



ISiD  
**ISiD**

**Zeszyty naukowe**

**Working papers**

**Dostosowanie sposobu organizacji czasu pracy  
do obowiązków rodzinnych w Polsce**

Anna Baranowska-Rataj & Maja Rynko

**Zeszyty Naukowe**

**Instytut Statystyki i Demografii**

**Szkoła Główna Handlowa**

**No 29/ 2013**

## **Streszczenie**

W niniejszym opracowaniu przedstawiamy diagnozę obecnych możliwości dostosowywania organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych w Polsce na podstawie badań międzynarodowych. Pokazujemy, na ile uwarunkowania i możliwości dostosowywania organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych ulegały poprawie w ostatnich latach. Wskazujemy także elementy polityki rynku pracy, które mogłyby zostać zmodyfikowane w celu polepszenia możliwości łączenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych.

Słowa kluczowe: godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, elastyczne formy zatrudnienia

JEL: J13, J81

## **Spis treści**

1. Wstęp.....	4
2. Polska w perspektywie porównawczej.....	7
3. Zmiany w latach 2005-2010.....	15
4. Propozycje rozwiązań prawnych.....	17
5. Wnioski końcowe.....	20

## **1. Wstęp**

Posiadanie dzieci jest dla Polaków jedną z najważniejszych wartości (Pongracz & Spèder 2008; Stankuniene & Maslauskaite 2008). W świetle badań dotyczących intencji prokreacyjnych, Polacy chcieliby mieć przeciętnie co najmniej dwójkę dzieci (Baranowska 2007; Titkow & Duch-Krzystoszek 2009; Mynarska, 2011). Przyszli rodzice planując posiadanie potomstwa, biorą pod uwagę jednak nie tylko swoje pragnienia i potencjalną satysfakcję, jaką może dać im rodzicielstwo, ale także koszty, które będą musieli ponieść, gdy powiększy się rodzina. Można wskazać dwa główne typy kosztów posiadania dzieci: koszty bezpośrednie, związane z nakładami finansowymi na wychowanie dziecka oraz koszty pośrednie, tzw. koszty utraconych korzyści. Koszty pośrednie powstają, gdy rodzice rezygnują w całości lub w części z pracy zawodowej w celu opieki nad dzieckiem i stąd obejmują one utracone dochody z pracy, a także deprecjację kapitału ludzkiego związaną z przerwą w wykonywaniu pracy zawodowej.

Koszty pośrednie posiadania dzieci są najwyższe w tych krajach, w których występuje silny konflikt pomiędzy pracą zawodową kobiet a opieką nad dziećmi. Matysiak (2011) wskazuje trzy główne źródła tego konfliktu. Pierwsze źródło dotyczy niedostosowania rozwiązań polityki rodzinnej do potrzeb osób, które chcą łączyć pracę zawodową z opieką (np. niedorozwój opieki instytucjonalnej nad dziećmi). Drugim, nie mniej istotnym źródłem, są uwarunkowania polityki rynku pracy, które utrudniają dostosowywanie organizacji obowiązków zawodowych do obowiązków rodzinnych. Można tu wskazać przede wszystkim takie bariery jak sztywne godziny pracy, ograniczone możliwości pracy w niepełnym wymiarze lub pracy poza biurem. Trzecim źródłem konfliktu pomiędzy pracą zawodową kobiet a opieką nad dziećmi są funkcjonujące w społeczeństwie normy kulturowe określające podział obowiązków pomiędzy kobietami i mężczyznami w rodzinie i poza rodziną.

Ogólnie, im silniejszy jest konflikt pomiędzy pracą zawodową kobiet a zobowiązaniami rodzinnymi, w tym głównie dotyczącymi wychowywania dzieci, tym wyższe są koszty pośrednie zniechęcające do posiadania dzieci. W świetle wyników badań międzynarodowych w krajach, w których kobiety nie mają odpowiednich warunków do tego, by aktywnie uczestniczyć w rynku pracy, częściej opóźniają decyzje o macierzyństwie oraz rezygnują z pełnej realizacji planów prokreacyjnych (Baranowska & Matysiak 2012; McDonald 2006). W tym kontekście można się spodziewać, że redukcja konfliktu pomiędzy posiadaniem dzieci a pracą zawodową kobiet mogłaby się przyczynić do podniesienia płodności w Polsce.

W niniejszym opracowaniu skupimy się na ocenie jednego z wyżej wymienionych źródeł konfliktu pomiędzy pracą zawodową kobiet a opieką nad dziećmi, związanego z sytuacją na rynku pracy w Polsce. Możliwość wykorzystania rozwiązań uelastyczniających organizację obowiązków zawodowych jest obecnie postrzegana jako jedno z ważniejszych kierunków polityki rynku pracy, ukierunkowanych na godzenie pracy i życia pozazawodowego (Machol-Zajda 2008). Będziemy rozpatrywać następujące rozwiązania służące dostosowaniu organizacji pracy do obowiązków rodzinnych:

- (1) pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- (2) elastyczny czas pracy,
- (3) wykonywanie pracy z domu.

Zmniejszenie wymiaru czasu pracy jest postrzegane często jako jedna z opcji rozwiązania konfliktu pomiędzy karierą zawodową a rodziną (Matysiak 2011; Skarzyński 2007). Uważa się, że w krajach Europy Zachodniej wzrost zatrudnienia kobiet wystąpił w dużej mierze dzięki temu, że matki wychowujące małe dzieci ograniczały wymiar czasu pracy zamiast rezygnować z aktywności zawodowej (OECD 2001), co umożliwiało utrzymanie kontaktu ze środowiskiem zawodowym. Są jednak badania pokazujące, że krótka przerwa w zatrudnieniu jest mniej szkodliwa dla kariery zawodowej niż przejście za zatrudnienia na pełen etat do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu (Francesconi 2002). Niewątpliwie wadą pracy w niepełnym wymiarze jest obniżenie dochodów rodziny związane ze zmniejszeniem podaży pracy rodziców przechodzących na niepełny wymiar czasu pracy oraz ryzyko niższych szans na awans związane ze zmniejszonym zaangażowaniem w pracę zawodową. Między innymi z tego powodu, w Polsce kobiety wychowujące małe dzieci rzadko wybierają i jednocześnie rzadko mają możliwość wyboru tego rozwiązania (Matysiak 2011, Matysiak & Steinmetz 2005, OECD 2001), w związku z czym znacznie częściej pracują w pełnym wymiarze lub opuszczają rynek pracy.

Drugim rozwiązaniem, które – w przeciwieństwie do pracy w niepełnym wymiarze czasu - nie wiąże się bezpośrednio z negatywnymi konsekwencjami finansowymi dla rodziny jest elastyczny czas pracy. Rozwiązanie to może być stosowane w ramach „tradycyjnego” stosunku pracy, np. przez wydłużanie okresów rozliczeniowych czasu pracy lub też wprowadzanie specjalnej kategorii umów o pracę w skompresowanym tygodniu pracy, czy też w ruchomym lub zadaniowym czasie pracy (Skarzyński 2007). W niektórych krajach – w tym w Polsce – pracodawcy mogą wprowadzać ruchomy czas pracy dając pracownikowi

swobodę decydowania o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy przy zachowaniu ośmiogodzinnego czasu pracy w ciągu dnia (Riedman et al. 2006). Pracodawcy wykorzystujący ruchomy czas pracy mogą ustalić przedział czasu tzw. obecności obowiązkowej, w którym wszyscy pracownicy muszą być obecni w pracy (Skarzyński 2007). Ruchomy czas pracy ułatwia godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi pracowników, nie stwarza jednak przymusu zmiany zachowań – pracownik może przychodzić do pracy w tym samym czasie co dotychczas lub zmienić godziny przyjść (Sadowska-Snarska 2007). W pewnych krajach dopuszcza się także rozwiązanie określane jako indywidualne konta czasu pracy, które pozwalają pracownikom skracać czas pracy w dni, w których wymagają tego obowiązki rodzinne i wyrównywać przepracowaną liczbę godzin w dni, gdy konieczność ich zaangażowania w obowiązki rodzinne jest mniejsza. W Polsce wybrane metody elastycznej organizacji pracy są usankcjonowane prawnie, jednak - jak pokażemy w niniejszym opracowaniu - nadal są one stosunkowo rzadko wykorzystywane w praktyce.

