszyło w tej opiece żłobkowej, to nie są to zmiany satysfakcjonujące. Nie ma tu - jeżeli chodzi o osoby niepełnosprawne dorosłe, ludzi starszych, starzejących się - nie ma tu żadnego pomysłu, żadnej alternatywy.

Badani wskazywali na potrzebę włączenia władz lokalnych czy też regionalnych w opracowywanie ram pomocy na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Taki tok myślenia wynikał z chęci wdrożenia strategii na niższych poziomach, które gwarantowałyby dostosowanie konkretnych rozwiązań do specyfiki terenu. Rozwiązania te powinny się skupić zarówno na kwestiach finansowych, jak i aktywizacyjnych. W ten sposób, w opinii Uczestników, godzenie życia zawodowego i rodzinnego mogłoby stać się łatwiejsze.

Województwo Podkarpackie – osoby, które tu sprawują władzę, tu też nie wiadomo czy Marszałek czy Wojewoda, bo tu zawsze jest problem przy kompetencjach – wydaje mi się, że powinni zacząć myśleć w ten sposób: na poszczególne województwa są jakieś programy wsparcia, czy utrzymania aktywności osób starszych czy zależnych, czy powiedzmy jakiejś tam opieki nad dziećmi, to już by było łatwiej, bo to byłoby dostosowane do warunków lokalnych. Jest zupełnie inna specyfika rynków pracy tutaj na Podkarpaciu, a rynku pracy w zachodniopomorskim. My zapominamy tutaj o jednej rzeczy (...), mamy jeden medal z dwoma stronami. Pierwsza rzecz to są pieniądze dla osoby, która musi sprawować opiekę nad jakakolwiek osobą zależną, czy to jest dziecko, czy też osoba starsza. I w tym momencie czas przeznaczony na opiekę jest automatycznie czasem niepoświęconym na zarobkowanie. W związku z tym pasuje tutaj dać tym osobom alternatywę, żeby nie miały one poczucia utraty źródła utrzymania. A z drugiej strony, inwestujemy w te osoby, nad którymi sprawowana jest ta opieka, tak żeby były one w miarę samodzielne. Wiadomo, dzieci rosną, one będą samodzielne. Z osobami starszymi jest już oczywiście gorzej, bo starzeją się, są coraz bardziej niesamodzielne, wymagają opieki. I tutaj jest trudno osiągnąć balans, ale myślę, że może po kilku latach udałoby się coś takiego wdrożyć, może przynajmniej tutaj.

Uczestnicy wskazywali, że obecny system opieki nad starszymi osobami zależnymi, w który na szczeblu lokalnym zaangażowane są instytucje pomocy społecznej czy prywatne podmioty świadczące usługi na rzecz podmiotów publicznych, jest częściowo nieefektywny. Mimo funkcjonowania tych instytucji oraz uzyskiwania pomocy, jej sposób organizacji budzi pewne zastrzeżenia ze względu na wysoki stopień biurokracji oraz nie do końca pełną adekwatność do potrzeb.

Moje spostrzeżenie... Jak bywałem w (...), w tym wielkim ośrodku pomocy społecznej, to było tak, że te panie, które się opiekowały (...) były takie sobie kobiety w średnim wieku, podmieść nie było problemu. Ale jak chodziłem do tego ośrodka widziałem pełno wywieszek typu magister taka, magister taka, tam nie było mężczyzn, a po drugiej była kasa, tam siedziała sobie taka pani (...) i z tego, co widziałem ona zarządzała wszystkimi tymi kobietami, które się opiekowały. I zastanawiałem się i do dzisiaj nie wiem, od czego były te panie z tytułami magistra, której żadnej z nich na oczy nie widziałem (...). Więc są



instytucje, które są powołane, żeby się opiekować. One kosztują oczywiście nas jako podatników. I z mojego doświadczenia wynika, że chyba nie wszystkie nasze pieniądze, które na to idą są wydatkowane logicznie, efektywnie (...).

Pracuję w punkcie aktywizacji osób bezrobotnych i właśnie dzisiaj do tego punktu wysłana przez urzędniczki z urzędu pracy przysłała pani na emeryturze ze swoim synem. Syn został skierowany do nas do punktu, żebyśmy go zaktywizowali. A naszym zadaniem jest bezwzględne zaktywizowanie, bo otrzymamy pieniądze za projekt z urzędu, jeśli zatrudnionych będzie przynajmniej pięćdziesiąt procent osób, które zostaną do nas skierowane. Mama przysłała ze swoim synem, ponieważ nie był w stanie przyjść sam. Ma dwadzieścia jeden lat, od szesnastego roku życia choruje (...). Teraz określiłabym jego stan jako bardzo ciężki, nie jest w stanie nawet zostać sam na dwadzieścia minut w obcym środowisku. No i pani, nie wyglądająca na zbyt dobrze sytuowaną, na emeryturze, przysłała z tym synem i pyta się, co teraz ma zrobić, bo on przecież nie może przyjść do projektu, bo my mamy obowiązkowe udziały w czterogodzinnych warsztatach, testach, potem wysyłamy na rozmowy kwalifikacyjne. I zaczęliśmy rozmawiać z tą panią i okazało się, że miał szesnaście lat jak zachorował, nie dostaje nic. To, co państwo mówicie, to są jakieś idealne sytuacje. Ten zasiłek pielęgnacyjny wynosi chyba sto siedemdziesiąt złotych. Moim zdaniem, on powinien mieć jakąś rentę specjalną, niepełnosprawność powstała przed osiemnastym rokiem życia, nikogo to nie obchodzi. Lekarka, która leczy tego chłopaka, mówi że wysłanie go na rentę nic nie da, bo on ma grupę umiarkowaną, a to jest taka grupa, która nie daje żadnych świadczeń finansowych. Lekarka twierdzi, że jeszcze poczeka z wysłaniem go na komisję zusowską. Nie wiem, na co... Ustawowo to jest określone. Powinien już od kilku lat być na rencie socjalnej. To nie jest wielka renta, to nie jest idealna ustawa, ale ona jest. Tylko ona nie jest w ogóle wdrażana. I świetnie, jak państwo potraficie pójść do MOPSu, zadzwonić po opiekunkę, państwa bliscy mają emeryturę, to z tego można zapłacić opiekunkę, ale taka kobieta naprawdę nie wie nic, nie wie do kogo się zgłosić, do kogo się zwrócić. Trafia do lekarza, który mówi, że poczekamy...

Na podstawie tego przykładu, Uczestnicy badania podjęli dyskusję nad próbami określenia instytucji, które w sposób niewystarczający zaangażowały się w pomoc tej rodzinie. Wśród wymienionych były ośrodek pomocy społecznej, pracownik socjalny, szkoła, lekarz.

Pracownik socjalny, którego nikt nigdy w tym (...) nie widział. Ośrodek pomocy społecznej nie zadziałał, szkoła nie zadziałała.

Nikt nie zadziałał, nie zadziałał lekarz, nie zadziałała szkoła plus te instytucje, które tu wcześniej padły. Ta pani w ogóle nie wie gdzie tej pomocy szukać.

Pyta lekarza, ten lekarz nie kieruje na komisję, bo mu się może jeszcze poprawić.

Te instytucje w opinii Uczestników winny być bardzo mocno zaangażowane w ideę godzenia życia zawodowego z rodzinnym, szczególnie, że mogą one wedle obowiązujących przepisów prawa wspomagać finansowo rodzinę potrzebującą takiego wsparcia. Nie odnosi się to zatem do sytuacji finansowania „bierności” zawodowej, jak zwykło się myśleć, ale sytuacji, w której ktoś chciałby móc godzić życie zawodowe z koniecznością sprawowania opieki nad osobom zależną. Niestety, w opinii Uczestników, pierwsza z wymienionych – ośrodek pomocy społecznej – jest instytucją niewydolną i nieprzyjazną, a mimo możliwości – nie wspierającą idei godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

To jest tak, bo ja się też z tym spotykam, że ośrodek pomocy społecznej to jest instytucja, do której trzeba mieć dużo zdrowia, tam upokarza się osoby, które tam chodzą, więc one starają się tam nie chodzić. Pan wie, potrafi, poradzi sobie, ale bardzo dużo osób w takiej sytuacji - nie. Znam takie rodziny, ja spotkałam kobietę, której powiedziano, że nie dostanie zasiłku rehabilitacyjnego, opiekując się babcią swojego męża. Ja się pytam, na podstawie jakiej ustawy, jakiego artykułu, ona nie wie – pani jej tak powiedziała i się nie należy. Pani, która mieszka w domu sama, słyszy że jej się nic nie należy. I jeśli, za przeproszeniem się przewróci, to tak leży i sąsiadka jak tam wstąpi, to ją podniesie, posadzi i nakarmi, umyje. Wszyscy wiedzą, wioseczka, każdy się zna, ośrodek pomocy społecznej też znają...

