

Przegląd rozwiązań wobec rodziny w Uniwersytecie Warszawskim

OLGA RUDNICKA

doktorantka Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych UW

STRESZCZENIE: *W artykule przedstawiono wybrane rozwiązania i instrumenty, które na poziomie szkoły wyższej umożliwiają rodzicom (studentom, pracownikom i doktorantom) godzenie pracy i nauki z obowiązkami rodzicielskimi. Autorka analizuje instrumenty i rozwiązania tworzone w Uniwersytecie Warszawskim oraz charakteryzuje je z perspektywy adresatów i odbiorców działań.*

SŁOWA KLUCZOWE: *uczelnia, polityka rodzinna, instrumenty polityki społecznej, work-life-balance, family-friendly employment*

Wstęp

Uniwersytet Warszawski kształci ponad 50 tys. studentów i zatrudnia blisko 6 tys. pracowników. Zgodnie z § 2 Statutu Uniwersytetu Warszawskiego społeczność akademicka Uniwersytetu jest autonomiczną i samorządną wspólnotą, którą stanowią:

- 1) nauczyciele akademicy mający tytuł naukowy lub stopień naukowy doktora habilitowanego bądź zatrudnieni na stanowisku profesora zwyczajnego lub nadzwyczajnego oraz osoby posiadające uprawnienia, o których mowa w art. 21a ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o tytule i stopniach naukowych oraz o tytule i stopniach w zakresie sztuki¹ (zwani dalej samodzielnie nauczycielami akademickimi),
- 2) inni nauczyciele akademicy niż wskazani w pkt 1, zwani dalej innymi nauczycielami akademickimi,
- 3) pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi,
- 4) doktoranci,
- 5) studenci².

Spoločność akademicka składa się z dużej liczby studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych (realizowanych w trybie dziennym, zaocznym i wieczorowym), pracowników (naukowych, dydaktycznych i administracyjno-technicznych) i doktorantów. Ta wielotysięczna społeczność cechuje się dużą złożonością wewnętrzną, która powoduje różnorodność potrzeb członków poszczególnych grup.

Celem artykułu jest analiza rozwiązań, projektowanych i wdrażanych na poziomie akademickim, które umożliwiają lub ułatwiają studiującym albo pracującym na uczelni rodzicom łączenie ich obowiązków naukowych i pracowniczych z rodzinnymi.

Rozwiązania *Work-Life-Balance*

Prowadzenie przez szkołę wyższą działań na rzecz rodziny nie wynika bezpośrednio z ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym³. Zgodnie z art. 13 tej ustawy podstawowymi zadaniami uczelni są m.in.:

- 1) kształcenie studentów w celu przygotowania ich do pracy zawodowej,

¹ DzU 2013, nr 65, poz. 595 z późn. zm.

² Uchwała nr 115 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 21 czerwca 2006 r. w sprawie nadania Statutu Uniwersytetowi Warszawskiemu na podstawie art. 56 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU nr 164, poz. 1365 z późn. zm.).

- 2) wychowywanie studentów w poczuciu odpowiedzialności za państwo polskie, za umacnianie zasad demokracji i poszanowanie praw człowieka,
- 3) prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych oraz świadczenie usług badawczych,
- 4) kształcenie i promowanie kadr naukowych,
- 5) upowszechnianie i pomnażanie osiągnięć nauki, kultury narodowej i techniki, w tym poprzez gromadzenie i udostępnianie zbiorów bibliotecznych i informacyjnych,
- 6) kształcenie w celu zdobywania i uzupełniania wiedzy,
- 7) stwarzanie warunków do rozwoju kultury fizycznej studentów,
- 8) działanie na rzecz społeczności lokalnych i regionalnych.

Analizę rozwiązań na rzecz rodziny należy rozpocząć od przybliżenia koncepcji *Work-Life-Balance* (WLB) oraz *Family-Friendly Employment* (FFE), które odnoszą się do kwestii godzenia pracy zarobkowej z życiem prywatnym i rodzinnym pracowników.

Idea WLB jest wynikiem potrzeby harmonii między pracą a życiem. W literaturze wskazuje się, że jakość pracy zawodowej bezpośrednio rzutuje na jakość życia oraz wpływa na równowagę między pracą a życiem pozazawodowym⁴. Zachwianie równowagi lub jej brak powoduje negatywne konsekwencje, które dotyczą zarówno podmiotu zatrudniającego, jak i pracowników oraz ich rodzin. W przypadku zatrudniających w literaturze wskazuje się na dłuższy okres, po jakim następuje odczuwanie braku równowagi. Do atrybutów jakości pracy należą: długość czasu pracy, długość urlopu, różne aspekty związane z wynagradzaniem pracowników (m.in. poziom płacy minimalnej, zakaz dyskryminacji płacowej, regularność wypłat) oraz regulacje dotyczące BHP i ubezpieczeń społecznych⁵.

