Publikacja podsumowująca etap badań i analiz z zakresu work-life balance w ramach Projektu badawczo-rozwojowego z obszaru kompleksowej profilaktyki rodzinnej:

przygotowania cywilnych kursów przedmałżeńskich i podręcznika dla młodych małżeństw oraz przygotowania rozwiązań wspierających godzenie ról rodzinnych i zawodowych

© Copyright by Fundacja Mamy i Taty 2021

Przedruk materiałów Fundacji Mamy i Taty w całości lub części jest możliwy wyłącznie za zgodą wydawcy.

Sfinansowano ze środków Funduszu Sprawiedliwości, którego dysponentem jest Minister Sprawiedliwości.

MINISTERSTWO SPRAWIEDLIWOŚCI

FUNDUSZ SPRAWIEDLIWOŚCI

ISBN 978-83-932316-5-2

Wydawca: Fundacja Mamy i Taty

Publikacja podsumowująca etap badań i analiz z zakresu work-life balance w ramach Projektu badawczo-rozwojowego z obszaru kompleksowej profilaktyki rodzinnej:

przygotowania cywilnych kursów przedmałżeńskich i podręcznika dla młodych małżeństw oraz przygotowania rozwiązań wspierających godzenie ról rodzinnych i zawodowych

tata mama
FUNDACJA MAMY I TATY

Wstęp

Tematyka work-life balance w ostatnich latach nabrała większego znaczenia. Obecnie przez określenie work-life balance rozumie się godzenie ról zawodowych i rodzinnych czy też integrację życia zawodowego i rodzinnego, a także optymalizowanie czasu i jakości pracy, zapobieganie tzw. wypalania się pracowników i redukcję stresu. Temat integracji życia zawodowego i rodzinnego jest szczególnie aktualny w dobie pandemii, ma również związek z profilaktyką przestępczości.
Z raportu polskiej policji o przyczynach przestępstw wśród nieletnich („Raport o działaniach Policji w zakresie zapobiegania przestępczości oraz zjawiskom patologii społecznej w 2007 roku", Komenda Główna Policji) wynika, że do czynników bezpośrednich zwiększających uwarunkowania demoralizacji i przestępczości nieletnich należą m.in.: osłabienie więzi uczuciowych w rodzinie, rozbicie rodziny, a także nikły wpływ rodziców na wychowanie dzieci, wynikający przede wszystkim z poświęcenia się pracy zawodowej.

Projekt dotyczący tematyki work-life balance jest odpowiedzią na różnorodne problemy, zależnie od grupy, której dotyczą.:

Dla pracowników i ich rodzin trudności w tym obszarze wiążą się z:
• stresem
• pogorszeniem stanu zdrowia, w tym zdrowia psychicznego
• konfliktami w rodzinie
• gorszą opieką nad dziećmi
• alkoholizmem
• narkomanią
• uzależnieniami od nikotyny
• zaburzeniami odżywiania
• spadkiem poczucia własnej wartości jako pracownika
• brakiem poczucia bezpieczeństwa rodzinnego i bezpieczeństwa pracy
• a w konsekwencji również rozwodami.

Dla pracodawców trudności w tym obszarze wiążą się z:
• absencjami chorobowymi
• mniejszym zaangażowaniem w pracę
• niższym poziomem motywacji
• niższym poziomem koncentracji w pracy
• obniżoną produktywnością oraz kreatywnością
• złą atmosferą w zespole
• gorszymi relacjami z klientami, a w konsekwencji nawet ich utratą
• wysokim poziomem fluktuacji kadr
• obniżoną zdolnością przyciągania pracowników
• niższą skłonnością byłych i obecnych pracowników do polecania firmy jako pracodawcy
• negatywnymi opiniami o firmie jako pracodawcy

• co w konsekwencji może prowadzić do kryzysu firmy (wizerunkowego oraz finansowego).
Wymienione wyżej negatywne skutki przekładają się w skali kraju m.in. na wzrost liczby rozwodów i rodzin niepełnych, rosnące nierówności społeczne, bezrobocie, zapadalność na choroby psychiczne, choroby serca i nowotwory, a także rosnącą liczbę osób uzależnionych.

Publikacja jest zbiorem najważniejszych wniosków i informacji z badań i analiz opracowanych w latach 2019-2021 w ramach Projektu badawczo-rozwojowego z obszaru kompleksowej profilaktyki rodzinnej: przygotowania cywilnych kursów przedmałżeńskich i podręcznika dla młodych małżeństw oraz przygotowania rozwiązań wspierających godzenie ról rodzinnych i zawodowych.

