

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

Raport z badania

Warszawa, 7 grudnia 2022 r.



## Według badań CBOS większość Polaków uważa wartości rodzinne za najważniejsze, a aż 93% chce mieć dzieci.



Dla wielu oznacza to powstawanie napięć w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Często praca zawodowa rodziców odbywa się kosztem życia rodzinnego i osobistego. Lub odwrotnie – decyzja o zaangażowaniu się w opiekę nad dziećmi oznacza wstrzymanie aktywności na rynku pracy przez kilka lat.

Dzięki lepszemu rozumieniu tego, jakie działania na rzecz rodzin proponują polskie spółki notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie możemy upowszechniać dobre praktyki w tym zakresie.

Liczymy na to, że firmy będą świadomie kształtować środowisko pracy przyjazne rodzinie i troszczyć się o ten aspekt życia pracowników – tym bardziej, że to im się opłaca, ponieważ zwiększa zaangażowanie pracowników i może pozytywnie wpływać na biznes.

**Barbara Socha**  
Wiceminister Rodziny i Polityki Społecznej

## Zrównoważony rozwój staje się jednym z priorytetów zarządów wielu spółek i tym samym niezbędnym elementem ich strategii.

Uwzględnianie zagadnień ESG (E-środowiskowych, S-społecznych i G-ładu korporacyjnego) w strategii spółek wpływa w coraz większym stopniu na decyzje inwestorów. Spółki, które rozwijają swoją działalność w sposób zrównoważony są postrzegane jako bardziej przewidywalne i stabilne finansowo.

W ostatnich dwóch latach coraz istotniejszym obszarem działań podejmowanych przez spółki stają się kwestie społeczne, szczególnie działania skierowane na rzecz pracowników. GPW jako spółka publiczna w swojej strategii dba o zapewnienie przyjaznego miejsca pracy, przyciągającego pracowników o kluczowych kompetencjach.

Niniejszym badaniem rozpoczynamy dyskusję o pożądanym kierunku rozwoju komponentu społecznego z perspektywy praktyk prorodzinnych w raportowaniu ESG przez spółki publiczne



**Izabela Olszewska**

Członek Zarządu

Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie

# Czynniki sprzyjające w Polsce formowaniu rodziny i posiadaniu dzieci

Szereg czynników może bezpośrednio  
wpłynąć na decyzję o urodzeniu dziecka.

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



Tymczasem znaczna część kobiet i mężczyzn w najlepszym biologicznym wieku do posiadania dzieci (20-30 lat) ma bardzo niepewną sytuację co do stabilności pracy.

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

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

**1** O badaniu

**2** Praktyki spółek notowanych na GPW z zakresu elastyczności pracy

**3** Praktyki spółek notowanych na GPW z zakresu stabilności pracy

**4** Praktyki spółek notowanych na GPW z zakresu innych działań na rzecz rodzin pracowników

**5** Postrzegane korzyści ze stosowania praktyk prorodzinnych

**6** Postrzegane bariery w stosowaniu praktyk prorodzinnych

**7** Podsumowanie



**Celem badania było stwierdzenie, w jaki sposób spółki notowane na GPW kształtują środowisko pracy w trzech aspektach: elastyczności pracy, stabilności pracy oraz innych benefitów prorodzinnych**

## Cel i metodologia badania

Dane źródłowe, które posłużyły do przygotowania niniejszego raportu, pochodzą z anonimowej ankiety przeprowadzonej w formie formularza internetowego. Badanie zostało zrealizowane w dniach 11 października - 7 listopada 2022 r.

Do ankiety zostały zaproszeni przedstawiciele działów HR spółek z Głównego Rynku oraz NewConnect. 59% odpowiedzi pochodziło od spółek z Głównego Rynku, z czego: 8% WIG20, 6% od zaliczanych do mWIG40, 12% do sWIG80. Natomiast 41% to odpowiedzi spółek z NewConnect.

Ankieta zawierała 27 pytań dotyczących stosowanych praktyk w zakresie zapewnienia elastyczności wykonywania pracy oraz stabilności pracy, w szczególności nakierowanych na rodziców spodziewających się dziecka i posiadających małe dzieci, a także innych benefitów oferowanych przez spółki nakierowanych na członków rodzin pracowników.

Dodatkowo zadano pytania o postrzegane korzyści ze stosowania wymienionych praktyk a także bariery stojące przed upowszechnieniem praktyk.



1 O badaniu

2 **Praktyki spółek notowanych  
na GPW z zakresu elastyczności  
pracy**

3 Praktyki spółek notowanych  
na GPW z zakresu stabilności  
pracy

4 Praktyki spółek notowanych  
na GPW z zakresu innych  
działań na rzecz rodzin  
pracowników

5 Postrzegane korzyści  
ze stosowania praktyk  
prorodzinnych

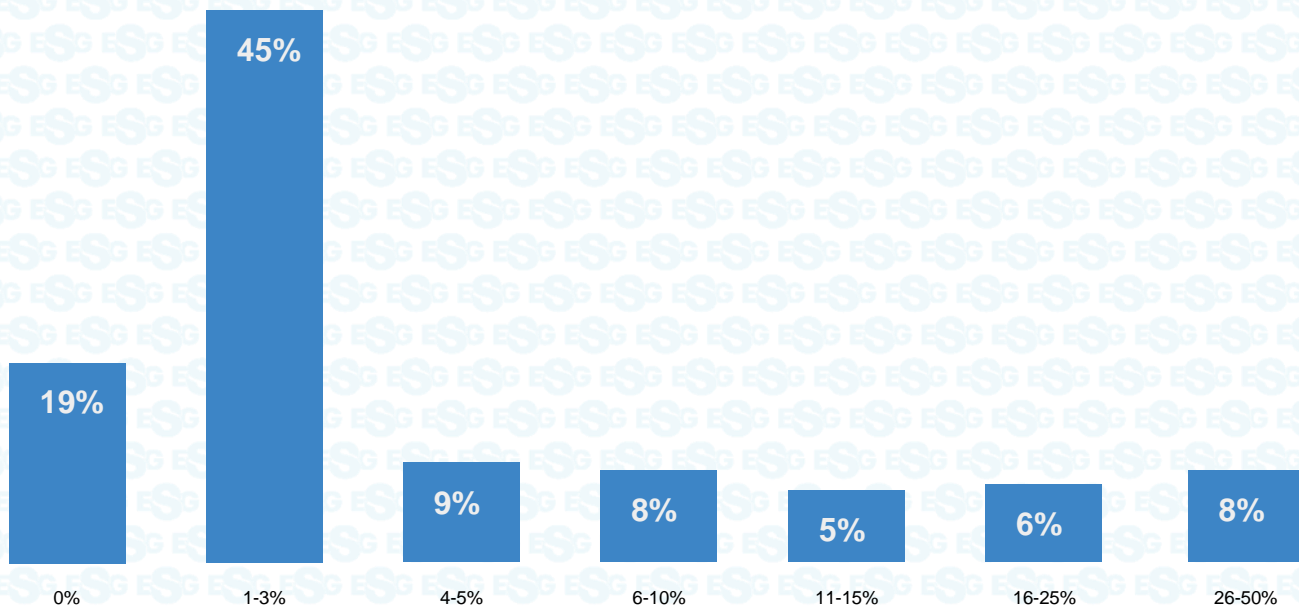
6 Postrzegane bariery w stosowaniu  
praktyk prorodzinnych

7 Podsumowanie



Praca na część etatu nie jest popularna, blisko połowa spółek wskazuje, że pracuje tak nie więcej niż 3% pracowników, a blisko 20% wskazuje, że nie mają pracowników zatrudnionych w takiej formie.