Innym rozwiązaniem, które może ułatwiać łączenie pracy zawodowej z opieką nad dziećmi i nie wiąże się ze zmniejszeniem podaży pracy jest wykonywanie pracy poza biurem. Praca z domu może oszczędzać czas dojazdów i umożliwiać dostosowanie czasu wykonywania pracy do indywidualnych potrzeb (w tym związanych z potrzebami małego dziecka). Z drugiej strony, praca z domu może obniżać koncentrację na obowiązkach zawodowych i wiązać się z trwałym odseparowaniem pracownika od środowiska pracy. Należy także zaznaczyć, że praca z domu może mieć negatywne aspekty także z perspektywy pracodawców, którzy muszą stawić czoło utrudnieniom nadzoru i weryfikacji nakładu pracy oraz zaangażowania pracujących (Venkatesh & Vitalari 1992). Ponadto wykorzystanie tej formy zatrudnienia jest możliwe tylko w niektórych sektorach gospodarczych i grupach zawodowych, które w wielu przypadkach są mniej rozwinięte w Polsce niż w krajach zachodnioeuropejskich, co częściowo tłumaczy stosunkowo niskie odsetki zatrudnionych w Polsce korzystających z telepracy.

Warto wspomnieć, iż możliwość łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi stanowi część koncepcji „godnej pracy” (ang. *decent work*) propagowanej i monitorowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO). Zgodnie z tą koncepcją, organizacja czasu pracy powinna, między innymi, zapewniać zdrowie, bezpieczeństwo, równość płci pracowników, a także być „przyjazną rodzinie” i umożliwiać pracownikom współdecydowanie o ich godzinach pracy. Dokumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy podkreślają, że negatywnie na życie rodzinne wpływają długie i nietypowe godziny pracy (np.

wieczorami lub w weekendy). Jednocześnie wskazuje się, iż to właśnie trzy wymienione powyżej rozwiązania: praca w niepełnym wymiarze, elastyczne godziny pracy oraz telepraca powinny być promowane (por. np. Boulin et al. 2006).

W niniejszym opracowaniu przedstawimy diagnozę obecnych możliwości dostosowywania organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych w Polsce na podstawie badań międzynarodowych. Pokażemy, na ile uwarunkowania i możliwości dostosowywania organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych ulegały poprawie w ostatnich latach. Wskażemy także elementy polityki rynku pracy, które mogłyby zostać zmodyfikowane w celu polepszenia możliwości łączenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych.

## **2. Polska w perspektywie porównawczej**

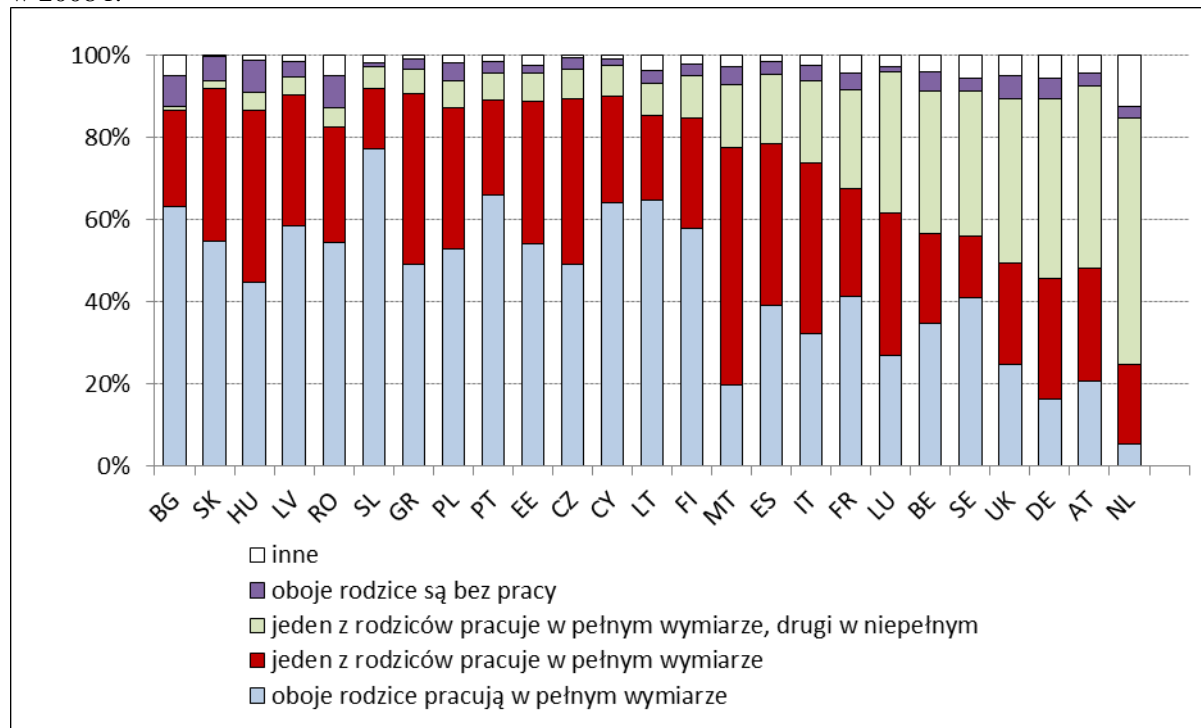
Dane wykorzystane w poniższym opracowaniu pochodzą z badania LFS - Labour Force Survey (w Polsce - Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności) oraz z realizowanego w II kwartale 2010 r. przy LFS badania modułowego „Praca a obowiązki rodzinne”. Badanie to zostało zrealizowane we wszystkich krajach Unii Europejskiej pod nazwą „Reconciliation between work and family life” według ujednoliconej metodologii opracowanej przez Eurostat. Przedstawione poniżej wyniki odnoszą się do wymienionych we wstępie trzech aspektów organizacji czasu pracy kluczowych dla tematyki godzenia życia prywatnego i zawodowego: pracy w niepełnym wymiarze, elastyczności czasu pracy oraz telepracy. Analiza stopnia elastyczności organizacji czasu pracy jest zawężona do populacji pracowników najemnych (zgodnie z metodologią wykorzystanego tutaj modułu LFS z 2010 r.), gdyż osoby samozatrudnione cechują się zazwyczaj zdecydowanie większą swobodą w zakresie ustalania godzin pracy. Przedstawione dane dla pracujących w niepełnym wymiarze oraz telepracowników obejmują także osoby samozatrudnione.

### Zmniejszanie wymiaru czasu pracy

W wielu krajach Europy Zachodniej wychowywanie małych dzieci wiąże się często z ograniczeniem wymiaru czasu pracy przez jednego z rodziców (Wykres 1). Ewenementem pod tym względem jest Holandia, gdzie na takich zasadach funkcjonuje 60% par wychowujących dzieci. Wysoki, ponad 40-procentowy odsetek takich par można także zaobserwować w krajach niemieckojęzycznych. W Polsce odsetek ten wynosi zaledwie 6,7%, a więc o około 11 punktów procentowych mniej niż w krajach UE ogółem. Jednocześnie wyższy jest odsetek par, które wychowują dziecko pracując w pełnym wymiarze czasu pracy i

odsetek par, w których tylko jeden z rodziców posiada pracę. Można więc stwierdzić, że Polska charakteryzuje się polaryzacją aktywności zawodowej matek – tj. obserwuje się niskie zatrudnienie w niepełnym wymiarze, przy stosunkowo wysokim odsetku kobiet niepracujących i dość wysokim udziale kobiet łączących pracę w pełnym wymiarze z wychowywaniem dzieci (por. Aliaga 2005, Kotowska 2005).