W ramach projektu powstały (w kolejności chronologicznej):
• analiza danych zastanych na podstawie prac naukowych oraz artykułów dotycząca work-life balance
• katalog dobrych praktyk z dziedziny work-life balance
• badania społeczne przeprowadzone wśród pracodawców oraz pracowników, dotyczące godzenia ról rodzinnych i zawodowych
• ekspertyza prawna dotycząca rozwiązań i praktyk work-life balance
• test konceptów prawnych work-life balance wśród liderów opinii publicznej.

Każde z działań było ze sobą ściśle powiązane. Zgodnie z logiką projektu jedno działanie stanowiło punkt wyjścia do drugiego.

I. Analiza danych zastanych na podstawie prac naukowych oraz artykułów dotycząca work-life balance - Podsumowanie i wnioski końcowe

Janusz Wardak

1. Pojęcie work-life balance (WLB) i jego ewolucja

We wczesnych latach rewolucji przemysłowej ludzie pracowali niekiedy nawet 16 godzin dziennie, 6 dni w tygodniu. Zorientowano się w końcu, że niesie to ze sobą konsekwencje społeczne i zdrowotne - szczególnie w przypadku małoletnich. Wielka Brytania wkrótce wprowadziła prawo ograniczające maksymalną liczbę godzin, jaka mogła być przepracowana. Kolejnym państwem, które zdecydowało się na zmiany prawne w tym zakresie, były Stany Zjednoczone - ustandaryzowano tam 40-godzinny tydzień pracy.

Zestawienie „work-life balance" pojawiło się po raz pierwszy w latach 80. ubiegłego wieku. Pojęcie to było rozpowszechniane przez Ruch Wyzwolenia Kobiet (Women's Liberation Movement), który domagał się elastycznych godzin pracy i urlopów macierzyńskich. Mimo rażących nierówności, jakie występowały w tej sprawie pomiędzy obiema płciami, pierwsze protesty nie odniosły sukcesu.

Wkrótce pojęcie WLB zaczęło mieć nieco szersze znaczenie: zaczęto przez to rozumieć również optymalizowanie czasu i jakości pracy, zapobieganie tzw. „wypaleniu się" pracowników i redukcję stresu.

Postępująca cyfryzacja i rozwój internetu sprawiają, że granice pomiędzy pracą a czasem wolnym stają się coraz bardziej zatarte. Prowadzi to do pogorszenia jakości obydwu z nich, a także podnosi poziom stresu.

Dzisiaj coraz większa liczba ekspertów odchodzi od pojęcia work-life balance na rzecz takich określeń jak godzenie ról zawodowych i rodzinnych lub integracja życia zawodowego i rodzinnego, które wydają się lepiej oddawać realia współczesne, a także nie tworzą wrażenia przeciwstawiania pracy i życiu osobistemu i rodzinnemu, zamiast tego proponując wizję jedności życia. Ujęcie tego typu proponuje m.in. koncepcja Rodzinnej Odpowiedzialności Biznesu, przedstawiona szczegółowo poniżej.

Na potrzeby niniejszego opracowania nadal używamy jednak pojęcia work-life balance, ponieważ jest ono bardzo rozpowszechnione w literaturze fachowej i badaniach i nie doczekało się jeszcze równie często stosowanego odpowiednika.

2. Znaczenie WLB

Kwestia WLB jest coraz częściej brana pod uwagę przy podejmowaniu kluczowych decyzji - zarówno przez pracowników, jak i pracodawców. Coraz większą wagę przywiązuje się do dobrego samopoczucia i odpowiedniego morale pracownika. Niniejszy artykuł przedstawia podstawowe informacje o historii rozwoju WLB, wraz z wartościowymi danymi i sugestiami dotyczącymi możliwych rozwiązań w tym zakresie. Postępujący rozwój świata i bardzo dynamiczne tempo zmian utrudniają optymalizację WLB, jednak fakt coraz większego zainteresowania kwestią jakości pracy daje niemałą nadzieję na znaczącą poprawę w przyszłych latach.

Czym jest work-life balance?

