

Marta Makuch

Uniwersytet Wrocławski

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA RODZIN W POLSCE

Streszczenie: Rodzina, jej rola i zadania ciągle podlegają przeobrażeniom. Nie jest to proces wyjątkowy. To element ewolucji, która w europejskich krajach wysoko rozwiniętych trwa już od lat 60. XX wieku. Model z tradycyjną asymetrią ról przestał być akceptowany przez jednostki dążące do samorealizacji i opowiadające się za równością płci. Wzrost aktywności ekonomicznej kobiet doprowadził do zwiększenia się ich niezależności ekonomicznej i możliwości wyboru różnych ról społecznych. Z drugiej strony przeobrażenia, jakim podlega współczesny rynek pracy, takie jak nacisk na dyspozycyjność i mobilność pracownika, niestabilność i nieciągłość pracy prowadzące do zwiększenia poczucia niepewności, wymagają uczestnictwa obojga rodziców na tym rynku po to, aby zmniejszyć ryzyko pogorszenia sytuacji materialnej rodziny, gdy któreś z nich straci pracę.

Słowa kluczowe: funkcja ekonomiczna rodziny, zmiana modelu, cechy współczesnego rynku pracy, procesy demograficzne, starzenie się społeczeństwa, aktywność zawodowa.

1. Wstęp

Rodzina – pojęcie różnorodnie definiowane. W artykule zaprezentowano je w aspekcie nauk społecznych, w których podkreśla się zwłaszcza liczne funkcje tej najmniejszej komórki, grupy i instytucji społecznej. Na gruncie socjologii charakteryzowana jest ona jako pewna grupa społeczna o szczególnych cechach, spełniająca sobie tylko właściwe funkcje¹, takie jak: opiekuńcza, prokreacyjna, socjalizacyjna, emocjonalna, kulturalna, ale także materialno-ekonomiczna. Bez wątpienia prokreacja i wychowanie nowego pokolenia są najistotniejszymi zadaniami rodziny, co podkreśla fakt, że obie wspomniane funkcje stanowią elementy definiujące rodzinę (z punktu widzenia socjologii rodzina powstaje z chwilą narodzin pierwszego dziecka). Wydaje się jednak, że dla prawidłowo funkcjonującej rodziny, faktycznie spełniającej swoją funkcję prokreacyjno-wychowawczą, znaczenie funkcji ekonomicznej i opiekuńczej trudno przecenić. Rodzina jest bowiem „jednostką gospodarującą”, czyli zapewniającą swym członkom – dzieciom – utrzymanie, opiekę i zaspokajającą ich

¹ Coraz częściej familiolodzy zwracają uwagę, iż zdefiniowanie pojęcia rodziny tzw. współczesnej i nakreślenie jej obrazu nie jest łatwe. Tworzy się zatem określenia, które pomagają odróżnić tradycyjny model rodziny od rodziny określanej mianem nuklearnej czy społeczeństwa zindustrializowanego.

potrzeby materialne, aby przygotować ich do samodzielnego życia. Znajduje to potwierdzenie w teorii – m.in. w modelu McMastera (the McMaster Model of Family Functioning – MMFF), w którym zalicza się te funkcje do pierwotnych, do podstawowego obszaru, będącego fundamentem dla kolejnych².

Z punktu widzenia psychologii rodzina jest systemem. To pewna nowa jakość, całość, którą tworzą jej członkowie, jednostki. Wśród badaczy przeważa pogląd, że do zbadania systemu rodziny konieczne jest poznanie wszystkich osób będących jej elementami, zmian zachodzących w tych osobach, interakcji między nimi oraz z otoczeniem. Wszystkie osoby i subsystemy (tzw. diady) tworzące rodzinę są od siebie wzajemnie zależne i wzajemnie na siebie wpływają. Nie jest to oczywiście jedyny system, w którym uczestniczymy, ale bez wątpienia rudymenatny dla naszego życia, rozwoju, szczęścia³.

Należy podkreślić, że rodzina i jej funkcje, zadania, struktura ciągle podlegają przeobrażeniom, dochodzi do przewartościowania tej grupy. Polska wraz z innymi krajami Europy Środkowo-Wschodniej od końca XX w. doświadcza zdynamizowanych w tym zakresie zmian, które są jedną z wielu konsekwencji transformacji społeczno-ekonomicznej, nakładających się na skutki globalizacji. W literaturze przedmiotu często określa się te procesy mianem „westernizacji” zachowań małżeńsko-rodzinnych. Zwraca się uwagę, że zmiany modelu i kształtu rodziny w momencie tranzykcji były konieczne, ponieważ zachowania, postawy ekonomiczne oraz polityczne systemu rodzinnego dominujące w ustroju socjalistycznym były dysfunkcjonalne wobec tworzącej się demokracji. Zmiany w strukturze rodziny wyznaczone są więc strategią obrony dotychczasowego poziomu życia, zwłaszcza sytuacji materialnej, ekonomiczno-społecznej. Czy są to zmiany negatywne? Zarówno model wcześniejszy, jak i współczesna rodzina nie jest ani dobra, ani zła – jest dokładnie taka, jak jej na to pozwalają warunki oraz kontekst społeczny, w którym w przeszłości oraz obecnie jest usytuowana⁴. Warto tu przywołać opinię polskiego socjologa rodziny – Zbigniewa Tyszki, według którego „...rodzina współczesna znajduje się pod naporem wielu czynników zewnętrznych, które wpływają na jej gwałtowne, wielorakie przemiany. Jedne z nich wywierają wpływ pozytywny i polepszają jej warunki życia (postęp techniczny, osiągnięcia medycyny), inne zaś powodują dezintegrację i dezorganizację; naruszają podstawowe normy rodzinne regulujące funkcjonowanie rodziny i jej członków w samej rodzinie i poza nią”⁵.

² *Psychological approaches to the family*, the United Nations University, www.unu.edu/unupress/unupbooks/uul3se/uul3se05.htm [data dostępu: 12.02.2010].

³ A. Nowakowska, *Wpływ migracji zarobkowej na jakość życia rodzinnego*, [w:] T. Rostowska (red.), *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań*, Difin, Warszawa 2009, s. 106.

⁴ Ż. Leszkowicz-Baczyńska, *Rodzina polska – źródło barier czy rozwoju społeczeństwa obywatelskiego?*, Rocznik Lubuski, TOM XXIX, Cz. I, 2003, www.uz.zgora.pl/ltn/PDF/rocz03/6.pdf [data dostępu: 10.02.2010], s. 102.

⁵ Z. Tyszka, *Rodzina współczesna – jej geneza i kierunki przemian*, [w:] M. Ziemska (red.), *Rodzina współczesna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1999, s. 2.

Artykuł jest szkicem o oddziaływaniu zmian zachodzących na rynku pracy na przełomie XX i XXI w. na ten mikrosystem. To próba zobrazowania najistotniejszych przekształceń rodziny w Polsce na tle transformacji i globalizacji zachodzących w tym obszarze. W jaki sposób członkowie rodzin reagowali na przekształcenia w strukturze popytu na pracę? Mariusz Wołóńciewicz stwierdził, że o ile praca w sposób oczywisty warunkuje życie małżeństwa (np. pracoholizm), o tyle jej brak również narusza „system *homo familiaris*”⁶. Uwaga koncentruje się zwłaszcza na dwóch elementach – wieku potencjalnych pracowników, zwłaszcza starszych (w kontekście procesu starzenia się społeczeństw), a także roli płci na rynku pracy w Polsce (zmiana podejścia kobiet do aktywności zawodowej oraz ich pozycji na tym rynku).

2. Zmiany na rynku pracy a przekształcenia życia rodzinnego

Słowem kluczem na współczesnym rynku pracy jest elastyczność. Stwarza szereg możliwości i korzyści. Jednak w literaturze, równie często jak apologetów, napotkamy krytyków i przeciwników zjawisk, które taki proces za sobą pociągają. Obraz przedstawiany przez takich naukowców nie jest wizją „przyjazną” dla życia rodzinnego i więzi międzyludzkich. Według nich rynek pracy coraz bardziej wymaga bezgranicznego poświęcenia czasu, zainteresowań, życia towarzyskiego. A „w pełni przemyślany model współczesnego rynku zakłada społeczeństwo bez rodzin i bez małżeństw. Każdy musi być samodzielny i dyspozycyjny wobec wymogów rynku, aby zapewnić ekonomiczne podstawy egzystencji. Podmiotem na rynku w ostatecznej konsekwencji jest samotna jednostka, »nieskrępowana« związkiem partnerskim, małżeńskim czy rodzinnym. Urzeczywistnione społeczeństwo rynkowe to w związku z tym społeczeństwo bez dzieci, chyba że te wychowują się przy mobilnych samotnych ojcach i matkach”⁷.