**Wykres 1.** Ekonomiczne modele rodziny wśród par wychowujących dzieci w wieku 0-14 lat w 2008 r.



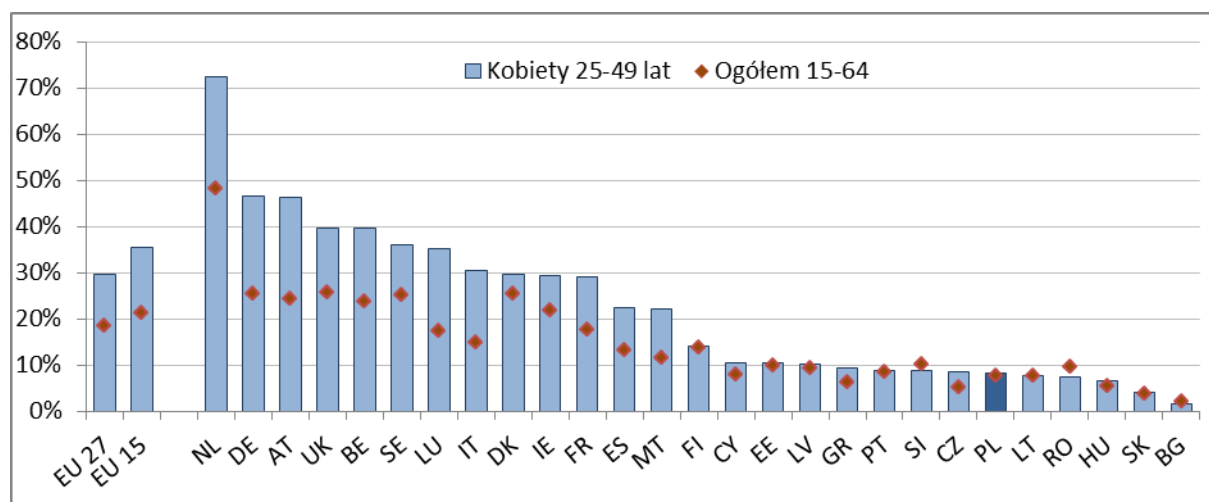
Źródło: OECD family database

Przedstawione na powyższym wykresie wzorce zatrudnienia w rodzinie są ściśle związane z powszechnością zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Blisko połowa pracujących w Holandii oraz jedna czwarta pracujących w Niemczech, Austrii, Wielkiej Brytanii, Szwecji i Belgii zatrudniona jest w niepełnym wymiarze czasu pracy. W grupie krajów Europy Środkowo – Wschodniej odsetki pracujących w niepełnym wymiarze nie przekraczają 10% zatrudnionych. Jeszcze większe zróżnicowanie obserwuje się, porównując charakter zatrudnienia kobiet w grupie wieku 25-49 lat: w Holandii odsetek kobiet pracujących na część etatu sięga 70%, zaś w Szwajcarii, Niemczech i Austrii - 45%, podczas gdy w Polsce kształtuje się on na poziomie 8,1% i nie odbiega od udziału osób pracujących na część etatu w populacji pracujących ogółem (Wykres 2). Wysokie udziały kobiet



pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy charakteryzują więc głównie kraje, w których generalnie ten rodzaj zatrudnienia występuje stosunkowo często.

**Wykres 2.** Odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w krajach Unii Europejskiej w 2010 r.



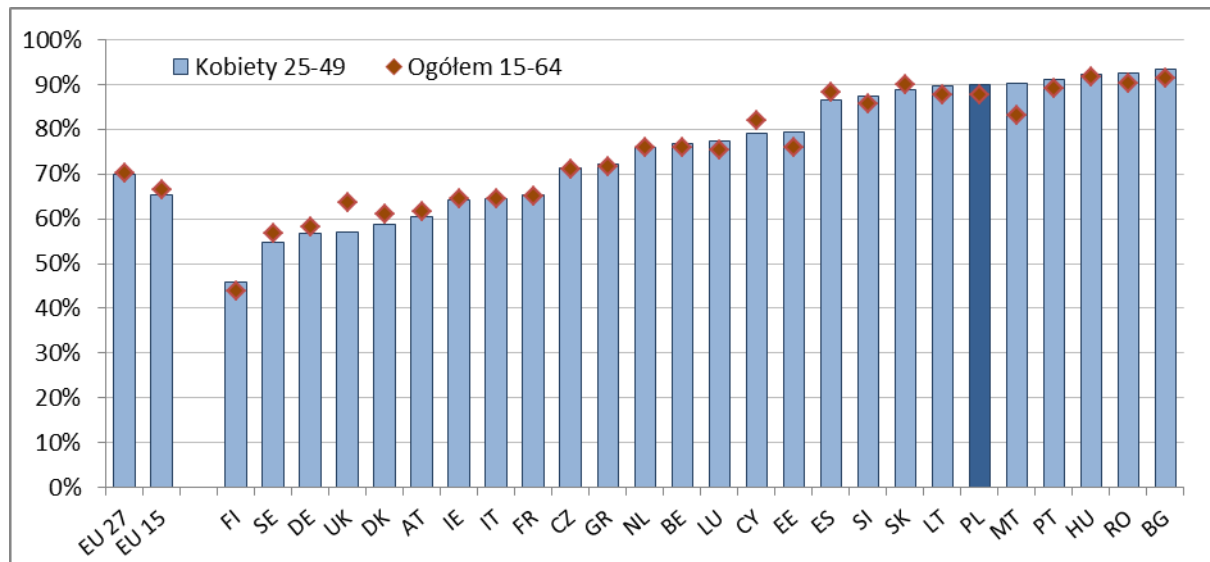
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (stan na dzień 14.01.2013); dane roczne EU LFS [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_lfs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database)

Obserwowane w Polsce niskie odsetki kobiet pracujących na część etatu nie wynikają prawdopodobnie w większości przypadków z preferencji dotyczącej wymiaru czasu pracy, a raczej z dostępności i powszechności takiego charakteru zatrudnienia (Matysiak 2007, Głogosz 2007, Matysiak & Steinmetz 2008). Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności z II kwartału 2010 r. wskazują, iż wśród kobiet w wieku 25-49 lat pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy co piąta kobieta (21,4%) jako powód tego rodzaju zatrudnienia wskazuje opiekę nad dziećmi lub innymi osobami wymagającymi opieki. Blisko jedna trzecia kobiet (30,8%) świadomie i zgodnie z preferencjami decyduje się na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, jednocześnie 26,1% kobiet podejmuje pracę na część etatu z powodu problemów ze znalezieniem pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Co więcej, 41,5% spośród ogółu kobiet w wieku 25-49 lat pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy chciałoby pracować więcej godzin tygodniowo (zwiększając jednocześnie swoje zarobki). Wyniki te świadczą, iż praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, mimo iż ogólnie jest w Polsce rzadko stosowaną formą zatrudnienia, jest w wielu przypadkach rozwiązaniem niezgodnym z preferencjami kobiet.

### Elastyczny czas pracy

Kolejnym ze sposobów lepszego dostosowania organizacji obowiązków zawodowych do sytuacji rodzinnej, który nie wiąże się ze zmniejszeniem finansowego wynagrodzenia pracowników, jest stosowanie elastycznego czasu pracy. Pod względem częstości występowania elastycznych rozwiązań w zakresie organizacji czasu pracy w Europie wyróżniają się kraje nordyckie: Finlandia, Szwecja i Dania (a także kraje nie należące do UE – Norwegia i Islandia) oraz Niemcy i Austria. Polska należy do grupy krajów, w których rozwiązania pozwalające na przynajmniej częściowe uelastycznienie czasu pracy są stosowane stosunkowo rzadko. Odsetek pracowników najemnych pracujących według sztywnych godzin określonych przez pracodawcę jest w Polsce dwukrotnie wyższy niż w Finlandii (87,6% wobec 43,9%) i o ponad 30 p.p. wyższy niż w Niemczech i w Szwecji. Kraje, w których częstość elastycznych rozwiązań dotyczących organizacji czasu pracy jest niższa niż w Polsce, to przede wszystkim kraje Europy Środkowo-Wschodniej: Litwa, Słowacja, Rumunia, Bułgaria, Węgry, Łotwa oraz kraje iberyjskie – Portugalia i Hiszpania (Wykres 3).