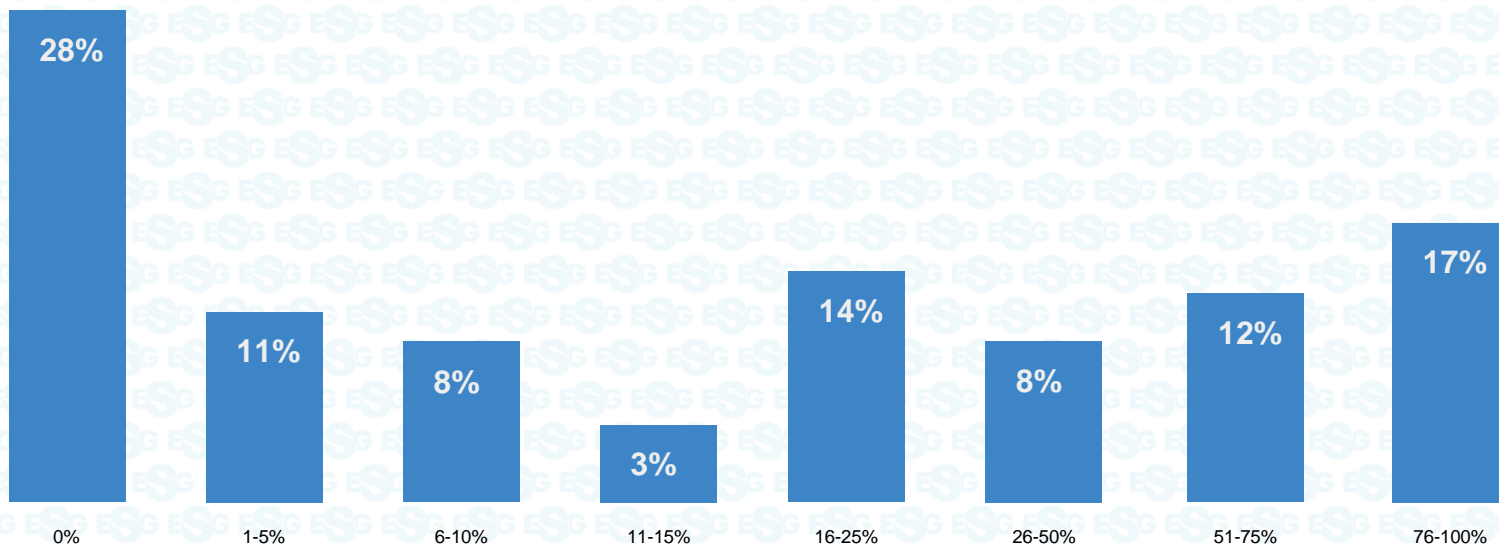
## Określ % zatrudnionych pracujących na część etatu w łącznej liczbie zatrudnionych



Odsetek spółek wskazujących na daną opcję odpowiedzi

Spółki notowane na GPW wykazują duże zróżnicowanie jeśli chodzi o upowszechnienie pracy hybrydowej. Ponad jedna czwarta nie oferuje takiej opcji, za to w co szóstej praca jest niemal kompletnie hybrydowa.

Wskaż % zatrudnionych pracujących hybrydowo (częściowo na terenie zakładu pracy a częściowo zdalnie) lub wyłącznie zdalnie, w tym w formie telepracy w łącznej liczbie zatrudnionych

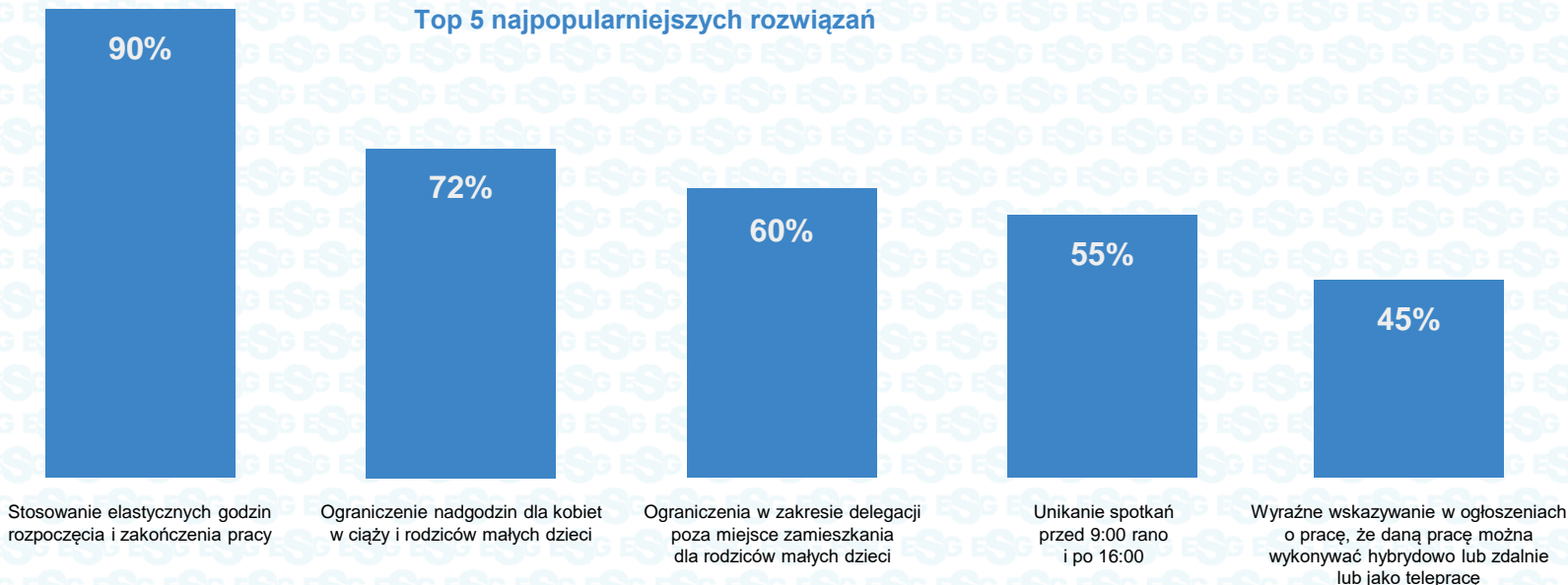


Odsetek spółek wskazujących na daną opcję odpowiedzi

Najpopularniejsze rozwiązania dotyczą godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, oraz przestrzegania przepisów Kodeksu pracy. O możliwości pracy hybrydowej lub zdalnej informuje niecała połowa pracodawców.

