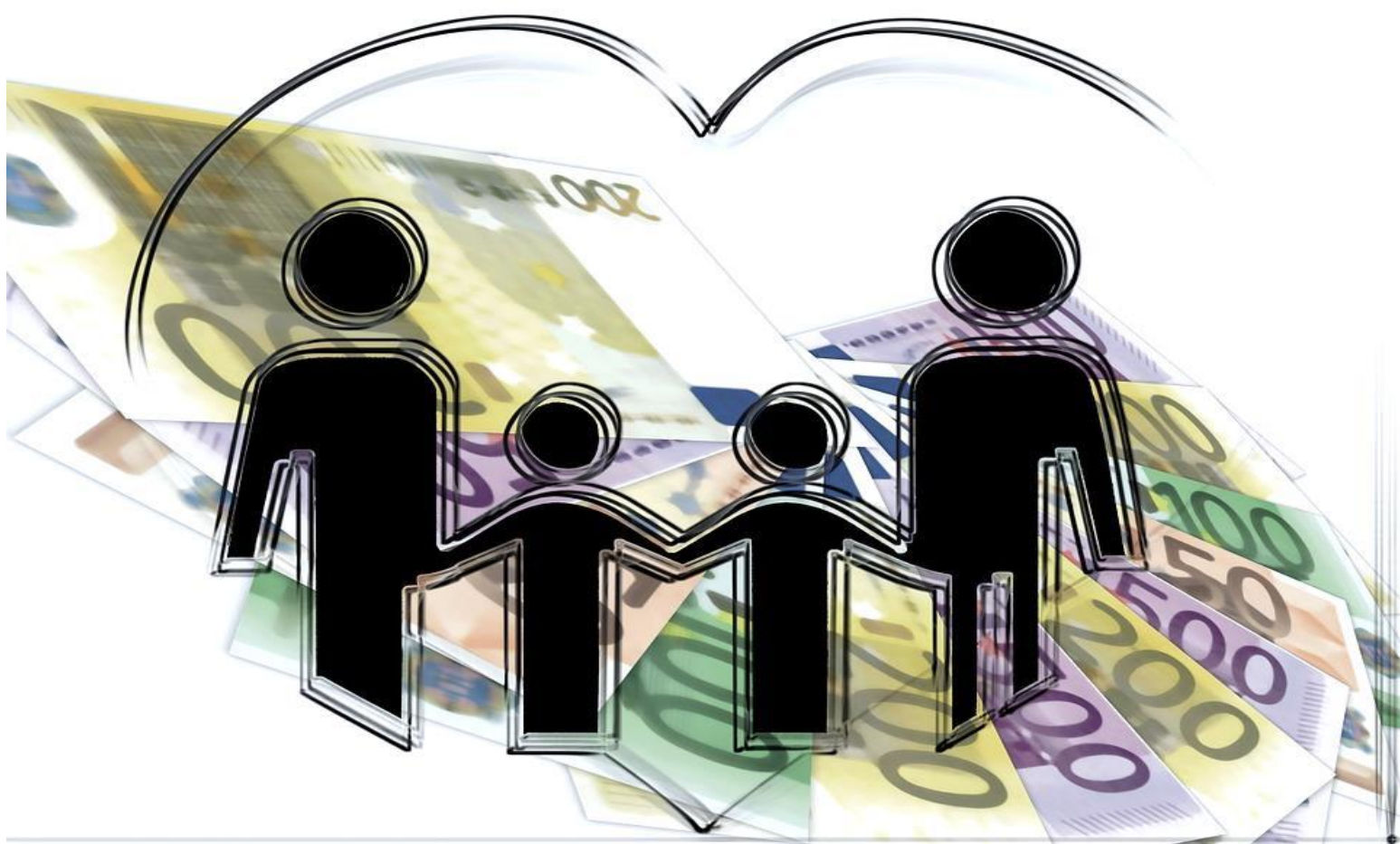


Godzenie życia zawodowego i rodzinnego

RAPORT

po wywiadzie w ramach grupy fokusowej
pracowników



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

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

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 | 27 |

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 pracowników, 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 pracowników, powinien wyglądać optymalny system pracy pozwalający na godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Propozycje, jakie padały podczas spotkania, dotyczyły wielu aspektów, szczególnie w zakresie świadomości, że system zapewniający tzw. *work-life balance*, jest złożony z bardzo wielu elementów, które dotyczą najbardziej newralgicznych aspektów życia. Głównym celem prezentowanego raportu jest więc uchwycenie wszystkich czynników 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 osób (w tym 9 pracowników i 1 osoby poszukującej pracy) 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:

- W jaki sposób aktywność zawodowa wpływa na życie rodzinne?
- Jak obecnie wygląda godzenie życia zawodowego z rodzinnym w Polsce?
- Jakie jest nastawienie pracodawców do osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi?
- Jak powinna wyglądać idealna sytuacja, w której pracownik ma możliwość godzenia życia zawodowego i rodzinnego?
- Kto, oprócz pracownika i pracodawcy, powinien uczestniczyć w godzeniu życia prywatnego i pracy?
- Jak oceniane są przez pracowników rozwiązania prawne umożliwiające godzenie życia rodzinnego z pracą, szczególnie w zakresie urlopów rodzicielskich i wychowawczych?
- Jaka jest ocena instytucjonalnych form opieki nad dziećmi do lat trzech?
- Czy elastyczne formy zatrudnienia pomagają w opiece nad osobami zależnymi?
- Jakie konkretne rozwiązania organizacyjne należałoby wprowadzić by ułatwić godzenie życia zawodowego i rodzinnego?



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



CENTRUM PROJEKTÓW
EUROPEJSKICH

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



- Jakie strony powinny uczestniczyć w wyznaczaniu standardów i proponowaniu rozwiązań w zakresie godzenia życia zawodowego z rodzinnym?
- Co jest obecnie największą przeszkodą w godzeniu pracy zawodowej oraz życia rodzinnego?
- Jakie przeszkody i utrudnienia należałoby zredukować i usunąć, aby zapewnić taką możliwość?

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 18 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 i krótkie zaprezentowanie swojej sytuacji życiowej. W spotkaniu wzięło udział 10 osób, 1 mężczyzna i 9 kobiet.

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 tego, w jaki sposób aktywność zawodowa wpływa na życie rodzinne?

Niektórzy Uczestnicy wskazali, że aktywność zawodowa zaburza życie rodzinne w pewnym stopniu i wymaga poświęcenia.

Ja narzekam. Pracuję w firmie i żeby móc na przykład odprowadzać starszą córkę do przedszkola, musiałem się zdecydować tylko na drugie zmiany i od dłuższego czasu jest coś takiego, że nie uczestniczę w życiu dzieci (...). Nie wiem jak dzieci, ale ja czuję się jakoś tam pokrzywdzony, troszeczkę mnie to boli, że omija mnie jakieś pierwsze wypowiedziane słowo córki, że ze starszą córką zamieniam tylko kilka słów rano, w aucie. Boli mnie to, że nie mogę sobie tak dostosować pracy, żebym mógł być i aktywnym zawodowo i uczestniczyć w życiu rodzinnym.

Mi się pana zdanie podoba, bo jak pan mówił to uświadomiłam sobie taką rzecz, że mój mąż też ma problem z pracą, bo trójkę dzieci musi odwozić, kiedyś do przedszkola, żłobka, i to zajmowało mu mnóstwo czasu i potem tak godziny pracy musiał mieć ustawione, żeby do tej 16tej odebrać dzieci z tych placówek. I to mu uniemożliwiło awans w tej pracy, w której pracuje. Potem chciał zmienić pracę, miał lepszą pozycję, lepiej płatną, taką bardziej rozwojową dla niego, ale właśnie musiał ją odrzucić z tego powodu, że te godziny pracy uniemożliwiały mu zajmowanie się dziećmi. No, zajmowanie się to jest dużo powiedziane, bo tego tak dużo nie było, ale tylko on jeździ samochodem, więc zrezygnował. I widzę po nim, że jest sfrustrowany po iluś tam latach, bo ma poczucie, że coś go ominęło, jeśli chodzi o rozwój zawodowy.

Niektóre Uczestniczki wskazywały na pozytywne aspekty podjęcia pracy zawodowej, podkreślając, że taka aktywność pozytywnie wpłynęła na lepszą organizację ich czasu.

