

IX kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

**Komisja
Polityki
Społecznej
i Rodziny**

- **PODKOMISJI STAŁEJ DO SPRAW RODZINY
(NR 3)
z dnia 6 października 2022 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji Polityki Społecznej i Rodziny

– podkomisji stałej do spraw rodziny (nr 3)

6 października 2022 r.

Podkomisja stała do spraw rodziny, obradująca pod przewodnictwem poseł **Ewy Kozaneckiej (PiS)**, przewodniczącej podkomisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– zapoznanie się z informacją na temat działań rządu podejmowanych na rzecz wspierania pracujących rodziców w opiece nad dziećmi.

W posiedzeniu udział wzięli: **Barbara Socha** podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Marcin Szynkiewicz** samodzielny specjalista ds. prawnych i legislacyjnych w Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, **Nadia Kurtieva** starsza specjalistka ds. zatrudnienia w Departamencie Pracy Konfederacji Lewiatan.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Małgorzata Cholewa**, **Monika Korzewicz** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodnicząca poseł Ewa Kozanecka (PiS):

Witam państwa bardzo serdecznie na posiedzeniu podkomisji.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia został państwu doręczony. Czy są uwagi do porządku obrad? Nie słyszę, zatem stwierdzam, że podkomisja przyjęła porządek dzisiejszego posiedzenia. Za chwilę przejdziemy do jego realizacji.

Chciałabym powitać wszystkich państwa – panią minister Barbarę Sochę, podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, panią Ewę Flaszyńską, dyrektor Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, panią Dorotę Gierej, zastępcę dyrektora Departamentu Polityki Rodzinnej w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, panią Mirosławę Brzostek-Kleszcz, zastępcę dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, i panią Małgorzatę Podgórską, naczelnik w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej. Witam zaproszonych gości, panie posłanki i panie z sekretariatu.

Przechodzimy do realizacji porządku obrad. Proszę panią minister Barbarę Sochę o przedstawienie informacji na temat działań rządu podejmowanych na rzecz wspierania pracujących rodziców w opiece nad dziećmi. Proszę bardzo, pani minister.

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej Barbara Socha:

Bardzo dziękuję.

Szanowni państwo, choć właściwie muszę powiedzieć: szanowne panie, bo jesteście w samym kobiecym gronie – widać, kogo interesuje temat pracujących rodziców – bardzo dziękuję za możliwość przedstawienia tych informacji. Myślę, że one są chyba paniom w całości znane, więc postaram się krótko je uporządkować. Skupię się trochę bardziej na rzeczach mniej oczywistych i mniej znanych. Na tym, jakie rząd podejmuje działania, czy jakie stara się podejmować, żeby wspierać pracujących rodziców w opiece nad dziećmi.

Zacznę od tego, że ten obszar – co wyszło nam z analiz i badań – jest jednym z głównych uwarunkowań dzietności. To dotyczy problemu, który myślę, że jest problemem numer jeden w Polsce. Oczywiście mamy mnóstwo różnych problemów – mniej lub bardziej pilnych. Ten wydaje się nie taki pilny jak dzisiejsze obszary energetyczne, dostar-

czanie węgla i tego typu bardzo istotne kwestie. Jest to natomiast temat z gatunku niepilnych, ale ważnych.

Mam nadzieję, że strategia demograficzna będzie już na dniach przyjęta przez Radę Ministrów i wejdzie w etap operacjonalizacji i wdrożeń. Z przeprowadzonych analiz i badań wynika, że rynek pracy przyjazny rodzinie, wspieranie rodziców pracujących, możliwość łączenia życia zawodowego i rodzinnego – bo różnie ten temat nazywamy, patrząc z różnych stron – to jedne z kluczowych kwestii, jeśli chodzi o demografię. Stąd moje ogromne zainteresowanie tym tematem i podejmowanie działań na rzecz tego, by stworzyć takie warunki w Polsce, by pracujący rodzice mogli z powodzeniem łączyć pracę z wychowywaniem dzieci.

Większość działań na dużą skalę – czyli projektów kosztownych i dobrze znanych – panie znają, więc nie będę o nich mówić. Wspomnę tylko, że wszystkie programy tzw. transferów społecznych tak naprawdę sprzyjają łączeniu pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci. Umożliwiają zakup usług związanych z opieką. To jest rzecz oczywista zarówno w przypadku programu „Dobry start”, Rodzina 500+, jak i wprowadzonego przez nas w tym roku „Rodzinnego kapitału opiekuńczego”. RKO ma wprost wspierać rodziców w łączeniu pracy z wychowywaniem dzieci wedle ich upodobania, zgodnie z preferencjami, z preferowanym modelem życia rodzinnego. Myślę, że tego też nie trzeba tłumaczyć. W tym celu prowadzony jest też program Maluch+, czyli powiedziałabym – duże przyspieszenie tego programu i tworzenie miejsc opieki instytucjonalnej nad dziećmi do lat 3. Te dane też są powszechnie znane. Nowością z ostatniego roku jest to, że na stałe z budżetu państwa jest wpisane dofinansowanie do opieki żłobkowej dla tych dzieci, które nie są uprawnione do RKO, czyli w ogromnej większości pierwszych dzieci w rodzinie. To jest zmiana systemowa, której, muszę przyznać, trochę się uczymy. Mam tu na myśli różne kłopoty operacyjne związane na przykład z wpisywaniem danych do rejestrów itd., ale dodaję to zupełnie na marginesie.

Natomiast zarówno ja osobiście, jak i resort przywiązujemy dużą uwagę do kwestii bezpośrednio związanych z samym rynkiem pracy. Niedawno mieliśmy okazję dyskutować o wdrożeniu unijnej dyrektywy o urlopach tzw. *work-life balance*. Jej wdrożenie w Polsce przełoży się przede wszystkim na kolejne wydłużenie urlopów rodzicielskich – tym razem przeznaczonych też dla ojców – po to, by poprawiać możliwości czy warunki rodzin do tego, by łączyć pracę z opieką nad dziećmi.

