

Anna Baranowska-Rataj, Maja Rynko

Dostosowanie sposobu organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych w Polsce

Ekspertyza opracowana na potrzeby Zespołu ekspertów ds. wypracowania rekomendacji w zakresie polityki rodzinnej przy Kancelarii Prezydenta RP.

Wstęp

Posiadanie dzieci jest dla Polaków jedną z najważniejszych wartości (Pongracz & Spèder 2008; Stankuniene & Maslauskaitė 2008). W świetle badań dotyczących planów prokreacyjnych, Polacy chcieliby mieć przeciętnie co najmniej dwójkę dzieci (Baranowska 2007; Titkow & Duch-Krzystoszek 2009; Mynarska, 2011). Przyszli rodzice, planując posiadanie potomstwa, biorą pod uwagę jednak nie tylko swoje oczekiwania i potencjalną satysfakcję, jaką może dać im rodzicielstwo, ale także koszty, które będą musieli ponieść, gdy powiększy się rodzina.

Można wskazać dwa główne typy kosztów posiadania dzieci: koszty bezpośrednie, związane z nakładami finansowymi na wychowanie dziecka oraz koszty pośrednie, tzw. koszty utraconych korzyści. Koszty pośrednie powstają, gdy rodzice rezygnują w całości lub w części z aktywności zawodowej w celu opieki nad dzieckiem. Obejmują one utracone dochody z pracy, a także deprecjację kapitału ludzkiego związaną z przerwą w wykonywaniu pracy zawodowej.

Koszty pośrednie posiadania dzieci są najwyższe w tych krajach, w których występuje silny konflikt pomiędzy pracą zawodową kobiet a opieką nad dziećmi. Matysiak (2011) wskazuje trzy główne źródła tego konfliktu:

Pierwsze źródło dotyczy niedostosowania rozwiązań polityki rodzinnej do potrzeb osób, które chcą łączyć pracę zawodową z opieką (np. ograniczona dostępność opieki instytucjonalnej nad dziećmi).

Drugim, nie mniej istotnym źródłem, są uwarunkowania polityki rynku pracy, które utrudniają łączenie obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi. Można tu wskazać takie bariery, jak sztywne godziny pracy, ograniczone możliwości pracy w niepełnym wymiarze lub pracy poza biurem.

Trzecim źródłem konfliktu pomiędzy pracą zawodową rodziców a opieką nad dziećmi są funkcjonujące w społeczeństwie normy kulturowe, określające podział obowiązków pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Ogólnie, im silniejszy jest konflikt pomiędzy pracą zawodową rodziców a zobowiązaniami rodzinnymi, w tym głównie dotyczącymi wychowywania dzieci, tym wyższe są koszty pośrednie zniechęcające do posiadania dzieci. W świetle wyników badań międzynarodowych w krajach, w których kobiety nie mają odpowiednich warunków do tego, aby aktywnie uczestniczyć w rynku pracy, częściej opóźniają decyzje o macierzyństwie oraz rezygnują z pełnej realizacji planów prokreacyjnych (Baranowska & Matysiak 2012; McDonald 2006). W tym kontekście można się spodziewać, że redukcja konfliktu pomiędzy posiadaniem dzieci a pracą zawodową kobiet mogłaby się przyczynić do podniesienia płodności w Polsce.

W niniejszej ekspertyzie skupiamy się na ocenie jednego z wyżej wymienionych źródeł konfliktu pomiędzy pracą zawodową rodziców a opieką nad dziećmi, związanego z sytuacją na rynku pracy w Polsce. Możliwość wykorzystania rozwiązań uelastyczniających organizację obowiązków zawodowych jest obecnie postrzegana jako jedno z ważniejszych kierunków polityki rynku pracy, mających na celu ułatwienie godzenia pracy z życiem pozazawodowym (Machol-Zajda 2008). Rozpatrujemy następujące rozwiązania, które mogą służyć łatwiejszemu łączeniu pracy z obowiązkami rodzinnymi:

- (1) pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- (2) elastyczny czas pracy,
- (3) wykonywanie pracy z domu.

(1). Zmniejszenie wymiaru czasu pracy jest postrzegane często jako jedna z opcji łagodzenia konfliktu pomiędzy karierą zawodową a obowiązkami rodzinnymi (Matysiak 2011; Skarzyński 2007). Uważa się, że w krajach Europy Zachodniej wzrost zatrudnienia kobiet wystąpił w dużej mierze dzięki temu, że matki wychowujące małe dzieci, zamiast zupełnie rezygnować z aktywności zawodowej, ograniczały wymiar czasu pracy (OECD 2001), co umożliwiała utrzymanie kontaktu ze środowiskiem zawodowym. Najczęściej wskazywaną wadą pracy w niepełnym wymiarze jest obniżenie dochodów rodziny, związane ze zmniejszeniem podaży pracy rodziców przechodzących na niepełny etat oraz ryzyko ograniczenia szans na awans zawodowy. Między innymi z powodu powyższych przyczyn w Polsce kobiety wychowujące małe dzieci rzadko decydują się na pracę niepełnoetatową (Matysiak 2011, Matysiak & Steinmetz 2005, OECD 2001), w związku z czym znacznie częściej pracują w pełnym wymiarze lub opuszczają rynek pracy.

(2). Rozwiązaniem, które – w przeciwieństwie do pracy w niepełnym wymiarze czasu – nie wiąże się bezpośrednio z negatywnymi konsekwencjami finansowymi dla rodziny jest uelastycznienie czasu pracy. Można je stosować w ramach „tradycyjnego” stosunku pracy, np. przez wydłużanie okresów rozliczeniowych stosowanie np. skróconego tygodnia pracy czy też zadaniowego czasu pracy (Skarzyński 2007). W niektórych krajach pracodawcy mogą wprowadzać ruchomy czas pracy, kiedy określa się różne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, przy zachowaniu normy czasu pracy w ciągu dnia (Riedman et al. 2006). Pracodawcy wykorzystujący ruchomy czas pracy dla potrzeb swoich pracowników ustalają przedział czasu tzw. obecności obowiązkowej, w którym wszyscy pracownicy muszą być obecni w pracy

(Skarzyński 2007). Ruchomy czas pracy ułatwia godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi pracowników, nie stwarza jednak przymusu zmiany zachowań. Można bowiem ustalić, że pracownik będzie przychodzić do pracy w tym samym czasie co dotychczas lub zmienić godziny przyjść (Sadowska-Snarska 2007). W pewnych krajach, w tym w Polsce – dopuszcza się także rozwiązanie określane jako indywidualny czas pracy, które w pewnym zakresie pozwala dostosować czas pracy do obowiązków rodzinnych. W Polsce różne sposoby elastycznej organizacji pracy są usankcjonowane prawnie (np. skrócony tydzień pracy czy zadaniowy lub indywidualny czas pracy), jednak – jak pokazano w niniejszym opracowaniu – są one stosunkowo rzadko wykorzystywane.