Które z poniższych działań wspierających elastyczną pracę i łączenie pracy z życiem rodzinnym jest realizowane w Państwa firmie?

Top 5 najpopularniejszych rozwiązań



Odsetek spółek, które odpowiedziały TAK na daną opcję odpowiedzi

Tylko co piąta spółka informuje w ogłoszeniu o pracę, że można ją wykonywać na część etatu. Najmniej popularne rozwiązania te wiążące się z dodatkowymi kosztami po stronie pracodawcy.

## Które z poniższych działań wspierających elastyczną pracę i łączenie pracy z życiem rodzinnym jest realizowane w Państwa firmie?

### Najmniej popularne rozwiązania

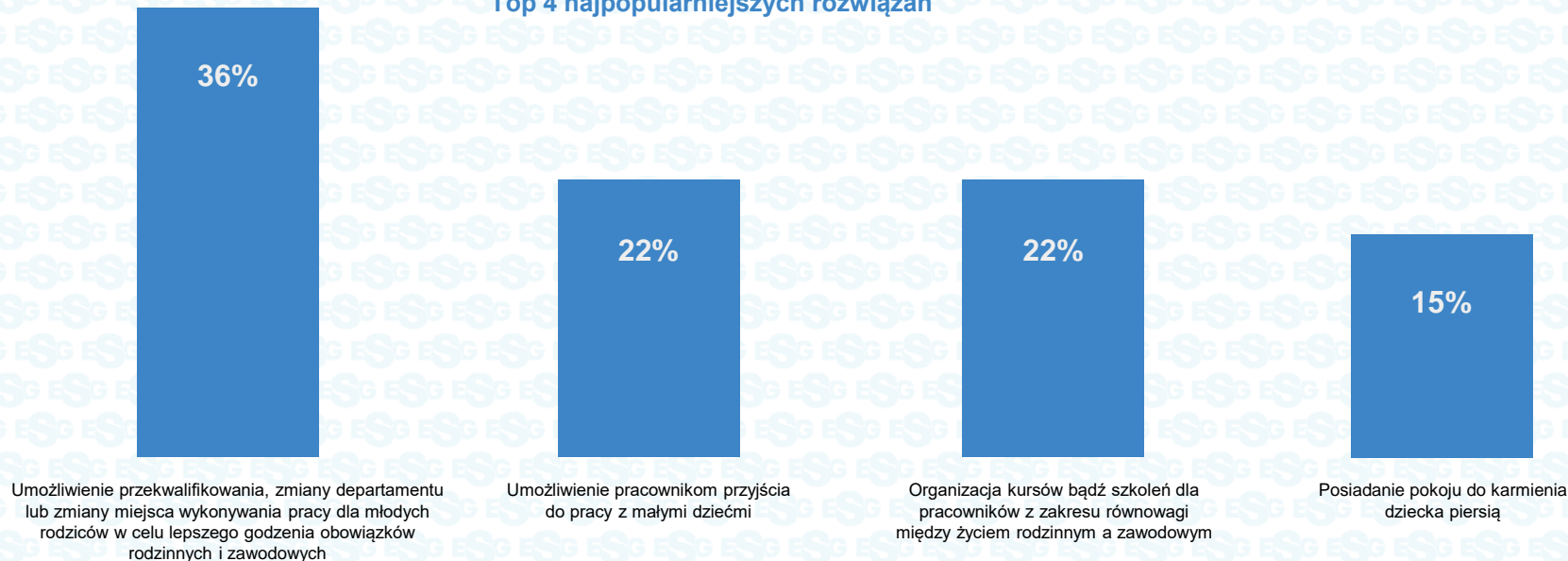


Odsetek spółek, które odpowiedziały TAK na daną opcję odpowiedzi

Rozwiązania wspierające elastyczność w miejscu pracy są łącznie mniej popularne. Pracodawcy najczęściej dają szansę zmiany stanowiska by ułatwić pracę z nowymi obowiązkami rodzicielskimi.

Które z poniższych działań wspierających elastyczną pracę i łączenie pracy z życiem rodzinnym w zakresie miejsca pracy jest realizowane w Państwa firmie?

#### Top 4 najpopularniejszych rozwiązań

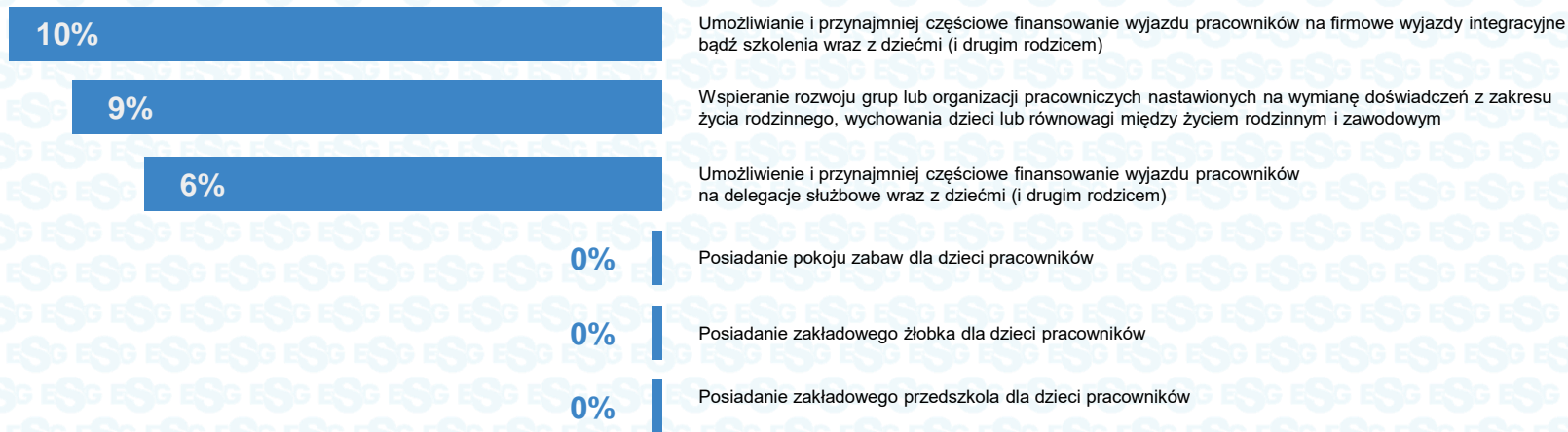


Odsetek spółek, które odpowiedziały TAK na daną opcję odpowiedzi

Niektórzy emitenci umożliwiają zabranie dzieci na wyjazdy integracyjne, szkolenia lub delegacje. Rozwój infrastruktury dla dzieci w miejscu pracy nie jest przedmiotem zainteresowania spółek.