To, co nam wychodzi z różnych badań... Cały czas publikuje się różne raporty – różne podmioty to opracowują, zarówno podmioty analityczne, jak i firmy, duże korporacje – na temat bycia firmą czy organizacją przyjazną rodzicom. To się dzieje w dużej mierze dlatego – i to jest pewien czynnik sprzyjający nam w tej pracy – że na rynku pracy mamy kłopoty z pozyskiwaniem pracowników. Dużym firmom – czy firmom, które poszukują wykwalifikowanych pracowników – zależy na wysokich kompetencjach. Są rozwiniętymi organizacjami i widzą, że mogą to traktować jako element tzw. *employer branding*, przyciągania najlepszych pracowników. Traktują to jako pewną korzyść, którą mogą oferować tym potencjalnie najlepszym pracownikom. I to bardzo dobrze, bo to właśnie sprzyja tworzeniu takich warunków. Od strony legislacyjnej pracujemy nad tym, aby te kwestie uporządkować w Kodeksie pracy. Mam tu na myśli przede wszystkim pracę zdalną. Praca zdalna jest jedną z form wskazywanych przez rodziców jako możliwość, która służy dobrem warunkom pracy.

W tym tygodniu spotkałam się z przedstawicielami jednej z firm, która oferuje swoim pracownikom wiele różnych możliwości związanych z elastycznością pracy. Temat pracy zdalnej został w tej firmie uporządkowany i oficjalnie wprowadzony dopiero od lipca, czyli zaledwie kilka miesięcy temu. W myśl nowego regulaminu w tej firmie każdy pracownik – którego stanowisko oczywiście na to pozwala, bo to jest oczywiste, że nie wszyscy mogą w tym trybie pracować – ma prawo do dziesięciu dni pracy zdalnej w miesiącu. Co zauważył pracodawca po kilku miesiącach od wprowadzenia tych zmian? Wzrosła wydajność pracy, spadła liczba absencji chorobowych. Można zatem mówić o pewnych korzyściach też dla pracodawców z wdrażania tego typu elastyczności. To jest kolejny argument, który bardzo nam sprzyja w tym, by zachęcać pracodawców do elastycznych form pracy.

To, co w Polsce jest nierozwinięte – o czym już wielokrotnie mówiłam, na co chcemy zwracać uwagę i do czego chcemy zachęcać pracodawców – to oferowanie bardziej elastycznych form zatrudnienia w sensie wymiaru pracy. Mówimy o tym, że w Polsce pracownicy w ogromnej większości pracują na pełny etat, oczywiście jeżeli pracują na umowę o pracę. Statystycznie ok. 5% kobiet – ograniczając się już tylko do kobiet, które są zatrudnione w Polsce – pracuje na niepełny wymiar czasu. Przy czym część z nich to kobiety, które są poniekąd zmuszone do tego częściowego wymiaru pracy 7/8 ze względu na ochronę, którą daje im Kodeks pracy przez rok po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Można powiedzieć, że pod tym względem to jest pewna sztuczna statystyka. Dlatego chcemy to rozwijać. Zasadniczo nie ma przeszkód legislacyjnych czy formalnych do tego, by zatrudniać osoby na część etatu, natomiast z różnych powodów – które warto głębiej badać i analizować – pracodawcy rzadko kierują takie oferty. To są kwestie związane z elastycznością pracy rozumianą w odniesieniu do zachowań przyjaznych rodzicom w miejscu pracy, czyli elastyczność miejsca i elastyczność czasu.

Bardzo istotną rzeczą, która na pewno wymaga zmian legislacyjnych – które też mamy wpisane w planie prac – są kwestie związane ze stabilnością zatrudnienia. To jest jeszcze bardziej fundamentalny warunek do tego, aby mówić o rynku pracy, który jest przyjazny rodzicom. Stabilność zatrudnienia rozumiemy przede wszystkim jako ograniczenie zatrudnienia osób na czas określony. To są umowy, które w Polsce są dopuszczone Kodeksem pracy do 36 miesięcy, jeżeli jako umowę na czas określony potraktujemy też umowę na okres próbny. Suma to 36 miesięcy. Pracownika można zatrudniać w ten sposób przez 36 miesięcy. Kolejna umowa nie może być już umową czasową, tylko musi być stała. Natomiast mimo że mamy rynek o bardzo niskim bezrobociu – niektórzy twierdzą, że to jest rynek pracownika, czyli de facto pracownicy bardziej dyktują warunki niż pracodawcy – to to zagadnienie się nie zmienia. Mamy w Polsce nadal wysoki poziom zatrudnienia na umowy na czas określony. Szczególnie jeżeli przyjrzymy się wycinkowi tego rynku, czyli zatrudnianiu kobiet, a w szczególności młodych kobiet. To jest bardzo niepokojące zjawisko. Niepokojące oczywiście od strony demograficznej.

Wiemy, że bardzo silnym powodem odkładania decyzji o urodzeniu dziecka jest brak stałej umowy o pracę, co zresztą widać w statystykach. W momencie kiedy kobiety otrzymują taką umowę, często szybko zachodzą w ciążę, co wzbudza podejrzenia ZUS-u. To jest kolejny argument za tym, że to jest bardzo istotny czynnik. Tak jak powiedziałam, mamy to zapisane w planie prac. To jest kierunek, który nazwałabym dosyć odległym jednolitym kontraktem pracy, natomiast pracujemy też nad rozwiązaniami przybliżającymi nas do tego momentu. W tej chwili nie podam paniom żadnych szczegółów na ten temat, natomiast to niewątpliwie jest bardzo istotny kierunek.

