

Magdalena Rękas

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

RÓWNOWAGA PRACA-ŻYCIE WYZWANIEM WOBEC PROBLEMÓW DEMOGRAFICZNYCH KRAJÓW UE

Wprowadzenie

Początek XXI w. to okres wielu zmian ekonomiczno-społecznych. Postępująca globalizacja, zaostrzona konkurencja na rynku pracy wymusiły rozwój mechanizmów dostosowawczych w tym obszarze. Zmieniła się relacja między stronami stosunku pracy oraz wymagania w zakresie pracy zawodowej. W unijnej polityce zatrudnienia od popularnego hasła „Jobs, jobs, jobs” pod wpływem procesów społeczno-demograficznych zaczęto promować hasło „Living to Work, Working to Live”¹. Zmodyfikowana polityka zatrudnienia przesunęła ciężar działań na tworzenie nowych miejsc pracy, ale przede wszystkim miejsc pracy dobrej jakości i odpowiadających cyklowi życia ludzkiego oraz specyficznym potrzebom pracowników. Ponadto globalizacja w sferze gospodarczej zbiegła się z niekorzystnymi procesami demograficznymi, w tym głównie z nasileniem się zjawiska starzenia społeczeństwa. Dla rynku pracy oznacza to kurczenie się zasobów rynku pracy, a dla polityki zatrudnienia konieczność racjonalnego wykorzystania posiadanych zasobów pracy. Zadanie to nie należy do łatwych z uwagi na przeciwstawne priorytety rozwoju – z jednej strony należy zwiększać zatrudnienie, z drugiej istnieje silna potrzeba wzrostu liczby rodzących się dzieci. Z uwagi na konieczność pogodzenia tych celów szczególnie istotne stało się nowe podejście do problemów zatrudnienia grup defaworyzowanych, w szczególności kobiet i poszukiwanie rozwiązań mających na celu godzenie ról rodzinnych z zawodowymi. Przykładem takich działań są programy Praca-Życie. Jest to pojęcie, które w literaturze przedmiotu prezentowane jest w dwojaki sposób: wąski i szeroki. Wąską definicję prezentuje F.W. Casicio wskazując, że progra-

¹ E. Fernandez-Macias, J. Hurley, ERM Report: More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg 2008, p. 6.

mem Praca-Życie jest każda zaoferowana przez pracodawcę korzyść lub udogodnienie pomagające pracownikowi znaleźć równowagę między wymaganiami związanymi z pracą i tymi, które nie są związane z pracą². Znacznie szerzej definiuje programy Praca-Życie S. Borkowska, która podkreśla, że programy te, to „[...] kompleksowy, spójny system świadczeń na rzecz pracowników, podporządkowanych realizacji określonych celów, spójnych ze strategią firmy i oczekiwaniami pracowników³.

Celem opracowania jest analiza i ocena wyników badań wskazujących na konieczność zintensyfikowania działań na rzecz równowagi praca-życie w polityce Unii Europejskiej oraz wskazanie obszarów działań niezbędnych do poprawy sytuacji społeczno-demograficznej krajów unijnych. Przy realizacji celu wykorzystane będą metoda opisowa, analiza porównawcza i krytyczna analiza wyników. W toku rozważań poddana będzie weryfikacji teza, że pogarszająca się sytuacja społeczno-ekonomiczna stwarza konieczność zintensyfikowania procesów tworzenia kompleksowych programów działań w sferze równowagi praca-życie na poziomie polityki całej Unii Europejskiej oraz zbudowania programów narodowych dostosowanych do specyfiki sytuacji w danym kraju.

Równowaga praca-życie w badaniach europejskich

Problem równowagi między pracą a życiem rodzinnym jest zjawiskiem wielowymiarowym. W ramach drugiego europejskiego badania na temat jakości życia, przeprowadzonego przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Pracy i Życia zidentyfikowano dwa wymiary konfliktu bądź równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym: czas i wysiłek (napięcie)⁴. Pierwszy wymiar zależy od dostępności czasu. Jeżeli ludzie dysponują ograniczoną ilością czasu na wykonywanie wszystkich życiowych ról, muszą poszukiwać równowagi między pracą a rodziną. Równowaga ta zależy wówczas od czasu poświęconego każdej ze sfer. Równowaga czasu, tzw. time balance istnieje wówczas, gdy osoby uważają, że poświęcają odpowiednią ilość czasu pracy na pracę zawodową i dla rodziny. Oznacza to, że konflikt oparty na czasie (time-based conflict) pojawi się wówczas, gdy czas poświęcony realizacji jednej z ról

² W.F. Cascio, Kalkulacja kosztów zasobów ludzkich, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 180.