**Wykres 3.** Odsetek pracowników najemnych pracujących według stałych godzin rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy w krajach Unii Europejskiej\* w 2010 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (stan na dzień 21.01.2013); dane LFS ad hoc module Reconciliation between work and family life

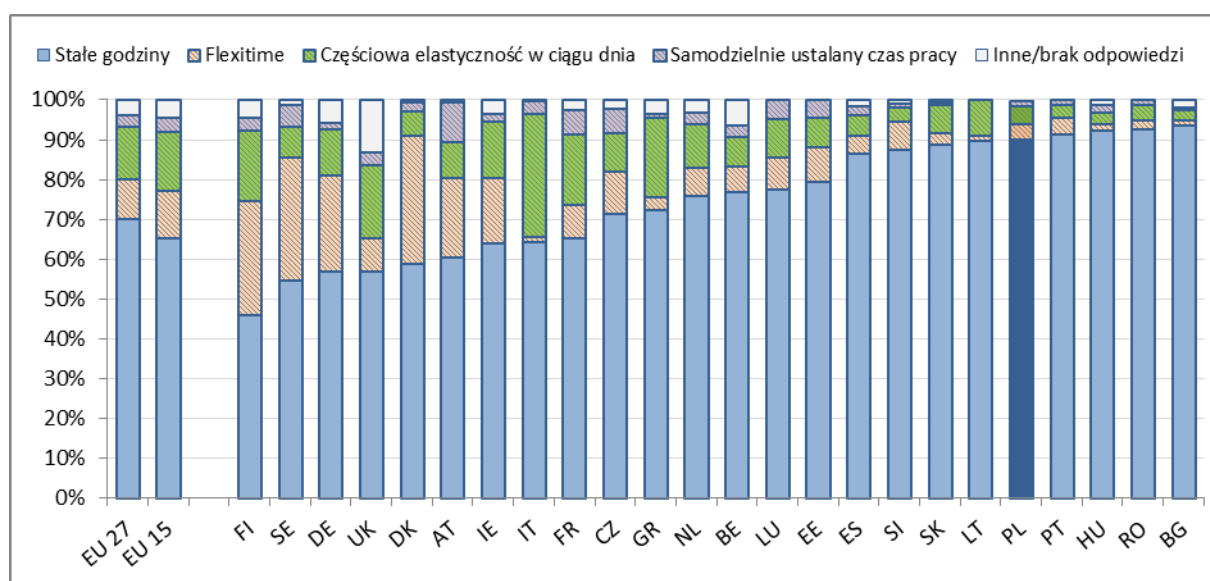
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_ifs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database)

\* Na wykresie nie pokazano wyników dla Łotwy

Rozwiązania z zakresu organizacji czasu pracy dopuszczające pewną elastyczność obejmują, między innymi, możliwość miesięcznego rozliczania przepracowanych godzin (zakładając

określoną liczbę godzin do przepracowania w miesiącu), często określane jako flexitime, oraz możliwość zmiany (przynajmniej częściowej) godzin rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy przy przyjętej dziennej liczbie godzin pracy. W żadnym europejskim kraju elastyczne formy organizacji pracy nie są jednak dominującymi rozwiązaniami, także w przypadku zawężenia analizowanej grupy do pracujących kobiet w wieku 25-49 lat (Wykres 4). Przeciętnie co 4-ta kobieta zatrudniona w UE27 może w pewnym stopniu dostosować swój czas pracy do obowiązków prywatnych, jednak zróżnicowanie w tym zakresie między krajami członkowskimi jest wyraźne. W Finlandii 49,6% kobiet deklaruje posiadanie możliwości częściowej lub całkowicie elastycznej organizacji czasu pracy (obszar na wykresie zaznaczony deseniem), w Szwecji i w Niemczech analogiczne wartości wynoszą 43,9% i 37,6%, zaś w Polsce jedynie co dziesiąta kobieta w rozważanej grupie wieku może korzystać z tych rozwiązań. W Polsce spośród kobiet w wieku 25-49 lat o statusie pracownika najemnego 89,9% posiada sztywne godziny pracy, natomiast 4,7% ma określoną liczbę godzin do przepracowania w ciągu dnia przy możliwości zmiany godziny rozpoczęcia dnia pracy, 4,0% pracuje według rozwiązania flexitime, zaś zaledwie 1,2% indywidualnie ustala plan pracy. Analogiczne odsetki dla krajów EU15 przyjmują odpowiednio wartości: 65,3%, 14,9%, 11,8% oraz 3,4%. Stąd Polska sytuuje się wśród 5 krajów Unii Europejskiej o najrzadziej spotykanych formach elastycznej organizacji czasu pracy w populacji kobiet w wieku charakteryzującym się największym obciążeniem obowiązkami związanymi z opieką i wychowywaniem dzieci.

**Wykres 4.** Struktura organizacji czasu pracy pracowników najemnych w populacji kobiet w wieku 25-49 lat w krajach Unii Europejskiej w 2010 r.\*



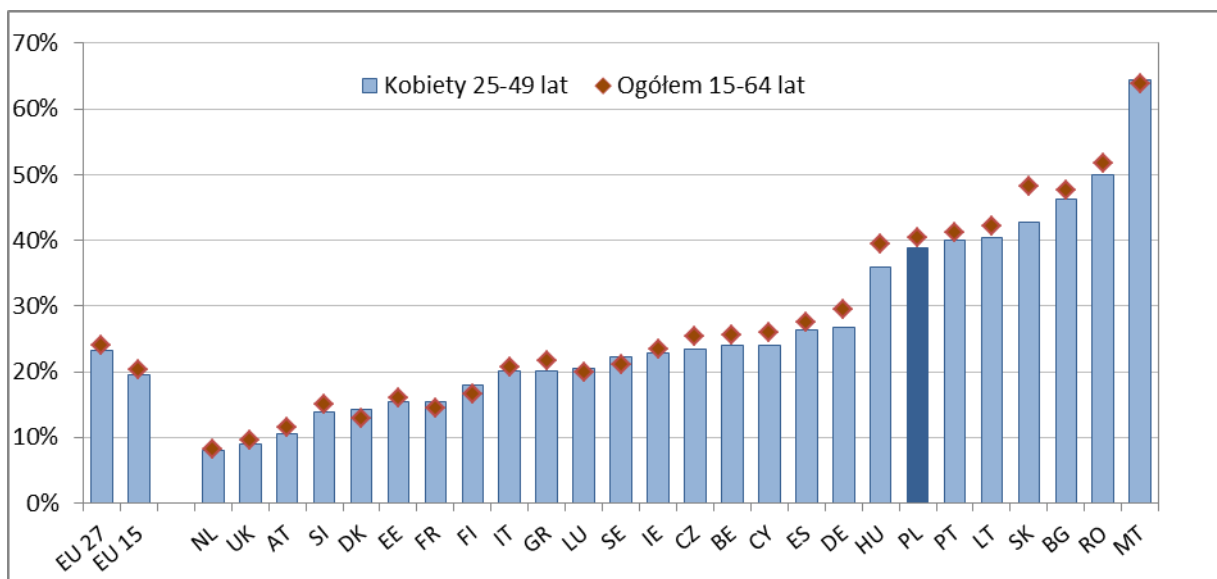
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (stan na dzień 21.01.2013); dane LFS ad hoc module Reconciliation between work and family life

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_lfs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database)

\* Na wykresie nie pokazano wyników dla Łotwy, Malty i Cypru

Podobnych spostrzeżeń dostarcza analiza częstości deklaracji możliwości dostosowania godzin rozpoczęcia lub zakończenia czasu pracy do niespodziewanych lub wyjątkowych sytuacji rodzinnych, takich jak np. choroba dziecka, spóźnienie opiekunki, bądź konieczność odebrania dziecka z wycieczki szkolnej. W Polsce jedynie 21,2% pracowników najemnych ma na ogół taką możliwość, podczas gdy średnia dla UE27 wynosi 51,1%, zaś najdogodniejsza sytuacja z punktu widzenia łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych zaobserwowana została w Holandii (85,0%), Danii i Wielkiej Brytanii (75,0%) oraz we Francji (74,1%). Podobnie jak w przypadku wyników dotyczących korzystania z elastycznej organizacji czasu pracy, największe odsetki osób nie posiadających możliwości zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy, nawet w wyjątkowych przypadkach, występują głównie w krajach postkomunistycznych (Wykres 5). W Polsce aż 40,5% pracowników najemnych nie ma możliwości zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych, podczas gdy w Holandii lub Wielkiej Brytanii odsetek ten nie przekracza 10%.