Patrząc na statystyki Eurostatu, widzimy, że takie zatrudnianie jest możliwe w różnych krajach unijnych, ale w niewielu jest na tak wysokim poziomie jak w Polsce. Natomiast co jeszcze nas wyróżnia? Fakt, że bardzo rzadko te umowy w Polsce są przekształcane w umowy stałe. Nie jest tak, że pracownik, który pracował przez rok, dwa, czy trzy lata na umowie na czas określony, po upływie tego czasu zawiera z pracodawcą umowę na czas nieokreślony. To się nie dzieje. Pracodawcy zatrudniają na chwilę, czyli na rok, dwa, trzy, później zwalniają, czyli nie oferują umów stałych. To też jest bardzo niepokojące nas zjawisko.

Tak jak powiedziałam, przyglądamy się temu zagadnieniu umów stałych i czasowych – i nad tym pracujemy. To jest zagadnienie bardzo złożone i trudne. Chociaż umiem sobie łatwo wyobrazić wprowadzenie jednolitego kontraktu pracy na polskim rynku pracy, to myślę, że jest bardzo wiele stron, które nie potrafią jeszcze sobie tego wyobrazić. Myślę, że to potrwa, ale to nie zmienia faktu, że w tym kierunku na pewno będziemy zmierzać. To jest jeden z czynników, które bardzo mocno wpływają na decyzje prokreacyjne, a później na wspieranie rodziców w tym, żeby mogli z powodzeniem łączyć swoją pracę zawodową z życiem rodzinnym. To jest chyba z grubsza wszystko, co chciałam państwu powiedzieć z zakresu systemowych zagadnień.

Mamy jeszcze kwestie, które są związane z działaniami projektowymi, innowacyjnymi pod pewnymi względami. Wiemy, że w Polsce mamy bardzo nasilone takie zjawisko... Ono zresztą jest naturalne i występuje wszędzie, ale w Polsce w dosyć dużym natężeniu.

Kobiety częściej niż mężczyźni wyjeżdżają do dużych miast, ośrodków akademickich. To są tak zwane migracje pomaturalne. W Polsce mamy pięć głównych ośrodków akademickich i tam intensywnie zmierzają te wszystkie młode dziewczyny po maturze, rzadziej maturzyści. Później, co łatwo zauważyć, zostają w tych dużych miastach. To powoduje, że mamy dużą nadreprezentację pań i nierównowagę płci w rozmieszczeniu geograficznym w Polsce. Wiadomo, że nie wpływa to dobrze na tworzenie i zakładanie rodzin.

Nie chodzi o to, że chcemy walczyć z wyjazdami na studia, a szczególnie z wyjazdami pań. Mam nadzieję, że za chwilę pani dyrektor będzie mogła powiedzieć o tym kilka słów. Chcemy w innowacyjny i projektowy sposób tworzyć dobre warunki, współpracując z służbami zatrudniania i zachęcając je do wychodzenia naprzeciw temu, o czym mówiłam, czyli tworzyć takie projekty, które wspierają zatrudnianie elastyczne, zatrudnianie na część etatu. Jest to też tworzenie – nazywamy to roboczo – atrakcyjnych miejsc pracy dla kobiet poza dużymi miastami. By młode, wykształcone, ambitne kobiety, myśląc o swojej przyszłości, nie musiały ograniczać się do wyjazdu i zamieszkania w największych miastach w Polsce. Żeby mogły swoją ambitną i innowacyjną przyszłość łączyć z pozostaniem w swoich miejscach rodzinnych – to znaczy miejscowościach, gdzie się wychowywały – lub do nich wracać po studiach, do tych mniejszych ośrodków.

To jest bardzo istotny element naszej polityki demograficznej, dlatego że – tak jak powiedziałam – migracje pomaturalne skutkują bardzo dużą depopulacją terenów o mniejszej atrakcyjności, których w Polsce jest coraz więcej. Widzimy starzenie się szczególnie na ścianie wschodniej. Najbardziej poddana tym zjawiskom jest chyba część północno-wschodnia. Współpracujemy z różnymi – w sensie miejsca – służbami zatrudnienia, żeby móc tworzyć i realizować takie projekty. Pani dyrektor podjęła w tym kierunku wiele wysiłków. Myślę, że już mamy czym się pochwalić.

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Ewa Kozanecka (PiS):

Dziękuję, pani minister.

Pani dyrektor, proszę bardzo.

Dyrektor Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej Ewa Flasińska:

Witam państwa bardzo serdecznie. Dziękuję, pani minister.

Faktycznie, od momentu, kiedy praca wróciła do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, rozmawiamy wspólnie z panią minister na temat tego, w jaki sposób możemy pomóc rodzinom, kobietom czy w ogóle rodzicom w utrzymaniu na rynku pracy i w powrocie na rynek pracy.

Najpierw chciałabym powiedzieć o rzeczy, która właściwie jest rzeczą świeżą. W piątek wyszła do uzgodnień – konsultacji międzyresortowych i społecznych – nasza ustawa o aktywności zawodowej, przygotowana w ministerstwie. Chciałam o niej powiedzieć, dlatego że możecie państwo różnie... Wczoraj media pisały o nas dość nieprzychylnie, mimo że chcieliśmy bardzo dobrze. Chcieliśmy pokazać w tej ustawie, w jaki sposób wprowadzamy nowe rozwiązania dla rodziców.

Pierwsza ważna rzecz to kwestia, o której wspomniała pani minister, wprowadzania instrumentów dla osób – niekoniecznie kobiet, ale przede wszystkim o nich myślimy – które mogłyby pracować w swoim miejscu zamieszkania. Po to, żeby nie wyjeżdżały do dużych miast. Jest to ważne na terenach, które obecnie się wyludniają, bo takie obszary mamy w Polsce. Dla nich przewidzieliśmy w ustawie... Może jeszcze dodam, że to niekoniecznie muszą być osoby, które zajmują się małoletnimi. Przewidzieliśmy, że ten instrument będzie nie tylko dla osób opiekujących się małoletnimi, ale też osób, które zajmują się osobami z niepełnosprawnością. Wiemy, że ta niepełnosprawność nie kończy w wieku 18 lat. To instrument również dla kobiet, które zajmują się swoimi starszymi rodzicami – czyli osobami zależnymi – żeby mogły pracować.