W literaturze spotyka się kilka czynników, które według autorów przyczyniły się do powstania światowego, globalnego rynku pracy w ostatnich kilkudziesięciu latach. Dla Krzysztofa Rybińskiego najistotniejsze to:

- załamanie się byłego bloku sowieckiego i włączenie się gospodarek Europy Środkowo-Wschodniej w światowy obieg gospodarczy;
- reformy w Indiach i Chinach, ukoronowane przystąpieniem Chin do Światowej Organizacji Handlu (World Trade Organization) pod koniec 2001 roku;
- szybki postęp we wdrażaniu osiągnięć technik informacyjnych i telekomunikacyjnych w zarządzaniu przedsiębiorstwem, co umożliwiło wydzielenie i standa-

⁶ M. Wołóńciewicz, *Homo faber czy homo familiaris? Wpływ bezrobocia na realizację ról małżeńskich*, [w:] T. Rostowska (red.), *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań*, Difin, Warszawa 2009, s. 84.

⁷ U. Beck, *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, przeł. S. Cieśla, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2002, s. 230. Za: A. Zybala, *Globalna korekta. Szanse Polski w globalizowanym świecie*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2004, s. 233-234.

ryzację szeregu procesów biznesowych, które następnie zostały przesunięte do krajów czy lokalizacji o niższych kosztach wytwarzania;

- znaczący spadek kosztów transportu i komunikacji;
- wielostronna liberalizacja handlu;
- postęp technologiczny zatarł granice pomiędzy tym, co może i co nie może być przedmiotem obrotu w handlu międzynarodowym⁸.

Tabela 1. Synteza przemian na polskim rynku pracy w okresie przedakcesyjnym (2000/1994)

Brak wyraźnej poprawy	Pogorszenie	Poprawa
<ul style="list-style-type: none"> • poziom mobilności wewnętrznej, geograficznej i zawodowej, zwłaszcza na wsi i w południowo-wschodniej części kraju • struktura zawodowa • trwałość geograficznego zróżnicowania bezrobocia • utrzymywanie się wysokiej luki kwalifikacyjnej na wsi w porównaniu z pracownikami z obszarów miejskich (mimo sporego postępu w grupie młodzieży wiejskiej) 	<ul style="list-style-type: none"> • aktywność zawodowa • wskaźnik zatrudnienia • stopa bezrobocia – ogółem, wśród młodzieży (15-24 lat), kobiet, stopa bezrobocia długoterminowego • wydatki na aktywne programy rynku pracy • 4-krotna redukcja odsetka bezrobotnych objętych zasiłkami • udział (wzrost) zatrudnienia w rolnictwie • wzrost podatku od wynagrodzeń oraz całkowitych obciążeń podatkowych 	<ul style="list-style-type: none"> • wzrost PKB <i>per capita</i>: <ul style="list-style-type: none"> – struktura zatrudnienia wg rodzaju własności – wg sektorów ekonomicznych (II i III) – wg poziomu wykształcenia – wg przekroju zawodów • spadek zatrudnienia w publicznej służbie zdrowia • zmniejszenie niekorzystnej dla kobiet różnicy między wskaźnikami zatrudnienia i stopy bezrobocia kobiet i mężczyzn • wzrost elastyczności zatrudnienia (większy udział pracujących w elastycznych formach)

Źródło: S. Borkowska, *Procesy konwergencji na polskim rynku pracy*, [w:] R. Horodeński, C. Sadowska-Snarska (red.), *Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, IPiSS, WSE, Białystok-Warszawa, 2003, s. 30.

Na rynek pracy w Polsce, podobnie jak na inne rynki regionu, wpływało także szereg uwarunkowań związanych z transformacją systemową. Stanisława Borkowska stworzyła syntezę przemian – tego, co spowodowało jego poprawę, oraz tego, co znacznie pogorszyło naszą pozycję wśród innych krajów europejskich (tab. 1). Jak widać, na przełomie XX i XXI w. dominowały zjawiska raczej negatywne. Najgorszym rokiem, jeśli chodzi o rynek pracy, był 2003, w którym stopa bezrobocia osiągnęła wartość blisko 20%. W literaturze mówi się nawet o „ofiarach transformacji”, czyli osobach, które straciły pracę i bezskutecznie jej poszukiwały w tamtym okresie

⁸ K. Rybiński, *Globalny rynek pracy i jego granice. Przyczyny i skutki powstania homo sapiens globalus*, Debata: „ROBOTNICZY 2020 – wizja rynku i środowiska pracy w nadchodzących dekadach”, Gdańsk, 10 czerwca 2006 r., www.nbp.pl/publikacje/wyklady/rybinski_gdansk.pdf [data dostępu: 10.02.201], s. 5.

(bardzo często odnosi się to do pozycji kobiet)⁹. W kolejnym etapie uwidoczniły się konsekwencje przygotowań do akcesji i wreszcie koniec pierwszej dekady XXI w. to skutki samego przystąpienia do Unii Europejskiej, z przyjęciem podstawowych zasad unijnego rynku (w tym swobód przemieszczania się osób, pracowników) i tworzeniem europejskiej polityki rynku pracy.

Po wspomnianym 2003 r. na rynku zaczęto obserwować tendencje pozytywne. Widoczna była znaczna poprawa sytuacji gospodarczej w Polsce (zahamowały ją dopiero skutki kryzysu gospodarczego pod koniec 2008 r.), która pociągnęła za sobą przede wszystkim redukcję bezrobocia oraz wzrost zatrudnienia. Jednak nie wszystkie grupy społeczne jednakowo korzystały z poprawy kondycji polskiego rynku pracy. Wciąż aktualne są poważne problemy, z których większość była i jest nadal związana ze stroną podażową rynku. Niska podaż pracy wynika przede wszystkim z niedostatecznej aktywności zawodowej, migracji zarobkowych oraz trendów demograficznych. Problemem pozostaje również niedostosowanie wykształcenia i kompetencji do wymagań strony popytowej rynku pracy. Aktywność zawodowa w Polsce w dalszym ciągu utrzymuje się na zbyt niskim poziomie. Jest ona szczególnie niska wśród kobiet oraz osób starszych.

Należy dodać, że procesy transformacji, a następnie integracja europejska i globalizacja wywarły swój wpływ na zwiększanie w Polsce liczby rodzin niepewnych swojej sytuacji materialnej. Wynagrodzenia z pracy są podstawowym źródłem zasilania większości gospodarstw domowych w środki utrzymania. Gospodarstwa domowe coraz mocniej odczuwają efekty zmian dokonujących się od końca XX wieku. Z jednej strony praca jest niezmiennie sytuowana wśród najwyższej cenionych wartości (zaraz za życiem rodzinnym, nadających sens życiu)¹⁰, jednak z drugiej – wzrasta niepewność na rynku pracy (czego przyczyną są m.in. elastyczne – atypowe formy zatrudnienia). Czy powyższe zmiany na rynku pracy odbijały się na funkcjonowaniu polskich rodzin?

W Polsce jesteśmy świadkami ewolucji, która w krajach rozwiniętych trwa już od połowy XX wieku. Obserwowane jest przejście od wysokiego wskaźnika urodzin i zgonów do sytuacji, w której niskiemu poziomowi urodzeń towarzyszy niski poziom śmiertelności. Owocuje to zmianą struktury społeczeństwa, w którym coraz większą grupę stanowią osoby starsze („rewolucja demograficzna”). Jest to z jednej strony proces pozytywny, ponieważ zwiększa się, i to w dość szybkim tempie, przeciętne trwanie życia ludzi (w wyniku postępu medycznego, poprawy poziomu życia,

⁹ A. Kurzynowski (red.), *Sytuacja społeczno-zawodowa bezrobotnych kobiet. Bariery i stimulatory ich aktywności zawodowej*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2001, s. 23.

