



# RAPORT EWALUACYJNY

Ocena wpływu żłobka na zwiększenie zatrudnienia w nowosolskiej strefie ekonomicznej

## Autorzy

dr hab. Mariusz Kwiatkowski, prof. UZ, Lubuski Ośrodek Badań Społecznych, socjolog

Patrycja Izydorek, Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej, prawnik

Łukasz Rut, Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej, socjolog



## 1. WSTĘP

Prezentujemy pierwsze w tej części Polski badanie dotyczące wpływu żłobka przyzakładowego na strefę ekonomiczną. Ekspertyza została stworzona przez Organizację Pracodawców Ziemi Lubuskiej, największe stowarzyszenie przedsiębiorców na zachodzie kraju, w partnerstwie z Lubuskim Ośrodkiem Badań Społecznych, działającym przy Instytucie Socjologii Uniwersytetu Zielonogórskiego. Ekspertyza składa się ze wstępu określającego jej cele, opisu metodologii badania, opracowanych wyników, oraz rekomendacji wdrożenia rozwiązań ułatwiających łączenie życia zawodowego z rodzinnym, uwzględniających rozwój opieki instytucjonalnej.

### **Cel główny badania:**

Ustalenie wpływu żłobka Interiorek na ułatwienie godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

### **Cele szczegółowe:**

1. Ocena wpływu żłobka na zwiększenie zatrudnienia.
2. Ocena wpływu żłobka na wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.
3. Ocena wsparcia rodziców przez żłobek w powrocie na rynek pracy.
4. Rekomendacje dalszych rozwiązań w modelu flexicurity.

### **1.1. O żłobku Interiorek**

To pierwszy w województwie lubuskim żłobek przyzakładowy. Powstał w okolicach nowosolskiej strefy ekonomicznej. Jest odpowiedzią na potrzeby zgłaszane przez dyrektorów personalnych nowosolskich firm. Ma siedzibę w Parku Technologicznym Interior w Nowej Soli.



Rysunek 1: Park Technologiczny Interior

W założeniu miał ułatwić rodzicom godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Powstał w partnerstwie z nowosolskimi firmami zlokalizowanymi w podstrefie Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, które sygnalizowały potrzebę pracowników w zakresie opieki nad swoimi maluchami. Zdarzało się bowiem, że rodzic nie mógł wrócić do pracy, gdyż nie miał z kim zostawić swojej pociechy, bo liczba miejsc w żłobku miejskim była niewystarczająca, a prywatna opieka niani zbyt droga.



Rysunek 2: Nowosolska podstrefa KSSSE

Dlatego Fundacja Porozumienie Wzgórz Dalkowskich wspólnie z Organizacją Pracodawców Ziemi Lubuskiej wpadła na pomysł, aby stworzyć taką placówkę. Pomysł spodobał się w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej w Warszawie i z pieniędzy Unii Europejskiej resort dofinansował powstanie i funkcjonowanie placówki kwotą prawie 1,2 mln zł. Wniosek z pomysłami na żłobki i przedszkola do ministerstwa pracy spłynęło wówczas około 300, pomysł nowosolski zajął 71 miejsce. Rekomendowanych do wsparcia było łącznie 131 z całej Polski. Utworzenie żłobka było możliwe dzięki otrzymaniu dofinansowania w ramach działania 1.5 „Wspieranie rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Realizowany projekt nosił tytuł „Job & Family czyli aktywni rodzice”. Projekt wystartował na początku 2013 roku. Rozpoczął się pracami adaptacyjnymi, naborem pracowników, odbiorami odpowiednich służb i wypracowywaniem procedur. Pierwsze dzieci pojawiły się w kwietniu. Opieka nad nimi w ramach projektu trwała do końca 2014 roku.

Dzięki dofinansowaniu, opieka kosztowała rodzica jedynie 15 proc. kosztów. W ramach tej ceny zagwarantowana była dziesięciogodzinna opieka nauczycieli, pielęgniarki, cztery posiłki, zajęcia edukacyjne i ruchowe, programy zabaw i animacji dla dzieci. Ale też wszelkie pomoce naukowe i plastyczne niezbędne do prowadzenia zajęć. W żłobku zatrudnionych zostało siedmiu odpowiedzialnych wychowawców z odpowiednim wykształceniem i kwalifikacjami.

W żłobku opiekę mogło otrzymać każde dziecko, którego rodzic mieszka w powiecie nowosolskim, ale też zielonogórskim, żagańskim, wschowskim, a nawet polkowickim. Dzieci nad którymi sprawowana była opieka były wieku od 20 tygodnia życia, do 3 lat. Przez cały okres funkcjonowania żłobka w ramach projektu opieką zostało objętych 88 dzieci, w tym 42 dzieci pracowników strefy ekonomicznej z 13 zakładów pracy tam zlokalizowanych. Prawie wszystkie dzieci pochodziły z trzech miejscowości: Nowa Sól (72 proc.), Zielona Góra (10 proc) i Otyń (10 proc.). Ponadto pojedyncze dzieci były mieszkańcami Bytomia Odrzańskiego, gminy wiejskiej Nowa Sól, Kożuchowa, Sławy i Niegosławic.

Nazwa firmy	
1	AB Foods Polska Sp. z o.o.
2	Alumetal Poland Sp. z o.o.
3	bcc Polska Sp. z o.o.
4	Gedia Poland Sp. z o.o.
5	Gedia Poland Assembly Sp z o.o.
6	Jadik Sp. z o.o.
7	Jost Polska Sp. z o.o.
8	Mazel M. H. Mazurkiewicz Sp. J.
9	MZGK Sp. z o.o.
10	Nord Napędy Zakłady Produkcyjne sp. z o.o.
11	Nowavent Sp. z o.o.
12	Ovopol Sp z o.o.
13	Voit Polska Sp. z o.o.

Tabela 1 Firmy z KSSSE korzystające ze żłobka przyzakładowego Interiorek

## 1.2. Praca zawodowa, a obowiązki rodzinne. Czy rozwój opieki instytucjonalnej nad małymi dziećmi jest odpowiednim rozwiązaniem?

Problem godzenia pracy zawodowej kobiet z obowiązkami zawodowymi jest poważnym wyzwaniem nie tylko dla nich samych i ich rodzin, ale także dla całego społeczeństwa. Mamy z jednej strony do czynienia z niższą aktywnością zawodową wśród kobiet i licznymi przejawami ich dyskryminacji na rynku pracy, a z drugiej strony ze spadającym współczynnikiem dzietności. Powstaje w związku z tym pytanie: Czy rozwój opieki instytucjonalnej nad dziećmi, w tym rozwój sieci żłobków jest odpowiednim rozwiązaniem obu problemów? Biorąc pod uwagę, że ze społeczno-gospodarczego punktu widzenia bardzo ważne jest zarówno zwiększenie

współczynnika dzietności jak i wzrost aktywności zawodowej kobiet, warto się zastanowić czy wskazane cele nie są ze sobą sprzeczne.