Znaczenie i popularność programów praca-życie nie jest jednakowe w państwach

członkowskich z uwagi na zróżnicowany zakres polityki społecznej, a także regulacji dotyczących rynku pracy. Według danych OECD⁶ najczęściej programy te występują w państwach anglosaskich UE i w Europie Południowej. Ich znaczenie jest znacznie mniejsze w państwach nordyckich, Austrii oraz Niemczech.

S. Borkowska wskazuje, że najlepsze rozwiązania WLB dla pracowników występują w Austrii, Niemczech, Luksemburgu i Holandii⁷. W świetle wyników analiz tej autorki częstotliwość występowania programów praca-życie jest większa:

- w dużym przedsiębiorstwach,
- w organizacjach, w których jest duży udział pracowników o wysokich kwalifikacjach w łącznym zatrudnieniu,
- w organizacjach o wysokim poziomie zarządzania zasobami ludzkimi,
- w organizacjach, w których występuje wysoki odsetek zatrudnionych kobiet,
- w organizacjach otwartych i elastycznych,
- w odniesieniu do kadry kierowniczej⁸.

Unia Europejska staje pod presją rosnącej globalnej konkurencji i ekspansji cywilizacji informacyjnej; następuje deregulacja rynku pracy. Wzrasta zakres elastycznych form zatrudnienia, organizacji czasu i miejsc pracy oraz odsetek tzw. stałych współpracowników objętych koordynacją⁹. Strategia lizbońska i Europejska strategia zatrudnienia określiły konieczność modyfikacji europejskiego modelu społecznego. Wzrost zdolności do zatrudnienia, przedsiębiorczości, zdolności dostosowawczych firm oraz pracowników, wykluczenie praktyk dyskryminujących – to najważniejsze postulaty. Po ustaleniach podczas spotkań w Sztokholmie i Nicei wskazano, że jakość pracy może zostać poprawiona, m.in. przez kształtowanie przyjaznego otoczenia pracy, rozwój elastycznych form organizacji pracy, które ułatwią zachowanie równowagi między pracą a życiem, równy dostęp do kształcenia ustawicznego, eliminację praktyk dyskrymina-

³ DzU 2015, nr 164, poz. 1365.

⁴ S. Borkowska, *O równowagę między pracą i życiem: Unia Europejska – Polska*, [w:] S. Borkowska (red.), *Programy praca-życie a efektywność firm*, IPiSS, Warszawa 2003, s. 15.

⁵ Ibidem, s. 15.

⁶ *To Raport Education at a glance 2001*, OECD 2001, s. 148.

⁷ S. Borkowska, *O równowagę...*, op. cit., s. 19.

⁸ Ibidem, s. 20.

⁹ Ibidem, s. 21.

cyjnych w dostępie do pracy i w toku jej trwania, zapewnienie ochrony zdrowia, bezpieczeństwa pracy, wzmocnienie zaangażowania pracowników i różnorodności pracy¹⁰.

W Polsce rozwiązania z zakresu WLB i FFE utożsamiane są głównie z elastycznymi formami zatrudnienia, organizacji czasu i miejsc pracy. Celem tych elastycznych form zatrudnienia, organizacji czasu i miejsc pracy jest ułatwienie utrzymywania równowagi między pracą i życiem. Nie oznacza to, że elastyczne formy nie mają wad. Wręcz przeciwnie, budzą liczne kontrowersje. Wśród nich wyróżnić można np. brak pewności zatrudnienia, niższe zarobki, ograniczony dostęp do edukacji i niewielką szansę na przejście z pracy w formach elastycznych do pracy na stałe i w pełnym wymiarze.

Polityka rodzinna w UW

Przedmiotem artykułu jest analiza rozwiązań z zakresu polityki rodzinnej, *work-life balance* i *family-friendly employment*, które są dostępne na Uniwersytecie Warszawskim dla pracowników, studentów i doktorantów. Przyjęto założenie, że na całokształt działań wpływają nie tylko rozwiązania krajowe, które regulują m.in. stosunki pracy, ale także trendy europejskie oraz rozwiązania na poziomie uniwersyteckim.

Przyjęto, że instrumenty prawne dostępne w Uniwersytecie Warszawskim z zakresu polityki rodzinnej przewidziane są w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych¹¹. Art. 157 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym w ust. 1 wskazuje, że dla pracowników uczelni publicznych tworzy się odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 6,5% planowanych przez uczelnię rocznych wynagrodzeń osobowych. W uczelniach publicznych mogą być zatem tworzone pracownicze programy emerytalne wykorzystujące zakładowy fundusz świadczeń socjalnych do wysokości 30%.

Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFŚS) na jednego byłego pracownika uczelni publicznej będącego emerytem lub rencistą wynosi na dany rok kalendarzowy 10% rocznej sumy najniższej emerytury lub renty z roku poprzedniego¹². Należy podkreślić, że odpisy, o których mowa, w stanowią w uczelni publicznej jeden fundusz.

Obszary działań Uniwersytetu wynikające z regulacji związanych z Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych z pewnością wpisują się w obszar działań w zakresie polityki rodzinnej i adresowanych do rodziny. Działalność socjalna i kulturalna w tym aspekcie nie wyklucza jednak innych form wsparcia adresowanych do studentów, pracowników czy też doktorantów.

Zestawienie 1. *Rozwiązania występujące w Uniwersytecie Warszawskim*

Kategoria osób	Katalog rozwiązań
Pracownicy, emeryci, renciści	<ul style="list-style-type: none"> • Ulgowe wczasy w ośrodkach UW w sezonie oraz poza nim • Dofinansowanie do wczasów wykupionych w innych instytucjach • Dofinansowanie do wczasów turystycznych „pod gruszą”
Doktoranci	<ul style="list-style-type: none"> • Ulgowe wczasy w ośrodkach UW w sezonie i poza nim • Dofinansowanie do wczasów wykupionych w innych instytucjach
Dzieci pracowników, emerytów i rencistów	<ul style="list-style-type: none"> • Ulgowe wczasy w ośrodkach uczelni w sezonie i poza nim • Ulgowe kolonie lub obozy organizowane przez uczelnię • Dofinansowanie do wczasów, kolonii lub obozów wykupionych w innych instytucjach • Dofinansowania do wczasów turystycznych „pod gruszą”
Dzieci doktorantów	<ul style="list-style-type: none"> • Ulgowe wczasy w ośrodkach UW w sezonie i poza nim • Ulgowe kolonie lub obozy organizowane przez uczelnię • Dofinansowanie do wczasów, kolonii lub obozów wykupionych w innych instytucjach
Współmałżonkowie pracowników, emerytów i rencistów	<ul style="list-style-type: none"> • Raz na 4 lata możliwość ubiegania się o jedną z przewidzianych form dofinansowania do wypoczynku

Źródło: opracowanie własne na podstawie <http://portalinformacyjny.uw.edu.pl/pracownik/wsparcie-socjalne/wypoczynek/>, pobrano 17.03.2016.

¹⁰ Ibidem, s. 21.

¹¹ DzU 1994, nr 43 poz. 163 z późn. zm.

¹² Ustalonej zgodnie z art. 94 ust. 3 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DzU 2004, nr 39, poz. 353 z późn. zm.).

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

Ze środków ZFŚS może być prowadzona działalność kulturalna, turystyczna i sportowa, adresowana do pracowników, ich rodzin i dzieci, a także doktorantów.

Kwestie związane z funduszem świadczeń socjalnych leżą w kompetencji uniwersyteckiego Biura Spraw Socjalnych, które zajmuje się m.in. obsługą wniosków o dofinansowania ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, które przysługują pracownikom, doktorantom, rencistom i emerytom, a także ich rodzinom. Z zakładowego funduszu można także otrzymać pomoc finansową w postaci zapomóg, pożyczek na remont lub zakup mieszkania czy też dodatkowego wsparcia materialnego dla osób niepełnosprawnych.

Wszystkie wyżej wymienione grupy mają możliwość rezerwacji miejsc w uniwersyteckich ośrodkach wczasowych w Łukęcinie i Kirach.

Sprawy mieszkaniowe i żywieniowe

Pracownicy, studenci oraz emeryci i renciści Uniwersytetu Warszawskiego mają możliwość wykupienia na miejscu bądź na wynos obiadów abonamentowych w uniwersyteckiej stołówce w bardzo atrakcyjnych cenach. Wydawaniem skierowań na obiady abonamentowe zajmuje się Biuro Spraw Socjalnych.

Dla pracowników uczelni istnieje możliwość zakwaterowania w Domu Pracownika Naukowego. Pracownik uczelni, któremu nie przysługuje prawo do lokalu mieszkalnego w Warszawie lub innym miejscu, z którego może codziennie dojeżdżać na uczelnię oraz dodatkowo znajduje się w trudnej sytuacji materialnej, może ubiegać się o miejsce w Domu Pracownika Naukowego. Obiekt znajduje się przy ul. Smyczkowej 9/11. Osoby, które chcą zamieszkać w Domu Pracownika Naukowego, powinny za pośrednictwem komisji ds. zakwaterowania złożyć wniosek do rektora UW. Szczegóły dotyczące przyznawania miejsc określa Regulamin DPN UW. Przewiduje on, że prawo do ubiegania się o miejsce przysługuje pracownikom naukowym, dydaktycznym lub naukowym, którzy są

zatrudnieni na co najmniej 1/2 etatu oraz doktorantom studiów stacjonarnych¹³.