No, pan ma sytuację taką, że pracuje na drugą zmianę, więc pana zdanie jest jak najbardziej prawdziwe, natomiast ja mówię o swojej pozycji. Uważam, że jak pracuję, jestem bardziej zorganizowana, wszystko idzie sprawniej, lepiej, niż kiedy mam świadomość taką, że mogę coś zrobić jutro, mogę później. Jeśli jestem w pracy, wszystko jest ułożone chronologicznie, wszystko robię wtedy i wtedy. Jestem dużo bardziej zorganizowana, kiedy pracuję. Wiadomo, że to jest męczące. Widzę jednak pozytywne skutki.

Jeśli o mnie chodzi, to jest na pewno taki plus, że jestem lepiej zorganizowana, kiedy pracuje (...). Kiedy ja miałam małe dzieci nie było tego urlopu macierzyńskiego, rocznego. I to mi się podoba, że teraz może on trwać aż rok dla tych, którzy chcą. Bo widzę, że dużo kobiet, np. po pół roku wraca do pracy, bo nie może sobie pozwolić na dłuższy pobyt. niesprawiedliwe? No,



podejrzewam, że one muszą się zgodzić na to, żeby szybciej wracać, gdyby mogły, to na pewno zostałyby rok. I żałuję, że tego nie było za moich czasów i ja musiałam kombinować (...). A teraz widzę, że na przykład wolałabym wziąć pół etatu, czułabym się o wiele bardziej komfortowo, kiedy bym pracowała na pół etatu, a nie na cały etat. I wtedy miałabym więcej czasu i energii dla dzieci. I chętnie bym im poświęciła, mimo, że to już nastolatki, ale to jednak dalej jest tak, że one wymagają od nas, rodziców, dużo uwagi.

Na pewno niezbędne jest w dzisiejszych czasach ogólnie podjęcie pracy w życiu kobiety. Jednak zapewne wygląda to różnie z pozycji mężczyzny i kobiety. Że mężczyzna musi wyjść zapolować, a kobieta, jako matka... Powinny być jakieś spełnione wymogi, takie nie do końca tradycyjne, że kobieta powinna siedzieć w domu, ale żeby miała wybór, założyć sobie: „że zostanę z dziećmi powiedzmy do 3 roku życia, wychowam i potem podejmę pracę”. A dzisiaj jest tak, że ciągną oboje rodzice tę pracę, często po dwa etaty, żeby tam jakieś kredyty pospłacać, to jest takie trochę uciążliwe. No, nie da się w ogóle żyć na socjalu i nie pracować, ale godziny pracy...

Uczestnicy przyznali jednak, że kwestie te są w dużej mierze sprawami trudnymi i wymagają pewnego ładu, dostosowania się i przemyślenia. Ogólna ocena jest jednak taka, że praca zawodowa i życie rodzinne są do pogodzenia, obwarowane jest to tylko koniecznością zaplanowania czasu na obie aktywności.

Pracuję, tylko, żebym miała jakiś wybór godzin, żeby było to dogodne, żeby to nie odbywało się kosztem dzieci i domu.

Ja myślę, że tak po środku. I negatywne widzę i pozytywne. Jak tu pan wspomniał, ja też pamiętam kilka takich sytuacji, że coś mnie ominęło, bo poszłam do pracy. Ale z drugiej strony, my kobiety też potrzebujemy jakoś tam się samorealizować, też potrzebujemy tego oddechu czegoś innego niż dzieci, pranie, sprząkanie... Jak tutaj Pani powiedziała, jestem też dużo bardziej zorganizowana, też muszę dzieci do szkoły, do żłobka, do przedszkola odwieźć.... Wydaje mi się, że udaje mi się to jakoś wszystko pogodzić i jeszcze czasem na jakieś zajęcia dodatkowe, z kimś się spotkać, chociaż tego czasu niestety jest coraz mniej...

W opinii Uczestników kluczem do zrozumienia, a tym samym do zachowania równowagi w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym, jest wybór priorytetów.

To zależy od tego, kto czego oczekuje. Tu na przykład dla pana ważniejszy jest kontakt, chciałby tę więź bardziej zacieśnić i jemu to przeszkadza. A ktoś inny będzie chciał stawiać na jakiś sukces czy tam karierę.

Czy uważacie państwo, że w polskich warunkach godzenie życia zawodowego i prywatnego jest łatwe?

Uczestnicy wskazali, że w Polsce godzenie życia zawodowego z rodzinnym nie jest łatwe, ze względu na braki proceduralne w tym zakresie i kondycję rynku pracy przejawiającą się nadmiernymi roszczeniami pracodawców wobec osób zatrudnionych.

Ja myślę, że nie jest łatwe, bo pracuję zmianowo, męża nie ma, bo pracuje w tej chwili za granicą i ja wychowuję [dzieci – przyp. Autorki] właściwie w tej chwili sama. Nie są małe, bo mają 15 i 11 lat, ale uważam, że jak się pójdzie na tę drugą zmianę, to te dzieci są takie niedopilnowane, zostawione same sobie. I to jest ciężkie i dlatego nie jest łatwo.

Uczestnicy wskazali, że również decyzja o rodzicielstwie wpływa na sytuację zawodową, szczególnie kobiet. Ma ona istotne znaczenie nie tylko ze względu na potencjalną nieobecność pracownika przez okres przysługującego mu urlopu rodzicielskiego, ale szczególnie w przypadku konieczności sprawowania nad nim dłuższej opieki wynikającej np. z przewlekłej choroby czy niepełnosprawności.

Albo się rezygnuje z kariery dla rodziny, albo odwrotnie. Nie jest tak łatwo w Polsce robić karierę i zadbać o dzieci. Myślę, że tutaj u nas dużą rolę odgrywa nasza sytuacja finansowa, zarobki w Polsce, które są niewielkie, w zdecydowanej większości i to utrudnia na pewno połączenie pracy zawodowej z wychowaniem dzieci.

Oczywiście, na moją sytuację w 100% wpłynęła, a dodatkowo, jeśli ma się dziecko niepełnosprawne i trzeba rezygnować z pracy, żeby ratować życie dziecku, ja nie widzę możliwości połączenia pracy zawodowej z opieką, ponieważ priorytetem jest życie dziecka. Ja na przykład byłam bez pracy i żeby wrócić do pracy musiałam założyć własną firmę, ponieważ nikt mnie nie chciał zatrudnić po 8 latach w domu, mimo, że w międzyczasie zrobiłam studia podyplomowe. Pracodawcy wychodzili z założenia, że moje kwalifikacje są już nieaktualne. I bardzo trudno było mi kogokolwiek przekonać, że to nie jest prawda, że ja tego czasu nie straciłam, bo podnosiłam kwalifikacje, bo mój mąż mógł mnie zastąpić przy opiece nad dzieckiem.

Pewne formy zatrudnienia ułatwiają jednak sprawowanie opieki nad dziećmi oraz podejmowanie aktywności zawodowej, jednak z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy są one postrzegane, jako niepewne, a praca na ich podstawie – jako niestabilna.

Ja pracuję głównie na umowy zlecenie i umowy o dzieło i w każdej chwili mogę pracować w domu. Mama te dzieci poodwozić do przedszkola, do szkoły. No, i jaka była zadowolona z tego! Są warunki, tylko mówię, to jest na krótki czas. Bo, jeśli w pewnym momencie człowiek chce patrzeć w przyszłość, chce coś



tam mieć, to musi pójść jednak do tej pracy, bo inaczej się nie da. Poza tym, to jest na krótki okres i cały czas trzeba czegoś szukać i nie w każdym zawodzie da się tak zrobić.

Uczestnicy badania wskazali, że proces godzenia życia zawodowego z rodzinnym jest obwarowany szeregiem czynników, z których część związana jest z kondycją ekonomiczną gospodarstwa domowego, zaś inne - z priorytetami oraz sposobem funkcjonowania rodziny, jako podmiotu omawianego procesu.

Jakie jest nastawienie pracodawców do osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi w państwa opinii?

Uczestnicy wskazali, że w wielu przypadkach, pracodawcy kierują się przy wyborze kandydata do pracy sytuacją rodzinną potencjalnego pracownika. Wnioski takie wyciągnięte zostały przez Uczestników spotkania również na podstawie własnych doświadczeń.