Proponujemy wprowadzenie takiego instrumentu jak grant na pracę zdalną. Pracodawca będzie mógł dostać dofinansowanie przez 12 miesięcy z urzędu pracy na stworzenie stanowiska pracy w formie pracy zdalnej w miejscu zamieszkania tej osoby. Na przykładzie mogę powiedzieć tak... Dzisiaj mieliśmy takie spotkanie w ministerstwie, rozma-

wialiśmy o osobach z niepełnosprawnością. Jeśli rodzic – może to być na przykład tata – zajmuje się dzieckiem niepełnosprawnym, a jest znakomitym informatykiem, to mógłby pracować w miejscu zamieszkania, równocześnie zajmując się tą osobą. To dotyczy różnych sytuacji życiowych, bo grant jest obszerny. Propozycja jest również skierowana do mam, które chcą dłużej pozostać z dziećmi, czy też ze swoimi rodzicami, gdy muszą się nimi zajmować. Wprowadzamy taki instrument.

Kolejny instrument pozwala kobiecie, która pracuje na pół etatu, a z jakichś powodów straci pracę, uzyskać zasiłek dla bezrobotnych przynajmniej przez ten okres – jak mówimy – szoku po utracie pracy. Obecne przepisy prawne przewidują, że, żeby dostać zasiłek dla bezrobotnych, musi pracować 12 miesięcy w ciągu 18 miesięcy i musi pracować na pełny etat, z którego to etatu pracodawca odprowadza składki na Fundusz Pracy. Chcemy, żeby pracodawca odprowadzał składki od pół etatu. Nawet jeśli kobieta pracuje na pół etatu, to chcemy, żeby była zabezpieczona na przyszłość, czyli mogła uzyskać jakieś zabezpieczenie, gdyby coś się zdarzyło i gdyby straciła pracę. To może zachęcić osoby do zatrudniania na ułamek etatu, bo to też jest forma pewnego zabezpieczenia społecznego. W urzędach pracy wciąż pokutuje przekonanie, że jak oferta pracy, to musi być na cały etat. Nie. Chcemy dopuścić różnego rodzaju oferty pracy i różnego rodzaju pomoc dla tych osób...

Poseł Magdalena Biejat (Lewica):

Przepraszam, czy mogę zadać uszczegóławiające pytanie, żeby do tego nie wracać? To jest tylko dla kobiet?

Dyrektor departamentu MRiPS Ewa Flaszyńska:

Nie, nie. Mówię o kobietach, bo dzisiaj rozmawiamy...

Poseł Katarzyna Kotula (Lewica):

Pani dyrektor mówiła o osobach.

Dyrektor departamentu MRiPS Ewa Flaszyńska:

Tak, o osobach. To jest dla osób. Mówię na przykładzie kobiet, ale to jest ogólnie.

Kolejna rzecz, którą wprowadziliśmy do ustawy, to wsparcie dla wielodzietnych, na przykład z kartą dużej rodziny. Chodzi o to, że są grupy osób na rynku pracy, które są obejmowane pomocą w pierwszej kolejności. Do tej pory to były na przykład osoby długotrwale bezrobotne. To są też oczywiście kobiety powracające po urodzeniu dziecka. Chcieliśmy też, aby osoby, czyli również tatusiowie, z kartą dużej rodziny mogły z tego skorzystać w pierwszej kolejności. Żeby były trochę lepiej zaopiekowane przez tego doradcę – bo chcemy wprowadzić stanowisko doradcy do spraw zatrudnienia – czyli, żeby były objęte trochę lepszą opieką ze względu na to, że niekoniecznie muszą być zdolne do podjęcia pracy na cały etat. Być może musi to być praca w swoim miejscu zamieszkania. Na różne rzeczy trzeba zwracać uwagę. Dzisiaj jest taka sytuacja, że... Często ktoś przychodzi do urzędu pracy i mówi, że ma trójkę czy czwórkę dzieci – nawet może mieć dwójkę – i nie może pracować w godzinach nocnych, bo jest samotną matką. Nie ma dla niej oferty albo urząd mówi: musi pani, bo mamy tylko oferty na pełny etat. Chcielibyśmy to zmienić.

Kolejna rzecz to otwarcie się na firmy rodzinne. Dzisiaj jest tak, że jeśli ktoś ma firmę rodzinną, czyli na przykład prowadzi działalność gospodarczą i zatrudnia rodzinę, to nie może uzyskać wsparcia z urzędu pracy – jakiegoś instrumentu – na osobę, którą zatrudnia, która jest jego krewnym. Dla mnie osobiście to jest niesprawiedliwe. Wydaje mi się, że jeśli na przykład mogłabym w swojej firmie zatrudnić w przyszłości swoje dziecko, które jest wykształcone w podobnym zawodzie – którego na przykład brakuje na rynku – i potrzebuję dla niego kwalifikacji, jakiegoś doszkolenia czy odbycia stażu, to zupełnie nie rozumiem, dlaczego nie mogę go później zatrudnić u siebie tylko dlatego, że to moje dziecko. Podejrzewam, że w wielu miejscach kraju dochodzi do sytuacji – nie badałam tego, ale myślę, że tak może być: to ty zatrudnij mojego, a ja twojego. To zupełnie bez sensu. Dlatego wprowadzamy również możliwość korzystania przez firmy rodzinne z usług dla przedsiębiorców, pracodawców, z usług urzędów pracy. To tak w skrócie.

