



Pełnomocnik Rządu
ds. Polityki Demograficznej

Rozwiązania w miejscu pracy szczególnie wspierające łączenie życia rodzinnego i zawodowego pracowników

Perspektywa dostępnych badań i analiz przeprowadzonych przez MRiPS

Barbara Socha

**Podsekretarz Stanu
Pełnomocnik Rządu ds. Polityki Demograficznej**

Warszawa, 2 marca 2023 r.

DZISIEJSZY WEBINAR JEST WYNIKIEM BADANIA PRZEPROWADZONEGO WŚRÓD SPÓŁEK GPW NA TEMAT STOSOWANYCH PRAKTYCH RODZINNYCH

Odpowiedzialność społeczna spółek: rodzina pracowników?

Pracownik i jego rodzina: nowe spojrzenie na „S” w ESG

Raport z badania

Warszawa, 7 grudnia 2022 r.



Raport z badania do pobrania: <https://www.gov.pl/web/demografia/nowe-spojrzenie-na-s-w-esg-raport-i-konferencja>

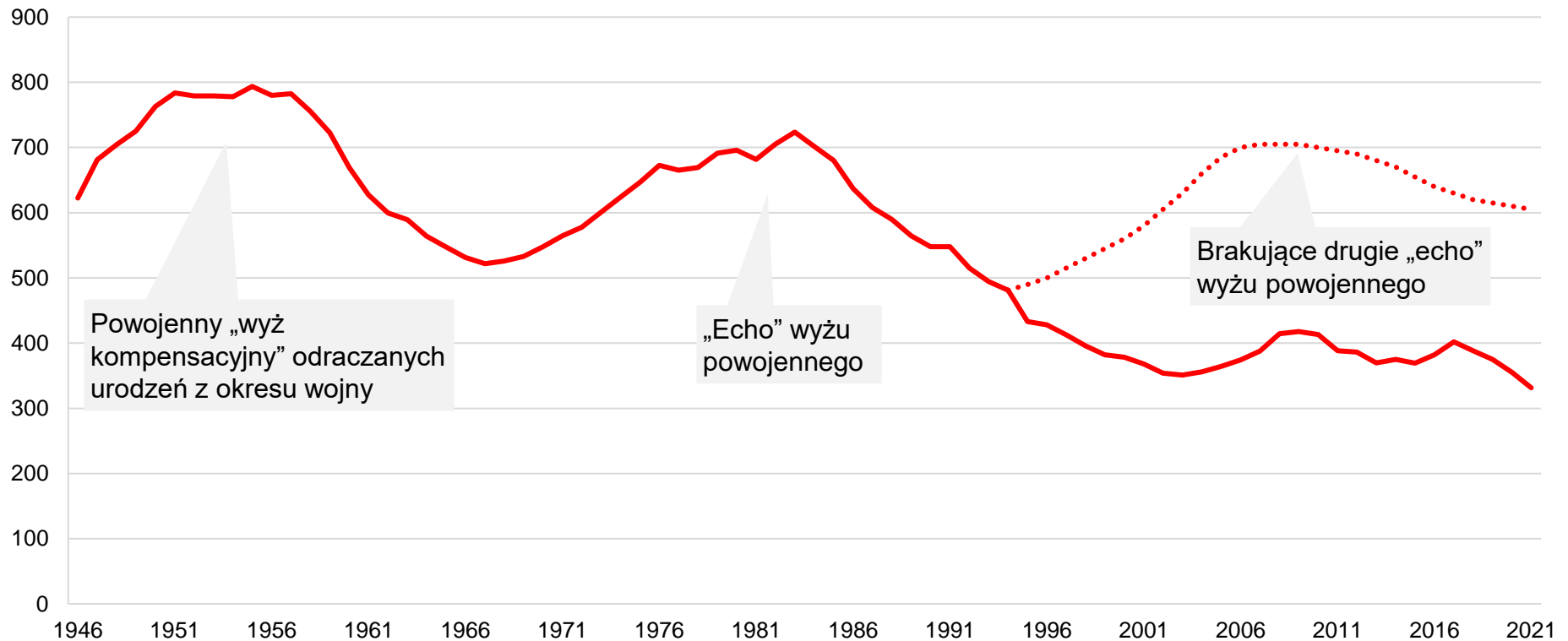
Plan prezentacji

1. Wprowadzenie

2. Potrzeby pracowników: stabilność pracy
3. Potrzeby pracowników: elastyczność pracy
4. Wady i zalety rozwiązań prorodzinnych z perspektywy spółek giełdowych
5. Pytania i odpowiedzi