Moja myśl jest taka, że zanim zaczniemy szukać wielkich problemów instytucjonalnych, bo w pewnym sensie instytucje funkcjonują, to żeby każdy się zajął na swoim stanowisku dobrze swoją pracą: czyli lekarz, opiekunka społeczna. Ja mam taką sytuację, że ktoś trafi do ZUS i mu tam powiedzą, że nie dostanie renty, ponieważ nie pracował pięć lat w ciągu ostatnich dziesięciu. Ale mu już nie powiedzą, że jest niepełnosprawny, grupa mu się należy i: „idź człowieku do PCPRu, tam dostaniesz stopień niepełnosprawności”. Nie, bo się nikomu nie chce ust otworzyć.

Dyskusja, jaką toczyli Uczestnicy badania, wskazywała, że brak jest spójnych, jednoznacznych rozwiązań pozwalających na uzyskanie adekwatnego wsparcia w sposób prosty i bez zbędnego wysiłku. Oferowane rozwiązania są tylko częściowe, bądź wymagają łączenia ich z innymi, co często zabiera dużo czasu a ze względów finansowych, nie jest efektywne i nie pozwala na pokrycie kosztów podstawowego utrzymania. Wymiar ekonomiczny godzenia życia zawodowego z rodzinnym przewijał się dość często w dyskusji, choć dopiero w dalszej jej części, w miarę rozwijania poszczególnych wątków.

Co, na poziomie ogólnokrajowym, winno zostać zmienione by móc godzić życie zawodowe z rodzinnym? Co, oprócz pomysłów na zmiany legislacyjne, mogłyby zostać wprowadzone?

W opinii Uczestników badania, sytuacja w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego obecna jest dość trudna w przypadku opieki nad osobami starszymi. Wynika to z braku myślenia o utrzymaniu aktywności zawodowej i społecznej starszych obywateli. Problemem jest zatem konieczność sprawowania opieki nad osobami, które przy pewnym wysiłku ze strony państwa mogłyby samodzielnie funkcjonować nieco dłużej. Dobrym rozwiązaniem byłoby stworzenie warunków do podtrzymania aktywności społecznej wśród seniorów w postaci funkcjonujących rzeczywiście domów kultury czy bibliotek, które mogłyby stać się miejscami rozwoju.

To wymaga dużej ilości środków i lat pracy. Bo to nie są takie proste rzeczy, patrząc na polskie podejście (...). Czytałam książkę na temat Szwedów, jak oni chcą, żeby społeczeństwo było cały czas aktywne. Ja tego nie widzę w Polsce. Dla mnie to nie ma szans, bo my nie doszliśmy do takiego myślenia, żeby jak najdłużej utrzymać takiego człowieka [osobę starszą – przyp. Autorki] w codziennym funkcjonowaniu. Takie proste rozwiązanie – przystosowanie mieszkania – żeby ta osoba się nie przewróciła, nie połamala. Jeśli ona nie będzie mogła sama mieszkać, trzeba będzie na nią więcej wydać. I będziemy w nią inwestować środki, a lepiej ją utrzymać w dobrej kondycji. Czyli inwestować w to, żeby była w dobrym zdrowiu, żeby ćwiczyła. Prowadziłam badania na wsi, i kiedy osoba przechodzi na emeryturę, to koniec. Oprócz kościoła, nie zostaje jej nic. Nie prowadzi gospodarstwa domowego, siedzi w domu i po prostu zapada się w sobie. Są domy kultury, ale one nie działają. Otwarte od ósmej do piętnastej, stoi stół do ping-ponga. Zdarza się, że coś się dzieje, że prowadzi to jakiś szalenciec, ale rzadko. Do tego biblioteka (...). Ludzie, z którymi pracuję rezygnują z pracy, dostosowują swoje ambicje, potrzeby, do tego, że są skazani na opiekę nad osobami najbliższymi, czyli swoimi rodzicami.

Tego typu kwestie powinny być w opinii Uczestników badania rozwiązane na gruncie prawnym. Po pierwsze by stworzyć zapisy ułatwiające godzenie życia zawodowego z rodzinnym, a po drugie, by w sytuacji kiedy adekwatne przepisy istnieją – zagwarantować możliwość ich realizacji. W tym drugim przypadku konieczne jest włączenie odpowiednich instytucji pomocowych, by zmiany te mogły podążać w dobrym kierunku. Uczestnicy dyskutowali o tych kwestiach na przykładzie instytucji opiekuna środowiskowego, która w ich opinii nie spełnia się ze względu na brak wdrożenia stosownych przepisów.



To jest kwestia rozwiązań po pierwsze prawnych, po drugie u nas ta opiekunka środowiskowa po prostu nie funkcjonuje. My [Polska jako kraj – przyp. Autorki] nie robimy badań jak na Islandii, kogo dotyczy problem starzenia się, kto dłużej funkcjonuje sam i nie zastanawiamy się, jako państwo, co robić, żeby te osoby jak najdłużej pozostały w swoim środowisku. Żeby je integrować, żeby czuły się bezpieczne, żeby można im był zapewnić opiekę. Nas nie stać jako państwo, żeby ta osoba leżała kilka godzin po wylewie i potem próbować ją rehabilitować, bo tego się nie da zrobić. Ale nie mamy pomysłu na to, jak to rozwiązać. Więc takich rzeczy mi brakuje: zdrowotnych, kwestii opieki środowiskowej - ten system musiałby być rozbudowany. Mamy tysiące kobiet wyszkolonych za pieniądze unijne na opiekunki osób starszych, których nie wykorzystamy, bo nie mamy środków, aby je zatrudniać. Nie mamy systemu dowozu posiłków (...). Zdecydowanie to powinny być rozwiązania państwowe, systemowe, prawne. Ja jednak myślę, że zdecydowanie bardziej wygodnie jest zostawiać to na kobietach, bo jest najtaniej. A zorganizowanie takiej opieki to nie są tylko kwestie prawne. Kwestia prawna wiąże się z wykonaniem. Jeśli człowiek dowie się, że ma jakieś prawo, to się domaga jego wykonania, a to się już wiąże z konkretnymi środkami. Ale nie patrzymy jako kraj tak kompleksowo, nie prowadzimy badań, nie sprawdzamy jak to funkcjonuje. Nie mamy najprostszych rozwiązań, nie staramy się, żeby osoby nie przewracały się na chodnikach, żeby mogły usiąść na ławce, odpocząć.

Dużą rolę w organizowaniu wsparcia w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym odgrywa w opinii Uczestników prawidłowo działający system redystrybucji dochodów przeznaczonych na cele społeczne. Uczestnicy badania podawali przykłady, kiedy dochodzi do paradoksów, mających również swój wymiar ekonomiczny. W ich mniemaniu, wydatkowanie w ten sposób pieniędzy pochodzących ze źródeł publicznych jest nieprawidłowe i pociąga za sobą konsekwencje nieefektywności, tak jak miało to miejsce w przypadku szkoleń dla asystentów osób starszych. Również niedopasowanie w wydatkowaniu środków finansowych na działania mające w opinii ich dysponentów wspomagać działania prospołeczne, wynika z braku dogłębnej analizy dotyczącej problemu (np. starzenia się społeczeństwa).