W najprostszy sposób można to wyrażenie opisać jako równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym/rodzinnym. Ta metaforyczna w swojej naturze równowaga, jak to również bywa w jej fizycznym odpowiedniku, może być osiągnięta poprzez przyłożenie równego nacisku na obie strony „szali". Nie chodzi tu bynajmniej o spędzanie równej ilości czasu w obydwu dziedzinach życia, ale raczej o dążenie do pewnego życiowego spełnienia, zadowolenia z obecnego stanu rzeczy. Od strony menedżerskiej, dbanie o WLB swoich pracowników sprawia, że są oni bardziej lojalni, wydajniejsi i zdrowsi psychicznie, a przy okazji bardziej zmotywowani.

Tematyka WLB jest coraz częściej przedmiotem różnorakich badań i cieszy się ona tym większym zainteresowaniem, im bardziej udowadnia się w kolejnych badaniach jej wpływ na cały rynek pracy. W szeroko zakrojonym badaniu z 2005 Lowe („Control Over Time and Work–Life Balance: An Empirical Analysis", Graham S. Lowe, 2005) dowodzi, że jedna czwarta pracowników odczuwa wysoki poziom konfliktu pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym. Uwzględniając również poczucie przepracowania i nadmiaru obowiązków, dotkniętych problemem jest 60% badanych. Na poczucie destabilizacji WLB najbardziej wpływa czas pracy. Inne, mniej istotne czynniki to m. in. niepewność posady, brak wsparcie ze strony zarządu i współpracowników, nadmiar obowiązków, niski stopień satysfakcji z wykonywanej pracy itd.

Przyczynami wzrostu problemu WLB wydają się być między innymi przybierająca na sile feminizacja rynku pracy, wzrost liczby samotnych rodziców, przyrost liczby rodzin z dwojgiem pracujących rodziców, a także starzejące się społeczeństwo.

3. Wnioski z dobrych praktyk

Dobre praktyki w dziedzinie work-life balance można podzielić na kilka typów.

Podmiotami zaangażowanymi w realizację programów wspierających work-life balance mogą być:

- przedsiębiorstwa (przez wdrażanie dobrych praktyk)
- związki zawodowe
- organizacje pozarządowe
- samorządy
- władze ustawodawcze (przez ustanawianie prawa sprzyjającego work-life balance)
- podmioty komercyjne świadczące usługi doradztwa, szkoleń i certyfikacji.

Główne wyzwania dla work-life balance

Jeśli chodzi o dobre praktyki w zakresie godzenia pracy i życia prywatnego, kluczowe znaczenie wydają się mieć następujące aspekty:

- znaczenie partnerów społecznych i wielu zainteresowanych stron, co jest ważne dla skutecznego wdrożenia oraz dla potencjalnego pozytywnego efektu mnożnikowego
- znaczenie promowania publicznych i prywatnych sieci współpracy oraz zapewnienia ich skutecznej koordynacji, partnerstwa i ciągłości (nawet po zakończeniu projektu)
- znaczenie zaangażowania i ukierunkowania małych i średnich przedsiębiorstw w projekty pojednania

• potrzeba poprawy dostępności środków publicznych i budowania samofinansowania w miarę możliwości
• konieczność inwestowania w skuteczne, innowacyjne i dobrze ukierunkowane inicjatywy na rzecz podnoszenia świadomości
• potrzeba poprawy monitorowania i oceny, w tym tworzenia wskaźników i gromadzenia danych we wszystkich programach i podejściach
• znaczenie przeprowadzania badań dotyczących wykorzystania czasu i ich regularnej aktualizacji
• znaczenie uczenia się na podstawie dobrych doświadczeń i przekazywania praktyk w celu zmiany kultury pracy
• znaczenie inwestowania w szkolenia, doradztwo i coaching w celu wzmocnienia potencjału zmian w tradycyjnych założeniach, postawach i zachowaniach.

4. Podsumowanie i wnioski końcowe

Dziedzina work-life balance staje się coraz poważniejszym wyzwaniem dla pracowników na całym świecie i ma bardzo duży wpływ na ich funkcjonowanie w kontekście rodzinnym. Polska na tle Europy i świata wypada w tej dziedzinie słabo, co potwierdza m.in. raport Better Life Index OECD czy badanie IFREI, przeprowadzone w 19 krajach świata.

Elementem, który ma prawdopodobnie największy wpływ na poziom WLB, jest elastyczny czas pracy. Polacy wykorzystują taką możliwość w bardzo ograniczonym stopniu. Konieczne jest więc zbadanie barier, jakie występują po stronie prawnej (głównie prawo pracy), a także po stronie pracowników i pracodawców, tak aby upowszechnić takie rozwiązania.