¹⁰ Na pytanie ankietowanych CBOS-u: Który z wymienionych rodzajów działalności stanowi obecnie treść Pana(i) życia codziennego? Czemu poświęca Pan(i) najwięcej czasu i energii?, niezmiennie w latach 1988, 1998, 2008 pytani odpowiadali: życie rodzinne i praca. *Codzienna aktywność Polaków. Autoportret i obraz środowiska społecznego w latach 1988, 1998 i 2008. Komunikat z badań*, CBOS, wrzesień 2008, Warszawa, www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2008/K_134_08.PDF [data dostępu: 10.02.2010], s. 5.

zdrowotnej świadomości ludzi). Ten aspekt „starzenia się” wynika także z faktu, że współczesny świat dysponuje nieosiągalnymi dotąd zasobami i technologicznym potencjałem oraz oferuje niezwykle perspektywy w zakresie:

- umożliwienia ludziom osiągnięcia podeszłego wieku w lepszym zdrowiu i z większym poczuciem zadowolenia z poziomu życia,
- starań o pełną przynależność i uczestnictwo osób starszych w życiu społeczeństw (zgodnie z hasłem: „społeczeństwo dla osób każdego wieku”),
- zapewnienia osobom starszym możliwości wniesienia bardziej efektywnego wkładu w życie lokalnych społeczności i rozwój społeczeństw (tzw. *silver economy*),
- ciągłej poprawy metod opieki i pomocy osobom starszym w zależności od ich potrzeb¹¹.

Z drugiej strony proces starzenia społeczeństwa to wyzwanie. Rzutuje na tzw. demografię relacji międzypokoleniowych, ale i na funkcjonowanie rynków pracy. W procesie starzenia się ogółu ludności zaobserwowano bowiem starzenie się ludności w wieku produkcyjnym. Oznacza to, że w tej grupie zwiększa się udział procentowy roczników w starszym wieku, czyli w wieku niemobilnym (osoby powyżej 45 roku życia), maleje zaś udział populacji w wieku młodszym (mobilnym – do 44 lat). Z punktu widzenia społeczeństwa jako całości wzrasta wyraźnie obciążenie ludności w wieku produkcyjnym ludnością w wieku nieprodukcyjnym, głównie w wyniku wzrostu udziału osób starszych. Warto podkreślić, że do 2010 r. struktura potencjalnych zasobów pracy pozostawała w Polsce pod silnym wpływem dwóch wyżów urodzeń: ten z przełomu lat czterdziestych i pięćdziesiątych oddziaływał na zmiany zasobów pracy osób w wieku 45-59/64, ten zaś z przełomu lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych – o przyrostach grup najmłodszych. W pierwszych pięciu latach XXI w. mieliśmy zatem do czynienia równoległe z odmłodzeniem zasobów (wzrost liczby i udziału osób w wieku 18-34 lata), ale i starzeniem się zasobów potencjalnych. W drugim pięcioleciu zaczął już jednak dominować proces starzenia się – liczba osób w starszych grupach wieku zwiększa się coraz bardziej, co sprawia, że stabilizacji udziału osób najmłodszych towarzyszy wzrost odsetka osób najstarszych. W dekadzie gwałtownego spadku liczby osób w wieku produkcyjnym (lata 2010-2020) oczekuje się chwilowego zahamowania procesu starzenia się zasobów pracy (udział osób w wieku 50-64 lata ustabilizuje się na poziomie 21-22%), ale jednocześnie zmniejszy się znacząco udział najmłodszych (z 41 do 34%). W ciągu ostatnich lat okresu prognozy przewidywany jest zatem spadek liczby osób w wieku mobilnym i wzrost liczby osób powyżej 45 roku życia, co jest przejawem intensywnego starzenia się zasobów pracy.

Zrozumiałe jest, że zatrzymanie na rynku pracy osób, które w okresie do 2020 r. będą zasilać grupy wieku 55-59 oraz 60-64 lata, obecnie grupy wieku przedemerytal-

¹¹ Mianem „demograficznej rewolucji” określono prognozowany wzrost ludności w wieku powyżej 60 lat o 240 procent w latach 1975-2025. Por. *Międzynarodowa Strategia Działania w Kwestii Starzenia się Społeczeństw*, Ośrodek Informacji ONZ, Warszawa 2002, www.unic.un.org.pl/ageing/dzialania.php [data dostępu: 10.02.2010].

nego, nabiera szczególnej wagi. Są to w przybliżeniu osoby w wieku 45 lat i więcej. Ich pozostawanie na rynku, czyli odraczanie momentu przejścia na emeryturę, zależy nie tylko od indywidualnej sytuacji rodzinnej i osobistej, statusu na rynku pracy, przebiegu kariery zawodowej czy rodzaju i wysokości świadczeń społecznych. Jest także określone przez zasób kapitału ludzkiego, determinującego możliwości pozostawania w zatrudnieniu, i cechy struktur ich zatrudnienia, określane przez strukturę popytu na pracę. Celowa jest bliższa analiza zarówno bieżącego zaangażowania na rynku pracy ludności w wieku 45-64 lata, jak i struktur zatrudnienia oraz bezrobocia¹².

Procesy szybkiej dezaktywizacji powodują, że obniżają się wartości współczynników potencjału wsparcia, określające zdolność zapewnienia przez społeczeństwo nieformalnego wsparcia osobom najstarszym. Powyższe zmiany prowadzą do konieczności przemyślenia zasad publicznego kontraktu międzypokoleniowego, określającego, kto i jak długo pracuje, jak długo i na jakich zasadach finansuje się pobieranie nauki czy pobieranie świadczeń rentowo-emerytalnych. Rodzi to pytania o możliwość przeprowadzenia głębokich zmian zasad takiego kontraktu w sytuacji występowania zapóźnienia kulturowego¹³.

Należy zwrócić uwagę, że proces demograficznej przemiany młodych społeczeństw, takich jak polskie, w społeczeństwa bardziej dojrzałe zachodzi w krajach gospodarek wschodzących znacznie szybciej niż miało to miejsce w obecnych krajach wysoko rozwiniętych¹⁴. Jest to problem narastający nie tylko na poziomie jednostkowym, ale i globalnym, problem społeczny, ale także ekonomiczny, finansowy. Odzwierciedlają to raporty czy dokumenty krajowych i międzynarodowych instytucji. Na poziomie europejskim np. w tzw. Zielonej Księdze zapisano, że nigdy w historii nie notowano wzrostu gospodarczego bez przyrostu naturalnego (obrazowo nazwanym „wzrostem bez kołysek”). Wskazuje się na trzy główne trendy zmian demograficznych: wzrost długości życia, wzrost liczby „starszych pracowników”, czyli osób czynnych zawodowo po 55-60 roku życia, oraz niski przyrost naturalny. Więcej uwagi należy w związku z tym zwrócić na zapewnienie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Podkreśla się w nim, aby wszystkie państwa członkow-

¹² Por. *Prognoza demograficzna na lata 2003-2030*, Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS, marzec 2004; oraz *Prognoza ludności na lata 2008-2035*, GUS, 2009, www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_L_prognoza_ludnosci_na_lata2008_2035.pdf [data dostępu: 11.02.2010].

¹³ *Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2007-2008*, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2008, www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/bip/BIP_raport_2007-2008.pdf [data dostępu: 10.02.2010].