(3). Innym rozwiązaniem, które może ułatwiać łączenie pracy zawodowej z opieką nad dziećmi i nie wiąże się ze zmniejszeniem podaży pracy jest wykonywanie pracy z domu. Taka forma pracy może oszczędzać czas dojazdów i umożliwiać dostosowanie czasu wykonywania obowiązków zawodowych do indywidualnych potrzeb (w tym związanych z potrzebami małego dziecka). Z drugiej strony, praca z domu może obniżać koncentrację na obowiązkach zawodowych i wiązać się z trwałym odseparowaniem pracownika od środowiska pracy. Należy także zaznaczyć, że praca z domu może mieć negatywne skutki także dla pracodawców, którzy muszą stawić czoło utrudnieniom weryfikacji nakładu pracy oraz zaangażowania pracujących (Venkatesh & Vitalari 1992). Ponadto wykorzystanie tej formy zatrudnienia jest możliwe tylko w niektórych sektorach gospodarczych i grupach zawodowych, które w wielu przypadkach są mniej rozwinięte w Polsce niż w krajach zachodnioeuropejskich.

Warto wspomnieć, iż możliwość łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi stanowi część koncepcji „godnej pracy” (ang. *decent work*) propagowanej i monitorowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO). Zgodnie z tą koncepcją, organizacja czasu pracy powinna, między innymi, zapewniać zdrowie, bezpieczeństwo, równość płci pracowników, a także być „przyjazną rodzinie” i pozwalać pracownikom wywierać wpływ na decyzje o ich czasie pracy. Dokumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy podkreślają, że negatywnie na życie rodzinne wpływają długie i nietypowe godziny pracy (np. wieczorami lub w weekendy). Jednocześnie wskazuje się, iż trzy główne rozwiązania dotyczące organizacji pracy – praca w niepełnym wymiarze, elastyczne godziny pracy oraz telepraca – powinny być promowane (por. np. Boulin et al. 2006).

W niniejszej ekspertyzie, na podstawie badań międzynarodowych, przedstawiono diagnozę obecnych możliwości dostosowywania organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych w Polsce. Pokazano, na ile uwarunkowania i możliwości dostosowywania organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych ulegały poprawie w ostatnich latach. Wskazano także elementy prawa pracy, które mogłyby zostać zmodyfikowane w celu poprawy możliwości łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

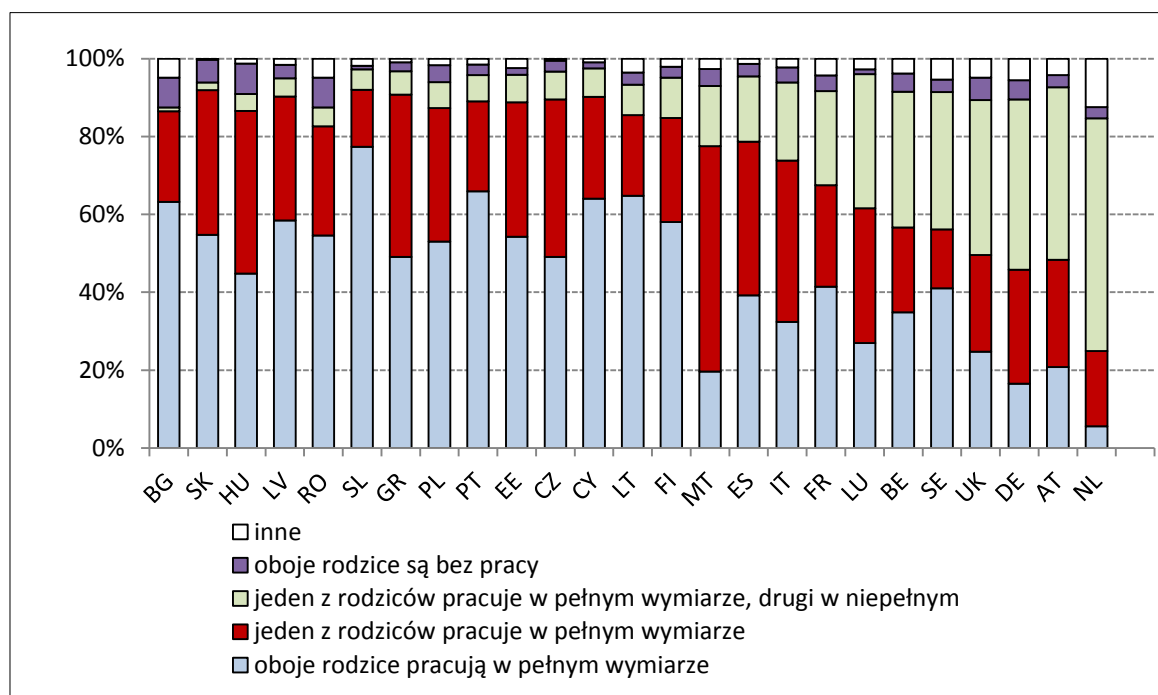
1. Polska w perspektywie porównawczej

Dane wykorzystane w ekspertyzie pochodzą z badania *Labour Force Survey* (w Polsce – Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności) oraz z realizowanego w II kwartale 2010 r. przy LFS badania modułowego „Praca a obowiązki rodzinne”. Badanie zostało zrealizowane we wszystkich krajach Unii Europejskiej pod nazwą „*Reconciliation between work and family life*”, według ujednoliconej metodologii opracowanej przez Eurostat. Przedstawione poniżej wyniki odnoszą się do trzech aspektów organizacji czasu pracy, kluczowych dla tematyki godzenia życia prywatnego z zawodowym: pracy w niepełnym wymiarze, elastyczności czasu pracy oraz telepracy. Analiza stopnia elastyczności organizacji czasu pracy jest zawężona do populacji pracowników najemnych (zgodnie z metodologią wykorzystanego tutaj modułu LFS), gdyż osoby pracujące na własny rachunek cechują się zazwyczaj zdecydowanie większą swobodą w zakresie ustalania godzin pracy.

Skracanie wymiaru czasu pracy

W wielu krajach Europy Zachodniej wychowywanie małych dzieci wiąże się często z ograniczeniem wymiaru czasu pracy przez jednego z rodziców (Wykres 1). Ewenementem pod tym względem jest Holandia, gdzie rozwiązanie dotyczy 60% par wychowujących dzieci. Wysoki, ponad 40-procentowy odsetek par, w których jedno z rodziców pracuje w niepełnym wymiarze czasu można także zaobserwować w krajach niemieckojęzycznych. W Polsce odsetek ten wynosi zaledwie 6,7%, a więc o około 11 p.p. mniej niż w UE ogółem. Jednocześnie wyższy jest w naszym kraju odsetek par, które wychowują dziecko pracując w pełnym wymiarze czasu pracy i odsetek par, w których tylko jedno z rodziców posiada pracę. Można więc stwierdzić, że w Polsce utrzymuje się polaryzacja aktywności zawodowej matek: niskie zatrudnienie w niepełnym wymiarze, przy stosunkowo wysokim odsetku kobiet biernych zawodowo i dość wysokim udziale kobiet łączących pracę w pełnym wymiarze z wychowywaniem dzieci (por. Aliaga 2005, Kotowska 2005).

Wykres 1. Ekonomiczne modele rodziny wśród par wychowujących dzieci w wieku 0–14 lat w 2008 r.