Kluczowe jest także budowanie świadomości problematyki WLB wśród pracodawców i pracowników poprzez odpowiednie warsztaty i szkolenia. Oprócz rozwiązań strukturalnych bardzo ważne jest także tworzenie w firmie atmosfery przyjaznej rodzinie, co szczególnie wskazano w badaniu IFREI, a takie zmiany możliwe są dopiero po zmianie świadomości po stronie pracowników, ich szefów oraz pracodawców.

Wiele bardzo cennych inicjatyw w dziedzinie WLB w Europie zostało stworzonych na poziomie samorządowym (regionów lub miast), warto więc zachęcić samorządy do bardziej aktywnego podejmowania tej tematyki.

W Polsce brakuje podmiotów komercyjnych, które świadczyłyby usługi z obszaru WLB (szkolenia, warsztaty, certyfikaty, doradztwo), warto podjąć działania inicjujące powstanie tego typu przedsięwzięć.

Jako najbardziej obiecujące dobre praktyki należy uznać:
• wszelkie formy elastycznego czasu pracy
• wsparcie dla kobiet w powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim
• konkursy dla przedsiębiorstw najbardziej przyjaznych rodzinie
• certyfikaty dla przedsiębiorstw spełniających określone kryteria firmy przyjaznej rodzinie
• warsztaty nt. WLB dla pracodawców i pracowników
• szersze zaangażowanie podmiotów pozarządowych w inicjatywy WLB
• tworzenie inicjatyw WLB na poziomie samorządowym
• zaangażowanie związków zawodowych i związków pracodawców.

II. Katalog dobrych praktyk z dziedziny work-life balance

W ramach Projektu badawczo-rozwojowego z obszaru kompleksowej profilaktyki rodzinnej: przygotowanie cywilnych kursów przedmałżeńskich i podręcznika dla młodych małżeństw oraz przygotowanie rozwiązań wspierających godzenie ról rodzinnych i zawodowych,
Janusz Wardak

Spis treści

1. Dobre praktyki w Polsce
1.1. Praca zdalna – sposób na niespodziewane sytuacje rodzinne (Lubelska Izba Rzemieślnicza)
1.2. Prywatne wyjścia w czasie pracy (Mazurkas Travel)
1.3. Dzień wolny dla rodziców na początku roku szkolnego (Towarzystwo Ubezpieczeniowe Link4)
1.4. Kontakt z rodzicami na urlopach (Europejskie Centrum Doradztwa Finansowego)
1.5. Zaproszenie do kontaktu z firmą (MEC)
1.6. Informacja dla przyszłych rodziców (IBM BTO)
1.7. Kontakt z pracownikami na urlopach związanych z rodzicielstwem (Nokia Solutions and Networks)
1.8.Rodzinne zajęcia językowe (DC Centrum)
1.9. Mikołajki dla dzieci – można inaczej (Jcommerce)
1.10. Warsztaty kompetencji rodzicielskich (UBS)
1.11. Wyprawki i prezenty (Vermiculate Poland)
1.12. Bonusy z okazji ślubu i narodzin dziecka (MEC)
1.13. Fundusz socjalny dla pracownika i jego rodziny (Uniwersytet Łódzki)
1.14. Elastyczny żłobek (Fundacja Aktywności Lokalnej)
1.15. Miejsce w przedszkolu (Wessling Polska)
1.16. Własne przedszkola (ArcelorMittal Poland)
1.17. Kompleksowy program dla rodzin z dziećmi, osobami starszymi i niepełnosprawnymi (DC Centrum Sp. z o.o.)
1.18. Kompleksowy program dla rodziców (Wessling Polska)
1.19. Program „Mamy dla mamy i całej rodziny" (NUTRICIA)
1.20. Program „Dwie godziny dla rodziny" (Fundacja Humanites)
1.21. Kampania na temat roli ojca: „Tata na pełny etat. Podoba mi się!"
2. Dobre praktyki na świecie
2.1. Całościowa polityka prorodzinna, przyjazność dla rodziny jako część kultury różnorodności w firmie Bosch MORE - Mind-set Organization Executive (Niemcy)
2.2. Całościowa polityka pro-rodzinna: firma Halcom d.d. (Słowenia)
2.3. Oferowanie dedykowanej opieki nad dziećmi dla pomóc rodzicom w powrocie do pracy (Czechy)
2.4. Wykorzystanie mediów społecznościowych do kampanii na temat pracy domowej: Cztery ściany - Cztery ręce (Austria)
2.5. Certyfikat przedsiębiorstwa przyjaznego rodzinie (Słowenia)