#### RESPONDENCI TWIERDZA

*Gdyby nie było żłobka,  
to nie mogłabym wrócić do pracy.*

**Kobieta, pracownik**

Próbując rozstrzygnąć tę kwestię, przyjrzymy się najpierw danym dotyczącym dzietności, następnie odniesiemy się do badań na temat aktywności zawodowej kobiet. Na koniec, biorąc pod uwagę prezentowane dane i opinie, spróbujemy sformułować odpowiedź

na postawione wyżej pytanie, formując rekomendacje dla trzech grup interesariuszy.

Społeczeństwo polskie od lat zмага się z problemem spadku liczby urodzeń. Przewiduje się, że liczebność populacji Polski zmniejszy się z 38,2 mln w 2010 roku, do 32,6 mln w roku 2060.<sup>1</sup> Konsekwencje tej tendencji są wielorakie. Przede wszystkim spadek podaży pracy oraz wzrost obciążenia demograficznego, przy czym współczynniki obciążenia osobami starszymi wzrosną niemal 3,5 –krotnie.<sup>2</sup> Po okresowej poprawie współczynnika dzietności w latach 2004-2009 (wzrost do 1,4) dzietność zmniejszyła się znowu (do 1,25 w 2013 r.). Polska sytuuje się w grupie krajów o najniższej dzietności. Przekształcenia we wzorcu płodności kobiet prowadzą do wzrostu średniego wieku urodzenia pierwszego dziecka i średniego wieku macierzyństwa (odpowiednio 26,7 lat i 29 lat w 2013 roku).<sup>3</sup> Przyczyny spadku dzietności są złożone. Nas interesuje w jakim stopniu wynika on z konfliktu między pracą zawodową, a obowiązkami rodzinnymi.

#### RESPONDENCI TWIERDZA

*Dla pracodawcy matka z dzieckiem  
jest problemem. Żłobek go rozwiązuje.*

**Kobieta, pracownik**

W opinii specjalistów Polska należy do krajów, w których koszty posiadania dzieci są wyższe ze względu na silny konflikt pomiędzy pracą zawodową kobiet, a opieką nad dziećmi.<sup>4</sup> Wyróżnia się trzy źródła tego konfliktu:

1. Niedostosowanie rozwiązań polityki rodzinnej do potrzeb osób, które chcą łączyć pracę zawodową z opieką (np. niedorozwój opieki instytucjonalnej nad dziećmi).
2. Warunki świadczenia pracy, które utrudniają łączenie obowiązków zawodowych ze zobowiązaniami rodzinnymi (np. sztywne godziny pracy, ograniczone możliwości pracy w niepełnym wymiarze lub poza firmą).
3. Funkcjonujące w społeczeństwie normy kulturowe określające podział obowiązków między kobietami i mężczyznami w rodzinie i poza rodziną.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Kielkowska Marta, Wprowadzenie, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. Marta Kielkowska, Warszawa 2013, s. 5.

<sup>2</sup> Tamże, s. 6.

<sup>3</sup> Kotowska Irena E., Dobry klimat dla rodziny – czy jest szansa na wzrost dzietności w Polsce?, „Studia Demograficzne” 2013, nr 2, s. 3.

<sup>4</sup> Baranowska – Rataj Anna, Rynko Maja, *Dostosowanie sposobu organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych w Polsce*, „Studia Demograficzne” 2013, nr 2, s. 59.

<sup>5</sup> Tamże, s. 60.

Trudno ocenić, które z wymienionych źródeł konfliktu jest najsilniejsze. Badacze obserwują zjawisko polaryzacji aktywności zawodowej kobiet w Polsce, które świadczy o słabym wykorzystaniu elastycznych form zatrudnienia. Obserwujemy niskie zatrudnienie w niepełnym

#### RESPONDENCI TWIERDZĄ

*Utworzenie Interiorka to bardzo dobry pomysł. Pomógł na pewno wielu rodzicom.*

**Mężczyzna, pracodawca**

wymiarze pracy przy stosunkowo wysokim odsetku kobiet niepracujących i dość wysokim udziale kobiet łączących pracę w pełnym wymiarze z wychowywaniem dzieci.<sup>6</sup> Duża część pracujących kobiet boryka się z problemem opieki nad dzieckiem. W Polsce rozwiązania pozwalające na przynajmniej

częściowe uelastycznienie czasu pracy są stosowane stosunkowo rzadko. Odsetek pracowników najemnych w wieku 15-64 lat pracujących według sztywnych godzin określonych przez pracodawcę jest w Polsce dwukrotnie wyższy niż w Finlandii (87,6 proc. wobec 43,9 proc.) i o ponad 30 punktów procentowych wyższy niż w Niemczech i w Szwecji.<sup>7</sup>

W świetle badań międzynarodowych Polska wypada stosunkowo korzystnie na tle innych krajów, jeśli chodzi o możliwości wykonywania pracy w domu. W 2010 r. blisko 15 proc. ogółu pracujących kobiet w wieku 25-49 lat miało możliwość (zwykle lub czasami) wykonywania obowiązków zawodowych pracując w domu.<sup>8</sup>

Jakie czynniki sprzyjają zatrudnieniu matek? Z obszernych badań przeprowadzonych w latach 2010 – 2011 wynika, że zatrudnieniu matek dzieci w wieku do 14 roku życia (posiadających partnera), sprzyjają:

#### RESPONDENCI TWIERDZĄ

*Osoby po okresie macierzyństwa powinny szybko wracać do pracy. To zdrowe społecznie.*

**Kobieta, pracodawca**

1. Pozytywne wzorce rodzinne dotyczące pracy zawodowej kobiet.
2. Odpowiednio wysokie wykształcenie.
3. Wczesne wejście na rynek pracy.
4. Brak skrajnych negatywnych poglądów na temat wpływu matki na dobro dziecka.

5. Udział w podejmowaniu decyzji w gospodarstwie domowym.
6. Wsparcie partnera w opiece nad dzieckiem.
7. Dostęp do zewnętrznej pomocy w opiece nad dzieckiem.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> Tamże, s. 63.

<sup>7</sup> Tamże, s. 65.

<sup>8</sup> Tamże, s. 69.

<sup>9</sup> Kocot – Górecka Katarzyna, Kurowska Anna, *Znaczenie postaw wobec kulturowych ról płci, rodzinnego wzorca pracy matek oraz podziału obowiązków domowych i rodzicielskich dla zatrudnienia matek małych dzieci w Polsce*, „Studia Demograficzne” 2013, nr 2, s. 54.



Przytoczone wyżej dane i opinie wskazują na to, że młode polskie matki chcą godzić role zawodowe z obowiązkami rodzinnymi. Ponad dwie piąte ankietowanych kobiet przez CBOS w 2013 (44 proc.) uważa, że kobiety pracujące zawodowo cieszą się większym szacunkiem

#### **RESPONDENCI TWIERDZĄ**

*Fajne są kluby malucha. Tam można dziecko zostawić pod opieką i wyskoczyć gdzieś popołudniem załatwić jakąś sprawę.*

**Mężczyzna, pracodawca**

społecznym niż gospodynie domowe, które zajmują się wyłącznie prowadzeniem domu i opieką nad dziećmi. Przeciwną opinię wyraża jedynie 5 proc. badanych. Natomiast z analiz zamierzeń prokreacyjnych wynika, że praca zawodowa sprzyja planowaniu pierwszego dziecka zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn.

