



Konferencja

Uwarunkowania dzietności

19-20 października 2022 r. | Warszawa



dr Krzysztof Szwarc
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Praktyki prorodzinne w polskich firmach

Plan prezentacji

1. Informacja o badaniu
2. Powszechność rozwiązań prorodzinnych w badanych przedsiębiorstwach
3. Ocena atrakcyjności stosowanych rozwiązań prorodzinnych
4. Rozwiązania prorodzinne w strategii i polityce badanych firm
5. Wnioski



Informacje o badaniu

Organizator badania: fundacja PROJEKT.PL

Realizacja badania: 12-30 kwietnia 2021 r.

Forma zbierania odpowiedzi: CATI

Operat losowania: baza Bisnode

Kryteria doboru do próby:

- przedsiębiorstwo prywatne bez udziału dominującego/ kontrolnego Skarbu Państwa;
- zatrudnienie przekracza liczbę 9 pracowników;
- kod PKD głównej działalności;
- firma prowadzi działalność na terenie Polski.

Próba reprezentatywna ze względu na wielkość zatrudnienia i udział kapitału prywatnego w strukturze przedsiębiorstwa.

Liczebność próby: 253 przedsiębiorstwa



Klasyfikacja rozwiązań prorodzinnych uwzględnionych w badaniu (1)

Grupa	Rozwiązania
Troska o dzieci	• dostępność kursów dla dzieci pracowników; • dofinansowanie do opieki nad dzieckiem w przedszkolu zewnętrznym; • programy stypendialne dla dzieci pracowników • przedszkole/żłobek firmowy; • organizacja warsztatów rodzinnych; • możliwość udzielenia dodatkowego płatnego urlopu rodzicielskiego lub wychowawczego dla osób niezatrudnionych w oparciu o umowę o pracę; • rodzinne programy zniżkowe.

Klasyfikacja rozwiązań prorodzinnych uwzględnionych w badaniu (2)

Grupa	Rozwiązania
Organizacja czasu pracy	• częściowa praca zdalna na życzenie pracownika; • indywidualny rozkład czasu pracy; • ruchomy czas pracy; • praca zdalna; • zadaniowy czas pracy; • możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy proporcjonalnym zachowaniu wszystkich benefitów pracowników etatowych.

Klasyfikacja rozwiązań prorodzinnych uwzględnionych w badaniu (3)

Grupa	Rozwiązania
Troska o młodych rodziców	• dostępność tzw. “urlopu ojcowskiego” jako urlopu dodatkowego - nie skracającego wymiaru urlopu dostępnego dla drugiego rodzica; • osoby powracające po urloпах macierzyńskich/rodzicielskich/wychowawczych są dodatkowo chronione regulacjami wewnętrznymi; • pracownicy są chronieni przed pracą w nadgodzinach lub wymaga ona ich wyraźnej zgody; • możliwość udzielenia dodatkowego płatnego urlopu w celu opieki nad dzieckiem.

Klasyfikacja rozwiązań prorodzinnych uwzględnionych w badaniu (4)

Grupa	Rozwiązania
Promowanie rodzin	• organizacja pikników rodzinnych; • świąteczne upominki dla dzieci pracowników; • bilety rodzinne do kina; • dofinansowanie do kolonii/obozów dla dzieci pracowników.

Wykres 1. Średni odsetek przedsiębiorstw stosujących rozwiązania prorodzinne z poszczególnych grup

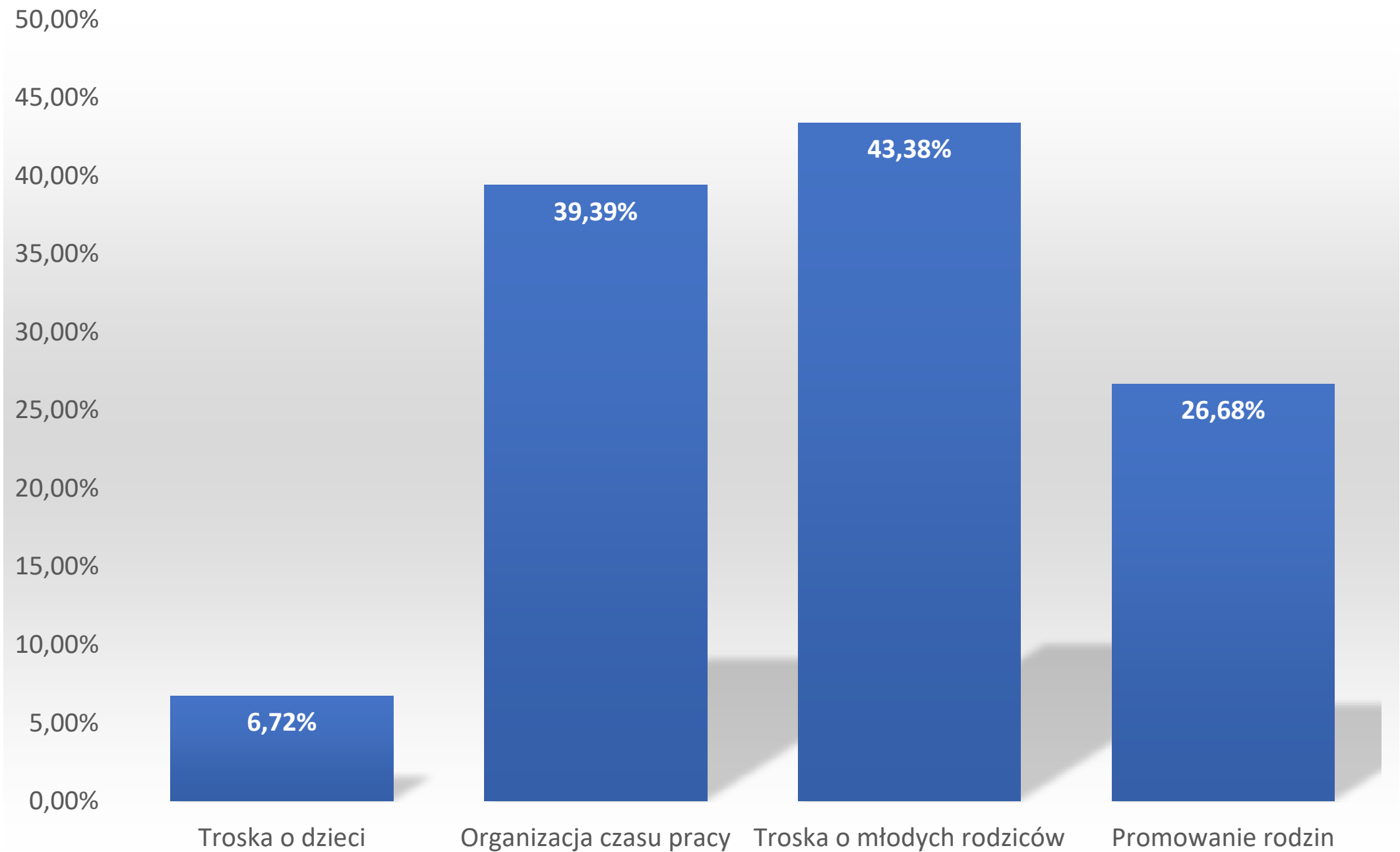


Tabela 1. Odsetek przedsiębiorstw stosujących rozwiązania prorodzinne ogółem i według formy prowadzonej działalności gospodarczej

Grupa	Rozwiązania	Ranking	Ogółem (n=253)	Forma działalności gospodarczej				
				Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (n=159)	Działalność gospodarcza osoby fizycznej / spółka cywilna (n=42)	Spółka jawna (n=25)	Spółka akcyjna (n=18)	inna (n=9)
Troska o dzieci	dostępność kursów dla dzieci pracowników*	22	4,7%	1,9%	11,9%	8,0%	11,1%	0,0%
	dofinansowanie do opieki nad dzieckiem w przedszkolu zewnętrznym	19	5,9%	3,8%	11,9%	8,0%	11,1%	0,0%
	programy stypendialne dla dzieci pracowników*	20	5,1%	1,9%	11,9%	4,0%	16,7%	11,1%
	przedszkole/żłobek firmowy*	20	5,1%	2,5%	14,3%	8,0%	5,6%	0,0%
	organizacja warsztatów rodzinnych*	18	7,9%	4,4%	14,3%	8,0%	27,8%	0,0%
	możliwość udzielenia dodatkowego płatnego urlopu rodzicielskiego lub wychowawczego dla osób niezatrudnionych w oparciu o umowę o pracę*	17	8,7%	4,4%	23,8%	12,0%	11,1%	0,0%
	rodzinne programy zniżkowe	16	9,5%	5,7%	21,4%	16,0%	11,1%	0,0%
	ŚREDNIA		6,7%	3,5%	15,6%	9,1%	13,5%	1,6%
Organizacja czasu pracy	częściowa praca zdalna na życzenie pracownika*	5	38,7%	36,5%	26,2%	48,0%	61,1%	66,7%
	indywidualny rozkład czasu pracy	8	35,6%	33,3%	35,7%	28,0%	61,1%	44,4%
	ruchomy czas pracy	6	37,9%	37,1%	38,1%	32,0%	50,0%	44,4%
	praca zdalna*	7	36,4%	34,0%	23,8%	44,0%	61,1%	66,7%
	zadaniowy czas pracy	9	30,0%	30,8%	26,2%	24,0%	38,9%	33,3%
	możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy proporcjonalnym zachowaniu wszystkich benefitów pracowników etatowych	3	57,7%	52,8%	59,5%	72,0%	72,2%	66,7%
	ŚREDNIA		39,4%	37,4%	34,9%	41,3%	57,4%	53,7%
Troska o młodych rodziców	dostępność tzw. “urlopu ojcowskiego” jako urlopu dodatkowego - nie skracającego wymiaru urlopu dostępnego dla drugiego rodzica	2	59,3%	54,7%	66,7%	80,0%	55,6%	55,6%
	osoby powracające po urlopach macierzyńskich/rodzicielskich/wychowawczych są dodatkowo chronione regulacjami wewnętrznymi*	10	29,6%	23,3%	47,6%	48,0%	22,2%	22,2%
	pracownicy są chronieni przed pracą w nadgodzinach lub wymaga ona ich wyraźnej zgody	1	60,1%	57,2%	69,0%	68,0%	50,0%	66,7%
	możliwość udzielenia dodatkowego płatnego urlopu w celu opieki nad dzieckiem*	13	24,5%	15,7%	52,4%	40,0%	11,1%	33,3%
	ŚREDNIA		43,4%	37,7%	58,9%	59,0%	34,7%	44,4%
Promowanie rodzin	organizacja pikników rodzinnych*	12	26,1%	19,5%	31,0%	40,0%	50,0%	33,3%
	święteczne upominki dla dzieci pracowników	4	39,5%	39,0%	31,0%	48,0%	50,0%	44,4%
	bilety rodzinne do kina*	15	13,4%	10,1%	14,3%	20,0%	38,9%	0,0%
	dofinansowanie do kolonii/obozów dla dzieci pracowników	11	27,7%	27,0%	21,4%	24,0%	55,6%	22,2%
	ŚREDNIA		26,7%	23,9%	24,4%	33,0%	48,6%	25,0%