**Które z poniższych działań wspierających elastyczną pracę i łączenie pracy z życiem rodzinnym w zakresie miejsca pracy jest realizowane w Państwa firmie?**

### Najmniej popularne rozwiązania



Odsetek spółek, które odpowiedziały TAK na daną opcję odpowiedzi

1 O badaniu

2 Praktyki spółek notowanych na GPW z zakresu elastyczności pracy

3 **Praktyki spółek notowanych na GPW z zakresu stabilności pracy**

4 Praktyki spółek notowanych na GPW z zakresu innych działań na rzecz rodzin pracowników

5 Postrzegane korzyści ze stosowania praktyk prorodzinnych

6 Postrzegane bariery w stosowaniu praktyk prorodzinnych

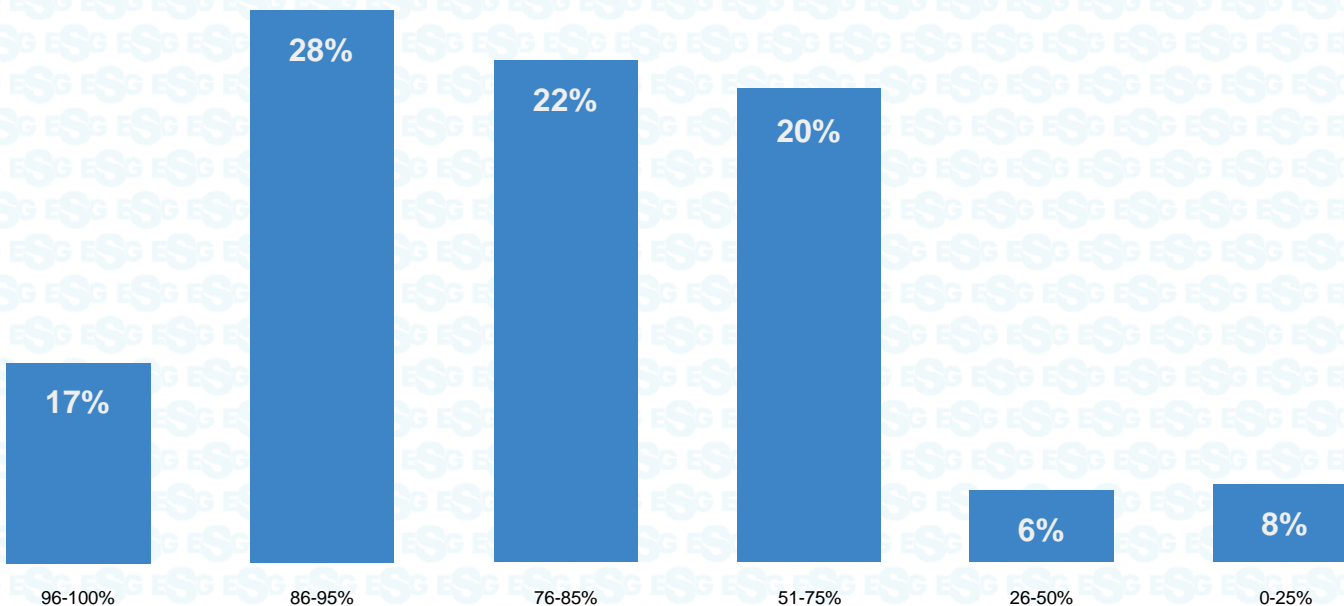
7 Podsumowanie





W spółkach spory odsetek pracowników pracuje na czas określony. Jedynie w co szóstej spółce prawie cała kadra pracuje na czas nieokreślony, w blisko 15% jest to jednak nie więcej niż połowa, a w co dwunastej nie więcej niż 25% kadry.

Wskaż % pracowników pracujących na umowę o pracę na czas nieokreślony w łącznej liczbie pracowników

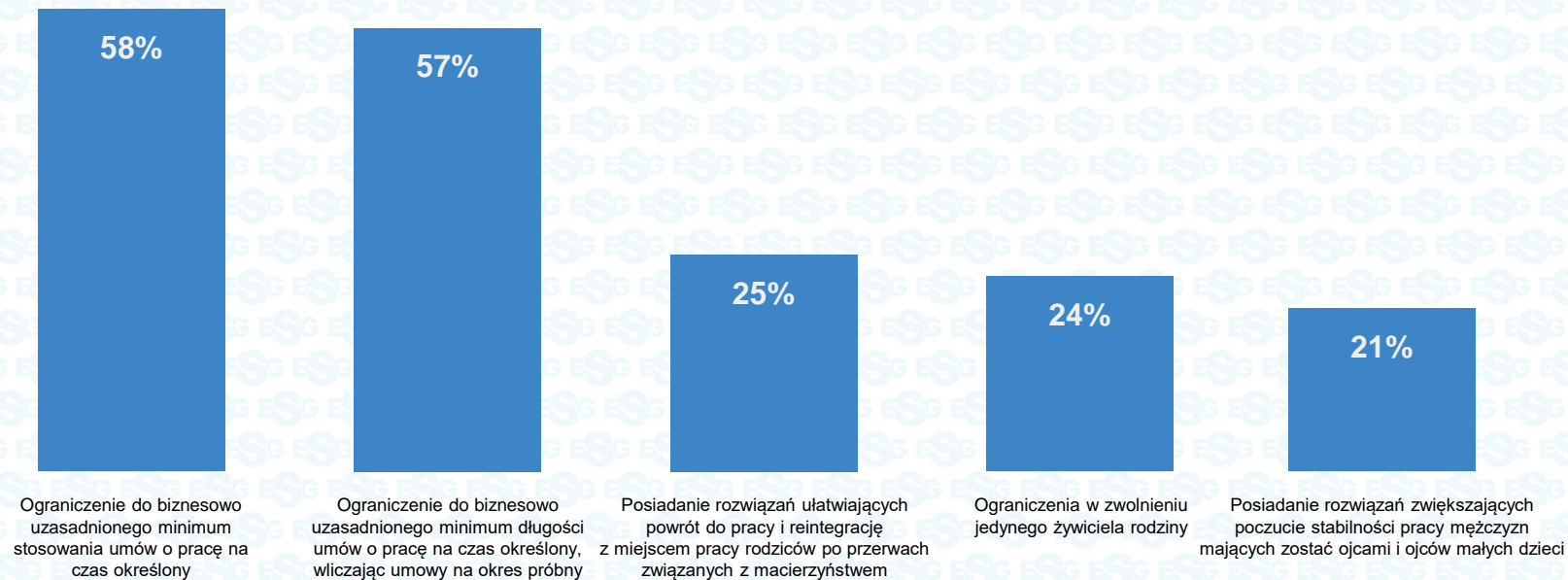


Odsetek spółek wskazujących na daną opcję odpowiedzi

Jedynie nieco ponad połowa spółek zwraca uwagę, by stosowanie i czas umowy na czas określony nie przekraczał biznesowo uzasadnionego minimum.

