

Arkadiusz Durasiewicz

Rola *flexicurity* w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym

Wprowadzenie

Flexicurity jest koncepcją, która łączy dwa z pozoru konkurencyjne wobec siebie elementy: elastyczność (*flexibility*) oraz bezpieczeństwo (*security*) pracowników i przedsiębiorstw. Jest ona postrzegana jako odpowiedź Unii Europejskiej na wyzwania stojące przed rynkami pracy i ma sprzyjać konkurencyjności, wzrostowi zatrudnienia i zadowolenia z pracy poprzez zachowanie równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem¹. *Flexicurity* zakłada pogodzenie interesów pracodawców i pracowników dzięki stosowaniu procedur dialogu społecznego.

Prace nad wspólną koncepcją *flexicurity*, która objęłyby wszystkie kraje Unii Europejskiej, doprowadziły do przyjęcia kilku istotnych ustaleń. Po pierwsze, przyjęto, iż osiągnięcie równowagi między elastycznością i bezpieczeństwem na rynku pracy możliwe będzie tylko wtedy, kiedy spełnione zostaną cztery warunki będące tzw. komponentami *flexicurity*²: dostępność właściwych (elastycznych i niezawodnych) porozumień, aktywna polityka rynku pracy, wiarygodne systemy uczenia się przez całe życie, nowoczesne systemy zabezpieczenia socjalnego. Po drugie, określono osiem wspólnych zasad *flexicurity*³, z których jedna mówi, iż nie istnieje jeden uniwersalny model *flexicurity*.

Oznacza to, że każdy kraj jest zobowiązany do określenia własnego podejścia do koncepcji *flexicurity* i na tej podstawie wypracowania własnego modelu. Polska obecnie jest na etapie prowadzenia prac badawczych, które pozwoliłyby szczegółowo zidentyfikować determinanty rozwoju *flexicurity* w gospodarce i docelowo określić polski model *flexicurity*. Celem niniejszego artykułu jest wskazanie przesłanek kształtowania właśnie owego polskiego modelu *flexicurity*.

Koncepcja *flexicurity* w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego

Polska należy do grupy państw składającej się z byłych państw socjalistycznych. W naszym kraju występuje duża niezgodność między dzietnością a pracą kobiet we wszystkich aspektach branych pod uwagę. Podczas gdy okres socjalistyczny charakteryzował się szeroko zakrojoną polityką prospołeczną, która wspierała zatrudnianie matek, zmiana ustroju politycznego poniosła za sobą poważne cięcia w wydatkach na państwowe placówki opieki i świadczenia rodzinne.

Jednocześnie świadomość istnienia możliwości godzenia pracy zarobkowej z posiada-

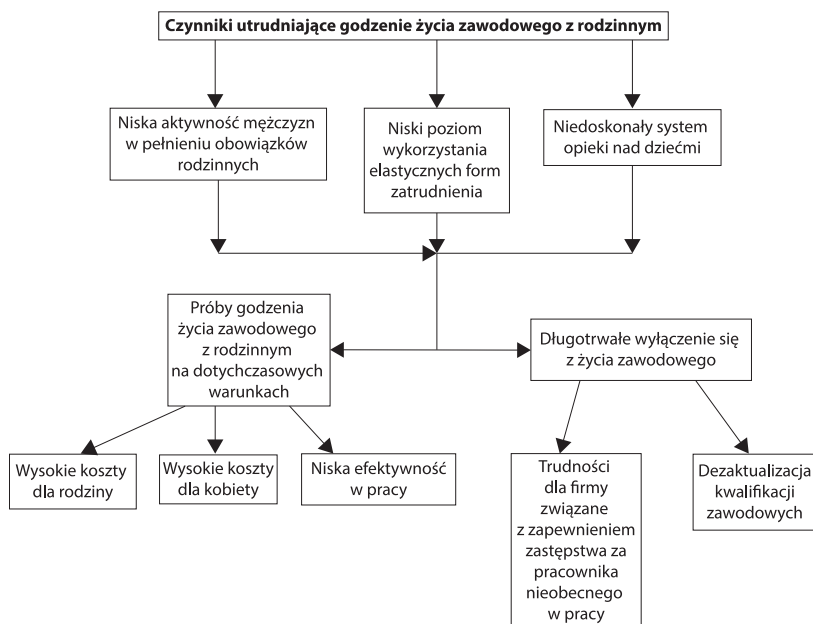
niem rodziny sprzyja decyzjom prokreacyjnym i poprzez to zwiększeniu dzietności, co jest niezwykle ważnym celem z punktu widzenia obecnej polityki ludnościowej. Wieloaspektowość rozważanego zagadnienia wiąże się z istnieniem wielu płaszczyzn analizy godzenia pracy zarobkowej z życiem rodzinnym, do których zaliczyć możemy m.in.⁴:

- płaszczyznę instytucjonalną — dotyczącą głównie dostępu do usług opiekuńczych (m.in. żłobków, przedszkoli, świetlic);
- płaszczyznę prawną — dotyczącą m.in. regulacji w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, jak i regulacji w zakresie elastycznych form zatrudnienia;
- płaszczyznę kulturową (obyczajową) — dotyczącą m.in. postaw i postrzegania ról społecznych, podziału ról w rodzinie i na tym tle możliwości godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi.

Powyższe aspekty związane z zagadnieniem godzenia życia rodzinnego i zawodowego wpływają także na przyjmowane kierunki, założenia i narzędzia *flexicurity*, a co za tym idzie rozwiązania mające za zadanie ułatwić godzenie ról zawodowych z rodzinnymi.

Czynniki utrudniające godzenie życia zawodowego z rodzinnym

W ostatnich dwudziestu latach przeprowadzono w Polsce (i na świecie) wiele badań weryfikujących stereotypy kulturowe i wskazujących na źródła mniejszej aktywności zawodowej kobiet. W 2005 r. w ramach projektów IW EQUAL zidentyfikowano czynniki, które, oprócz stereotypów, w największym stopniu hamują aktywność zawodową kobiet⁵. Należą do nich przede wszystkim: niska aktywność mężczyzn



Ryc. 1. Czynniki utrudniające godzenie życia zawodowego z rodzinnym

Źródło: *Równowaga praca–życie w aspekcie polskiego rynku pracy. Raport w projekcie Elastyczny Pracownik–Partner-ska Rodzina*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2005.

w pełnieniu obowiązków rodzinnych, niedoskonały system opieki nad dziećmi, niski poziom wykorzystania elastycznych form zatrudnienia, wysokie koszty osobiste i rodzinne dla kobiety, dezaktualizacja kwalifikacji w wypadku długiej przerwy w pracy, niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet. Po 5 latach badacze uwzględniają w analizie nowe czynniki, tj.: preferencje kobiet w zakresie podejmowania pracy po urodzeniu dziecka, stres wynikający z konieczności godzenia ról zawodowych i rodzinnych, wydłużenie się czasu, jaki trzeba poświęcić na pracę: 41,7 godziny tygodniowo w 2008 r. (Eurofund) oraz wydłużające się dojazdy do pracy i praca w nadgodzinach (67% Polaków).

Niska aktywność mężczyzn w pełnieniu obowiązków rodzinnych

Badania pokazują, że mimo wprowadzenia nowoczesnych technologii do prac domowych, pracujące rodziny wciąż poświęcają wiele godzin na prowadzenie gospodarstwa domowego i opiekę nad dziećmi. W Polsce kobiety spędzają przy pracach domowych dwa razy tyle czasu, co mężczyźni. Częściej w prace domowe włączają się mężowie (lub partnerzy) pochodzący z rodzin, w których matka pracowała zawodowo, z wyższym poziomem wykształcenia i młodzi⁶.

Wyniki badania EQLS wskazują na to, że w każdym z krajów objętych badaniem obowiązki domowe i w zakresie opieki nad dziećmi na ogół są podzielone w zależności od płci. Wyniki w poszczególnych krajach wykazują, że udział kobiet nie różni się znacznie w zależności od kraju, natomiast udział ojców jest bardziej zróżnicowany.

Porównanie 24 krajów europejskich pozwala stwierdzić, że we wszystkich krajach widoczny jest model z podwójnym obciążeniem kobiet. W krajach postkomunistycznych małżonkowie dzielą równo obowiązki domowe częściej niż w krajach zachodnich (rys. 2).