³ S. Borkowska, O równowagę między pracą i życiem, IPiSS, Warszawa 2003, s. 23.

⁴ Family life and work, Second European Quality of Life Survey, European Foundation for the Improving of Living and Working Conditions, Dublin 2010, p. 11.

odbywa się kosztem innej roli – czas poświęcony rodzinie konkuruje tu z aktywnością zawodową i odwrotnie⁵.

Drugi wymiar konfliktu, oparty na wysiłku, tzw. strain-based conflict pojawia się wówczas, gdy wysiłek, stres i zmęczenie zmniejszą ilość energii potrzebnej do wypełnienia drugiej (innej) roli, np. gdy zmęczenie obowiązkami rodzinnymi obniża jakość pracy zawodowej i odwrotnie⁶. Tym samym konflikt pomiędzy pracą a życiem jest dwukierunkowy i w prowadzonych badaniach należy badać oba te aspekty.

Wyniki badań nad jakością życia Europejczyków dostarczają istotnych informacji, m.in.:

- 27% badanych Europejczyków czuje, że spędza w pracy za dużo czasu i jednocześnie 28% badanych pracowników przyznaje, że spędza za mało czasu z rodziną.
- 36% badanych ma niewystarczająco dużo czasu na kontakty społeczne i aż 51% na swoje hobby i zainteresowania.
- 26% pracowników w Unii Europejskiej przyznaje, że potrafi pogodzić życie zawodowe z rodzinnym, a 22% badanych wskazuje na istnienie konfliktu między tymi dwoma sferami życia.
- Konflikt w zakresie czasu wśród badanych pracowników krajów UE rozkłada się nierównomiernie. Zaledwie 14% obywateli Belgii odczuwa konflikt czasu, podczas gdy w Szwecji, Słowenii i na Łotwie odsetek ten sięga aż 31%, z drugiej strony 38% osób znajduje równowagę pomiędzy pracą i życiem rodzinnym w Irlandii, a zaledwie 16% w Norwegii⁷.
- Konflikt wysiłku wskazuje, że istotna część populacji ma trudności z wypełnianiem obowiązków rodzinnych na skutek zbyt intensywnej pracy zawodowej, 22% pracowników deklaruje, że kilka razy w tygodniu przychodzą z pracy zbyt zmęczeni, aby wykonać prace domowe, a 26% badanych zdarza się to kilka razy w miesiącu, z drugiej strony zdecydowanie mniej respondentów jest pod presją w pracy z powodu obowiązków rodzinnych⁸.
- Kobiety, szczególnie z nowych państw członkowskich (UE-12) częściej niż mężczyźni są pod presją czasu w pracy. 12% kobiet zatrudnionych w UE-15 i 17% kobiet w UE-12 przyznaje się do trudności w pracy z powodu obowiązków rodzinnych (w przypadku mężczyzn odpowiednio 10% i 14%). Różnica między „starymi” a „nowymi” krajami UE jest jeszcze większa,

⁵ Ibid., s. 42.

⁶ Ibid., s. 43.

⁷ Ibid., s. 44-46.

⁸ Ibid., s. 47-48.

gdy analizuje się konflikt wysiłku – 51% kobiet z krajów UE-15 i 61% kobiet z krajów UE-12 odczuwa trudności związane z intensywnością pracy, która uniemożliwia im realizowanie obowiązków w domu.