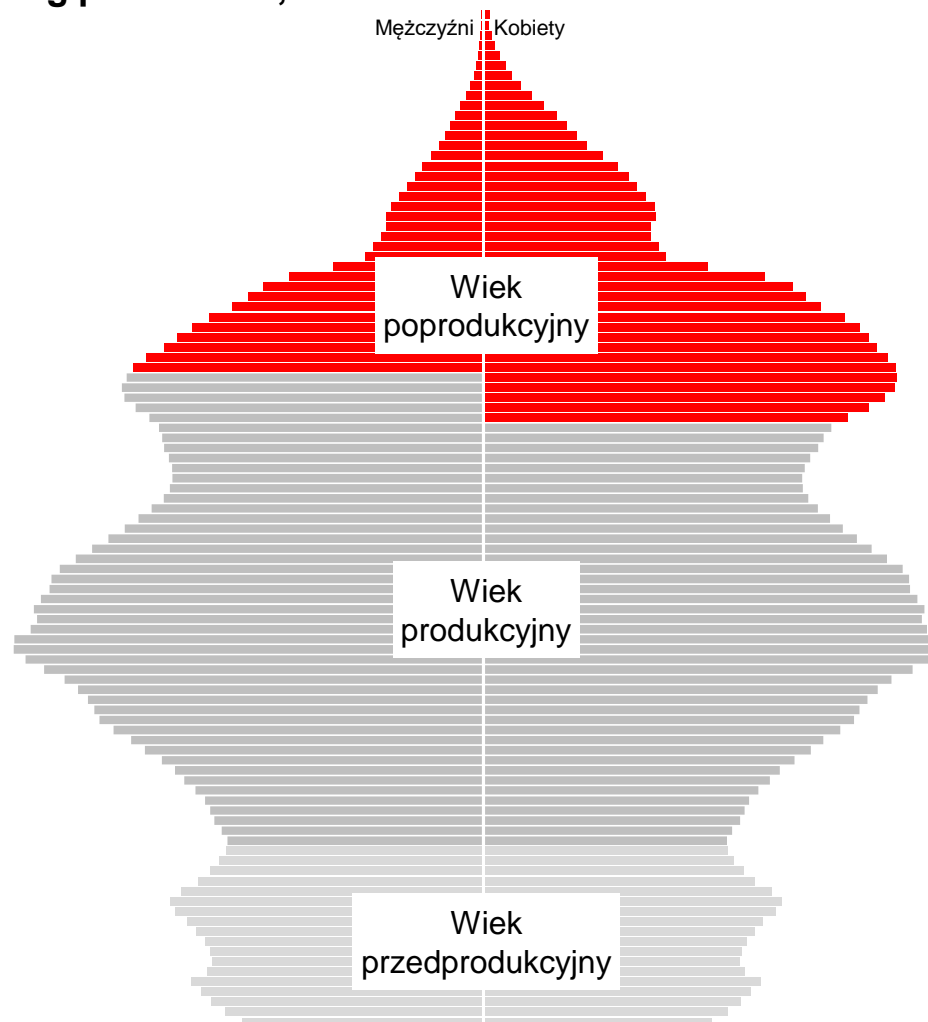
STRUKTURA URODZEŃ W POLSCE WSKAZUJE NA WYŻ POWOJENNY I JEGO „ECHO”, ORAZ BRAK DRUGIEGO „ECHA” NA KTÓRE PRZYPADAŁ CZAS POCZĄWSZY OD LAT 90-YCH XX WIEKU

Urodzenia w Polsce w latach 1946 - 2021



OBECNY WZROST GOSPODARCZY JEST NAPĘDZANY PRZEZ LICZNE ROCZNIKI WIEKU PRODUKCYJNEGO. KOLEJNE POKOLENIE PRZYSZŁYCH PRACOWNIKÓW I KLIENTÓW JEST ZNACZNIE MNIEJ LICZNE

Struktura liczby ludności według płci i wieku, 2021 r.



RODZINA WYGRYWA W RANKINGACH NAJWAŻNIEJSZYCH WARTOŚCI POLAKÓW NIEMAL W KAŻDYM BADANIU

Obraz idealnej rodziny według Polaków

Rodzina wg respondentów

Obraz idealnej rodziny

najważniejsze są relacje:

- ♥ szacunek
- ♥ zrozumienie
- ♥ szczerość
- ♥ miłość



W SKŁAD WYMARZONEJ RODZINY WCHODZĄ DZIECI: IDEALNIE 2 LUB 3. DO OSIĄGNIĘCIA JEDNAK TEGO CELU STOI NA DRODZE SZEREG BARIER

Idealy rodzicielskie w Polsce

93%

Odsetek badanych
chcących mieć dzieci



2 lub 3

Idealna liczba dzieci



35%

Odsetek badanych chcących
co najmniej 3 dzieci



Plan prezentacji

1. Wprowadzenie
- 2. Potrzeby pracowników: stabilność pracy**
3. Potrzeby pracowników: elastyczność pracy
4. Wady i zalety rozwiązań prorodzinnych z perspektywy spółek giełdowych
5. Pytania i odpowiedzi