Jednak dla planów posiadania drugiego dziecka ważną rolę może odgrywać konflikt pomiędzy pracą zawodową, a opieką nad dzieckiem, bowiem pracujące matki z jednym dzieckiem są mniej skłonne myśleć o drugim.<sup>10</sup>

Powstaje w związku z tym pytanie jakie warunki należałoby spełnić, by ułatwić pracującym rodzicom decyzję o zwiększeniu liczby dzieci bez konieczności rezygnowania na dłuższy okres z pracy zawodowej? Wracamy w ten sposób do zasadniczego pytania: Czy rozwój opieki instytucjonalnej nad dziećmi, w tym rozwój sieci żłobków jest odpowiednim rozwiązaniem?

Pozytywna odpowiedź na to pytanie musi być odpowiedzią warunkową. Tak, istnieje zapotrzebowanie na opiekę instytucjonalną nad małymi dziećmi. Co więcej, rozwój tej opieki może przyczynić się do pozytywnych decyzji prokreacyjnych młodych rodziców. Jednak należy pamiętać o tym, by podchodzić do wskazanego problemu kompleksowo. Zgadzamy się z opinią, że powrót kobiet do pracy po urodzeniu dziecka będzie bardziej prawdopodobny, jeśli powstanie

#### **RESPONDENCI TWIERDZĄ**

*Przed utworzeniem żłobka dzieckiem zajmowały się babcie na zmianę.*

**Kobieta, pracodawca**

odpowiednia liczba miejsc w żłobkach, w tym także żłobkach przyzakładowych. Równie istotne i pomocne jednak są – jak słusznie wskazuje Marzena Haponiuk – „Nowe formy opieki nad dziećmi: niania samorządowa, klubiki dziecięce czy opłacanie przez państwo

składek na ubezpieczenie zdrowotne i społeczne od pensji minimalnej za legalnie zatrudnioną nianię (...). Opieka nad dziećmi może być szansą na wydłużenie aktywności zawodowej oraz wyższą emeryturę w przyszłości.”<sup>11</sup>

Zwiększenie współczynnika dzietności jak i wzrost aktywności zawodowej kobiet nie muszą stać ze sobą w sprzeczności. Wysokiej jakości, dostosowana do potrzeb dzieci i rodziców opieka instytucjonalna w postaci żłobków – przy spełnieniu innych istotnych warunków – może w znaczny sposób przyczynić się do osiągnięcia obu wskazanych celów.

<sup>10</sup> Kotowska Irena E., dz. cyt., s. 6.

<sup>11</sup> Haponiuk Marzena, Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. Marta Kielkowska, Warszawa 2013, s. 49.

## 2. Badanie

Badania składały się z trzech etapów: prac przygotowawczych, badawczych i redakcyjnych. Badania miały charakter anonimowy. Przeprowadzone były w dniach od 08 do 13 grudnia 2014 roku, na próbie celowej. W raporcie respondenci nie występują pod swoim nazwiskiem. Badanie wykorzystywało dwa narzędzia:

1. Kwestionariusz ankiety.
2. Scenariusz wywiadu pogłębionego.

Badaniu podjętych zostało łącznie 35 osób (w tym 3 w ramach nagrywanego na dyktafon wywiadu pogłębionego). Byli to przedstawiciele trzech sektorów, zarówno kobiety, jak i mężczyźni:

1. Sektor biznesowy. Próba: 8 osób.
2. Sektor publiczny. Próba: 3 osoby.
3. Rodzice/Opiekunowie. Próba: 24 osoby.



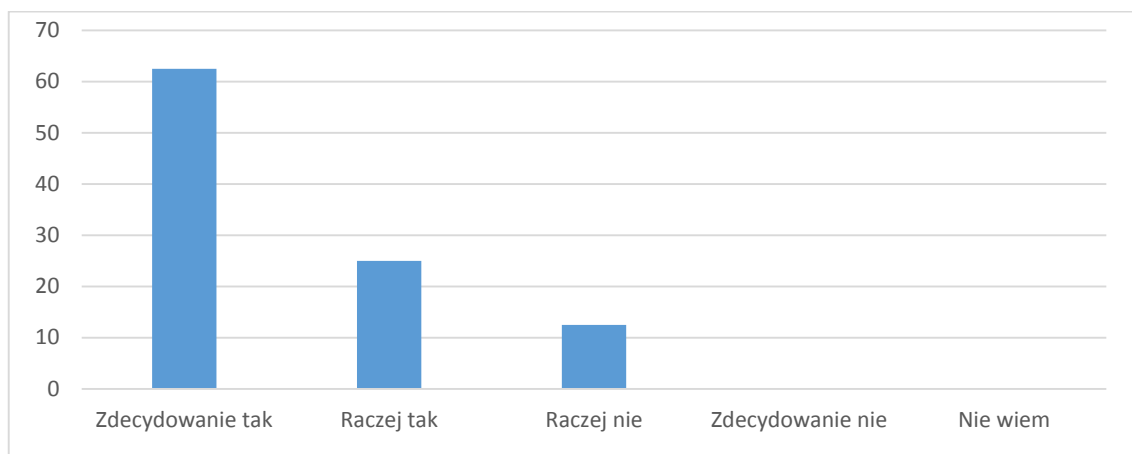
Rysunek 3 Żłobek przykładowy Interiorek

### 2.1. Wpływ żłobka na wyrównywanie szans płci

Badanie wykazało przewagę pozytywnych opinii na temat wpływu żłobka Interiorek na wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Blisko 9 na 10 respondentów stwierdziło, że Interiorek zdecydowanie pozytywnie, lub raczej pozytywnie wpłynął na wyrównywanie tych szans. Co ciekawe zdecydowanymi zwolennikami tej opinii są bardziej rodzice, niż przedstawiciele biznesu i samorządu. Tylko co czwarty przedstawiciel zakładów ulokowanych w KSSSE uznał, że żłobek zdecydowanie pozytywnie wpłynął na wyrównywanie szans na rynku pracy. Co ważne, właśnie Ci respondenci pracodawcy, w metryce ankiety zaznaczyli, że poza byciem przedstawicielem pracodawcy, posyłałi swoje dzieci do Interiorek,



byli więc jednocześnie jego klientami. Wpływ korzystania z usług żłobka na opinię o jego pozytywnym wpływie na wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn jest więc wyraźny.