2.6. Związki zawodowe: Zarządzanie godzeniem pracy i rodziny (Niemcy)
2.7. Konkurs firm przyjaznych rodzinom (Estonia)
2.8. Zmiana postrzegania rodzicielstwa (Czechy)
2.9. Zapewnienie drogi do pracy poprzez szkolenia w niepełnym wymiarze godzin (Niemcy)
2.10. Zachęcanie wszystkich rodziców do zachowania równowagi między pracą a obowiązkami związanymi z opieką (Irlandia)
2.11. Zmiana praktyki i postrzegania w Castile-la Mancha (Hiszpania)
2.12. Udostępnienie domowej opieki nad dziećmi dla wszystkich (Francja)
2.13. Zachęcanie organizacji do pomocy pracownikom w znalezieniu równowagi (Włochy)
2.14. Obniżenie kosztów opieki dla pracujących rodziców (Włochy)
2.15. Zapewnienie młodym mamom narzędzi do prowadzenia udanej kariery zawodowej (Litwa)
2.16. Oferowanie praktycznego i profesjonalnego wsparcia dla rodziców małych dzieci (Węgry)
2.17. Promowanie telepracy, aby pomóc kobietom pogodzić pracę z życiem domowym (Rumunia)
2.18. Wspieranie młodych matek, aby łączyć rodzicielstwo z pracą (Wlk. Brytania)

1. Dobre praktyki w Polsce

1.1. Praca zdalna – sposób na niespodziewane sytuacje rodzinne (Lubelska Izba Rzemieślnicza)

Zarząd Lubelskiej Izby Rzemieślniczej podjął decyzję, aby w przypadku, gdy pracownik z powodu trudnej sytuacji losowej musi pozostać w domu, mógł zdalnie wykonywać pracę. Chodzi tu głównie o sprawowanie opieki nad chorym dzieckiem lub innym członkiem rodziny.
Aby skorzystać z pracy zdalnej, należy poinformować przełożonego o takiej konieczności. Nie ma tu jednak sformalizowanej procedury, a całe rozwiązanie opiera się w decydującym zakresie na wzajemnym zaufaniu. Wystarcza prośba pracownika przekazana przełożonemu np. telefonicznie, nawet tego samego dnia przed rozpoczęciem pracy. Nie jest też wymagane zaświadczenie lekarskie czy zwolnienie na opiekę nad dzieckiem.
Okres wykonywania pracy z domu zależy od tego, jak długo niezbędna jest tam stała obecność pracownika.
Możliwość korzystania z pracy zdalnej jest rozwiązaniem wpisanym do regulaminu pracy, z którym – zgodnie z obowiązującymi przepisami – zapoznają się wszyscy pracownicy w chwili przyjęcia do pracy.

Praca zdalna wykonywana z domu to jedno spośród kilku rozwiązań – obok możliwości pracy niepełnoetatowej, możliwości korzystania z dłuższych urlopów bezpłatnych oraz dostosowania terminu urlopu wypoczynkowego do potrzeb rodzinnych pracowników – które uelastyczniają czas i organizację pracy w tej firmie, łagodząc konflikt praca – rodzina.

1.2. Prywatne wyjścia w czasie pracy (Mazurkas Travel)

Mazurkas Travel Biuro Podróży Sp. z o.o. to polska firma rodzinna. Zajmuje się organizacją i pełną obsługą imprez turystycznych, sportowych, kongresów, konferencji, spotkań itp.

Możliwość wyjścia z pracy w celach prywatnych to rozwiązanie, które pozwala pracownikom na załatwienie np. spraw w urzędach, wizyt lekarskich, szczepień itp., bez konieczności wykorzystywania w tym celu urlopu wypoczynkowego.

Szczególnym walorem tego rozwiązania jest to, że jeśli w skali miesiąca łączna nieobecność nie trwa dłużej niż 2 godziny, nie ma konieczności jej odpracowywania, a czas ten jest wliczony do czasu pracy, za który pracownik otrzymuje wynagrodzenie.