SZEREG CZYNNIKÓW MOŻE BEZPOŚREDNIO WPŁYNAĆ NA DECYZJĘ O URODZENIU DZIECKA

Czynniki mogące wpłynąć na decyzję o posiadaniu dziecka, Polska, rok 2021



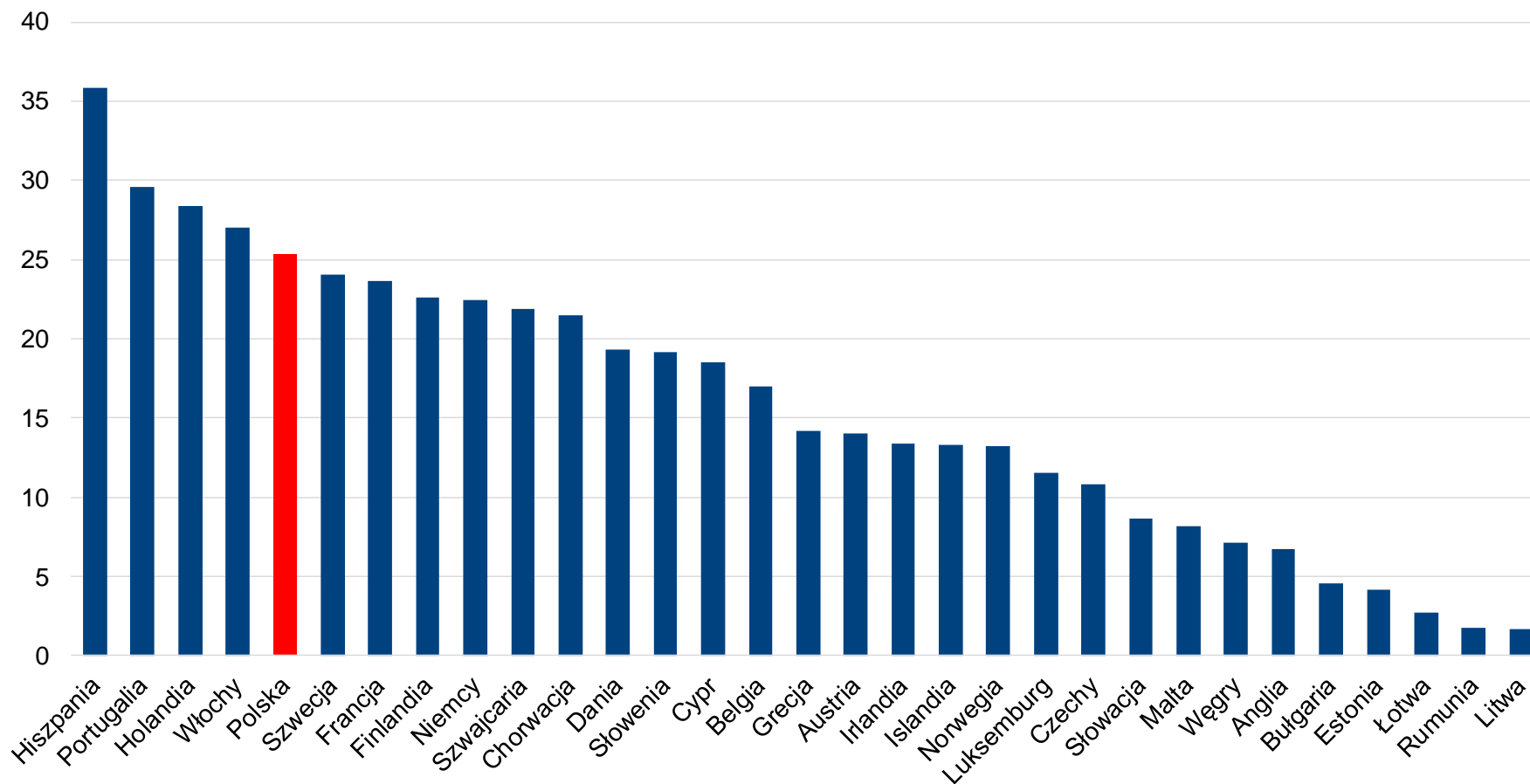
ZNACZNA CZĘŚĆ KOBIET I MĘŻCZYŹN W NAJLEPSZYM BIOLOGICZNIE WIEKU DO POSIADANIA DZIECI (20-30 LAT) MA BARDZO NIEPEWNA SYTUACJĘ CO DO STABILNOŚCI PRACY

Odsetek kobiet i mężczyzn wg grup wieku i długości trwania umowy, 2020 r.