Aktywność sportowa

Dla pracowników Uniwersytetu przewidziano możliwość uczęszczania na basen i zejścia na ściance wspinaczkowej. Pracownicy i emeryci UW raz na semestr mają sposobność pobrania karnetu, finansowanego z uniwersyteckiego zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Karnet uprawnia do korzystania z pływalni lub ścianki wspinaczkowej; dodatkowo tym grupom społeczności akademickiej przysługuje również zniżka na karnet na basen i ściankę w wysokości 80 zł za 10 wejść.

Należy zaznaczyć, że pracownicza karta wstępu na pływalnię z dodatkowym oznaczeniem „V” uprawnia do wejścia na pływalnię jedynie posiadacza karty – bez możliwości wykorzystania jej przez członków rodziny.

Pomoc materialna

Świadczenie finansowe z tytułu urodzenia dziecka przysługuje pracownikom oraz doktorantom, którzy nie ukończyli 35. roku życia; wynosi 1000 zł na każde dziecko.

Osobom samotnie wychowującym dzieci lub rodzinom wielodzietnym udzielana jest pomoc materialna w kwocie 300 zł, niezależnie od osiąganego dochodu. Aby uzyskać to świadczenie, należy złożyć wniosek do Biura Spraw Socjalnych w określonym terminie.

Jednym z instrumentów pomocy materialnej jest zapomoga. Jest to bezzwrotna pomoc finansowa przyznawana osobom dotkniętym zdarzeniem losowym (długotrwała choroba, śmierć, klęska żywiołowa), które powoduje czasowe istotne obniżenie poziomu życia, oraz osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej, która nie pozwala na zaspokajanie podstawowych potrzeb życiowych. Katalog osób, którym można przyznać zapomogę, jest dość szeroki i uwzględnia:

- doktorantów studiów stacjonarnych na Uniwersytecie Warszawskim (do ukończenia 35. roku życia) dotkniętym zdarzeniem losowym (po udokumentowaniu tego faktu),

¹³ Załącznik do zarządzenia nr 53 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 19 grudnia 2013 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu korzystania z Domu Pracownika Naukowego Uniwersytetu Warszawskiego.

- a w szczególności: pożarem, zalaniem, kradzieżą, długotrwałą chorobą;
- pracowników i doktorantów studiów stacjonarnych na Uniwersytecie Warszawskim (do ukończenia 35. roku życia) z tytułu urodzenia się dziecka;
 - pracowników, emerytów, rencistów Uniwersytetu Warszawskiego z tytułu śmierci członka najbliższej rodziny; tj.: dziecka, współmałżonka, rodziców, teściów – dotyczy aktualnego związku małżeńskiego;
 - doktorantów studiów stacjonarnych na Uniwersytecie Warszawskim (do ukończenia 35. roku życia) z tytułu zgonu współmałżonka lub dziecka/dzieci;
 - członków rodziny bądź inną osobę pokrywającą koszty pogrzebu pracownika, emeryta/rencisty Uniwersytetu Warszawskiego, jeżeli udokumentuje te koszty;
 - pracowników, doktorantów studiów stacjonarnych na Uniwersytecie Warszawskim (do ukończenia 35. roku życia), emerytów, rencistów Uniwersytetu Warszawskiego znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej, a zwłaszcza inwalidów I grupy oraz osoby niepełnosprawne wymagające pomocy osób drugich, osoby samotnie wychowujące dziecko/dzieci, osoby utrzymujące rodziny wielodzietne (minimum troje dzieci w rodzinie);
 - pracowników znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej.

Komisja na podstawie załączonych rachunków (w tym za energię elektryczną, ciepłą, wodę, opał, koszty dojazdu do pracy spoza Warszawy komunikacją PKS lub PKP) może zaproponować przyznanie zapomogi w wyższej wysokości.

Zgodnie z § 17 pkt 2 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych o zapomogę mogą ubiegać się również małżonkowie wymienieni w ust. 1 pkt 1, 2, 3, 4 i 6 Regulaminu.

Podnoszenie kwalifikacji

Wysokość świadczeń związanych z podnoszeniem kwalifikacji uzależnia się od sytuacji

życiowej, rodzinnej i materialnej oraz od średniego dochodu na osobę w rodzinie. Na uczące się dzieci w wieku od 6. do 19. roku życia pracownika, emeryta/rencisty UW lub zmarłego pracownika może zostać przyznane świadczenie pieniężne z ZFŚS w formie bonu edukacyjnego¹⁴. Kwestie związane z tym instrumentem reguluje zarządzenie Rektora UW nr 28 z dnia 8 lipca 2014 r.

Gdy oboje rodzice są związani z UW, o bon edukacyjny na dziecko może ubiegać się tylko jedno z rodziców. Kwota brutto bonu jest uzależniona od średniego miesięcznego dochodu na osobę w rodzinie. Przy dochodzie do 1200 zł na osobę bon wynosi 300 zł, a po przekroczeniu tej kwoty – 200 zł.