W kwestii realizacji istniejących zapisów, podkreślono, że ich wdrożenie wymaga kontroli realizacji w organach odpowiedzialnych za nie. Przykładem podanym przez Uczestników badania były znów ośrodki pomocy społecznej, które w opinii zebranych są powiązane zbyt mocno z organem finansującym, zaś decyzje przez nie wydawane nie są jednorodne, o czym może świadczyć skuteczność ich zaskarżenia.

Trzeba kontrolować ośrodki pomocy społecznej, ja wiem, ja się tym zajmowałam i to jest bardzo trudne, właściwie niewykonalne w Polsce. Dlatego, że to podlega pod wójta, to jest kwestia pewnych powiązań, które tam funkcjonują. Trzeba wiedzieć, że można się poskarżyć, że można tego dochodzić, trzeba pisać pisma do instytucji.

Oprócz samych ośrodków pomocy społecznej, Uczestnicy wskazali na brak precyzji w procedurach pomocowych. Przykładem tego są sytuacje, kiedy osoba zgłaszająca się po pomoc ma dwa tytuły ubiegania się o nią, choć każdy z nich różni się swoją specyfiką i powoduje konieczność zastosowania innych procedur.

I w tym momencie jestem np. urzędnikiem i rejestruję osobę niepełnosprawną, jako bezrobotnego. Czy to jest osoba bezrobotna? To jest osoba niepełnosprawna! On powinien mieć zupełnie inny status. I jeśli on trafi w kolejne miejsca, do ośrodków pomocy społecznej, trafi na osoby niekompetentne, którym nie chce się otworzyć ust. Ja sobie zapisuję dane takiej osoby, żeby móc zadzwonić do takiej a takiej fundacji i zapytać się, jak takim ludziom pomóc. Bo tutaj nie ma innego rozwiązania. Będziemy patrzeć aż zacznie się coś dziać w górze, na poziomie państwowym?

Procedury wspomniane przez Uczestników, choć wynikające z przepisów ogólnokrajowych, realizowane są na szczeblu lokalnym. Tym, co Uczestnicy wskazali jako konkretne rozwiązanie jest to, by odpowiedzialność i adekwatność tych procedur spoczywała na konkretnych urzędnikach, a więc – by przenieść je na szczebel lokalny, tak jak ma to miejsce w niektórych krajach.

Bo to działa tak: ja tu jestem urzędnikiem, to jest moje pole. Urzędnicy się boją odpowiedzialności (...). Walczę o taką rzecz i prawo mówi jedno, ale wykonać się tego nie da. Mam na to odpowiedź prezesa sądu, że tego postanowienia nie da się w Polsce wykonać. I tak jak Pani mówi, nie wykonuje się swoich podstawowych działań. No cóż, ja uważam, że organizacje pozarządowe robią w Polsce bardzo dużo, i bardzo dużo robią za państwo. Teraz miałyby ochotę powiedzieć, państwo sobie nie radzi to trudno.... Chciałabym się odwrócić i tak powiedzieć, ale nie potrafię, chociaż może trzeba?

To jest trudno zrobić, bo my mamy takie myślenie centralne, czyli wszystko się bierze u podstaw, u źródła legislacyjnego. Ten projekt, nad którym my dyskutujemy, dotyczy trzech obszarów: centralnego, czyli państwowego, regionalnego, który jest chyba najbardziej newralgiczny i najtrudniejszy do zrozumienia, oraz lokalnego. Parę miesięcy temu byłam w Amsterdamie i tam zdziwiła mnie jedna rzecz. Jako jedyny kraj Holandia rozwiązuje problemy dotyczące ubóstwa na szczeblu albo lokalnym albo regionalnym. Tam nie ma żadnej strategii walki z ubóstwem, którą rząd podpisuje, tam nie ma czegoś takiego. Tam to działa na szczeblach takich taktycznych czy operacyjnych, czyli bliżej ludzi. I nam tego brakuje.

Brak realności i spójności działań ze strony istniejących instytucji był przez Uczestników mocno podkreślany. Nawet w obliczu postanowień prawa, procedury były niedostosowane i nie możliwe do wykonania. W sytuacji wspierania godzenia życia zawodowego z rodzinnym, to właśnie te ostatnie często je uniemożliwiały.

Jak przebiega współpraca między urzędami i samorządami? Czy taka współpraca jest zauważalna? Czy nawiązanie takiej współpracy między poszczególnymi instytucjami byłoby jakimś rozwiązaniem pomocnym?

Uczestnicy, pytani o istnienie współpracy na linii samorząd – urzędy, wyrażali negatywne opinie. Począwszy od przekonania o braku jakiegokolwiek współpracy, poprzez akcentowanie jej ograniczonej formy czy negatywnych przykładów.

Tu w Polsce się pracuje tak: tu jest mój człowiek, jak go mam, ja go nie wypuszczę, ale nie pozwolę, żebyś ty mi tu wszedł i próbował mu pomóc. Tu i tyle!

Dla mnie [współpraca – przyp. Autorki] jest możliwa, ale w praktyce... Kolejny przykład, pracowałam w gminie (...), prowadziłam warsztaty, ludzie czasami się zwierjali, był tam taki problem rodzinny (...). Skierowałam tą panią do fundacji, po czym zostałam wezwana przez dyrekcję Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej, jakim prawem dałam namiary na fundację (...). Jak ja się w ogóle mogę tak wtrącać, ta pani nie wymaga opieki, jest zdemoralizowana i nie należy się pomoc. Ona tam chyba jakieś pieniądze mogła uzyskać...

Nawiązanie współpracy między poszczególnymi instytucjami byłoby dobrym rozwiązaniem, gdyby jednak mogło zostać wprowadzone w życie. Uczestnicy podali przykład asystenta rodziny, który – mimo uregulowań prawnych – nie spełnia swojej funkcji. Analizując przykłady z innych krajów, Uczestnicy wskazali na odmienną mentalność i rozumienie roli przepisów pomocowych. Podczas gdy w innych krajach przepisy są po to by ułatwić zaistnienie w praktyce pewnych mechanizmów i rozwiązań, w Polsce zakładają one je tylko, nie wdrażając ich w praktyce lub nie będąc do niej dopasowanymi.

Wszystkie te próby budowania unijnych „partnerstw” kończą się na papierze. Przyjdą osoby niedecyzyjne, szary pięćdziesiąty piąty pracownik, który dzisiaj jest, jutro go nie będzie lub zostanie przesunięty do innych zadań (...). Biorę udział w różnych działaniach, w różnych gremiach. Czasami mi się nie chce, bo to nie ma sensu, to jest marnowanie czasu. Współpraca? To byłoby super. Słyszałam o sprawie, która mnie rozśmieszyła. W Holandii w 2006 roku zmieniono prawo, bo jedna kobieta i dwoje dzieci zostało spalonych, ponieważ tam nie było współpracy [między instytucjami – przyp. Autorki]. I ta kobieta została spalona przez swojego byłego męża. Holendrzy tak się tym przejęli, że wtedy wprowadzili takiego kogoś, jak coach rodzinny, żeby ta osoba współpracowała instytucjonalnie „dookoła problemu”. Dla mnie to jest po prostu śmieszne, bo u nas miał być ten asystent rodzinny, ale to nie wyszło.

Współpraca między instytucjami w zakresie rozwiązywania problemów czy wsparcia, w tym wsparcia pozwalającego na godzenie życia zawodowego z rodzinnym, przebiega w opinii Uczestników, z wyraźnymi trudnościami. Są one spowodowane wzajemną nieufnością i nieumiejętnością nawiązania współpracy w zakresie wykonywanych zadań. Z opinii Uczestników wyraźnie wynika, że brakuje łącznika osobowego między instytucjami, zaś problemy osób korzystających z pomocy czy wsparcia schodzą na plan dalszy w sytuacji wykonania procedur. Nasuwa się wniosek, iż procedury są mało elastyczne a ich wykonanie jest zadaniem samym w sobie.