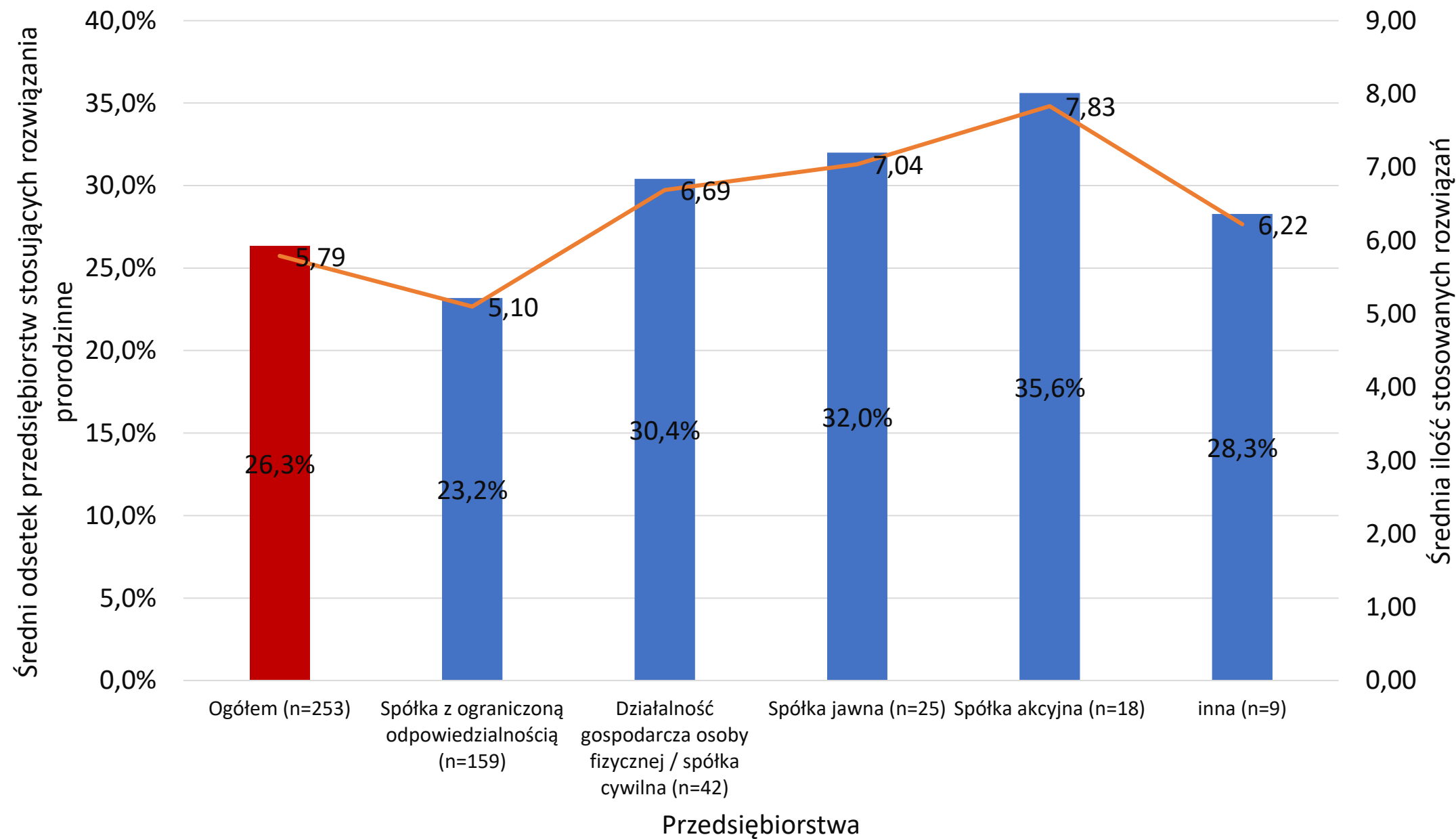
Tabela 2. Odsetek przedsiębiorstw stosujących rozwiązania prorodzinne ogółem i według liczby osób zatrudnionych

Grupa	Rozwiązania	Ranking	Ogółem (n=253)	Liczba zatrudnionych osób				
				25 lub mniej (n=114)	26-50 (n=96)	51-100 (n=19)	101-250 (n=16)	powyżej 250 (n=8)
Troska o dzieci	dostępność kursów dla dzieci pracowników	22	4,7%	6,1%	4,2%	5,3%	0,0%	0,0%
	dofinansowanie do opieki nad dzieckiem w przedszkolu zewnętrznym	19	5,9%	7,0%	4,2%	5,3%	6,3%	12,5%
	programy stypendialne dla dzieci pracowników	20	5,1%	6,1%	5,2%	5,3%	0,0%	0,0%
	przedszkole/żłobek firmowy	20	5,1%	7,9%	3,1%	5,3%	0,0%	0,0%
	organizacja warsztatów rodzinnych	18	7,9%	8,8%	7,3%	10,5%	0,0%	12,5%
	możliwość udzielenia dodatkowego płatnego urlopu rodzicielskiego lub wychowawczego dla osób niezatrudnionych w oparciu o umowę o pracę	17	8,7%	11,4%	5,2%	10,5%	6,3%	12,5%
	rodzinne programy zniżkowe	16	9,5%	9,6%	8,3%	15,8%	12,5%	0,0%
	ŚREDNIA		6,7%	8,1%	5,4%	8,3%	3,6%	5,4%
Organizacja czasu pracy	częściowa praca zdalna na życzenie pracownika	5	38,7%	31,6%	41,7%	42,1%	62,5%	50,0%
	indywidualny rozkład czasu pracy	8	35,6%	30,7%	36,5%	47,4%	31,3%	75,0%
	ruchomy czas pracy	6	37,9%	36,8%	37,5%	36,8%	37,5%	62,5%
	praca zdalna*	7	36,4%	28,9%	38,5%	31,6%	62,5%	75,0%
	zadaniowy czas pracy	9	30,0%	26,3%	33,3%	31,6%	31,3%	37,5%
	możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy proporcjonalnym zachowaniu wszystkich benefitów pracowników etatowych	3	57,7%	54,4%	56,3%	63,2%	75,0%	75,0%
	ŚREDNIA		39,4%	34,8%	40,6%	42,1%	50,0%	62,5%
Troska o młodych rodziców	dostępność tzw. “urlopu ojcowskiego” jako urlopu dodatkowego - nie skracającego wymiaru urlopu dostępnego dla drugiego rodzica	2	59,3%	58,8%	58,3%	68,4%	50,0%	75,0%
	osoby powracające po urlopach macierzyńskich/rodzicielskich/wychowawczych są dodatkowo chronione regulacjami wewnętrznymi	10	29,6%	30,7%	24,0%	52,6%	18,8%	50,0%
	pracownicy są chronieni przed pracą w nadgodzinach lub wymaga ona ich wyraźnej zgody	1	60,1%	57,0%	61,5%	68,4%	56,3%	75,0%
	możliwość udzielenia dodatkowego płatnego urlopu w celu opieki nad dzieckiem	13	24,5%	28,1%	15,6%	42,1%	31,3%	25,0%
	ŚREDNIA		43,4%	43,7%	39,9%	57,9%	39,1%	56,3%
Promowanie rodzin	organizacja pikników rodzinnych	12	26,1%	21,1%	30,2%	42,1%	18,8%	25,0%
	święteczne upominki dla dzieci pracowników*	4	39,5%	28,9%	52,1%	47,4%	37,5%	25,0%
	bilety rodzinne do kina	15	13,4%	11,4%	13,5%	10,5%	25,0%	25,0%
	dofinansowanie do kolonii/obozów dla dzieci pracowników*	11	27,7%	19,3%	38,5%	26,3%	25,0%	25,0%
	ŚREDNIA		26,7%	20,2%	33,6%	31,6%	26,6%	25,0%