**Wykres 5.** Odsetek pracowników najemnych nieposiadających możliwości zmiany godzin rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy z powodów rodzinnych w krajach Unii Europejskiej w 2010 r.\*



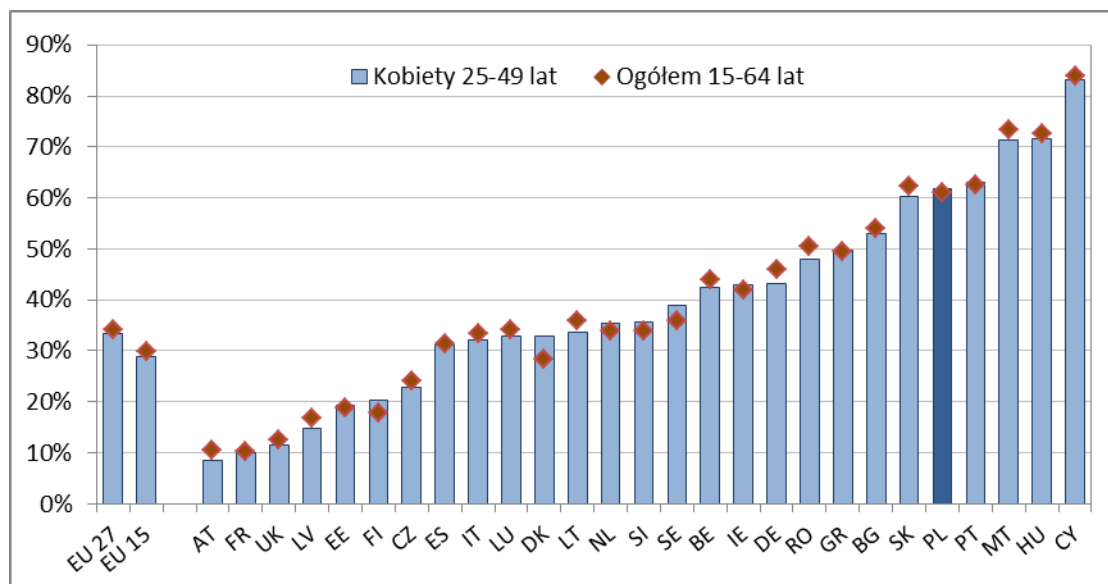
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (stan na dzień 21.01.2013); dane LFS ad hoc module Reconciliation between work and family life

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_lfs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database)

\* Wykres nie uwzględnia Łotwy.

Opieka nad dzieckiem może także wiązać się z wystąpieniem sytuacji, w których rodzic lub opiekun nie jest w stanie wykonywać pracy zawodowej w danym dniu. Pewne rodzaje formalnej lub nieformalnej organizacji czasu pracy mogą pozwolić opiekunom na wzięcie dnia wolnego i odpracowanie go w innym terminie lub w ramach nadgodzin (przed lub po wystąpieniu konieczności skorzystania z dnia wolnego), nie sięgając po dni wolne z urlopu wypoczynkowego. Możliwość ta występuje rzadziej w krajach UE niż możliwość zmiany godziny rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy, jednak nadal średnio 39,3% pracowników zatrudnionych w krajach UE27 może skorzystać z tego rozwiązania, zaś 23,2% może czynić to tylko w wyjątkowych przypadkach. W Polsce odsetki te wyniosły odpowiednio 14,0% i 25,1%. Oznacza to, iż 61,0% pracowników najemnych (61,8% kobiet w wieku 25-49 lat) nie posiada w ogóle możliwości odpracowania dnia wolnego. Wyższe udziały takich odpowiedzi obserwuje się tylko w Portugalii, na Węgrzech, Malcie i Cyprze (Wykres 6).

**Wykres 6.** Odsetek pracowników najemnych nieposiadających możliwości zorganizowania czasu pracy w sposób pozwalający na wzięcie dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu w przypadku nagłej sytuacji rodzinnej w krajach Unii Europejskiej w 2010 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (stan na dzień 21.01.2013); dane LFS ad hoc module Reconciliation between work and family life

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_lfs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database)

Powyższe wyniki wyraźnie wskazują, iż organizacja czasu pracy w Polsce na tle innych krajów europejskich charakteryzuje się bardzo niskim stopniem elastyczności i możliwości

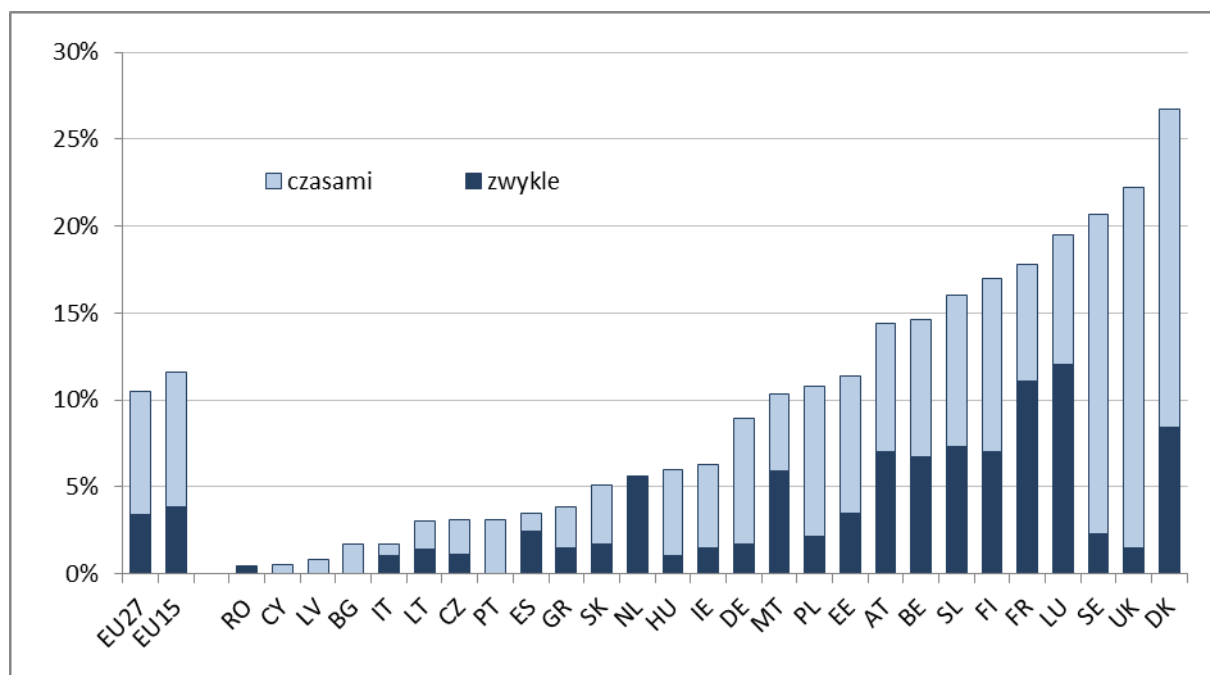
łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Podobne do Polski wyniki obserwuje się w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, choć Czechy oraz Estonia zdają się być bardziej bliższe krajom Europy Zachodniej.