- Zdolność do zachowania równowagi czasowej jest znacznie mniejsza u rodzin z dziećmi, a w szczególności u rodziców samotnie wychowujących dzieci. Tylko 23% rodziców posiadających dzieci i 21% rodziców samotnie wychowujących dzieci jest zadowolona z równowagi czasowej między czasem pracy a czasem dla rodziny. W porównaniu do osób żyjących samotnie lub mieszkających z rodzicami, rodzice z dziećmi są zdecydowanie mniej zadowoleni z ilości czasu poświęconego rodzinie⁹.
- Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych zależy także od liczby i wieku posiadanych dzieci. Tylko 13% kobiet posiadających 3 i więcej dzieci godzi obowiązki zawodowe i rodzinne, wobec 28% kobiet, które nie posiadają dziecka. Także wiek najmłodszego dziecka grywa istotną rolę – 18% pracujących matek mających dziecko poniżej 3. roku życia odczuwa napięcie w pracy i w domu, w porównaniu do 11% kobiet mających dzieci w wieku powyżej 6 lat (wiek szkolny). Poziom konfliktu napięcia maleje u kobiet wraz ze wzrostem wieku u dzieci. Mężczyźni przyznają się do wzrostu konfliktu napięcia w domu i w pracy, kiedy dziecko osiąga wiek 3-5 lat, prawdopodobnie wynika to z większego zaangażowania mężczyzn w edukację starszych dzieci¹⁰.

Podsumowując badania nad jakością życia warto podkreślić, że badania potwierdzają, iż to sfera życia rodzinnego cierpi bardziej niż zawodowego na konflikcie czasu i konflikcie napięcia, co wobec regresu demograficznego należy ocenić bardzo krytycznie. Malejąca liczba zawieranych związków małżeńskich, spadająca dzietność będą pogłębiać kurczenie się zasobów pracy w przyszłości. Z kolei wzrost liczby rozwodów i tym samym liczba rodziców samotnie wychowujących dzieci będzie powodować narastanie konfliktów czasu i napięcia w relacji praca-życie.

W krajach UE można dostrzec zróżnicowanie przestrzenne w zakresie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. W krajach nordyckich i w krajach Beneluksu ludzie uważają, że konflikt między tymi sferami to głównie kwestia braku czasu, gdyż czas pracy i czas dla rodziny konkurują między sobą. W krajach Europy Środkowowschodniej równowaga praca-życie ma wpływ na zmęczenie członków gospodarstwa domowego spowodowane często złymi warunkami pracy

⁹ Ibid., s. 50.

¹⁰ Ibid., s. 51-52.

i zwiększoną ilością czasu spędzanego w pracy w porównaniu do pracowników Europy Zachodniej. Godzenie pracy i życia prywatnego w myśl badań jest łatwiejsze w krajach niemieckojęzycznych i anglosaskich, aczkolwiek można to tłumaczyć relatywnie mniejszym udziałem w zatrudnieniu w tych krajach pracujących par i samotnych matek w porównaniu do krajów nordyckich, krajów Beneluksu i Francji. We Francji współczynnik zatrudnienia matek z małym dzieckiem lub trójką i więcej dzieci jest wyższy niż gdziekolwiek indziej w Europie¹¹. Różnice w aktywności zawodowej kobiet są wynikiem różnych norm kulturowych i społecznych, a także mniejszej dostępności rozwiązań pozwalających na godzenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym.

Z innego badania Europejskiej Fundacji dotyczącego warunków pracy z 2010 r. wynika, że co piąty badany pracownik z UE-27 nie jest usatysfakcjonowany z równowagi między pracą a życiem rodzinnym i osobistym, przy czym na uwagę zasługuje fakt, iż mężczyźni narażeni są na problem związany z równowagą praca-życie w środku swojej kariery (wiek 30-49 lat), zaś kobiety w mniejszym stopniu, ale przez cały czas trwania aktywności zawodowej¹². Można to tłumaczyć tym, iż więcej kobiet niż mężczyzn organizuje swoje życie zawodowe dostosowując go do potrzeb rodziny, m.in. poprzez pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepracę, pracę w domu i inne elastyczne formy zatrudnienia.

Z badań nad warunkami pracy wynika, że:

- 30% pracowników UE-27 uznaje godziny pracy za dobrze dopasowane do swoich potrzeb pozazawodowych (obserwuje się tu tendencję spadkową wobec 31% w 2005 r. i 32,6% w 2000 r.). Z najlepiej dopasowanymi godzinami pracy w ocenie pracowników mamy do czynienia w Danii (58% ocenia je jako bardzo dobre, co zdaniem autorki wynika z dobrze funkcjonujących tam zasad modelu flexicurity), Wielkiej Brytanii (48% wskazań) i Norwegii (46% badanych).
- W zdecydowanej większości krajów UE-27 pracownicy nie mają wpływu na godziny pracy, gdyż są one sztywno ustalane przez pracodawców. Sytuacja najgorzej wygląda w Bułgarii (79% wskazań), na Cyprze (76%), w Portugalii (74%), na Litwie (73%), na Malcie i w Hiszpanii (73%), na Łotwie

