

Wyczyny rodzicielskie

Wyzwanie czasu globalizacji: jak pogodzić pracę zawodową z posiadaniem dzieci?

Od początku lat 90. Polacy mają coraz mniej dzieci. W 2003 r. "statystyczna Polka" w wieku 15-49 lat urodziła 1,22 dziecka. By utrzymać prostą zastępowalność pokoleń, musiałaby urodzić nieco ponad dwójkę. W Polsce po raz ostatni było tak w 1988 r.

Spadek dzietności dotknął nie tylko nas. To symptom gwałtownych przeobrażeń w kształtowaniu rodzin, które dały o sobie znać w całej Europie. Choć na Zachodzie zmiany te rozpoczęły się znacznie wcześniej niż w Europie Środkowo-Wschodniej, po naszej stronie Łaby mają one intensywniejszy przebieg. Przejawiają się niechęcią do zawierania małżeństw i posiadania dzieci, osłabieniem więzi rodzinnych oraz różnorodnością form rodziny, czyli, po prostu, wyższą liczbą rodzin niepełnych, bezdzietnych czy związków nieformalnych.

Zmiany te, a w szczególności rezygnacja z posiadania (kolejnych) dzieci, obok wydłużania się życia ludzkiego, są główną przyczyną starzenia się mieszkańców Europy. Już w następnej dekadzie zacznie nam ubywać osób w wieku produkcyjnym (15-64 lata). Jeśli dodamy do tego ludzi urodzonych w czasie powojennego wyżu demograficznego, którzy zbliżają się do wieku emerytalnego, przyrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym, z którym mamy do czynienia już teraz, gwałtownie przyspieszy. Według prognozy GUS, w 2030 r. niemal co czwarty mieszkaniec Polski będzie miał 65 lat i więcej (obecnie taki wiek osiąga co ósmy Polak).

Starzenie się ludności to wyzwanie tak dla rodzin, jak gospodarki i finansów publicznych. Dla rodzin, bo więcej osób będzie wymagało opieki. Dla gospodarki, ponieważ zmniejszanie się liczby osób w wieku produkcyjnym może stać się istotną barierą rozwoju gospodarczego. Dla finansów publicznych wreszcie, gdyż oznacza to wzrost wydatków socjalnych - na emerytury i opiekę zdrowotną. Czas stawić czoło tym problemom.

Jeśli kobiety nie wrócą do domu...

Nieodwracalne z natury starzenie się ludności można spowolnić i złagodzić jego skutki, np. prowadząc odpowiednią politykę zatrudnienia i emerytalną. W przypadku pierwszej chodzi o to, by na zmniejszanie się ludności w wieku produkcyjnym odpowiedzieć aktywizacją jak największej liczby osób dotychczas biernych zawodowo. Dotyczy to między innymi kobiet, które częściej niż mężczyźni pozostają poza rynkiem pracy. Polityki emerytalne z kolei mają zapewniać stabilność finansową systemów emerytalnych.

A polityka migracyjna? - zapytają niektórzy, szanse upatrując w napływie młodych obcokrajowców. Jest to rozwiązanie jedynie połowiczne. Według analiz ONZ, by relacja liczby osób w wieku 65 lat i więcej do liczby osób w wieku 15-64 nie zmieniła się, imigranci w Europie musieliby w 2050 r. stanowić blisko 3/4 ogółu ludności...

A może warto byłoby się zastanowić nad możliwością zahamowania albo nawet odwrócenia spadku dzietności? Nim jednak to zrobimy, spróbujmy zrozumieć, dlaczego w ogóle do niego doszło. Poza takimi zmianami, jak poprawa warunków życia, rozwój usług, technologii i medycyny, przemiany polityczne czy światopoglądowe, wśród przyczyn coraz częściej wymienia się przemiany, jakie zaszły na rynku pracy w związku z globalizacją (a w Europie

Środkowo-Wschodniej również z transformacją gospodarczą). Konkurencyjność i postęp technologiczny podwyższyły wymagania pracodawców do tego stopnia, że zachowanie miejsca pracy możliwe jest pod warunkiem większego zaangażowania w pracę zawodową i doskonalenia umiejętności. Łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych siłą rzeczy staje się więc coraz trudniejsze. To właśnie ów konflikt czasu i dyspozycyjności jest jedną z ważniejszych przyczyn rezygnacji partnerów z (kolejnych) dzieci.