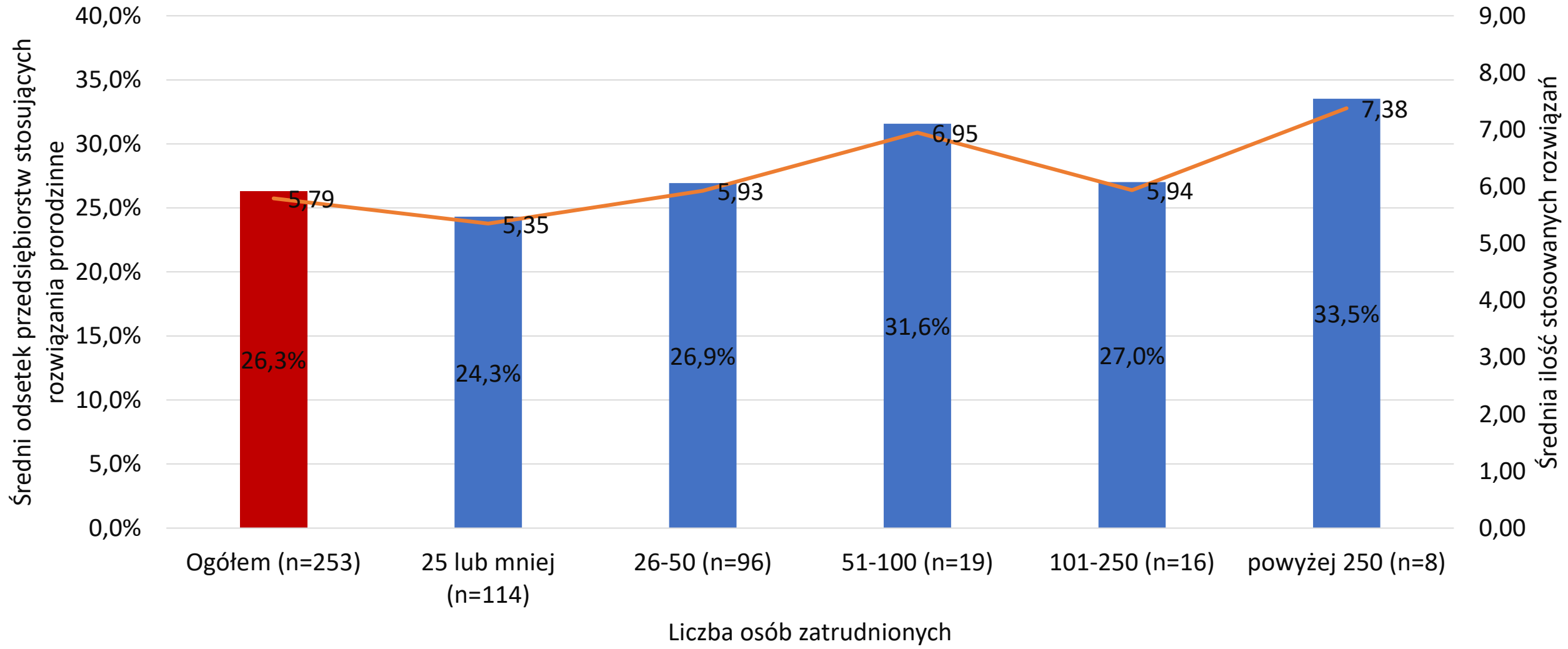
Tabela 3. Odsetek przedsiębiorstw stosujących rozwiązania prorodzinne ogółem i według lokalizacji głównej siedziby firmy

Grupa	Rozwiązania	Ranking	Ogółem (n=253)	Siedziba Zarządu/Dyrekcji przedsiębiorstwa				
				wieś (n=49)	miasto do 10 tys. mieszkańców (n=27)	miasto od 10 tys. do 100 tys. mieszkańców (n=93)	miasto od 100 tys. do 500 tys. mieszkańców (n=47)	miasto powyżej 500 tys. mieszkańców (n=37)
Troska o dzieci	dostępność kursów dla dzieci pracowników	22	4,7%	2,0%	3,7%	3,2%	6,4%	10,8%
	dofinansowanie do opieki nad dzieckiem w przedszkolu zewnętrznym	19	5,9%	6,1%	3,7%	3,2%	8,5%	10,8%
	programy stypendialne dla dzieci pracowników	20	5,1%	6,1%	3,7%	3,2%	6,4%	8,1%
	przedszkole/żłobek firmowy	20	5,1%	6,1%	3,7%	2,2%	4,3%	13,5%
	organizacja warsztatów rodzinnych	18	7,9%	4,1%	3,7%	7,5%	10,6%	13,5%
	możliwość udzielenia dodatkowego płatnego urlopu rodzicielskiego lub wychowawczego dla osób niezatrudnionych w oparciu o umowę o pracę*	17	8,7%	2,0%	11,1%	5,4%	10,6%	21,6%
	rodzinne programy zniżkowe	16	9,5%	10,2%	7,4%	7,5%	6,4%	18,9%
	ŚREDNIA		6,7%	5,2%	5,3%	4,6%	7,6%	13,9%
Organizacja czasu pracy	częściowa praca zdalna na życzenie pracownika*	5	38,7%	26,5%	37,0%	32,3%	48,9%	59,5%
	indywidualny rozkład czasu pracy	8	35,6%	30,6%	33,3%	33,3%	38,3%	45,9%
	ruchomy czas pracy	6	37,9%	32,7%	37,0%	34,4%	44,7%	45,9%
	praca zdalna*	7	36,4%	24,5%	37,0%	30,1%	48,9%	51,4%
	zadaniowy czas pracy	9	30,0%	32,7%	25,9%	22,6%	34,0%	43,2%
	możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy proporcjonalnym zachowaniu wszystkich benefitów pracowników etatowych	3	57,7%	49,0%	48,1%	58,1%	66,0%	64,9%
	ŚREDNIA		39,4%	32,7%	36,4%	35,1%	46,8%	51,8%
Troska o młodych rodziców	dostępność tzw. “urlopu ojcowskiego” jako urlopu dodatkowego - nie skracającego wymiaru urlopu dostępnego dla drugiego rodzica	2	59,3%	63,3%	55,6%	62,4%	46,8%	64,9%
	osoby powracające po urlopach macierzyńskich/rodzicielskich/wychowawczych są dodatkowo chronione regulacjami wewnętrznymi	10	29,6%	26,5%	25,9%	32,3%	29,8%	29,7%
	pracownicy są chronieni przed pracą w nadgodzinach lub wymaga ona ich wyraźnej zgody	1	60,1%	59,2%	51,9%	68,8%	53,2%	54,1%
	możliwość udzielenia dodatkowego płatnego urlopu w celu opieki nad dzieckiem	13	24,5%	28,6%	11,1%	24,7%	21,3%	32,4%
	ŚREDNIA		43,4%	44,4%	36,1%	47,1%	37,8%	45,3%
Promowanie rodzin	organizacja pikników rodzinnych	12	26,1%	26,5%	22,2%	28,0%	23,4%	27,0%
	święteczne upominki dla dzieci pracowników	4	39,5%	38,8%	40,7%	41,9%	40,4%	32,4%
	bilety rodzinne do kina	15	13,4%	12,2%	11,1%	10,8%	21,3%	13,5%
	dofinansowanie do kolonii/obozów dla dzieci pracowników	11	27,7%	20,4%	14,8%	33,3%	29,8%	29,7%
	ŚREDNIA		26,7%	24,5%	22,2%	28,5%	28,7%	25,7%

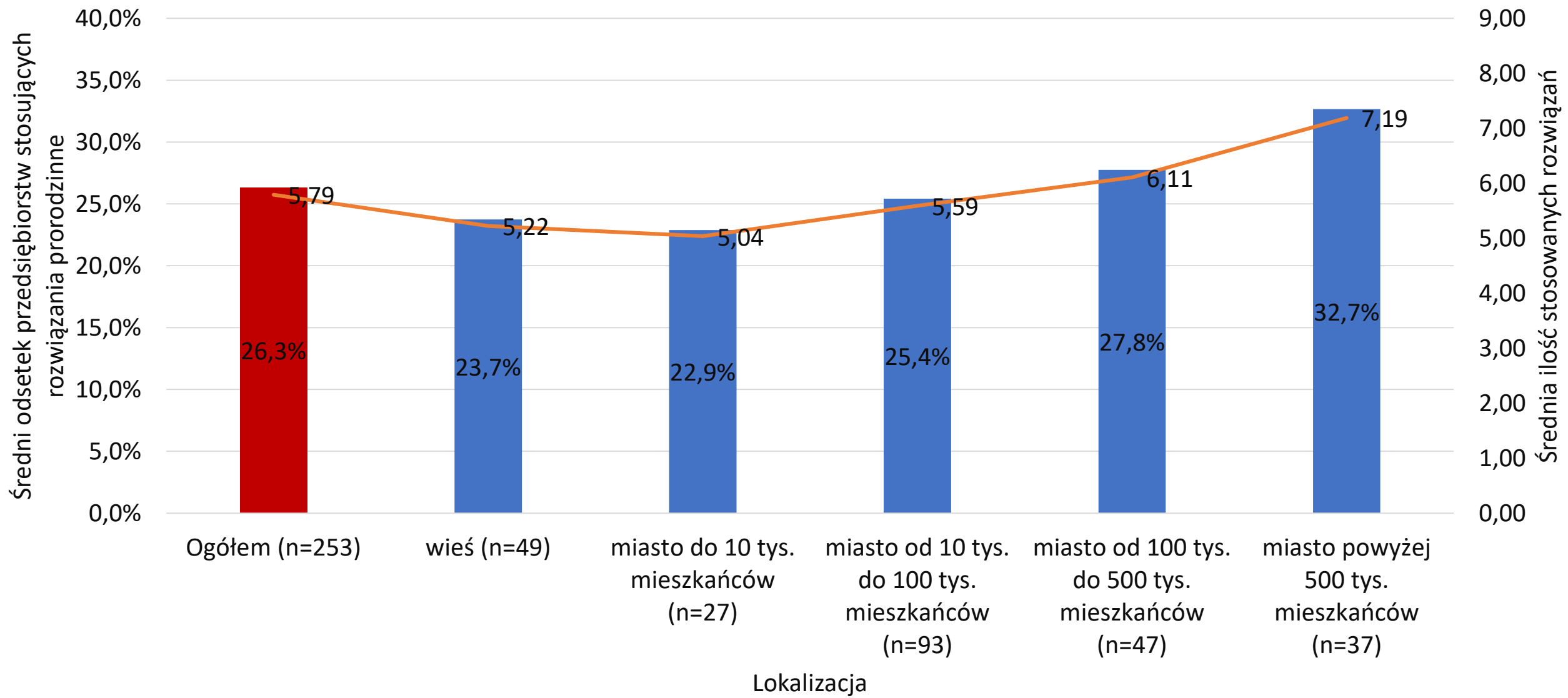
Wykres 2. Średnia częstość stosowania oraz średnia ilość wdrożonych rozwiązań prorodzinnych ogółem oraz według form działalności gospodarczej



Wykres 3. Średnia częstość stosowania oraz średnia ilość wdrożonych rozwiązań prorodzinnych ogółem oraz według liczby osób zatrudnionych