¹¹ Szerzej w: M. Rękas, Taxation as an instrument of family policy: effects for women's employment, "Transformations in Business & Economics" 2011, Vol. 10, No. 2A (23A); Idem, Ulgi prorodzinne jako element polityki rodzinnej w wybranych krajach Unii Europejskiej, Prace Naukowe nr 245, Uniwersytet Ekonomiczny, Wrocław 2012.

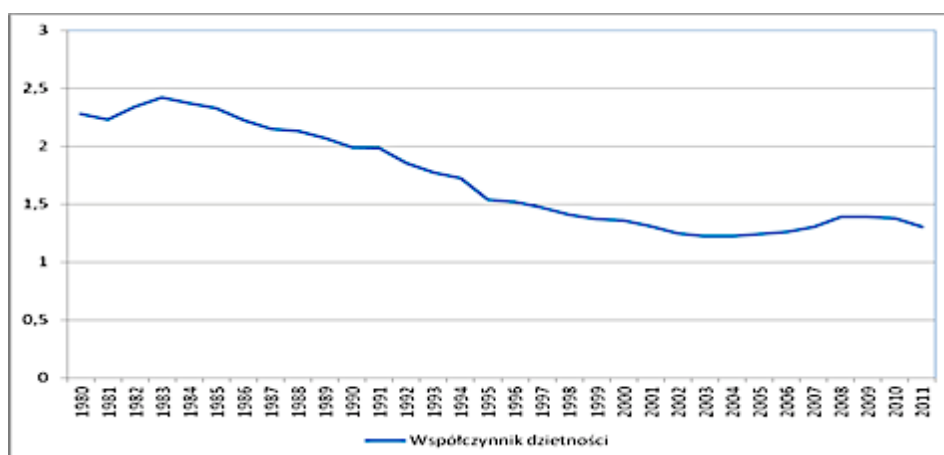
¹² Changes over time – First findings from the fifth European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improving of Living and Working Conditions, Dublin 2010, p. 4-5.

- i Węgrzech (72%). Ogółem jedynie 15,8% pracujących w krajach UE-27 może dostosowywać godziny pracy do innych zajęć pozazawodowych. Największą swobodę w ustalaniu czasu pracy mają Grecy (31%), Rumuni (26%), Polacy (25%), Włosi (21%) i Holendrzy (19%).
- Blisko 16% pracowników UE-27 pracuje na rzecz pracy zawodowej podczas swojego czasu wolnego i zdarza się to jeden lub więcej razy w tygodniu, z tym, że częściej wykonują pracę zawodową w domu mężczyźni (17%), a nieco rzadziej kobiety (14%).
 - W krajach UE-15, 64% obywateli uważa, że nie jest trudno wziąć jedną lub dwie godziny wolne podczas godzin pracy, aby móc załatwić sprawy rodzinne. Najłatwiej jest o to w Holandii, Szwecji, Danii i Norwegii, najtrudniej w Niemczech oraz Czechach, Słowacji, Polsce, a także Chorwacji, która stanie się członkiem UE w 2013 r.¹³.

Przytoczone wyniki obu badań wskazują, że trudność w pogodzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi ma miejsce we wszystkich krajach UE, choć z różnym natężeniem. Głównym problemem, jaki się wyłania, szczególnie z drugiego badania nad warunkami pracy, jest brak w wielu krajach UE powszechności w dostępie do elastycznego czasu pracy i organizacji pracy. Po drugie, brak powszechnej, szeroko dostępnej i dobrej opieki nad małym dzieckiem sprawia, że kobiety stają wobec wyboru dziecko lub praca zawodowa. Dowodem takiego wyboru są wysokie napięcia w pracy odczuwane przez kobiety, spowodowane zobowiązaniami rodzicielskimi. Nie można też pominąć problemów w obszarze uwarunkowań społeczno-kulturowych, w których to na kobiecie ciąży główna odpowiedzialność za prace domowe i opiekę nad dziećmi. Powoduje to, że kobiety częściej niż mężczyźni decydują się na gorzej płatną pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Istotne staje się więc promowanie zmiany postawy mężczyzn na rzecz większego zaangażowania w sferę obowiązków rodzinnych.