Ja miałam taką sytuację, że pani dyrektor miała do wyboru matkę dwójki dzieci i matkę czwórki dzieci. I nie ważne, że ta matka czwórki dzieci miała większą wiedzę, większe doświadczenie, ja w tym momencie byłam matką dwójki dzieci i ona wybrała mnie, bo stwierdziła, że tamta będzie chodzić cały czas na zwolnienia, bo dzieci będą chorować, no, i jej po prostu nie będzie. No, i myślę, że wielu dyrektorów patrzy na to czy jest się osobą zamężną, bo jest też taka opinia, że chętniej zatrudniają osoby, no singli, czy panny, bo stwierdzają, że młoda mężatka, to będzie na pewno zaraz mieć dziecko. Moim zdaniem to nawet nie-mężatka może mieć prędzej dziecko, ale utarła się taka opinia, że mężatka to zaraz dziecko. I zaraz zajdzie w ciążę i jej nie będzie i pójdzie na zwolnienie.

Na pewno jest tak, że patrzy się na to czy ma [pracownik – przyp. Autorki] dzieci, ile ma tych dzieci i czy ewentualnie jakieś tam pole awansu, bo jeśli ma do wyboru mężczyznę, który ma takie same kwalifikacje jak kobieta, która ma dzieci, to na pewno wybierze mężczyznę, niestety. Może tworzę tu taki podział kobieta-mężczyzna, ale tak to jest, zawsze się na kobietę patrzy z perspektywy: „będzie wychowywać”. Tak, jak pracowałam w tych firmach, to zawsze się mówiło, „ona będzie zaraz w ciąży”, „ona pójdzie na zwolnienie, później będzie na macierzyńskim”. Jedna koleżanka była singlem, dawała dużo z siebie i druga też dawała dużo z siebie, miała dzieci i oczywiście ta pierwsza została menadżerem. Więc, to na pewno jest tak, że pracodawcy patrzą się na to.

Tego stanowiska nie podzielał jednak uczestniczący w badaniu mężczyzna. Jego zdaniem, macierzyństwo sprawia, że kobieta może być lepszym menedżerem.

Mam trochę inne zdanie. Mimo młodego wieku przerobiłem sporo korporacji, albo inaczej - korporacje przerobiły mnie. I ja się nie zgodzę, bo kobieta, która jest już w roli matki jest dużo lepszym pracownikiem (...). Z mojego doświadczenia tak to właśnie wyglądało, że miałem matki kierowniczkę, które były świetnymi kierownikami w mojej drodze zawodowej. Jeśli chodzi o mnie i moje ojcostwo też nie odczuwam tego, że jestem jakoś dyskredytowany, wręcz przeciwnie, jeśli mam jakieś problemy, kierowniczka potrafiła mnie po kilkunastu minutach puścić do domu, bo panikowałem, jak żona dzwoniła, że jest gorączka. Kierowniczka z uśmiechem na ustach mnie puściła, mówiąc, że muszę się sam dopiero przekonać, że nie każdy „katerek” kończy się od razu tragedią. Na razie pozytywnie to jakoś odbieram. Jest trudno, jest niezła gimnastyka, żeby odnaleźć się na rynku pracy. Wydaje mi się, że to powoduje, że jesteśmy takimi dobrymi pracownikami z dziećmi, że potrafimy się dostosować do wszystkich warunków. Bo musieliśmy się nieźle nagimnastykować u siebie.

Możliwość sprawowania opieki nad osobami zależnymi jest w dużej mierze związana również z charakterem instytucji zatrudniającej pracowników. W sytuacji, kiedy brak jest zacieśnionych relacji interpersonalnych, a praca jest z góry określona i funkcjonują konkretne reguły i procedury na jej realizację (np. jak ma to miejsce w urzędach), sprawowanie opieki, w opinii Uczestników, wydaje się łatwiejsze do zorganizowania.

Ja pracuję w takiej firmie, gdzie jesteśmy trochę anonimowi, bo to jest bardzo duża firma i nie ma takiego bezpośredniego kontaktu z pracodawcą. Jest to wszystko załatwiane przez instytucję: opieka nad dzieckiem, zwolnienie lekarskie... Nikt się nie zastanawia czy ja biorę tego dużo czy mało. Ta praca ma być przeze mnie zrobiona i nikt mnie nie zastąpi, chyba że zwolnienie ma być długie. Ale też to załatwia się instytucjonalnie, ktoś jest przesuwany na moje stanowisko i nie ma z tego powodu problemów.

Uczestnicy badania zgodzili się, że istotne różnice w możliwości godzenia życia zawodowego z rodzinnym są spowodowane własnością przedsiębiorstwa. W ich opinii, podmiot państwowy daje szersze możliwości w sprawowaniu opieki nad osobami zależnymi, gdyż wymagane jest tutaj ściśle przestrzeganie przepisów prawa, choć zdarzają się i takie przypadki, że nie jest to normą. Z drugiej strony, pracodawcy prywatni są nastawieni w o wiele większym stopniu na dyspozycyjność pracownika, niż mogłoby to wynikać z przepisów. Jest to spowodowane większą swobodą decyzji prywatnego właściciela, dotyczącą sposobu, w jaki chciałby zarządzać własnym przedsiębiorstwem.



Jest bardzo duża różnica. Mój mąż pracuje w prywatnej firmie i jest całkiem inaczej traktowany. I on ze strachem trzęsie się, że musi pójść na zwolnienie. Więc ja muszę iść na zwolnienie, bo mi jest to łatwiej wyegzekwować.

W takich dużych firmach, korporacjach, sieciówkach, wszystko idzie automatycznie, nie ma tej jednostki, jest chorobowe, jest opieka, natomiast tacy prywatni przedsiębiorcy, którzy zatrudniają kilka osób, tam już jest problem. Nie do pomyślenia, żebym wzięła opiekę, jak jest taki okres jesienny, że wiadomo dzieci chorują i wtedy trzeba kombinować: jedna babcia, druga babcia, kto tu może zostać?

Jak powinna wyglądać idealna sytuacja, w której pracownik ma możliwość godzenia życia zawodowego i rodzinnego?

Uczestnicy badania zostali poproszeni o opisanie sytuacji, która w ich opinii mogłaby zostać określona, jako „idealne” dla nich godzeni życia zawodowego z rodzinnym. Poproszono również o wskazanie co, dla nich konkretnie byłoby urzeczywistnieniem tego ideału.

Nie no, to z pracą na drugą zmianę to ciężko jest jak się jest samemu w domu z dziećmi, i praca w weekendy, to też jest uciążliwe (...). [Na pytanie, czego Uczestniczka oczekiwałaby? – przyp. Autorki] no, to praca od poniedziałku do piątku, od 7ej do 15tej (...). Moje oczekiwania są takie, że godziny pracy bym takie wolała, że zarobki bym takie sobie chciała, że przydział czynności bym taki chciała... Na ile te moje oczekiwania mogą być wzięte pod uwagę w umowie? Żeby powiedział, że tak, no to super, a jeśli by powiedział, że nie, nasza firma niestety nie stworzy takich warunków - to nie.

Uczestnicy mieli wyraźny problem ze zdefiniowaniem własnych oczekiwań w zakresie godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Wyraźną trudność sprawiało im dopuszczenie możliwości dyskusji z przełożonym oraz całkowitych zmian warunków pracy. Wskazywać to może na silny wpływ obecnej sytuacji zawodowej na planowanie czy chęć podejmowania zmiany. W skrajnych przypadkach taka postawa wieść może do bierności i spolegliwości względem pracodawcy ze szkodą dla samego pracownika. Dopiero po dłuższym namyśle i dodatkowych pytaniach ze strony moderatora wywiadu, udało się wskazać niektórym Uczestnikom, czego dokładnie oczekiwaliby, jako sytuacji „idealnej”.

Tak, mógłby zaproponować takie inne konstruktywne rozwiązania odnośnie mojej sytuacji. „Drogi pracodawco, jestem zaindeksowana ruchomym



elastycznym czasem pracy, w związku z tym, że jestem osobą zorganizowaną, jestem matką dzieci, jestem w stanie swoją dobę tak skumulować, że zrobię to, ale oczekuję od Ciebie pracy od godziny 8mej do godziny 14tej, żebym mogła przyjść przed przyjściem moich dzieci, żebym mogła zadbać o ich środowisko wychowawcze, żebym to ja na nich czekała w domu, żeby widziały mnie, żebym czekała na nie, żebym mogła im pomóc w lekcjach. I poza tym, ja jestem skłonna - kiedy moje dzieci idą na zajęcia pozalekcyjne - przyjechać do pracy albo w domu przed komputerem skończyć pracę, którą nie zrobiłam wcześniej." I wydaje się, że to byłaby sytuacja idealna, żebym w tygodniu ja mogła sobie dostosować ten czas do potrzeb mojej rodziny. Mówimy o godzeniu potrzeb rodziny z potrzebami pracodawcy.