#### Wykonywanie pracy poza biurem

W świetle badań międzynarodowych, Polska wypada stosunkowo korzystnie na tle innych krajów w odniesieniu do możliwości wykonywania pracy z domu. W 2010 r. blisko 15% ogółu pracujących kobiet w wieku 25-49 lat miało możliwość (zwykle lub czasami) wykonywania obowiązków zawodowych pracując z domu. W dużym stopniu z tego rozwiązania korzystają osoby samozatrudnione – w sumie co trzecia samozatrudniona kobieta w wieku 25-49 lat może wykonywać pracę z domu (16,8% ma taką możliwość zwykle i 16,7% czasami). Należy jednak pamiętać, że w przypadku samozatrudnienia w wielu przypadkach prowadzenie działalności gospodarczej w domu może wynikać z wysokich kosztów wynajmu i utrzymania stosownych pomieszczeń poza domem, nie zaś z preferencji pracującego.

W populacji pracowników najemnych możliwości pracy z domu są bardziej ograniczone: w Polsce w 2010 r. zaledwie co 10-ta kobieta w wieku 25-49 lat mogła przynajmniej czasami skorzystać z tego rozwiązania (Wykres 7). Jednocześnie warto podkreślić, iż częstość odpowiedzi wskazujących na posiadanie możliwości pracy z domu jest wyższa wśród kobiet niż wśród mężczyzn.

**Wykres 7.** Odsetek kobiet pracujących z domu w populacji kobiet o statusie pracownika najemnego w wieku 25-49 lat w 2010 r.\*



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat (stan na dzień 06.02.2013); dane LFS [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_lfs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database)

\* dla Holandii oraz Rumunii brak jest szacunków liczebności osób pracujących czasami z domu, zaś dla Cypru, Łotwy, Bułgarii i Portugalii – szacunków liczby osób pracujących zwykle z domu.

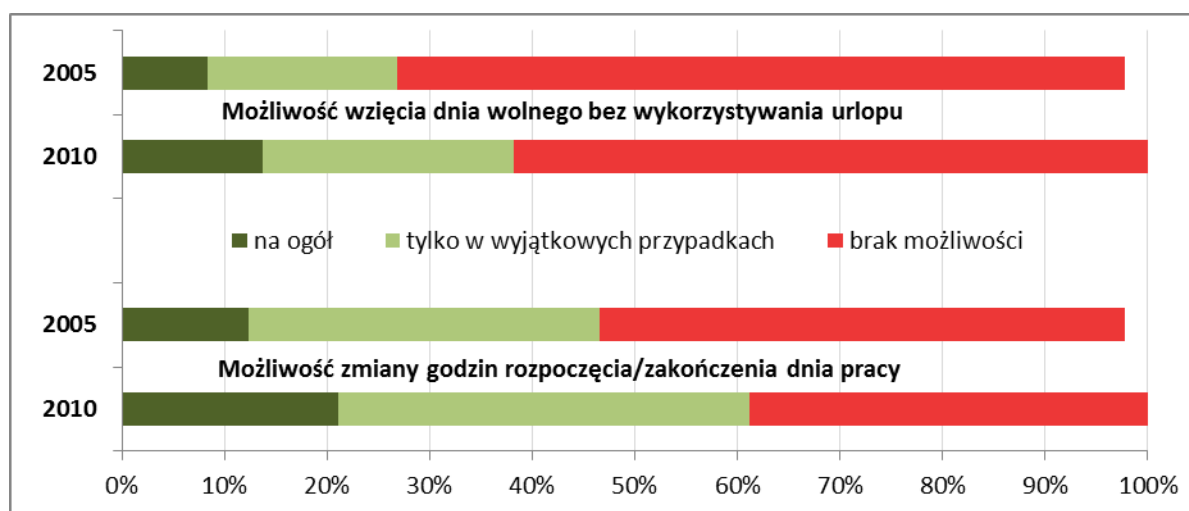
Wyniki dla Polski w odniesieniu do możliwości wykonywania obowiązków zawodowych z domu zbliżone są do średniej dla wszystkich krajów Unii Europejskiej. W niektórych krajach takich jak Wielka Brytania, Dania, czy Szwecja można zaobserwować, że częściej niż co piąta kobieta pracuje (przynajmniej czasami) z domu, co sugeruje, że w Polsce to rozwiązanie także mogłoby w przyszłości stać się częściej wykorzystywane.

### 3. Zmiany w latach 2005-2010

Mimo iż przedstawione w powyższym rozdziale niniejszego opracowania wyniki pokazują, że godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym w Polsce napotyka na wiele przeszkód związanych z warunkami zatrudnienia i organizacją pracy, to jednak obserwowane zmiany w czasie wskazują na poprawę sytuacji. Wykorzystane w celu porównania dane z modułu BAEL „Praca a obowiązki rodzinne” z 2005 r. oraz 2010 r. pokazują, że w 2010 r. możliwości dostosowania organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych, w szczególności w przypadku wystąpienia nagłych lub wyjątkowych sytuacji rodzinnych były większe niż 5 lat wcześniej (Wykres 8). W 2005 r. 46,5% kobiet w wieku 25-49 lat (45,5% ogółu pracowników) o statusie pracowników najemnych mogło zmienić (na ogół lub

w wyjątkowym przypadku) godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy w nagłej sytuacji rodzinnej, zaś w 2010 r. odsetek ten wzrósł do 61,2% (dla ogółu pracowników do 59,5%). W odniesieniu do możliwości wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu, analogiczny wzrost wyniósł 11,3 p.p. (z 26,9% do 38,2%) (dla ogółu pracowników z 27,6% do 39,1%). Zatem zarówno w 2005 r. jak i w 2010 r. sytuacja kobiet w odniesieniu do elastyczności organizacji czasu pracy nie różniła się istotnie od sytuacji ogółu pracowników najemnych w zakresie rozważanych statystyk.

**Wykres 8.** Możliwości dostosowania organizacji czasu pracy zawodowej do nagłych lub wyjątkowych sytuacji rodzinnych wśród kobiet w wieku 25-49 lat o statusie pracownika najemnego w Polsce w 2005 i 2010 r.\*



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS z modułów BAEL: „Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.”, „Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.”

\*w badaniu z 2005 r. brak jest informacji dla 2,3% rozpatrywanej populacji i stąd przedstawione odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Nieznaczną poprawę obserwuje się także w odniesieniu do możliwości pracy z domu – odsetek zatrudnionych kobiet w wieku 25-49 lat mających tę możliwość zwykle lub czasami wyniósł w 2005 r. 10,1%, zaś w 2010 r. wzrósł do 10,8%. Jednakże odwrotne tendencje obserwuje się w zakresie częstości zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wyniki BAEL wskazują na spadek udziału zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu z 9,8% w 2005 r. do 7,6% w 2010 r. w populacji osób pracujących w wieku 15-64 lat. Jednocześnie odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w Unii Europejskiej (zarówno EU27 jak i EU15) nieznacznie wzrósł. Podobna prawidłowość obserwowana jest dla populacji kobiet w wieku 25-49 lat, w której zaobserwowano spadek o podobnym nasileniu (2,1 p.p.) przy udziale 10,2% zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w 2005 r.



Warto podkreślić, że analizowane w niniejszym opracowaniu rozwiązania dotyczące dostosowania czasu pracy do nagłych lub wyjątkowych sytuacji rodzinnych dotyczą rzeczywistych możliwości, a nie formalnych uregulowań prawnych. Stąd niskie odsetki pracowników w Polsce deklarujących istnienie na ogół lub tylko w wyjątkowych sytuacjach takich rozwiązań odzwierciedlają nie tylko niewykorzystanie istniejących możliwości przewidzianych w regulacjach prawnych, ale także jakość relacji między pracownikami (możliwość zastępstw) oraz między pracownikami a przełożonymi lub pracodawcami (wyrozumiałość, chęć reorganizacji zadań, zaufanie).