Ciekawych informacji dostarczają badania wykonane przez ośrodek badań Economist Intelligence Unit. W swoich badaniach wyróżnił kraje, w których rynek pracy jest najbardziej otwarty dla kobiet. Na 34 oceniane kraje europejskie pierwsze pięć miejsc zajęły: Szwecja, Belgia, Norwegia, Finlandia i Niemcy. Polska zajęła 26. miejsce. Niestety, sytuacja Polski pokazuje dwie niekorzystne tendencje – wciąż znacznie niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet względem mężczyzn (według GUS w 2010 r. 53% dla kobiet i 65,6% dla mężczyzn) oraz niski i spadający wskaźnik dzietności (rys. 1).

¹³ Ibid., s. 8-12.



Rys. 1. Współczynnik dzietności w Polsce w latach 1980-2011

Źródło: Rocznik statystyczny 2011, GUS, Warszawa 2012.

W rankingu CIA World Factbook opublikowanym w sierpniu 2012 r. Polska znalazła się dopiero na 208. miejscu na 228 krajów sklasyfikowanych pod względem dzietności. Statystyczna „Matka Polka” ma dziś 29 lat i jest dzieckiem wyżu demograficznego lat 80. Rośnie również liczba kobiet decydujących się na macierzyństwo dopiero w wieku 30-34 lata¹⁴. Sytuacja ta w porównaniu do lat wcześniejszych znacząco pogarsza prognozy demograficzne na kolejne lata.

W badaniach CBOS jako najistotniejsze przyczyny małej liczby urodzeń zidentyfikowano:

- obawy kobiet przed utratą pracy (62% wskazań),
- złe warunki mieszkaniowe młodych ludzi (58% wskazań),
- brak wspierającej rodziny polityki państwa (42% wskazań),
- trudność z pogodzeniem pracy zawodowej i obowiązków domowych (22% wskazań – poziom zbliżony do badań prowadzonych w innych krajach UE, prezentowanych wyżej)¹⁵.

Inne badania CBOS wskazują, że w Polsce aktywność zawodowa kobiet jest przyczyną ograniczania skłonności do posiadania dzieci i niższej dzietności – 29% wskazań badanych respondentek. W opinii 2/3 badanych, w Polsce rodziłoby się

¹⁴ http://dzieci.pl/sexAid,14881423,title,Polki-nie-chca-rodzic-Polakom,uczucia_artykul.html?smgputicaid=6f148

¹⁵ Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce, red. C. Sadowska-Snarska, WSE Białystok 2011, s. 100-101.

więcej dzieci, gdyby kobiety mogły łatwiej godzić pracę zawodową z wychowywaniem dzieci i miały dostęp do wyspecjalizowanej opieki nad dzieckiem¹⁶.

Analiza badań przeprowadzonych w UE jako całości oraz w Polsce jednoznacznie wskazuje na potrzebę uregulowania działań na rzecz równowagi praca-życie. Problemy demograficzne wymagają szczególnie szerokiego spojrzenia na problem i zbudowania całego spectrum działań na gruncie UE oraz narodowych programów praca-życie. Warto więc wskazać obszary i formy działań pożądane w tego typu programach.

Programy życie-praca – obszary działań w ramach polityki UE

Empirycznie potwierdzono zależność między posiadaniem dzieci a aktywnością zawodową mężczyzn wskazując, że każde kolejne dziecko implikuje zwiększone zaangażowanie ojca-żywiela na rynku pracy i ogranicza jego udział w zadaniach rodzinnych. Natomiast bardziej złożona jest relacja między posiadaniem dziecka a aktywnością zawodową kobiet. Ta zależy bowiem od korzyści z pobytu matki w domu, od kosztów alternatywnych rezygnacji z zatrudnienia (utracone zarobki, deprecjacja kapitału ludzkiego, utracony kapitał emerytalny) oraz od kosztów wynajęcia opiekunki do dziecka lub skorzystania z wyspecjalizowanych placówek opiekuńczych. Badania prowadzone w krajach zachodnich potwierdziły, że w przypadku małego dziecka jest to zależność wyraźnie negatywna, aczkolwiek modyfikuje się ją pod wpływem takich czynników, jak poziom dochodów rodziny (zarobki ojca), wiek dziecka oraz dostęp i koszty zinstytucjonalizowanej opieki nad dzieckiem¹⁷. Wysoki poziom zatrudnienia kobiet i równoległe wysoka dzietność występują w krajach, które wcześniej zaczęły inwestować w programy równoważenia praca-życie. Warto więc w obliczu problemów demograficznych wielu krajów UE wskazać obszary, które sprzyjają tak pozytywnym efektom.