Ja bym chciała przedstawić taką sytuację - niekoniecznie mój idealny pracodawca - tylko idealny pracodawca mojego męża, żeby zapewnił takie uposażenie pracy mojego męża, żebym ja, jak jako idealna żona, mogła nie pracować, żebym mogła zająć się opieką nad dziećmi, żebym mogła powtórzyć model, który jest w Stanach Zjednoczonych, który jest nie u emigrantów z Polski, tylko u rodowitych mieszkańców Stanów, gdzie mamy mają trójkę-czwórkę dzieci, gdzie mamy zajmują się tylko wychowaniem dzieci (...), a utrzymaniem rodziny zajmuje się mąż. Nie czarujmy się, tak wygląda sytuacja. I przyjeżdża raz w tygodniu clining servis, mają gotowe posiłki, które wkładają do mikrofalówki, do piekarnika, nie zajmują się tym. I one mają mniej pracy, są mniej zmęczone. A my w naszym idealnym świecie, żyjemy, pracujemy na etatów ile damy radę, zajmujemy się wychowaniem dzieci, jest w miarę dobra opieka jeśli chodzi o wykształcenie, gdzie zajmujemy się utrzymaniem domu, gdzie mamy być super perfekcyjni, mamy mieć super posprzątane w domu, mamy mieć wszystko super i idealnie i my to wszystko godzimy. Więc ja bym teraz chciała z tego miejsca, gdzie pracuję, gdzie wychowuję dzieci, gdzie zajmuję się domem, tak na chwileczkę tylko odskoczyć i być taką fajną mamą tylko dla dzieci, żeby mąż mnie utrzymywał. Czyli wracamy do punktu wyjścia (...). Czyli mowa o zarobkach. Nie możemy sobie pozwolić na to, żeby zając się opieką nad dzieckiem, skracamy urlopy, bo raz - wymaga tego sytuacja, a dwa - frank szwajcarski, kredyty, i nie stać nas, żeby sobie pozwolić na dłuższy urlop.

Uczestnicy badania podkreślili również fakt, że idealna sytuacja w zakresie godzenia zawodowego z rodzinnym wymaga nie tylko zaangażowania ze strony pracownika i pracodawcy, ale również tego, by istniała infrastruktura odpowiednia do zastosowania konkretnego rozwiązania. Przykładem takiej infrastruktury jest sieć żłobków i dostępność do nich.

Urodziłam dziecko i po 6 miesiącach pojawiła się szansa, żebym wróciła do pracy (...), na umowę o pracę, w perspektywie miałam drugie dziecko. I mówię, że muszę opiekunkę wynająć, bo w naszym mieście nie było żłobka, dopiero



w tamtym roku [tj. 2015 – przyp. Autorki] powstał pierwszy żłobek, w ogóle przyjęła tylko 17 dzieci, więc nie było mowy o żadnej opiece. Rodzice pracowali, musiałam wynająć opiekunkę, i płaciłem jej tyle, że zostawało mi 200 zł pensji jak chodziłam. Nie miała rozterek, ale potrzebowałam tego psychicznie, żeby iść. To zależy indywidualnie od każdej osoby. Jeden czuje, że chce siedzieć dłużej w domu, drugi musi wyjść do ludzi, żeby złapać kontakt z innymi ludźmi. I mówię to do brata [który mieszka w Stanach Zjednoczonych – przyp. Autorki] i on był oburzony, że oni mają jedno dziecko, ona pracuje dwa dni w tygodniu, on ma pracę rządową, pracuje cztery dni, piąty dzień jest pod telefonem. I ich dziecko od czterech lat nie wie w ogóle, co to jest opiekunka, co to jest przedszkole. To dla niego było nie do pomyślenia. To on mówi: „twój pracodawca nie może ci dać part-time job?”. „No, nie może” - ja mówię, „bo nie ma u nas”. „Ale zmiana, jak mąż wróci, żebyś ty poszła na 3-4 godziny?”. Nie ma tego elastycznego czasu pracy u nas. Nawet jak jest ta praca na zmiany, to nie ma tak, że ty sobie wybierasz te zmiany. Jest tak czasami, że ty musisz przyjść, nawet możesz sobie wcześniej urlop zaplanować, ale przyjdzie do ciebie kierownik, w jakiejś firmie prywatnej i powie, że musisz to czy tamto i musisz przyjść. I niestety takie są realia.

Z komentarzy wypowiedzianych przez Uczestników badania widać również, że dość dużą trudność sprawia menedżerom planowanie pracy zatrudnionym, co w efekcie wiedzie do niestabilności w organizacji pracy i częstych zmian, a te utrudniają realizację wcześniej zamierzonych działań względem rodziny.

Kto, oprócz pracownika i pracodawcy, powinien uczestniczyć w godzeniu życia prywatnego i pracy?

W opinii badanych, kluczową rolę w kształtowaniu możliwości godzenia życia zawodowego z rodzinnym odgrywa państwo. Potrzebna jest jednak w tym zakresie przebudowa całego systemu pomocowego, który obecnie kojarzy się tylko ze świadczeniem rodzinnym „500+”.

Państwo. Teraz zaczęli się troszkę interesować. Ja znam tylko liczby 500+, ale myślę, że to powinna być zupełnie inna polityka państwa, jeśli chodzi o macierzyństwo, jeśli chodzi o matki wychowujące dzieci. Powinniśmy zająć się od podstaw takimi rzeczami. Od podstaw, czyli od polityki państwa. Bardziej przyjaznej, bo też na papierze to fajnie wszystko wygląda, ale realia są, jakie są. Tam ktoś nie może pracować inaczej, tylko na drugą zmianę...

Jak określicie państwo rozwiązania prawne umożliwiające godzenie życia rodzinnego z pracą, szczególnie w zakresie urlopów rodzicielskich czy wychowawczych?

Uczestnicy badania zwrócili uwagę, że korzystanie z urlopów może oznaczać utratę kwalifikacji. Badani wskazali na negatywne przykłady pobytu matki na urlopie rodzicielskim, który spowodował, że jej kwalifikacje i wiedza zostały ocenione negatywnie na rynku pracy.

Tak, są w porządku, urlop macierzyński, tacierzyński. Super. Bardzo ważny okres w życiu dziecka... Naprawdę wspaniale, ale kobieta idąc na roczny urlop macierzyński wypada z rynku pracy. Na dzień dobry: „pani wiedza jest nieadekwatna do tego, co się dzieje teraz”.

A nie daj jeszcze jak jakieś zmiany. Jak w administracji publicznej ktoś pracuje i wchodzi jakaś ustawa, która reguluje coś całkowicie odmiennie, to przez rok czasu... Ja mam koleżankę, która przez rok opiekowała się jednym dzieckiem, potem drugim – to po prostu jest przepaść wiedzy.

Tym, co w opinii badanych ma ścisły związek z możliwością korzystania z urlopów przeznaczonych na sprawowanie opieki nad dziećmi jest poziom dochodów gospodarstwa domowego w tym właśnie okresie. O ile w przypadku urlopu rodzicielskiego, kobieta otrzymuje wynagrodzenie, to już w przypadku urlopu wychowawczego jest ona zdana albo na pomoc najbliższych albo na siebie lub system opieki społecznej.

I co? Wracasz kobieto albo nie wracasz. Urlopy wychowawcze są uzależnione od zarobków. One nie wliczają się w żadne okresy pracy. To są okresy nieskładkowe, to się nie liczy do żadnej emerytury... No, to co, przepraszam? Teraz tak, będąc w domu z dzieckiem, nikt mi za to nie zapłaci, ja nie mam z tego żadnych pieniędzy, nie mam z tego żadnych środków, jestem zdana wyłącznie na męża, jeśli nie mam męża, to na opiekę społeczną, na jakieś tam niewielkie fundusze z opieki społecznej, jakieś śmieszne pieniądze z funduszu alimentacyjnego, jakieś 200-300 zł, może 500 zł, jeśli sąd się zgodzi (...). Mnie brakuje uznania pracy w domu, za równorzędną pracę. Że praca matki w domu, że wychowanie dziecka i prowadzenie domu to jest praca na 24 godziny na dobę. Nikt w pracy nie pracuje 24 godzin na dobę, Chyba, że lekarz.