Bardzo ciężko jest współpracować z instytucjami. Robimy pewne działania [jako organizacja pozarządowa – przyp. Autorki], jesteśmy bardzo niechętnie przyjmowane, nie lubiane, ale to dlatego, że się czepiamy, drżymy, mówimy że jest takie rozwiązanie, ustawa, którą można by po prostu wykonać. Nikomu to nie wadzi, bardzo często nie powodujemy nawet skutków finansowych. To jest bardzo drobne działanie, ale nie jest ono mile widziane. Czasami jest tak, że jak jest bardzo trudny przypadek, to ten urząd daje na nas namiary, żeby ktoś się w końcu od nich odczepił.

Ja może powiem od innej strony, bo my tu mamy temat, łączenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. Nasza jednostka zajmuje się różnego rodzaju problemami społecznymi (...). Robiliśmy badania wśród instytucji. Praktycznie w każdej instytucji słyszałam: „nie, nie współpracujemy z innymi instytucjami; bardzo rzadko, czasem się tam gdzieś z kimś spotykamy”. I to były osoby decyzyjne, w różnych obszarach, różnych formach działania. Nie ma tu porozumienia między różnymi instytucjami działającymi na tym polu.

Tym, co w opinii Uczestników badania mogłoby pomóc nawiązać współpracę między różnymi instytucjami jest mentalność osób w nich pracujących. Tę cechę wskazali wszyscy badani. Dużą rolę w tym zakresie odgrywa to, że instytucje traktowane są nieprzychylnie zarówno przez ich klientów, jak i przez inne instytucje. Często kontakty z instytucjami są dla klientów nieprzyjemne, co znacznie utrudnia wzajemne zrozumienie. Propozycją rozwiązania tego stanu jest zwiększanie świadomości zarówno klientów indywidualnych, co do zakresu praw jakimi dysponują wobec instytucji, jak i zwiększenie kontroli przyjazności funkcjonowania samych instytucji dla swoich klientów.

Zwiększenie świadomości rozwiązań, jeśli chodzi o samą pomoc. Ja pochodzę z bardzo małej miejscowości i to jest fakt, że dla ludzi wyjście i pojechanie do gminy i porozmawianie z MOPS-em to jest po prostu wyczyn stulecia. Ci ludzie się boją, bo po pierwsze nie wiedzą, o co się zapytać, a po drugie boją się, że jak już się zapytają to ich wyrzucą za drzwi.

W opinii badanych, kluczowe znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania zakresu współpracy jest znajomość własnych uprawnień, zarówno przez instytucje (o sobie nawzajem), jak i klientów instytucji (o zakresie pomocy, jaki mogą otrzymać).

Musiałyby być odpowiedni kontakt. Tłumaczenie ludziom, jakie mają prawa. U nas szwankuje wiedza na temat praw podstawowych. Takich podstawowych informacji nie ma. Prowadzę warsztaty dla gimnazjalistów i poziom wiedzy na temat praw jest zerowy. Przykładowo, nie wiedzą, co to jest wniosek o informację publiczną. Prowadzę warsztaty dla osób w wieku sześćdziesiąt pięć plus, taki sam stan wiedzy – zerowy. Ale zainteresowanie jest... Tylko jest kwestia, jak dotrzeć? Bibliotek nie ma, domów kultury nie ma, ośrodek pomocy społecznej to instytucja zamknięta. Ja nie wiem jakie jest rozwiązanie...

Zagwarantowanie dostępu do instytucji jest też ważnym aspektem, na który zwracali uwagę Uczestnicy badania. O ile w większych miejscowościach stan wiedzy o instytucjach jest duży, o tyle według Badanych, w małych – już niekoniecznie.

Wydaje mi się, że w większych miejscowościach jest łatwiej dotrzeć do ludzi. Najgorsze są te peryferyjne miejscowości, małe wioski.

Jakie są obecnie wypracowane wzory, procedury postępowania dotyczące godzenia życia zawodowego z rodzinnym, które można zastosować?

Uczestnicy badania w pierwszej kolejności zwrócili uwagę na najbardziej popularny problem dotyczący godzenia życia zawodowego z rodzinnym, jakim jest opieka nad chorym dzieckiem. W opinii większości, opieka spoczywa jednak na barkach kobiety i z tego tytułu mają one często problemy w życiu zawodowym. Jaskrawym przykładem są zwolnienia matek z małymi dziećmi tylko ze względu na absencję w pracy.

Oczywiście sprawą idealną jest to, z czym większość z nas ma do czynienia, czyli z dosyć komfortową sytuacją, że pracownik nie musi być w określonym miejscu, w określonym czasie. Dobrze by było, żeby był, ale jak nie będzie to się jakoś tam dogada. Ale co zrobić z pracownikiem, który musi być? Jak pracownicy z budowy, czy pracownicy sklepu (...). Znajomy przedsiębiorca, zatrudnił swoją rodzona siostrę, na stanowisku sekretarki i ona była dobra w tym i on do tej pory mówi, że tak dobrej pracownicy na tym stanowisku nie miał. Ale ją zwolnił, bo bez przerwy jak dziecko miała maleńkie, to była w domu.

Propozycje, jakie Uczestnicy podawali podczas spotkania, miały często wymiar praktyczny i były zbieżne ze stosowanymi w ramach godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Dotyczy to przykładowo zatrudniania dwóch osób w ramach jednego etatu (na części etatu), co odpowiada tzw. *dzieleniu pracy*.



Zależy od stanowiska. Na przykład sytuacja jest taka, [kobieta – przyp. Autorki] ma małe dziecko. Zatrudniamy na pół etatu jedną i na pół etatu drugą i każda ma czas dla dziecka i każda coś tam robi. I są zadowolone, że między ludźmi są i parę złotych do domu przyniosą. Ale nie zawsze da się to zrobić.

Uczestnicy spotkania akcentowali, że dobre rozwiązania zależą zarówno od charakteru pracy, jaki i od stanowiska pracownika. W przypadku Uczestników badania, będących pracodawcami, w większości wyrażany był pogląd o możliwości elastycznej pracy, jednak nie zawsze. Część z badanych podkreślała, że prowadzenie działalności gospodarczej związana jest z dużymi wyrzeczeniami i zaangażowaniem czasowym, co nie sprzyja godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.

Ja bym też chciała zabrać głos, bo to jest tak, że większość z nas prowadzi własną działalność. I tak na moim przykładzie (...). Często wyjeżdżam na delegacje, pracuję poza Rzeszowem, to są kontrakty i mąż siedzi w domu z dzieckiem, a ja jestem na delegacjach. I na czym polega prowadzenie swojej firmy i pogodzenie z rolą matki, żony i zarabianiem pieniędzy? I nikt o tym nie mówi, jakie to jest wielki poświęcenie, że to jest praca siedem dni w tygodniu, często nawet dwadzieścia cztery godziny na dobę. I często bywa tak, że wiadomo w tym kraju, żeby coś osiągnąć, a manna nam nie leci, to trzeba - za przeproszeniem - tyrać, tak to wygląda. I często jest niemożliwe, żeby normalnie pogodzić życie rodzinne w taki sposób, że będę chciała mieć trzy dni luzu, wszystko się w firmie samo pozatalwia. Tak nie jest (...). I powiem tak: żeby mieć wolny czas dla rodziny, na przyjemności, dla domu, to naprawdę, jest się na chodzie od piątej rano, do drugiej w nocy.

Problem ten nie dotyczy tylko prowadzących działalność gospodarczą, ale również pracowników, którzy podejmują zatrudnienie w kilku miejscach, tracąc tym samym balans między życiem zawodowym a rodzinnym. Tym, co w opinii Badanych pomogłoby, byłoby zwiększenie zaangażowania państwa w funkcjonowanie i rozwijanie małej przedsiębiorczości oraz polepszenie warunków dochodowych.

W naszym kraju robi się chora sytuacja odnośnie zarobków. Uważam, że wiele osób pracując w jednej firmie, dorabiają gdzieś. I nie ma 8 godzin pacy, tylko kilkanaście. To jest kwestia poziomu wynagrodzenia. Państwo w tym w ogóle nie pomaga. Ktoś ma małą firmę i to nie jest tak do końca, jak ktoś opowiada, że jest rewelacyjnie, fajnie (...). Jest mi ciężko pogodzić życie rodzinne z zawodowym. I każdą chwilę poświęcam na to, ale i tak w nocy muszę nadrobić pracę i na tym to polega...