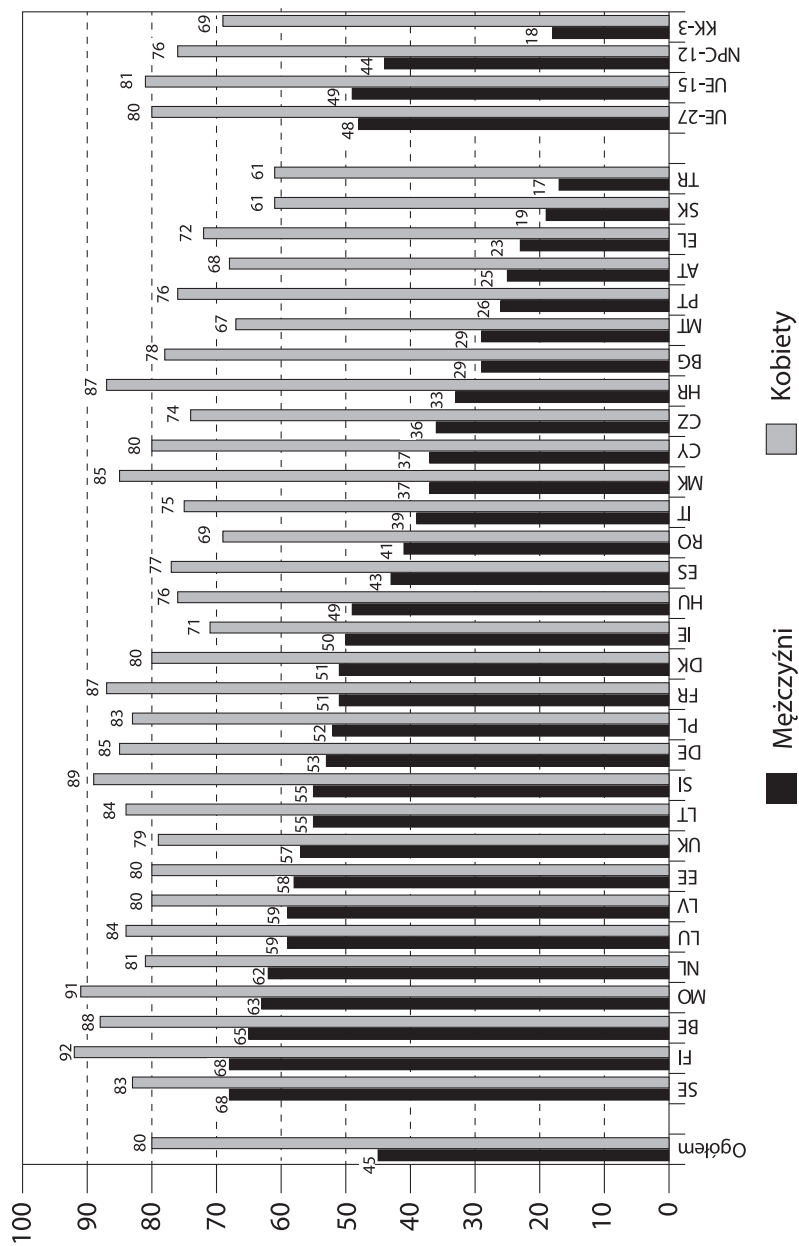
Niedoskonały system opieki nad dziećmi

Liczba przedszkoli i żłobków w Polsce jest niewystarczająca. W roku szkolnym 2012/2013 w ramach systemu oświaty wychowaniem przedszkolnym objęto 1 216,5 dzieci, tj. o 56,0 tys. więcej niż w roku poprzednim. W grupie wiekowej 3–6 lat wychowaniu przedszkolnemu podlegało 71,6% dzieci (wobec 70,8% rok wcześniej), w miastach — 84,4% (wzrost o 0,6 pkt. proc.), a na wsi 54,3% (wzrost o 0,8 pkt. proc.). Z danych GUS wynika, że począwszy od lat 90., maleje także liczba żłobków: z 1412 w 1990 r. do 371 w latach 2005–2006. W Europie 27% kobiet deklaruje, że nie może podjąć pracy z powodu konieczności opieki nad osobą

Tabela 1. Czas poświęcany codziennie na obowiązki domowe w polskich rodzinach

	GUS (2005) Prace domowe	GUS (2005) Opieka nad dziećmi	GUS (1976) Prace domowe	GUS (1976) Opieka nad dziećmi
Kobieta	4,38 godz.	2,18 godz.	5,0 godz.	2,05 godz.
Mężczyzna	2,4 godz.	1,29 godz.	2,08 godz.	1,44 godz.

Źródło: *Równowaga praca–życie w aspekcie polskiego rynku pracy...*, s. 14.



Ryc. 2. Codzienny udział w pracach domowych w podziale na pięć i kraj (w %)

Zródło: I. Kotowska (et al.), *Życie rodzinne i praca. Drugie europejskie badanie jakości życia*, Luksemburg 2010, s. 24.

zależną, w Polsce — ponad 46%⁷. Jednym z zadań żłobka i przedszkola jest wspomaganie rodziców w pełnieniu ich wychowawczej funkcji, co można rozumieć jako pomoc w lepszym wywiązywaniu się z roli matki czy ojca lub ułatwienie w przechodzeniu od biernego odbiorcy usług oświatowych do brania współodpowiedzialności za wychowanie i kształcenie własnych dzieci. Wsparcie przez państwo przedszkoli publicznych jest szczególnie ważne, gdyż stanowi wsparcie finansowe i materialne rodzin ubogich. Ale co jest również niezwykle istotne w wypadku przedszkoli i zasługuje na szczególną uwagę z punktu widzenia rodziny, to opieka nad małym dzieckiem mająca na celu ułatwienie godzenia kariery rodzicielskiej i zawodowej⁸.

Trudności w utrzymaniu placówek opiekuńczo-wychowawczych prowadziły do ich

likwidacji i dlatego w latach 90. XX w. liczba żłobków i przedszkoli malała (patrz tabele 2 i 3). Od roku 2008 tendencja spadkowa zmieniła się na rosnącą, co było spowodowane otwieraniem przyzakładowych żłobków i przedszkoli dzięki dofinansowaniu z funduszy unijnych.

Obciążenie rodziców opłatami za usługi żłobków i przedszkoli było ważną przyczyną ograniczenia korzystania z nich przez rodziny mniej zamożne. Wysokie koszty budowy żłobków i opieki nad małymi dziećmi powodują, że gminy dysponują zbyt małą liczbą miejsc w tych placówkach.

Odsetek dzieci w wieku poniżej 3 lat uczęszczających do tego typu placówek w krajach europejskich jest bardzo zróżnicowany. W niektórych praktycznie nie istnieją placówki finansowane ze środ-

Tabela 2. Liczba żłobków i dzieci przebywających w żłobkach w latach 1997–2011

Lata	Żłobki	Dzieci przebywające w żłobkach (w ciągu roku) w tys.
1997	506	64,9
1998	494	61,6
1999	469	56,9
2000	428	52,8
2001	396	47,8
2002	382	45,3
2003	399	44,5
2004	377	45,9
2005	371	47,6
2006	371	50,8
2007	373	52,4
2008	381	54,6
2009	380	55,2
2010	392	56,9
2011	462	61,6

Źródło: Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej (1998–2007), GUS, Warszawa 1999–2008; Mały Rocznik Statystycznych (1998–2007), GUS, Warszawa 1999–2008; *Oświata i wychowanie* (1997–2007), GUS, Warszawa 1998–2008.

Tabela 3. Liczba przedszkoli i dzieci przebywających w przedszkolach w latach 1997–2011

Lata	Przedszkola	Dzieci przebywające w przedszkolach (w ciągu roku) w tys.
1997	8976	754,0
1998	8915	739,3
1999	8733	719,6
2000	8501	688,6
2001	8175	656,0
2002	8015	647,6
2003	7865	642,8
2004	7746	644,1
2005	7738	654,4
2006	7811	676,4
2007	7810	676,5
2008	8038	734,1
2009	8441	776,8
2010	8808	816,9
2011	9351	861,3