Zasady funkcjonowania prezentowanego rozwiązania nie zostały spisane, jednak każdy pracownik zatrudniany w firmie jest informowany o możliwości korzystania z tego uprawnienia.

Pracownicy Mazurkas Travel mogą też korzystać z innych elastycznych rozwiązań w organizowaniu pracy i czasu pracy, np. z indywidualnego rozkładu czasu pracy, pracy zdalnej czy skrócenia dnia pracy na prośbę pracownika w nagłych sytuacjach losowych (choroby dziecka, zebrań, uroczystości szkolnych i przedszkolnych, konieczności wcześniejszego odebrania dziecka z przedszkola itp.).

1.3. Dzień wolny dla rodziców na początku roku szkolnego (Towarzystwo Ubezpieczeniowe Link4)

Link4 jest firmą ubezpieczeniową. Oferta firmy obejmuje ubezpieczenia komunikacyjne, mieszkaniowe i podróżne oraz ubezpieczenia dla małych i średnich przedsiębiorstw. Na polskim rynku Link4 działa od stycznia 2003 roku. Siedziba firmy znajduje się w Warszawie.

Od 2014 roku pracujący w firmie rodzice dzieci w wieku 3–13 lat mogą na początku roku szkolnego skorzystać z dodatkowego, płatnego dnia wolnego. To rozwiązanie jest realizacją propozycji pracowników, zgłoszoną podczas sondażu badającego ich potrzeby związane z łączeniem pracy z obowiązkami rodzinnymi. Przed wprowadzeniem konsultowano je z kadrą kierowniczą.

Rodzice mogą wykorzystać dzień wolny według własnych potrzeb, np. na rodzinne zakupy podręczników, skompletowanie wyprawki szkolnej, na towarzyszenie dziecku podczas uroczystości rozpoczęcia roku szkolnego lub spędzenie wraz z dzieckiem dnia adaptacyjnego w przedszkolu.

Pracownicy są informowani o tym rozwiązaniu przez firmowy intranet. Zorganizowane były też spotkania z rodzicami, na których informowano ich zarówno o tym, jak i o pozostałych rozwiązaniach dotyczących przyjaznej rodzinie organizacji czasu pracy w firmie.

Poza powyższym rozwiązaniem w Link4, w celu ułatwienia pracownikom godzenia pracy z życiem rodzinnym, stosowany jest także indywidualny i zadaniowy czas pracy oraz praca zdalna, wykonywana przez pracownika – w określonych sytuacjach rodzinnych – we własnym domu. Pracownicy mogą też zgłaszać swoje propozycje zmian do grafików czasu pracy, a przełożeni – jeśli nie utrudnia to organizacji pracy całości firmy – uwzględniają je przy tworzeniu harmonogramów pracy i planów

urlopów wypoczynkowych. Ponadto Link4, promując rolę ojca w rodzinie, wprowadziło w 2015 roku dla każdego taty dodatkowy dzień urlopu ojcowskiego.

1.4. Kontakt z rodzicami na urlopach (Europejskie Centrum Doradztwa Finansowego)

Europejskie Centrum Doradztwa Finansowego (ECDF Sp. z o.o.) zajmuje się doradztwem gospodarczym dla biznesu i instytucji samorządowych. Koncentruje się na badaniach, usługach szkoleniowych i usługach księgowych. Pomaga w obsłudze prawnej, pozyskiwaniu dotacji unijnych oraz prowadzeniu działalności inwestycyjnej.

Firma, dla której wartością jest dobry klimat pracy i zintegrowany zespół, stara się o podtrzymanie więzi z pracownikami przebywającymi na urlopach macierzyńskich, ojcowskich, rodzicielskich czy wychowawczych.

Pracownicy korzystający z urlopów utrzymują kontakt z zarządem, a inicjatorem rozmów i spotkań jest kierownictwo firmy. Tradycją ECDF są wizyty przedstawiciela kierownictwa wraz z innymi pracownikami i ich dziećmi w domu pracowników, którzy zostali rodzicami. Wizyta połączona jest z przekazaniem specjalnej, indywidualnie przygotowanej wyprawki. Osoby przebywające na urlopach są też zapraszane razem z dziećmi na zakładowe eventy, a ich pociechy otrzymują okazjonalne upominki (na Dzień Dziecka czy Mikołajki) od firmy.