Uczestnicy dyskusji, poszukując najlepszego rozwiązania, odwoływali się ciągle do pewnych obszarów problemowych występujących w tym zakresie. Jednym z najistotniejszych jest równowaga i elastyczność między pracą osób tworzących

gospodarstwo domowe. Dotyczy to przede wszystkim małżeństw, w których jedna z osób ma pracę w dużej mierze przewidywalną, usystematyzowaną, a druga – elastyczną, choć łączącą się z wyzwaniami.

Ja chciałam się odnieść do głosu pana (...), który powiedział tak: „my, jako pracodawcy, jesteśmy w lepszej sytuacji, bo możemy zawsze sami sobie decydować o sprawach prywatnych, jak się coś dzieje to zawsze możemy...”. Prawda, ale... to jest mężczyzna. Zupełnie inne głosy były tutaj pań, nawet takich pań, które w zasadzie mają elastyczną sytuację. Jaki pojawia się element? Pani (...) wspominała o tym, że możecie być zaangażowane w jakieś zadania firmowe, zadania po godzinach, wyjeżdżanie na delegacje jakieś, na szkolenia. Z tego względu, że partnerzy - mój zresztą też - pracują w takich bardziej zinstytucjonalizowanych firmach. Mogłam zostać trenerem, mogłam funkcjonować pracując w zasadzie w całej Polsce, bo mój mąż pracuje od ósmej do szesnastej. I jeśli dziecko było chore, jeśli nie mogło iść do szkoły, on ma taką pracę, że może sobie zostać w domu, albo wyjść, albo powiedzieć szefowi, zwolnić się (...). Może to być w instytucji państwowej, (...) w firmie prywatnej (...), każdy wie, o której kończy pracę i tak jest. I teraz tam nie ma żadnej elastyczności, ale jednak taka prostota ułatwia sytuację, bo jak potrzeba to jest zwolnienie chorobowe, jak potrzeba to jest urlop, ktoś zawsze może zastąpić. Ale jeśli to jest ktoś taki jak ja czy pani [wskazując na innego Uczestnika badania – przyp. Autorki], to jest kwestia godzenia. To nie jest kwestia instytucji, systemu, tylko to jest kwestia naszych wyborów i samodyscypliny i tego balansu między życiem zawodowym i prywatnym. Dokonujemy pewnych wyborów, i teraz nie można tego instytucjonalnie ujednoczyć, ponieważ dla kogoś kotwicą kariery jest równowaga w życiu, a ktoś lubi wyzwania. I tutaj z punktu widzenia organizacji firmy to są wybory osobiste raczej. Jeśli ktoś lubi wyzwania, jeśli ktoś lubi przywództwo, pracę po godzinach, to jest jego decyzja. Gorzej, jak to jest tak, że jesteśmy do tego zobligowani, że jeśli chcemy się utrzymać, to musimy wykonywać pracę po godzinach. Wiecie państwo, kiedy przychodzę do domu i kiedy dzwoni telefon, to moja rodzina bardzo tego nie lubi. To jest czas zabierany mojej rodzinie.

Ważną konkluzją Uczestników badania było stwierdzenie, że godzenie życia zawodowego i rodzinnego jest efektem podjętej decyzji wynikającej z ustawionych priorytetów. To nie tylko w zakresie rozwiązań instytucjonalnych powinno się upatrywać się podstaw do godzenia obu sfer życia, ale równocześnie należałoby wziąć pod uwagę to, co jest ważne dla poszczególnych osób, a co wyraża się również w decyzji o charakterze pracy. W podawanych przez Uczestników swoich własnych przykładach, jedna z osób w związku angażowała się w pracę dość elastyczną, jednak pełną wyzwań a druga podejmowała zatrudnienie w instytucji czy firmie o uregulowanej działalności. To ostatnie sprzyjało właśnie wykorzystaniu dostępnych już obecnie rozwiązań prawnych pozwalających na sprawowanie opieki nad osobą zależną (np. urlop, chorobowe).

Jakie są najistotniejsze elementy godzenia życia zawodowego i rodzinnego? Jakie przeszkody i bariery stoją na drodze zastosowaniu rozwiązań z tego zakresu?

W opinii Uczestników badania, najistotniejszym elementem godzenia życia zawodowego z rodzinnym był świadomie wybierany balans między tymi dwiema kategoriami. Niestety, świadomość ta wiązała się z rezygnacją z określonej aktywności na rzecz innej.

Tak, pewien balans. To jest kwestia wyboru, ale to jest kilka rzeczy, które się łączą. Charakter pracy, pieniądze, które są na prawdę niskim poziomie. Umiejętność wyznaczania granic i umiejętność rezygnacji z niektórych rzeczy, nawet kosztem finansów, bo po prostu nie podotamy. Jeżeli my siądziemy, to siada cały system rodzinny, nie możemy zaopiekować się swoimi dziećmi, one nie mogą się nami zaopiekować, nie możemy zaopiekować się swoimi rodzicami, bo sami jesteście chorzy.

Przede wszystkim trzeba wybierać coś za coś. Ja nie wierzę, że powie ktoś: „połowę mniej będę zarabiał, połowę mniej będę pracował”. Albo wylecę z rynku, albo będę musiał pracować. To się umawia z mężem, że albo ja pracuję, a ty się zajmujesz dziećmi, albo na odwrót.

Równocześnie, w opinii Uczestników niezwykle ważne było połączenie możliwości, jakie daje system prawny z własnymi decyzjami pracowników. Te pierwsze winny być odpowiednio zaprojektowane i przygotowane dla potencjalnych zainteresowanych, zaś decyzja należąca do pracownika powinna być efektem przemyślanego wyboru, tym bardziej, że wprowadzenie nowych udogodnień w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego powinno dawać wiele możliwości. Efektem tego mogłoby być przykładowo wybranie jakiegoś jednego rozwiązania najbardziej pasującego do sytuacji pracownika i nie korzystanie z innych, które nie byłyby adekwatne. Dużą rolę odgrywa w tym wszystkim informacja i świadomość istnienia konkretnych rozwiązań, możliwych do zastosowania, zarówno u pracowników, jak i u pracodawców.

Tak, tu muszą się spotkać takie dwa elementy, i od strony instytucjonalnej i od strony samego człowieka. I one w którymś momencie muszą się zetknąć. I to jest taka samoświadomość, kampania informacyjna, że tobie wolno to i miej to na uwadze, bądź świadomy różnych rzeczy. Ale wiadomo, że to nie jest proces, który się odbędzie w jeden dzień. A z drugiej strony, są właśnie te rzeczy, jakie może nam zasugerować państwo, może zmiana myślenia, mentalności, może zmiana mentalności samych władz.

Ja myślę, że też przedsiębiorców, my tu mówimy o przedsiębiorcach świadomych. Dowiedziałam się, że przedsiębiorcy zatrudniają ekspedientki



w sklepie, w jednym z miast na Podkarpaciu, mówili, że na umowie zlecenie, panie nie mogły zgłosić swoich dzieci do ubezpieczenia. Taka kobieta nie podejmuje tej pracy. Mówią jej, że dopiero po trzech miesiącach może je zgłosić do ubezpieczenia. Ja pierwszy raz słyszę takie rzeczy, to widocznie jakieś lokalne zusowskie przepisy obowiązują, które nie obowiązują w żadnej innej części Polski.... Więc, to jest kwestia świadomości zatrudniających. Uważam, że całkowitym zaprzeczeniem życia rodzinnego jest notoryczne łamanie przepisów pracy, na zasadzie nie ustalamy harmonogramu, ja cię potrzebuję to jesteś, przychodzisz z domu...

Problemem, w opinii Badanych jest nieuczciwość pracodawców i brak inwestycji w kadry wynikający z braku szacunku do pracownika.

Kradzież, rozbój i tak dalej, jeżeli ktoś łamie przepisy....