Rodzaj umowy	Płeć	20-24	25-29	30-34	35-39	Ogółem 20-39
Umowa na czas określony	Kobiety	58%	32%	21%	17%	27%
	Mężczyźni	49%	26%	17%	14%	23%
Umowa na czas nieokreślony	Kobiety	42%	68%	79%	83%	73%
	Mężczyźni	51%	74%	83%	86%	77%

POD WZGLĘDEM ODSETKA PRACY NA CZAS OKREŚLONY POLSKA NALEŻY DO KRAJÓW O NAJGORSZYCH WSKAŹNIKACH W EUROPIE...

Odsetek pracujących na czas określony w krajach Europy, kobiety i mężczyźni, wiek 15-39 lat, 2020 r.
W %



... I JEDNOCZEŚNIE NALEŻY DO KRAJÓW O NAJNIŻSZYM ODSETKU PRZEJŚĆ UMÓW NA CZAS OKREŚLONY NA UMOWY NA CZAS NIEOKREŚLONY

Przejście między umowami na czas określony na umowy na czas nieokreślony w grupie wieku 25-29 lat średnio kwartalnie w krajach Europy.

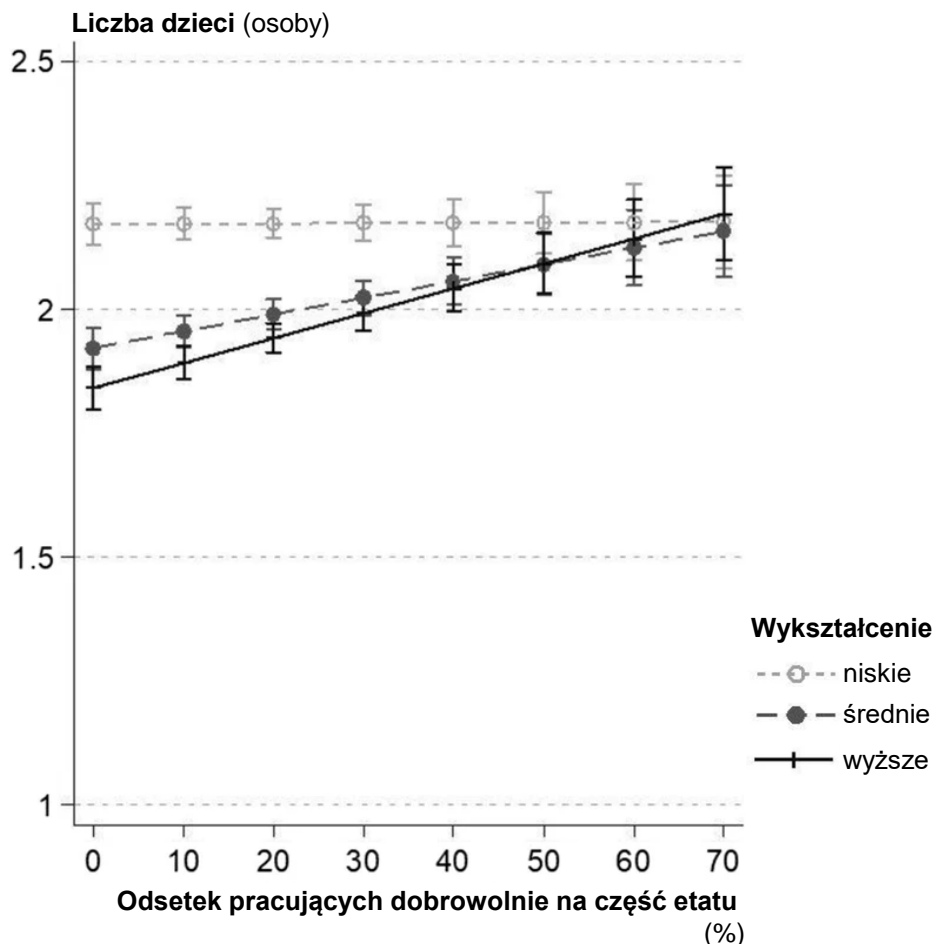
TIME	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
GEO (Labels)										
Belgium	:	:	:	:	:	:	:	5	5	20
Bulgaria	19	16	14	19	18	16	15	16	12	16
Czechia	12	11	10	10	10	11	12	13	14	5
Denmark	29	29	37	38	40	21	28	38	33	21
Estonia	26	34	26	29	41	31	35	58	57	11
Ireland	7	10	8	10	9	10	10	9	12	5
Greece	1	0	1	1	1	2	1	2	3	2
Spain	7	7	6	6	7	7	7	8	8	18
France	8	8	9	7	6	7	7	7	8	6
Croatia	3	:	:	:	2	10	10	12	13	:
Italy	10	7	8	9	9	8	7	7	9	7
Cyprus	1	2	2	5	5	5	4	3	2	4
Latvia	28	39	48	60	70	66	56	51	55	44
Lithuania	18	17	28	22	27	28	22	22	27	14
Hungary	6	8	7	9	7	24	20	23	26	27
Malta	:	12	:	:	2	:	22	12	:	:
Netherlands	8	7	7	7	18	17	18	20	22	4
Austria	14	13	11	10	13	13	11	14	12	10
Poland	9	6	7	3	3	4	5	5	6	10
Portugal	17	16	16	15	16	16	16	18	19	24
Romania	18	20	18	23	:	15	20	19	19	12
Slovenia	21	22	25	18	18	20	20	21	28	15
Slovakia	6	5	4	5	7	5	8	7	10	6
Finland	11	11	12	10	9	11	12	14	12	18
Sweden	15	14	12	13	14	16	15	14	15	16
Iceland	:	:	:	:	:	:	:	7	14	23
Norway	25	24	21	27	23	22	22	24	25	12
Switzerland	25	22	22	20	20	16	19	19	20	7
United Kingdom	11	13	13	13	15	12	14	13	13	4
North Macedonia	34	28	28	35	42	34	:	:	:	:
Turkey	20	20	19	19	20	20	21	20	22	29