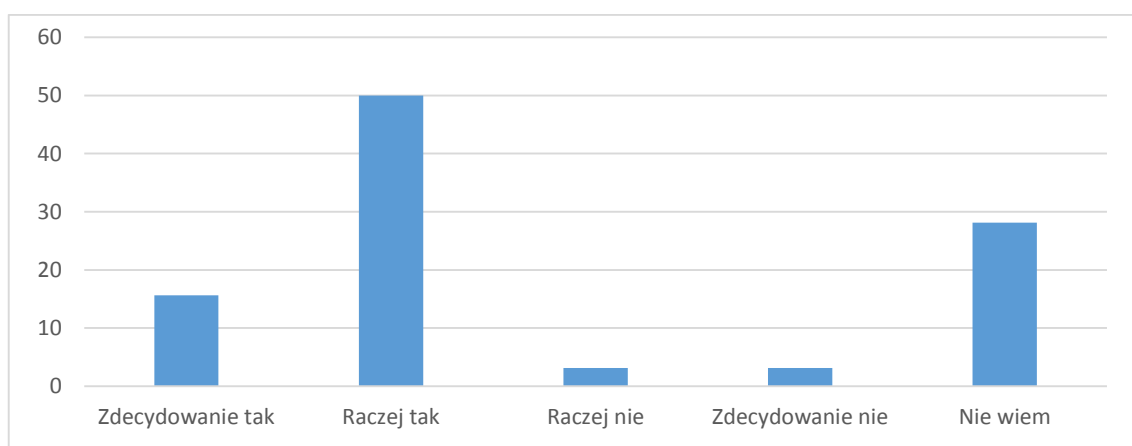


Wykres 1: Czy utworzenie żłobka miało pozytywny wpływ na wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy?

W przypadku kolejnego pytania, zgodność była jeszcze większa. Tylko jeden respondent (przedstawiciel JST, niekorzystający z usług żłobka) uznał, że raczej nie ułatwił on pracownikom godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Aż 31 osób uznało zgodnie, że nowosolski żłobek przyzakładowy zdecydowanie tak lub raczej tak ułatwił godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Główny cel projektu, który przyświecał więc właścicielom żłobka, oraz przedstawicielom nowosolskich firm został osiągnięty.

## 2.2. Wpływ żłobka na rynek pracy

Druga część ankiety badała wpływ żłobka na zwiększenie szansy na powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka oraz na zwiększenie zatrudnienia w nowosolskiej strefie ekonomicznej. W przypadku pierwszego pytania, aż 91 proc. respondentów odpowiedziało, że Interiorek wspierał powrót rodziców na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dzieci. Aż dwie trzecie badanych osób, uznało ten wpływ za zdecydowany.



Wykres 2: Czy utworzenie żłobka wpłynęło na zwiększenie zatrudnienia w nowosolskiej strefie ekonomicznej?

Kluczowe w kontekście nadal wysokiego poziomu bezrobocia w powiecie nowosolskim było kolejne pytanie dotyczące zwiększenia zatrudnienia w nowosolskiej strefie ekonomicznej, w związku z prowadzonym projektem w ramach dotacji Unii Europejskiej. Jak się okazało, odpowiedzi były tu zróżnicowane, choć najwięcej osób opowiedziało się za raczej pozytywnym

#### **RESPONDENCI TWIERDZĄ**

*Dzięki postaniu dziecka do żłobka, żona mogła otworzyć własną firmę.*

**Mężczyzna, pracodawca**

wplywem żłobka na zwiększenie zatrudnienia w nowosolskiej KSSSE. Odmiennie zdanie miało dwóch przedstawicieli sektora gospodarczego. To ciekawe, bo było to w opozycji do przedstawicieli pracowników tych firm, którzy zadeklarowali właśnie powrót

na rynek pracy, dzięki uruchomieniu tej placówki. Optymizmem napawa jednak fakt, że poza tymi dwoma wyjątkami, blisko połowa zapytanych przedsiębiorców uznała raczej pozytywny wpływ żłobka na zwiększenie zatrudnienia w nowosolskiej strefie ekonomicznej. Pracuje w niej prawie 3 000 osób, więc opinia blisko połowy tych pracodawców (a tylko Oni byli poddawani badaniu) jest nie do przecenienia.

### **2.3. Efektywność żłobka Interiorek**

Kolejny z modułów pytań dotyczył jakości pracy Interiorek, jego przyszłości, oraz efektywności wspierania tego typu placówek. Ponad 90 proc. respondentów stwierdziło, że jakość usług opiekuńczych w Interioreku jest wysoka. Nikt nie ocenił negatywnie poziomu jakości usług. Kilka osób nie miało zdania w tym zakresie, ale to głównie osoby, które nie korzystały z jego usług.



Rysunek 4 Żłobek przyzakładowy Interiorek



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Za utrzymaniem placówki w przyszłości opowiedzieli się wszyscy zapytani rodzice. A ponad 95 proc. z nich opowiedziało się za zdecydowanym jego utrzymaniem. Podobnych odpowiedzi udzielali pracodawcy. Nieco bardziej powściągliwi byli samorządowcy. Jeden z nich wyraźnie nie chciał zabierać głosu na ten temat. Zwłaszcza, że jak się okazuje gminom

#### RESPONDENCI TWIERDZĄ

*Opiekę w żłobku oceniam bardzo dobrze.*

**Kobieta, pracownik**

pracodawcy i mieszkańcy przypisują główną rolę w utrzymaniu tego typu obiektów. Wszyscy bowiem rodzice oraz przeważająca większość pracodawców wskazała, że dominującą część kosztów opieki nad dzieckiem w żłobku powinna pokrywać gmina.

W wielu gminach polskich jest tak właśnie. Niestety nie we wszystkich. Dlatego samorządowcy byli bardziej powściągliwi w określaniu źródła utrzymania takich placówek. Co ciekawe, żaden z nich nie wskazał samorządu, jako dominującego źródła utrzymania żłobków. Jeden z nich mówił o dominującej roli rodzica, drugi wspominał o proporcji 30 proc. gmina, 70 proc. rodzic, a trzeci o systemie mieszanym: gmina-pracodawca-rodzic.

Na koniec tego modułu, ankietę zapytał respondentów, które rozwiązania służą najefektywniej godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. Aż ponad 80 proc. zapytanych stwierdziło, że kluczem jest budowa i wspieranie żłobków. Drugie w kolejności było wspieranie dziennych opiekunów. Trzecie to kampanie upowszechniające równość szans. Na kolejnym miejscu pojawił się elastyczny czas pracy w uzgodnieniu z pracodawcą. Elastyczny czas pracy był punktem wyjścia ostatniego z modułów tematycznych badania. To w nim pojawiło się najwięcej pytań otwartych.