Ale jeśli to jest pracownik brany z urzędu pracy, taki pracodawca bierze następną i następną i następną osobę i nikt go z tego nie rozlicza... Już nie chcę mówić o kwestii molestowania seksualnego, które dotyczy oczywiście głównie kobiet i jest notoryczne. I kobiety rezygnują z zarobku, nie godzą się na takie traktowanie. I nie ma już mowy o łączeniu życia...

Te patologie życia gospodarczego mają również związek z zatrudnianiem pracowników na czarno i rozbieżnością między przepisami emerytalnymi, a podatkowymi, które powodują preferencje jednym umów nad drugimi w zależności od perspektywy czasowej.

Ja myślę, że jest to też kwestia wynagrodzenia za pracę, zarobków, tak? Generalnie u nas, mówimy tutaj lokalnie, pracuje się na czarno. Ja nawet nie wiedziałam, że jest taka skala. Ostatnio się przekonałam o pracy na czarno. Wiem, że praca na czarno to jest standard. I tu już nie ma żadnej możliwości żeby godzić życie prywatne z zawodowym. Ja w to nigdy nie wierzyłam i przychodzi osoba, która zarabia trzy tysiące netto i przychodzi osoba, która mówi ja mam trzynaście złotych za godzinę i jak mi się chce pracować to mam trzy tysiące. A na legalnej, to w życiu by mnie nie zatrudnili.

Ja bym tu odkłamał pewne rzeczy, że umowy śmieciowe, że na czarno... To do końca nie jest tak. Wielu ludzi takich spotykam: „panie, ten ZUS to zbankrutuje, ja nie chcę dostawać zwykłej umowy, daj mi pan lepiej to do kieszeni”. Ja powiem nawet, że mój syn i córka (...) też wola wziąć na umowę [zlecenia – przyp. Autorki] i mniej tego podatku, niż na umowę o pracę. I ja też im mówię: „szybciej, niż ci się zdaje, ta emerytura będzie”. I w końcu syna po roku przekonałem, żeby poszedł na umowę o pracę. Więc to nie jest tak do końca wina pracodawcy.

Jakie rozwiązania lub instrumenty, czy też narzędzia mogą wspomóc godzenie życia zawodowego z rodzinnym?

W opinii Badanych, dość istotne znaczenie w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego miała opieka żłobkowa i przedszkolna nad dziećmi ze względu na fakt, iż tego typu opieka nad osobą zależną występuje najczęściej. Możliwości skorzystania z niej powinny dotyczyć nie tylko wielkich ośrodków miejskich, ale również mniejszych miejscowości.

Przedszkola, żłobki w gminach, nie tylko właśnie w dużych miastach.

Uczestnicy zgodnie uznali, że w tym zakresie zmiany idą w dobrym kierunku, a wielkość inicjatyw i form wsparcia rozwoju opieki żłobkowej i przedszkolnej jest satysfakcjonująca.

To się robi, jest naprawdę duży postęp.

Jednak problemem staje się pewna niespójność przepisów o korzystaniu z tej formy opieki, według której rodzic chcąc ubiegać się o możliwość uczęszczania dziecka do przedszkola powinien być osobą pracującą. To, według Uczestników, wyklucza osoby poszukujące pracy a tym samym stoi na przeszkodzie ich rozwojowi zawodowego.

Na pewno, ale na przykład nie przyjmuje się w przedszkolach dzieci osób szukających pracy, trzeba najpierw mieć pracę, żeby oddać to dziecko do przedszkola czy do żłobka. Nie ma świetlic w szkołach, dzieci kończą zajęcia o trzynastej, czternastej. Kobiety są zdeterminowane, chętnie by poszły do pracy, potrzebują pieniędzy, czują, że ucieka im czas, ale niestety o godzinie czternastej nawet zgodnie z prawem, dziecko dziewięcioletnie musi być pod opieką. I nie ma możliwości nawet szukania pracy. Oczywiście, możemy to przerzucić na pracodawcę – niech stworzą takie miejsca pracy.

Również tym, na co zwrócili uwagę biorący udział w badaniu był fakt samotnego rodzicielstwa, który komplikuje w wielu przypadkach godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. Propozycją w tym zakresie byłoby stosowanie ułatwień dla przedsiębiorców zatrudniających takie osoby, zwalnając ich z części opłat lub dając możliwość ulgi, gdy finansuje się opiekę nad dzieckiem pracownika samotnie wychowującego dziecko.

Ja się tak zastanawiałam obserwując koleżankę z pracy, która jest samotnie wychowującą matką, i ona tak się miota, pracuje u nas, miota się z tym dzieciakiem, podrzuca go z domu do domu. I tak się zastanawiałam, czy w ogóle taki model mógłby kiedykolwiek zaistnieć, że rząd, powiedzmy rozdaje pieniądze, „pięćset plus”, obciąża też zwykłego zjadacza chleba tym kosztem,



jak i przedsiębiorcę... Może powinni pomyśleć od strony przedsiębiorczości, czyli nie obciążać pracodawców coraz to nowymi składkami. Owszem, były umowy zlecenia, wiadomo one są złe, ale dawały jakąś formę do bycia na papierze ludziom, którzy szukają pracy, jakiegoś doświadczenia. Teraz już kombinują z umowami o dzieło. Nawet myślałam pod kątem tej koleżanki, że nawet jakby się jej udało dać dziecko lub znaleźć opiekunkę po szkole, ale na parę godzin pobytu tej opiekunki z dzieckiem, podczas gdy ona już kończy pracę, bo potrzebuje czasu na dojazd do domu. Można by jej dorzucić bonus – to jest kwestia oczywiście przedsiębiorcy. Każde przeznaczone sto złotych od pracodawcy, to nie jest koszt stu złotych, tylko to jest plus to, to i tamto.

Ja miała taką sytuację, że korzystam z usług niani do swojego dziecka i fajnie byłoby to jakoś połączyć w ten sposób, że przychodzę do pracodawcy, i mówię: „słuchaj, muszę zatrudnić nianię”, więc fajnie jakby było takie rozwiązanie, że moja niania byłaby współfinansowana (...). Teraz jest finansowana, ale wcześniej nie było. Ale żeby to też było powiązane z pracodawcą. One nie bardzo się chcą rejestrować, przechodzić te wszystkie procedury.

Niestety, Uczestnicy wypowiedzieli się krytycznie na temat działania w praktyce istniejących przepisów w tym zakresie.

To jest prawny opiekun. Tu ZUS płaci miasto i opiekun ma pod swoją opieką od trzech do pięciu dzieci, w zależności od wieku. To jest ustawa żłobkowa i o opiece dziennej, która jak wspominałam jest, ale nie funkcjonuje. Ale jest. Jest taka opieka.

Jednym z pomysłów naprawienia tego stanu było zgłoszenie, że ustawa nie funkcjonuje. Niestety, takie próby kończyły się fiaskiem.

To wszyscy wiedzą. Bo gminy sprawozdają do ministerstwa. I to każdy rząd wie, że to nie funkcjonuje. To działało tylko jak były środki unijne, pilotaż. I co się okazuje? Że jest wszystko, wyposażenie, miejsce, wyszkolenie i funkcjonują, na czarno – po prostu. Bo jest niższy koszt. Jest instytucjonalna opieka, ale taka mała. Koszt jest niższy, bo nie trzeba budować nowych żłobków. Osoba może się zmieniać. Rodzice są pewni, że jest dobra opieka, bo jest sprawdzanie instytucjonalne, jest sprawdzanie przez SANEPID, a tu przepisy mamy bardzo restrykcyjne, ta osoba jest nadzorowana przez gminę, ta osoba musi być przeszkolona, to daje poczucie bezpieczeństwa rodzicom. Natomiast po prostu ta ustawa mówi, jaka to ma być osoba.