Które z poniższych działań sprzyjających poczuciu stabilności pracy jest realizowane w Państwa firmie?

### Top 5 najpopularniejszych rozwiązań



Odsetek spółek, które odpowiedziały TAK na daną opcję odpowiedzi

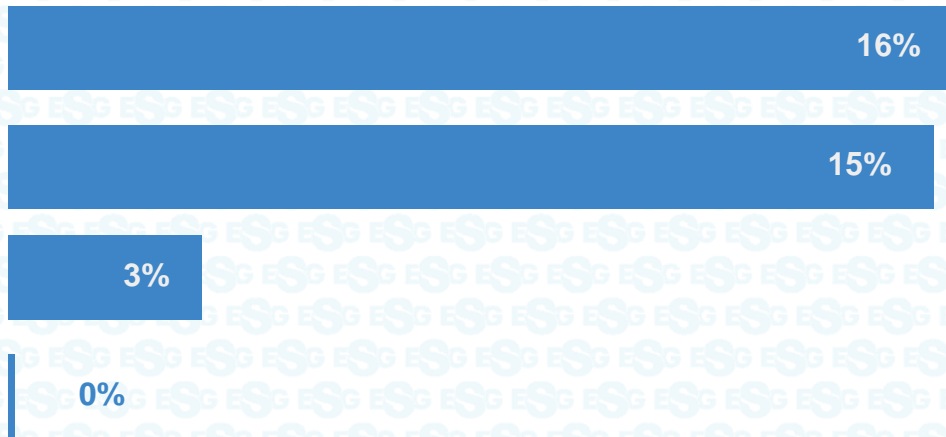
Część spółek stara się także o poczucie włączenia matki w życie spółki w trakcie urlopu oraz na swój sposób zadbać o poczucie stabilności.

Które z poniższych działań sprzyjających poczuciu stabilności pracy jest realizowane w Państwa firmie?

### Najmniej popularne rozwiązania

- Posiadanie rozwiązań zachęcających do integracji i kontaktu z pracodawcą rodziców korzystających z urlopów i zwolnień związanych z macierzyństwem
- Posiadanie innych rozwiązań zwiększonych poczucie stabilności pracy kobiet w ciąży i matek małych dzieci
- Posiadanie innych regulacji wewnętrznych zwiększających ochronę zatrudnienia rodziców wracających po urloпах macierzyńskich, rodzicielskich bądź wychowawczych ponad przepisy Kodeksu Pracy

Inne...



Odsetek spółek, które odpowiedziały TAK na daną opcję odpowiedzi

Spółki posiadają zróżnicowane podejścia co do zatrudniania na początku. Prawie 3/4 stosuje 3-miesięczny okres próbny, a 45% roczną na czas określony. Stosowanie umów na czas określony przez co najmniej 24 miesiące jest stosowane w istotnym odsetku spółek.

Jaki jest najczęściej stosowany okres pracy na umowę na czas określony w Państwa firmie przed zaproponowaniem umowy o pracę na czas nieokreślony i jaka jest to forma umowy? (bez względu na to, czy jest to formalnie umowa na okres próbny, umowa na czas określony, czy kilka umów na czas określony łącznie)

	Umowa na okres próbny	Umowa na czas określony (wliczając długość umowy na okres próbny)	Kilka umów na czas określony łącznie (wliczając długość umowy na okres próbny)
Brak takich rozwiązań	4%	4%	18%
1 miesiąc	6%	0%	0%
3 miesiące	72%	12%	1%
6 miesięcy	1%	9%	3%
12 miesięcy	0%	45%	10%
24 miesiące	0%	12%	4%
Więcej niż 24 miesiące	0%	7%	16%

1 O badaniu

2 Praktyki spółek notowanych na GPW z zakresu elastyczności pracy

3 Praktyki spółek notowanych na GPW z zakresu stabilności pracy

4 **Praktyki spółek notowanych na GPW z zakresu innych działań na rzecz rodzin pracowników**

5 Postrzegane korzyści ze stosowania praktyk prorodzinnych

6 Postrzegane bariery w stosowaniu praktyk prorodzinnych

7 Podsumowanie



W zakresie benefitów najpopularniejsze jest zapewnienie opieki zdrowotnej i ubezpieczenia członków rodziny. Co dziesiąta spółka wspiera pracowników w aspekcie mieszkaniowym. Najmniej popularne są szkolenia z zakresu work-life balance i radzenia sobie w życiu rodzinnym.

## Inne działania wpływające na rodziny pracowników: Które z poniższych działań jest realizowane w Państwa firmie?



**U ponad połowy ankietowanych spółek świętuje się ważne wydarzenia rodzinne w życiu pracownika. Prawie co 5 spółka nagradza pracowników bonusami pieniężnymi.**

## Inne działania okolicznościowe: Które z poniższych działań jest realizowane w Państwa firmie?

Organizowanie wydarzeń okolicznościowych w firmie w związku z ważnym wydarzeniem rodzinnym pracownika, jak ślub bądź urodzenie dziecka<sup>1</sup>

51%

Finansowanie opieki medycznej kobiet w trakcie ciąży

28%

Bonusy bądź nagrody jednorazowe z okazji ślubu lub narodzin dziecka

18%

Uczestnictwo w programie „Dwie godziny dla rodziny”

15%

Preferencje wobec wynagrodzenia rodziców małych dzieci, np. podwyżki związane z urodzeniem dziecka

3%

Finansowanie kosztów porodu lub opieki okołoporodowej

1%

1. np. wręczenie kwiatów, drobnych upominków, publiczne gratulacje od przełożonego, wspomnienie w gazetce bądź intranecie pracowniczym

Spośród innych działań nakierowanych na dzieci pracowników najpopularniejsze są upominki i wydarzenia w firmie. Całkiem spory odsetek firm dofinansowuje działania związane z rekreacją rodzinną lub nauką.

Inne działania wpływające na dzieci pracowników: które z poniższych działań jest realizowane w Państwa firmie?





## Emitenci realizują także działania w wielu innych obszarach

### Edukacja

Tydzień Rodzicielski owocujące komunikacją, webinariami, budowaniem społeczności, świadomości u pracowników i innymi formami aktywności. Prowadzone są działania zachęcające pracowników do zmiany stylu życia na zdrowy i przenoszenia nawyków na całą rodzinę.