¹⁴ Można prześledzić omawiane tendencje poprzez mierniki: wskaźnik obciążenia ludności w wieku produkcyjnym ludnością w wieku przedprodukcyjnym – w Polsce w 1990 r. wynosił 50, w 2008 r. – 31, w 2009 r. – 29, w 2035 r. – 27; wskaźnik obciążenia ludności w wieku produkcyjnym ludnością w wieku poprodukcyjnym (60+/65+) – odpowiednio 22, 25, 26 i 46. Miernikiem stopnia zaawansowania procesu jest także np. mediana wieku populacji. Wartość mediany z przedziału 30-34 lata oznacza ludność starą demograficznie. Polska wkroczyła w ten etap rozwoju demograficznego na początku lat osiemdziesiątych. W końcu lat dziewięćdziesiątych – głównie za sprawą gwałtownie spadających urodzeń – została przekroczona kolejna granica – staliśmy się społeczeństwem bardzo starym demograficznie (mediana 35 lat i więcej). Według prognoz GUS miernik ten z 37,7 w 2009 r. wzrośnie w 2035 r. aż do 47,9.

skie UE uznały realizację powyższych postulatów za swoje priorytety rządowe. Powinny być one osiąmane poprzez bardziej elastyczny czas pracy, promocję pracy w domu (tzw. telepraca, chałupnictwo), większe równouprawnienie w miejscach pracy, prorodzinne systemy podatkowe i większą dostępność usług opieki nad dziećmi¹⁵. Będzie o tym mowa w dalszej części artykułu.

Bezrobocie w starszej grupie wiekowej w Polsce nie wydaje się, na pierwszy rzut oka, poważnym problemem z punktu widzenia statystycznego. Ponadto, analizując opracowania i raporty dotyczące bezrobocia publikowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, które wyszczególniają główne przyczyny w grupach bezrobotnych nazwanych „grupami w szczególnej sytuacji na rynku pracy” (zgodnie w art. 49 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*), widzimy, że to nie wiek, lecz brak wykształcenia (średniego) i kwalifikacji, długotrwałość pozostawania bez pracy czy brak doświadczenia doprowadzają do problemów w znalezieniu zatrudnienia¹⁶. Jednak gdy spojrzymy na omawianą kwestię bezrobocia wśród osób starszych z perspektywy całej Unii Europejskiej i dokonamy porównania z innymi krajami członkowskimi, okaże się, że Polska znajduje się wśród tych państw, które mają najwyższy odsetek osób pozostających bez pracy.

Wspomniana informacja może prowadzić do wysnucia tezy, że niska stopa bezrobocia w porównaniu z innymi grupami wiekowymi może świadczyć o dobrej sytuacji na rynku pracy osób „50+” – jak się okazuje, błędnej. Ten jeden miernik nie oddaje rzeczywistej sytuacji, głównie dlatego, że zgodnie z przepisami prawa nie traktuje się jako bezrobotnych tych, którzy nie mają pracy, ale pobierają świadczenia przedemerytalne, zasiłek przedemerytalny, rentę, emeryturę lub wcześniejszą emeryturę. Prawdziwy obraz daje zatem analiza innych wskaźników, dotyczących m.in. aktywności zawodowej osób powyżej 55 roku życia¹⁷.

Te niekorzystne proporcje wynikły z przekształceń struktury wieku ludności, o których była mowa, ulegają silnemu pogorszeniu, jeśli uwzględnimy dodatkowo niską aktywność zawodową osób w wieku 55-64 lata. Wskaźniki zatrudnienia i aktyw-

¹⁵ Por. *Zielona Księga. Wobec zmian demograficznych: nowa solidarność między pokoleniami*, Komunikat Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela, dnia 16 marca 2005, COM(2005) 94 końcowy, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/com/2005/com2005_0094pl01.pdf [data dostępu: 11.02.2010].

¹⁶ W artykule 49 Ustawodawca zawarł katalog grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy, są to: bezrobotni do 25 roku życia; bezrobotni długotrwałe; kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka; bezrobotni powyżej 50 roku życia; bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych; bez doświadczenia zawodowego; bez wykształcenia średniego; bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia; bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia oraz bezrobotni niepełnosprawni. Do wymienionych grup powinny być kierowane różnego rodzaju specjalne działania mające na celu ich aktywizację. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (DzU 2008, nr 69, poz. 415 ze zm.).

¹⁷ Por. T. Schimanek, *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2006, s. 4.

ności tych osób od lat należą w Polsce do najgorszych w Unii Europejskiej. Nie odbiegają one od tendencji całościowej – bowiem współczynnik aktywności zawodowej ludności ogółem w Polsce pozostaje na zdecydowanie niższym poziomie niż wynosi średnia dla krajów UE. W opisywanym okresie wskaźnik nazywany stopą aktywności wynosił w 2001 r. zaledwie 31,6%, w 2006 r. spadł dodatkowo do 30,7%, a w 2008 r. wzrósł nieznacznie do 33,3%. W porównywanych krajach UE średnia wyniosła wówczas odpowiednio – 40,1; 46,4 i 48,1% (w tzw. 15 „starych państwach” UE – 41,0; 48,3 oraz 50%). Jak widać z danych Eurostatu, Polska plasuje się daleko za „liderami”, którymi są kraje skandynawskie – Szwecją (69,3 w 2001 r.; 72,8 w latach 2006 i 2008), Danią (odpowiednio: 58,9; 63,2; 58,7%) czy Estonią (53,3; 61,0; 65,1%). Analiza danych dotyczących wysokości stopy zatrudnienia prowadzi do podobnych wniosków. Miernik ten w grupie „55-64” wynosił w 2001 r. jedynie 28,6, a w 2006 r. jeszcze spadł do poziomu 28,1 (w 2008 – 31,6%), przy wielkości uśrednionej dla 27 krajów Unii odpowiednio – 37,5, 43,5 i 45,6%¹⁸.

Opisany, dalece niekorzystny obraz sytuacji osób starszych na rynku pracy w Polsce to konsekwencje m.in. określonych decyzji, także politycznych. Stosowanie rozwiązań z lat dziewięćdziesiątych, czyli różnych sposobów dezaktywizacji tej grupy wiekowej, doprowadziło do tego, że *gros* osób powyżej 50 roku życia to dziś osoby bierne zawodowo¹⁹. Głównym powodem takiego postępowania były wysokie wskaźniki bezrobocia spowodowanego zmianami transformacyjnymi. Jak stwierdza Michał Boni: „o ile na początku transformacji uruchomienie procesów dezaktywizacji [...] wydawało się koniecznością ekonomiczną i społeczną, o tyle teraz utrzymanie aktywności starszych stało się wyzwaniem niezbędnym. [...] Wybór był taki: albo kosztowna i bez przewidywalnych efektów optymalizacja dostosowania starszych do rynku, albo uczynienie z nich na długi czas bezrobotnymi (kosztowne i bez troski o źródła dochodów) lub poszerzenie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury (choć wariant kosztowny z punktu widzenia ubezpieczeń społecznych)”. Jak podkreśla autor, największym obciążeniem dla systemu społeczno-gospodarczego była długotrwałość zarówno samej decyzji, jak i jej oddziaływania²⁰.

Wśród innych przyczyn niskiego zaangażowania tej grupy i jej gorszej pozycji można wymienić te najistotniejsze:

¹⁸ Por. *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis*, Compendium, European Commission, 2009, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=477&langId=en> [data dostępu: 10.02.2010].

¹⁹ W badaniu GUS przeszło 30% ankietowanych na pytanie odnoszące się do przyczyn przejścia na emeryturę odpowiedziało: korzystne warunki przejścia na świadczenie lub zagrożenie utratą pracy (czyli emerytura jako sposób uniknięcia bezrobocia). Jest to powiązane z faktem „łatwego” dostępu do świadczeń. Dlatego w Polsce przeciętny rzeczywisty wiek emerytalny jest najniższy wśród krajów członkowskich UE. *Przejście z pracy na emeryturę*, Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS, Warszawa 2007.

²⁰ M. Boni, *Generacja 50+: problemy, wyzwania, szanse* [w:] J. Tokarz (red.), *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007, www.rynekpracy.pl/pliki/pdf/2.pdf [data dostępu: 10.02.2010], s. 2.

- stereotypowe postrzeganie starszych pracowników przez pracodawców jako gorszych zawodowo (głównie kobiet – co jest dyskryminacją wielokrotną);
- bariery psychiczne – pracownicy z grupy po 50 roku życia sami nie wierzą we własne możliwości, w swój dalszy rozwój zawodowy (ulegając często obiegowym opiniom panującym na ich temat);
- pracodawcy wolą zatrudniać osoby młode, częściej awansują też pracowników młodszych, oferują im więcej szkoleń w porównaniu z pracownikami dojrzałymi²¹,
- obiektywnie zbyt niskie kwalifikacje pracowników starszych, jeżeli chodzi o korzystanie z nowoczesnych technologii, a także słaba znajomość języków obcych²².