Nie mam pojęcia [na pytanie, dlaczego ustawa o opiece nad dziećmi do lat 3 nie funkcjonuje – przyp. Autorki]. Zadałam kiedyś takie pytanie do ministerstwa, ale była przerwa, była zmiana rządu i..., nie usłyszałam tej



informacji. I zadawałam też to pytanie w Urzędzie Marszałkowskim. Pytałam, po co rozwijać to, skoro nie funkcjonuje. Przedstawiłam tam pomysł na to i też nie uzyskałam odpowiedzi, informacji. Myślę, że można by tu spróbować, jeśli chodzi o opiekę nad osobami starszymi, to wprowadzić większą opiekę tych opiekunek środowiskowych, tak jak powiedziałam, są tabuny kobiet przeszkolonych przez te wszystkie unijne projekty, które mają przygotowanie, wiedzę, jak się tymi osobami zająć. Ja powiem tak: ja nie wiem czy do końca jest tak, że brakuje środków... U nas są tysiące różnych rozwiązań, które nie funkcjonują i tak naprawdę, my nie wiemy dlaczego, np. bonu na przesiedlenie nie można uzyskać z urzędu pracy, pracownicy starają się żeby ludzie z tego nie korzystali. Jak pracownik wypowie się, że jest coś takiego, to ma potem problemy. Bon na przesiedlenie to jest kilkakrotność średniego wynagrodzenia. I jeśli ja przeniosę się gdzieś ponad sześćdziesiąt kilometrów, np. do Warszawy, mogę skorzystać z takich pieniędzy z Urzędu Pracy.

Temat samotnego rodzicielstwa oraz braków w ustawie pozwalającej korzystać z opieki żłobkowej nad najmniejszymi, sprowokował dalszą dyskusję dotyczącą nieproporcjonalnie dużych obciążeń przedsiębiorców zatrudniających pracowników, co w pewnych okolicznościach może skutkować niechęcią do zatrudniania.

Czyli na każde sto złotych, drugie sto złotych przedsiębiorca oddaje państwu.

Tak, Bo bardzo łatwo przychodzi nam dawać pieniądze matkom, owszem należą im się te pieniądze, jak wychowują trójkę, czwórkę, czy więcej. Ale z drugiej strony patrząc, są też ci przedsiębiorcy, są bardzo trudne warunki, żeby zdobyć klienta, żeby go utrzymać, żeby zdobyć pieniądze, żeby zatrudnić w ogóle pracowników. Więc zacznijmy dbać o tych pracowników, nie pod kątem przedsiębiorcy tylko, ale też żeby pracodawca nie był cały czas obciążany dodatkowymi kosztami.

I to by pomogło, bo jakbyśmy my nie mieli takich kosztów, mnie by było stać, ja bym z chęcią zatrudniała, jakby mnie było stać na godziwą pensję.

Rozważając problemy, jakie pojawiają się w sprawowaniu opieki nad osobami zależnymi i wynikłymi w związku z tym trudnościami w zakresie godzenia życia osobistego z rodzinnym, Uczestnicy spotkania wskazali na brak rozwiązań dotyczących sprawowania opieki nad osobami niepełnosprawnymi.

Bo my nie powiedzieliśmy, że nie ma w ogóle rozwiązań, do opiekowania się osobą niepełnosprawną.

To znaczy cały czas mówimy o godzeniu pracy z opieką, czyli mówimy o ludziach, którzy gdzieś tam pracują i coś zarabiają. Przykładowo, matki



karmiące mają prawo do takich godzinnych, czy półgodzinnych przerw na karmienie dziecka. Ten czas jest opłacany. Równie dobrze można by dać godzinę dziennie osobie, która opiekuje się osobą starszą, czy kimkolwiek innym (...). Zakładamy tutaj, że jest taka osoba, która jest sama w domu, może być sama w domu, ale osiem godzin, czy dziesięć godzin to nie może być, musi ktoś zajrzeć i sprawdzić, czy się np. nie wywróciła....

Problemem jednak dla pracodawców było w tym przypadku, kto miałby sfinansować te godziny, w których pracownik sprawowałby opiekę nad osobą zależną. Uczestnicy stanowczo wypowiedzieli się niechętnie o finansowaniu tych godzin ze środków własnych zakładów pracy.

Tylko pytanie, kto miałby za to płacić? Pracodawca? Ja dziękuję bardzo!

No pracodawca..., ale pracodawca i tak płaci za pierwszy miesiąc chorobowego swojego pracownika. To jest przecież normalnie zbrodnia i kradzież...

Próbując podać rozwiązania tego problemu i dla pracodawcy i dla pracownika – padły propozycje telepracy.

Tylko jest taki problem, że na przykład przy opiece nad osobami niepełnosprawnymi, czy starszymi, telepraca jest świetnym rozwiązaniem do pewnego momentu. My tracimy kontakt z otoczeniem. My nie możemy wyjść.

Ja przepraszam, że przerwę, ale tak będziemy narzekali. Jak to zrobić, żeby było lepiej? Jeden był pomysł, żeby godzinę czy tam dwie wychodził ktoś wcześniej z pracy jak się opiekuje osoba starszą. Dwa: żłobki, przedszkola.

Czy elastyczne formy zatrudnienia są wykorzystywane? Czy pracodawcy mają świadomość istnienia takich elastycznych form? Jak są one oceniane?

W opinii niektórych Uczestników spotkania, elastyczne formy zatrudnienia są stosowane jednak z dużą dowolnością, która jednak zależy od branży.

To jest raczej na zasadzie dogadania się. My się po prostu dogadaliśmy między sobą. Jesteśmy rodzicami małych dzieci, nie mamy tu takiego bezpośredniego problemu z rodzicami.



W niektórych firmach się nie da, w budowlance na przykład.

Świadomość istnienia elastycznych form zatrudnienia nie była w opinii Uczestników badania powszechna. Zależała od stopnia zainteresowania tematyką godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

Ci, którzy się interesują. Ale gros pracodawców nie jest tego świadoma. Nie mogę do końca powiedzieć, bo nie mam takiego doświadczenia. Spotykałam się na początku z firmą prywatną, która z założenia wychodziła z dobrą wolą do pracownika.

W dużych firmach też, w tym (...) też stosuje się, że przychodzisz sobie od ósmej do dziesiątej, a potem już różnie. Może jeszcze w biurze projektów można tak zrobić, ale...

Uczestnicy wskazali, że w tym zakresie kluczowe jest informowanie pracodawców o istnieniu różnych możliwości w tym zakresie.

Znowu wracamy do systemu informacji. Bo istotne jest, żeby nie tylko pracodawcy, ale także pracownicy wiedzieli o czymś takim. Tak samo, jak w przypadku niepełnosprawności, jeżeli idzie niepełnosprawny do pracodawcy i się sam potrafi zareklamować, że „słuchaj, idziesz do PEFRONU, tyle możesz dostać, robi się to tak i tak”, to wtedy pracodawca daje się przekonać. Ale często jest tak, że księgowa powie, że nie będzie załatwiać tej sprawy, ten pracownik powie tak: „ja swoje sprawy z PEFRONEM załatwię sam i pracodawca się zdecyduje”. I tu mamy tak samo. Jeśli pracownicy będą sami wiedzieli, że mogą z elastycznego czasu pracy skorzystać i pójdziemy do pracodawcy i mu to zaproponujemy, to my pracodawcy jesteśmy otwarci. Nie można też oczekiwać, że do pracodawcy dopływa wiedza na każdy temat. Więc kampania informacyjna dla pracodawców, ale też dla osób, które potrzebują takich elastycznych form.

W opinii uczestników badania, elastyczne formy zatrudnienia były pozytywną możliwością, jaką prawo przewiduje dla pracowników. Szczególnie dotyczyło to ruchomego czasu pracy i rozliczenia godzin w dłuższych okresach.

No pozytywnie, tam gdzie się da to zrobić. Urzędy nawet to wprowadziły, mają możliwość odbicia karty i wchodzi (...) W jednej z firm (...) jest taki system pracowniczy, że można odbić kartę i to jest tam jakoś rozliczane kwartalnie i oni po prostu mogą przyjść w ciągu tych dwóch godzin i osiem godzin po prostu pracują.