Plan prezentacji

1. Wprowadzenie
2. Potrzeby pracowników: stabilność pracy
- 3. Potrzeby pracowników: elastyczność pracy**
4. Wady i zalety rozwiązań prorodzinnych z perspektywy spółek giełdowych
5. Pytania i odpowiedzi

PRACA NA CZĘŚĆ ETATU SPRZYJA POSIADANIU DZIECI

Prawdopodobieństwo posiadania określonej liczby dzieci według odsetka kobiet pracujących dobrowolnie na część etatu i wykształcenia kobiet¹



Wnioski

- Praca na część etatu **najbardziej sprzyja** powiększeniu rodziny kobiet z **wyższym** wykształceniem
- Praca na część etatu **sprzyja** również powiększeniu rodziny kobiet z wykształceniem **średnim**
- Wymiar czasu pracy jest **obojętny** dla powiększania rodziny kobiet z **niskim** wykształceniem
- Kobiety z wyższym i średnim wykształceniem mają **taką samą szansę** posiadania liczby dzieci takiej, co kobiety z niskim, **o ile** mogą pracować na **część etatu**

1: Wartości oczekiwane w badaniu 20 krajów europejskich (wliczając Polskę). Pokazano 90% przedziały ufności.

W POLSCE MATKI MAŁYCH DZIECI CZĘSTO STOJĄ PRZED ZERO - JEDYNKOWYM WYBOREM: ALBO SIĘ DEZAKTYWIZUJĄ ZAWODOWO, ALBO REZYGNUJĄ Z POSIADANIA (KOLEJNYCH) DZIECI

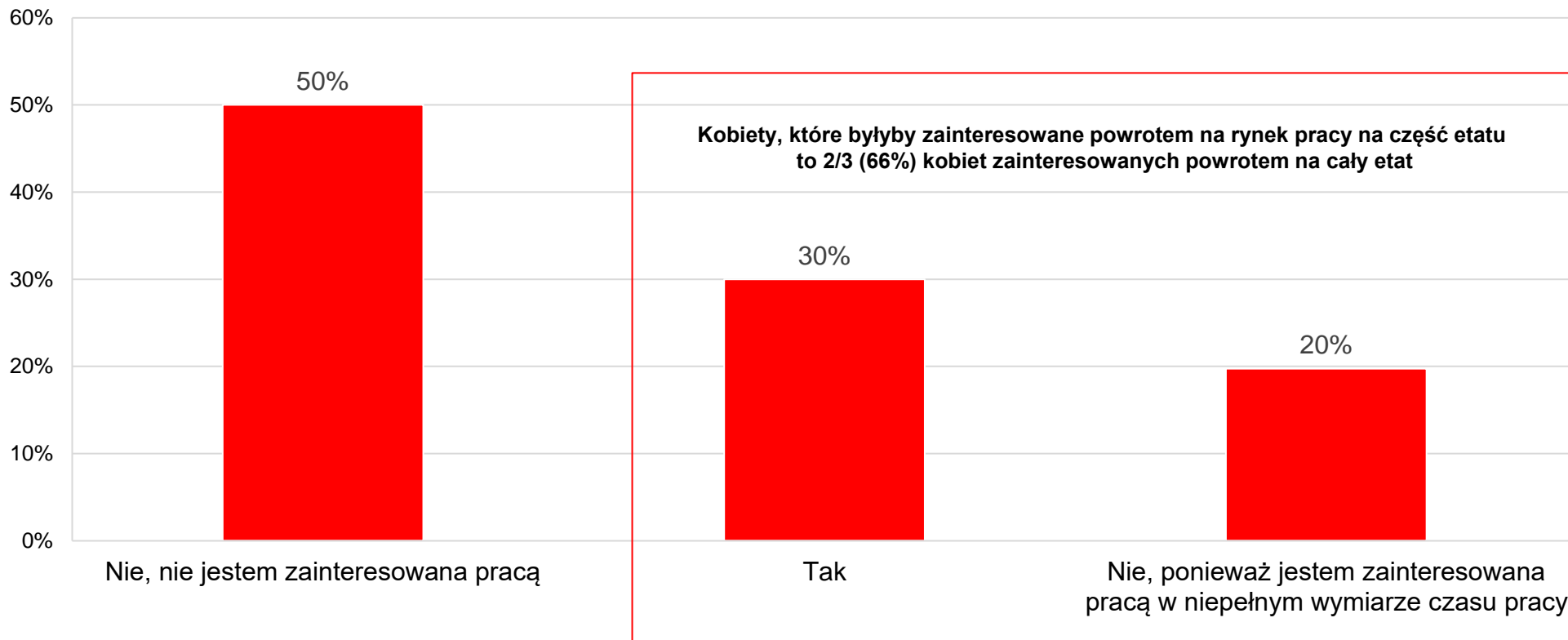
Status na rynku pracy matek w zależności od wieku dzieci, Polska
rok 2019