Uczestnicy badania podkreślili, że istotnym elementem prawidłowego funkcjonowania rozwiązań w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego jest aspekt finansowy. Praca zawodowa, która jest wykonywana przez członków rodziny sprawujących opiekę

nad osobami zależnymi, powinna być wynagradzana w stopniu umożliwiającym zaspokojenie bieżących potrzeb, ale też z drugiej strony praca do tej pory nieodpłatna, związana ze sprawowaniem opieki nad osobą zależną również winna być wyceniona i wynagrodzona.

Tak, tak uważam, że kobiety, które decydują się zostać w domu, mają prawo do wynagrodzenia za to że wychowują swoje dzieci. Bo jeśli dzieci, przepraszam bardzo, są oddawane do placówki opiekuńczej, do domów dziecka, to tam państwo finansuje opiekę nad dzieckiem. Zastępcze też mają dotowane.

Żeby one miały wybór, czy ja podejmuję pracę, czy jestem w domu, wychowuję dziecko i dostaję z tego powodu jakieś pieniądze na to dziecko, żeby móc mu coś zapewnić. W rodzinie zastępczej dostają jakieś pieniądze za to, że przysparzają to dziecko, że je wychowują, że mogą mu coś kupić.

Bo to jest praca na 24 godziny na dobę.

Jest ciężko, bo te kobiety zostają na przykład z tymi dziećmi w domu, często na przykład mężczyznom jest na rękę, że ona siedzi w domu i on nie dąży do tego, żeby ona wyszła, żeby stała się aktywną. Tylko on woli, żeby ona siedziała w domu zajmowała się tymi dziećmi, brała na siebie ten ciężar. Ale ona nie ma własnych środków żadnych, bo państwo jej nic nie daje, czy tam daje jakieś śmieszne rodzinne. Nie ma własnych środków, siedzi w domu i zajmuje się dziećmi. Fajnie, jak ma fajnego męża, który ją wspiera, gorzej jak jest taki, który wykorzystuje tę sytuację. Nie wypycha jej, nie pomaga, nie wspiera. Obiad musi być w domu, wszystko.

Uczestniczki spotkania podkreślały zdecydowanie aspekt podejmowania pracy przez kobiety sprawujące opiekę nad dziećmi. W opinii badanych kobiet, ten fakt był kluczowy z punktu widzenia godzenia życia zawodowego z rodzinnym i stanowił niejako punkt wyjścia w prowadzonych rozważaniach.

Jak państwo ocenicie podstawowe instytucjonalne formy opieki nad dziećmi do lat trzech?

Uczestnicy badania wskazali, że choć pierwsze skojarzenia z instytucjonalnymi formami opieki nad dziećmi do lat trzech (np. żłobek, klub dziecięcy, dzienny opiekun, niania) są

pozytywne, w praktyce niektóre z nich nie działają lub działają w ograniczonym zakresie.

Nie, proszę państwa, dziennego opiekuna, nie ma na Podkarpaciu i nie będzie, bo żadna z gmin nie jest zainteresowana finansowaniem.

No, u nas jest 17 dzieci..., ale teraz jest też prywatny żłobek i udało mi się w prywatnej placówce, przez szereg lat nie było żłobka, ja jak byłam mała chodziłam do żłobka, potem przez szereg lat tego nie było.

Kogo stać na prywatny żłobek? On kosztuje 800 zł-1000 zł.

Moje bliźniaki chodziły do żłobka, który był przepełniony, opiekunki były zawsze wrogo nastawione (...).

Sytuacje, o których wspominały uczestniczki wskazywały na duży niedostatek w rozwoju infrastruktury, szczególnie miejsc w żłobkach, liczebności dzieci będących pod opieką, czy też dostępności do bardziej zindywidualizowanych form wsparcia. Propozycjami rozwiązania tej sytuacji były zarówno dopłaty dla pracodawców zatrudniających matki z małymi dziećmi, jak i lepsze finansowanie dla samych jednostek opiekuńczych.

Może jakieś dopłaty dla pracodawców, za zatrudnianie matek z dziećmi. On dostaje dopłaty od państwa i zatrudnia matkę z dzieckiem, to mu rekompensuje, że ona może iść na opiekę i on wtedy chętnie ją przyjmuje i ma dopłatę za to, że ją przyjmuje. Jak jej nie ma, to on nie mówi, że musi jej płacić i tak dalej, że jej nie ma w pracy, że ktoś ją musi zastąpić. Ma na to pieniądze.

No, i lepsze finansowanie dla jednostek takich jak żłobki, żeby to były jednostki większe, nieprzepełnione, takie kameralne bardziej, żeby stworzyć warunki lepsze, żeby rodzice chcieli. Znaczący są tacy, którzy są zmuszeni oddać.

Tym, co istotne w opinii uczestniczących w badaniu, był brak zainteresowania zatrudnieniem niani na podstawie tzw. umowy uaktywniającej. Badani podkreślali, że koszt zatrudnienia takiej osoby często jest zbyt wysoki i nie jest dostosowany do realiów biedniejszych regionów w Polsce.

Żadna z niań, które ja wykształciłam, nie korzysta z niego. Dlatego, że nikt nie jest tym zainteresowany. Bo trzeba zapłacić minimalną krajową, więc która niania zarabia takie pieniądze? W Warszawie chyba, bo nie w Rzeszowie.



12 za godzinę, i trzeba jej płacić urlop i chorobowe przez połowę czasu.

Czy uważacie państwo, że elastyczne formy zatrudnienia i elastyczna organizacja pracy pomagają w opiece nad osobami zależnymi? Jakie są mocne i słabe strony elastycznych form zatrudnienia?

Uczestnicy, początkowo wskazywali, że formy te są dobrym rozwiązaniem, jednak w wypowiedziach nie odnoszono się do szczegółowych aspektów elastycznych form zatrudnienia.

Na pewno pomagają. No, przecież jest się wtedy w domu, kiedy i dzieci.

Ale przecież nie w każdej pracy da się to pogodzić. Bo przecież, jak jest placówka otwarta w jakichś godzinach, na przykład w sklepie coś takiego, to nie jest możliwe.

Dopiero w dalszych wypowiedziach, Uczestnicy doprecyzowywali niektóre kwestie, co mogło wskazywać, że dyskusja nad elastycznymi formami zatrudnienia winna być przeprowadzona dodatkowo z omówieniem każdej z nich.

Ja, jako samotna matka, mam dziecko w wieku szkolnym, na początku pracowałam w systemie, to nawet nie był system zmianowy. Od 13tu do 15tu godzin pracowałam dwa dni i dwa następne miałam wolne. I tak, jak dziecko było małe, zaprowadzałam je do żłobka i wracałam i ono spało. I dwa dni mnie nie widziało, dwa dni to było tak „na wariackich papierach”. A potem pracowałam już w sklepie sieciowym i na początku byłam zatrudniona na pół etatu i bardzo mało miałam godzin dopołudniowych. I wtedy też praktycznie, jak córka była w szkole, a ja byłam w pracy, bo pracowałam od 15tej do 19tej powiedzmy i dalej mnie to nie urzędzalo, bo dalej jak ona była w domu, to ja pracowałam. Rano, jak ona była w szkole to ja prosiłam [żeby móc pracować – przyp. Autorki], ale nie było możliwości. Bo miałam albo 11 godzin, od rana do wieczora, albo weekend, od rana do wieczora.

Niektóre z rozwiązań mieszczących się pod pojęciem *elastycznej pracy*, w opinii badanych, nie do końca spełniają ich oczekiwania. Dotyczy to przede wszystkim czasu pracy w instytucjach, które ze względu na swój charakter funkcjonowania muszą być dostępne dłużej. W takich wypadkach samo wprowadzenie ruchomych godzin pracy może skutkować nieuwzględnieniem czyichś potrzeb, albo być ze stratą dla kogoś, kto

sprawuje opiekę nad dzieckiem. Wyraźnie widać na tym przykładzie, że w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego winny być wprowadzane rozwiązania kompleksowe, uwzględniające sytuację sprawowania opieki nad dziećmi oraz wpisujące się w nieco szerszej rozumianą politykę dotyczącą elastycznych form pracy. Odbywa się to zazwyczaj przy zaangażowaniu władz ustawodawczych, a nie tylko poprzez przerzucenie na pracodawcę odpowiedzialności za wykorzystanie przepisów, których liczba pozwala na różne warianty stosowania.