Podsumowanie

Godzenie życia zawodowego z rodzinnym w opinii pracodawców biorących udział w badaniach jest ideą, którą należy rozwijać, zarówno dla dobra pracowników, jak i samych pracodawców. Uczestnicy badania zwracali uwagę na wiele różnych aspektów samego procesu godzenia, jak i jego poszczególnych elementów. Na podstawie analizy wypowiedzi zebranych podczas wywiadu fokusowego można wysunąć następujące wnioski:

1. Tematyka godzenia życia zawodowego z rodzinnym jest na ogół tematem mało akcentowanym w organizacji działania przedsiębiorstw. Temat ten pojawił się przy okazji realizacji projektów finansowanych ze środków publicznych i ostatnio obserwuje się zwiększone zainteresowanie nim. Nie jest ono jednak na tyle duże, żeby móc stwierdzić pełną informację w tym zakresie. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy w większości przypadków nie posiadają pełnej wiedzy na temat możliwości, jakie daje godzenie życia zawodowego z prywatnym oraz dostępnych form, które mogłyby w znacznej mierze przyczynić się do optymalizacji efektywności działania przedsiębiorstw.
2. Elastyczne zatrudnienie oraz poszczególne jego formy mają zastosowanie tylko do niektórych branż. Wynika to przede wszystkim z charakteru prac oraz architektury procesu realizacji pracy (w tym procesów technologicznych). W przypadku działań o charakterze intelektualnym, a więc usług opierających się na dostarczaniu, bądź przetwarzaniu informacji, elastyczność pracy jest zdecydowanie najwyższa. W przypadku konieczności uczestniczenia pracownika w procesie realizacji pracy, zmniejsza się ona zasadniczo. Jednak i w tym ostatnim przypadku, istnieją możliwe elastyczne formy pracy pozwalające na podział obowiązków między większą liczbę osób.
3. Zastosowanie elastycznych form pracy w opinii Uczestników badania obecnie zależy przede wszystkim od dobrej woli pracodawcy, ze względu na niski stopień obligatoryjności tych form zatrudnienia. Mimo, iż pracodawcy nie chcieliby narzucania ich odgórnie, to jednak podkreślają, że obecnie przepisy te pozostają często martwymi i nie są prowadzone żadne działania na rzecz zwiększenia ich zastosowania w życiu gospodarczym. Jest to spowodowane w dużej mierze brakiem kampanii informacyjnych adresowanych także do pracowników, którzy nie są świadomi swoich praw i obowiązków.
4. Brak informacji o sposobach godzenia życia zawodowego z rodzinnym dotyczy także urzędów i podmiotów instytucjonalnych, których pracownicy – w opinii Badanych – kojarzą godzenie życia zawodowego z rodzinnym tylko jako elastyczne formy zatrudnienia. Brakuje w tym względzie holistycznej

perspektywy pozwalającej traktować całą sytuację rodzinną i zawodową pracownika (lub potencjalnego pracownika) jako związaną z wyborem przez niego potencjalnej aktywności (skupiającej się na jednym bądź drugim obszarze, lub próbującym pogodzić oba).

5. Sytuacja osób korzystających z instytucjonalnej pomocy społecznej jest w aspekcie godzenia życia zawodowego z rodzinnym szczególnie utrudniona. Wynika to z faktu, że o ile w przypadku osób zatrudnionych przepisy prawne są jasne i zebrane w jednym miejscu, o tyle w przypadku osób korzystających z różnorodnych świadczeń, możliwość ich uzyskania jest określona w różnych aktach prawnych a ich wielość nie zachęca do podjęcia trudu by z nich korzystał. Równocześnie, wspomniany wcześniej, problem niskiego stanu wiedzy osób zatrudnionych w instytucjach pomocowych oraz akcentowany brak współpracy między różnymi instytucjami sprawia, że osoby korzystające z pomocy społecznej mają trudność w podjęciu aktywności zawodowej. Ten problem łączy się też często z koniecznością sprawowania opieki nad osobami zależnymi, co skutecznie wyklucza z rynku pracy osobę opiekuna, choć istnieje szereg rozwiązań, które mogłyby być pomocne w tym zakresie.
6. Wspomniane w punkcie 5 rozwiązania dotyczą sprawowania opieki nad osobą zależną nie przez członka rodziny, ale przez reprezentanta instytucji pomocowej, która opłacałaby koszty takiej opieki. Tego typu rozwiązania funkcjonują jednak w ograniczonym zakresie. Pojawiający się problem konieczności finansowania osób przeszkolonych w sprawowaniu opieki czy to nad osobami zależnymi czy nad małymi dziećmi nie korzystającymi z opieki żłobkowej, jest powodem, że rozwiązania te nie funkcjonują. Tym samym, trudno jest osobie opiekuna móc podjąć zatrudnienie. Dodatkowo, w tym względzie Uczestnicy badania zwracali uwagę na niegospodarność tak wydatkowanych środków publicznych.
7. Godzenie życia zawodowego z rodzinnym jest inicjatywą, która dotyczy nie tylko pracodawcy i pracownika, ewentualnie ustawodawcy, ale również – dotyczy innych podmiotów wspierających poszczególne osoby w funkcjonowaniu jako członków społeczeństwa. Współpraca między instytucjami mogącymi wspierać osoby w zakresie *work-life balance*, nie jest jednak satysfakcjonująca w opinii Badanych. Dotyczy to przede wszystkim zakresu podejmowanej współpracy, jak i braku otwartości na jej możliwość. W tym pierwszym względzie współpraca – nawet jeśli jest podejmowana, nie dotyczy obszarów pełnego wsparcia czy też pełnego przepływu informacji o możliwych formach wsparcia. W tym drugim względzie – uczestnicy Badani wskazali na tendencje do ograniczania się pracowników poszczególnych instytucji do realizacji tylko swojego zakresu zadań bez chęci podejmowania wyzwań czy działań w imię dobra klientów. Wynika to w dużej mierze z braku chęci współpracy na szczeblach kierowniczych oraz braku rozwiązań prawnych wskazujących taką współpracę, jako

prawidłowy model działania. Problem ten, w opinii Badanych, wynika z podejścia zachowawczego osób pracujących w instytucjach państwowych.

8. Wypracowanie konkretnych rozwiązań w zakresie pomocy osobom chcącym godzić życie zawodowe i rodzinne jest inicjatywą konieczną, choć trudną. O ile na gruncie prawa pracy istnieją konkretne rozwiązania, o tyle ich odpowiedniki dla osób niemających zatrudnienia a chcących je podjąć, nastęrcza wielu kłopotów. Brakuje w dużej mierze diagnozy rzeczywistej sytuacji oraz obiektywnych kryteriów przyznawania pomocy w określonych formach (bardziej, jako dostęp do świadczenia wsparcia niż rozwiązania finansowego).
9. Odrębnym problemem z punktu widzenia pracodawców jest finansowanie niektórych rozwiązań w zakresie godzenia życia zawodowego z rodzinnym, choć w opinii Uczestników głównym problemem pracodawców są zbyt wysokie koszty zatrudnienia. To właśnie one, a nie potencjalna absencja pracowników są pierwszą zasadniczą przeszkodą w zatrudnianiu nowych pracowników. Dopiero w dalszej kolejności, w przypadku konieczności dostosowania organizacji pracy pracownika do elastycznego wymiaru, pojawiać się może problem dla pracodawców. W większości Badani wypowiedali się jednak pozytywnie o możliwym wsparciu pracowników o ile sami uzyskaliby wsparcie lub byli uprzywilejowani z tytułu, że wspierają godzenie życia zawodowego z rodzinnym.
10. Sami Badani mają problem z godzeniem życia zawodowego z rodzinnym. Pomimo tego, że jest ono decyzją, w praktyce ze względu na prowadzenie firmy i liczne obowiązki w tym zakresie – nie jest przez nich osiągnane. Nawet akcentowana często duża samodzielność w kształtowaniu godzin pracy przez tzw. szefa, sprowadza się do pracy w nadgodzinach. Podejmowanie obowiązków rodzinnych przez pracodawców jest mocno ograniczone. Najczęściej Badani wskazywali, że ich współmałżonek lub partner, z którym prowadzą wspólnie gospodarstwo domowe, zatrudniony jest w instytucji publicznej, ma elastyczną pracę lub taką, która daje możliwość swobodnego korzystania z urlopów czy zwolnienia chorobowego (bez obawy o utratę zaufania pracodawcy czy też widma potencjalnego zwolnienia).