## Przykładowe inne działania nakierowane na pracowników i ich rodziny

### Wsparcie finansowe i organizacyjne

W przypadku prac doraźnych w firmach preferowane są dzieci pracowników 18-26 lat i akceptowane wyższe stawki wynagrodzenia dla członków rodzin. W przypadku zdarzeń losowych (strata partnera, małżonka, wypadek, inne) firma udziela wsparcia finansowego, możliwe jest uzyskanie zapomogi jednorazowej z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, firma udziela także wsparcia prawnego w zakresie związanym ze zdarzeniem losowym, wsparcie psychologiczne. Podwyższony odpis (dwukrotny) na ZFFŚ.

### Wypoczynek

Wynajem domków w sezonie letnim dla pracowników. Firma promuje również aktywny model życia wśród swoich pracowników. Do dyspozycji pracowników i ich rodzin oddane jest centrum rekreacyjne

### Działania na rzecz innych:

Wolontariat. Organizowanie akcji dla dzieci pracowników. Działania firmowej Fundacji wspierające inicjatywy skierowane do dzieci, młodzieży, domów dziecka itd.

1 O badaniu

2 Praktyki spółek notowanych  
na GPW z zakresu elastyczności  
pracy

3 Praktyki spółek notowanych  
na GPW z zakresu stabilności  
pracy

4 Praktyki spółek notowanych  
na GPW z zakresu innych  
działań na rzecz rodzin  
pracowników

**5 Postrzegane korzyści  
ze stosowania praktyk  
prorodzinnych**

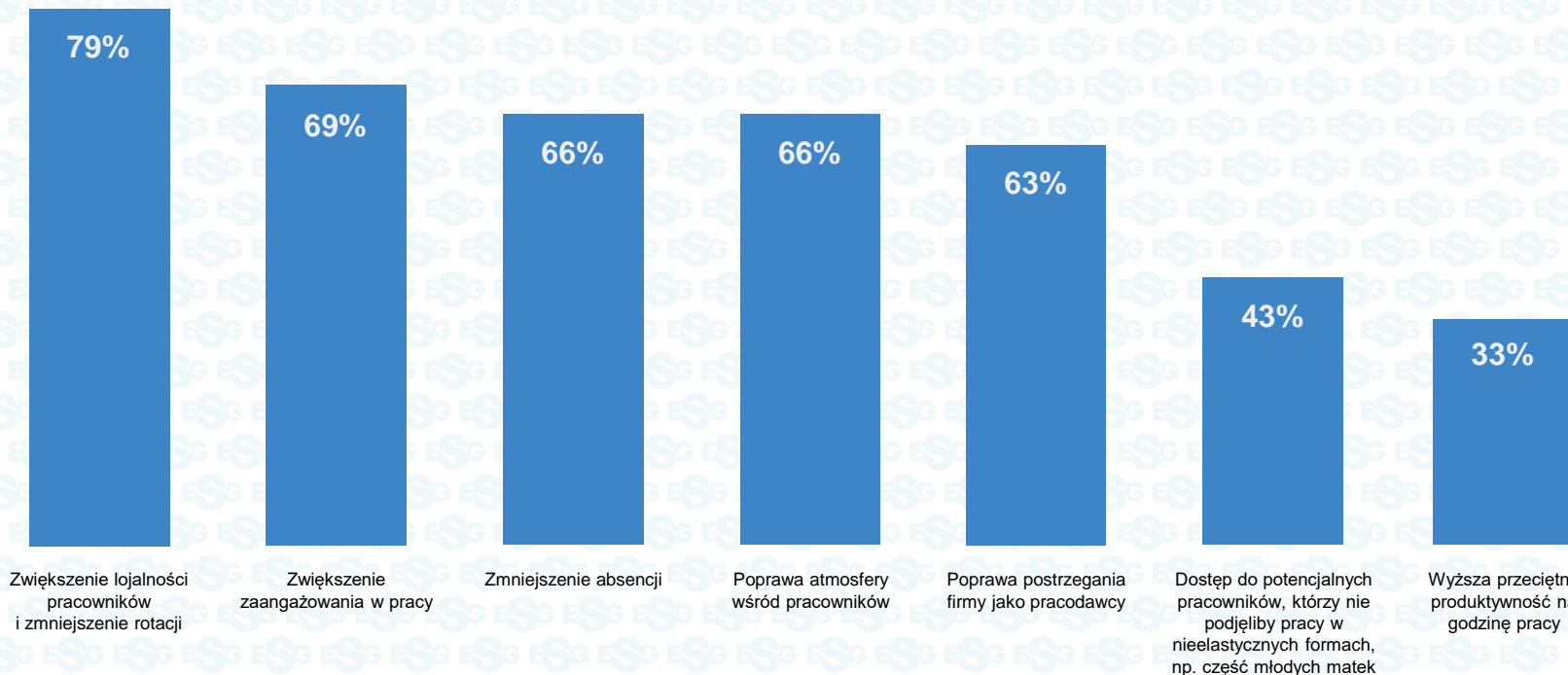
6 Postrzegane bariery w stosowaniu  
praktyk prorodzinnych

7 Podsumowanie



Stosowanie rozwiązań nakierowanych na rodziny pracowników, takie jak elastyczne formy świadczenia pracy, zdaniem 79% ankietowanych przekłada się na zwiększenie lojalności i zmniejszenie rotacji pracowników.