Pomimo tak negatywnego nastawienia, licznych oznak dyskryminacji osoby te oferują swoje doświadczenie, wiedzę i chęć dalszego świadczenia pracy, co potwierdzają badania. W badaniu GUS przeprowadzonym w II kwartale 2006 r. wśród ogółu pytanym niemal co trzecia planowała pracować tak długo, jak to będzie możliwe. Najmniej (8,6%) osób deklarowało ukończenie pracy (bądź jej poszukiwania) przed ukończeniem 60 roku życia. Oczywiście można zadać pytanie, czy to nie mierna wysokość świadczeń emerytalno-rentowych determinuje takie właśnie odpowiedzi. W dużym stopniu tak – 70% osób jednocześnie pobierających emeryturę i pracujących odpowiedziało, że główną motywacją jest element finansowy (chęć pozyskania dodatkowych środków)²³. Należy jednak zauważyć pewną prawidłowość. Mianowicie im wyższa grupa wiekowa ankietowanych osób (pracujących emerytów), tym mniejsze znaczenie miały przyczyny natury ekonomicznej, a większe – elementy pozafinansowe (czyli m.in. sam fakt bycia aktywnym zawodowo, bycia potrzebnym, możliwość kontaktu z innymi ludźmi)²⁴. Można spotkać opinie, że aktywność zawo-

²¹ Jest to bez wątpienia przejaw dyskryminacji, co potwierdzają wyniki ankiet. Większość pracodawców badanych przez IPSOS w 2007 r. utrzymuje, że wiek kandydata zgłaszającego się do pracy nie ma dla nich znaczenia, a liczą się kwalifikacje. Jednocześnie jednak, mając do wyboru dwóch kandydatów do pracy – młodszego i po 50-tym roku życia, którzy mieliby podobne oczekiwania płacowe i kwalifikacje, większość pracodawców skłaniałaby się do wyboru kandydata młodego. *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ – bariery i szanse*, badanie IPSOS, listopad 2007, www.ipsos.pl/new/3_4_027.html [data dostępu: 15.02.2010].

²² D. Mól, *Osoby 50+ na rynku pracy*, „Biuletyn FISE” 2008, nr 7, Warszawa, www.bezrobocie.org.pl/files/1/bezrobocie.org.pl/public/biuletyny_fise/biuletyn_fise_nr7_osoby_50_na_ryнку_pracy.pdf [data dostępu: 10.02.2010], s. 5-6.

²³ Jak podaje Krzysztof Zagórski, 1/3 emerytów lub rencistów żyje w rodzinach znajdujących się poniżej granicy względnego ubóstwa, ze zdecydowanie zbyt trudnymi warunkami materialnymi. Choć patrząc na strukturę wiekową – problem względnego ubóstwa najbardziej dotyka ludzi młodych (najwyższy odsetek). Por. K. Zagórski, *Dochody, ubóstwo, zamożność i nierówności w przestrzeni społeczno-geograficznej*, [w:] K. Zagórski, G. Gorzelak, B. Jałowiecki (red.), *Zróżnicowania warunków życia. Polskie rodziny i społeczności lokalne*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009, s. 28-30.

²⁴ Warto podkreślić, że społeczeństwo popiera takie praktyki. W badaniu CBOS w 2007 r. w porównaniu z 2002 r. widać wyraźną zmianę poglądów na ten temat. Wówczas odsetki zwolenników i przeciwników tego rozwiązania się równoważyły. W roku 2007 prawie dwie trzecie badanych (63%, wzrost o 21 punktów procentowych) uznało prawo emerytów, którzy przeszli na emeryturę po osiągnię-

dowa, dostosowana do sprawności i możliwości pracownika, jest swoistym „eliksirem młodości”. Potwierdzają to wyniki badania CBOS – ci, którzy pobierając świadczenia emerytalne, pracują zarobkowo, wydają się zdecydowanie aktywniejsi niż niepracujący – częściej chodzą do kina, teatru, na koncerty, odwiedzają muzea czy galerie, pracują społecznie na rzecz ludzi potrzebujących, społeczności lokalnych i parafii, a także uprawiają sport, podróżują i czytają. Natomiast niepracujący emeryci częściej niż zatrudnieni opiekują się wnukami.

Ciekawe też są odpowiedzi w grupie osób młodych. Deklarują oni w większości (przeszło 80%), że po przejściu na emeryturę będą pełnić tradycyjne funkcje przypisywane ludziom starszym, takie jak opieka nad wnukami czy pomoc rodzinie w prowadzeniu domu. Z drugiej strony odpowiedzi dotyczące przyszłych źródeł dochodu respondentów najmłodszych oraz w średnim wieku wskazują, że w jesieni życia zamierzają być samowystarczalni. Chcą utrzymywać się z pracy dorywczej (49% najmłodszych i 44% w średnim wieku), pracy na własny rachunek i stałej, a także korzystać z oszczędności (odpowiednio: 52 i 34%). Jedynie 11% określiło jako źródło pomocy finansowej rodzinę (dzieci, krewnych)²⁵. W innym badaniu dwie trzecie badanych chciałoby na starość mieszkać we własnym mieszkaniu i korzystać z doraźnej pomocy osób bliskich z kręgu rodziny, przyjaciół i sąsiadów. O całkowitym związaniu swego losu z bliższą bądź dalszą rodziną myśli jedynie 12% respondentów. Przedstawione deklaracje znacznie różnią się od tych z 2000 r., kiedy to 57% badanych chciało mieszkać „na swoim”, a co piąty (20%) zamierzał dzielić mieszkanie z rodziną. Zmiana ta świadczy, jak podkreślają autorzy raportu, o zwiększającej się potrzebie niezależności, którą badani mają nadzieję utrzymać także na stare lata²⁶. Można wnioskować także, że młode pokolenie w Polsce przejmuje rodzinne wzorce i wartości²⁷. Jednak obserwując tendencje współczesne na świecie (odchodzenie od rodzin wielopokoleniowych, zagraniczne migracje osób młodych), zauważa się, że coraz częściej od ludzi w takim wieku to właśnie rodzina wymaga

ciu wieku emerytalnego i nadal pracują, do jednoczesnego pobierania pełnej emerytury i wynagrodzenia za pracę. Znacznie mniejsza liczebnie grupa (27%, spadek o 16 punktów) opowiada się za tym, aby emerytury osób, które nadal pracują mimo osiągnięcia wieku emerytalnego, zostały odpowiednio zmniejszone. *Wcześniejsze emerytury i praca zarobkowa emerytów. Komunikat z badań*, CBOS, listopad 2007, Warszawa, www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2007/K_167_07.PDF [data dostępu: 10.02.2010], s. 4; *Przejście z pracy ...*, s. 48.

²⁵ *Sytuacja osób starszych w społeczeństwie – plany a rzeczywistość. Komunikat z badań*, CBOS, grudzień 2009, Warszawa, www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2009/K_160_09.PDF [data dostępu: 10.02.2010], s. 9, 12, 14.

²⁶ *Polacy wobec ludzi starszych i własnej starości. Komunikat z badań*, CBOS, listopad 2009, Warszawa, www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2009/K_157_09.PDF [data dostępu: 10.02.2010], s. 11.

²⁷ Badania CBOS wskazują, iż znaczna większość ankietowanych (87%) uważa, że ludzie starsi są potrzebni społeczeństwu. Respondenci najbardziej cenią czas, który poświęcają oni wnukom, podczas gdy ich rodzice intensywnie pracują, a także ich wiedzę i doświadczenie. Aż 97% docenia rolę dziadków i babć w rodzinie, niewiele mniej osób (95%) uważa, że warto jest korzystać z ich doświadczenia i wiedzy. Jednak aspekt finansowy, pod postacią pomocy dzieciom i wnukom, jest nie mniej ważny dla ankietowanych (90% odpowiedzi). *Polacy wobec ludzi starszych...*, s. 2-3.

samodzielności, a jeśli sami sobie nie radzą – powierza opiekę nad nimi wyspecjalizowanym organizacjom, jak domy spokojnej starości.