*

Podsumowując, większość przedstawionych instrumentów jest finansowana ze środków gromadzonych na koncie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych¹⁵, które przeznacza się na:

- a) dofinansowanie różnych form wypoczynku,
- b) udzielanie pomocy materialnej (rzeczowej lub finansowej),
- c) działalność kulturalno-oświatową i sportowo-rekreacyjną,
- d) udzielanie pożyczek na cele mieszkaniowe,
- e) dofinansowanie zakładowej bazy socjalnej (w rozumieniu ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych)
- f) udzielanie pomocy (szczególnie dzieciom) ofiarom klęsk żywiołowych¹⁶.

Rozwiązania WLB

Jedną z inicjatyw ostatnich lat jest żłobek zakładowy „Uniwersyteckie Maluchy” oraz „Smyki ze Smyczkowej”.

„Uniwersyteckie Maluchy” to przyzakładowy żłobek Uniwersytetu Warszawskiego. Został on utworzony w ramach projektu *Uniwersyteckie Maluchy – przyzakładowy żłobek Uniwersytetu Warszawskiego*, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ra-

¹⁴ <http://portalinformacyjny.uw.edu.pl/pracownik/wsparcie-socjalne/bon-edukacyjny/>, pobrano 19.04.2016.

¹⁵ Zarządzenie nr 7 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 5 lutego 2014 r. w sprawie Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, funkcjonującego na podstawie § 35 Statutu Uniwersytetu Warszawskiego (Monitor UW 2012, nr 3A, poz. 94 z późn. zm.).

¹⁶ Paragraf 4 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych UW.

mach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.5 Wspieranie rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego¹⁷. Żłobek świadczy usługi pielęgnacyjne i opiekuńcze nad dziećmi w wieku od ukończonego 7 miesiąca do 3. roku życia. Wszystkie dzieci przebywają w jednej grupie różnowiekowej. Żłobek został wpisany do rejestru żłobków i klubów dziecięcych, prowadzonego przez Prezydenta m.st. Warszawy pod numerem 116/Z/2013.

Celem powstania żłobka było rozwijanie warunków sprzyjających efektywnemu i elastycznemu łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych pracowników i doktorantów Uniwersytetu Warszawskiego, upowszechnianie tych rozwiązań wśród osób wychowujących dzieci poniżej 3. roku życia, wyrównywanie szans zawodowych i rodzicielskich pracowników i doktorantów przez organizację zajęć opiekuńczych, wychowawczych i edukacyjnych dla dzieci oraz prowadzenie wysokiej jakości zajęć opiekuńczo-wychowawczo-edukacyjnych¹⁸.

Należy podkreślić, że koncepcja pracy żłobka zbudowana jest na podstawie standardów jakości opieki i wspierania rozwoju dzieci do lat 3, opracowanych przez zespół specjalistów i praktyków powołany przez Fundację Rozwoju Dzieci im. J.A. Komeńskiego. Koncepcja ta zakłada, że żłobek jest miejscem przyjaznym dla dziecka, zapewniającym bezpieczne, a zarazem stymulujące warunki do jego prawidłowego rozwoju. Inicjatorzy podkreślają, że dziecko, korzystając z pozytywnych doświadczeń i bezpiecznej więzi z dorosłymi w żłobku, buduje fundamenty warunkujące jego dalszy rozwój.

Projektodawcy żłobka zakładali, że zaspokojenie potrzeb biologicznych i emocjonalnych małego dziecka zależy od sposobu zorganizowania różnych sytuacji codziennych. W placówce zapewnione są zatem warunki sprzyjające rozwojowi dziecka, które przez swobodną zabawę i możliwość ruchu, może się dobrze rozwijać. Rodzice są najważniejszymi osobami w życiu małego dziecka, dla-

tego ich aktywny udział w życiu żłobka jest niezbędny.

Żłobek jest czynny od września do lipca, z przerwą urlopową w sierpniu. Czas pobytu dziecka w żłobku wynosi maksymalnie 9 godzin, z możliwością elastycznego ich dopasowania do potrzeb rodziców. Żłobek jest czynny od poniedziałku do piątku w godzinach 7.30–17.00, co umożliwi rodzicom godzenie zadań naukowych z rodzinnymi i innymi aktywnościami.

W żłobku pracują trzy opiekunki, których podstawowym zadaniem jest rozpoznawanie potrzeb rozwojowych dzieci i tworzenie środowiska edukacyjnego stosownie do nich. Nad pracą opiekunów czuwa dyrektor żłobka z funkcją konsultanta metodycznego. Zapewnia on wsparcie merytoryczne oraz przeprowadza monitoring spełniania standardów jakości pracy z dziećmi.