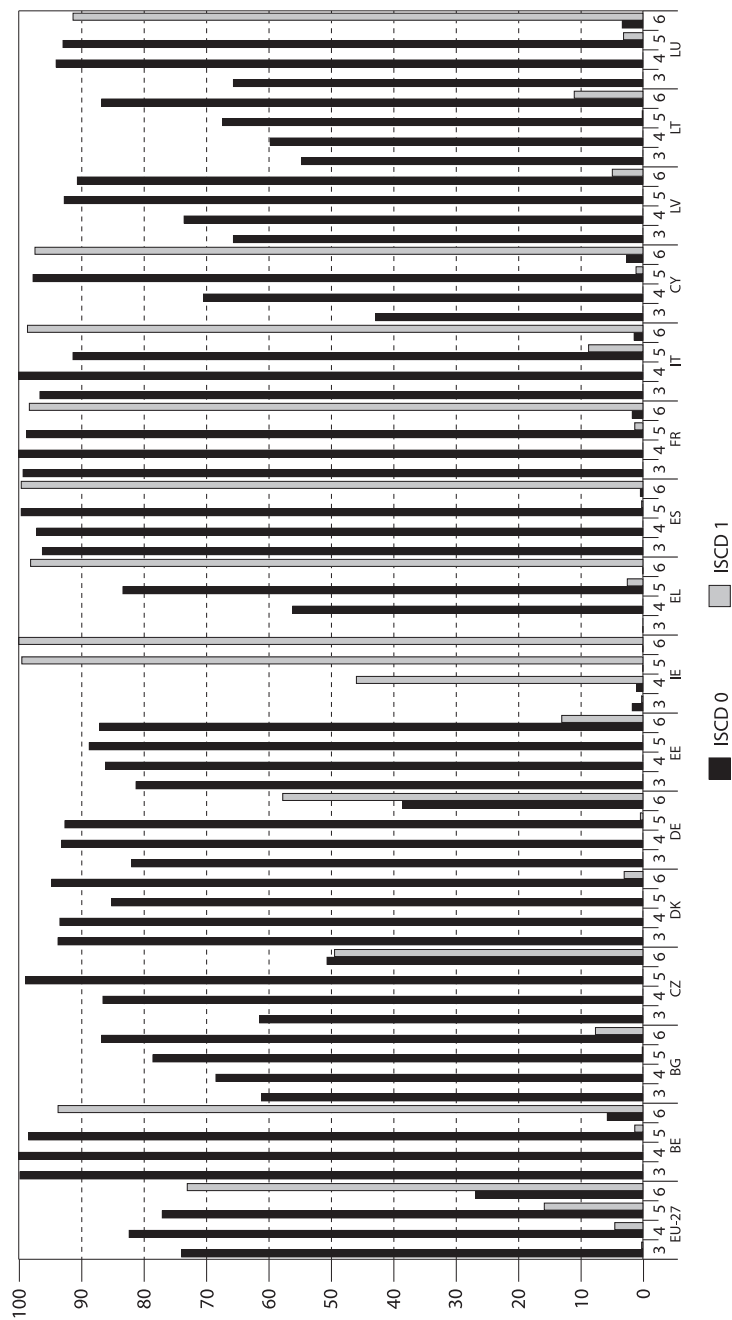
Źródło: Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej...; Mały Rocznik Statystycznych...; Oświata i wychowanie...

ków publicznych. W Republice Czeskiej do żłobków (*jesle*) uczęszcza mniej niż 1% dzieci w wieku poniżej 3 lat. Natomiast ok. 20% dwulatków uczęszcza do przedszkoli (*materšká škola*). Odsetek uczęszczających zmniejszał się stopniowo od czasu zmian politycznych w 1989 r. W 2008 r. liczba miejsc była w przybliżeniu 25 razy mniejsza niż w 1990 r. i pięciokrotnie mniejsza niż w roku 1995⁹.

Wskaźniki dla dzieci w wieku poniżej 3 lat są również niskie w Polsce (2%). W Niemczech istnieje wyraźna różnica między landami zachodnimi a wschodnimi. W zachodnich landach do żłobków uczęszcza jedynie 10% dzieci w wieku poniżej 3 lat, natomiast we wschodnich odsetek ten wzrasta do 41% (2009 r.). Dane obejmują prywatne formy opieki, *Tagesmütter* — osoby, które opiekują się dziećmi w swoim domu. Podobna jest sytuacja w Irlandii, gdzie typową formą opieki

nad dzieckiem jest opieka w domu, a formy oddziaływania ukierunkowane na określone cele są na ogół przewidziane dla dzieci w wieku powyżej 3 lat.

Duży odsetek uczęszczających do placówek dzieci w wieku poniżej 3 lat mają kraje skandynawskie. Osiąga on 53% w Islandii, a jeszcze większy jest w Danii (83%), Szwecji (66%) i Norwegii (61%). W Finlandii sytuacja jest inna niż w sąsiednich krajach skandynawskich — odsetek ten, który wynosi tam 36%, jest bardziej zbliżony do odsetka w Belgii (34%), Holandii (29%), Portugalii (25%), Słowenii (39%) i Zjednoczonym Królestwie (26%). Do tej listy krajów można dodać Francję, w której łączny odsetek wśród dzieci w wieku poniżej 3 lat kształtował się w 2004 r. na poziomie 25%. Należy jednak wyodrębnić dzieci w wieku do dwu lat uczęszczające do żłobków (*crèches*) (13%) i dwulatki



Ryc. 3. Odsetek dzieci w wieku 3–6 lat uczęszczających do placówek przedszkolnych (ISCED 0) i szkół podstawowych (ISCED 1), według wieku (rok szkolny 2009/10)

Źródło: *Wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem w Europie: zmniejszenie nierówności społecznych i kulturowych*, Agencja Wykonawcza ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego — Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009, s. 66; *Kluczowe dane o edukacji w Europie 2012*, Agencja Wykonawcza ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego — Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2011, s. 71.

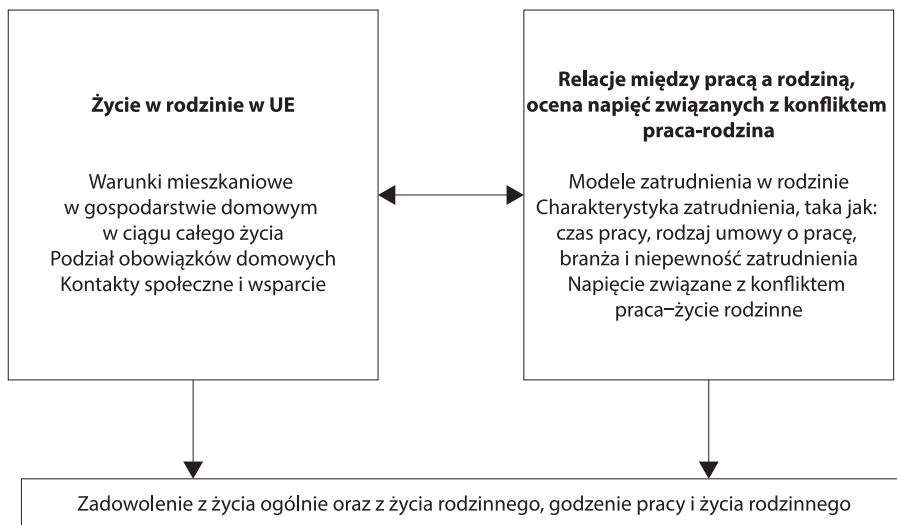
biorące udział w zajęciach przedszkolnych (*classes maternelles*) (29%). Odsetki dzieci w wieku poniżej 3 lat w innych krajach, dla których dane są dostępne, wahają się od ok. 10% do 20% (Węgry — 9%, Austria — 11%, Hiszpania — 18%, Włochy i Litwa — 19%)¹⁰ (ryc. 3).

Na etapie, gdy starsze dzieci rozpoczynają naukę w szkole podstawowej, wzrasta łączny odsetek dzieci uczęszczających do placówek, natomiast zmniejsza się odsetek dzieci uczestniczących w zajęciach przedszkolnych. Jeśli na zajęcia na poziomie ISCED 0 uczęszcza 77% pięcioletków, to łączny odsetek dzieci zapisanych na zajęcia edukacyjne wzrasta do 93%. W wieku 6 lat wszystkie lub niemal wszystkie dzieci uczęszczają do szkoły podstawowej lub placówki przedszkolnej (średnio 99,8% w krajach UE-27). Jedynie w Bułgarii, Luksemburgu i Słowacji odsetek ten jest nieco mniejszy — od 90 do 95%. Większość sześciolatków (73%) w krajach europejskich uczestniczy w zajęciach edukacyjnych na

poziomie ISCED 1. Jednak ok. 27% dzieci w tym wieku uczęszcza do placówek na poziomie ISCED 0, ponieważ w kilku krajach (Bułgarii, Danii, krajach bałtyckich, Polsce, Rumunii, Finlandii i Szwecji) naukę w szkole podstawowej rozpoczyna się w wieku 7 lat. W krajach, w których nauka dziecka w szkole podstawowej rozpoczyna się w wieku jego 6 lat, wzorce są zróżnicowane, ale dzieci, których szóste urodziny nie przypadają przed określoną datą (często w czerwcu lub wrześniu), pozostają w grupach przedszkolnych do następnego roku (Republika Czeska, Niemcy, Węgry, Austria, Słowacja i Liechtenstein)¹¹.