#### 2.4. Przebudowa systemu rynku pracy wg. modelu flexicurity

W tym module ankietę chciał odnieść ofertę żłobka Interiorek do szerszego kontekstu związanego z rozwojem zawodowym, wypełnianiem ról rodzinnych, poczuciem bezpieczeństwa na rynku pracy w połączeniu z elastycznością reagowania na zmiany u pracodawcy. Te dwa

#### RESPONDENCI TWIERDZĄ

*Dziecko które wychowuje się w grupie, znacznie szybciej się rozwija. Moje ma fajny kontakt z rówieśnikami. Nie boi się ludzi. To na pewno zasługa Interiorka.*

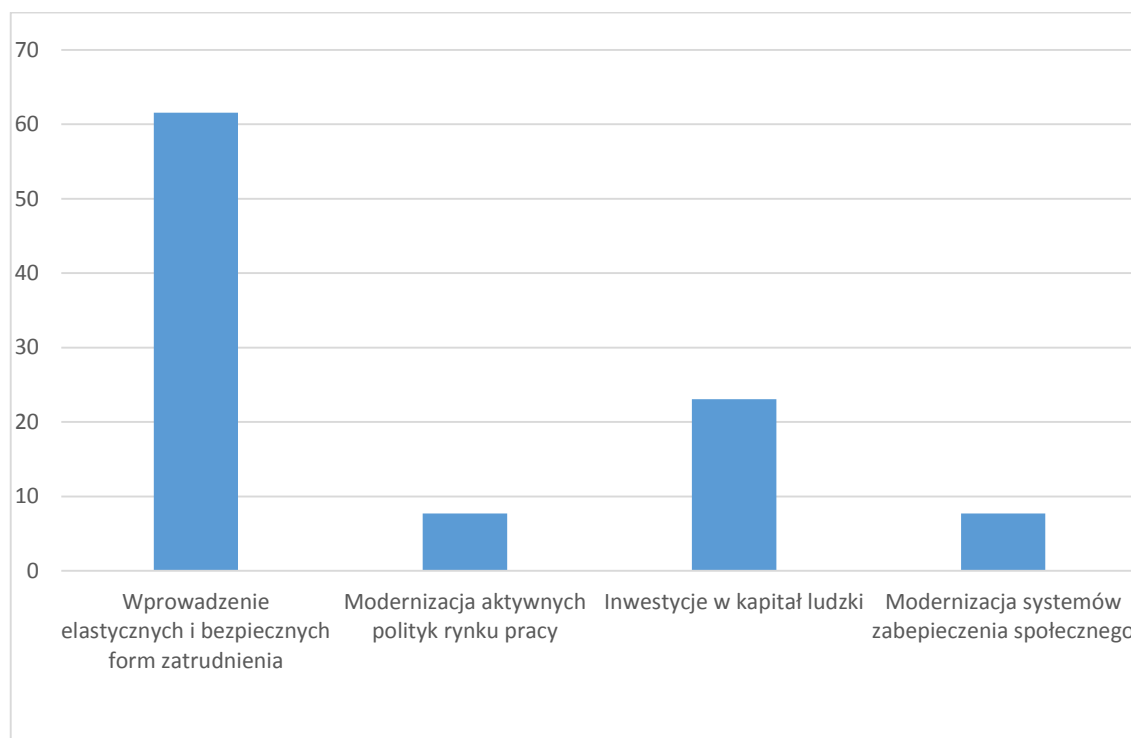
**Kobieta, pracodawca**

światy: elastyczność pracodawcy i bezpieczeństwo pracownika da się bowiem połączyć. Doskonale działa to w Holandii, czy Danii. W tym pierwszym kraju pracownicy chętniej wybierają zatrudnienie na czas określony, niż stałą umowę o pracę. W Danii z kolei zgodzili się na niską ochronę przed zwolnieniami. Dobrowolnie.

Jak to możliwe? Ich rynek pracy to cztery filary: elastyczne prawo, niska ochrona przed zwolnieniami, szerokie kształcenie pod potrzeby rynku pracy oraz rozszerzone świadczenia dla bezrobotnych. I efektem tych właśnie zabiegów była zgoda reprezentacji pracowników na łatwość zwolnienia z pracy, bo czują się oni przygotowani do zmiany zatrudnienia, dzięki ciągłemu



podnoszeniu kwalifikacji. A w okresie przejściowym otrzymują pomoc aktywizacyjną. W Polsce badania wskazują, że jedynie 29 proc. pracowników twierdzi, że zmiana pracy raz na jakiś czas jest dobra. W Danii twierdzi tak przeszło 70 proc. pracowników<sup>12</sup>. Które więc elementy europejskiego modelu flexicurity, rodzice, przedsiębiorcy i przedstawiciele samorządów zaangażowanych w Interiorek uważają za najważniejsze?



Rysunek 5: Jakie działania mogą pozytywnie wpłynąć na rynek pracy?

Odpowiedzi są raczej zgodne. Więcej niż co druga osoba wskazała, że kluczowym działaniem, które pozytywnie wpłynęłoby na rynek pracy, jest wprowadzenie bezpiecznych i elastycznych form zatrudnienia. Odpowiedziała tak większość rodziców, oraz dokładnie połowa pracodawców.

#### RESPONDENCI TWIERDZĄ

*Warto aby pracodawcy byli bardziej elastyczni, gdy zachoruje dziecko.*

**Kobieta, pracownik**

Co ciekawe, nikt z przedstawicieli samorządu tak nie uważa. Jednogłośnie postawili bowiem na zmiany w funkcjonowaniu urzędów. W szczególności urzędu pracy. Uważają bowiem, że na rynek pracy wpłynie modernizacja aktywnych polityk rynku pracy.

Tego poglądu nie podzielają natomiast pracodawcy. Oni przestali wierzyć w reformy urzędów pracy. Żaden z zapytanych pracodawców nie wierzy, że zmiana funkcjonowania pośredników wpłynie na rynek pracy. Ich zdaniem kluczowym jest wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia, oraz inwestycje w kapitał ludzki.

<sup>12</sup> Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej, *Flexicurity w poszukiwaniu równowagi na lubuskim rynku pracy*, 2010, s. 18.

Żeby zgłębić temat, ankieter zadał pytania otwarte dotyczące kluczowych elementów poszczególnych filarów modelu flexicurity. Odpowiedzi udzieliła połowa respondentów.

#### RESPONDENCI TWIERDZĄ

*Ważne jest zatrudnianie w elastycznych godzinach pracy, ze względu na potrzeby pracodawcy.*