Wykres 4. Średnia częstość stosowania oraz średnia ilość wdrożonych rozwiązań prorodzinnych ogółem oraz według lokalizacji głównej siedziby



Wykres 5. Średnia ocena atrakcyjności rozwiązań prorodzinnych (od 1 – zdecydowanie nieatrakcyjne do 5 – zdecydowanie atrakcyjne)



Tabela 4. Średnie oceny atrakcyjności stosowanych rozwiązań prorodzinnych ogółem oraz według formy prowadzonej działalności gospodarczej (1-zdecydowanie nieatrakcyjne, 5-zdecydowanie atrakcyjne)

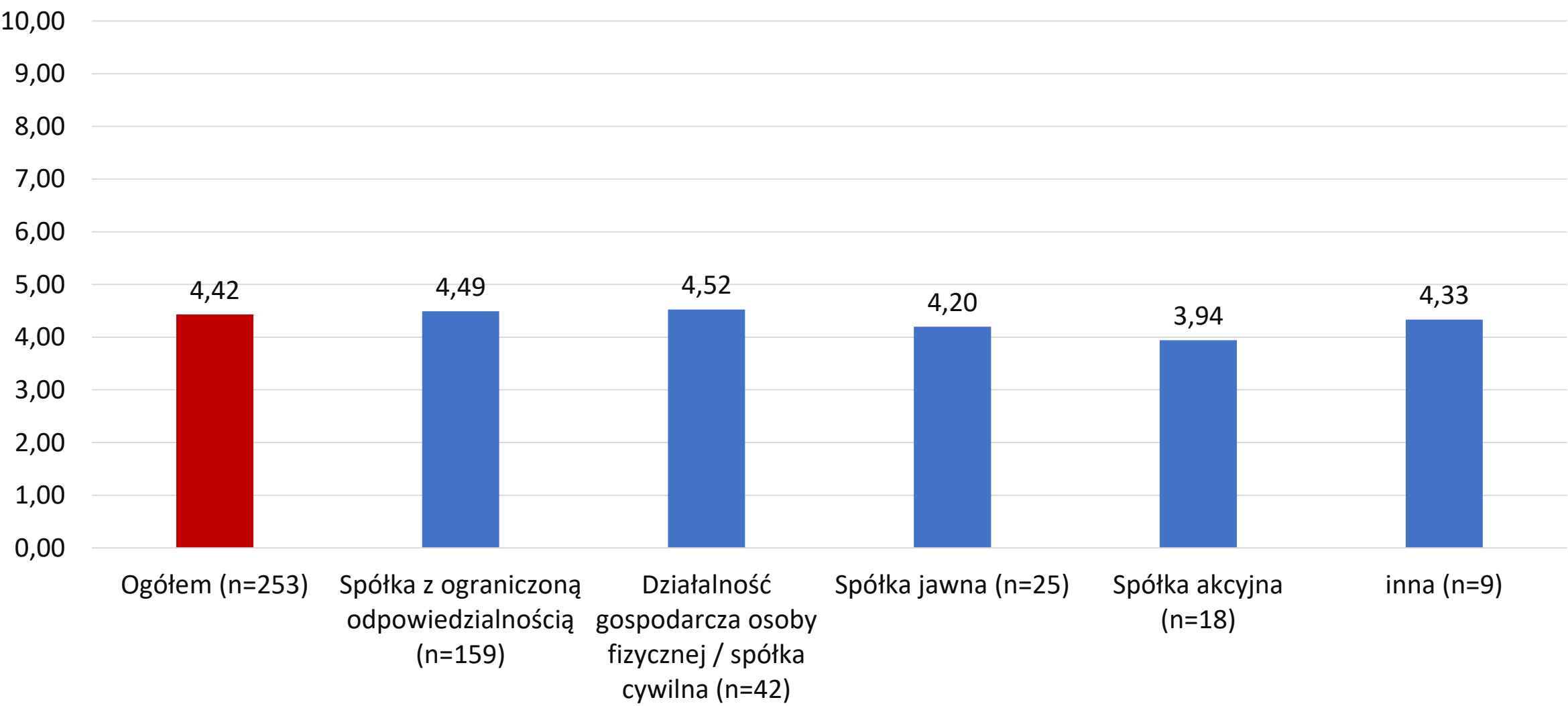
Grupa	Rozwiązania	Ranking	Ogółem (n=253)	Forma działalności gospodarczej				
				Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (n=159)	Działalność gospodarcza osoby fizycznej / spółka cywilna (n=42)	Spółka jawna (n=25)	Spółka akcyjna (n=18)	inna (n=9)
Troska o dzieci	dostępność kursów dla dzieci pracowników	20	2,942	3,151	3,643	3,440	3,222	3,222
	dofinansowanie do opieki nad dzieckiem w przedszkolu zewnętrznym	20	2,942	3,522	3,619	3,280	3,611	2,556
	programy stypendialne dla dzieci pracowników	19	3,004	3,314	3,643	3,360	3,111	3,333
	przedszkole/żłobek firmowy	22	2,561	3,145	3,048	2,960	3,222	2,444
	organizacja warsztatów rodzinnych	17	3,129	3,579	3,500	3,840	3,111	3,000
	możliwość udzielenia dodatkowego płatnego urlopu rodzicielskiego lub wychowawczego dla osób niezatrudnionych w oparciu o umowę o pracę	18	3,056	3,849	3,667	3,920	2,778	3,000
	rodzinne programy zniżkowe	14	3,364	3,635	3,738	3,560	3,611	3,111
	ŚREDNIA		3,000	3,456	3,551	3,480	3,238	2,952
Organizacja czasu pracy	częściowa praca zdalna na życzenie pracownika*	6	3,730	3,925	3,405	3,720	3,944	4,444
	indywidualny rozkład czasu pracy*	9	3,513	3,679	3,310	3,680	4,222	4,889
	ruchomy czas pracy	10	3,507	3,755	3,310	4,000	4,000	4,333
	praca zdalna	11	3,506	3,692	3,095	3,680	3,444	4,000
	zadaniowy czas pracy	15	3,327	4,321	3,976	3,840	3,833	4,667
	możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy proporcjonalnym zachowaniu wszystkich benefitów pracowników etatowych	8	3,518	3,780	3,833	3,720	4,000	4,444
	ŚREDNIA		3,517	3,859	3,488	3,773	3,907	4,463
Troska o młodych rodziców	dostępność tzw. “urlopu ojcowskiego” jako urlopu dodatkowego - nie skracającego wymiaru urlopu dostępnego dla drugiego rodzica	1	4,230	4,403	4,571	4,440	3,667	4,667
	osoby powracające po urlopach macierzyńskich/rodzicielskich/wychowawczych są dodatkowo chronione regulacjami wewnętrznymi	2	4,143	4,384	4,429	4,640	3,611	4,444
	pracownicy są chronieni przed pracą w nadgodzinach lub wymaga ona ich wyraźnej zgody	4	4,057	4,245	4,024	4,520	4,167	4,333
	możliwość udzielenia dodatkowego płatnego urlopu w celu opieki nad dzieckiem	16	3,303	3,635	3,857	3,680	3,000	4,000
	ŚREDNIA		3,933	4,167	4,220	4,320	3,611	4,361
Promowanie rodzin	organizacja pikników rodzinnych	12	3,450	3,786	3,714	3,880	4,000	3,333
	święteczne upominki dla dzieci pracowników	3	4,075	4,220	4,381	4,520	4,222	4,333
	bilety rodzinne do kina	7	3,575	4,013	4,024	4,120	3,556	3,333
	dofinansowanie do kolonii/obozów dla dzieci pracowników	13	3,408	3,440	3,762	3,880	3,444	3,556
	ŚREDNIA		3,627	3,865	3,970	4,100	3,806	3,639

Tabela 5. Średnie oceny atrakcyjności stosowanych rozwiązań prorodzinnych ogółem oraz według liczby osób zatrudnionych (1-zdecydowanie nieatrakcyjne, 5-zdecydowanie atrakcyjne)