Rodzice korzystający z urlopów mogą – jeśli chcą – uczestniczyć w wewnętrznych szkoleniach, co pomaga w podtrzymaniu dobrych relacji z pozostałymi pracownikami i zapoznawaniu się na bieżąco z wprowadzanymi w firmie zmianami. W miarę możliwości, kierownictwo ECDF stara się odpowiadać na potrzeby szkoleniowe zgłaszane przez pracowników, którzy są dłużej nieobecni w pracy z powodu rodzinnych obowiązków opiekuńczych.

1.5. Zaproszenie do kontaktu z firmą (MEC)

MEC jest agencją zajmującą się planowaniem zintegrowanych strategii komunikacyjnych – zakupem mediów, badaniem potrzeb i motywacji konsumentów, pomiarem skuteczności kampanii reklamowych w mediach oraz usługami specjalistycznymi w tym obszarze: od kreacji i branded content po obsługę badawczą i ekonometryczną.

Podstawą budowania w firmie klimatu przyjaznego rodzinie jest akceptacja ze strony pracodawcy dla decyzji rodzicielskich pracowników. Dlatego też zarówno pracujące w MEC matki, jak i ojcowie, zachęcani są do wykorzystywania uprawnień urlopowych i dzielenia się rolami opiekuńczymi.

Pracownicy przebywający na urlopach związanych z rodzicielstwem zachowują prawo do korzystania ze wsparcia socjalnego oferowanego przez pracodawcę, w tym z prywatnej opieki medycznej, grupowego ubezpieczenia na życie oraz karty sportowej. Zachowują także wykorzystywane wcześniej narzędzia pracy (laptop, telefon czy samochód służbowy).

Jednocześnie pracodawca zachęca pracowników przebywających na urlopach rodzicielskich do podtrzymywania kontaktów z firmą. Pracownicy często przychodzą do firmy ze swoimi dziećmi i są zawsze serdecznie witani zarówno przez kierownictwo firmy, jak i przez współpracowników. Są także zapraszani na firmowe wydarzenia oraz imprezy integracyjne.

1.6. Informacja dla przyszłych rodziców (IBM BTO)

IBM jest międzynarodowym koncernem zajmującym się rozwijaniem zaawansowanych technologii informatycznych. IBM BTO BCS Sp. z o.o. powstała w Polsce w 2002 roku i obsługuje klientów w zakresie outsourcingu usług finansowych oraz księgowych.

Uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem to szereg rozbudowanych i zmieniających się rozwiązań, zasad i procedur, w których łatwo się zagubić. Dlatego w IBM każdy pracownik firmy, który w niedługim czasie zostanie rodzicem, może bezpośrednio umówić się na indywidualne spotkanie z pracownikiem działu HR, który poinformuje go o przysługujących mu uprawnieniach rodzicielskich, o formalnościach, jakie należy dopełnić na różnych etapach sprawowania opieki nad dzieckiem oraz o tym, z jakich świadczeń oferowanych przez firmę można skorzystać w trakcie urlopu.

Pracownik otrzymuje też informacje o procedurach dotyczących powrotu do pracy po urlopie związanym z opieką nad dzieckiem.

Informacje o możliwości umówienia się na takie spotkanie dostępne są w wewnętrznym systemie komunikacji oraz rozsyłane cyklicznie drogą mailową.

Inicjatywa zapoczątkowana została w 2012 roku przez pracowników działu personalnego, którzy bezpośrednio odpowiadają za realizację opisanych działań i wypełnianie związanych z nimi formalności.

1.7. Kontakt z pracownikami na urlopach związanych z rodzicielstwem (Nokia Solutions and Networks)

Nokia Solutions and Networks to przedsiębiorstwo dostarczające infrastrukturę i usługi w branży telekomunikacyjnej. Oferuje klientom różne technologie dla sieci mobilnych, stacjonarnych i konwergentnych oraz związane z tym usługi.

W kulturze organizacyjnej firmy ważne są działania integrujące, w tym wzmacnianie relacji z pracownikami przebywającymi na dłuższych urlopach. Inicjatorem rozwiązań, dzięki którym realizowany jest ten cel, był zarząd firmy oraz dział zarządzania zasobami ludzkimi w centrali firmy w Finlandii.

Pracownicy korzystający z urlopów związanych z rodzicielstwem zachowują w czasie tych urlopów wyposażenie i wszystkie udogodnienia, z jakich wcześniej korzystali (telefon komórkowy, laptop, samochód służbowy czy zdalny dostęp do wewnętrznej i zewnętrznej sieci internetowej).