Omawiany powyżej problem dyskryminacji starszych członków rodzin na rynku pracy nie jest jedyny, gdyż podobne kwestie pojawiają się, gdy obserwuje się sytuację kobiet. Jak przyznają autorki raportu „Kobieta pracująca”, „...rynek pracy jest częścią złożonej sieci współzależnych instytucji, obejmującej, oprócz rynku, państwo i społeczeństwo obywatelskie. Może odbijać, wytwarzać i utrzymywać nierówności społeczne funkcjonujące w innych wymiarach życia społecznego. Niezależnie bowiem od efektywnej gwarancji praw i wolności dla wszystkich, asymetria udziału w rynku pracy poszczególnych zbiorowości bywa związana z pozycjami, do których istnieje nierówny dostęp, gdyż nie ma uczciwej i autentycznej równości możliwości. Istotne jest spostrzeżenie, że wzorce kobiecości i męskości służą do uzasadniania asymetrycznego udziału kobiet i mężczyzn w rynku pracy. Płeć uczestników rynku pracy sankcjonuje różną ocenę pozycji społecznych i funkcji, a tym samym staje się specyficznym czynnikiem zróżnicowania społecznego”²⁸.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że kwestia dyskryminacji kobiet w Polsce nie jest zjawiskiem nowym, ale transformacja systemowa ujawniła ten problem z całą ostrością. Kobiety doświadczały dyskryminacji także w poprzednim systemie politycznym, ale wówczas było to skrętnie ukrywane. Nie było oficjalnych danych, które zaświadczałyby o dyskryminacji, również cenzura nie pozwalałaby na tego typu publikacje. Propaganda sukcesu podkreślała, że państwo dba o kobiety. Celem było wykazanie, że Polska nie odbiega pod tym względem od krajów kapitalistycznych, a rząd stwarza kobietom szerokie możliwości podejmowania aktywności zawodowej. Tymczasem istniał wykaz prac wzbronionych kobietom, co utrzymywało podział na prace kobiece i męskie, zakaz studiowania kobiet na niektórych uczelniach (na uczelniach wojskowych), a prawo do urlopu wychowawczego czy zwolnienia na chore dziecko miała wyłącznie matka²⁹.

W Polsce wiele kobiet uczestniczy w rynku pracy, będąc w tzw. *prime-age* (25-44 lata), jednak najszybciej wśród krajów europejskich i znacznie przed ustawowym wiekiem emerytalnym (60 lat) wycofują się z tego rynku. Przekłada się to na bardzo niską podaż pracy i zatrudnienie osób w wieku przedemerytalnym. W roku 2005 przeciętny wiek kobiet, które trwale opuściły rynek pracy w Polsce, wynosił 55,2 lat (56,6 w 2006 r.). Belgijki i Dunki kończyły wprawdzie swoją aktywność zawodową aż o ok. 7 lat przed ustawowym wiekiem emerytalnym, jednak przeciętny wiek dezaktywacji zawodowej Dunek wynosił 60 lat (61,7 w 2006 r.), a zatem był o 5 lat wyższy niż w Polsce. Dodatkowo w latach 1998-2005 przeciętny wiek Polek odcho-

²⁸ D. Stelmachowicz-Pawyza, K. Świeżawska-Ambroziak, *Kobieta pracująca. Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Kutno 2006, www.asm-poland.com.pl/kobietapracujaca/materialy/Publikacja_kobieta_pracujaca.pdf [data dostępu: 11.02.2010], s. 12.

²⁹ *Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009*. Raport z Kongresu Kobiet Polskich, 2009, www.kongreskobiet.pl/downloads/raport_kongres_www_duzy.pdf [data dostępu: 10.02.2010], s. 13.

dzących z rynku pracy obniżył się (o ponad 2 lata), podczas gdy w większości krajów europejskich odnotowano w tym okresie wydłużenie okresu aktywności zawodowej³⁰. Do tego statystyki opisujące polski rynek wskazują, że w dalszym ciągu kobietom znacznie częściej zagraża bezrobocie długotrwałe (najbardziej negatywny społecznie wymiar bezrobocia) i że trudniej jest im znaleźć zatrudnienie po długich okresach pozostawania bez pracy (spowodowanych np. urlopami wychowawczymi), w których trakcie następuje m.in. dezaktualizacja kwalifikacji. Niższe jest również przeciętne wynagrodzenie kobiet³¹.

Na powyżej opisane zjawiska nakłada się kwestia podejścia do roli, jaką odgrywają kobieta i mężczyzna w społeczeństwie i rodzinie. Model rodziny z tradycyjną asymetrią ról według płci, w którym ojciec rodziny jest odpowiedzialny za sytuację materialną, matka zaś – za wychowanie dzieci i atmosferę w rodzinie, przestał być akceptowany przez jednostki dążące do samorealizacji i opowiadające się za równością płci³². Stopniowy wzrost aktywności ekonomicznej kobiet doprowadził do zwiększenia się ich niezależności ekonomicznej i możliwości wyboru różnych ról społecznych. W efekcie zmniejszyło się nie tylko znaczenie małżeństwa jako formy ekonomicznego zabezpieczenia, ale zmieniła się także ocena atrakcyjności małżeństwa i macierzyństwa jako form aktywności życiowej.

Jednocześnie większość badaczy wskazuje na funkcjonującą w Polsce na przełomie XX i XXI w. mieszaną niespójnych opinii i postaw wobec roli, statusu oraz tożsamości kobiety. Tłumaczą, że są one efektem selektywnych ocen co do podejmowanych przez kobiety działań i ról społecznych. Brakuje spójnej wizji, w jakim kierunku powinna ewoluować modernizacja kobiecych ról³³.

³⁰ W roku 2005 przeciętny wiek mężczyzn, którzy trwale opuścili rynek pracy w Polsce, wynosił 57 lat i był najniższy w Europie. Oznacza to, że mężczyźni w Polsce kończą swoją aktywność zawodową aż 8 lat przed osiągnięciem wieku ustawowego. O wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn w krajach UE więcej na: MISSOC database, http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=en; A. Rzońca, W. Wojciechowski, *Ile kosztują nas wcześniejsze emerytury?*, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Towarzystwo Ekonomistów Polskich, Warszawa 2008, www.for.org.pl/upload/File/raporty/Raport_o%20kosztach_emerytur_FINAL.pdf [data dostępu: 10.02.2010], s. 12-15.

³¹ Znaczące w tym względzie jest badanie CBOS. W opinii ponad połowy przebadanych (54%) w 2006 r. kobieta wykonująca ten sam zawód co mężczyzna i tak samo wykształcona ma w porównaniu z nim mniejsze możliwości awansu zawodowego. Odsetek ten wciąż rośnie od połowy lat dziewięćdziesiątych, kiedy po raz pierwszy przeprowadzono badanie. W roku 1998 był o 6 punktów niższy niż w 2006 roku. *Opinie o pracy zawodowej kobiet. Komunikat z badań*, CBOS, grudzień 2006, Warszawa, www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2006/K_184_06.PDF [data dostępu: 11.02.2010], s. 4.

³² Jednak według przywołanego już w artykule badania porównawczego CBOS obraz ten zmienia się w opinii ankietowanych dość wolno. Raport wskazuje, że kobiety w dalszym ciągu bardziej poświęcają się dbałości o zdrowie oraz życiu rodzinnemu (które jest priorytetową aktywnością) i religijnemu. Mężczyźni natomiast częściej swój czas i energię przeznaczają na pracę, zdobywanie pieniędzy, korzystanie z życia oraz lenistwo. *Codzienna aktywność...*, s. 11-12.

³³ A. Giza-Poleszczuk, *Być kobietą, być mężczyzną – czyli o przemianach tożsamości*, [w:] M. Marody (red.), *Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjowanie polskiej rzeczywistości*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000, s. 44-74.

Wyniki badań opublikowane w pracy „Wyszkolenie i kwalifikacje kobiet a ich sytuacja na rynku pracy” wskazują jednoznacznie, że dla kobiet w Polsce równie ważne jak finansowe czy ekonomiczne (praca jako źródło utrzymania, niezależności finansowej, zapewnienia w przyszłości świadczeń emerytalnych), są pozaekonomiczne aspekty zatrudnienia. Niemal równie często respondentki stwierdzały, że praca daje osobistą satysfakcję, poczucie własnej wartości oraz zapewnia prestiż i uznanie. Do tego dla prawie jednej czwartej badanych kobiet bezrobotnych praca była wartością samą w sobie³⁴. Oczywiście takie stwierdzenie nie jest zarezerwowane wyłącznie dla kobiet, lecz w odniesieniu do tej płci nabierają szczególnego wymiaru.