Sytuacja matki	Jedn.	Wiek dzieci (w latach)		
		0	1	2
Liczba matek	tys.	358	439	470
<i>w tym: uczennice lub studentki</i>	%	2,8	3,0	3,2
Pracujące	%	67,6	53,3	56,0
<i>w tym: na pełen etat</i>	%	93,4	89,3	89,4
<i>w tym: na część etatu</i>	%	6,6	10,7	10,3
<i>w tym: na własny rachunek</i>	%	5,6	4,8	7,2
Bierne zawodowo	%	32,4	44,4	41,5
Bezrobotne	%	<i>b.d.</i>	2,5	2,6

NA RYNKU PRACY W POLSCE ISTNIEJE NIEZASPOKOJONA „LUKA” DOSTĘPNOŚCI PRACY NA CZĘŚĆ ETATU. JEJ ZAMKNIĘCIE ZWIĘKSZYŁOBY PULĘ DOSTĘPNYCH PRACOWNIKÓW NA RYNKU

Gotowość powrotu do pracy kobiet bezrobotnych
Rok 2021

Czy jest Pani gotowa powrócić na rynek pracy w pełnym wymiarze?¹



1: Wyniki należy interpretować kierunkowo, badanie oparte o niską bazę respondentów
Źródło: Badanie eksperymentalne Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Lubelskim

KOBIETY JUŻ PRACUJĄCE RÓWNIEŻ SYGNALIZUJĄ, ŻE DLA POPRAWY RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM RODZINNYM A ZAWODOWYM PREFEROWAŁYBY MOŻLIWOŚĆ MNIEJ INTENSYWNEJ PRACY ZAWODOWEJ

Preferowane i realizowane modele życia rodzinnego¹, Polska, rok 2020

w % odpowiedzi

	Preferowany model życia rodzinnego		Realizowany model życia rodzinnego					
	Mężczyźni	Kobiety	P	NŻ	T	NM	O	TP
P: Partnerski	57	59	87	3	3	4	1	1
NŻ: Nieproporcjonalny żeński	19	20	32	54	10	3	0	1
T: Tradycyjny	17	11	30	13	53	2	0	2
NM: Nieproporcjonalny męski	4	6	b.d.					
O: Odwrócony	0	1						
TP: Trudno powiedzieć	4	3						

Modele o większym zaangażowaniu matek w pracę zarobkową a mniejszą w opiekę w stosunku do preferencji

Modele o zaangażowaniu matek w pracę zarobkową i opiekę zgodne z preferencjami

Modele o mniejszym zaangażowaniu matek w pracę zarobkową a większą w opiekę w stosunku do preferencji

Wyróżnia się 5 modeli:

- (1) Partnerski: ojciec i matka mniej więcej tyle samo czasu przeznaczają na pracę, zawodową i oboje w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi;
- (2) Nieproporcjonalny żeński: zarówno ojciec jak i matka pracują zawodowo, ojciec poświęca więcej czasu na pracę zawodową, matka oprócz pracy zawodowej zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci itp.;
- (3) Tradycyjny: jedynie ojciec pracuje, zarabiając wystarczająco na zaspokojenie potrzeb rodziny, matka zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci itp.;
- (4) Nieproporcjonalny męski: zarówno ojciec, jak i matka pracują zawodowo, matka poświęca więcej czasu na pracę zawodową, ojciec oprócz pracy zawodowej zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci itp.;
- (5) Odwrócony: jedynie matka pracuje, zarabiając wystarczająco na zaspokojenie potrzeb rodziny, ojciec zajmuje się prowadzeniem domu, wychowywaniem dzieci itp.