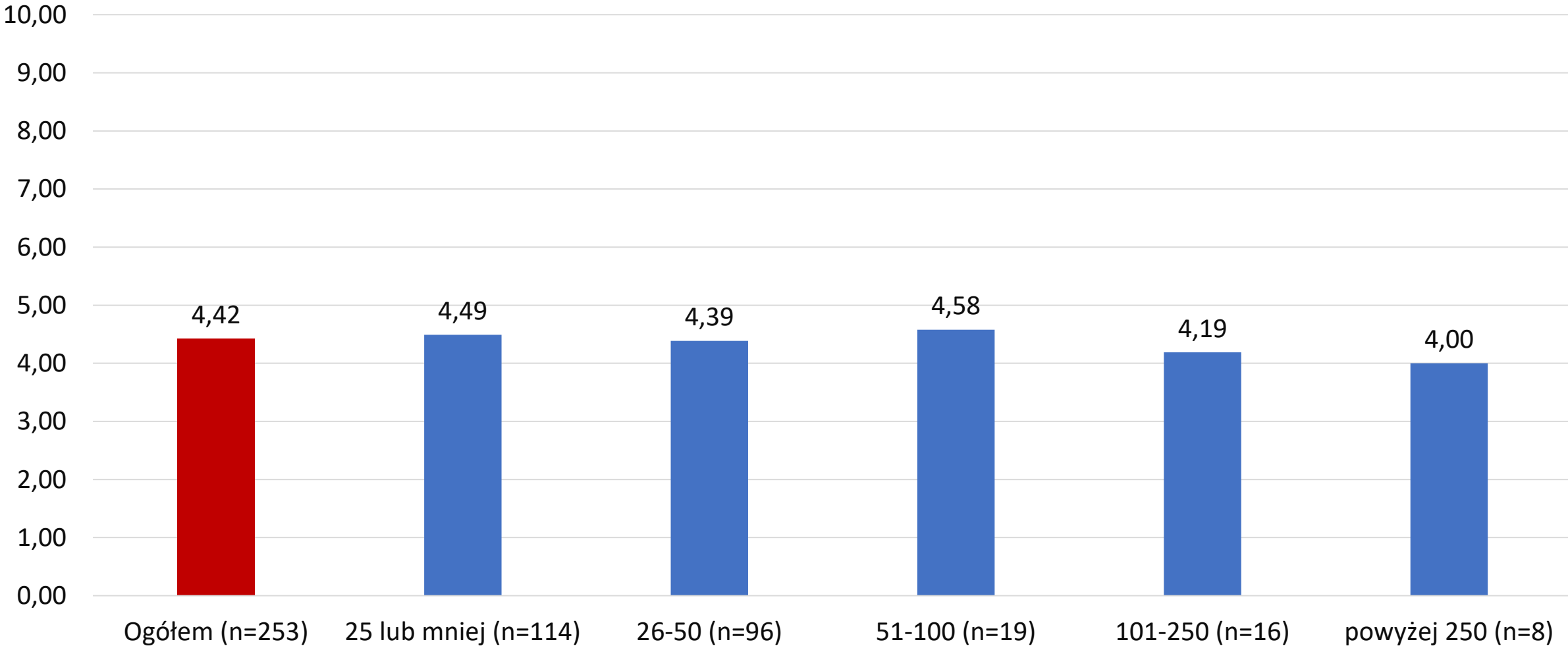
Grupa	Rozwiązania	Ranking	Ogółem (n=253)	Liczba zatrudnionych osób				
				25 lub mniej (n=114)	26-50 (n=96)	51-100 (n=19)	101-250 (n=16)	powyżej 250 (n=8)
Troska o dzieci	dostępność kursów dla dzieci pracowników	20	2,942	2,878	2,956	2,944	3,143	3,333
	dofinansowanie do opieki nad dzieckiem w przedszkolu zewnętrznym	20	2,942	2,804	3,182	2,600	2,846	3,167
	programy stypendialne dla dzieci pracowników	19	3,004	2,823	3,133	3,176	2,786	4,000
	przedszkole/żłobek firmowy	22	2,561	2,490	2,688	2,313	2,385	3,167
	organizacja warsztatów rodzinnych	17	3,129	2,878	3,305	3,667	3,400	2,857
	możliwość udzielenia dodatkowego płatnego urlopu rodzicielskiego lub wychowawczego dla osób niezatrudnionych w oparciu o umowę o pracę	18	3,056	2,892	3,371	2,923	2,929	2,500
	rodzinne programy zniżkowe	14	3,364	3,204	3,553	3,500	3,333	3,143
	ŚREDNIA		3,000	2,853	3,170	3,018	2,975	3,167
Organizacja czasu pracy	częściowa praca zdalna na życzenie pracownika	6	3,730	3,565	3,867	3,474	4,188	4,125
	indywidualny rozkład czasu pracy	9	3,513	3,376	3,552	3,688	3,800	4,143
	ruchomy czas pracy	10	3,507	3,505	3,410	3,500	3,643	4,429
	praca zdalna	11	3,506	3,427	3,613	3,389	3,313	4,000
	zadaniowy czas pracy	15	3,327	3,272	3,379	3,200	3,300	4,000
	możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy proporcjonalnym zachowaniu wszystkich benefitów pracowników etatowych	8	3,518	3,530	3,457	3,222	3,933	3,875
	ŚREDNIA		3,517	3,446	3,546	3,412	3,696	4,095
Troska o młodych rodziców	dostępność tzw. “urlopu ojcowskiego” jako urlopu dodatkowego - nie skracającego wymiaru urlopu dostępnego dla drugiego rodzica	1	4,230	4,279	4,193	4,529	4,143	3,429
	osoby powracające po urlopach macierzyńskich/rodzicielskich/wychowawczych są dodatkowo chronione regulacjami wewnętrznymi	2	4,143	3,990	4,133	4,765	4,625	3,875
	pracownicy są chronieni przed pracą w nadgodzinach lub wymaga ona ich wyraźnej zgody	4	4,057	3,991	4,060	4,062	4,400	4,286
	możliwość udzielenia dodatkowego płatnego urlopu w celu opieki nad dzieckiem	16	3,303	3,163	3,500	3,118	3,500	3,167
	ŚREDNIA		3,933	3,856	3,972	4,119	4,167	3,689
Promowanie rodzin	organizacja pikników rodzinnych	12	3,450	3,143	3,612	4,133	3,667	3,857
	święteczne upominki dla dzieci pracowników	3	4,075	3,961	4,138	4,187	4,154	4,571
	bilety rodzinne do kina	7	3,575	3,485	3,557	3,929	3,857	3,833
	dofinansowanie do kolonii/obozów dla dzieci pracowników	13	3,408	3,208	3,602	3,368	3,200	4,429
	ŚREDNIA		3,627	3,449	3,727	3,904	3,720	4,172

Tabela 6. Średnie oceny atrakcyjności stosowanych rozwiązań prorodzinnych ogółem oraz według lokalizacji głównej siedziby (1-zdecydowanie nieatrakcyjne, 5-zdecydowanie atrakcyjne)								
Grupa	Rozwiązania	Ranking	Ogółem (n=253)	Siedziba Zarządu/Dyrekcji przedsiębiorstwa				
				wieś (n=49)	miasto do 10 tys. mieszkańców (n=27)	miasto od 10 tys. do 100 tys. mieszkańców (n=93)	miasto od 100 tys. do 500 tys. mieszkańców (n=47)	miasto powyżej 500 tys. mieszkańców (n=37)
Troska o dzieci	dostępność kursów dla dzieci pracowników	20	2,942	3,143	2,240	3,012	2,857	3,143
	dofinansowanie do opieki nad dzieckiem w przedszkolu zewnętrznym	20	2,942	2,976	2,381	3,000	3,071	2,968
	programy stypendialne dla dzieci pracowników*	19	3,004	3,400	2,269	3,123	2,786	3,088
	przedszkole/żłobek firmowy	22	2,561	2,707	2,083	2,573	2,500	2,765
	organizacja warsztatów rodzinnych	17	3,129	3,381	2,667	3,234	3,068	2,967
	możliwość udzielenia dodatkowego płatnego urlopu rodzicielskiego lub wychowawczego dla osób niezatrudnionych w oparciu o umowę o pracę	18	3,056	2,684	2,762	3,250	2,900	3,517
	rodzinne programy zniżkowe	14	3,364	3,489	2,905	3,434	3,091	3,657
	ŚREDNIA		3,000	3,111	2,472	3,089	2,896	3,158
Organizacja czasu pracy	częściowa praca zdalna na życzenie pracownika	6	3,730	3,809	3,692	3,773	3,500	3,833
	indywidualny rozkład czasu pracy	9	3,513	3,667	3,292	3,500	3,348	3,706
	ruchomy czas pracy	10	3,507	3,574	3,500	3,519	3,289	3,676
	praca zdalna	11	3,506	3,479	3,593	3,523	3,217	3,806
	zadaniowy czas pracy	15	3,327	3,364	3,111	3,650	2,857	3,320
	możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy proporcjonalnym zachowaniu wszystkich benefitów pracowników etatowych	8	3,518	3,381	3,435	3,500	3,767	3,469
	ŚREDNIA		3,517	3,546	3,437	3,578	3,330	3,635
Troska o młodych rodziców	dostępność tzw. “urlopu ojcowskiego” jako urlopu dodatkowego - nie skracającego wymiaru urlopu dostępnego dla drugiego rodzica	1	4,230	4,085	4,280	4,360	4,316	3,971
	osoby powracające po urlopach macierzyńskich/rodzicielskich/wychowawczych są dodatkowo chronione regulacjami wewnętrznymi	2	4,143	4,200	3,636	4,222	4,282	4,056
	pracownicy są chronieni przed pracą w nadgodzinach lub wymaga ona ich wyraźnej zgody	4	4,057	3,978	3,808	4,209	4,024	4,000
	możliwość udzielenia dodatkowego płatnego urlopu w celu opieki nad dzieckiem	16	3,303	3,289	2,727	3,532	3,070	3,471
	ŚREDNIA		3,933	3,888	3,613	4,081	3,923	3,875
Promowanie rodzin	organizacja pikników rodzinnych	12	3,450	3,814	3,043	3,595	3,159	3,290
	święteczne upominki dla dzieci pracowników	3	4,075	4,333	3,875	4,070	4,047	3,971
	bilety rodzinne do kina	7	3,575	3,818	3,091	3,577	3,459	3,710
	dofinansowanie do kolonii/obozów dla dzieci pracowników	13	3,408	3,533	2,852	3,591	3,159	3,528
	ŚREDNIA		3,627	3,875	3,215	3,708	3,456	3,625