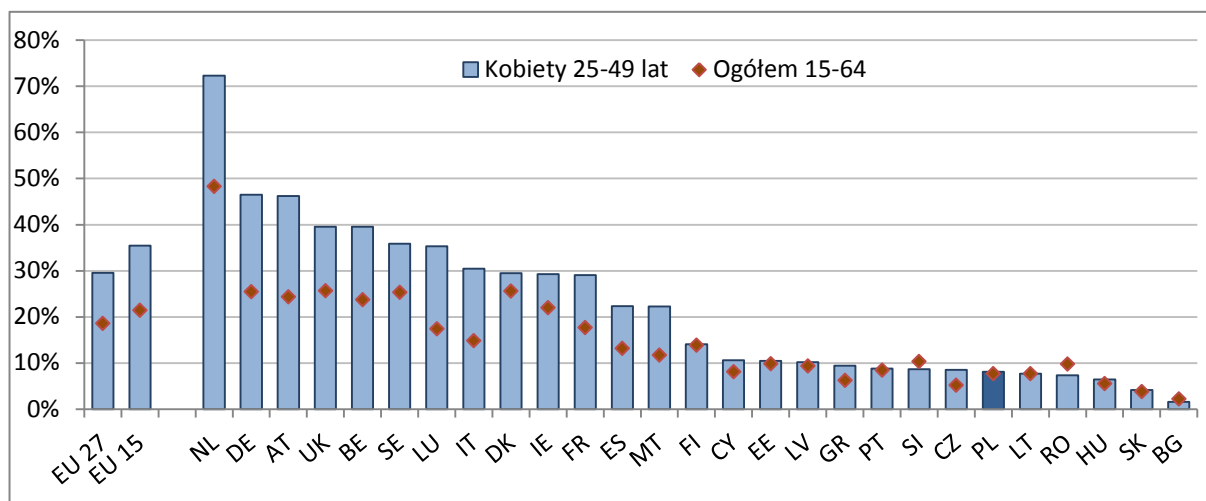


Źródło: OECD family database

Przedstawione na powyższym wykresie wzorce aktywności zawodowej rodziców są ściśle związane z zakresem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Blisko połowa pracujących w Holandii oraz jedna czwarta pracujących w Niemczech, Austrii, Wielkiej Brytanii, Szwecji i Belgii wykonuje obowiązki zawodowe w niepełnym wymiarze czasu. W grupie krajów Europy Środkowo-Wschodniej odsetki pracujących w niepełnym wymiarze nie przekraczają 10%. Jeszcze większe zróżnicowanie obserwuje się, porównując charakter zatrudnienia kobiet w grupie wieku 25–49 lat: w Holandii odsetek kobiet pracujących na część etatu sięga 70%, zaś w Szwajcarii, Niemczech i Austrii – 45%, podczas gdy w Polsce kształtuje się on na poziomie 8,1% i nie odbiega od udziału osób pracujących na część etatu w populacji ogółu pracujących (Wykres 2).

Wysokie udziały kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy charakterystyczne są więc głównie dla krajów, w których – generalnie – ta forma pracy występuje stosunkowo często.

Wykres 2. Odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w krajach Unii Europejskiej w 2010 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (stan na dzień 14.01.2013); dane roczne EU LFS

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database

Obserwowane w Polsce niskie odsetki kobiet pracujących na część etatu rzadko wynikają z preferencji dotyczącej wymiaru czasu pracy, a raczej z dostępności takiej formy pracy (Matysiak 2007, Głogosz 2007, Matysiak & Steinmetz 2008). Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności z II kwartału 2010 r. wskazują, iż co piąta kobieta (21,4%) w grupie wieku 25–49 lat pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, gdyż opiekuje się dziećmi lub innymi osobami wymagającymi opieki. Blisko jedna trzecia kobiet (30,8%) świadomie i zgodnie z preferencjami decyduje się na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy¹, jednocześnie 26,1% kobiet podejmuje pracę na część etatu z powodu problemów ze znalezieniem pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Co więcej, 41,5% spośród ogółu kobiet w wieku 25–49 lat pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy chciałoby pracować dłużej tygodniowo (zwiększając jednocześnie swoje zarobki).

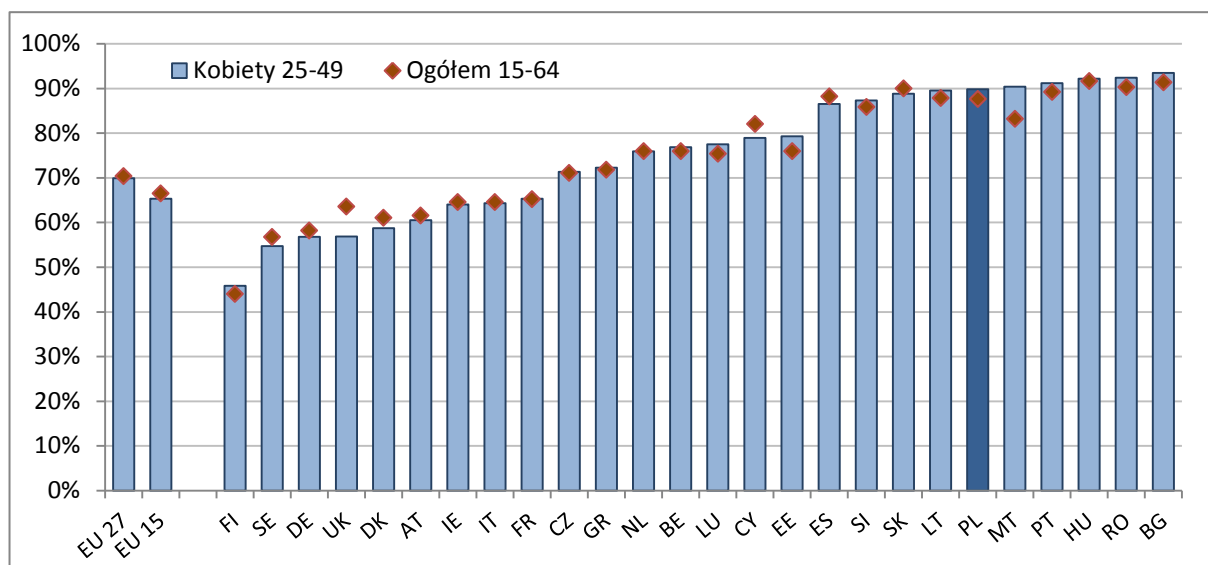
Elastyczny czas pracy

Kolejnym ze sposobów lepszego dostosowania organizacji obowiązków zawodowych do sytuacji rodzinnej, który nie wiąże się ze zmniejszeniem finansowego wynagrodzenia pracowników, jest stosowanie elastycznych form czasu pracy. Pod względem częstości występowania elastycznych rozwiązań w zakresie organizacji czasu pracy w Europie wyróżniają się kraje nordyckie: Finlandia, Szwecja i Dania (a także kraje nie należące do UE – Norwegia i Islandia) oraz Niemcy i Austria. Polska należy do grupy krajów, w których rozwiązania pozwalające na przynajmniej częściowe uelastycznienie czasu pracy są

¹ Odpowiedź „taki wymiar czasu pracy mi odpowiada”.

stosowane stosunkowo rzadko. Odsetek pracowników najemnych pracujących według sztywnych godzin określonych przez pracodawcę jest w Polsce dwukrotnie wyższy niż w Finlandii (87,6% wobec 43,9%) i o ponad 30 p.p. wyższy niż w Niemczech czy w Szwecji. Kraje, w których częstość elastycznych rozwiązań dotyczących czasu pracy jest niższa niż w Polsce, to przede wszystkim kraje Europy Środkowo-Wschodniej: Litwa, Słowacja, Rumunia, Bułgaria, Węgry, Łotwa oraz kraje iberyjskie – Portugalia i Hiszpania (Wykres 3).