Przeobrażenia, jakim podlega współczesny rynek pracy, takie jak zmiany organizacji pracy, jej charakteru i form, nacisk na dyspozycyjność i mobilność pracownika, niestabilność i nieciągłość pracy, prowadzące do zwiększenia poczucia niepewności, wymagają uczestnictwa obojga rodziców na tym rynku po to, aby zmniejszyć ryzyko pogorszenia sytuacji materialnej rodziny, gdy któraś z nich straci pracę. Przekształcenia rynku pracy, jak i dokonujące się stale zmiany w postrzeganiu ról społecznych kobiet i mężczyzn powodują, że coraz większego znaczenia nabiera model z obojgiem pracujących rodziców, odpowiedzialnych wspólnie za obowiązki rodzinne (tzw. model partnerski).

Jednak nie tylko utrata pracy czy pozostawanie na bezrobociu jest zagrożeniem dla funkcjonowania współczesnych rodzin. Teresa Rostowska zwraca uwagę na to, że „wyraźnie wzrasta status małżeństwa, rodziny poprzez ekonomiczny wkład żon, będący rezultatem ich pracy i stanowiska zawodowego”, i zastanawia się, w jaki sposób kariera kobiety może wpływać na jakość życia rodzinnego. Niektórzy badacze zauważają, że małżonkowie mogą wzmacniać nawzajem swoje osiągnięcia na polu społeczno-ekonomicznym. Jednak w dalszym ciągu powszechnie funkcjonujący pogląd, że to mężczyźni są „głównymi żywicielami”, może wpływać na to negatywnie. Autorka przytacza przykłady badań, które potwierdzają, że jeśli przewaga żony polega na posiadaniu wyższego poziomu wykształcenia niż partner, to może ona nie wykorzystać wynikających z tego uprawnień czy kompetencji zawodowych. Poziom zawodowy męża może działać jak „szklany sufit”. Zatrudnienie żony na stanowisku równym lub wyższym niż zajmowane przez jej męża wytwarza stan współzawodnictwa. Mężczyzna w takiej sytuacji może odczuwać niepewność, zagrożenie w swej tożsamości żywiciela rodziny. Nie zaskakują wnioski z badań komparatywnych wskazujące, że kobiety zameżne z takiej grupy mają niższy poziom osiągnięć niż kobiety samotne³⁵. Najbardziej korzystna wydaje się sytuacja, w której oboje partnerów podejmują pracę w tych samych lub podobnych pod względem sta-

³⁴ M. Ołdak, *Praca zawodowa w życiu polskich kobiet: jako wartość i doświadczenie*, [w:] G. Firlit-Fesnak (red.), *Wyszkolenie i kwalifikacje kobiet a ich sytuacja na rynku pracy*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2008, s. 175.

³⁵ T. Rostowska, *Aktywność zawodowa małżonków a jakość ich życia*, [w:] T. Rostowska (red.), *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań*, Difin, Warszawa 2009, s. 71-72.

tusu zawodach. „Współcześnie tendencja do zawierania małżeństw opierających się na homogamii zawodowej staje się coraz bardziej powszechna, co znajduje poparcie w wynikach badań”³⁶.

Łączenie aktywności zawodowej i rodzinnej w warunkach konkurencyjnego rynku pracy, który preferuje mobilnych i dyspozycyjnych pracowników, wymaga rozwiązań sprzyjających godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych przez oboje rodziców. Rodzina z pracującymi zawodowo rodzicami jest obecnie formą dominującą. Chodzi o to, by oboje rodziców traktować zarówno jako równoprawnych uczestników rynku pracy, jak i wykonujących obowiązki domowe. Wiąże się to z wprowadzeniem odpowiednich regulacji uznających zarówno matkę, jak i ojca jako uprawnionych do tych rozwiązań, które zmierzają do godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi (urlopy, zasiłki, elastyczne formy pracy itd.). Takie zmiany są stopniowo wprowadzane w kolejnych krajach, jednak odpowiednie regulacje nie wystarczą. Bez zmiany postaw wobec podziału obowiązków domowych i zawodowych między kobietami i mężczyznami, czyli bez zmiany mentalności dotyczącej partnerstwa w rodzinie, praktyczne znaczenie tych rozwiązań może być niewielkie.

3. Podsumowanie

Współczesny świat cechuje zmienność, dynamika. Globalizacja ekonomiczna obejmuje takie zagadnienia, jak tworzenie się globalnych rynków, wolny handel, globalny podział siły roboczej. Wpływ tych procesów na społeczeństwo, rodzinę w XXI w. można opisać, jak podkreśla Dimiter Philipov, wykorzystując teorie ekonomiczne. Z jednej strony rynki pracy wymagają większej liczby wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Wzrost zarobków może złagodzić wpływ trudności ekonomicznych na zakładanie związków lub posiadanie dzieci, podczas gdy koszty alternatywne prowadzenia gospodarstwa domowego i wychowania dzieci wzrosną, co może utrudnić zakładanie rodziny. Nowe, dobrze płatne prace będą wymagać odpowiedniego przygotowania zawodowego, co zachęci do dłuższego kształcenia się.

Z drugiej strony, w niektórych częściach świata globalizacja spowoduje wzrost udziału zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin lub pracy nie wymagającej kwalifikacji. Prace takie nie są z reguły dobrze płatne. Ponieważ często wykonują je kobiety, w warunkach dynamicznych zmian globalnych może to prowadzić do pogłębiania ich dyskryminacji. Zachowania demograficzne kobiet będą wtedy uzależnione od poziomu dochodu ich małżonków. Jeśli jest on wystarczający dla utrzymania rodziny, kobiety mogą się decydować na odejście z pracy i posiadanie dzieci. Jeśli dochód gospodarstwa wymaga wkładu kobiety, nawet niska płaca będzie miała wysokie koszty alternatywne i dlatego nastąpi proces odkładania w czasie posiadania dzieci lub zmniejszenia liczby urodzeń³⁷.

³⁶ Tamże, s. 73.

³⁷ *Główne trendy wpływające na rodzinę*, Raport ONZ, DESA (Departament Spraw Gospodarczych i Społecznych), Nowy Jork 2003 (fragment), www.unic.un.org.pl/rok_rodziny/mi_raport.php [data dostępu: 10.02.2010].

Zmiany dokonujące się na rynku pracy są w znacznym stopniu nieprzyjemne rodzinie, także w Polsce, co naszkicowano w artykule. Dalece odbiegają od wizji czy idei, światowych i europejskich instytucji badawczych, organizacji czy polityków. Przywołać tu należy choćby założenia modelu rynku opartego na *flexicurity*³⁸. W cytowanym dokumencie, w *Zielonej Księdze*, podkreśla się, że jeśli Europa chce odwrócić tendencję spadku demograficznego, władze publiczne powinny prowadzić tak zachęcającą politykę skierowaną do rodzin, która pozwoliłaby kobietom i mężczyznom na pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego. Na poziomie krajowym powinno się diagnozować sytuację rodzin, szczególnie pod względem zatrudnienia i dochodów rodzin niepełnych, jak również w zakresie sytuacji mieszkaniowej, otrzymywanych świadczeń socjalnych, oraz opieki nad osobami starszymi³⁹. Jeśli w Polsce rodzina ma nadal odgrywać istotną rolę, jak w okresie wcześniejszym, powyższe zalecenia powinny zostać szybko wdrożone.