Źródło: CBOS (2020). *Modele życia małżeńskiego Polaków*. Komunikat z badań nr 157/2020

Plan prezentacji

1. Wprowadzenie
2. Potrzeby pracowników: stabilność pracy
3. Potrzeby pracowników: elastyczność pracy
- 4. Wady i zalety rozwiązań prorodzinnych z perspektywy spółek giełdowych**
5. Pytania i odpowiedzi

PRACODAWCY MAJĄ BARDZO DUŻO MOŻLIWOŚCI REALNEGO WSPARCIA PRACOWNIKÓW W REALIZACJI ICH MARZEŃ O SZCZĘŚLIWEJ RODZINIE

Rozwiązania sprzyjające poczuciu stabilności zatrudnienia, łączenie pracy z obowiązkami domowymi (work-life balance) oraz kulturze przyjaznej rodzinie w miejscu pracy

Rozwiązania sprzyjające work – life balance

ROZWIĄZANIA ORGANIZACYJNE

- Ograniczanie **nadgodzin** dla kobiet w ciąży i **rodziców małych dzieci**
- Stosowanie **elastycznych godzin** rozpoczęcia i zakończenia pracy
- Umożliwienie pracownikom, szczególnie **kobietom w ciąży i rodzicom małych dzieci** na pracę w **indywidualnym rozkładzie** czasu pracy lub w **zadaniowym** czasie pracy
- Unikanie **spotkań** przed 9:00 rano i po 16:00
- Ograniczenia w zakresie **delegacji** poza miejsce zamieszkania rodziców małych dzieci
- **Szkolenia dla menedżerów** w zakresie **zarządzania zespołem** pracującym zdalnie bądź zespołem osób pracującym na część etatu
- Wyraźne **wskazywanie w ogłoszeniach o pracę**, że daną pracę można wykonywać na **część etatu**
- Wyraźne **wskazywanie w ogłoszeniach o pracę**, że daną pracę można wykonywać **hybrydowo lub zdalnie** lub jako telepracę

MIEJSCE PRACY

- Umożliwienie **przekwalifikowania**, zmiany **departamentu** lub zmiany **miejsca wykonywania pracy** dla młodych rodziców w celu lepszego godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych
- Umożliwienia i przynajmniej częściowe finansowanie wyjazdu pracowników na firmowe **wyjazdy integracyjne** bądź **szkolenia wraz z dziećmi** (i drugim rodzicem)
- Umożliwienia i przynajmniej częściowe finansowanie wyjazdu pracowników na **delegacje służbowe** wraz z dziećmi (i drugim rodzicem)
- Organizacja **kursów** bądź szkoleń dla pracowników z zakresu **równowagi** między życiem rodzinnym a zawodowym
- Wspieranie **rozwoju grup lub organizacji pracowniczych** nastawionych na wymianę doświadczeń z zakresu życia rodzinnego, wychowania dzieci lub równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym
- Umożliwienie pracownikom **przyjścia do pracy z małymi dziećmi**
- Organizacja **półkolonii** lub innych form zajęć dla dzieci pracowników **w okresie ferii letnich i zimowych**

Rozwiązania sprzyjające poczuciu stabilności

- Ograniczenie do **biznesowo uzasadnionego minimum** stosowania i długości umów o pracę **na czas określony**, wliczając umowy na okres próbny
- Posiadanie rozwiązań **ułatwiających powrót do pracy i reintegrację** z miejscem pracy rodziców **po przerwach** związanych z macierzyństwem
- Posiadanie rozwiązań zachęcających do integracji i **kontakty z pracodawcą** rodziców korzystających z **urlopów** i zwolnień związanych z macierzyństwem
- Posiadanie rozwiązań zwiększających **poczucie stabilności pracy mężczyzn** mających zostać ojcami i ojców małych dzieci
- Ograniczenia w zwolnieniu **jedynego żywiciela rodziny**
- Posiadanie innych regulacji wewnętrznych **zwiększających ochronę zatrudnienia rodziców** wracających po urlopach macierzyńskich, rodzicielskich bądź wychowawczych ponad przepisy Kodeksu Pracy