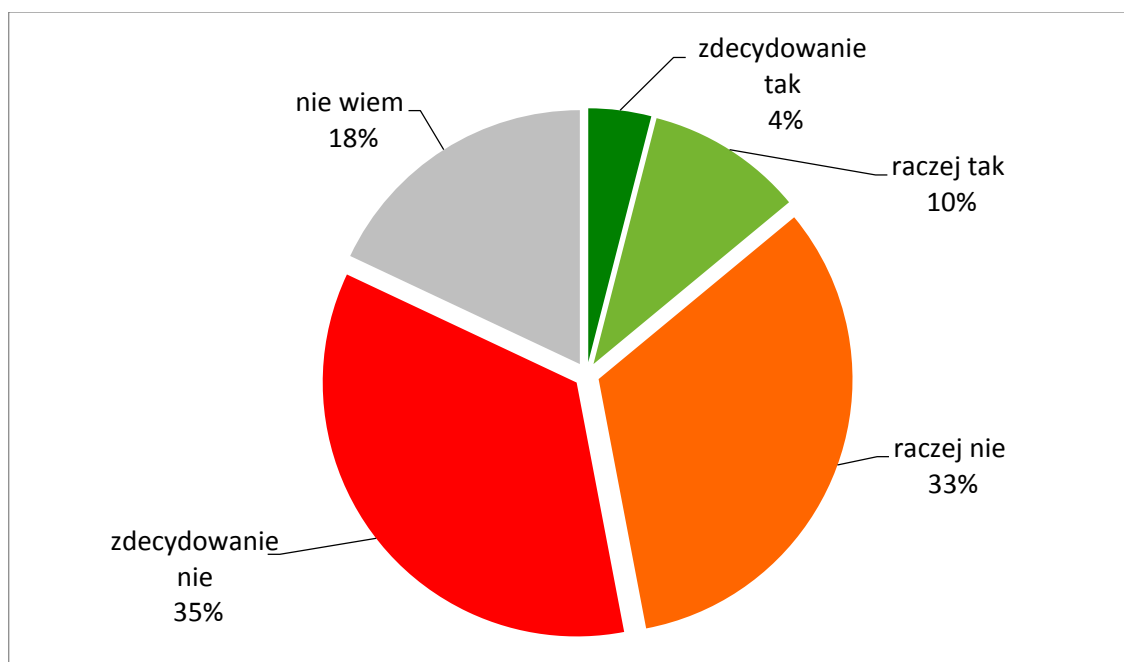
**Mężczyzna, sektor samorządowy**

Dru ga część nie miała zdania w tym zakresie, lub zwyczajnie nie znała tematu. Połowa odpowiedzi i tak jest pocieszająca, bo we wcześniejszych badaniach z przed kilku lat zrealizowanych przez OPZL, aż 86 proc. respondentów przyznało, że nigdy nie słyszało o flexicurity, bądź słyszało o nim niewiele. Dziś

po kilku latach i przeprowadzonej kampanii informacyjnej przez Organizację Pracodawców Ziemi Lubuskiej, konstruktywnie potrafi wypowiedzieć się w tej kwestii połowa badanych.

#### 2.4.1. Elastyczne i bezpieczne formy zatrudnienia

Co mówią respondenci na temat wyboru najistotniejszych elementów, które mogłyby wpłynąć na zwiększenie elastyczności i bezpieczeństwa rynku pracy? Podtrzymują opinie, o kluczowej roli tego obszaru w zakresie poprawy rynku pracy. Tu pojawia się najwięcej odpowiedzi, i są one zaskakująco zgodne, pomimo odmiennej perspektywy obserwacji świata. Badani zwracają uwagę na możliwość pracowania w domu za pośrednictwem sieci, mówią o ruchomym czasie pracy, jego zadaniowym rozliczaniu, czy wydłużonym okresie rozliczeniowym. To budujące, że pracownicy mają świadomość, że elastyczność pracy – pomimo oczywistych uciążliwości – daje im większą gwarancję zatrudnienia, pomimo, że badania zrealizowane przez Konfederację Lewiatan w 2011 roku na próbie 500 pracowników i 200 przedsiębiorstw pokazały, że pracownicy w Polsce niechętnie poddali by się temu rozwiązaniu.



Rysunek 6: Czy chciałbyś być objęty wydłużonym okresem rozliczeniowym? *źr. Konfederacja Lewiatan, 2011*



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badani przez Lewiatan w szczególności zwracali uwagę na wpływ tego rozwiązania na obniżenie kwoty wynagrodzenia, zmniejszenie wydajności pracy, czy dodawanie pracy w innych okresach. Jako zalety tego rozwiązania Polacy uznali wówczas poczucie gwarancji zatrudnienia, umożliwienie podnoszenia kwalifikacji, czy podjęcie dodatkowej pracy w dni wolne. Po kilku latach od zrealizowania badania przez warszawską organizację, po zakończonym kryzysie i kilku kampaniach promocyjnych, widać, że pojawiają się tego pierwsze efekty. I pracodawcy i ich pracownicy i samorządowcy przyznali, że zatrudnianie w elastycznych godzinach pracy, ze względu na potrzeby pracodawcy pozytywnie wpłynęłoby na rynek pracy.

#### 2.4.2. Modernizacja aktywnych polityk rynku pracy

W kolejnym pytaniu, respondenci byli poproszeni o wskazanie tych obszarów modernizacji aktywnych polityk rynku pracy, które uznali za kluczowe. Pojawiły się tu opinie dotyczące

##### RESPONDENCI TWIERDZĄ

*Potrzeba wprowadzić szkolenia zawodowe.*

*Mężczyzna, sektor samorządowy*

uwolnienia monopolu publicznych służb zatrudnienia dla firm prywatnych, wprowadzenie systemu wspierania efektywnych szkoleń, czy w końcu zmianę rozliczania urzędów pracy nie z liczby odbytych spotkań z bezrobotnymi, lecz

z efektów pracy urzędników. Niestety pojawiła się też opinia, że „w tej chwili żadne elementy modernizacji aktywnych polityk rynku pracy nie przynoszą pozytywnego rezultatu”.

Żeby właśnie przynosiły, być może warto wziąć przykład od bardziej doświadczonych. W innych krajach europejskich bowiem urzędy pracy aktywizują bezrobotnych do poszukiwania sobie pracy, lub tworzenia tych miejsc samemu sobie, dzięki nowozakładanym firmom. Specjaliści z zakresu rynku pracy postulują, aby odchodzić od pasywnych form pomocy jak świadczenia przedemerytalne. Mówią o wspieraniu staży, szkoleń, czy praktyk oraz kierowaniu programów

##### RESPONDENCI TWIERDZĄ

*Należy eliminować nieefektywne szkolenia bezrobotnych, na rzecz profesjonalnego pośrednictwa pracy.*

*Mężczyzna, sektor samorządowy*

aktywizacyjnych do osób, które tego naprawdę potrzebują, w tym do nie będących w ewidencji osób bezrobotnych, lub dziś pracujących, ale już realnie zagrożonych utratą zatrudnienia. Część tych postulatów znalazło odzwierciedlenie w opiniach respondentów.

#### 2.4.3. Inwestycje w kapitał ludzki

W przedostatnim pytaniu, ankieter prosił o wskazanie tych elementów, które zdaniem respondentów najlepiej wpływają na kapitał ludzki. Tu odpowiedzi było naprawdę sporo. Kluczowym elementem było znane od wielu lat sformułowanie, że edukacja formalna nie odpowiada na potrzeby rynku pracy. Szkoły wciąż mają trudności w zaspokojeniu potrzeb

pracodawców. A w samym powiecie nowosolskim pomimo około 25 proc. bezrobocia i ponad 7000 bezrobotnych, a zdolnych do pracy, do obsadzenia czeka kilkadziesiąt miejsc pracy. Od długich miesięcy. Chętnych albo brak, albo ich kwalifikacje nie odpowiadają potrzebom pracodawcy. Dlatego respondenci wskazują na pilną potrzebę inwestycji w sprzęt i pomoce dydaktyczne, prowadzenie szkoleń zawodowych, pomoc w przekwalifikowywaniu pracowników oraz wspieranie podnoszenia kwalifikacji na własną rękę. Istotne, zdaniem respondentów, jest wpajanie przedsiębiorczości i życiowej zaradności. Powinno się uczyć, jak należy się uczyć. I tu akurat – jak twierdzą rodzice – Interiorek spełniał swoją rolę bo uspołeczniał dzieci, pozwalał im budować pierwsze relacje z innymi, często obcymi ludźmi, tworzył w nich umiejętność funkcjonowania w grupie. Dzieci „stawały się gadułami” i otwarte były na świat.