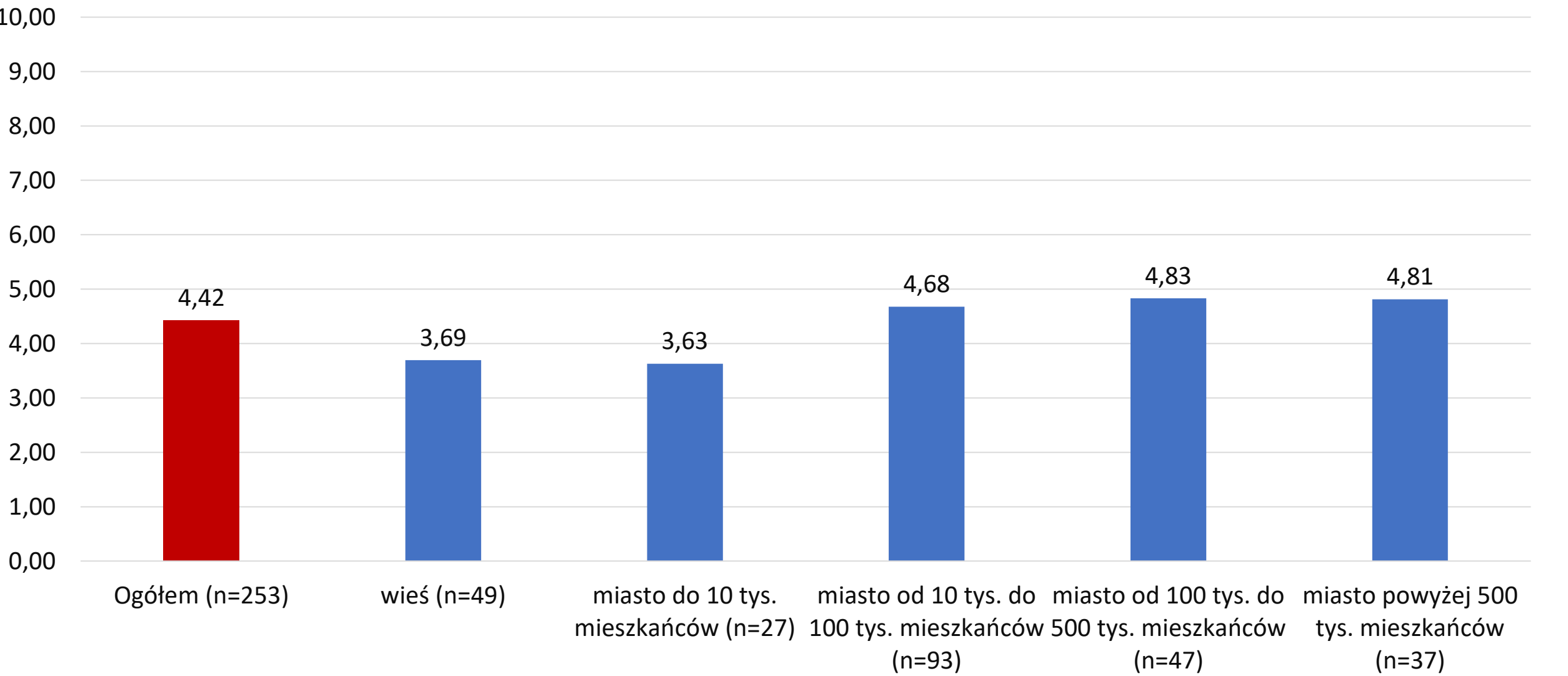
Wykres 6. Średnie oceny stopnia polecenia rozwiązań prorodzinnych stosowanych w badanych przedsiębiorstwach ogółem i według formy prowadzonej działalności gospodarczej (0 – w ogóle nie polecił(a)bym, 10 – zdecydowanie polecił(a)bym)



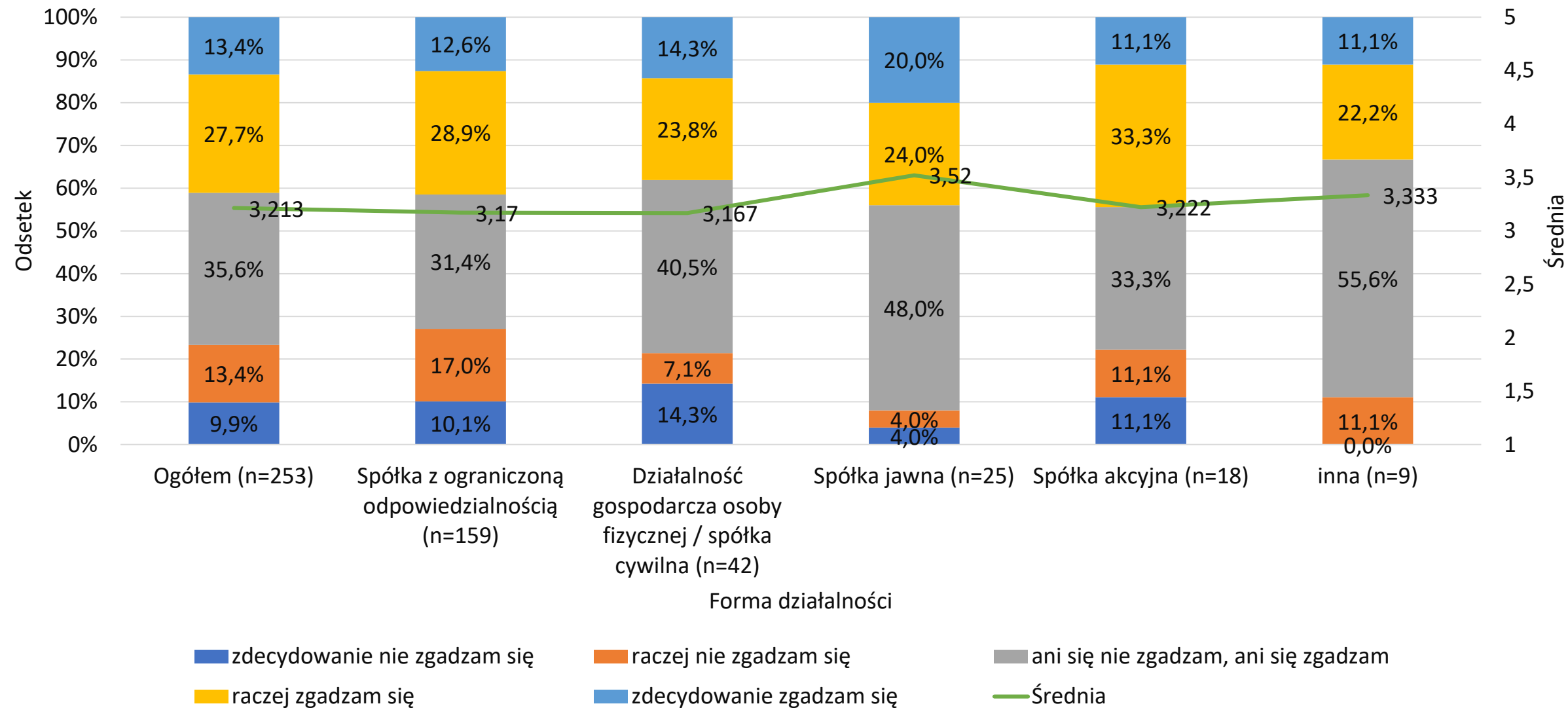
Wykres 7. Średnie oceny stopnia polecenia rozwiązań prorodzinnych stosowanych w badanych przedsiębiorstwach ogółem i według liczby osób zatrudnionych (0 – w ogóle nie polecił(a)bym, 10 – zdecydowanie polecił(a)bym)



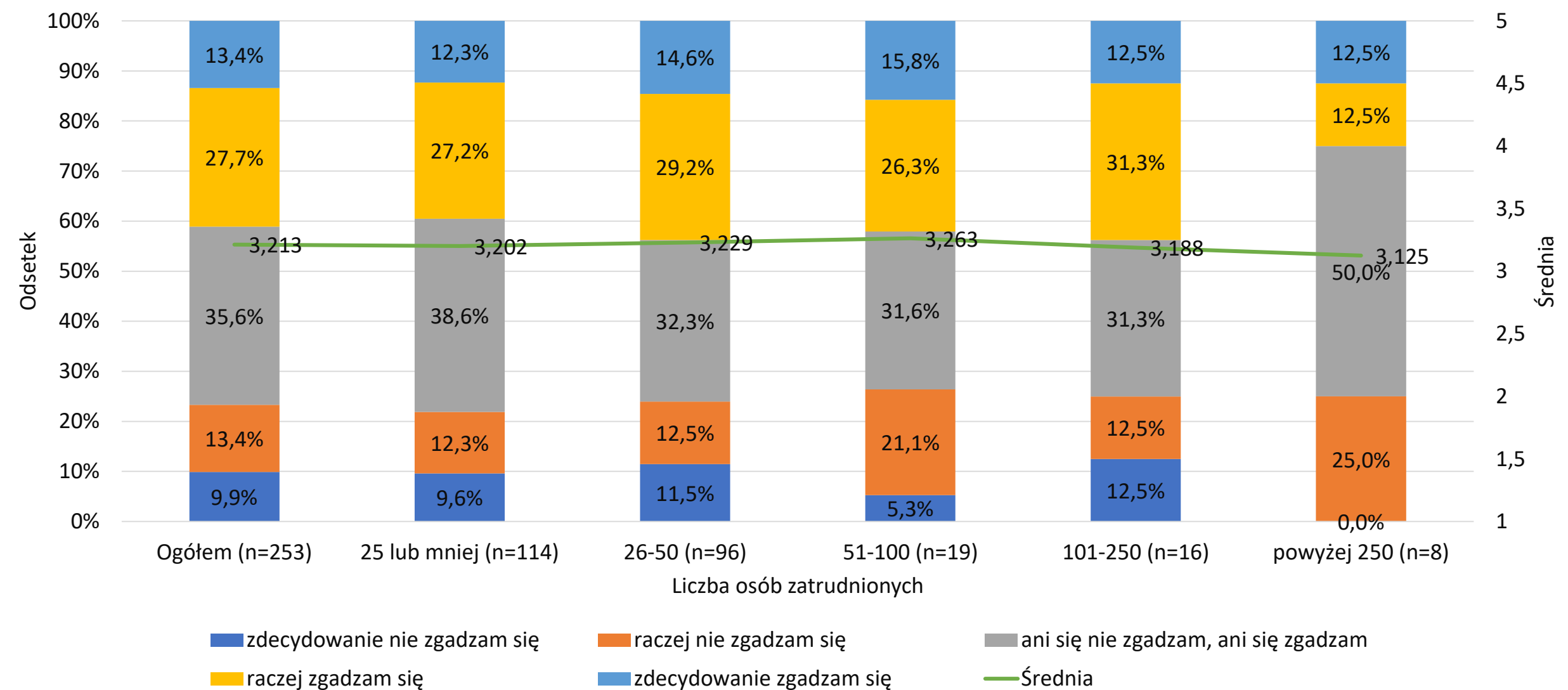
Wykres 8. Średnie oceny stopnia polecenia rozwiązań prorodzinnych stosowanych w badanych przedsiębiorstwach ogółem i według lokalizacji głównej siedziby (0 – w ogóle nie polecił(a)bym, 10 – zdecydowanie polecił(a)bym)