Wykres 3. Odsetek pracowników najemnych pracujących według stałych godzin rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy w krajach Unii Europejskiej* w 2010 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (stan na dzień 21.01.2013); dane LFS ad hoc module Reconciliation between work and family life

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database

* Na wykresie nie pokazano wyników dla Łotwy

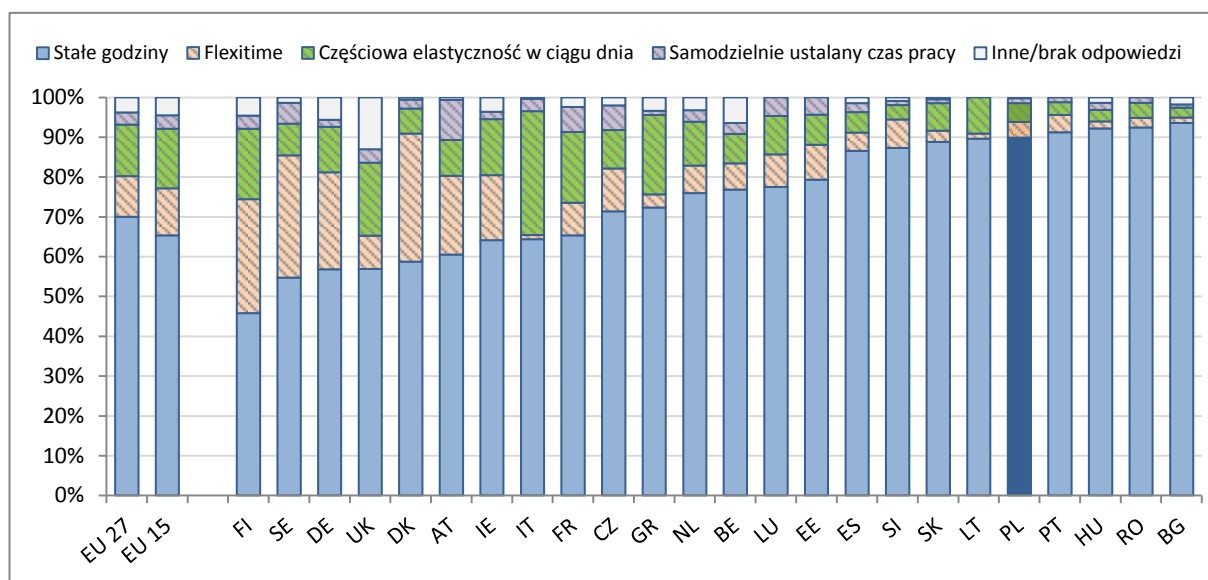
Rozwiązania z zakresu organizacji czasu pracy, dopuszczające pewną elastyczność obejmują między innymi stosowanie tylko miesięcznej normy czasu pracy, często określane jako flexitime, oraz możliwość zmiany (przynajmniej częściowej) godzin rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy, przy przyjętej dziennej normie czasu pracy.

W żadnym europejskim kraju elastyczne formy czasu pracy nie są jednak dominującymi rozwiązaniami, także w przypadku zawężenia analizowanej grupy do pracujących kobiet w wieku 25–49 lat (Wykres 4). Przeciętnie co 4. kobieta zatrudniona w UE27 może w pewnym stopniu dostosować swój czas pracy do obowiązków prywatnych, jednak zróżnicowanie w tym zakresie między krajami członkowskimi jest wyraźne. W Finlandii 49,6% kobiet deklaruje posiadanie możliwości częściowej lub całkowicie elastycznej organizacji czasu pracy (obszar na wykresie zaznaczony deseniem), w Szwecji i w Niemczech

analogiczne wartości wynoszą 43,9% i 37,6%, zaś w Polsce jedynie co dziesiąta kobieta w rozważanej grupie wieku może korzystać z tych rozwiązań.

W Polsce spośród kobiet w wieku 25–49 lat pracujących najemnie (zatrudnionych) 89,9% obowiązuje sztywne godziny pracy, natomiast 4,7% ma określoną liczbę godzin do przepracowania w ciągu dnia, przy możliwości zmiany godziny rozpoczęcia dnia pracy; 4,0% pracuje według rozwiązania *flexitime*, zaś zaledwie 1,2% indywidualnie ustala godziny pracy. Analogiczne odsetki dla krajów EU15 przyjmują odpowiednio wartości: 65,3%, 14,9%, 11,8% oraz 3,4%. Stąd Polska sytuuje się w grupie pięciu krajów Unii Europejskiej najrzadziej wykorzystujących elastyczny czas pracy w odniesieniu do kobiet w wieku charakteryzującym się największym obciążeniem obowiązkami związanymi z opieką i wychowywaniem dzieci.

Wykres 4. Struktura organizacji czasu pracy pracowników najemnych w populacji kobiet w wieku 25-49 lat w krajach Unii Europejskiej w 2010 r.*



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (stan na dzień 21.01.2013); dane LFS ad hoc module Reconciliation between work and family life

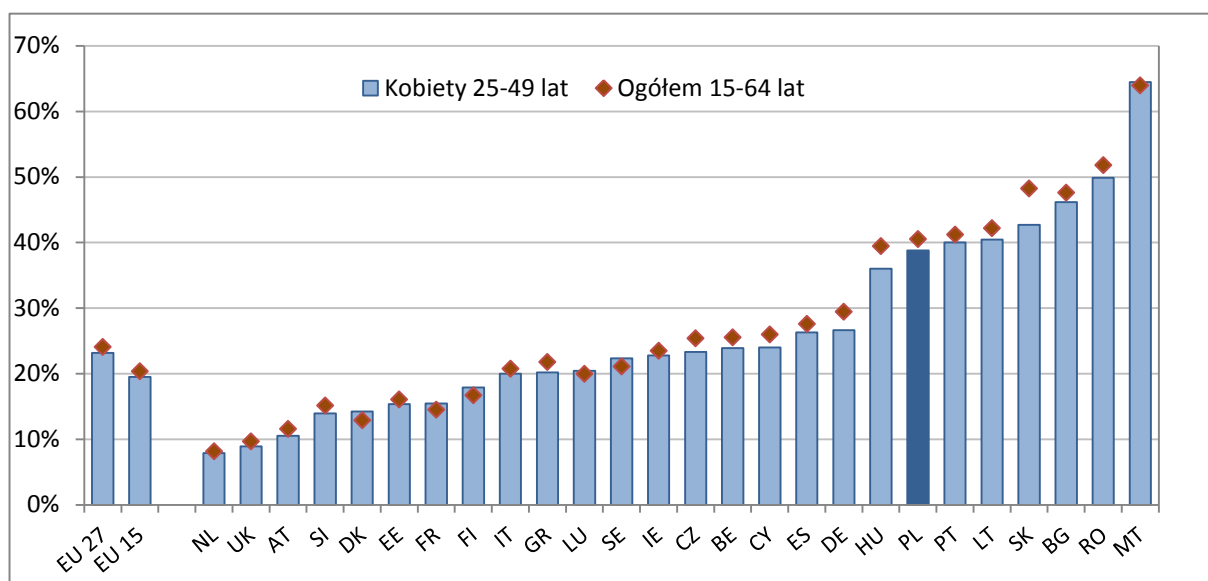
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database

* Na wykresie nie pokazano wyników dla Łotwy, Malty i Cypru

Podobnych spostrzeżeń dostarcza analiza możliwości dostosowania godzin rozpoczęcia lub zakończenia czasu pracy do niespodziewanych lub wyjątkowych sytuacji rodzinnych, takich jak np. choroba dziecka, spóźnienie opiekunki bądź konieczność odebrania dziecka z wycieczki szkolnej. W Polsce jedynie 21,2% pracowników najemnych ma taką możliwość, podczas gdy średnia dla UE27 wynosi 51,1%, zaś najczęściej występuje ona w Holandii (85,0%), Danii i Wielkiej Brytanii (75,0%) oraz we Francji (74,1%). Podobnie jak

w przypadku analizy korzystania z uelastycznionego czasu pracy, największe odsetki osób nie posiadających możliwości zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy, nawet w wyjątkowych przypadkach, występują głównie w krajach postkomunistycznych (Wykres 5). W Polsce aż 40,5% pracowników najemnych nie ma możliwości skorzystania z takiego rozwiązania, podczas gdy w Holandii lub Wielkiej Brytanii jest to nie więcej niż 10%.