#### 2.4.4. Modernizacja systemów zabezpieczenia społecznego

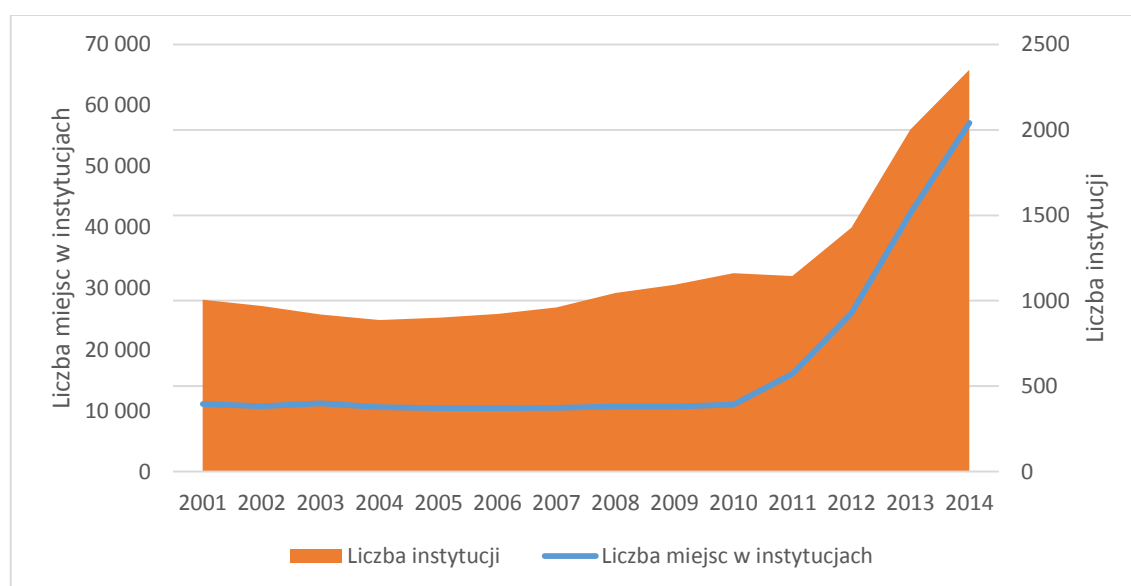
##### RESPONDENCI TWIERDZĄ

*Musimy uszczelnić system pomocy społecznej.*

**Kobieta, pracownik**

Ostatnie pytanie w ankiecie dotyczyło reformy systemu zabezpieczenia społecznego. To akurat obszar najrzadziej wskazywany przez respondentów jako ten, którego zmiana może pozytywnie wpłynąć na rynek pracy, choć pomysłów na przebudowę systemu padło

sporo. Postulaty dotyczyły dwóch obszarów. Pierwszy dotyczył bezpieczeństwa finansowego i opiekuńczego. Respondenci uznali, że ważne dla rynku pracy jest wspieranie rodzin w zakresie edukacji i opieki nad dziećmi, wprowadzenie systemu ulg prorodzinnych, oraz tworzenie żłobków i przedszkoli, których pomimo rosnącej liczby, wciąż jest za mało. Zgodnie z danymi Ministerstwa Pracy liczba instytucji opieki nad dziećmi do lat 3 (żłobki, kluby dziecięce, dzienni opiekunowie) na koniec 2014 r. wyniesie ponad 2000 i dysponować będą prawie 66 tys. miejsc.



Rysunek 7: Liczba żłobków (klubów dziecięcych i opiekunów dziennych) oraz liczba miejsc w nich, źr. MPIPS

W powiecie nowosolskim w którym mieszka ponad 70 tys. osób, poza Interiorkiem jest jeden żłobek, prowadzony przez miasto Nowa Sól. To stanowczo za mało. W oddalonej o dwadzieścia kilka kilometrów Zielonej Górze (120 tys. mieszkańców) w internecie można znaleźć łącznie piętnaście żłobków (w tym trzy miejskie) i klubów dziecięcych dla dzieci do lat trzech. Dodatkowo podobne placówki są w gminach przyległych.

Drugi obszar dotyczył spraw prawnych. Respondenci uważają, że gruntownego przebudowania wymaga system zabezpieczenia społecznego. Należy go uszczelnić, zmodernizować tą część dotyczącą ochrony zdrowia i traktować ją jako wsparcie, a nie źródło utrzymania. Co jednak najważniejsze, respondenci oczekują przede wszystkim od systemu zabezpieczenie społecznego, że będą w nim obowiązywały „jasne”, „jednoznaczne” i „przejrzyste” zasady. A raz ustalone czytelne warunki, nie będą często zmieniane.

### 3. Rekomendacje

Niniejszy raport uwzględnia kilka punktów widzenia na obiekt prezentowanych w nim analiz i wniosków. Jest to zarówno punkt widzenia badaczy, pracodawców, samorządowców jak i (przede wszystkim) młodych rodziców. Poniżej przedstawiono wyróżnione punkty widzenia, a następnie sformułowano wnioski w postaci rekomendacji.

#### RESPONDENCI TWIERDZA

*Utworzenie żłobka w strefie w Nowej Soli było słuszną inicjatywą.*

**Kobieta, pracodawca**

Z badawczego punktu widzenia, powstanie w specjalnej strefie ekonomicznej żłobka Interiorek można uznać za rodzaj naturalnego eksperymentu. Na nowosolskiej mapie instytucji opiekuńczo – wychowawczych pojawił się bowiem nowy podmiot,

specyficznym ułożony, funkcjonujący według nowych reguł. Prawie dwuletnie funkcjonowanie tego obiektu daje podstawy do jego oceny oraz do sformułowania pewnych uogólnionych wniosków dotyczących potrzeby i możliwości upowszechnienia tego typu przedsięwzięć.

Z punktu widzenia pracodawców opisywana i oceniana tutaj instytucja może być traktowana jako interesująca próba inwestycji w kapitał ludzki. Inwestycja ta polega na udziale w działaniach, które dają szansę zwiększenia zatrudnienia młodych, ambitnych rodziców. Docelowo może więc służyć rozwojowi poszczególnych firm. Jednostki samorządu terytorialnego mogą być natomiast zainteresowane opisywanym tutaj przypadkiem w związku z poszukiwaniem skutecznych rozwiązań w zakresie rozwiązywania problemów społecznych. Chodzi tutaj przede wszystkim o problem bezrobocia oraz problem odpływu młodych osób do większych ośrodków miejskich lub za granicę. Dla rodziców otwarcie Interiorka było szansą na zmianę sytuacji społeczno-zawodowej i jednocześnie możliwością wzbogacenia społecznych doświadczeń i impulsów rozwojowych ich dzieci. Łatwo zauważyć, że wymienione punkty widzenia są wzajemnie komplementarne, układają się w spójne spojrzenie na prezentowaną instytucję opieki nad



dzieckiem jako inicjatywę służącą ułatwieniu pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Przedstawione wyżej analizy danych dotyczących sytuacji demograficznej i zmieniających się potrzeb społecznych – a przede wszystkim wyniki przeprowadzonych w Nowej Soli i okolicach badań – wskazują na konieczność poszukiwania skutecznych rozwiązań w zakresie łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Prezentowane w raporcie dane świadczą o tym, że eksperyment polegający na powołaniu do życia żłobka w specjalnej strefie ekonomicznej należy uznać za udany. Jego działalność ułatwiła rozstrzygnięcie rodzicielskich dylematów na korzyść aktywności zawodowej rodziców, co z kolei przyczyniło się do wzmocnienia kadrowego firm ulokowanych w specjalnej strefie ekonomicznej.