W ubiegłym roku wspólnie z panią minister przygotowaliśmy i ogłosiliśmy konkurs na projekty pilotażowe „Stabilna praca – stabilna rodzina”. Projekty się toczą. Jest 71 projektów pilotażowych na kwotę 54 mln zł. W tych projektach są testowane różne rozwiązania dla osób młodych, kobiet, rodzin. W momencie kiedy projekty będą się kończyły, będziemy mieli też informację, czy na przykład dane rozwiązania się sprawdzają. One są we wszystkich województwach, najczęściej realizują je organizacje pozarządowe. Będziemy wiedzieli, czy rozwiązania się sprawdzają i czy warto te pomysły wprowadzać do ustawy, czy może nie. Bo to różnie może być. Takie projekty też są realizowane. Podglądam je też w internecie, bo organizacje pokazują różnego rodzaju zajęcia, kursy, pomysły. To są na przykład bony na zatrudnienie. Głównie pomagają mamom na takich terenach... Zresztą staraliśmy się przy wyborze zwracać na to uwagę. Są to jakieś staże zawodowe, bonusy, jeśli ktoś sam znajdzie zatrudnienie po określonym kursie. Różna pomoc. My to przejrzymy, zrobimy z tego bazę dobrych praktyk, tak żeby inne urzędy też mogły z tego korzystać.

Przewodnicząca poseł Ewa Kozanecka (PiS):

Dziękuję bardzo.

Szanowni państwo, zatem otwieram dyskusję. Czy któraś z pań posłanek chciałaby zabrać głos? Bardzo proszę, pani poseł Kotula.

Posel Katarzyna Kotula (Lewica):

Bardzo dziękujemy pani minister i pani dyrektor za tę prezentację. Oczywiście pomysłów jest masa. Myślę, że będziemy z ciekawością przyglądać się niektórym rozwiązaniom. Na część moich pytań właściwie odpowiedziała pani dyrektor. Miałam pytać o aktywizację kobiet i czy są jakieś rozwiązania. Ewidentnie widać, że duże ośrodki miejskie kontra małe ośrodki miejskie – a sama wywodzę się z małego ośrodka miejskiego – znacznie różnią się w tych statystykach. Poziom aktywności w Polsce w ogóle jest niższy niż w Unii Europejskiej. On jakoś tam sobie rośnie, ale jeszcze nie tak bardzo, jak byśmy chcieli.

Nie mogę, korzystając z okazji, nie zapytać też o ustawę – którą złożyłam rok temu, w listopadzie – dotyczącą likwidacji zakazu podejmowania pracy zarobkowej dla opiekunów osób z niepełnosprawnościami, które pobierają świadczenie pielęgnacyjne. Dlaczego? Dlatego, że to są najczęściej kobiety bardzo często samotnie wychowujące dzieci. To niestety pokazują statystyki i życie – bo w takim środowisku też się obracam – że bardzo często są to kobiety, których... Te świadczenia alimentacyjne są różne. Tam najczęściej jest dziecko z niepełnosprawnością i drugie dziecko zdrowe. Myślę, że one tak naprawdę chciałyby wrócić na rynek pracy także ze względu na swoje zdrowie psychiczne, powiem to otwarcie, bo wiemy, jak wygląda rzeczywistość w przypadku dzieci z niepełnosprawnościami. Oczywiście mam pełną świadomość, że środowisko jest podzielone co do tego pomysłu, jak miałoby to wyglądać i czy nie byłaby to dyskryminacja, ale będę się upierać przy tym, że to jest także pewnego rodzaju krok w tym kierunku.

Bardzo chciałabym zapytać panią minister, czy państwo zastanawiali się nad tym, czy przychyliby się państwo do naszej propozycji. W naszej propozycji mówiliśmy być może o niepełnym wymiarze godzin. Jesteśmy otwarci... Jestem otwarta na to, żeby o tym projekcie rozmawiać. Przy okazji byłoby też uzależnienie świadczenia pielęgnacyjnego od pensji, dochodów i pensji minimalnej, czyli żeby to rosło i się waloryzowało. Może takie pierwsze pytanie, a potem jeszcze dwa pytania do tej prezentacji.

Przewodnicząca poseł Ewa Kozanecka (PiS):

Dziękuję bardzo.

Proszę, pani minister.

Podsekretarz stanu w MRiPS Barbara Socha:

Bardzo dziękuję.

Tak, ten problem jest nam oczywiście znany. Dołożyłabym jeszcze do argumentu za tym, żeby wprowadzać tego typu rozwiązania, fakt, że wiele pań wykonuje zawody, które wymagają praktyki do tego, żeby utrzymać prawo wykonywania zawodu. Jak się okazuje – co dla mnie nie było takie oczywiste, ale na wielu spotkaniach z kobietami, które odbywam, często ten temat się pojawia – nie chodzi tylko o lekarki czy pielęgniarki,

ale też o inne profesje, które wymagają praktyki, żeby nie tracić tego prawa. Z wielu powodów, o których pani wspomniała i które też rozumiemy, to jest potrzebne. Mogę też powiedzieć w tym momencie, że pracujemy nad tym. Pracujemy nad tym bardzo intensywnie. Nie wiem, czy w najbliższych tygodniach czy bardziej miesiącach – myślę, że wkrótce przedstawimy projekt rozwiązania, który na to odpowie.

Poseł Katarzyna Kotula (Lewica):

Super. Bardzo dziękuję, pani minister. Potwierdzam, że w mniejszych ośrodkach to są nie tylko lekarki, adwokatkę, lecz także często fryzjerki. Bardzo często decydują się na założenie własnej działalności kosztem utraty świadczenia. Oczywiście ważą, co jest ważniejsze, ale bardzo często te względy prywatne, jeżeli taka jest sytuacja... Bardzo dziękuję. Będziemy czekać na taką propozycję.