Konflikt praca-życie rodzinne obejmuje relacje między zasadami funkcjonowania miejsca (zakładu) pracy a domem i w tej przestrzeni mieszczą się działania o dwojakim charakterze:

- przystosowanie warunków pracy zarobkowej do cyklu życia rodzinnego, poprzez przede wszystkim różne formy zatrudnienia i przerwy w pracy (urlopy, zwolnienia),

¹⁶ Polityka państwa wobec rodziny oraz dyskryminacja w miejscu pracy kobiet w ciąży i matek małych dzieci. Komunikat z badań CBOS, BS nr 38, Warszawa 2006.

¹⁷ A. Matysiak, D. Vignoli, Fertility and women's employment: a meta-analysis, "European Journal of Population" 2005, No. 24.

- wspieranie adaptacji życia rodzinnego do standardów płatnej pracy i harmonogramów działania instytucji otoczenia, co powinno się koncentrować na przejściu części sfery życia rodziny przez wyspecjalizowane instytucje (placówki usługowe i opiekuńcze)¹⁸.

Taki podział wskazuje na dwa modele kształtowania środowiska przyjaznego rodzinie. Z punktu widzenia przytoczonych badań i czynionych na bieżąco obserwacji trzeba podkreślić, że istotne jest łączenie obu tych modeli, gdyż tylko wtedy będziemy mogli mówić o efektywnym kreowaniu warunków sprzyjających godzeniu życia zawodowego z rodzinnym. Dodatkowo należałoby zapewnić proporcjonalne realizowanie wymienionych modeli, gdyż szeroko realizowany jeden z modeli może pogłębić dyskryminację na rynku pracy albo prowadzić do ograniczenia autonomii rodziny w odniesieniu do wyboru formy opieki nad jej członkami.

Działania na rzecz ograniczenia konfliktu praca-życie rodzinne można także sklasyfikować szerzej wyodrębniając następujące obszary:

- elastyczność warunków pracy, zwłaszcza czasu pracy,
- dostępność i warunki udzielania urlopów i zwolnień od wykonywania pracy,
- opieka nad dziećmi – różnorodność form wsparcia,
- zdrowie i styl życia,
- działania wspierające poprzez politykę socjalną, w tym świadczenia i zasiłki na rzecz rodziny oraz politykę podatkową jako instrument polityki prorodzinnej¹⁹.

Problematyka godzenia pracy z życiem rodzinnym jest stałym punktem programu zatrudnienia w UE. Wprowadzona Europejska Strategia Zatrudnienia pierwotnie była ukierunkowana na zwiększenie elastyczności rynków pracy i debatę nad modelami i zasadami tzw. *flexicurity*. Wraz ze wzrostem liczby gospodarstw domowych, w których dwoje partnerów pracuje, problem równowagi między pracą a życiem rodzinnym przesunął się jednak w hierarchii Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Od 2006 r. podkreśla się w niej znaczenie wchodzenia i pozostawania na rynku pracy rodziców oraz wpływ równowagi na większą równość płci²⁰. Kluczowymi komponentami rozwiązań promowanych przez Komisję Europejską stały się więc: ośrodki opieki nad dzieckiem, prawo do urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego oraz elastyczne godziny i warunki pracy.

¹⁸ P. Callister, *Family-friendly, Workplaces: Why Do We Need Them and Who Potentially Benefits?*, "New Zealand Sociology" 1996, No. 11, p. 199-200.

¹⁹ *Godzenie życia...*, op.cit., s. 101.

²⁰ *Ibid.*, s. 178.