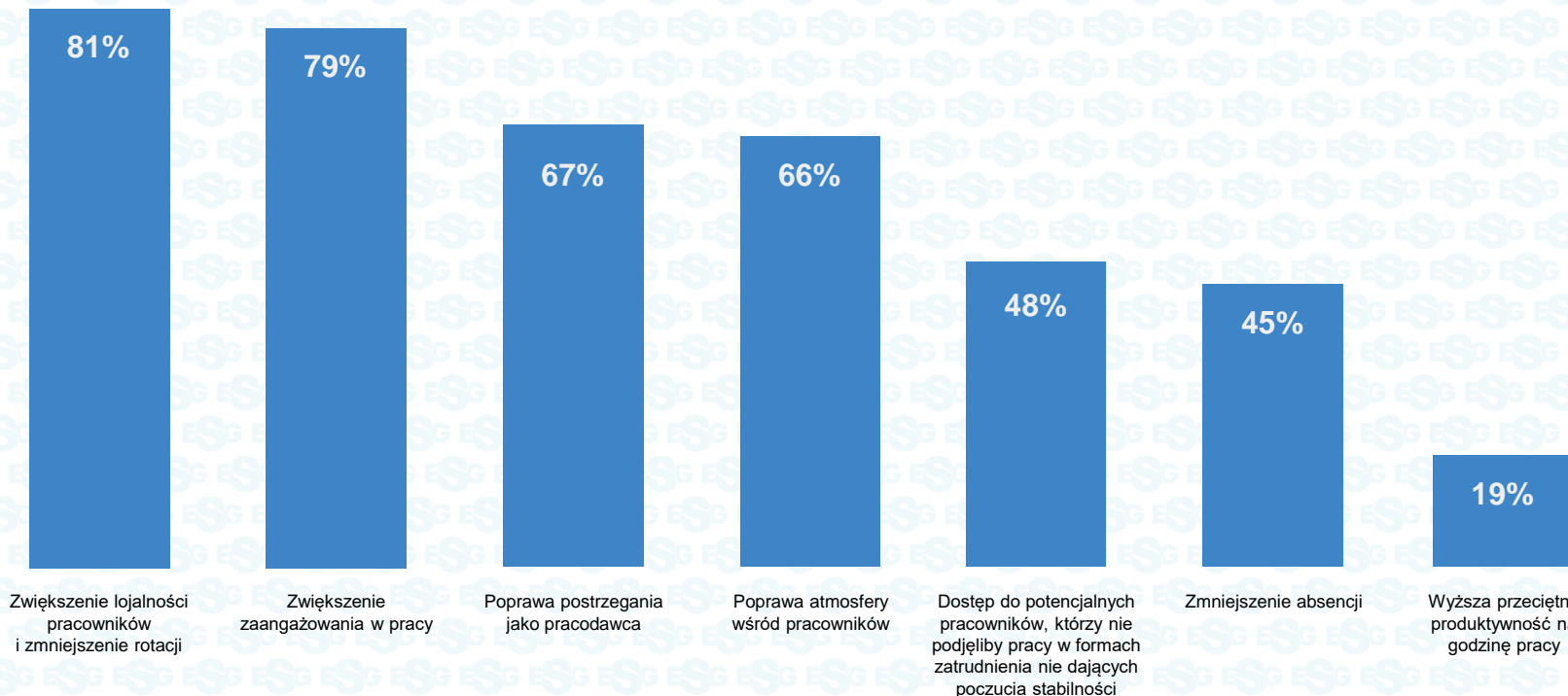
Jakie korzyści widzą Państwo z upowszechnienia w Państwa firmie elastycznych form pracy i form wspierających równowagę między pracą a życiem rodzinnym?



Odsetek spółek, które odpowiedziały TAK na daną opcję odpowiedzi

Drugą najczęściej dostrzeganą zaletą jest zwiększenie zaangażowania w pracę zatrudnionych. W przypadku form sprzyjających poczuciu stabilności zatrudnienia ta zaleta niemal dorównuje zwiększeniu lojalności i wskazało ją 79% ankietowanych.

## Jakie korzyści widzą Państwo z upowszechnienia w Państwa firmie rozwiązań sprzyjających poczuciu stabilności zatrudnienia?



# Postrzegane korzyści ze stosowania praktyk prorodzinnych

**Najczęściej dostrzeganą korzyścią** z perspektywy pracodawcy jest zwiększenie lojalności pracowników i zmniejszenie rotacji – cecha wyjątkowo istotna w sytuacji rynku pracownika. Tę zaletę dostrzega 79% emitentów w odniesieniu do elastycznych form świadczenia pracy i form sprzyjających równowadze między pracą i życiem rodzinnym oraz aż 81% w odniesieniu do rozwiązań sprzyjających poczuciu stabilności zatrudnienia.

**Drugą najczęściej dostrzeganą zaletą** jest zwiększenie zaangażowania w pracę zatrudnionych. W przypadku form sprzyjających poczuciu stabilności zatrudnienia ta zaleta niemal dorównuje zwiększeniu lojalności i wskazało ją 79% ankietowanych. Formy zapewniające elastyczność i równowagę mają tę zaletę według 69% spółek.

Rozwiązania prorodzinne również wyraźnie poprawiają atmosferę wśród pracowników. W obu przypadkach tą tezę zgodziło się 66% emitentów.

Znaczna większość ankietowanych spółek również jest przekonanych, że stosowanie rozwiązań prorodzinnych wpływa korzystnie na ich wizerunek jako pracodawca. Na takie oddziaływanie stosowania rozwiązań zapewniających elastyczność i równowagę z życiem rodzinnym zgodziło się 63% ankietowanych. Co ciekawe, jeszcze więcej, bo 67% spółek zgodziło się, że pozytywnie na wizerunek wpływa stosowanie rozwiązań sprzyjających poczuciu stabilności zatrudnienia

66% spółek zgadza się z tezą, że zapewnienie elastyczności i równowagi z życiem rodzinnym sprzyja zmniejszeniu absencji. Ta cecha jest mniej oczywista w odniesieniu do rozwiązań dających poczucie stabilności zatrudnienia, tym niemniej wskazuje na nią 45% spółek.

Blisko połowa spółek uważa również, że stosowanie rozwiązań prorodzinnych zwiększa ich szansę na pozyskanie kandydatów do pracy. Cecha ta wydaje się spółkom bardziej wyrazista w odniesieniu do stosowania rozwiązań zwiększających poczucie stabilności zatrudnienia, ponieważ wskazało na nią 48% badanych emitentów. Niewiele mniej, bo 43% spółek dostrzega tę zaletę również w odniesieniu do rozwiązań sprzyjających elastyczności i równowadze.

Co interesujące, część spółek widzi też zalety stosowania takich rozwiązań także w odniesieniu do wyższej przeciętnej produktywności na godzinę pracy. Jako zaletę tego typu w odniesieniu do elastycznych form wykonywania pracy dostrzega co trzecia spółka, a w odniesieniu do stabilności zatrudnienia 19%.

**1** O badaniu

**2** Praktyki spółek notowanych  
na GPW z zakresu elastyczności  
pracy

**3** Praktyki spółek notowanych  
na GPW z zakresu stabilności  
pracy

**4** Praktyki spółek notowanych  
na GPW z zakresu innych  
działań na rzecz rodzin  
pracowników

**5** Postrzegane korzyści  
ze stosowania praktyk  
prorodzinnych

**6** Postrzegane bariery w stosowaniu  
praktyk prorodzinnych

**7** Podsumowanie



**Bariery dla upowszechnienia rozwiązań sprzyjających życiu rodzinnemu pracowników są mniej oczywiste niż korzyści. Przeważają postrzegane bariery o charakterze zarządczym, bariery kosztowe mają mniejsze znaczenie**

## Jakie bariery widzą Państwo wobec upowszechnienia w Państwa firmie elastycznych form pracy i form wspierających równowagę między pracą a życiem rodzinnym?

Trudności dla kadry kierowniczej w zarządzaniu elastycznie pracującym zespołem

63%

Trudności dla osiągnięcia celów biznesowych firmy

36%

Trudności z zakresu relacji między pracownikami, upowszechnienie poczucia faworyzowania beneficjentów elastycznych form pracy i form wspierających równowagę między pracą a życiem rodzinnym itp.