#### **4. Propozycje rozwiązań prawnych**

##### Zmniejszanie wymiaru czasu pracy

W Polsce możliwość podejmowania pracy w niepełnym wymiarze była przewidziana w kodeksie pracy jeszcze przed zmianą ustroju w 1989 roku. W warunkach gospodarki centralnie planowanej polityka rynku pracy była zorientowana na maksymalizację (nominalnego) wykorzystania zasobów pracy, co ograniczało wykorzystanie tego rodzaju formy zatrudnienia. Niemniej jednak od wprowadzenia gospodarki rynkowej udział pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze wzrósł w Polsce w bardzo niewielkim stopniu. Taki stan rzeczy wiąże się z oddziaływaniem wielu czynników makroekonomicznych oraz instytucjonalnych (OECD 2002, Eurofund 2007). Spośród wymienianych w literaturze przedmiotu najważniejszych barier rozpowszechnienia pracy w niepełnym wymiarze można wskazać przede wszystkim strukturę sektorową gospodarki – zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy najczęściej stosuje się w sektorze usługowym, który jest w Polsce nadal słabiej rozwinięty niż w krajach Europy Zachodniej. Jednak w praktyce, w świetle wyników pogłębionych analiz przedstawionych przez Baranowską i Lewandowskiego (2007), różnice w strukturze sektorowej zatrudnienia mają marginalne znaczenie. Z punktu widzenia perspektyw rozpowszechniania się zatrudnienia w niepełnym wymiarze istotnym czynnikiem jest prawdopodobnie poziom wynagrodzeń, opodatkowania oraz świadczeń dla młodych rodziców. Przejście na zatrudnienie w niepełnym wymiarze w związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem wiąże się z obniżeniem wynagrodzenia, co przy stosunkowo niskich płacach w Polsce, niskim stopniu progresji podatkowej oraz wysokich kosztach usług opiekuńczych może być w przypadku wielu rodziców nieopłacalne finansowo (Baranowska & Lewandowski 2007, Matysiak 2007). Ponadto barierą dla rozpowszechnienia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy

może być jego ograniczona opłacalność z perspektywy pracodawców. Jeśli koszty wyposażenia stanowisk pracy, przeszkolenia pracowników oraz koszty składek na ubezpieczenia społeczne są relatywnie wyższe w przypadku zatrudnienia kilku osób w niepełnym wymiarze niż w przypadku równoważnej liczby osób zatrudnionych na pełen etat, pracodawcy będą niechętnie stosować zatrudnienie w niepełnym wymiarze.

### Elastyczny czas pracy

W Polsce wiele rozwiązań służących uelastycznieniu czasu pracy i dostosowania go do potrzeb, między innymi, osób obciążonych obowiązkami rodzinnymi zostały usankcjonowane w nowelizacji kodeksu pracy w 2003 roku (Machol-Zajda 2003). Obecnie formalnie w polskim Kodeksie Pracy nie funkcjonuje rozwiązanie określane w literaturze przedmiotu jako indywidualne konta czasu pracy, ale pracodawcy dysponują pewną swobodą w zakresie elastycznego gospodarowania czasem pracy pracowników. Pracodawcy mogą przyznawać pracownikom czas wolny (zamiast finansowej rekompensaty) w zamian za czas przepracowany ponad ustawową normę, która wynosi osiem godzin na dobę i jednocześnie 40 godzin w tygodniu w skali okresu rozliczeniowego. Okres rozliczeniowy wynosi standardowo 4 miesiące, jednak w pewnych sektorach gospodarczych, w których występują nietypowe warunki techniczne mające wpływ na przebieg procesów pracy, dopuszczalne jest stosowanie dłuższych okresów rozliczeniowych, nawet do do 12 miesięcy.

W świetle opinii organizacji pracodawców oraz w świetle wciąż stosunkowo niskiego wykorzystania tych rozwiązań w Polsce można udoskonalić obowiązujące obecnie przepisy. Na przykład, pracodawcy zwracają uwagę na obecnie funkcjonujący system obliczania wymiaru czasu pracy, oparty na dwóch normach: dobowej oraz tygodniowej (Lewiatan 2012). Modyfikacja tych przepisów mogłaby w ich opinii pozwolić na lepsze dostosowanie organizacji pracy zarówno do potrzeb pracowników i pracodawców. W szczególności w ocenie pracodawców skreślenie dobowej normy czasu pracy (i pozostawienie jedynie tygodniowej 40 godzinnej normy czasu pracy oraz zasady co najmniej 11 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku) mogłoby zwiększyć elastyczność gospodarowania czasem pracy. Dzięki tym modyfikacjom pracodawcy mieliby większą swobodę określania długości dnia pracy. Jednakże w dotychczasowej debacie publicznej dotyczącej reform w zakresie regulacji norm czasu pracy oraz długości okresów rozliczeniowych kierowano się głównie troską o zapewnienie przedsiębiorstwom elastyczności w gospodarowaniu zasobami pracy w dynamicznie zmieniających się warunkach gospodarczych. Znacznie mniej uwagi poświęcano

sposobom dostosowania przepisów prawa pracy, by pracownicy mogli w razie konieczności skracać czas pracy w dni, w których wymagałaby tego opieka nad dziećmi, i wyrównywać przepracowaną liczbę godzin w dni, gdy konieczność ich zaangażowania w obowiązki rodzinne byłaby mniejsza. Można mieć obawy, że proponowane zmiany mogłyby prowadzić do narzucania pracownikom niekorzystnego, dziennego czasu pracy. Wielu pracujących, w szczególności w regionach o wysokim bezrobociu, musiałyby zaakceptować je z obawy przed utratą pracy. Rozwiązania takie mogłyby więc okazać się korzystne tylko dla pracodawców. Należy jednocześnie wyraźnie zaznaczyć, że wprowadzenie zmian legislacyjnych, które byłyby korzystne dla pracowników, ale nie uwzględniałyby interesów pracodawców mogłyby przynieść skutki odwrotne do oczekiwanych i doprowadzić do dyskryminacji przy zatrudnianiu pracowników, którzy sprawują obowiązki opiekuńcze nad dziećmi. Wprowadzenie tego rodzaju modyfikacji musiałyby więc zostać przedyskutowane w dialogu partnerów społecznych oraz organizacji pozarządowych.

#### Wykonywanie pracy poza biurem

Wykonywanie pracy poza biurem, określane formalnie jako telepraca, zostało wprowadzone do Kodeksu Pracy w nowelizacji z 2007 r. Zarówno w literaturze przedmiotu jak i w raportach organizacji zrzeszających pracodawców zwraca się uwagę na pewne niedoskonałości funkcjonujących obecnie przepisów, które można by zmienić w celu ułatwienia wykorzystania tej formy zatrudnienia.

Po pierwsze, przepisy kodeksu odnoszą się do osób, które cały czas poświęcany na wykonywanie obowiązków zawodowych spędzają w domu (lub innym miejscu pracy nie zlokalizowanym w siedzibie pracodawcy). W świetle obowiązujących obecnie przepisów nie jest natomiast jasny status osób, które poza biurem pracują jedynie przez część swojego czasu pracy (Baranowska & Lewandowski 2008). Trudno jest jednoznacznie określić, czy takie osoby z formalnego punktu widzenia wykonują telepracę, czy też należy ich traktować jako „zwykłych” pracowników. Jest to dość istotne, ponieważ w Polsce ponad połowa wszystkich osób pracujących z domu, telepracę stosuje tylko sporadycznie, a nie regularnie (co przedstawia wykres 7).

Po drugie, kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek wyposażenia pracownika wykonującego pracę poza biurem w odpowiedni sprzęt. Pracodawca, w świetle obowiązujących przepisów, musi przygotować takiej osobie „stanowisko pracy”, ubezpieczyć sprzęt oraz zapewnić warunki techniczne jego funkcjonowania. To oznacza z punktu widzenia

pracodawcy konieczność poniesienia dodatkowych kosztów materialnych i organizacyjnych, co może zniechęcać do stosowania telepracy, zwłaszcza jeśli miałyby ona służyć sporadycznemu uzupełnianiu tradycyjnej pracy w biurze (Baranowska & Lewandowski 2008, Uścińska et al. 2011).