W zakresie mocnych stron elastycznych form zatrudnienia, Uczestnicy wskazali, że ich zastosowanie wieść może do wzrostu liczby miejsc pracy, jednak nie będą to miejsca o wysokim potencjale rozwojowym.

Na moim przykładzie, ja odczuwam, że jest coraz więcej miejsc pracy i te prace dostosować można nie do swoich marzeń, ale do swoich oczekiwań rodzinnych.

Uczestnicy wskazywali jednak, że elastyczne formy zatrudnienia sprawiały im problemy natury organizacyjnej albo wymagały też podjęcia konkretnych decyzji rodzinnych.

Korzystałam z takich elastycznych form, bo to była umowa zlecenie. Ale nic mi się do emerytury nie liczyło. To jest na pewno słaba strona. Słabą stroną było też to, że wychodziłam o godzinie 20tej lub 21ej, wracałam o godzinie 2ej lub 3ej w nocy. Zależy ile było pracy, bo nie miałam określonego czasu pracy, jeśli się wyrobiłam w 2 godziny to mogłam wracać po dwóch godzinach, jeśli 6 godzin, to musiałam pracować 6 godzin. I przychodziłam o 4tej nad ranem, o 5tej dziecko się budziło, ja po prostu zasypiałam. I ta opieka nie była taka, jak bym chciała, bo nie miałam siły, żeby się tym dzieckiem tak zająć do końca dobrze. Z drugiej strony, to było tak, że mąż szedł dopiero na 9tą do pracy i ja od tej 4ej czy też 3ej się wyspałam trochę i cały dzień mogłam poświęcić dziecku. To na pewno był plus, że w ciągu dnia mogłam być z dzieckiem. Wieczorem, jak był mąż, ja wtedy wychodziłam do pracy.

Ja na przykład poszedłem do zupełnie innej branży, pracuję teraz w firmie X i pomimo, że mamy te 4 osoby na zmianie, sklep wysokoobrotowy, moja kierowniczką jest w stanie jakkolwiek mi pomóc na rękę. Wysłuchała moich oczekiwań i wyciągnęła średnią z tych oczekiwań. Powiedziała: słuchaj, ja ci mogę dać tyle i tyle, jeśli chcesz to możesz tutaj zostać. Zdecydowałem się. Przeszedłem z firmy, gdzie miałem jeszcze bardziej elastyczne godziny pracy i pracodawca mi szedł na rękę, że mogłem mieć sztywne godziny pracy, żeby pracować i zajmować się dziećmi. Potrzebowaliśmy, żeby nie musieć wysyłać dziecka do żłobka i żeby żona nie musiała iść do pracy, przekalkulowaliśmy to i z pensji wiele więcej by nie zostało, bo do żłobka trzeba jakieś koszty ponieść. I uznaliśmy, że to nie ma sensu, te dwie pensje i jakiś tam rozwój. Bo uznaliśmy, że najważniejszy jest rozwój emocjonalny dziecka. Stwierdziliśmy,



że jeśli są możliwości, to zdecydujemy się. Nie mówię, że to jest decyzja na całe życie, ale na tę chwilę wystarcza. W momencie, kiedy małżonka będzie chciała wrócić do pracy, będziemy potrzebowali posłać dziecko do przedszkola, będziemy myśleć. Mi się zdaje, że w tym momencie na rynku pracy jest duża możliwość, jeśli chodzi o wybór pracy. Nie pasuje nam tu, to możemy pójść tam, poniżyć się tak trochę, jeśli chodzi o pracę i wybrać coś innego. Bo i sklepik osiedlowy i duża korporacja dają podobne pieniądze. To jest moje zdanie.

Co należałoby zmienić i jakie rozwiązania organizacyjne wprowadzić, by ułatwiały one godzenie życia zawodowego z prywatnym?

Uczestnicy badania wskazywali, że najpilniejszą kwestią w dyskusji na temat godzenia życia zawodowego z rodzinnym jest zapewnienie optymalnego finansowania dla osób pracujących, tak aby była możliwość by godzenie życia zawodowego z rodzinnym dotyczyło rodziny jako całości, a niekoniecznie – każdego rodziców z osobna. Główną propozycją w tym względzie było zapewnienie możliwości zarobkowania przez jednego z rodziców na poziomie, który umożliwiałby utrzymanie całej rodziny.

No cały czas wracamy do pieniędzy. Jakbym dostała pół etatu, połowę pensji, ale i tak bym się nie martwiła, bo mąż zarabiałby tyle, żeby tę dwójkę dzieci utrzymać.

Wysunięte zostały konkretne rozwiązania, które można określić, jako udogodnienie w sprawowaniu opieki nad dziećmi, np. żłobki czy przedszkola przyzakładowe. Tym jednak, co podkreślone zostało w tych wypowiedziach, jest chęć do zachowania bliskości z dzieckiem.

Jest żłobek i jest przedszkole koło pracy. I ja idąc do pracy, zostawiam swoje dziecko w miejscu, które jest niedaleko. Mam kontrolę, co się dzieje, bo zawsze może ktoś zadzwonić (...). Także stwarzanie miejsc żłobkowych i przedszkolnych przy zakładach pracy. Czy to przy uczelniach, czy przez centra handlowych. Bardzo blisko miejsc pracy, bo przecież w niewielkiej firmie, w moim stowarzyszeniu, chowały się dzieci razem z nami. Przychodziły dziewczyny, co miały dzieci, był dla nich kącik wydzielony z zabawkami i te matki, moje koleżanki, pisząc na komputerach, sprawowały jednocześnie opiekę, tak jak w domu. Przewinęły, nakarmiły. W stowarzyszeniu była możliwość, żeby tak pracować, żeby dziecko było razem ze mną.

W opinii Uczestników badania, należałoby jednak podjąć starania nad wprowadzeniem kompleksowej polityki prorodzinnej, dotyczącej całości problemów, a nie tylko

konkretnych rozwiązań. Polityka taka skutkować mogłaby optymalizacją pewnych rozwiązań, zarówno w zakresie zasad ich funkcjonowania, jak i przede wszystkim – wysokości kosztów, w tym ponoszonych przez rodziców.

Polityka państwa wobec rodziny trochę się zmienia, zaczęła się zmieniać teraz, z nastaniem nowego rządu. Ale to nie zmienia się pod kątem ulepszenia życia, bo tutaj są zagadnienia związane z demografią, bo mamy niż.

Tylko to są znowu rozwiązania, które wymagają pieniędzy. Na przykład na uczelni taki żłobek funkcjonuje, ale on jest trzy razy droższy od normalnego żłobka.

Czy w zakresie godzenia życia rodzinnego i zawodowego jest miejsce na udział specjalistów, innych podmiotów czy instytucji pozarządowych? Czy można obecnie w Polsce zauważyć współpracę pomiędzy organizacjami pozarządowymi, pracodawcami i instytucjami rynku pracy na rzecz rozwiązywania problemów godzenia życia zawodowego i rodzinnego?

Opinie Uczestników badania w zakresie form współpracy między różnymi typami podmiotów są negatywne, co wynika z doświadczeń lokalnych, przede wszystkim z niskiej jakości takiej współpracy i braku chęci czy zaangażowania w realizację trudnych kwestii.

Ja przepraszam, nie pamiętam jak się ta grupa nazywa, ale w jej skład wchodzi ludzie ze stowarzyszeń z terenu podkarpacia, przedstawiciele urzędu marszałkowskiego i wojewódzkiego (...). Spotkaliśmy się z ludźmi z Lublina i z człowiekiem, który zajmuje się współpracą urzędu miejskiego z organizacjami pozarządowymi w Lublinie. I wiadomo, jak to wygląda, bo tutaj [na terenie Podkarpacia – przyp. Autorki] nie ma współpracy. I to miejsce, które właśnie zostało utworzone, ma wypracowywać model współpracy między stowarzyszeniami i urzędami. Jak nam to wyjdzie, to nie wiem, raz się spotkaliśmy. Podjęliśmy jedną decyzję, jak się kontaktować z urzędem miejskim...

Współpraca różnych typów instytucji jest również trudna ze względu na postrzeganie niektórych z nich, jako mniej prestiżowych czy wręcz przeszkadzających innym instytucjom.