33%

Preferencje kadry zarządzającej

25%

Bariery kosztowe

22%

Brak wiedzy jakie elastyczne formy pracy i formy wspierające równowagę między pracą a życiem rodzinnym pracownicy oceniają jako atrakcyjne

9%

**W przypadku rozwiązań sprzyjających poczuciu stabilności zatrudnienia bariery kosztowe wybijają się na drugie miejsce – tuż za barierami o charakterze zarządczym.**

**Jakie bariery widzą Państwo wobec upowszechnienia w Państwa firmie rozwiązań sprzyjających poczuciu stabilności zatrudnienia?**

Zmniejszenie elastyczności w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w przypadku trudności finansowych pracodawcy

37%

Bariery kosztowe

36%

Zmniejszenie elastyczności w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w przypadku niewystarczających wyników po stronie pracownika

36%

Trudności dla kadry kierowniczej w organizacji pracy zespołu i realizacji zadań

24%

Trudności dla osiągnięcia celów biznesowych firmy

21%

Trudności z zakresu relacji między pracownikami, upowszechnienie poczucia faworyzowania beneficjentów rozwiązań sprzyjających poczuciu stabilności zatrudnienia

16%

Preferencje kadry zarządzającej

12%

Brak wiedzy jakie rozwiązania sprzyjające poczuciu stabilności zatrudnienia pracownicy oceniają jako atrakcyjne

9%



# Postrzegane bariery ze stosowania praktyk prorodzinnych

Pierwsze, na co warto zwrócić uwagę jest fakt, że bariery dla stosowania rozwiązań prorodzinnych są dla ankietowanych spółek o wiele mniej oczywiste niż zalety.

Rzadko kiedy jakaś bariera uzyskała istotnie więcej wskazań jako faktycznie dostrzegana niż u około 1/3 spółek. Jedynym wyjątkiem są wyzwania dla kadry kierowniczej związane z zarządzaniem zespołem pracującym w elastycznych formach czasu pracy i w którym stosowane są formy zwiększające równowagę między pracą a życiem rodzinnym. Na występowanie tego wyzwania wskazało 63% emitentów.

W przypadku rozwiązań sprzyjających poczuciu stabilności zatrudnienia jako wadę emitenci wskazują głównie na zmniejszenie elastyczności w przypadku trudności po stronie spółki lub wyników po stronie pracownika – odpowiednio 37% i 36% badanych wskazało na te wyzwania. Podobnie 36% spółek jako wyzwanie postrzega bariery kosztowe.

W przypadku rozwiązań sprzyjających elastyczności i równowadze bariery kosztowe są odczuwane jedynie przez 22% badanych. Ważniejszą barierą wydaje się być inne wyzwanie po stronie zarządczej, trudności w osiągnięciu celów biznesowych firmy, na co wskazało 36% spółek.

33% spółek dostrzega także potencjalne wyzwanie w zakresie atmosfery wśród załogi wynikającej z poczucia faworyzowania – w przypadku form wspierających poczucie stabilności zatrudnienia to wyzwanie wydaje się spółkom o wiele mniejsze, ponieważ wskazało go o połowę mniej ankietowanych.

Zauważyć też należy, że pewnym wyzwaniem dla upowszechnienia rozwiązań prorodzinnych mogą być preferencje kadry zarządzającej – niechęć w stosunku do rozwiązań sprzyjających poczuciu stabilności zatrudnienia zasygnalizowało 12% spółek.

Bariera ta może być znacznie większa w odniesieniu do form sprzyjających elastyczności i równowadze, ponieważ wskazało na nią dwukrotnie więcej ankietowanych (25%).

**1** O badaniu

**2** Praktyki spółek notowanych na GPW z zakresu elastyczności pracy

**3** Praktyki spółek notowanych na GPW z zakresu stabilności pracy

**4** Praktyki spółek notowanych na GPW z zakresu innych działań na rzecz rodzin pracowników

**5** Postrzegane korzyści ze stosowania praktyk prorodzinnych

**6** Postrzegane bariery w stosowaniu praktyk prorodzinnych

**7** Podsumowanie



Spółki bardzo dbają o to, by benefity pracownicze związane z życiem rodzinnym pracownika docierały w równym stopniu do wszystkich grup pracowników.

Czy istnieją różnice w zakresie dostępu do benefitów pracowniczych w Państwa firmie między osobami pracującymi...

na umowę o pracę na czas nieokreślony a osobami pracującymi na umowę o pracę na czas określony?

97%

na część etatu a osobami pracującymi na cały etat (inne niż proporcjonalne do wielkości etatu)?

94%

# Kluczowe wnioski

1. Spółki powszechnie dostrzegają wiele zalet stosowania rozwiązań zwiększających poczucie stabilności pracy i elastyczność pracy.

**80% z nich widzi w nich narzędzie zwiększania lojalności pracowników i zmniejszania rotacji, a ponad 70% zwiększania zaangażowania w pracę.**

2. Bariery w upowszechnianiu tych rozwiązań są mniej oczywiste. We wskazaniach **przeważają trudności o charakterze zarządczym, związane z wyzwaniem dla kadry kierowniczej w zarządzaniu elastycznie pracującym zespołem oraz ze zmniejszeniem elastyczności spółek.** Pomimo tego mniej niż 20% respondentów szkoli swoich menedżerów w zakresie zarządzania elastycznie pracującym zespołem.

3. **Spółki najchętniej stosują rozwiązania wspierające elastyczny czas rozpoczęcia i zakończenia pracy,** co dotyczy 90% z nich, oraz chroniące rodziców małych dzieci przed pracą w godzinach ponadwymiarowych i przed wyjazdami poza miejsce zamieszkania.

4. **Pracownicy rzadko pracują na część etatu.** Blisko 20% respondentów deklaruje, że w ogóle nie zatrudnia w takiej formie, a u 45% na część etatu pracuje nie więcej niż 3% załogi.

# Kluczowe wnioski

5. **W stosowaniu pracy hybrydowej (częściowo zdalna częściowo w zakładzie pracy) ankietowane spółki są spolaryzowane.**

W ponad 1/4 z nich nie jest stosowana praca hybrydowa, w podobnej liczbie w takiej formie pracuje więcej niż połowa kadry.

6. **Rozwiązania wspierające zwiększenie poczucia stabilności pracy nie są tak popularne jak elastyczność czasu pracy.** Jedyne niecałe 60% spółek deklaruje, że stara się ograniczyć stosowanie i czas trwania umów na czas określony do biznesowo uzasadnionego minimum

7. Znajduje to odzwierciedlenie w praktyce. **Zatrudnienie na czas nieokreślony dla niemal całej załogi oferuje mniej niż co 5 spółka,** u ponad połowy ankietowanych na czas określony pracuje co najmniej 25% zatrudnionych.