W literaturze przedmiotu zwraca się także uwagę na niedostosowanie przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w kontekście telepracy (Uścińska et al. 2011). W świetle obowiązujących przepisów nie jest jasne, czy przed wprowadzeniem telepracy inspektor musi udać się do miejsca zamieszkania telepracownika i ocenić ryzyko zawodowe na stanowisku pracy oraz ustalić, czy są spełnione wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan 2012). W związku z tym z punktu widzenia możliwości upowszechnienia telepracy, korzystny byłby przegląd i modyfikacja przepisów utrudniających stosowanie telepracy, z uwzględnieniem obowiązków wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W świetle badań międzynarodowych ważnym ograniczeniem szerszego wykorzystania telepracy jest zabezpieczenie informacji przekazywanych pomiędzy stanowiskiem pracy telepracownika a siedzibą pracodawcy (Margherita et al. 2009). Wiele przedsiębiorstw ma obawy, że przedsiębiorstwa stosujące nieuczciwe metody konkurencji mogą wykorzystać brak odpowiednich zabezpieczeń przekazywanych danych, oprogramowania oraz kanałów komunikacji. Takie obawy wyrażali, między innymi, przedsiębiorcy w Polsce, wskazując na trudności finansowe związane z inwestowaniem w odpowiednie narzędzia techniczne oraz ochronę danych (Bednarski & Machol-Zajda 2003). Inwestycja w odpowiednie zabezpieczenia byłaby dodatkowym kosztem, który pracodawcy musieliby ponieść z tytułu oferowania swoim pracownikom z elastycznej formy zatrudnienia jaką jest telepraca.

## **5. Wnioski końcowe**

Przedstawione w niniejszym opracowaniu wyniki pozwalają na sformułowanie wniosku, iż w Polsce można by potencjalnie zwiększyć zakres wykorzystywania rozwiązań, które ułatwiają dostosowanie organizacji czasu pracy do obowiązków rodzinnych. Świadczą o tym wyniki porównań międzynarodowych, które wyraźnie pokazują że w innych krajach udało się stworzyć warunki, w których pracownicy stosunkowo często mogą organizować czas i wymiar pracy tak, by wykonywanie obowiązków zawodowych nie stało w konflikcie ze sprawowaniem obowiązków rodzinnych.

Wprowadzenie zmian instytucjonalnych, w szczególności zmian w prawie pracy, wymagałoby zdecydowanie dialogu z organizacjami pracodawców. Do udziału w tym dialogu powinni zostać zaangażowani także przedstawiciele partnerów społecznych i organizacji pozarządowych, które są w stanie reprezentować potrzeby i interesy rodziców.

Należy też wyraźnie zaznaczyć, że wprowadzenie regulacji z zakresu prawa pracy pozwalających elastycznie dopasowywać organizację pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych nie może zastąpić stworzenia rodzicom warunków do swobodnego korzystania z instytucjonalnej opieki nad dzieckiem. Praca w niepełnym wymiarze, elastyczny czas pracy czy też praca z domu mogą być rozpatrywane jako rozwiązania komplementarne w stosunku do tanich i szeroko dostępnych usług opiekuńczych.

### **Podziękowania**

Niniejsze opracowanie zostało przygotowane w ramach prac Zespołu Ekspertów powołanego przy Kancelarii Prezydenta RP w celu wypracowania rekomendacji w zakresie polityki rodzinnej. Autorki dziękują za dyskusje i cenne uwagi członkom Zespołu, w szczególności prof. Irenie Elżbiecie Kotowskiej.

### **Literatura**

Aliaga Christel, 2005, Gender gaps in the reconciliation between work and family life, *Statistics in Focus, Population and Social Conditions*, No 4, Luxemburg, Eurostat.

Baranowska Anna, 2007, Decyzje prokreacyjne – preferencje a realizacja, [w:] Kotowska Irena Elżbieta, Urszula Sztanderska, Irena Wóycicka, *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Baranowska Anna, Piotr Lewandowski, 2008, *Adaptacyjność do zmian gospodarczych*, [w:] Maciej Bukowski (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Baranowska-Rataj Anna, Anna Matysiak, 2012, Czy znamy lekarstwo na niską dzietność? Międzynarodowe badania ewaluacyjne na temat polityki rodzinnej, *Polityka Społeczna* 7/2012, s. 9-14.

Bednarski Marek, Lucyna Machol-Zajda, 2003, Telepraca, [w:] Kryńska Elżbieta (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa, IPiSS.

Boulin Jean-Yves, Michel Lallement, Jon Messenger, François Michon (red.), 2006, *Decent working time: New trends, new issues*, Geneva, International Labour Office.

Francesconi, Marco, 2002, A joint dynamic model of fertility and work of married women. *Journal of Labor Economics* 20(2), s. 336-380.

Głogosz Dorota, 2007, *Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy skutki dla życia rodzinnego i zawodowego*, IPiSS, Warszawa, seria "Studia i Monografie".

GUS, *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.*, Warszawa, GUS.

GUS, *Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.*, Warszawa, GUS.

Kotowska Irena Elżbieta, 2005, Work and parenthood: main findings of comparative data analysis and some policy implications, *Studia Demograficzne* 2/148, s. 54 -82

Machol-Zajda Lucyna, 2003, *Elastyczność czasu pracy w prawodawstwie krajów UE i Polski*. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi* 3-4, s. 69-83.

Machol-Zajda Lucyna, 2008, *Godzenie życia zawodowego i pozazawodowego – poszukiwanie rozwiązań organizacyjnych i czasowych*. [w:] Sadowska-Snarska Cecylia, Tchon Li, *Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet*, Białystok, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej W Białymstoku.

Margherita Antonia, Sile O’Dorchai, Jelle Bosch, 2009, *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*, Luxemburg, Eurostat.

Matysiak Anna, 2007, Indywidualne przesłanki zwiększenia aktywności zawodowej p. 383-403 [w:] Kotowska Irena Elżbieta, Urszula Sztanderska, Irena Wóycicka (red.), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Matysiak Anna, 2007, *Organizacja czasu pracy i opieki*, s. 345-382 [w:] Kotowska Irena Elżbieta, Urszula Sztanderska, Irena Wóycicka (red.), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Matysiak Anna, Stephanie Steinmetz, 2008, Finding their way? Female employment patterns in West Germany, East Germany, and Poland, *European Sociological Review* 24(3), s. 331-345.

McDonald Peter, 2006, An assessment of policies that support having children from the perspectives of equity, efficiency and efficacy, *Vienna Yearbook of Population Research* 4(1), s. 213-234.

Mynarska Monika, 2011, Kto planuje mieć dzieci w Polsce do 2015 roku?1, *Studia Demograficzne* 1/159, s. 75-98.

OECD, 2001, *The well-being of nations. The Role of Human and Social Capital*, Paryż, OECD.

OECD, 2002, *Employment outlook 2002*, Paryż, OECD.

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, 2012, *Czarna lista barier dla rozwoju przedsiębiorczości*, Warszawa, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan.

Pongrácz Marietta, Zsolt Spéder, 2008, Attitudes towards forms of partnership. W: Charlotte Höhn, Dragana Avramov, Irena Kotowska (red.) *People, population change and policies: Lessons from the Population Policy Acceptance Study*. Berlin, Springer, s.93-112.

Riedmann Arnold, Bielenski Harold, Szczurowska Teresa, Wagner Alexandra, 2007, *Working time and work-life balance in European companies*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFUND).

Skarzyński Michał, 2007, *Elastyczne formy pracy w praktyce doradczej*, Białystok, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej W Białymstoku.

Stankuniene Vlada, Maslauskaitė Ausra, 2008, Family transformations in the post-communist countries: Attitudes toward changes and the ideational shift, [w:] Höhn Charlotte, Dragana Avramov, I. E. Kotowska (red.), *People, population change and policies: Lessons from the Population Policy Acceptance Study*, Berlin, Springer, s.113–137.

Titkow Anna, Danuta Duch-Krzystoszek, 2009, Intencje i decyzje prokreacyjne w społeczeństwie polskim a polityka przyjazna prokreacji, *Studia Demograficzne* 1(155), s.70-97.

Uścińska Gertruda, Janina Petelczyc, Paulina Roicka, 2011, Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i w wybranych krajach UE na podstawie danych zastanych. Aspekt prawny, Warszawa, IPiSS.