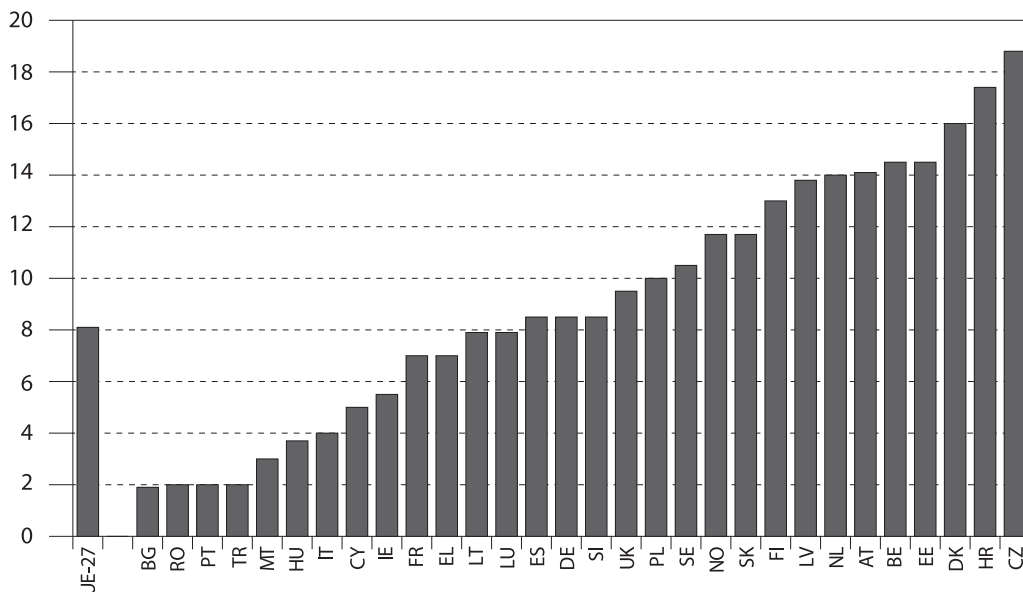
Niski poziom wykorzystania elastycznych form zatrudnienia

Niektóre aspekty pracy mogą wywoływać napięcia lub wymagać poświęcenia większej ilości czasu. Zakłada się, że warunki pracy mają wpływ na konflikt pomiędzy pracą



Ryc. 4. Ramy koncepcyjne badania życia zawodowego i rodzinnego

Źródło: I. Kotowska (*et al.*), *op. cit.*, s. 14.



Ryc. 5. Pracownicy wykonujący telepracę z domu z podziałem na kraje (w %)

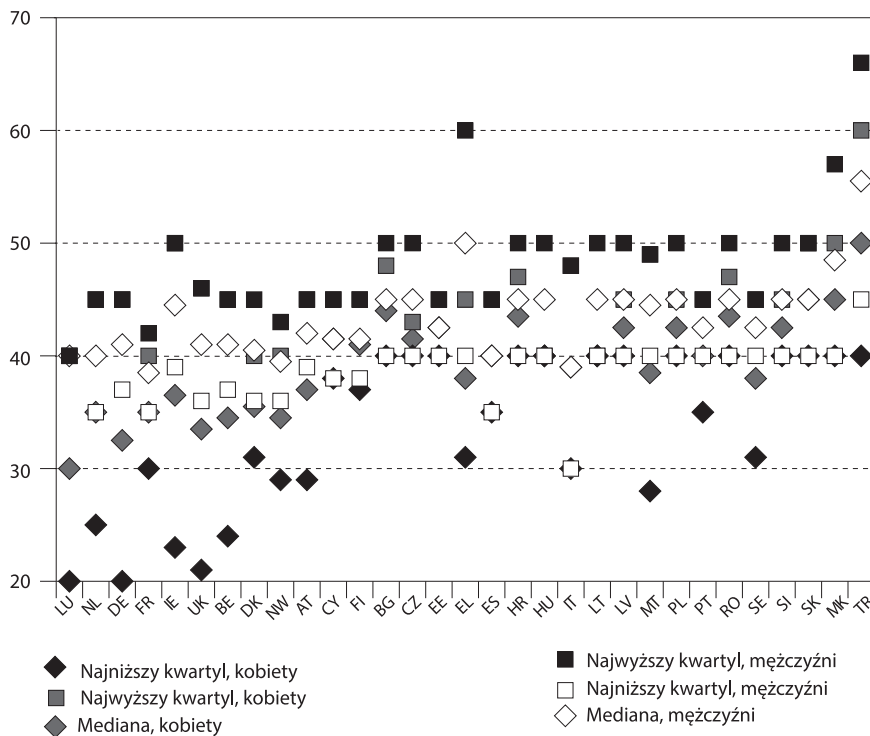
Źródło: A. Parent-Thirion (et al.), *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2007, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf> (dostęp: 2.12.2013).

a życiem rodzinnym zarówno pod względem fizycznym (zmęczenie, wydłużone godziny pracy), jak i psychicznym (stres, terminy).

Niezwykle ważne są również aspekty ekonomiczne. Dochód ma wpływ na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Niepewność ekonomiczna (zagrożenie bezrobociem, krótkoterminowa lub niepewna umowa o pracę, poczucie znajdowania się w złej sytuacji ekonomicznej) zwiększa konflikt, podczas gdy wysokie dochody i bezpieczeństwo zatrudnienia mogą ułatwiać łączenie życia rodzinnego z pracą.

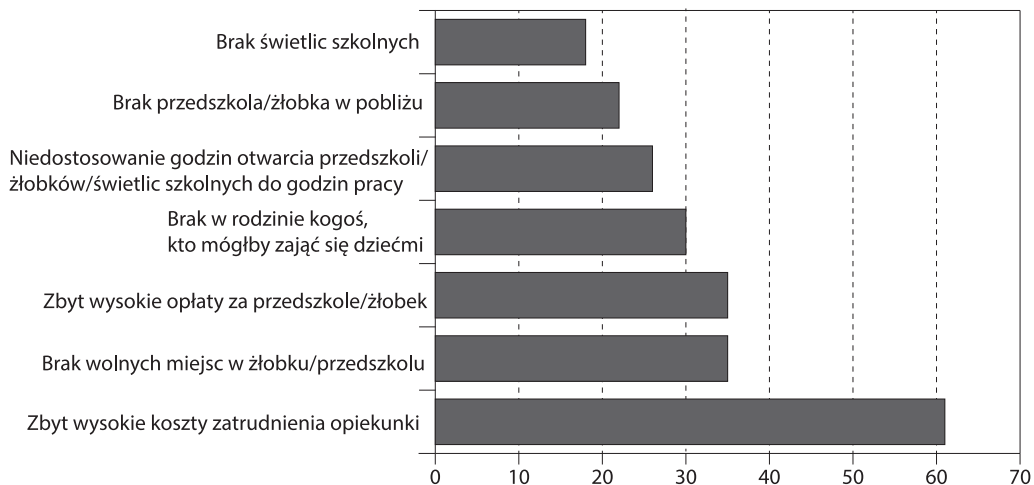
Najwyższy poziom zatrudnienia kobiet występuje w Holandii, Danii, Szwecji i przypisuje się go możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin (30% kobiet w krajach „starej Unii” — EU-15). W Polsce na część etatu pracuje tylko 9,5% kobiet

i 4,7% mężczyzn i nie jest to forma godzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego, lecz raczej rezultat niemożności znalezienia pracy pełnoetatowej¹². Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy preferują „sztywne” zasady zatrudnienia, mimo że Kodeks pracy dopuszcza różne sposoby rozliczania godzin i organizacji pracy, pozwalając na dostosowanie jej do indywidualnych potrzeb pracownika. Jednym z możliwych rozwiązań dla rodziców, pozwalającym lepiej łączyć pracę i życie zawodowe, może być telepraca. W czwartym europejskim badaniu warunków pracy (EWCS, *European Working Conditions Survey*), przeprowadzonym w 2005 r. przez Eurofund, przedstawiono zestawienie niektórych danych liczbowych dotyczących udziału pracowników w telepracy (ryc. 5). Telepraca jest nadal słabo rozwinięta w Europie: pracę w takim trybie wykonuje średnio tylko 8% pracowników w UE-27.



Ryc. 6. Całkowity tygodniowy czas pracy z podziałem na płeć i kraje

Źródło: I. Kotowska (et al.), *op. cit.*, s. 48.



Ryc. 7. Czy miała lub ma Pani obecnie któryś z wymienionych problemów wiążących się z zapewnieniem opieki dzieciom?