Wykres 5. Odsetek pracowników najemnych nieposiadających możliwości zmiany godzin rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych w krajach Unii Europejskiej w 2010 r.*



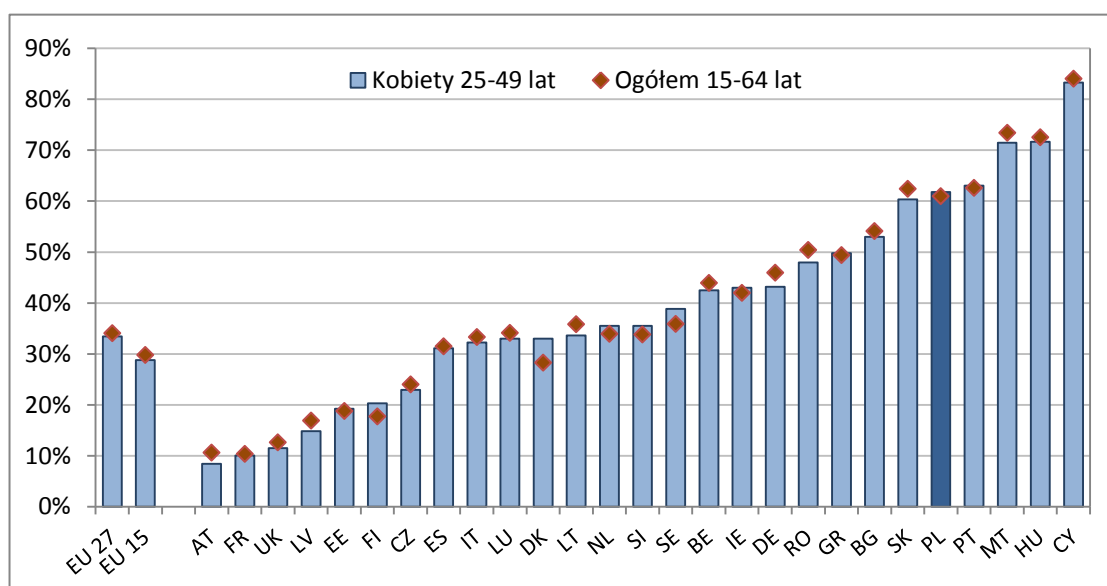
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (stan na dzień 21.01.2013); dane LFS ad hoc module Reconciliation between work and family life

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database

* Wykres nie uwzględnia Łotwy.

Opieka nad dzieckiem może także wiązać się z wystąpieniem sytuacji, w których rodzic lub opiekun nie jest w stanie wykonywać pracy zawodowej w danym dniu. Pewne rodzaje formalnej lub nieformalnej organizacji czasu pracy mogą pozwolić opiekunom na skorzystanie z dnia wolnego i odpracowanie go w innym terminie, nie sięgając po dni z urlopu wypoczynkowego. Możliwość ta występuje rzadziej w krajach UE niż możliwość zmiany godziny rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy, jednak w krajach z UE27 tego rozwiązania może skorzystać średnio 39,3% pracowników, a ponadto 23,2% może czynić to tylko w wyjątkowych przypadkach. W Polsce odsetki te wyniosły odpowiednio 14,0% i 25,1%. (Wykres 6).

Wykres 6. Odsetek pracowników najemnych nieposiadających możliwości zorganizowania czasu pracy w sposób pozwalający na wzięcie dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu w przypadku nagłej sytuacji rodzinnej w krajach Unii Europejskiej w 2010 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (stan na dzień 21.01.2013); dane LFS ad hoc module Reconciliation between work and family life

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database

Powyższe wyniki analizy wyraźnie wskazują, iż organizacja czasu pracy w Polsce na tle innych krajów europejskich charakteryzuje się bardzo niskim stopniem elastyczności i możliwości łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Podobne wyniki obserwuje się w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, choć Czechy oraz Estonia zdają się być bliższe krajom Europy Zachodniej. Stąd być może warto byłoby sięgnąć do rozwiązań stosowanych w tych krajach, które przeszły podobną do Polski ścieżkę transformacji od gospodarki centralnie planowanej do gospodarki wolnorynkowej.

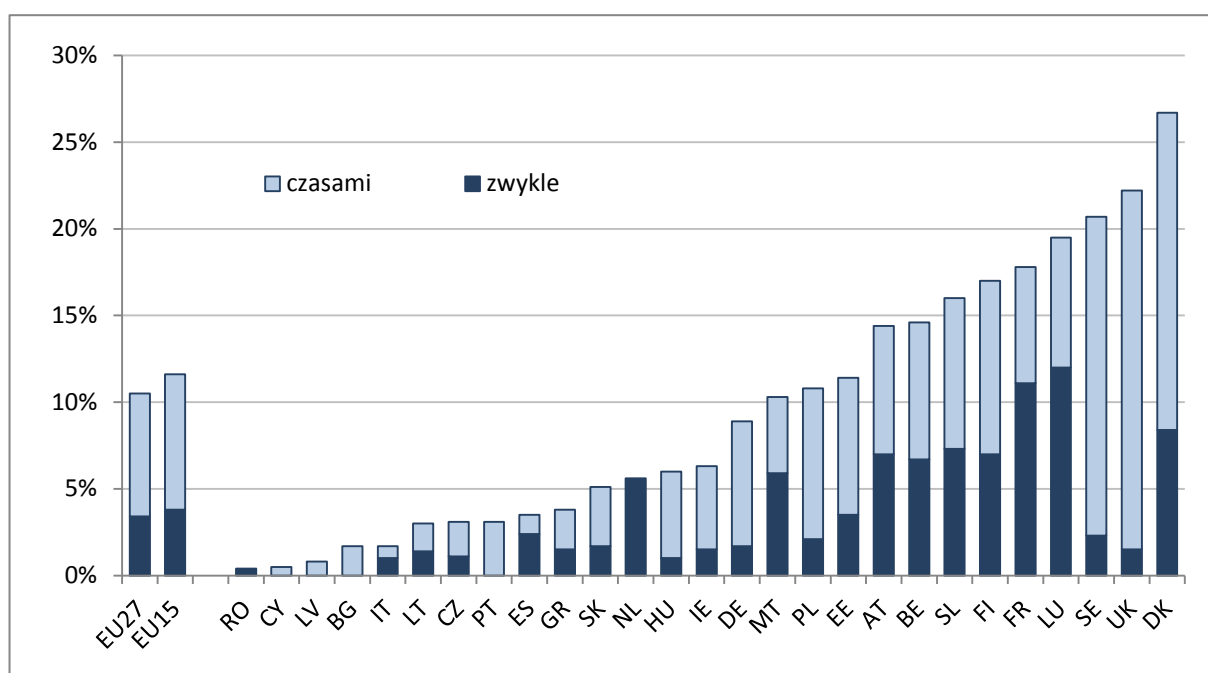
Wykonywanie pracy z domu

W świetle badań międzynarodowych, Polska wypada stosunkowo korzystnie na tle innych krajów jeśli chodzi o możliwości wykonywania pracy z domu. W 2010 r. blisko 15% ogółu pracujących kobiet w wieku 25–49 lat miało możliwość (zwykle lub czasami) wykonywania obowiązków zawodowych pracując w ten sposób. W dużym stopniu z tego rozwiązania korzystają osoby pracujące na własny rachunek (prowadzące działalność gospodarczą) – w sumie co trzecia pracująca na własny rachunek kobieta w wieku 25–49 lat może wykonywać pracę z domu (16,8% ma taką możliwość zwykle i 16,7% czasami). Należy jednak pamiętać, że w wielu przypadkach prowadzenie działalności gospodarczej w domu