Literatura

- Beck U., *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, przeł. S. Cieśla, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2002 (za: Zybala A., *Globalna korekta. Szanse Polski w globalizowanym świecie*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2004).
- Boni M., *Generacja 50+: problemy, wyzwania, szanse*, [w:] J. Tokarz (red.), *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007, www.rynekpracy.pl/pliki/pdf/2.pdf [data dostępu: 10.02.2010].
- Borkowska S., *Procesy konwergencji na polskim rynku pracy*, [w:] R. Horodeński, C. Sadowska-Snarśka (red.), *Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, IPiSS, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Białystok-Warszawa 2003.
- Codzienna aktywność Polaków. Autoportret i obraz środowiska społecznego w latach 1988, 1998 i 2008*. Komunikat z badań, CBOS, wrzesień 2008, Warszawa, www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2008/K_134_08.PDF [data dostępu: 10.02.2010].
- Flexicurity – dobra praca dla większej liczby ludzi*, IP/07/919, 27 czerwca, Bruksela 2007, <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/919&format=HTML&aged=0&language=PL&guiLanguage=en> [data dostępu: 14.02.2010].
- Giza-Poleszczuk A., *Być kobietą, być mężczyzną – czyli o przemianach tożsamości*, [w:] M. Marody (red.), *Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjowanie polskiej rzeczywistości*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000.
- Główne trendy wpływające na rodzinę*, Raport ONZ, DESA (Departament Spraw Gospodarczych i Społecznych), Nowy Jork 2003 (fragment), www.unic.un.org.pl/rok_rodziny/mi_raport.php [data dostępu: 10.02.2010].

³⁸ *Flexicurity*, czyli elastyczne bezpieczeństwo. Główne obszary polityki *flexicurity* i osiem wspólnych zasad, na których model ma się opierać, to m.in.: zrównoważenie praw i obowiązków; zmniejszenie dysproporcji pomiędzy osobami bez stabilnego zatrudnienia, pracującymi w ramach niestandardowych, niestabilnych umów, a zatrudnionymi na stałych, pełnych etatach; wspieranie równości płci i promowanie równych szans dla wszystkich. Por. *Flexicurity – dobra praca dla większej liczby ludzi*, IP/07/919, 27 czerwca, Bruksela 2007, <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/919&format=HTML&aged=0&language=PL&guiLanguage=en> [data dostępu: 14.02.2010].

³⁹ *Zielona Księga*, wyd. cyt., s. 2.

- Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis*, Compendium, European Commission, 2009, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=477&langId=en> [data dostępu: 10.02.2010].
- Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009*. Raport, Kongres Kobiet Polskich, 2009, www.kongreskobiet.pl/downloads/raport_kongres_www_duzy.pdf [data dostępu: 10.02.2010].
- Kurzynowski A. (red.), *Sytuacja społeczno-zawodowa bezrobotnych kobiet*, Oficyna Wydawnicza SGH., Warszawa 2001.
- Leszkowicz-Baczyńska Ż., *Rodzina polska – źródło barier czy rozwoju społeczeństwa obywatelskiego?*, Rocznik Lubuski, TOM XXIX, CZ. I, 2003, www.uz.zgora.pl/ltn/PDF/rocz03/6.pdf [data dostępu: 10.02.2010].
- Międzynarodowa Strategia Działania w Kwestii Starzenia się Społeczeństw*, Ośrodek Informacji ONZ, Warszawa 2002, www.unic.un.org/pl/ageing/dzialania.php [data dostępu: 10.02.2010].
- Mól D., *Osoby 50+ na rynku pracy*, „Biuletyn FISE” 2008, nr 7, www.bezrobocie.org.pl/files/1bezrobocie.org.pl/public/biuletyny_fise/biuletyn_fise_nr7_osoby_50_na_ryнку_pracy.pdf [data dostępu: 10.02.2010].
- Nowakowska A., *Wpływ migracji zarobkowej na jakość życia rodzinnego*, [w:] T. Rostowska (red.), *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań*, Difin, Warszawa 2009.
- Oldak M., *Praca zawodowa w życiu polskich kobiet: jako wartość i doświadczenie*, [w:] G. Firlit-Fesnak (red.), *Wykształcenie i kwalifikacje kobiet a ich sytuacja na rynku pracy*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2008.
- Opinie o pracy zawodowej kobiet. Komunikat z badań*, CBOS, grudzień 2006, Warszawa, www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2006/K_184_06.PDF [data dostępu: 11.02.2010].
- Polacy wobec ludzi starszych i własnej starości. Komunikat z badań*, CBOS, listopad 2009, Warszawa, www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2009/K_157_09.PDF [data dostępu: 10.02.2010].
- Prognoza demograficzna na lata 2003-2030*, Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS, Warszawa, marzec 2004.
- Prognoza ludności na lata 2008-2035*, GUS, 2009, www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_L_prognoza_ludnosci_na_lata2008_2035.pdf [data dostępu: 11.02.2010].
- Przejście z pracy na emeryturę*, Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS, Warszawa 2007.
- Psychological approaches to the family*, the United Nations University, www.unu.edu/unupress/unupbooks/uu13se/uu13se05.htm [data dostępu: 12.02.2010].
- Rostowska T., *Aktywność zawodowa małżonków a jakość ich życia*, [w:] T. Rostowska (red.), *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań*, Difin, Warszawa 2009.
- Rybiński K., *Globalny rynek pracy i jego granice. Przyczyny i skutki powstania homo sapiens globalis*, Debata: „ROBOTNICZY 2020 – wizja rynku i środowiska pracy w nadchodzących dekadach”, Gdańsk, 10 czerwca 2006 r., www.nbp.pl/publikacje/wyklady/rybinski_gdansk.pdf [data dostępu: 10.02.2010].
- Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+ – bariery i szanse*, badanie IPSOS, listopad 2007, www.ipsos.pl/new/3_4_027.html [data dostępu: 15.02.2010].
- Rzońca A., Wojciechowski W., *Ile kosztują nas wcześniejsze emerytury?*, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Towarzystwo Ekonomistów Polskich, Warszawa 2008, www.for.org.pl/upload/File/raporty/Raport_o%20kosztach_emerytur_FINAL.pdf [data dostępu: 10.02.2010].
- Schimanek T., *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2006.
- Stelmachowicz-Pawczyńska D., Świeżawska-Ambroziak K., *Kobieta pracująca. Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Kutno 2006, www.asm-poland.com.pl/kobietapracujaca/materialy/Publikacja_kobieta_pracujaca.pdf [data dostępu: 11.02.2010].

- Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2007-2008*, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2008, www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/bip/BIP_raport_2007-2008.pdf [data dostępu: 10.02.2010].
- Sytuacja osób starszych w społeczeństwie – plany a rzeczywistość*. Komunikat z badań, CBOS, grudzień 2009, Warszawa, www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2009/K_160_09.PDF [data dostępu: 10.02.2010].
- Tyszka Z., *Rodzina współczesna – jej geneza i kierunki przemian*, [w:] M. Ziemska (red.), *Rodzina współczesna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1999.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU 2008, nr 69, poz. 415 ze zm.).
- Wcześniejsze emerytury i praca zarobkowa emerytów*. Komunikat z badań, CBOS, listopad 2007, Warszawa, www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2007/K_167_07.PDF [data dostępu: 10.02.2010].
- Wołocień M., *Homo faber czy homo familiaris? Wpływ bezrobocia na realizację ról małżeńskich*, [w:] T. Rostowska (red.), *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań*, Difin, Warszawa 2009.
- Zagórski Z., *Dochody, ubóstwo, zamożność i nierówności w przestrzeni społeczno-geograficznej*, [w:] K. Zagórski, G. Gorzelak, B. Jałowicki (red.), *Zróżnicowania warunków życia. Polskie rodziny i społeczności lokalne*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.
- Zielona Księga: Wobec zmian demograficznych: nowa solidarność między pokoleniami*, Komunikat Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela, dnia 16.3.2005, COM(2005) 94 końcowy, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/com/2005/com2005_0094pl01.pdf [data dostępu: 11.02.2010].

ECONOMIC ACTIVITIES OF FAMILIES IN POLAND

Summary: The family – its role and tasks are subject to continuous changes. This process is not exceptional. It constitutes an element of the evolution which has been taking place since the 1960s in the European highly developed countries. The family model of the traditional gender-role asymmetry has become no longer acceptable for the individuals aiming at self-fulfillment and advocating gender equity. The women's increased economic activity results in their greater economic independence and provides them with greater choice of different social roles. On the other hand, the transformations affecting the modern labour market, such as stress put on the employees' availability and mobility, unsteadiness and lack of employment continuity resulting in uncertainty require both parents to work in order to mitigate the risk of the family's financial status deterioration if one parent loses job.