Chyba oddam na razie głos posłance Biejat. Miałam drobne pytania, ale pewnie jeszcze będziemy się uzupełniać.

Poseł Magdalena Biejat (Lewica):

Tak. Mam dwa pytania dla mnie najważniejsze. Pierwsze dotyczy żłobków. Wiemy, że wiele zostało zrobione, ale nadal w wielu gminach nie ma żadnej placówki opieki nad dziećmi do lat 3. Z analiz statystyk widać wyraźnie, że nowe żłobki częściej powstają tam, gdzie już są żłobki. Najważniejszym wyzwaniem jest doprowadzenie do tego, żeby zachęcić w tych gminach, w których jeszcze nie było opieki nad dziećmi do lat 3, do założenia takich miejsc. Moje pytanie brzmi po pierwsze, jak to wyglądało w ostatnim roku, dwóch. Czy rzeczywiście udało się doprowadzić do tego, żeby w takich gminach, w których nie było żłobków, powstały pierwsze placówki? Po drugie, czy mają państwo jakieś pomysły, żeby bardzo zdecydowanie zachęcić gminy – te, które są jeszcze takie odporne – do tego, żeby zakładały takie placówki?

Drugie pytanie dotyczy tego, co mówiła pani minister na temat zachęcania do zatrudnienia na niepełny etat. Mówiła pani minister, że formalnie i prawnie takie możliwości są w Kodeksie pracy, ale chcą państwo zachęcać, jak rozumiem, pracodawców do rozszerzenia tej oferty, zatrudnienia na niepełny wymiar na jakieś inne sposoby. Nie sprecyzowała pani, jakie to są pomysły. Jestem ciekawa, czy może pani się tym z nami podzielić.

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Ewa Kozanecka (PiS):

Proszę bardzo, pani minister.

Podsekretarz stanu w MRiPS Barbara Socha:

Dobrze. Może zacznę od drugiego pytania, będzie mi łatwiej. Powiedziałabym, że bariery, które istnieją, nie są legislacyjne. Nie wymagają zmiany przepisów, ale wymagają zmian w miękkich obszarach. To są zmiany kulturowe, organizacyjne, ale też pewne zmiany formalne, które same na siebie nakładają szczególnie duże organizacje, duże firmy – i nad tym pracujemy.

Zachęty z jednej strony to są... W tych wszystkich projektach, o których pani dyrektor mówiła, było do tej pory tak, że w ramach dzisiejszych przepisów projekty czy dofinansowania, które urzędy pracy oferowały pracodawcom, mogły dotyczyć tylko tworzenia miejsc na pełny etat, więc mieliśmy barierę na tym poziomie. Ta ustawa, o której pani dyrektor wspomniała, likwiduje tę barierę, a zatem będziemy w ten sposób zachęcać pracodawców do tworzenia miejsc na niepełny etat.

Osobiście upatruję dużą szansę w tym, by wpływać na tego typu zmiany kulturowo-organizacyjne w firmach poprzez tzw. standardy OSG. Na ten temat mam nadzieję, że będzie trochę widać i słyhać w najbliższym czasie, bo mocno nad tym pracujemy, ale za wcześnie, aby mówić o konkretnych. Korzystamy z dobrej woli do współpracy w tym obszarze dużych firm doradczych, które tematami OSG się zajmują, jak i giełdy papierów wartościowych, która dba o wdrażanie standardów. Sprzyjają nam prace unijne nad dyrektywą, która będzie wprowadzała obowiązek raportowania niefinansowego w tych raportach OSG. Oczywiście z tego powodu będziemy się bardzo mocno zajmować literką „s”, czyli obszarem *social* w OSG. Pozostałe dwa obszary są już mocno zagospodarowane. Dużo się o nich mówi i są bardzo szeroko komunikowane. Mamy natomiast takie wraże-

nie, że spółki, chociażby giełdowe – które już dzisiaj stosują raportowanie niefinansowe – mówiąc kolokwialnie i wprost, nie bardzo wiedzą, co powinny raportować w ramach komponentu *socjal*. Chcemy to wykorzystać i im podpowiedzieć – i nad tym pracujemy z giełdą. O szczegółach to myślę, że przyjdzie czas mówić.

Podsumowując, zachęcamy wieloma sposobami w takich bardziej miękkich obszarach niż jakimś nakazem legislacyjnym. Nie będziemy zmuszać pracodawców do zatrudniania na część etatu. Widzimy też pewną szansę we wdrożeniu dyrektywy o przejrzystości warunków zatrudnienia. Chcemy stworzyć katalog dobrych praktyk. Jedną z nich może być samo zachęcenie pracodawców czy nawet pewnego rodzaju wymóg, by oferując pracę, publikując oferty pracy, zaznaczali w tych ofertach, czy dane stanowisko może być obsadzone na część etatu.

Warto zwrócić uwagę na aspekt psychologiczny. Szczególnie kobiety, które idą do pracy, idą na rozmowy rekrutacyjne – zwłaszcza po przerwach związanych z urodzeniami dzieci, to są czasami duże przerwy – czują się bardzo niezręcznie w sytuacji, kiedy to one wychodzą z inicjatywą pytania o pracę na część etatu, bo to je od razu w ramach naszych postrzeżeń kulturowo-organizacyjnych stawia jako pracowników drugiej kategorii. Zresztą na to zwróciły uwagę niejedne badania, że jedną z takich większych korzyści dla pracowników jest praca na część etatu, ale pod warunkiem, że nie będą w związku z tym traktowani jako pracownicy drugiej kategorii.