może wynikać z wysokich kosztów wynajmu i utrzymania stosownych pomieszczeń poza domem, nie zaś z preferencji pracującego.

W populacji pracowników najemnych możliwości pracy z domu są bardziej ograniczone: w Polsce w 2010 r. zaledwie co dziesiąta kobieta w wieku 25–49 lat mogła przynajmniej czasami skorzystać z tego rozwiązania (Wykres 7). Częstość odpowiedzi wskazujących na posiadanie możliwości pracy z domu jest wyższa wśród kobiet niż wśród mężczyzn.

Wykres 7. Odsetek kobiet pracujących z domu w populacji kobiet o statusie pracownika najemnego w wieku 25–49 lat w 2010 r.*



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (stan na dzień 06.02.2013); dane LFS http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database

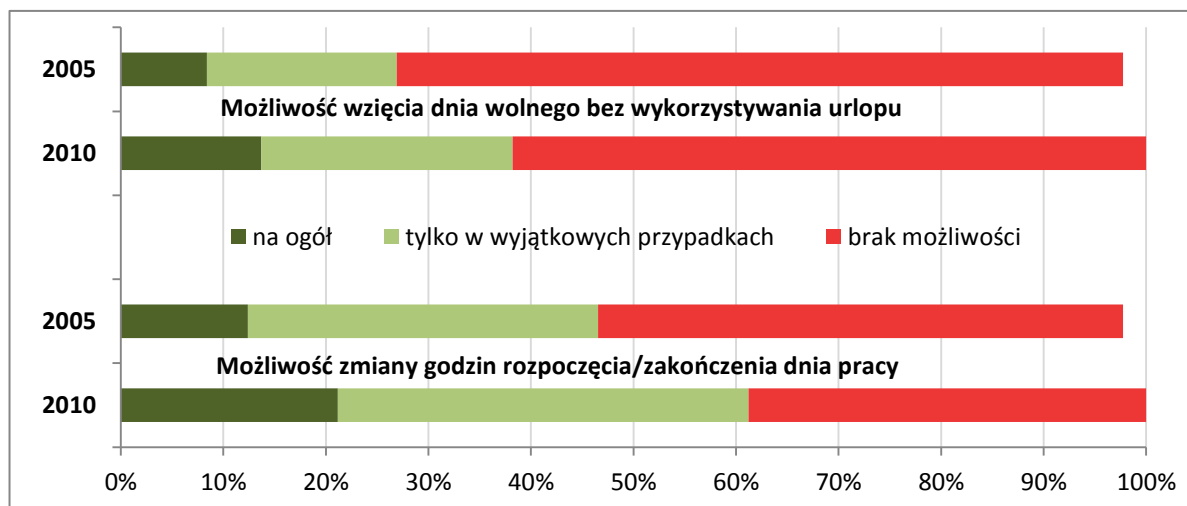
* dla Holandii oraz Rumunii brak jest szacunków liczebności osób pracujących czasami z domu, zaś dla Cypru, Łotwy, Bułgarii i Portugalii – szacunków liczby osób pracujących zwykle z domu.

Wyniki dla Polski w odniesieniu do możliwości wykonywania obowiązków zawodowych z domu zbliżone są do średniej dla wszystkich krajów Unii Europejskiej. W niektórych krajach, takich jak Wielka Brytania, Dania czy Szwecja, można zaobserwować, że częściej niż co piąta kobieta pracuje (przynajmniej czasami) z domu, co sugeruje, że w Polsce to rozwiązanie także mogłoby w przyszłości stać się częściej wykorzystywane.

2. Zmiany w latach 2005–2010

Mimo iż przedstawione w powyższym rozdziale wyniki pokazują, że godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym w Polsce napotyka na wiele przeszkód związanych z organizacją czasu pracy, to jednak obserwowane zmiany wskazują na poprawę sytuacji. Wykorzystane w celu porównania dane z modułu BAEL „Praca a obowiązki rodzinne” z 2005 r. oraz 2010 r. pokazują, że w 2010 r. możliwości dostosowania organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych, w szczególności w przypadku wystąpienia nagłych lub wyjątkowych sytuacji rodzinnych, były większe niż 5 lat wcześniej (Wykres 8). W 2005 r. 46,5% zatrudnionych kobiet w wieku 25–49 lat (45,5% ogółu pracowników najemnych) mogło zmienić (na ogół lub w wyjątkowym przypadku) godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy w nagłej sytuacji rodzinnej, zaś w 2010 r. odsetek ten wzrósł do 61,2% (do 59,5% w przypadku ogółu zatrudnionych). W odniesieniu do możliwości skorzystania z dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu, analogiczny wzrost wyniósł 11,3 p.p. (z 26,9% do 38,2% w przypadku zatrudnionych kobiet i z 27,6% do 39,1% w przypadku ogółu zatrudnionych). Zatem zarówno w 2005 r. jak i w 2010 r. w zakresie rozważanych statystyk sytuacja kobiet pod względem elastyczności organizacji czasu pracy nie różniła się istotnie od sytuacji ogółu zatrudnionych.

Wykres 8. Możliwości dostosowania organizacji czasu pracy do nagłych lub wyjątkowych sytuacji rodzinnych wśród zatrudnionych kobiet w wieku 25–49 lat w Polsce w 2005 i 2010 r.*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS z modułów BAEL: „Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.”, „Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.”

*w badaniu z 2005 r. brak jest informacji dla 2,3% rozpatrywanej populacji i stąd przedstawione odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Nieznaczna poprawę obserwuje się także w odniesieniu do możliwości pracy z domu – odsetek zatrudnionych kobiet w wieku 25–49 lat mających taką możliwość zwykle lub czasami wyniósł w 2005 r. 10,1%, zaś w 2010 r. wzrósł do 10,8%. Jednakże odwrotnie

tendencje obserwuje się w zakresie częstości zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wyniki BAEL wskazują na spadek udziału zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu z 9,8% w 2005 r. do 7,6% w 2010 r. w populacji osób w wieku 15–64 lat. Jednocześnie odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w Unii Europejskiej (zarówno EU27 jak i EU15) nieznacznie wzrósł. Podobna prawidłowość obserwowana jest dla populacji kobiet w wieku 25–49 lat, w której zaobserwowano spadek o podobnym nasileniu (2,1 p.p.). Warto podkreślić, że analizowane w niniejszym opracowaniu rozwiązania dotyczące dostosowania czasu pracy do nagłych lub wyjątkowych sytuacji rodzinnych dotyczą rzeczywistych możliwości, a nie formalnych uregulowań prawnych. Stąd niskie odsetki pracowników w Polsce deklarujących istnienie na ogół lub tylko w wyjątkowych sytuacjach takich rozwiązań oznaczają niewykorzystanie istniejących możliwości przewidzianych w Kodeksie pracy.