Na uwagę zasługuje także inicjatywa „Smyki ze Smyczkowej”¹⁹. Obecny kameralny punkt przedszkolny funkcjonuje już od 1990 r. i jest przewidziany dla dzieci w wieku 3–5 lat. Punkt powstał z inicjatywy pracowników Uniwersytetu Warszawskiego. Początkowo placówka funkcjonowała jako forma aktywności społecznej. Pierwotnie przeznaczona była dla dzieci pracowników uniwersyteckich, ale stopniowo rozszerzała swoją działalność. Obecnie placówka jest otwarta i rodzice dzieci uczęszczających do niej reprezentują różne zawody i profesje, co stanowi zaletę przy jego społecznym charakterze. Od 1999 r. placówkę prowadziło Koło Terenowe nr 80 Społecznego Towarzystwa Oświatowego, które następnie przekształciło się w Klub Małego Dziecka, a od 2009 r. w punkt przedszkolny wpisany do rejestru Urzędu Miasta st. Warszawy.

W punkcie przebywa około 25 dzieci, co sprzyja prawidłowemu rozwojowi dziecka. W przypadku tej placówki zajęcia są prowadzone w trzech grupach wieku. Rodzice są bardzo zaangażowani w działania na rzecz punktu. Ich działania to pomoc i konsultacje w różnych dziedzinach, które wpływają na optymalizację kosztów i rozwój placówki.

¹⁷ http://zlobek.uw.edu.pl/o_nas/, pobrano 10.04.2016.

¹⁸ Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 39 Rektora UW z dnia 28 sierpnia 2013 r. w sprawie utworzenia żłobka przyzładowego.

Warto podkreślić, że Uniwersytet Warszawski umożliwia Punkтови preferencyjne warunki najmu lokalu, a 50% miejsc w Punkcie jest zarezerwowanych dla dzieci pracowników Uniwersytetu.

Kolejną inicjatywą, która jest adresowana nie tylko do pracowników, ale także grona studentów i doktorantów, jest Buwialnia²⁰, zlokalizowana na terenie Biblioteki Uniwersyteckiej. Statut Uniwersytetu w § 114 określa zasadę wewnętrznej otwartości Uniwersytetu. Wskazuje, że student i doktorant Uniwersytetu ma dostęp do zajęć i zasobów dydaktycznych oferowanych w Uniwersytecie, a warunki realizacji zasady, w tym jej ograniczenia, określa regulamin studiów i regulamin studiów doktoranckich.

W celu zaspokojenia potrzeb studentów i doktorantów, a także innych osób, które chcą się uczyć i w tym procesie wykorzystywać zgromadzony księgozbiór, a także mieć blisko dzieci, Biblioteka Uniwersytetu Warszawskiego wydzieliła strefę dla rodziców. Buwialnia, czyli przestrzeń dla opiekunów z dziećmi, działa od 17 czerwca 2015 r.

W przestrzeni znajdują się maty, szafki na zabawki, stoliki dla dzieci i krzeselka. Przy jednym z nich jest komputer, na którym można zajrzeć do katalogu biblioteki. Dla najmłodszych dzieci wydzielono również strefę higieniczną z przewijakiem i krzesłem do karmienia. Buwialnia to wydzielona, zamknięta przestrzeń, dzięki której dzieci już nie przeszkadzają innym czytelnikom, a rodzice mają możliwość spędzenia czasu z dzieckiem w bibliotece.

Indywidualny tok studiów i indywidualny tryb zaliczeń

Wśród rozwiązań, które w sposób pośredni mogą umożliwiać studentom godzenie obowiązków naukowych z rodzinnymi są możliwości zindywidualizowania toku studiów i trybu zaliczeń – indywidualny tok studiów (ITS) i indywidualny tryb zaliczeń (ITZ). Zgodnie z Regulaminem studiów na Uniwersytecie Warszawskim²¹ przez indywidualny tok studiów rozumie się program kształcenia i plan studiów przygotowany dla studenta, realizowany we współpracy z opiekunem naukowym.

Natomiast indywidualny tryb zaliczania to zaliczanie zajęć lub przedmiotu w inny sposób lub w innych terminach niż przewidziane w sylabusach oraz w harmonogramie zajęć i sesjach egzaminacyjnych.

Regulamin studiów na UW przewiduje dla studentów z niepełnosprawnością, przechodzących długotrwałą chorobę lub rekonwalescencję i w innych uzasadnionych przypadkach możliwość indywidualnego trybu zaliczania zajęć i zdawania egzaminów.