Proszę państwa, jak są postrzegane stowarzyszenia pozarządowe? Jako ktoś, kto wyciąga kasę. I tylko ręka po kasę: „dajcie”. To samo mamy przy



współpracy z urzędami miejskimi, czy też ośrodkami pomocy społecznej. My jesteśmy postrzegane, jako osoby, które wtrącają się w nieswoje sprawy, robią jakieś monitoringi, jakieś ankiety, szukają...

Tym, co również utrudnia wypracowanie adekwatnych rozwiązań w zakresie współpracy między różnymi instytucjami jest brak zainteresowania nimi oraz brak kompetencji do finansowania tych z nich, które mogłyby być społecznie użyteczne.

Ja nie widzę, szczerze, ja nie widzę takiej współpracy. Biorę udział w takim projekcie i mieliśmy taką spółdzielnię dla samotnych matek przenieść w realia polskie, i obserwowaliśmy, jak to działa (...). Bardzo fajny pomysł, idea, opieka dla dzieci w czasie, kiedy matki mogły się rozwijać, miały kursy przygotowawcze, ja uważałam nawet, że było tego za dużo. Ale idea była świetna. Samotne matki z regionu przyjeżdżały... I jakie są dalsze losy tego projektu? Powstała świetlica, powstało miejsce, gdzie te matki mogły przyjechać, spotkać się, napić się kawy. Fajnie to wszystko szło. Mogły nauczyć się robić dzieciom zabawki, uczyć się, jak się nimi zajmować. Fajnie i pożytecznie. Idea piękna. Ale nikt się tym nie zainteresował, żeby w jakiś sposób to przedłużyć jak skończył się projekt...

W opinii Uczestników brakuje zainteresowania władz lokalnych różnymi dostępnymi rozwiązaniami, co skutkuje tym, że idee wypracowywane, czy realizowane w ramach oddolnych inicjatyw po zakończeniu finansowania, muszą zostać zamknięte lub zawieszane. Dotyczy to zarówno szczebla lokalnego, jak i regionalnego, choć w rozumieniu Uczestników badania, często szczeble te są utożsamiane ze sobą.

Ja mówię cały czas o Podkarpaciu, to było w Rzeszowie.

Czyli, była placówka wzorcowa, można by jeszcze w innych gminach wyłożyć środki.

To na prawdę było świetne, ale nikt się nie zainteresował, nikt nie spojrzął na tę samotną matkę, która miała trudną sytuację. Nie, po prostu się zapisały, zakończyło się i nikt na to nie spojrzął. Lokal zamknięty, nie ma dyskusji. A nie powstał nowy twór, projekt, „przyjrzyjmy się temu, jest dużo chętnych”, „stwórzmy coś takiego z własnych środków”.

Uczestnicy badania mieli problem z określeniem, jak dokładnie powinna przebiegać współpraca między instytucjami, co wynikało ze skupienia dużej uwagi na konkretnych rozwiązaniach.



Nie przychodzi mi tu nic na myśl, jedynie jakieś wsparcie tych pracodawców, jakieś refundacje, baza żłobków i przedszkoli. I w ogóle tak myślę, żeby wspierać ludzi, którzy mają dzieci i którzy odprowadzają podatki i pracują.

Co jest obecnie największą przeszkodą w godzeniu pracy zawodowej oraz życia rodzinnego? Jakie przeszkody i utrudnienia należałoby zredukować i usunąć, aby zapewnić taką możliwość?

Głównym elementem, który w opinii Uczestników badania wpływał negatywnie na podejmowanie działań związanych z godzeniem pracy zawodowej z życiem rodzinnym, były kwestie finansowe oraz kwestie organizacji czasu.

Pieniądze (...). No, i żeby czas w weekend był, żeby posprzątać, ugotować i jeszcze chwilę naprawdę odpocząć.

Kwestie te związane były zarówno z finansowym wymiarem pracy zawodowej, jak też z koniecznością przeznaczenia środków pieniężnych na potrzeby rodzinne. W tym drugim przypadku, miało to charakter ściśle użyteczny. Badani, będący rodzicami dzieci w wieku szkolnym wskazywali na konieczność takiego alokowania zarówno czasu, jak i środków finansowych w edukację dziecka by wspomóc jego rozwój. Z tego powodu, musieli oni oceniać koszty poszczególnych swoich decyzji, które wpływały na decyzje o godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.

Ja przyznam się, że muszę czasami z dziećmi iść przy lekcjach odrobić ten angielski i już czasami odpadam, jeśli chodzi o ten poziom nauczania. No, bo chemii nie jestem już w stanie ogarnąć, matematyki tak samo. I część moich pieniędzy idzie na korepetycje. I ja bym oczekiwała, że część tego wsparcia pójdzie na edukację moich dzieci.

Tym, co należałoby zmienić, był system wsparcia świadczony rodzicom z dziećmi, szczególnie w odniesieniu do ich potrzeb edukacyjnych. Tym, co ułatwiłoby rodzicom godzenie życia zawodowego z rodzinnym byłoby otrzymanie pomocy w zakresie wsparcia edukacyjnego, podniesienia kompetencji dzieci czy poprawy wiedzy.

Domy kultury są otwarte do godziny 16tej. Biblioteki do godziny... Z bibliotek jest jedna biblioteka otwarta w sobotę...

Może być szkoła, jednostka samorządowa, mogą to być wolontariusze.



Jakaś placówka pozarządowa, ja kiedyś pracowałam w takiej organizacji za pieniądze unijne, młodzież przychodziła żeby rozwijać zainteresowania, ale można też było z nimi popracować, korepetycje z konkretnych przedmiotów.

W opinii Badanych, tym, co ułatwiłoby godzenie życia zawodowego z rodzinnym, byłoby również kompleksowe wsparcie państwa obejmujące różne wymiary polityki społecznej, szczególnie w zakresie organizacji czasu oraz stworzenie możliwości do korzystania z infrastruktury domów kultury, świetlic czy bibliotek.

Polityka socjalna, opieka nad matkami, finansowanie domów kultury, bibliotek, niech będą czynne nie do 16tej, i żeby były wyposażone, żeby uczniowie tam przychodzili, żeby to nie był stary dom kultury. Niech tam będą animatorzy instruktorzy z prawdziwego zdarzenia, niech oni chętnie pracują z tymi dziećmi...

Uczestnicy spotkania akcentowali, podając również własne przykłady, że wsparcie ze strony państwa, np. w postaci środków publicznych na realizację różnych zadań, może przynieść korzyści i pomoc w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym, nie tylko osobom korzystającym z usług publicznych, ale również ich realizatorom.

Wracając, tak z uporem maniaka, do tych pieniędzy... Pieniądz, to jest jedyne, istotne czasami, narzędzie. Dzięki np. tym środkom unijny, ja, jako pracująca matka, zarabiam w końcu w takich godzinach, które mi odpowiadają i nie pracuję w weekendy. Jestem opiekunem dzieci i to jest taka obustronna korzyść, bo z jednej strony ja mam w końcu pracę, która mi zapewnia dogodne godziny i mogę pracować i być matką, choć nie są to kokosy, ale jestem zadowolona, a z drugiej - dla rodziców tych dzieci. Dzieci są dowożone do przedszkola i do szkoły. Rodzice nie muszą się denerwować, że nie zdążą do pracy, bo jakby nie było to też są dzieci niepełnosprawne. I to jest projekt rozpisany ze środków unijnych do końca roku. Co będzie dalej, to ja tego nie wiem. Gdyby to kontynuować, być może to przejmie starostwo. I to jest świetna rzecz. Tak, jak pan mówi, pan musi gonić, żeby zdążyć z dziećmi przed pracą. My podstawiamy autobus o 6tej, po całym powiecie zbieramy dzieci. Mamy trzy-, sześć- i ośmiolatki, więc dzieci są różne. Potem odwozimy pod drzwi.

Na pewno mądrze prowadzona polityka prorodzinna. Nie, że są tam jakieś opłaty, chociaż nie powiem, ja dzięki temu 500+ skorzystałam, mogłam zmienić pracę na mniejszą liczbę godzin. Wcześniej, też wielkich pieniędzy nie było, ale mnie nie było. Teraz mam faktycznie czas dla dziecka i pieniądze.

Na koniec spotkania Uczestnicy wskazali, że również pracodawcy odniosą realne korzyści z sytuacji, kiedy pracownicy będą mieć zaspokojone swoje potrzeby w zakresie życia zawodowego i rodzinnego. Szczególnym wymiarem będzie tutaj zaangażowanie



w pracę oraz poczucie spełnienia swoich najważniejszych obowiązków. Całość sytuacji, w opinii Badanych wpłynie pozytywnie również na najbliższe otoczenie pracowników, a w szczególności sposób na dzieci.