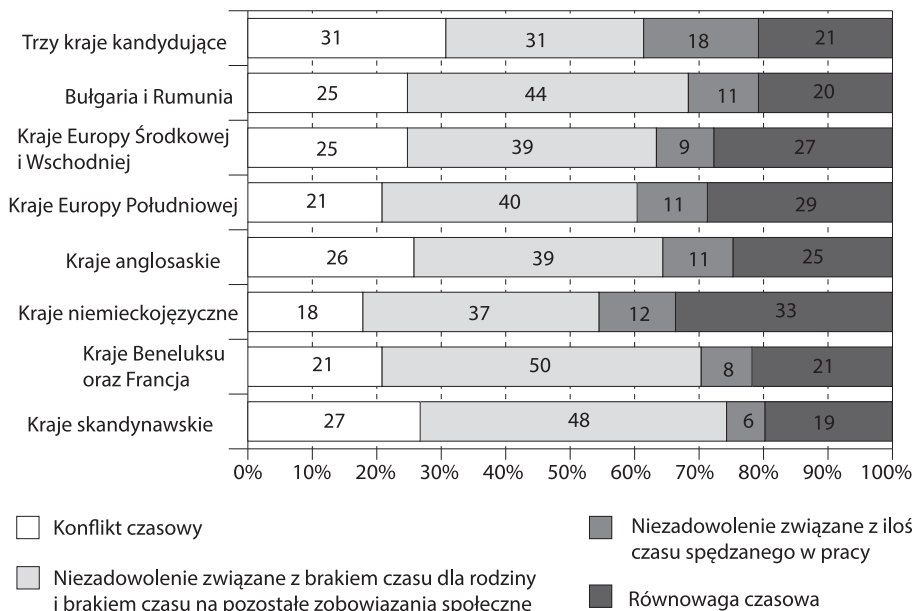
Źródło: *Postawy prokreacyjne kobiet*, Komunikat z badań CBOS BS/29/2013, Warszawa 2013, s. 13.

Koszty osobiste i rodzinne

Coraz więcej pracowników otrzymuje zwolnienia lekarskie z powodu chorób spowodowanych stresem. W Unii Europejskiej stres uznawany jest za chorobę cywilizacyjną. W badaniach jakości życia rodzin w krajach UE (2010 r.) trudności w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego deklaruje ponad połowa pracowników. W Polsce 59% mężczyzn i 62% kobiet odczuwa presję z powodu nadmiaru pracy domowej (średnia dla EU-27 = 51%), a 16% mężczyzn i 22% kobiet skarży się na stres spowodowany pracą (średnia dla EU-27 = 17%). W odczuwaniu presji spowodowanej zajęciami domowymi wyprzedzają nas Greczynki, w poziomie stresu spowodowanego pracą kobiety polskie są na pierwszym miejscu¹³.

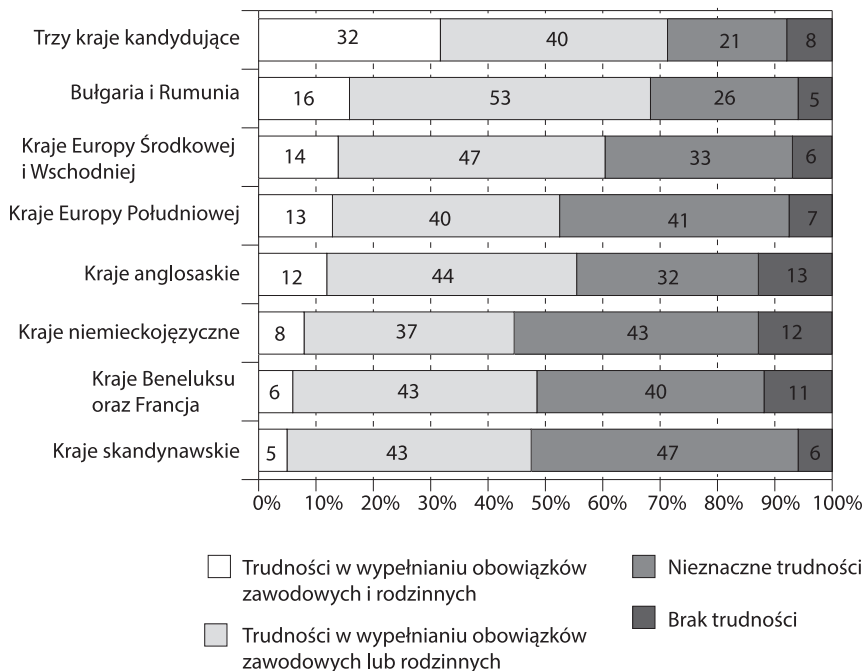
Niezwykle ważną kwestią są również ponoszone przez rodziców koszty związane z opieką nad małoletnim dzieckiem. Z komunikatu badań prowadzonych w marcu 2013 r. przez Centrum Badania Opinii Społecznej, dotyczących postaw prokreacyjnych kobiet wynika, że o realnych konfliktach między rolami zawodowymi i rodzinnymi świadczy m.in. fakt, że jedna trzecia respondentek w wieku 18–45 lat, mających dzieci, musiała zrezygnować z pracy (bądź z jej podjęcia) ze względu na trudności w zapewnieniu im opieki, a co dziesiąta została zwolniona z pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego¹⁴.

Odpowiadając na pytanie o problemy związane z zapewnieniem dzieciom opieki, respondentki najczęściej wskazywały na zbyt wysokie koszty zatrudnienia opiekunki (61%). Mniej więcej co trzecia matka objęta



Ryc. 8. Konflikt czasowy między życiem zawodowym a rodzinnym i pozostałymi zobowiązaniami społecznymi, według klasyfikacji krajów pod względem łatwości godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych (%)

Źródło: I. Kotowska (et al.), *op. cit.*, s. 52.



Ryc. 9. Konflikt między życiem zawodowym a rodzinnym wynikający z obciążenia obowiązkami, według klasyfikacji krajów pod względem łatwości godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych (%)

Źródło: I. Kotowska (et al.), op. cit., s. 55.

badaniem mówiła w tym kontekście o braku wolnych miejsc w żłobku/przedszkolu (35%), zbyt wysokich opłatach za żłobek/przedszkole (35%) czy też o braku w rodzinie kogoś, kto mógłby zająć się dziećmi (30%). Nieco rzadziej respondentki zgłaszały problemy wiążące się z niedostosowaniem godzin otwarcia przedszkoli/żłobków/świetlic szkolnych do godzin pracy (26%), brak przedszkoli/żłobków w pobliżu (22%) oraz świetlic szkolnych (18%). Na choć jeden z przedstawionych problemów wskazało ponad dwie trzecie kobiet mających dzieci (69%) i ponad trzy czwarte matek małych dzieci — do 6. roku życia (77%). Warto dodać, że matki małych dzieci częściej niż pozostałe mówiły o zbyt wysokich kosztach zatrudnienia opiekunki (68%) oraz o braku wolnych miejsc w przedszkolu/żłobku (43%)¹⁵.

Równowaga między pracą a życiem rodzinnym — konflikt czasowy i obciążenie obowiązkami

Równowaga między pracą a życiem rodzinnym jest zjawiskiem wielowymiarowym. Najważniejsze są dwa wymiary konfliktu lub równowagi między pracą a życiem prywatnym: czas i obciążenie wynikające z obowiązków. Równowaga związana z czasem występuje, jeżeli dane osoby uważają, że poświęcają odpowiednią ilość czasu na pracę oraz odpowiednią ilość czasu na przebywanie z rodziną i inne zobowiązania społeczne. Konflikt związany z czasem może jednak wystąpić, jeżeli czas, jakiego wymaga życie rodzinne, konkuruje z działalnością zawodową.

Konflikt wynikający z obciążenia obowiązkami występuje w wypadku, gdy stres lub zmęczenie w jednej dziedzinie odbija się na drugiej dziedzinie, powodując nałożenie sfery życia rodzinnego i zawodowego. Obciążenie obowiązkami w jednej sferze zmniejsza energię potrzebną do pełnienia określonej roli w drugiej sferze.

W związku z powyższym konflikt między pracą a życiem prywatnym jest „dwukierunkowy”, ponieważ życie zawodowe może kolidować z życiem rodzinnym (konflikt, w którym praca odbija się na życiu rodzinnym) bądź presja związana z obowiązkami domowymi może zakłócać pracę zawodową (konflikt, w którym życie rodzinne odbija się na pracy).

Długotrwałe wyłączenie się z życia zawodowego

Urodzenie dziecka powoduje wyłączenie się kobiety z życia zawodowego na dłuższy czas. W Polsce urlop macierzyński na jedno dziecko trwał 18 tygodni. Od 17 czerwca 2013 r. urlop macierzyński wynosi pół roku (20 tygodni podstawowych i 6 tygodni dodatkowych) oraz będzie go można wydłużyć o kolejne pół roku (26 tygodni) — urlop rodzicielski. Wiele kobiet uważa, że i tak jest on zbyt krótki i 60% z nich deklaruje, że najchętniej nie pracowałyby 3 lata po urodzeniu dziecka. Tyle samo respondentek uważa, że szkodą dla małego dziecka jest praca zawodowa jego matki. Jednak 25% matek wraca do pracy zaraz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, głównie z obawy przed jej utratą, ale także ze względów ekonomicznych. Co szósta badana matka straciła pracę z powodu macierzyństwa, a co trzecia żyła w strachu przed jej utratą. Z powodu tych obaw co piąta badana kobieta zmieniła swoje plany

prokreacyjne, dostosowując je do przebiegu kariery zawodowej¹⁶.