Co do żłobków to zgadzam się z obserwacją pani poseł, że mamy wiele miejsc, w których w ogóle nie ma żłobków. Na to pewną receptę wprowadzamy czy wprowadzimy w ramach nowego programu Maluch+, który przesuwa nam się w czasie ze względu na finansowanie w ramach KPO. Mamy podpisaną umowę na prefinansowanie, więc teraz zabieramy się do realizacji tego programu, żeby ogłosić Malucha+ w nowej wersji. Za chwilę oddam głos pani dyrektor. Powiem tylko, że jedną z tych barier, która powodowała, że część samorządów czy duża część samorządów szczególnie tych mniejszych nie była zainteresowana tworzeniem żłobków – był brak później perspektyw na finansowanie utrzymania. Te dwa finansowania, o których na początku mówiłam, czyli i RKO, i stałe dofinansowanie do opłaty żłobkowej, są takim mechanizmem stabilnego finansowania czy współfinansowania kosztów utrzymania żłobków. Liczymy, że to zachęci gminy – czy może zachęci te gminy, które by chciały, ale się boją. Mamy jeszcze inny pomysł, ale oddam głos pani dyrektor.

Zastępca dyrektora Departamentu Polityki Rodzinnej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej Dorota Gierej:

Bardzo dziękuję.

Szanowna pani przewodnicząca, szanowne panie posłanki, tak jak pani minister zapowiedziała, rzeczywiście planujemy otwarcie nowego programu Maluch+. To będzie program wieloletni w odróżnieniu od dotychczasowego, co również było barierą dla wielu samorządów, ponieważ inwestycje związane z tworzeniem nowych miejsc zwykle wiążą się z budową i trudno w ciągu jednego roku zamknąć się z realizacją takich działań. Program Maluch+ będzie programem wieloletnim. Każda gmina dostanie ofertę środków zarówno z KPO, jak i z EFS+. Co ważne, nie tylko na utworzenie tych miejsc, ale również na funkcjonowanie przez okres 36 miesięcy, oczywiście po spełnieniu pewnych warunków określonych w programie. Nie będą to inne warunki niż stawiane do tej pory samorządom, czyli utrzymanie zajętości miejsc na pewnym poziomie. Przez okres 36 miesięcy będą zapewnione stałe środki na każde miejsce zajęte przez dziecko.

Integracja środków europejskich. Zależało nam na tym, żeby zawrzeć to działanie w programie KPO i w programie finansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego. Integracja pozwala na realizację zarówno inwestycji trwałych – w sensie budowy, zakupu nieruchomości, na co do tej pory nie pozwalały środki z EFS-u. Natomiast środki z EFS-u przeznaczymy na nieco drobniejsze inwestycje, polegające na przystosowaniu pomieszczeń do tej opieki i na funkcjonowanie przez trzy lata zarówno tych miejsc, które powstaną ze środków z KPO, jak i tych, które powstaną z EFS-u. Podtrzymamy tak jak do tej pory preferencje dla samorządów i gmin, na terenie których dzisiaj nie ma żadnych miejsc opieki, tak żeby one miały pierwszeństwo do tych środków.

W pierwszej kolejności po ogłoszeniu programu Maluch+ planujemy przedstawić samorządom alokację tych środków, zarówno z KPO, jak i z EFS-u, które będą przyznane w zależności od osiągniętych wskaźników posiadania miejsc opieki oraz liczby dzieci na terenie danej gminy. Każdy samorząd tak naprawdę dostanie ofertę do wykorzystania tych środków. Zależy od woli samego samorządu, jak i preferencji rodziców, czy jest na terenie danej gminy zapotrzebowanie na takie miejsca. Każda gmina będzie mogła po takie środki sięgnąć i z nich skorzystać. W drugim kroku, gdy wszystkie środki nie zostaną wykorzystane – w przypadku rezygnacji przez samorząd z wykorzystania tych środków – te środki będą w drodze konkursu dostępne dla pozostałych samorządów, które uznają, że te przyznane w pierwszym kroku są niewystarczające.

Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Ewa Kozanecka (PiS):

Dziękuję.

Proszę bardzo krótko, bo czas nas goni.

Posel Katarzyna Kotula (Lewica):

Bardzo króciutko, bo patrzę na zegarek, że zaraz głosowania, więc tylko zapytam. Czy pani minister może potwierdzić lub zdementować – jesteśmy faktycznie prawie w gronie kobiecym – słowa kolegi, pana ministra Artura Sobonia, który zapowiada, że planowane jest wprowadzenie progu dochodowego dla rodziców w przypadku 500+. Tak myślałam, ale za chwilę oddam pani minister głos.

Chciałabym tylko zapytać z ciekawości, czy są gdzieś dostępne dane dotyczące aktywności zawodowej kobiet z podziałem na wiek, bo interesują mnie polskie emerytki i rencistki. Jak to wygląda? Czy to się zmienia?

Dziękuję bardzo.

Podsekretarz stanu w MRiPS Barbara Socha:

Co do pomysłów zmian w 500+ mogę powiedzieć, że nie znam takich planów i nie sędzę...

Co do statystyk to oczywiście GUS prowadzi takie statystyki. My bardziej posługujemy się Eurostatem, bo przyglądamy się mocno tym statystykom, porównując się do innych krajów, jeśli chodzi o aktywność zawodową kobiet. Jako ciekawostkę mogę powiedzieć, że z tych statystyk wynika, że... Patrząc na intensywność pracy Polek liczoną nie jako współczynnik osób zatrudnionych, tylko liczbę przepracowanych osobogodzin czy osobodni – to właśnie z tego powodu, o którym rozmawialiśmy, czyli z tego, że nie pracujemy na część etatu, ale jeżeli pracujemy, to pracujemy na cały etat, Polki są jedną z najbardziej zapracowanych nacji. Mimo że mamy wcześniejszy wiek emerytalny. Więcej od nas pracują tylko panie z krajów bałtyckich – Litwa, Łotwa, Estonia i Skandynawia. Jesteśmy na porównywalnym poziomie z naszym byłym regionem wschodnim, natomiast pracujemy – jako ten Wschód szeroko pojęty – o wiele więcej niż nasze koleżanki z Niemiec, Holandii, Wielkiej Brytanii, Francji czy innych krajów zachodnich. To tak na koniec.