Rozwiązania sprzyjające rozwojowi kultury przyjaznej rodzinie

- Objęcie **opieką zdrowotną** członków rodziny pracowników
- Objęcie **ubezpieczeniem na życie** członków rodziny pracowników
- **Szkolenia** dla pracowników z zakresu prawa pracy i regulacji wewnętrznych firmy (o ile dotyczy) **o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem**
- Organizacja bądź finansowanie **doradztwa rodzinnego**
- Organizowanie wydarzeń okolicznościowych w firmie w związku z **ważnym wydarzeniem rodzinnym pracownika**, jak **ślub** bądź **urodzenie dziecka** np. wręczenie kwiatów, drobnych upominków, publiczne gratulacje od przełożonego, wspomnienie w gazetce bądź intranecie pracowniczym
- Organizacja i przynajmniej częściowe finansowanie wydarzenia **dla pracowników z ich dziećmi**, typu pikniki, spływy kajakowe itp.
- **Bonusy** bądź **nagrody jednorazowe** z okazji ślubu lub narodzin dziecka

EMITENCI GPW MAJĄ PODOBNIĘ POZYTYWNA PERSPEKTYWĘ KORZYŚCI

Jakie korzyści widzą Państwo z upowszechnienia w Państwa firmie...

W % odpowiedzi „TAK”

elastycznych form pracy i form wspierających równowagę między pracą a życiem rodzinnym?



rozwiązań sprzyjających poczuciu stabilności zatrudnienia?



BARIERY DLA UPOWSZECHNIENIA ROZWIĄZAŃ SPRZYJAJĄCYCH ŻYCIU RODZINnemu PRACOWNIKÓW SĄ MNIEJ OCZYWISTE NIŻ KORZYŚCI

Jakie bariery widzą Państwo wobec upowszechnienia w Państwa firmie...

W % odpowiedzi „TAK”

elastycznych form pracy i form wspierających równowagę między pracą a życiem rodzinnym?



rozwiązań sprzyjających poczuciu stabilności zatrudnienia?



POZYTYWNA PERSPEKTYWA KORZYŚCI EMITENTÓW NA GPW JEST PODOBNA DO WYNIKÓW BADAŃ NAUKOWYCH

Wyniki badań naukowych dotyczących elastyczności pracy i dbania o pracowników

Elastyczny czas pracy, wsparcie opieki, urlop macierzyński, krótszy czas pracy:

- Zmniejszają **stres, częstotliwość spóźnień, liczbę zwolnień lekarskich i ogólną absencję** pracowników
(Baeza , Gonzalez, Wang 2018),
- Pozytywnie wpływają na **morale** pracowników i ich **satisfakcję** z pracy
(Davidescu et al. 2020),
- Zwiększają **wydajność**
(Ramakrishnan , Arokiasamy 2019),
- Zwiększają **zaangażowanie** w rozwój firmy
(Bartoll , Ramos 2020),
- Zmniejszają **chęć odejścia** z firmy
(Marx, Reimann, Diewald 2021),
- Mają pozytywny wpływ na **zdrowie matki oraz rodzeństwa** nowonarodzonego dziecka
(Beuchert, Humlum, Vejlin 2016).

Co z tego ma przedsiębiorca?

- Kapitał sentymentalny: przywiązanie, lojalność
- Niższy wskaźnik **rotacji** pracowników
(Marks, Reimann,Diewald 2021; Butts, Casper, Yang 2013),
- Pozytywny wpływ na finanse firmy - zmniejszają się **koszty rekrutacji i szkolenia** nowych pracowników,

Wzrost wskaźników finansowych:

- niższe **koszty i lepsze wyniki biznesowe**
(Lee, Hong 2011),
- wzrost **cen akcji**
(Arthur, Cook 2004);
- Doświadczenie wieloletnich pracowników,
- Pracownicy **wypoczęci i zadowoleni** - większe zaangażowanie i produktywność
- Kapitał społeczny - więcej **czasu i energii na zaangażowanie + niższe koszty zdrowotne**

Czynniki motywujące przedsiębiorców

Empatia (Eversole et al. 2007)

„Right thing to do” → **Odpowiedź na potrzeby** pracowników

(Charlesworth, Probert 2005)

Sprawiedliwość i równość społeczna

(Charlesworth, Probert 2005)

National Survey of Employers in the US [2019] – wśród 10 czynników:

- Chęć zatrudnienia oraz zatrzymania w firmie wykwalifikowanych pracowników – TOP
- Pomoc w pogodzeniu ról (21%),
- „Right thing to do” (9%),
- Odpowiedź na potrzeby pracowników (9%).

Plan prezentacji

1. Wprowadzenie
2. Potrzeby pracowników: stabilność pracy
3. Potrzeby pracowników: elastyczność pracy
4. Wady i zalety rozwiązań prorodzinnych z perspektywy spółek giełdowych
- 5. Pytania i odpowiedzi**

Bardzo dziękuję za uwagę