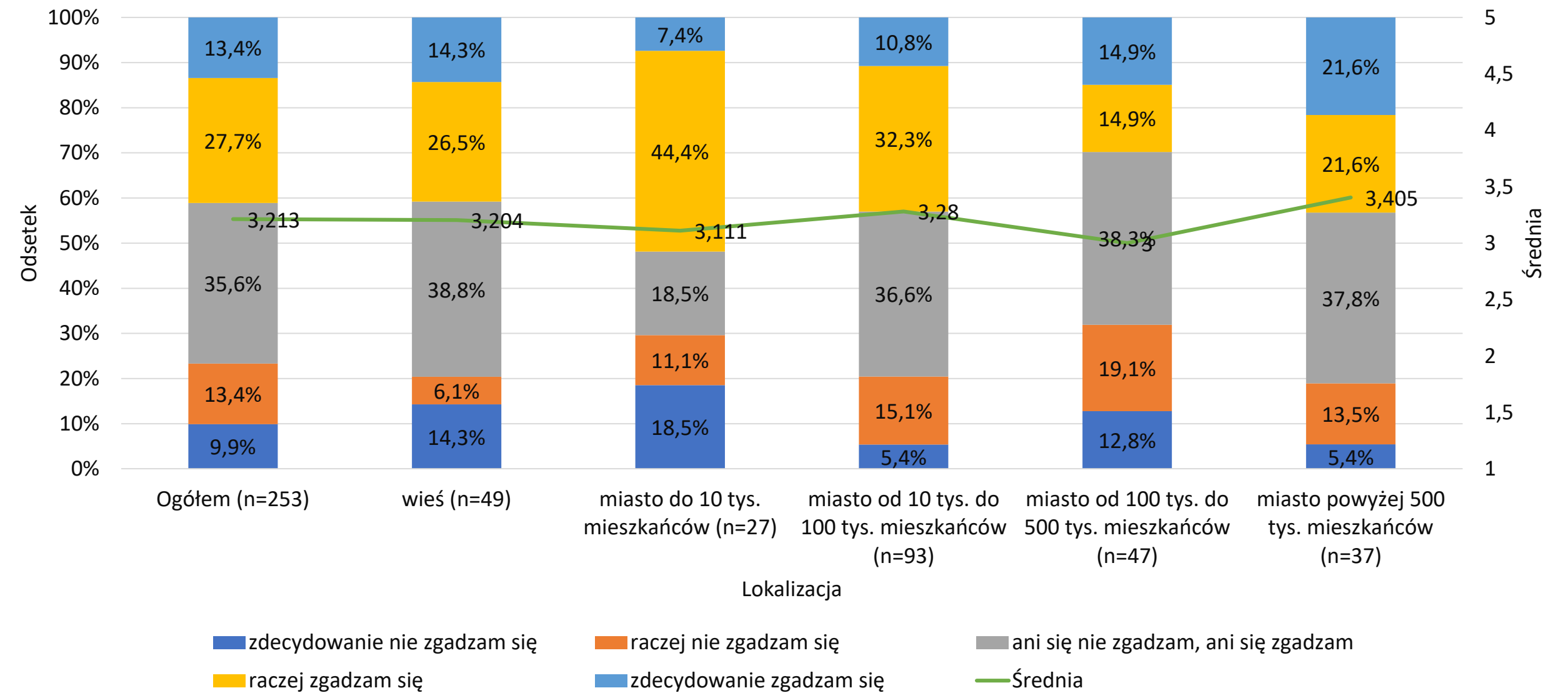
Wykres 9. Struktura przedsiębiorstw według zgodności ze stwierdzeniem "W przedsiębiorstwie, w którym pracuję zwraca się dużą uwagę na kwestie prorodzinne" oraz średnie wskazań (0-zdecydowanie nie zgadzam się, 5-zdecydowanie zgadzam się) ogółem oraz według form działalności przedsiębiorstw



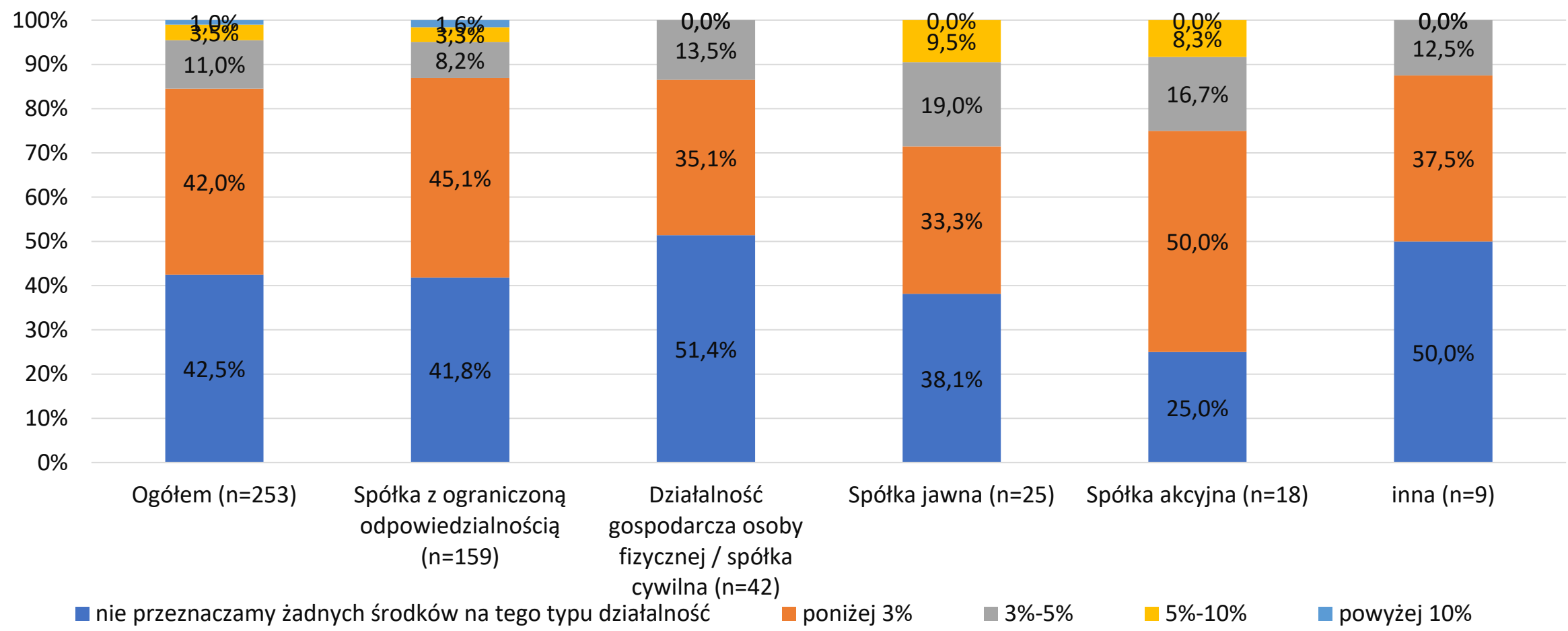
Wykres 10. Struktura przedsiębiorstw według zgodności ze stwierdzeniem "W przedsiębiorstwie, w którym pracuję zwraca się dużą uwagę na kwestie prorodzinne" oraz średnie wskaźniki (0-zdecydowanie nie zgadzam się, 5-zdecydowanie zgadzam się) ogółem oraz według liczby zatrudnionych



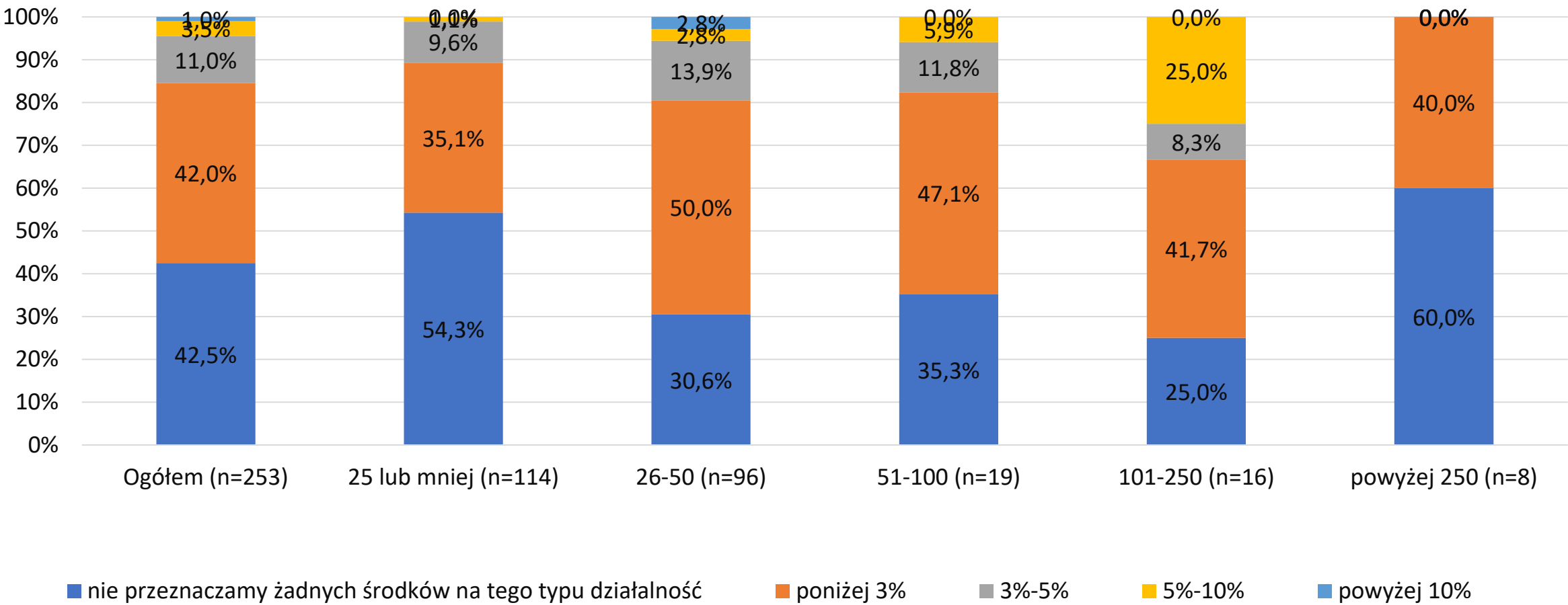
Wykres 11. Struktura przedsiębiorstw według zgodności ze stwierdzeniem "W przedsiębiorstwie, w którym pracuję zwraca się dużą uwagę na kwestie prorodzinne" oraz średnie wskazzań (0-zdecydowanie nie zgadzam się, 5-zdecydowanie zgadzam się) ogółem oraz według lokalizacji głównej siedziby