Poszczególne jednostki Uniwersytetu Warszawskiego określają warunki ubiegania się o indywidualny tok studiów i indywidualny tryb zaliczeń. Przykładowo na Wydziale Dziennikarstwa i Nauk Politycznych student po ukończeniu pierwszego roku studiów, jeżeli uzyskiwał średnią ocen co najmniej 4,5, może ubiegać się o podjęcie indywidualnego toku studiów. Może być on realizowany na studiach niestacjonarnych pod warunkiem, że student wnieśnie za studia opłatę nie mniejszą niż opłata za studia realizowane zgodnie z obowiązującym planem studiów. Pisemny wniosek o ITS wraz z uzasadnieniem oraz wskazaniem proponowanego opiekuna naukowego student składa w terminie do 30 września. Do wniosku dołącza się projekt planu studiów, który miałby być realizowany w ramach ITS.

Trzeba dodać, że student odbywający studia według ITS uczestniczy we wszystkich zajęciach dydaktycznych objętych indywidualnym programem i zalicza je w terminach przewidzianych planem studiów danego etapu, zgodnie z harmonogramem sesji egzaminacyjnej.

Indywidualny tok studiów przyznawany jest na jeden rok akademicki. Opiekun wraz ze studentem ustalają plan ITS przed rozpoczęciem roku akademickiego. Plan (wraz z formą zaliczania zajęć), zatwierdzony przez dziekana, może być co prawda zmieniany po rozpoczęciu semestru, ale jest to możliwe tylko w wyjątkowych sytuacjach (np. wycofanie zajęć z oferty lub brak miejsc na zajęciach)²².

Z kolei dla rodziców w Regulaminie studiów na UW przewidziano urlop macierzyński albo ojcowski, urlop z powodu narodzin dziecka oraz urlop zdrowotny.

¹⁹ <http://www.smykizesmyczkowej.pl/?module=articles&category=24>, pobrano 19.04.2016.

²⁰ <http://www.uw.edu.pl/otwarcie-buwialni/>, pobrano 19.04.2016.

²¹ Poz. 71 Uchwała nr 351 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu studiów na Uniwersytecie Warszawskim.

²² <http://www.wdinp.uw.edu.pl/dzialy/studenci/strona/its>, pobrano 19.04.2016.

Zgodnie z § 37 Regulaminu dziekan może przyznać studentowi urlop:

- 1) zdrowotny ze względu na chorobę lub niepełność,
- 2) macierzyński albo ojcowski z powodu narodzin dziecka,
- 3) naukowy przeznaczony na odbycie innych studiów, studia w innej uczelni lub prowadzenie badań,
- 4) okolicznościowy w innych, uzasadnionych przypadkach.

Urlop zdrowotny student uzyskuje na czas trwania choroby, leczenia lub rehabilitacji, które wykluczają lub poważnie utrudniają kontynuację studiów. Decyzję o przyznaniu urlopu zdrowotnego podejmuje dziekan danej jednostki na podstawie dokumentacji medycznej lub opinii Biura ds. Osób Niepełnosprawnych.

Urlop naukowy lub okolicznościowy student może uzyskać na czas nie dłuższy niż rok. Jednak w przypadku studenta studiów pierwszego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich urlop ten może być przyznany po zaliczeniu co najmniej pierwszego roku studiów. Następny urlop student może otrzymać dopiero po zaliczeniu kolejnego roku studiów. Przepis pozostawia jednak furtkę, bo w uzasadnionych przypadkach dziekan może inaczej określić termin lub czas trwania urlopu. W okresie urlopu student zachowuje prawa studenckie. Zasady przyznawania pomocy materialnej w czasie urlopu określają odrębne przepisy.

Akademik

Kolejnym udogodnieniem dla studentów posiadających rodziny mogą być miejsca dla rodzin w domach studenckich Uniwersytetu Warszawskiego. Kwestie te reguluje art. 173 ust. 3 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym. Stanowi on, że student może ubiegać się o zakwaterowanie w domu studenckim uczelni małżonka i dziecka.

O przyznanie miejsca w akademiku mogą ubiegać się wszyscy studenci Uniwersytetu Warszawskiego zarówno ci nowo przyjęci, jak i ze starszych lat, a także – w ramach wolnych miejsc – studenci spoza UW. Jeśli student ze względu na stan zdrowia potrzebuje miejsca przystosowanego do jego potrzeb, składa odpowiedni wniosek w Biurze ds. Osób Niepełnosprawnych Uniwersytetu Warszawskiego.

Procedura przyznawania miejsc w domach studenckich dla nowo przybyłych i dla studentów wyższych lat jest trochę inna. Wniosek o przyznanie miejsca w domu studenta należy wypełnić przez własne konto w systemie USOSweb, zatwierdzić, wydrukować, podpisać i wraz z załącznikami w terminie wyznaczonym przez prorektora ds. studentów i jakości kształcenia złożyć do komisji stypendialnej jednostki, na której się studiuje (bezpośrednio albo za pośrednictwem dziekanatu).