Czynniki ułatwiające godzenie życia zawodowego z rodzinnym — w aspekcie *flexicurity*

Współczesne doświadczenia wskazują, że rodzice małych dzieci mają duże problemy z pogodzeniem dwóch sfer: życia rodzinnego i pracy zawodowej. Główną osią problemową jest zapewnienie dziecku jak najlepszej opieki w czasie pracy rodziców. Należy pamiętać, że dotyczy ona coraz bardziej obojga rodziców, chociaż cały czas w większym stopniu matek niż ojców. W zależności od przyjętego modelu rodziny to jedno z rodziców lub oboje podejmują decyzję o formie opieki nad dzieckiem. Możliwość integracji życia zawodowego i pozazawodowego wynika z odejścia od tradycyjnego modelu, w którym oboje sfery były traktowane rozdzielnie.

Powszechny stał się pogląd, że można wprowadzić równowagę pomiędzy życiem zawodowym a osobistym przez zaakceptowanie faktu, iż wiele wartości może przenikać z jednego obszaru do drugiego¹⁷. Problem godzenia życia zawodowego z rodzinnym jest rozważany nie tylko z punktu widzenia pracownika, ale również firmy, której powinno zależeć na rozwoju pracownika na płaszczyźnie nie tylko zawodowej, lecz również rodzinnej. Wiele obserwacji wskazuje, że niejednokrotnie sytuacja w rodzinie przekłada się na jakość wykonywanej pracy, praca zaś — na jakość życia rodzinnego. Od pewnego czasu poszukiwanie złotego środka do rozwiązania tego trudnego problemu znalazło się w sferze zainteresowania wielu instytucji, firm oraz polityków¹⁸.

Dostosowanie systemu instytucjonalnej opieki nad małym dzieckiem do potrzeb pracujących rodziców w zakresie *flexicurity*

Osiągnięcie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym przynosi firmie wymierne korzyści ekonomiczne, jak np. zwiększenie liczby kobiet i mężczyzn o wysokich kwalifikacjach zawodowych aplikujących o pracę, mniejsza rotacja kadr, pełne wykorzystanie zasobów ludzkich, zwiększona lojalność i zaangażowanie pracowników wobec firmy, zwiększona wydajność pracy, poprawa wizerunku firmy. Oczywiście sami pracownicy dzięki wyważeniu stosunków rodzinno-zawodowych mogą lepiej realizować się jako rodzice, małżonkowie, osiągając jednocześnie określone korzyści na płaszczyźnie kariery zawodowej.

Zgodnie z wynikami badań, przeprowadzonych w ramach projektu „Elastyczne Przedszkole” przy WSE w Białymstoku, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach PO Kapitał Ludzki, rodzice w odniesieniu do trudności w życiu rodzinnym wywołanych podjęciem pracy zawodowej w większości wskazują na problemy związane z opieką nad dziećmi — ponad 55% ankietowanych osób. W przeważającej części opiekę nad dzieckiem sprawują odpowiednie placówki (żłobki i przedszkola) oraz dziadkowie dziecka — 1/4 respondentów. Jedynie 6% ankietowanych osób pozostawia swoje dziecko pod opieką wynajętej osoby. Pracujący rodzice rozwiązanie swoich problemów na linii dom-praca widzą przede wszystkim w obniżeniu opłat za korzystanie z placówek opieki nad dzieckiem oraz wydłużeniu godzin ich otwarcia, a także rozszerzeniu sieci przedszkoli. Prawie 27% respondentów dostrzegło również

swoją szansę w stosowaniu elastycznego czasu pracy umożliwiającego przesuwanie godzin pracy, zaś niewiele mniej (ok. 24%) wskazało na refundowanie przez zakład pracy części kosztów związanych z pobytem dziecka w przedszkolu/żłobku¹⁹.

Jak wskazuje międzynarodowa praktyka, komfortową sytuacją jest zapewnienie pracującym rodzicom wielu uzupełniających się form opieki wspieranych — lub nie — finansowo przez państwo. Należy zwrócić szczególną uwagę na alternatywne formy opieki, czyli niestandardowe, takie, które mogą stanowić dopełnienie istniejącego systemu edukacyjno-opiekuńczego. Przeważnie dzieci od 3. roku życia znajdują się pod opieką systemu edukacji, chociaż w wielu wypadkach można wskazać dużą różnorodność istniejących rozwiązań, które mogą wybrać rodzice (tab. 4).

Przykład Francji pokazuje, jak może działać dobrze zorganizowany instytucjonalny system opieki nad dzieckiem, który zapewnia wysoki współczynnik aktywności zawodowej kobiet oraz właściwy rozwój dziecka. W skład tego systemu wchodzi model opieki kolektywnej oraz indywidualnej. W ramach tego pierwszego funkcjonują przedszkola zespołowe, przedszkola pobytowe, ogródki dziecięce, przedszkola rodzinne i przedszkola rodzicielskie, w ramach drugiego zaś — przede wszystkim asystenci wychowawczy oraz osoby sprawujące odpłatną opiekę nad dzieckiem²⁰.

Przykładowo w Australii, poza głównymi instytucjami, dla najmłodszych (poniżej 3 lat) dostępna jest dzienna opieka rodzinna (*family daycare*), dla starszych dzieci — opieka okazjonalna (*occasional care*) oraz centra opieki nad dziećmi (*centre-based child care*). W Niemczech istnieją takie instytucje, jak dzienna mama dla grup w różnym wieku (*day mother mixed age group*), całodniowe szkoły (*all-day schools*), popołudniowa opie-

Tabela 4. Formy wczesnej edukacji w wybranych krajach

Anglia	Portugalia	Francja
Dla dzieci w wieku do 5 lat:	Dla dzieci w wieku 3–5 lat:	Dla dzieci w wieku do 5 lat:
grupy zabawowe dzienne placówki oświaty ośrodki dla dzieci ośrodki rodzinne przedszkola klasy zerowe przy szkołach podstawowych (od 3 lat) świetlice rekreacyjne świetlice rodzinne opiekunki do dzieci świetlicobusy wypożyczalnie zabawek i inne (Zgodnie z ustawą <i>The Children Act</i>)	przedszkola stacjonarne „wędrujące” nauczycielki świetlice przedszkolne (Na podstawie Ustawy ramowej o edukacji przedszkolnej)	opiekunki pracujące we własnych domach opiekunki zajmujące się dziećmi w domu rodziców publiczne żłobki żłobki rodzinne ogniska dziecięce powszechna edukacja dla dzieci 3–5-letnich (99% dzieci) <i>école maternelle</i> (Na podstawie Ustawy ramowej o szkolnictwie)

Źródło: *Dobry start. Jak wprowadzić alternatywne formy wczesnej edukacji?*, red. T. Ogrodzińska, M. Białek-Graczyk, Warszawa 2008, s. 18–20.

ka dla uczniów (*afternoon day care for pupils*). W Nowej Zelandii dla dzieci do 5. roku życia funkcjonuje tylko nauczanie w domu (*home schooling*). W Szwecji zaś można wskazać wiele opisanych form: grupy zabawowe (*play groups*), grupy rodziców i raczkujących dzieci (*parent and toddler groups*), kluby pozaszkolne (*after school clubs*)²¹.

W Polsce, zgodnie z przepisami nowej ustawy żłobkowej, opieka nad małymi dziećmi jest sprawowana przez: żłobek, klub dziecięcy, dziennego opiekuna lub nianię. Takimi formami opieki są objęte dzieci do lat 3, a w uzasadnionych wypadkach — jeśli niemożliwe lub utrudnione jest objęcie dzieci wychowaniem przedszkolnym — do lat 4. Dzięki ustawie żłobki przestały być zakładami opieki zdrowotnej, a tym samym zmieniły się przepisy dotyczące wymagań lokalowych i sanitarnych. Żłobki podlegają obecnie nie resortowi zdrowia, lecz MPiPS.

Pracujący rodzice małych dzieci, którzy nie mogą korzystać z instytucjonalnego systemu, mogą jedynie wynająć opiekunkę do dziecka, poprosić o pomoc rodzinę lub samemu opiekować się dzieckiem. Oczywiście z punktu widzenia prawidłowości emocjonalnego i psychologicznego rozwoju dziecka obydwój rodzice, a w szczególności matka, powinni być w bardzo bliskim z nim kontakcie. Placówki przedszkolne są bardzo ważnym instrumentem ułatwiającym rodzicom godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Wskazywane w badaniach możliwe zmiany w ich funkcjonowaniu mogą spowodować w opinii zainteresowanych osób, czyli rodziców, znacznie lepsze dostosowanie systemu instytucjonalnej opieki nad dzieckiem do ich potrzeb. Idealnym rozwiązaniem z punktu widzenia potrzeb pracujących rodziców małych dzieci byłyby przykładowe przedszkola, które pomimo nielicznych wad

mogą przyczynić się do rozwiązania wskazanych problemów na linii życie rodzinne–praca zawodowa²².