3. Propozycje rozwiązań prawnych

Skracanie czasu pracy

W Polsce możliwość podejmowania pracy w niepełnym wymiarze była przewidziana w Kodeksie pracy jeszcze przed zmianą ustroju w 1989 roku. Od wprowadzenia gospodarki rynkowej udział pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze wzrósł w Polsce w bardzo niewielkim stopniu. Taki stan rzeczy wiąże się z oddziaływaniem wielu czynników ekonomicznych oraz instytucjonalnych (OECD 2002, Eurofund 2007). Spośród wymienianych w literaturze przedmiotu najważniejszych barier rozpowszechnienia pracy w niepełnym wymiarze można wskazać przede wszystkim strukturę sektorową gospodarki – zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy najczęściej stosuje się w sektorze usługowym, który jest nadal słabiej rozwinięty niż w krajach Europy Zachodniej. Ponadto z punktu widzenia perspektyw rozpowszechniania się zatrudnienia w niepełnym wymiarze istotnym czynnikiem jest poziom wynagrodzeń, opodatkowania oraz świadczeń dla młodych rodziców. Przejście na zatrudnienie w niepełnym wymiarze wiąże się z obniżeniem wynagrodzenia, co przy stosunkowo niskich płacach w Polsce, niskim stopniu progresji podatkowej oraz wysokich kosztach korzystania z instytucjonalnych opieki nad dzieckiem może być w przypadku wielu rodziców nieopłacalne finansowo (Baranowska & Lewandowski 2007, Matysiak 2007). Ponadto barierą tworzenia stanowisk pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy może być nieopłacalność z perspektywy pracodawców. Jeśli koszty pracy są relatywnie wyższe w przypadku zatrudnienia kilku osób w niepełnym wymiarze niż w przypadku równoważnej liczby osób zatrudnionych na pełen etat, pracodawcy będą niechętnie stosować zatrudnienie w niepełnym wymiarze.

Elastyczność czasu pracy

W Polsce wiele rozwiązań służących uelastycznieniu czasu pracy i dostosowania go do potrzeb, między innymi, osób obciążonych obowiązkami rodzinnymi zostały usankcjonowane w nowelizacji Kodeksu pracy w 2003 roku (Machol-Zajda 2003). Obecnie formalnie w polskim prawie pracy nie funkcjonuje rozwiązanie określane w literaturze przedmiotu jako indywidualne konta czasu pracy, ale pracodawcy dysponują pewną swobodą w zakresie elastycznego gospodarowania czasem pracy pracowników. Pracodawcy mogą przyznawać pracownikom zatrudnionym w równoważnym systemie czasu pracy czas wolny w zamian za czas przepracowany ponad ustawową normę, która wynosi osiem godzin na dobę i 40 godzin w tygodniu w skali okresu rozliczeniowego. Okres rozliczeniowy wynosi standardowo do 1 do 4 miesięcy, a w sektorach gospodarczych, w których występują nietypowe warunki pracy, dopuszczalne jest stosowanie dłuższych okresów rozliczeniowych, nawet do 12 miesięcy.

W świetle opinii organizacji pracodawców można udoskonalić obowiązujące obecnie przepisy. Zwracają one uwagę na obecnie funkcjonujący system obliczania wymiaru czasu pracy, oparty na dwóch normach: dobowej oraz tygodniowej (Lewiatan 2012). Modyfikacja tych przepisów mogłaby w ich opinii pozwolić lepiej dostosowywać organizację pracy zarówno do potrzeb pracowników i pracodawców. W szczególności skreślenie dobowej normy czasu pracy (i pozostawienie jedynie normy tygodniowej, 40 godzinnej, oraz zasady co najmniej 11 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego) mogłoby zwiększyć elastyczność gospodarowania czasem pracy. Pracodawcy mieliby większą swobodę określania długości dnia pracy (co oczywiście niekoniecznie oznacza, że rozwiązanie to wykorzystywaliby dla spełnienia potrzeb pracowników próbujących łączyć pracę zawodową z obowiązkami opiekuńczymi).

Dotychczasowa debata publiczna dotycząca reform w zakresie regulacji norm czasu pracy oraz długości okresów rozliczeniowych motywowana była głównie troską o zapewnienie przedsiębiorstwom elastyczności w gospodarowaniu zasobami pracy w dynamicznie zmieniających się warunkach gospodarczych. Znacznie mniej uwagi poświęcano sposobom dostosowania przepisów prawa pracy, aby pracownicy mogli w razie konieczności skracać czas pracy w dni, w których wymagałaby tego opieka nad dziećmi i wyrównywać przepracowaną liczbę godzin w dni, gdy konieczność ich zaangażowania w obowiązki rodzinne byłaby mniejsza. Można mieć obawy, że proponowane zmiany mogłyby prowadzić do narzucania pracownikom niekorzystnego, dziennego czasu pracy. Wielu pracujących, w szczególności w regionach o wysokim bezrobociu, musiałyby zaakceptować je z obawą przed utratą pracy. Rozwiązania takie mogłyby więc okazać się korzystne tylko dla pracodawców. Należy jednocześnie wyraźnie zaznaczyć, że wprowadzenie zmian legislacyjnych, które byłyby korzystne dla pracowników, ale nie uwzględniałyby interesów pracodawców mogłoby przynieść skutki odwrotne do oczekiwanych i doprowadzić do dyskryminacji przy zatrudnianiu pracowników, którzy sprawują obowiązki opiekuńcze nad dziećmi. Wprowadzenie tego rodzaju modyfikacji musiałyby więc zostać uzgodnione w dialogu partnerów społecznych oraz organizacji pozarządowych.

Wykonywanie telepracy

Wykonywanie telepracy, zostało wprowadzone do Kodeksu pracy w 2007 r. Zarówno w literaturze przedmiotu, jak i w raportach organizacji pracodawców zwraca się uwagę na pewne niedoskonałości funkcjonujących obecnie przepisów, które można by zmienić w celu ułatwienia korzystania z tej formy zatrudnienia.

Po pierwsze, przepisy Kodeksu odnoszą się do osób, które cały czas poświęcany na wykonywanie obowiązków zawodowych spędzają w domu (lub innym miejscu pracy nie zlokalizowanym w siedzibie pracodawcy). W świetle obowiązujących obecnie przepisów nie jest natomiast jasny status osób, które poza biurem pracują jedynie przez część swojego czasu pracy (Baranowska & Lewandowski 2008). Jest to dość istotne, ponieważ w Polsce ponad połowa wszystkich osób pracujących z domu, „telepracę” stosuje tylko sporadycznie, a nie regularnie (zob. Wykres 7).

Po drugie, Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek wyposażenia pracownika wykonującego telepracę w odpowiedni sprzęt. Musi przygotować takiej osobie stanowisko pracy, ubezpieczyć sprzęt oraz zapewnić warunki techniczne jego funkcjonowania. To oznacza dla niego konieczność poniesienia kosztów materialnych i organizacyjnych i w związku z tym może zniechęcać do stosowania telepracy. (Baranowska & Lewandowski 2008, Uścińska et al. 2011).