Rezolucja Parlamentu UE z 21 lutego 2008 r. postulowała skoordynowanie działań politycznych oraz tworzenie warunków przyjaznych rodzinie we wszystkich państwach członkowskich²¹, niemniej jednak, jak pokazały zaprezentowane wyżej wyniki badań europejskich z 2010 r. (dwa lata po wydanej rezolucji), nadal poziom konfliktu praca-życie w wielu krajach UE jest wysoki. Pozostaje więc mieć nadzieję, że rządy krajów unijnych zintensyfikują działania postulowane przez Komisję Europejską.

Przeгляд efektów działań na rzecz łagodzenia konfliktu praca-życie wskazuje, że w krajach o silnie rozbudowanej polityce wsparcia dla rodziny z dziećmi (tj. Francji czy krajach skandynawskich) osiąga się wysoki poziom zatrudnienia i jednocześnie dzietności²². Kraje, które wypracowały narodowe programy praca-życie, np. w Wielka Brytania i Irlandia, oprócz świadczeń rodzinnych wdrożyły rozbudowaną aktywność firm na rzecz równowagi praca-rodzina oraz zaangażowały władze publiczne w realizację polityki przyjaznej rodzinie i zwiększyły dostępność różnorodnych usług rynkowych, w tym opiekuńczych, realizując oba modelowe obszary polityki praca-życie. Jednocześnie, co warto podkreślić, w krajach tych występują pozytywne zmiany w akceptacji społecznej pracy zawodowej matek.

Podsumowanie

Rynek pracy silnie wpływa na rodzinę i odwrotnie, dlatego sprawą priorytetową staje się łagodzenie konfliktu praca-życie. Analizowane wyniki badań potwierdziły, że proces tworzenia kompleksowych programów działań w sferze równowagi praca-życie na poziomie polityki całej Unii Europejskiej wymaga zintensyfikowania. Nadal bowiem, mimo zaleceń Komisji Europejskiej, poziom konfliktu w wyborze praca-życie dotyka blisko 30% społeczeństwa zamieszkującego kraje UE, a w niektórych krajach "nowej" UE-12 problem ten sygnalizuje nawet połowa społeczeństwa. W obliczu zagrożenia bezpieczeństwa demograficznego dla rynku pracy, ale także systemów emerytalnych i innych sfer gospodarczych istotne jest podjęcie działań mających na celu zbudowanie spójnej polityki UE w badanym obszarze, a następnie wdrożenie programów narodowych

²¹ Większa równowaga między pracą a rodziną: ułatwienie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego. Komunikat Komisji Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela 2008.

²² Szerzej zob. M. Rękas, Posiadanie dzieci a udział kobiet w rynku pracy – analiza trendów rynku pracy w XXI wieku, Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej. Otoczenie współczesnych przedsiębiorstw – specyfika i zmiany, red. A. Gierczak, J. Wiażewicz, A. Zielińska, Rzeszów 2012, s. 247-256.

praca-życie z uwzględnieniem sytuacji danego kraju i jego specyfiki kulturowej. Należy podkreślić, że doświadczenia państw prowadzących z sukcesem politykę zatrudnienia przyjazną rodzinie (Francja, kraje skandynawskie czy Benelksu) wskazują jednoznacznie, że tylko stosowanie szerokiego spektrum policy-mix pozwala na osiągnięcie pożądanych efektów. Oznacza to, że niezbędne jest równoległe i synergiczne realizowanie działań z zakresu polityki zatrudnieniowej (elastyczność w prawie pracy, z jednoczesnym bezpieczeństwem, co stanowi filary modelu flexicurity), ale także polityki społecznej, w tym rodzinnej i polityki podatkowej (zasady rozliczeń podatkowych, stosowanie ulg podatkowych i odliczeń, kwoty wolne od podatków dla rodziców itp.). Tylko kompleksowe podejście do budowania programów praca-życie daje szansę na stworzenie stabilnych podstaw rozwoju współczesnego społeczeństwa.

THE LIFE AND WORK BALANCE AND THE EU DEMOGRAPHIC PROBLEMS

Summary

Family life may become a hindrance to a career, most frequently so for women, and intense professional development is usually in a clear collision with our private life and family obligations. The demographic crisis in many EU countries enforces the development of both EU-wide proactive measures to improve the possibilities for life-work balancing and the national action plans to alleviate the career-family conflict.

The article presents and evaluates the results of EU research on the perception of life-work balancing possibilities and concludes with pointing out the areas that should get accounted for in the European employment policies.