#### RESPONDENCI TWIERDZĄ

*Dzięki Interiorkowi uzyskałem więcej czasu wolnego, a dziecko zaczęło się lepiej rozwijać. Ma kontakt z innymi dziećmi.*

**Mężczyzna, pracodawca**

Poniżej przedstawiono rekomendacje wynikające zarówno z doświadczeń wynikających z funkcjonowania żłobka jak i preferowanego podejścia do rozwiązywania problemów społecznych. Podejście to, ze względu na swoje zasadnicze cechy można nazwać „partycypacyjnym”. Jego istotą jest

bowiem nacisk na świadome i aktywne uczestnictwo wszystkich zainteresowanych podmiotów w działaniach naprawczych. Ważnym aspektem tego podejścia jest również nacisk na elastyczność i wielotorowość stosowanych rozwiązań. W zmieniającej się szybko rzeczywistości nie ma bowiem rozwiązań uniwersalnych. Przedstawione poniżej rekomendacje zostały uporządkowane z uwzględnieniem trzech typów interesariuszy: samorządu, pracodawców i rodziców.

### 3.1. Samorząd: problemy globalne – rozwiązania lokalne

Doświadczenia zdobyte dzięki powołaniu i funkcjonowaniu żłobka wsparte wiedzą na temat nowych tendencji w zakresie polityki społecznej wskazują na niezwykle ważną rolę samorządu

#### RESPONDENCI TWIERDZĄ

*Opiekę w Interiorku oceniam bardzo pozytywnie.*

**Kobieta, pracodawca**

w rozwiązywaniu problemów społecznych. Problem bezrobocia, szczególnie wśród osób młodych oraz palące kwestie demograficzne dotyczą całego społeczeństwa polskiego. Władze państwowe reagują na te problemy, tworząc nowe rozwiązania legislacyjne (np. ustawa o zatrudnieniu socjalnym, ustawa

o spółdzielniach socjalnych, tzw. becikowe). Jednak największy potencjał zmian istnieje na poziomie lokalnym. Władze samorządowe, korzystając ze wsparcia organizacji obywatelskich dysponują narzędziami, które umożliwiają im następujące działania, korzystne, z punktu widzenia rozwiązywania wskazanych problemów:



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



1. Stałe monitorowanie społeczno – ekonomicznej sytuacji i potrzeb mieszkańców, w tym również w zakresie planów i potrzeb młodych rodziców.
2. Uznanie za priorytet „zatrzymanie” w gminie osób wchodzących na rynek pracy.
3. Podjęcie współpracy z lokalnymi pracodawcami w zakresie poszukiwania wspólnych rozwiązań na rzecz aktywizacji zawodowej młodych matek.
4. Rozpoznanie zapotrzebowania na opiekę instytucjonalną nad małymi dziećmi.
5. Uznanie wydatków na opiekę instytucjonalną nad dziećmi za inwestycję w rozwój.



Rysunek 8 Żłobek przyzakładowy Interiorek

### 3.2. Pracodawcy: zalety podejścia elastycznego i perspektywicznego

Odpowiedzi uzyskane od pracodawców wskazują na zmieniające się podejście do gospodarowania zasobami ludzkimi. Myślenie perspektywiczne – w kategoriach konieczności inwestowania w potencjały pracobiorców – przeważa nad myśleniem krótkoterminowym. Przedsiębiorcy wyraźnie też doceniają zalety podejścia elastycznego (tzw. flexicurity), które sprawdza się w wielu krajach. Biorąc to pod uwagę, warto upowszechniać następujące działania:

1. „Łączenie sił” w rozwiązywaniu wspólnych problemów związanych z naborem i rozwojem zawodowym pracowników. Organizacje pracodawców są w tym zakresie trudnym do przecenienia forum współpracy.
2. Rozpoznanie potrzeb młodych pracowników w zakresie opieki nad dziećmi.
3. Korzystanie z istniejących programów finansowanych ze źródeł unijnych i ministerialnych (np. program „Maluch”).

### 3.3. Rodzice: od roszczenia do współuczestnictwa

Najbardziej zainteresowaną kategorią osób są oczywiście rodzice. Jak wskazują cytowane wyżej badania, decyzja o posiadaniu drugiego dziecka i kolejnych jest utrudniona ze względu na lęk przed utratą pracy. Uzyskanie przez nich odpowiedniego wsparcia mogłoby w tej sytuacji, z jednej strony, umożliwić zachowanie (lub uzyskanie) zatrudnienia, a z drugiej strony mogłoby też być bodźcem do podjęcia oczekiwanych decyzji prokreacyjnych. Biorąc pod uwagę dotychczasowe doświadczenia, w tym również te związane z funkcjonowaniem żłobka Interiorek, można sformułować następujące sugestie dotyczące działań rodziców:

1. Formułowanie wobec władz samorządowych i pracodawców własnych potrzeb i oczekiwań w zakresie różnorodnych form wsparcia sprzyjających godzeniu ról zawodowych i rodzicielskich.
2. Korzystanie z pomocy organizacji pozarządowych działających na rzecz wyrównywania szans i aktywizacji zawodowej.

#### RESPONDENCI TWIERDZĄ

*Jest potrzeba tworzenia takich placówek.*

**Kobieta, pracownik**

3. Stworzenie stałej reprezentacji rodziców do rozmów z lokalnymi decydentami w sprawie rozwoju instytucjonalnych form opieki nad małymi dziećmi.

### 4. Bibliografia:

1. Baranowska – Rataj Anna, Rynko Maja, *Dostosowanie sposobu organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych w Polsce*, „Studia Demograficzne” 2013, nr 2, s. 59 – 79.
2. CBOS, marzec 2013, *Kobieta pracująca*.
3. Haponiuk Marzena, Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. Marta Kielkowska, Warszawa 2013, s. 38 - 51.
4. Kielkowska Marta, Wprowadzenie, w: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. Marta Kielkowska, Warszawa 2013, s. 5-7.
5. Kocot – Górecka K., Kurowska A., *Znaczenie postaw wobec kulturowych ról płci, rodzinnego wzorca pracy matek oraz podziału obowiązków domowych i rodzicielskich dla zatrudnienia matek małych dzieci w Polsce*, „Studia Demograficzne” 2013, nr 2.
6. Kotowska Irena E., *Dobry klimat dla rodziny – czy jest szansa na wzrost dzietności w Polsce?*, „Studia Demograficzne” 2013, nr 2, s. 3 - 10.
7. Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej, *Flexicurity w poszukiwaniu równowagi na lubuskim rynku pracy*, 2010, s. 18.

**Nowa Sól, 19.12.2014**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