Zatrudnienie przyjazne rodzinie — jako element *flexibility*

Wysoki udział kobiet w zatrudnieniu występuje równoległe z wysoką dzietnością w krajach, w których konflikt praca–dziecko jest relatywnie słaby. Są to kraje, które m.in. wcześniej zaczęły inwestowanie w rozwój opieki instytucjonalnej. Urlopy wychowawcze natomiast są krótkie, a wypłacane zasiłki wychowawcze uzależnione od dochodów sprzed urlopu. To zachęca do podejmowania pracy zawodowej przed urodzeniem dziecka. Korzystanie z urlopów wychowawczych przez mężczyzn w tych krajach jest najwyższe w państwach rozwiniętych. Jednocześnie szeroko akceptowana w społeczeństwie jest praca zawodowa matek.

Ośrodek badań *Economist Intelligence Unit* (EIU) wyróżnił kraje, w których rynek pracy jest najbardziej otwarty dla kobiet. Na 34 ocenione europejskie państwa Polska zajęła 26. miejsce. Pierwsze na liście są: Szwecja, Belgia, Norwegia, Finlandia i Niemcy. Polska w rodzinie krajów unijnych wyraźnie wyróżnia się zarówno niskimi wskaźnikami zatrudnienia kobiet, jak i niskim wskaźnikiem dzietności.

Prowadzone przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych badania w ramach projektu *Family Friendly Employment* wskazały 4 podstawowe drogi dla pracodawców przyjaznych rodzinie. Zgodnie ze strukturą wskaźnika oceny firm — *4f (for family)* — pracodawcy uczestniczący w omawianych badaniach IPiSS mogliby ubiegać się o tytuł pracodawcy przyjaznego rodzinie. Wymienione cztery grupy form pomocy wpasowują się idealnie w jeden z elementów *flexicurity*, jakim jest elastyczność, czyli *flexibility*. W skład *flexibility* w tym zakresie wchodzi 5 formuł pomocy²³:

1. Dofinansowanie różnych wydatków. Jest to dofinansowanie wypoczynku (dopłaty do wczasów, tzw. wczasy pod gruszą), kolonii dzieci, dofinansowanie przedszkola, wyprawki dla dziecka (przede wszystkim szkolnej, ale także wyprawki dla noworodka). W grupie pomocy finansowej znalazło się też dofinansowanie pracownikom nauki podejmowanej w różnych formach (studia, różnego rodzaju kursy podnoszące kwalifikacje). Pracownicy otrzymują też zapomogi losowe i nieoprocentowane pożyczki.

2. Organizacja czasu pracy i jego uelastycznienie. W tym zakresie chodzi m.in. o dostosowanie godziny rozpoczynania i kończenia pracy do potrzeb/możliwości pracownika. Pracownicy korzystają też, choć bardzo rzadko, z urlopów „na naukę”. Z czasem pracy wiążą się także wypadki korzystania z dodatkowych dni wolnych, zwolnienia w celu załatwienia spraw osobistych, pracy w niepełnym wymiarze czasu. Co interesujące, z czasem pracy pracownicy łączą również taką formę wsparcia deklarowanego przez pracodawców, jak udzielanie urlopu wypoczynkowego w korzystnym dla pracownika okresie (urlop w czasie wakacji dzieci).

3. Ochrona zdrowia pracowników i członków ich rodzin. Chodzi tu o dodatkowe usługi medyczne dofinansowane lub finansowane przez pracodawcę (prywatna opieka medyczna dla całej rodziny, dopłaty do leczenia dziecka, dofinansowanie pobytu w sanatorium, sfinansowanie badań mammograficznych, sfinansowanie szczepień przeciw grypie).

4. Wsparcie udzielane pracownikom w rozwiązywaniu trudnych sytuacji życiowych. Chodzi przede wszystkim o umożliwienie skorzystania z pomocy psychologa, prawnika.

5. Wsparcie pracownika w rozwiązaniu sprawy opieki nad dzieckiem. Jest to pomoc pracodawcy w uzyskaniu miejsca w przedszkolu lub żłobku i dofinansowanie usług przedszkola bądź żłobka.

Jakość pracy i zatrudnienia oraz bezpieczeństwo socjalne — jako element *security*

Uelastycznienie zatrudnienia staje się zatem coraz bardziej atrakcyjne zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników. Szersze zastosowanie możliwości, jakie niesie z sobą elastyczność rynku pracy, może wpłynąć przede wszystkim na zmniejszenie bezrobocia, ograniczenie liczby osób pracujących w szarej strefie, zwiększenie mobilności i aktywności na rynku pracy. W tym miejscu należy zwrócić uwagę również na fakt, że takie formy zatrudnienia są niezwykle interesujące dla osób, które z różnych powodów nie mogą podjąć zatrudnienia na tzw. cały czy też pełny etat. Obecnie oferowane rozwiązania różnorodnych form zatrudnienia mają jedną szczególnie wadliwą z punktu widzenia pracowników cechę, a mianowicie: brak bezpieczeństwa zatrudnienia. Dlatego też rozwiązania w ramach aktywnej polityki rynku pracy, oferujące szansę na bardziej elastyczne podejście do form zatrudnienia, ale dające jednocześnie jego pewność, są niezwykle ważne w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym.

Podsumowanie

Flexicurity to idea zapewniająca korzyści obu stronom. Pracodawcy — bo ma możliwość zatrudnienia pracownika na konkretny czas czy do wykonania określonej pracy, zgodnie z maksymą, że liczy się wykonana praca, a nie czas spędzony w biurze, co może sprzyjać m.in. obniżeniu kosztów. Pracownikowi — bo ma możliwości podjęcia pracy na takich zasadach, które są atrakcyjne z jego punktu widzenia oraz nie naruszają sfery zabezpieczenia i bezpieczeństwa socjalnego. Co istotne, zasada elastyczności rynku pracy w równym stopniu opiera się na trzech podmiotach: państwie (publiczne

służby zatrudnienia), pracodawcy i pracowniku (osobie aktywnie poszukującej pracy).

Rozwiązania, mające na celu złagodzenie konfliktu między pracą zawodową i opieką, a tym samym zmniejszenie różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, to zatem instrumenty zaliczane tradycyjnie zarówno do obszaru polityki rodzinnej (rozwiązania instytucjonalne i prawne typu: instytucje opiekuńcze, urlopy macierzyńskie i wychowawcze), polityki rynku pracy (ukierunkowane na uelastycznienie godzin pracy i zmniejszenie barier wejścia na ten rynek), jak i wszelkiego rodzaju rozwiązania zwiększające równość płci w wymiarze zawodowym i rodzinno-opiekuńczym (kampanie promujące równość płci, polityki antydyskryminacyjne). Ważną rolę odgrywają również rozwiązania organizacyjne, czyli promowanie zakładów pracy przyjaznych rodzinie (*family friendly employment*). Idealnym rozwiązaniem staje się więc połączenie tych wszystkich elementów w tzw. system *policy-mix*, będący odpowiedzią na potrzeby współczesnych pracowników. W celu ukształtowania prawidłowego funkcjonowania polskiego modelu *flexicurity* w zakresie łączenia życia zawodowego z rodzinnym powinny być spełnione następujące przesłanki.

Jeśli chodzi o czynniki utrudniające godzenie życia zawodowego z rodzinnym:

- wzrost aktywności mężczyzn w pełnieniu obowiązków rodzinnych;
- wzrost liczby instytucji opiekuńczo-wychowawczych (żłobki, przedszkola) oraz liczby miejsc w tych instytucjach;
- wzrost odsetka dzieci uczestniczących w zajęciach przedszkolnych;
- rozbudowa i rozwój form opieki nad dzieckiem na przykładzie rozwiązań istniejących w krajach zintegrowanej Europy;
- rozwój elastycznych form zatrudnienia jako główny element *flexi*;
- zniwelowanie poziomu stresu spowodowanego nadmiarem pracy domowej;
- ciągły rozwój form opieki nad małym dzieckiem (indywidualny i instytu-

cyjnalny) — elastyczność tych form — jako główny czynnik w zakresie postaw prokreacyjnych kobiet;

- wzrost świadomości pracodawców w zakresie elastycznych form zatrudnienia jako jednego z głównych czynników godzenia kariery zawodowej z życiem rodzinnym.