Kobiety nie wrócą do domu, rezygnując z pracy zawodowej. Są na to za dobrze wykształcone i mają zbyt wysokie aspiracje; nierzadko za takim rozwiązaniem przemawia konieczność posiadania drugiego, alternatywnego, źródła rodzinnych dochodów na okoliczność utraty pracy przez jednego z partnerów. Czy jednak chcielibyśmy, by było inaczej? Przecież osób w wieku produkcyjnym będzie coraz mniej, a na rozwijającym się rynku usług kobiety znajdują pracę bez trudu. Nic jednak straconego, jeśli chodzi o starania o najmłodszych Europejczyków: z doświadczenia niektórych krajów wiadomo, że aktywność zawodową da się pogodzić z posiadaniem rodziny.

Partnerstwo lekiem na konflikty

W krajach skandynawskich i gdzieś tam w Europie Zachodniej (Francji, Wielkiej Brytanii, Holandii, Irlandii) udało się albo zahamować spadek dzietności na poziomie powyżej 1,7 dziecka na kobietę, albo wręcz doprowadzić do niewielkiego jego wzrostu. Jednocześnie kraje te, zwłaszcza skandynawskie, szczycą się najwyższym zatrudnieniem kobiet, których aktywność zawodowa jest niewiele mniejsza niż mężczyzn. Z kolei w krajach śródziemnomorskich (poza Portugalią), gdzie kobieta rodzi średnio 1,2-1,3 dziecka, kobiety pracują dużo rzadziej, a rozpiętości w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn są tam największe. W krajach Europy Środkowo-Wschodniej, gdzie dzietność kształtuje się na podobnie niskim poziomie, co na Zachodzie kontynentu, różnice w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn nie są znaczące, choć transformacja ustrojowa pokazała, że "lubią" się powiększać.

Okazuje się zatem, że zaangażowanie kobiet w pracę zawodową niekoniecznie idzie w parze z ograniczaniem potomstwa. Ów zaskakujący wniosek badacze tłumaczą siłą współwystępowania dwóch rodzajów konfliktu: strukturalnego i kulturowego.

Pierwszy dotyczy instytucjonalnych i organizacyjnych możliwości łączenia pracy zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi. Drugi - obowiązujących w danym kraju poglądów na role społeczne kobiet i mężczyzn, określających podział obowiązków w rodzinie. Im większe są możliwości korzystania z rozwiązań ukierunkowanych na godzenie aktywności zawodowej i rodzinnej oraz im bardziej partnerski jest podział obowiązków w rodzinie, tym oba konflikty są słabsze. Co więcej analizy przeprowadzone przez Magdalenę Muszyńską w Instytucie Statystyki i Demografii SGH wskazują, że słabsze konflikty sprzyjają wyższej dzietności, wyższemu zatrudnieniu kobiet i mniejszym różnicom w zatrudnieniu między kobietami i mężczyznami.

Środowisko rodzinie przyjazne

Skoro wiemy aż tyle, wystarczy zacząć z tego korzystać w praktyce. W krajach, w których konflikt strukturalny jest słaby, np. w Skandynawii, Holandii i Francji, rozwiązania polityki społecznej, mimo wielu różnic, nakierowane są na łagodzenie trudności łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi. Wprowadzono tam m.in. elastyczne formy wsparcia rodzin z dzieckiem, pozwalające dostosować formy pomocy do konkretnej sytuacji

rodziny. Pomoc kieruje się do wszystkich rodzin z dziećmi bez względu na ich dochody; najwięcej energii skupiając jednak na ułatwianiu podejmowania lub kontynuacji pracy przez rodziców dzieci najmłodszych (choć pomocą objęci są również i ci rodzice, którzy pracy nie podejmują). Pozwala to skrócić przerwę w pracy i osłabić jej niekorzystny wpływ na karierę zawodową.

Podobnie jak w Polsce, rodzice mają prawo korzystać z płatnych urlopów wychowawczych, jednak w większości są one znacznie krótsze. W niektórych krajach rodzice mają prawo wielokrotnie przerywać urlop, nie tracąc możliwości wykorzystania pozostałej jego części, lub też korzystać z częściowego zasiłku, gdy w okresie sprawowania opieki nad dzieckiem podejmują pracę w niepełnym wymiarze. To ostatnie rozwiązanie - ponieważ świadczenia mogą sfinansować dodatkowe wydatki na opiekę nad dzieckiem - ma zachęcać do wcześniejszego podjęcia pracy po przerwie. Krótsze urlopy rekompensowane są innymi rozwiązaniami, np. dobrze rozwiniętą publiczną siecią instytucji opiekuńczych, czasem pokrywane są koszty opieki prywatnej (Finlandia), sprawowanie przez mężczyzn opieki nad dzieckiem (przodują w tym kraje skandynawskie), co umożliwił podział prawa do urlopu wychowawczego na część macierzyńską i ojcowską.