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Ewa Kozanecka (PiS):

Dziękuję bardzo.

Jeszcze pani poseł Teresa Wargocka, proszę.

Posel Teresa Wargocka (PiS):

Dziękuję bardzo za udzielenie głosu. W zasadzie chciałam powiedzieć, że to, co państwo proponujecie w swoich programach i projektach ustawowych, wynika z bardzo głębokiej i trafnej diagnozy i takich oczekiwań, jakie słyszymy również na spotkaniach z przedstawicielami rodzin, niekoniecznie kobiet. To, co sobie szczególnie cenię w państwa pracy, to to, że prezentowane przez ministerstwo oferty służą takiej generalnej zasadzie – zasadzie wyboru. Pani minister teraz powiedziała, że kraje skandynawskie to są te najbardziej zapracowane kobiety. Wiemy, jaki tam dominował i nadal dominuje ustrój. Bardzo bym chciała, żebyśmy w naszej polityce prorodzinnej, polityce wobec kobiet odeszli od takiego schematu, że praca jest obowiązkiem kobiet.

Chciałabym zapytać, czy mamy jakieś aktualne badania. Znam badania – myślę, że mniej więcej sprzed dziesięciu lat – gdzie kobiety wskazywały jako motyw podjęcia pracy głównie chęć posiadania dodatkowych środków na utrzymanie rodziny. Czy w tej chwili mamy takie badania i czy to się zmienia? Wiemy, że kobiety funkcjonują w takich różnych segmentach, rolach zawodowych, kulturowych, środowiskowych. To nie jest tak, że jesteśmy jednakowe i mamy jednakowe pragnienia i potrzeby. One są bardzo różne. Trzeba je uwzględniać w rysie kulturowym – na ile praca jest wyzwaniem, wpływa na samorealizację, własny rozwój, a na ile kobiety z tytułu takich wynagrodzeń, jakie są w Polsce, pracują tak bardzo dużo, godząc te obowiązki.

To, co mi się nasuwa, tu nie mam wiedzy i chciałabym dopytać, bo też nie jesteśmy w stanie śledzić wszystkich bieżących zmian – te umowy na czas określony... Jeżeli umowa się kończy w okresie ciąży kobiety, to jest przedłużana do momentu porodu. Czy możemy coś z tym zrobić? To jest zdecydowanie za krótko. Wydaje mi się, że dla młodych kobiet – tych, które mają aspiracje zawodowe – ten element braku stabilności zatrudnienia, braku bezpieczeństwa powoduje, że odkładają pierwsze ciążę na bardzo późno. Na taką stabilizację, że już jestem naprawdę superumocowana, w świetnej firmie, a mój szef w zasadzie na mnie poczeka – ale to jest zazwyczaj za późno. Czy w tym kierunku są możliwe jakieś zmiany, żeby nakładać obowiązek przedłużania tej umowy przynajmniej do czasu przedszkola? Wiem, że w różnych krajach są chronieni również mężczyźni, na przykład zakazem zwolnienia, jeżeli jest ojcem rodziny i jej jedynym żywicielem. Czy również te kwestie są brane pod uwagę i jak to wygląda w naszych badaniach?

Króciutko trzecia rzecz. Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem osoby bezrobotnej – nawet nie wiedziałam, że jest taka refundacja. Jak to funkcjonuje? W jakiej skali? Na ile starostowie uznają... Z czego to jest finansowane, czy ze środków własnych, czy mamy jakieś środki kierowane budżetowe na tę refundację kosztów w zakresie bezrobotnych rodziców.

Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Ewa Kozanecka (PiS):

Pani minister, proszę tylko o krótką odpowiedź. Myślę, że zrobimy oddzielne posiedzenie podkomisji na temat tych programów, które się toczą, bo pojawiają się pytania. Bardzo proszę, pani minister.

Podsekretarz stanu w MRiPS Barbara Socha:

Bardzo dziękuję.

Odpowiem dosłownie jednym zdaniem. Bardzo dziękuję za ten głos, bo rzeczywiście o tym nie wspominaliśmy. Jest duża część kobiet w Polsce, zresztą nie tylko w Polsce, która preferuje taki sekwencyjny model życia. W momencie kiedy rodzą dziecko, chcą mieć taką dłuższą przerwę, a później chcą wrócić do pracy. Jako ciekawostkę powiem państwu, że Czeszki są przykładem kraju, gdzie bardzo powszechna jest długa przerwa macierzyńska. Te kobiety w bardzo niewielkim stopniu są aktywne zawodowo, dopóki dzieci nie skończą trzech lat, a później to rośnie skokowo i mają z kolei jeden z najwyższych współczynników zatrudniania w tym późniejszym momencie.

Zgadzam się z tym, że powinniśmy do tego podchodzić na zasadzie wolności wyboru. Powinniśmy tworzyć takie warunki, które będą umożliwiały realizowanie różnych pomysłów czy różnych modeli życia rodzinnego.

Co do tego, z czego są finansowane te dofinansowania – to z Funduszu Pracy, krótko mówiąc. To jest normalny instrument w ramach FP, który jest na to przeznaczony.

To chyba wszystko. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Ewa Kozanecka (PiS):

Dziękuję bardzo.

Czy są jeszcze pytania ze strony pań posłanek? Dziękuję. Czy zaproszeni goście chcieliby jeszcze zabrać głos?

Zatem dziękuję za merytoryczną, rzeczową dyskusję i za przedstawienie tak szczegółowej informacji. Dziękuję pani minister, dziękuję paniom dyrektor, dziękuję paniom posłankom, państwu gościom i paniom z podkomisji – dziękuję serdecznie.

Zamykam posiedzenie. Dziękuję.