W zakresie czynników ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym są to postulaty:

- stosowania dobrych praktyk zagranicznych, związanych z wczesną edukacją dzieci;

- wdrażania przez pracodawców dobrych rozwiązań w zakresie zatrudnienia przyjaznego rodzinie (*family friendly employment*);

- realizacji bardziej elastycznego podejścia do form zatrudnienia w ramach aktywnej polityki rynku pracy;

- podniesienia rangi bezpieczeństwa zatrudnienia i zabezpieczenia socjalnego w celu ograniczenia liczby osób pracujących w szarej strefie;

- poprawy jakości pracy i usług społecznych oraz socjalnych dla rodzin.

¹ E. Kryńska, *Równowaga między elastycznością i bezpieczeństwem na polskim rynku pracy. Jak osiągnąć flexicurity?*, [w:] *Flexicurity — między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy*, red. A. Kamińska, Warszawa 2008, s. 7–21.

² Por. *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions, COM (2007) 359, Brussels 27.06.2007.

³ Por. E. Kryńska, *Rekomendacje dotyczące zmian prawnych zwiększających elastyczność rynku pracy*, Łódź 2008, s. 59–60.

⁴ *Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2012, s. 44.

⁵ Por. *Równowaga praca–życie w aspekcie polskiego rynku pracy. Raport w projekcie Elastyczny Pracownik–Partnerska Rodzina*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2005.

⁶ Por. A. Kwiatkowska, A. Nowakowska, *Mężczyzna polski — psychospołeczne czynniki warunkujące pełnienie ról zawodowych i rodzinnych*, Białystok 2006.

⁷ B. Balcerzak-Paradowska, *Ocena kierunków zmian w polityce rodzinnej w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego z rodzinnym*, [w:] *Równowaga praca–życie–rodzina*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2008, s. 19–21.

⁸ A. Durasiewicz, *Efektywność polskiej polityki rodzinnej na tle niektórych krajów UE*, Radom 2011, s. 37.

⁹ *Wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem w Europie: zmniejszanie nierówności społecznych i kulturowych*, Agencja Wykonawcza ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego — Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009, s. 65.

¹⁰ *Ibidem*, s. 66.

¹¹ *Ibidem*, s. 67.

¹² *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2009, s. 104.

¹³ Por. R. Anderson, *Second European Quality of Life Survey Overview*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, Luxembourg 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/publicdocs/2009/02/en/2/EF0902EN.pdf> (dostęp: 2.12.2013).

¹⁴ *Postawy prokreacyjne kobiet*, Komunikat z badań CBOS BS/29/2013, Warszawa 2013, s. 14.

¹⁵ *Ibidem*, s. 14–15.

¹⁶ L. Kafarska, *Sytuacja kobiety na polskim rynku pracy*, http://rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.75/wpis.63 (dostęp: 2.12.2013).

¹⁷ D. Clutterbuck, *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym. Przewodnik dla specjalistów do spraw personalnych*, Kraków 2005, s. 90–91.

¹⁸ D. Głogosz, *Rezultaty programów Praca–Życie w krajach UE — korzyści dla pracowników i ich rodzin*, [w:] *Równowaga praca–życie–rodzina...*, s. 59–61.

¹⁹ M. Muczyński, *Dostosowanie systemu instytucjonalnej opieki nad małym dzieckiem do potrzeb pracujących rodziców*, [w:] *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2011, s. 53–44.

²⁰ P. Szukalski, *System opieki instytucjonalnej we współczesnej Francji*, [w:] *Kierunki zmian w systemie instytucjonalnej opieki nad dzieckiem w Polsce*, red. C. Sadowska-Snarska, Białystok 2008, s. 92–94.

²¹ *Transitions in the Early Years. Debating Continuity and Progression for Children in Early Education*, red. H. Fabian, A.W. Dunlop, London 2002, s. 14–20.

²² M. Muczyński, M. Żynel, *Ewaluacja strategii uelastyczniania publicznych przedszkoli i żłobków*, Białystok 2008, s. 56–61.

²³ D. Głogosz, *Zatrudnienie przyjazne rodzinie — oczekiwania pracujących rodziców*, [w:] *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce...*, s. 97.

Bibliografia

- Anderson R., *Second European Quality of Life Survey Overview*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, Luxembourg 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/publicdocs/2009/02/en/2/EF0902EN.pdf> (dostęp: 2.12.2013).
- Balcerzak-Paradowska B., *Ocena kierunków zmian w polityce rodzinnej w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego z rodzinnym*, [w:] *Równowaga praca-życie-rodzina*, red. C. Sadowska-Snarska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008.
- Clutterbuck D., *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym. Przewodnik dla specjalistów do spraw personalnych*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.
- Dobry start. Jak wprowadzić alternatywne formy wczesnej edukacji?*, red. T. Ogrodzińska, M. Białek-Graczyk, Fundacja Rozwoju Dzieci im. J.A. Komeńskiego, Warszawa 2008.
- Durasiewicz A., *Efektywność polskiej polityki rodzinnej na tle niektórych krajów UE*, Wyd. PTPS i Politechnika Radomska, Radom 2011.
- Głogosz D., *Rezultaty programów Praca-Życie w krajach UE — korzyści dla pracowników i ich rodzin*, [w:] *Równowaga praca-życie-rodzina*, red. C. Sadowska-Snarska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008.
- Głogosz D., *Zatrudnienie przyjazne rodzinie — oczekiwania pracujących rodziców*, [w:] *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*, red. C. Sadowska-Snarska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2011.
- Kafarska L., *Sytuacja kobiety na polskim rynku pracy*, http://rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.75/wpis.63 (dostęp: 2.12.2013).
- Kluczowe dane o edukacji w Europie 2012*, Agencja Wykonawcza ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego — Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2011.
- Kotowska I. (et al.), *Życie rodzinne i praca. Drugie europejskie badanie jakości życia*, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Luksembourg 2010.
- Kryńska E., *Rekomendacje dotyczące zmian prawnych zwiększających elastyczność rynku pracy*, Wydawnictwo Piątek Trzynastego, Łódź 2008.
- Kryńska E., *Równowaga między elastycznością i bezpieczeństwem na polskim rynku pracy. Jak osiągnąć flexicurity?*, [w:] *Flexicurity — między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy*, red. A. Kamińska, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, C.H. Beck, Warszawa 2008.
- Kwiatkowska A., Nowakowska A., *Mężczyzna polski — psychospołeczne czynniki warunkujące pełnienie ról zawodowych i rodzinnych*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2006.
- Mały Rocznik Statystyczny (1998–2007), GUS, Warszawa 1999–2008.
- Muczyński M., *Dostosowanie systemu instytucjonalnej opieki nad małym dzieckiem do potrzeb pracujących rodziców*, [w:] *Godzenie życia zawodowego i rodzinnego w Polsce*, red. C. Sadowska-Snarska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2011.

- Muczyński M., Żynel M., *Ewaluacja strategii uelastyczniania publicznych przedszkoli i żłobków*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008.
- Oświata i wychowanie* (1998–2007), GUS Warszawa 1999–2008.
- Parent-Thirion A. (et al.), *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2007, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf> (dostęp: 2.12.2013).
- Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2009.
- Postawy prokreacyjne kobiet*, Komunikat z badań CBOS BS/29/2013, Warszawa 2013.
- Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2012.
- Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej* (1998–2007), GUS, Warszawa 1999–2008.
- Równowaga praca–życie w aspekcie polskiego rynku pracy. Raport w projekcie Elastyczny Pracownik — Partnerska Rodzina*, red. C. Sadowska-Snarska, IW EQUAL, Białystok 2005.
- Szukalski P., *System opieki instytucjonalnej we współczesnej Francji*, [w:] *Kierunki zmian w systemie instytucjonalnej opieki nad dzieckiem w Polsce*, red. C. Sadowska-Snarska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008.
- Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions, COM (2007) 359, Brussels 27.06.2007.
- Transitions in the Early Years. Debating Continuity and Progression for Children in Early Education*, red. H. Fabian, A.W. Dunlop, Routledge Falmer Education, London 2002.
- Wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem w Europie: zmniejszenie nierówności społecznych i kulturowych*, Agencja Wykonawcza ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego-Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009.

The role of flexicurity in work-life balance

Summary

The aim of the article is to present the concept of flexicurity and its role in reconciling work and family life. In connection with the above factors hindering reconciliation of work and family life and the factors that facilitate the reconciliation of work and private life in accordance with the concept of flexicurity were presented. Measures to mitigate the conflict between professional work and care, thus reducing the differences between women and men in the labour market, are both instruments traditionally included to the area of family policy, labor market policy and all kinds of solutions increasing gender equality in an occupational and family and caring dimension. The article concludes with a summary presenting a policy-mix system as a determinant of the development of the Polish model of flexicurity.

Słowa kluczowe: elastyczność, bezpieczeństwo, godzenie życia zawodowego z rodzinnym
Keywords: flexibility, security, work-life balance