Na koniec, rozwiązanie chyba najistotniejsze: wspieranie przedsiębiorstw przyjaznych rodzinie, tj. oferujących elastyczny czas pracy czy możliwość pracy w domu, dodatkowe świadczenia, a nawet organizujących przyzakładowe placówki opiekuńcze. Dzięki temu tak fluktuacja załóg, jak dezorganizacja pracy w przedsiębiorstwie, są o wiele mniej dotkliwe. We Francji firmom przyjaznym rodzinie przysługują ulgi podatkowe. Co ciekawe, w Wielkiej Brytanii czy USA, gdzie władze publiczne w mniejszym stopniu pomagają rodzinie, taki rodzaj zaangażowania firm staje się coraz popularniejszy.

Zamiast heroizmu

Polska w takim towarzystwie nie wytrzymuje żadnego porównania.

Większość świadczeń przysługuje jedynie rodzinom o niskich dochodach i pod warunkiem rezygnacji z pracy zawodowej. Nietrudno się domyślić, że osoby o niskich kwalifikacjach, które zajmują słabą pozycję na rynku pracy, rezygnując z pracy zawodowej na czas wychowania dziecka z reguły odcinają sobie powrót do zatrudnienia w ogóle. Dodajmy do tego zbyt małą liczbę miejsc w żłobkach i przedszkolach oraz mało atrakcyjną ofertę ich usług, aby nie dziwić się, dlaczego dzieci z nich korzystających jest niewiele. O tym, że przedsiębiorstwa nie pomagają pracownikom wychowywać dzieci, nie ma się co rozpisywać: zatrudnienie w niepełnym wymiarze odgrywa rolę marginalną, jeszcze rzadziej szefowie wprowadzają elastyczne godziny pracy.

Godzenie w takiej sytuacji obowiązków rodzinnych z aspiracjami zawodowymi jest wyczynem niebagatelnym. Może zamiast wymuszać na ludziach heroizm, lepiej zastąpić rozwiązania wspierające bierność polityką ułatwiającą kontynuowanie pracy po urlopie i propozycjami dostosowującymi świadczenia i pomoc do potrzeb rodziny. Potrzebujemy: większej liczby miejsc w żłobkach, przedszkolach i innych instytucjach opieki nad dziećmi, poprawy ich standardu oraz upowszechnienia elastycznych form zatrudnienia. O stworzeniu zachęt dla pracodawców, by chętnie przekształcali zakłady pracy w przyjazne rodzinie, też nie będzie od rzeczy przypomnieć.

Oczywiście taki zwrot wymaga inwestycji. Ale to nie będą pieniądze wyrzucone w błoto! Jest

szansa, że pozwolą nie tylko pogodzić aspiracje rodzicielskie i zawodowe, ale przyczynią się do poprawy równowagi międzypokoleniowej, tworząc podwaliny pod wzrost gospodarczy. By jednak rozwiązania przyniosły oczekiwane skutki, równolegle trzeba łagodzić silny w Polsce konflikt kulturowy. Choć pracę zawodową kobiet powszechnie już zaakceptowano, wciąż brakuje zgody na współuczestnictwo mężczyzn w pracach domowych i opiekuńczych. Jak wskazują badania ankietowe "Postawy i opinie wobec przemian ludnościowych i polityki ludnościowej" z 2001 r., przeprowadzone przez Instytut Statystyki i Demografii przy współpracy z GUS (próba: ok. 4,2 tys. osób), odpowiedzialność za te obowiązki, zdaniem większości Polaków, wciąż powinna ponosić przede wszystkim kobieta.

Godząc się z pracą zawodową obojga partnerów, model rodziny z tradycyjnym podziałem obowiązków wyparliśmy już na dobre. Szkoda tylko, że de facto oznacza to podwójne obciążenie kobiety. Wzorem krajów skandynawskich powinniśmy podjąć w Polsce działania na rzecz szybszego wcielenia w życie idei rodziny z partnerskim podziałem obowiązków. Nieprzypadkowo chyba promocja tego rodzaju więzi - sprzyjających tak planom prokreacyjnym, jak pracy zawodowej kobiet - znalazła się w Narodowym Planie Rozwoju na lata 2007-13. Szkoda jednak, że od razu znalazła się w ogniu nieprzemysłanej krytyki opozycji politycznej.

ANNA MATYSIAK jest ekonomistką i demografem. Pracuje w Instytucie Badań nad Gospodarką Rynkową oraz w Instytucie Statystyki i Demografii SGH.

IRENA WÓYCICKA jest ekonomistką i politykiem społecznym. Kieruje badaniami społecznymi w Instytucie Badań nad Gospodarką Rynkową, jest ekspertem ds. integracji społecznej Komisji Europejskiej i ekspertem Międzynarodowej Organizacji Pracy. W latach 1991-93 była wiceministrem pracy i polityki społecznej.

Anna Matysiak, Irena Wóycicka