W literaturze przedmiotu zwraca się także uwagę na niedostosowanie przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w kontekście telepracy (Uścińska et al. 2011). W świetle obowiązujących przepisów nie jest jasne, czy przed wprowadzeniem telepracy inspektor musi udać się do miejsca zamieszkania telepracownika i ocenić ryzyko zawodowe na stanowisku pracy oraz ustalić, czy są spełnione wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan 2012). W związku z tym, z punktu widzenia możliwości upowszechnienia telepracy, korzystny byłby przegląd i modyfikacja przepisów utrudniających stosowanie telepracy, z uwzględnieniem obowiązków wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W świetle badań międzynarodowych ważnym ograniczeniem szerszego wykorzystania telepracy jest zabezpieczenie informacji przekazywanych pomiędzy stanowiskiem pracy telepracownika a siedzibą pracodawcy (Margherita et al. 2009). Wiele przedsiębiorstw ma obawy, że przedsiębiorstwa stosujące nieuczciwe metody konkurencji mogą wykorzystać brak odpowiednich zabezpieczeń przekazywanych danych, oprogramowania oraz kanałów komunikacji. Takie obawy wyrażali także przedsiębiorcy w Polsce, wskazując na trudności finansowe związane z inwestowaniem w odpowiednie narzędzia techniczne oraz ochronę danych (Bednarski & Machol-Zajda 2003).

Wnioski końcowe

Przedstawione w niniejszym opracowaniu informacje pozwalają na sformułowanie wniosku, iż w Polsce można zwiększyć zakres wykorzystywania rozwiązań, które ułatwiają dostosowanie organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych. Świadczą o tym wyniki porównań międzynarodowych, które wyraźnie pokazują, że w innych krajach udało się stworzyć warunki, w których czas i wymiar pracy pracowników można często zorganizować tak, by wykonywanie obowiązków zawodowych nie było w konflikcie ze sprawowaniem obowiązków rodzinnych.

Wprowadzenie zmian instytucjonalnych, w szczególności zmian w prawie pracy, wymagałoby zdecydowanie dialogu, w który powinni zostać zaangażowani przedstawiciele partnerów społecznych i organizacji pozarządowych, które są w stanie reprezentować potrzeby i interesy rodziców.

Należy też wyraźnie zaznaczyć, że wprowadzenie regulacji z zakresu prawa pracy, pozwalających elastycznie dopasowywać organizację pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych, nie może zastąpić stworzenia rodzicom warunków do swobodnego korzystania z instytucjonalnej opieki nad dzieckiem. Praca w niepełnym wymiarze, elastyczny czas pracy czy też praca z domu mogą być rozpatrywane jako rozwiązania komplementarne w stosunku do tanich i szeroko dostępnych usług opiekuńczych.

Literatura

Aliaga Christel, 2005, Gender gaps in the reconciliation between work and family life, "Statistics in Focus", Population and Social Conditions, No 4, Luxemburg, Eurostat.

Baranowska Anna, 2007, Decyzje prokreacyjne – preferencje a realizacja, [w:] Kotowska Irena Elżbieta, Urszula Sztanderska, Irena Wóycicka, Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Baranowska Anna, Piotr Lewandowski, 2008, Adaptacyjność do zmian gospodarczych, [w:] Maciej Bukowski (red.), Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Baranowska-Rataj Anna, Anna Matysiak, 2012, Czy znamy lekarstwo na niską dzietność? Międzynarodowe badania ewaluacyjne na temat polityki rodzinnej, „Polityka Społeczna” 7/2012, s. 9–14.

Bednarski Marek, Lucyna Machol-Zajda, 2003, Telepraca, [w:] Kryńska Elżbieta (red.), Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce, Warszawa, IPiSS.

Boulin Jean-Yves, Michel Lallement, Jon Messenger, François Michon (red.), 2006, Decent working time: New trends, new issues, Geneva, International Labour Office.

Głogosz Dorota, 2007, Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy. Skutki dla życia rodzinnego i zawodowego, Warszawa, IPiSS, seria "Studia i Monografie".

GUS, Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r., Warszawa, GUS.

GUS, Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r., Warszawa, GUS.

Kotowska Irena Elżbieta, 2005, Work and parenthood: main findings of comparative data analysis and some policy implications, "Studia Demograficzne" 2/148, s. 54–82

Machol-Zajda Lucyna, 2003, Elastyczność czasu pracy w prawodawstwie krajów UE i Polski. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 3–4, s. 69–83.

Machol-Zajda Lucyna, 2008, Godzenie życia zawodowego i pozazawodowego – poszukiwanie rozwiązań organizacyjnych i czasowych. [w:] Sadowska-Snarska Cecylia, Tchon Li, Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet, Białystok, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku.

Margherita Antonia, Sile O’Dorchai, Jelle Bosch, 2009, Reconciliation between work, private and family life in the European Union, Luxemburg, Eurostat.

Matysiak Anna, 2007, Indywidualne przesłanki zwiększenia aktywności zawodowej, [w:] Kotowska Irena Elżbieta, Urszula Sztanderska, Irena Wóycicka (red.), Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, p. 383–403

Matysiak Anna, 2007, Organizacja czasu pracy i opieki, [w:] Kotowska Irena Elżbieta, Urszula Sztanderska, Irena Wóycicka (red.), Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 345–382

Matysiak Anna, Stephanie Steinmetz, 2008, Finding their way? Female employment patterns in West Germany, East Germany, and Poland, "European Sociological Review" 24 (3), s. 331–345.

McDonald Peter, 2006, An assessment of policies that support having children from the perspectives of equity, efficiency and efficacy, "Vienna Yearbook of Population Research" 4 (1), s. 213–234.

Mynarska Monika, 2011, Kto planuje mieć dzieci w Polsce do 2015 roku? „Studia Demograficzne” 1/159, s. 75–98.

OECD, 2001, The well-being of nations. The Role of Human and Social Capital, Paris, OECD.

OECD, 2002, Employment outlook 2002, Paris, OECD.

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, 2012, Czarna lista barier dla rozwoju przedsiębiorczości, Warszawa, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan.

Pongrácz Marietta, Zsolt Spéder, 2008, Attitudes towards forms of partnership, [w:] Charlotte Höhn, Dragana Avramov, Irena Kotowska (red.) People, population change and policies: Lessons from the Population Policy Acceptance Study. Berlin, Springer, s.93–112 Riedmann Arnold, Bielenski Harold, Szczurowska Teresa, Wagner Alexandra, 2007, Working time and work-life balance in European companies, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFUND).

Skarzyński Michał, 2007, Elastyczne formy pracy w praktyce doradczej, Białystok, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej W Białymstoku.

Stankuniene Vlada, Maslauskaitė Ausra, 2008, Family transformations in the post-communist countries: Attitudes toward changes and the ideational shift, [w:] Höhn Charlotte, Dragana Avramov, I. E. Kotowska (red.), People, population change and policies: Lessons from the Population Policy Acceptance Study, Berlin, Springer, s.113–137.

Titkow Anna, Danuta Duch-Krzystoszek, 2009, Intencje i decyzje prokreacyjne w społeczeństwie polskim a polityka przyjazna prokreacji, „Studia Demograficzne” 1 (155), s.70–97.

Uścińska Gertruda, Janina Petelczyc, Paulina Roicka, 2011, Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i w wybranych krajach UE na podstawie danych zastanych. Aspekt prawny, Warszawa, IPiSS.