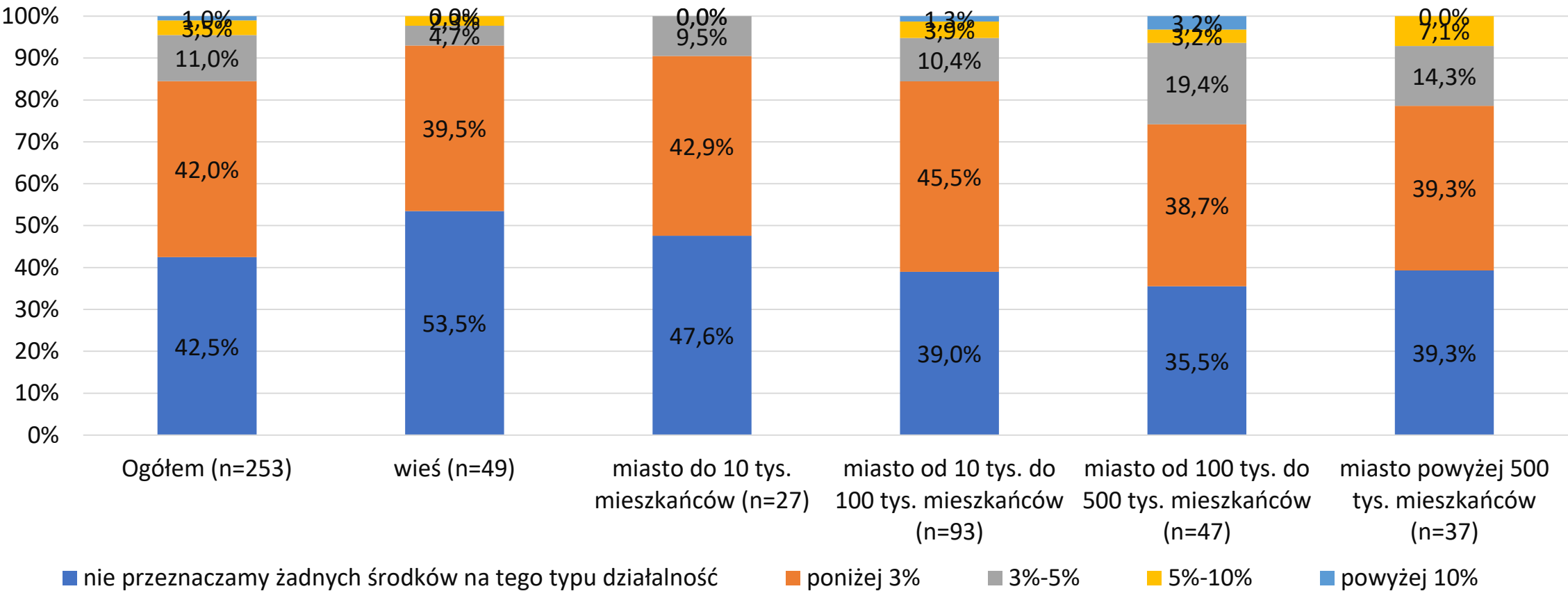
Wykres 12. Struktura przedsiębiorstw według części rocznego budżetu przedsiębiorstwa przeznaczanej na rozwiązania prorodzinne ogółem oraz według form działalności przedsiębiorstw



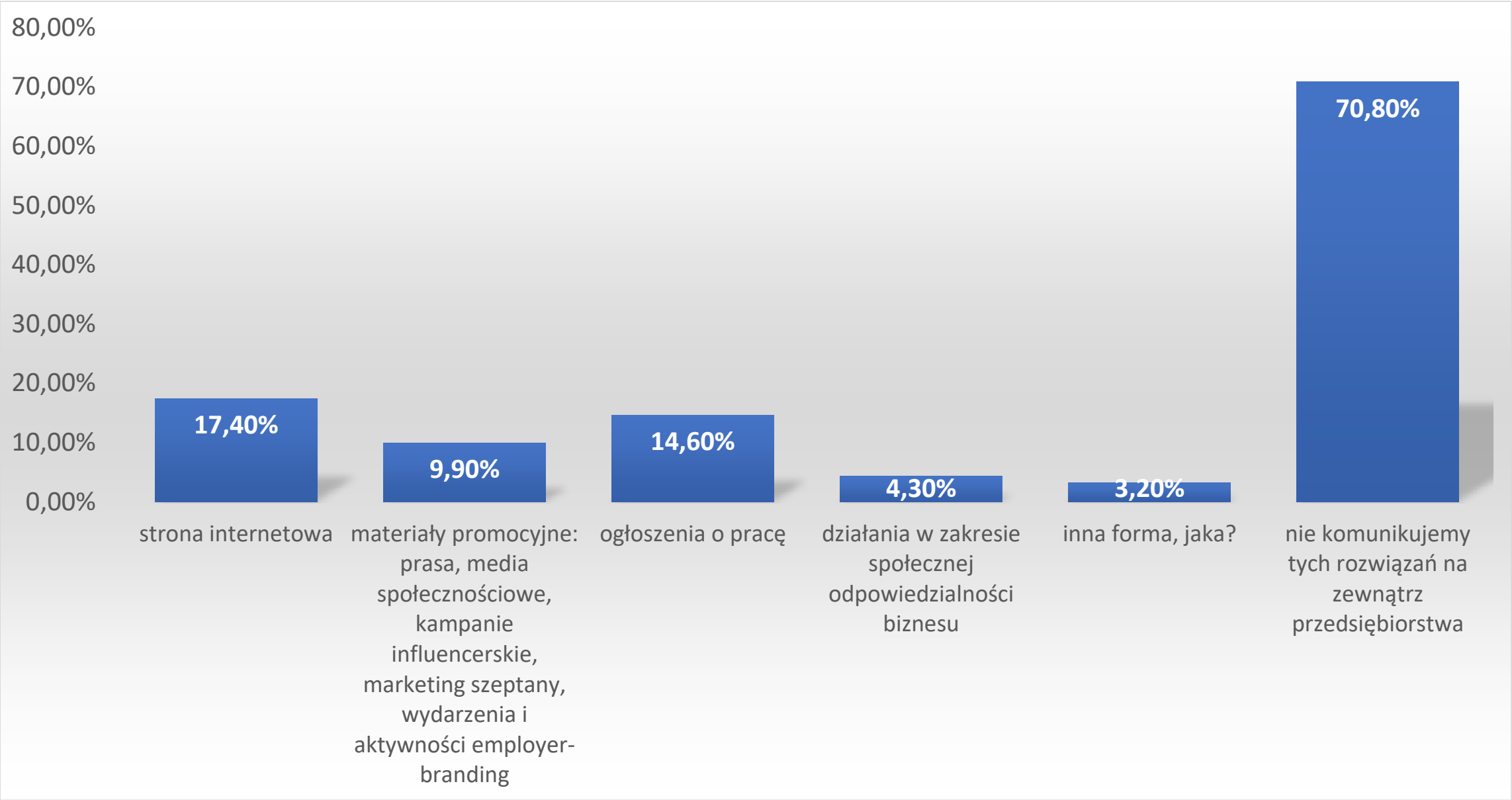
Wykres 13. Struktura przedsiębiorstw według części rocznego budżetu przedsiębiorstwa przeznaczanej na rozwiązania prorodzinne ogółem oraz według form liczby zatrudnionych



Wykres 14. Struktura przedsiębiorstw według części rocznego budżetu przedsiębiorstwa przeznaczanej na rozwiązania prorodzinne ogółem oraz według lokalizacji głównej siedziby



Wykres 15. Struktura przedsiębiorstw według sposobu komunikowania na zewnątrz o stosowanych rozwiązaniach prorodzinnych



WNIOSKI

- najpopularniejszymi rozwiązaniami stosowanymi w badanych przedsiębiorstwach są:
 - ochrona pracowników przed pracą w nadgodzinach,
 - dodatkowy urlop ojcowski,
 - możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy z zachowaniem warunków pracy na pełnym etacie;
- najczęściej wdrażane rozwiązania mają na celu polepszenie sytuacji młodych rodziców i dotyczą głównie pomocy w organizacji urlopów rodzicielskich/wychowawczych oraz organizacji czasu pracy, jednak oferuje je jedynie około 40% przedsiębiorstw;
- według kryterium formy działalności gospodarczej najbardziej prorodzinnymi przedsiębiorstwami są spółki akcyjne;
- im większa jest miejscowość lokalizacji głównej siedziby, tym częściej wprowadzane są działania na rzecz rodzin;
- najbardziej atrakcyjnymi rozwiązaniami prorodzinnymi są te, które dotyczą organizacji pracy rodziców z małymi dziećmi: dostępność urlopu ojcowskiego oraz ochrona osób powracających po urloпах rodzicielskich;
- analiza średniej atrakcyjności rozwiązań i odsetka stosujących je przedsiębiorstw wykazała, że im wyższa atrakcyjność rozwiązania w oczach pracodawców, tym częstsze jego stosowanie ($r=0,76$);
- około 40% badanych pracodawców uznało, że w przedsiębiorstwie, którym zarządzają, zwraca się dużą uwagę na kwestie prorodzinne, odmiennego zdania był co czwarty badany;
- badane przedsiębiorstwa nie inwestują znaczących środków w rozwiązania prorodzinne – w niemal 85% firm przeznaczają na ten cel maksymalnie 3% rocznego budżetu, a w 42,5% firm – żadne środki nie są przekazywane na działalność prorodzinną;
- ponad 70% przedsiębiorstw nie komunikuje na zewnątrz w jakikolwiek sposób wykorzystywania rozwiązań prorodzinnych, a spośród tych które o tym informują najpopularniejsze formy to strona internetowa i ogłoszenie o pracę.

Pełny raport jest dostępny na projekt.pl



Dziękuję za uwagę

krzysztof.szwarc@ue.poznan.pl