Należy zwrócić uwagę na kryteria przyznawania miejsc w akademikach. O pierwszeństwie w przyznaniu miejsca w domu studenta decydują przede wszystkim sytuacja materialna w rodzinie studenta i odległość jego miejsca zamieszkania od uczelni. Większe szanse na miejsce w akademiku mają też osoby, które samotnie wychowują dziecko. Szczegółowe kryteria przyznawania miejsc opisane są w załączniku nr 2 i nr 4 Regulaminu Domów Studenckich UW.

Podsumowanie

W artykule zaprezentowano wybrane rozwiązania adresowane przez Uniwersytet Warszawski do szerokiego grona odbiorców – pracowników, doktorantów, studentów i do zwykłych rodziców. Praktyki z zakresu wspierania studentów i doktorantów oraz pracowników będących rodzicami w łączeniu nauki, pracy i działalności badawczej z obowiązkami rodzicielskimi mają długą historię. Omówione rozwiązania to nie tylko te finansowane z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Zaobserwować można szerokie podejście do tej problematyki w działaniach władz uczelni.

Warto podkreślić także zaangażowanie samych studentów i pracowników w tworzeniu i wspieraniu tych rozwiązań – finansowym, organizacyjnym i kadrowym. Możliwość uelastyczniania czasu pracy, trybu i zasad studiowania to tylko niektóre elementy.

Uczelnia powinna otwierać się na potrzeby rodziców i z pewnością takie podejście zaobserwować można w działaniach Uniwersytetu Warszawskiego. Wspieranie młodych rodziców będących studentami, doktorantami i pracownikami na pewno ociepla wizerunek uczelni. Jest także odpowiedzią na zmiany demograficzne i niekorzystne trendy dotyczące dzietności.

Tworzenie rozwiązań adresowanych do studentów i innych grup powinno być prze-myślane i wrażliwe na potrzeby rodziców oraz otwarte na wprowadzanie zmian, które sprzy-ają godzeniu życia rodzinnego z nauką. W przypadku pracowników, którzy wiążą się z uczelnią zwykle na dłużej niż studenci, po- winno być skorelowane ze strukturą zatrud-

nienia oraz możliwościami zaspokajania róż-nych potrzeb na rynku komercyjnym.

Uczelnia nie działa w próżni. Warto popie-rać te inicjatywy, wykorzystywać dostępne środki finansowe (także programy Unii Euro-pejskiej) oraz dzielić się wiedzą z innymi jed-nostkami w celu wymiany doświadczeń i pro-mocji najlepszych praktyk.

LITERATURA

- Borkowska S., *O równowagę między pracą i życiem: Unia Europejska – Polska*, [w:] S. Borkowska (red.), *Programy praca-życie a efektywność firm*, IPISS, Warszawa 2003.
To Raport Education at a glance 2001, OECD 2001.

AKTY PRAWNE

- Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (DzU 1994, nr 43 poz. 163 z późn. zm.).
 Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DzU z 2004 r., nr 39, poz. 353 z późn. zm.).
 Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o tytule i stopniach naukowych oraz o tytule i stopniach w zakresie sztuki (DzU 2003, nr 65, poz. 595 z późn. zm.).
 Ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU 2005, nr 164, poz. 1365 z późn. zm.).

STRONY INTERNETOWE

- <http://portalinformacyjny.uw.edu.pl/pracownik/wsparcie-socjalne/bon-edukacyjny/>, pobrano 19.04.2016.
<http://www.smykizesmyczkowej.pl/?module=articles&category=24>, pobrano 19.04.2016.
<http://www.uw.edu.pl/otwarcie-buwialni/>, pobrano 19.04.2016.
<http://www.wdinp.uw.edu.pl/dzialy/studenci/strona/its>, pobrano 19.04.2016.
http://zlobek.uw.edu.pl/o_nas/, pobrano 10.04.2016.

INNE AKTY

- Uchwała nr 115 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 21 czerwca 2006 r. w sprawie nadania Statutu Uniwersytetowi War-szawskiemu.
 Uchwała nr 351 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu studiów na Uniwersytecie Warszawskim.
 Zarządzenie nr 39 Rektora UW z dnia 28 sierpnia 2013 r. w sprawie utworzenia żłobka przyzakładowego.
 Zarządzenie nr 53 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 19 grudnia 2013 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu korzysta-nia z Domu Pracownika Naukowego Uniwersytetu Warszawskiego.
 Zarządzenie nr 7 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 5 lutego 2014 r. w sprawie Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Review of the solutions to family at the University of Warsaw

OLGA RUDNICKA

PhD Candidate, Faculty of Journalism and Political Studies of the University of Warsaw

SUMMARY: *The article presents selected solutions and instruments that university-level enable parents (students, workers and PhD-candidate) reconciliation of working and learning with parental responsibilities. The author analyzes the instruments and solutions developed at the University of Warsaw and features from the perspective of recipients and recipients of action.*

KEY WORDS: *university, family policy, social policy instruments, work-life-balance, family-friendly employment*