*Szczęśliwi wypoczęci, oddający się z całym sercem swojej pracy pracownicy.
No, nie oszukujmy się, taka prawda.*

Dzieci będą bardziej zadbane. Dziecko niezadbane zwraca na siebie uwagę, będzie albo chuliganiło, albo będzie piło alkohol, będzie miało negatywne zachowanie, żeby zwrócić na siebie uwagę. „Tylko pracujesz, nie ma cię ciągle w domu, więc ja będę robił to czy to, żebyś się w końcu mną zainteresował”. I tego nie można nadrobić. My zatrudniamy psychologów, psychoterapeutów, psychiatrów, terapeutów, trenerów, specjalistów, którzy mają uświadomić, że jeśli będziesz poświęcał uwagę, to dziecko będzie zdrowe, nie popadnie w nałogi.

Podsumowanie

Godzenie życia zawodowego z rodzinnym w opinii pracowników biorących udział w badaniach jest bardzo złożoną kwestią, którą należy rozwijać przede wszystkim dla dobra społeczeństwa. 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. Godzenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym jest trudne i nie ma w tym zakresie prostych recept do zastosowania. Samo podejmowanie pracy zaburza w pewnym stopniu życie rodzinne i wymaga poświęcenia, jednak aktywność taka pozytywnie wpływa na lepszą organizację czasu rodziny. Kwestie te są w dużej mierze sprawami trudnymi i wymagają pewnego ładu, dostosowania się i przemyślenia oraz ustalenia priorytetów życiowych.
2. Praktyczne aspekty związane z podejmowaniem pracy zawodowej i godzeniem jej z życiem rodzinnym nie są łatwe, co wynika w dużej mierze z braków proceduralnych w tym zakresie oraz kondycji rynku pracy. Ten drugi element przejawia się w nadmiernych roszczeniach pracodawców wobec osób zatrudnionych. Sytuacja ta bywa trudna, szczególnie dla kobiet, dla których decyzja o rodzicielstwie wpływa na ich sytuację zawodową, poczucie niestabilności pracy i ogólnie gorszą sytuację na rynku pracy, co spowodowane jest tym, że pracodawcy kierują się przy wyborze kandydata do pracy sytuacją rodzinną potencjalnego pracownika.
3. Obecny stan prawny przewidujący możliwość zastosowania elastycznych form zatrudniania, w opinii Badanych koncentruje się nadmiernie na przerzuceniu odpowiedzialności za godzenie życia zawodowego z rodzinnym na barki pracodawcy. Skutkuje to tym, że godzenie życia zawodowego z rodzinnym ogranicza się do zastosowania w praktyce wybranej formy elastycznego zatrudnienia, bez kompleksowego wsparcia pracowników w zakresie całej koncepcji *work-life balance*. Również pewne formy zatrudnienia ułatwiają sprawowanie opieki nad dziećmi oraz podejmowanie aktywności zawodowej, jednak z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy są one postrzegane, jako niepewne, a praca na ich podstawie – jako niestabilna.
4. Możliwość sprawowania opieki nad osobami zależnymi jest w dużej mierze związana z charakterem instytucji zatrudniającej pracowników. W niektórych podmiotach łatwiej jest o zastosowanie nie tylko elastycznych godzin pracy, ale również niewymiernego aspektu *balansu* między życiem zawodowym a rodzinnym. Równocześnie, samo zastosowanie elastycznych godzin pracy

niekoniecznie wieść musi do satysfakcji w zakresie godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Wynika to z faktu, że elastyczne godziny pracy są najczęściej traktowane przez pracodawców jako godziny ruchome, co przekłada się na możliwość pracy popołudniami. W sytuacji kobiet sprawujących opiekę nad małymi dziećmi, jest to kłopotliwe i odbierane jako bardzo niesatysfakcjonujące. Równocześnie, tym co bardzo utrudnia godzenie życia zawodowego z rodzinnym są częste zmiany w godzinach pracy osób pracujących w ramach tzw. elastycznych form zatrudnienia. Ten aspekt wiąże się z częstymi niedostatkami w zakresie planowania w firmach korzystających z takiego systemu.

5. Godzenie życia zawodowego z rodzinnym jest w opinii Badanych łatwiejsze w podmiotach państwowych ze względu na brak formalnej możliwości ingerowania w czas pracownika, jaki ma do dyspozycji po pracy. W tym zakresie Badani utożsamili podmioty państwowe tylko z urzędami, pracującymi w sztywno wyznaczonych godzinach, w których zatrudnieni nie mają problemu z organizacją zastępstwa w pracy na czas sprawowania opieki nad osobą zależną, np. chorym dzieckiem. W podmiotach prywatnych, w ocenie Badanych, godzenie życia zawodowego z rodzinnym jest trudniejsze, ze względu na oczekiwane przez pracodawcę zaangażowanie pracownika i dyspozycyjność, która wiąże się z poświęceniem na rzecz pracy czasu przeznaczonego dla rodziny.
6. Idealna sytuacja w zakresie godzenia zawodowego z rodzinnym wymaga nie tylko zaangażowania ze strony pracownika i pracodawcy, ale również tego, by istniała infrastruktura odpowiednia do zastosowania konkretnego rozwiązania. Dotyczy to przede wszystkim infrastruktury żłobkowej, przy sprawowaniu opieki nad najmłodszymi dziećmi, jak też infrastruktury kulturalno-oświatowej, kiedy w grę wchodzi opieka nad dziećmi starszymi, w wieku szkolnym.
7. Polityka państwa na rzecz godzenia zawodowego i rodzinnego winna, w opinii Badanych, być prowadzona kompleksowo i dotyczyć różnych sfer życia codziennego. Dopiero powiązanie między nimi umożliwi zaspokojenie głównych potrzeb w uzyskiwaniu balansu między życiem zawodowym a rodzinnym. Samo stosowanie wybranych tylko narzędzi nie przyczyni się do uzyskania równowagi. Tym samym, sytuacja dla pracowników, oraz w efekcie – dla pracodawców – nie zmieni się na lepsze.
8. Kluczową rolę w kształtowaniu możliwości godzenia życia zawodowego z rodzinnym odgrywa państwo. Potrzebna jest w tym zakresie przebudowa całego systemu pomocowego, który obecnie kojarzy się tylko ze świadczeniem rodzinnym „500+”.
9. Istotnym elementem prawidłowego funkcjonowania rozwiązań w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego jest aspekt finansowy. Praca zawodowa, która jest wykonywana przez członków rodziny sprawujących opiekę nad osobami zależnymi, powinna być wynagradzana w stopniu umożliwiającym

zaspokojenie bieżących potrzeb, ale też z drugiej strony praca do tej pory nieodpłatna, związana ze sprawowaniem opieki nad osobą zależną również winna być wyceniona i wynagrodzona. Podobnie też, wysunięto postulaty by mówiąc o kształcie polityki zatrudnieniowej, zmienić proporcje dotyczące wynagrodzenia, by również w sytuacji, kiedy jedno z rodziców chciałoby sprawować całościową opiekę nad dzieckiem, drugie – mogło zarobić na utrzymanie całej rodziny.

10. Badani wskazując na przeszkody w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym, wymieniali niedostosowanie infrastruktury umożliwiającej opiekę nad osobami zależnymi, szczególnie jeśli chodzi o instytucjonalną opiekę nad dziećmi. Braki asystentów rodziny, zbyt mała liczba miejsc w żłobkach oraz mała dostępność do bardziej zindywidualizowanych form wsparcia sprawiają, że szczególnie dla rodziców małych dzieci pogodzenie dwóch kluczowych sfer życia staje się dużym wyzwaniem, a często problemem.
11. Współpraca różnych instytucji w zakresie godzenia życia zawodowego z rodzinnym, oceniana była negatywnie, ze względu na brak chęci oraz brak zasad współpracy między różnymi podmiotami. Dotyczyło to zarówno współpracy między instytucjami publicznymi, jak i współpracy między instytucjami publicznymi a organizacjami pozarządowymi. Przeszkodą do tej współpracy była również kwestia finansowania istniejących rozwiązań w zakresie godzenia życia zawodowego z rodzinnym po ustaniu finansowania ze środków Unii Europejskiej.