Kierując się staraniem o zapewnienie nieobecnym pracownikom takich samych szans rozwoju, jak reszcie zespołu i wychodząc naprzeciw ich readaptacji zawodowej, proponuje się im możliwość korzystania – w okresie przebywania na urlopach związanych z rodzicielstwem – ze wszystkich organizowanych przez firmę szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz innych działań firmy, których celem jest rozwój kompetencyjny pracowników.

Informacje o możliwości korzystania z powyższych rozwiązań przekazywane są zainteresowanym za pośrednictwem ich bezpośrednich przełożonych. Są też dostępne w intranecie oraz w biuletynie wewnętrznym dotyczącym spraw kadrowych.

1.8. Rodzinne zajęcia językowe (DC Centrum)

DC Centrum Sp. z o.o. Biuro Wsparcia Zarządzania to polska firma, powstała w 1999 roku, zajmująca się wsparciem finansowo-organizacyjnym małych i średnich przedsiębiorstw. Łączy działania firmy konsultingowej i biura rachunkowego, wspierając swoich klientów w wyznaczaniu i realizacji celów strategicznych.

Zarząd firmy, dostrzegając znaczenie kompetencji językowych, zdecydował o zorganizowaniu w siedzibie firmy i sfinansowaniu z własnych środków zajęć języka obcego dla swoich pracowników.

Z czasem projekt ewoluował i rozwinął się, przybierając formę działań nie tylko edukacyjnych, ale i integrujących zespół oraz rodziny pracowników. W odpowiedzi na potrzeby osób uczestniczących w zajęciach, wprowadzona została możliwość zabierania na te lekcje także dzieci. O chęci przyprowadzenia dziecka wystarczy poinformować prowadzącego dzień przed zajęciami. Lekcje odbywają się raz w tygodniu, przed godzinami pracy. Firma powiadamia o możliwości uczęszczania na te lekcje za pośrednictwem wewnętrznego systemu informacyjnego. Informacja przekazywania jest także w czasie cotygodniowych spotkań przełożonych z pracownikami. Z rozwiązania skorzystać może każdy pracownik, bez względu na rodzaj umowy i staż pracy.

1.9. Mikołajki dla dzieci – można inaczej (Jcommerce)

JCommerce S.A. to polskie przedsiębiorstwo specjalizujące się w projektowaniu, doradztwie i wdrażaniu rozwiązań informatycznych dla biznesu oraz świadczące usługi outsourcingu specjalistów i szkoleń autorskich z zakresu IT.

Mikołajkowe spotkania i prezenty dla dzieci to przedsięwzięcie popularne w wielu firmach, ale w JCommerce organizowane jest w sposób oryginalny.

Tu bowiem sami pracownicy – także bezdzietni – wymyślają corocznie tematykę tego spotkania i jego formułę, a następnie realizują zgłoszone pomysły, samodzielnie przygotowując sale (pomieszczenia biurowe), dekoracje, stroje i prezenty. Angażują się w te działania bez dodatkowego wynagrodzenia. W trakcie uroczystości wspólnie bawią się z dziećmi, uczestniczą w konkursach i wszelkich aktywnościach. Spotkania mikołajkowe są okazją do poznania przez dzieci miejsca pracy swoich rodziców, ale też zapewniają wszystkim uczestnikom dobrą zabawę, integrując cały zespół.

Świąteczne inicjatywy wychodzą również poza przestrzenie firmowe. W grudniu 2014 roku dzieci pracowników wraz z rodzicami witały Mikołaja w zabytkowym tramwaju, który zabrał je w podróż po aglomeracji katowickiej. Dzieciaki zwiedziły miasto, asystowały motorniczemu, a przy okazji uświadomiły sobie ogrom postępu technologicznego ostatnich czasów. Przejażdżka odbyła się dzięki zaangażowaniu pracowników, którzy zadbali o świąteczne dekoracje w tramwaju oraz sami, w świątecznych strojach, umilali czas najmłodszym, m.in. grając na skrzypcach.

Inicjatorami organizacji działań dla dzieci jest dział personalny, dział marketingu oraz zarząd firmy. Spotkania mikołajkowe kierowane są do rodzin wszystkich pracowników, bez względu na rodzaj ich umowy i formę zatrudnienia.

1.10. Warsztaty kompetencji rodzicielskich (UBS)

UBS jest instytucją finansową, której działalność dotyczy zarządzania majątkiem i aktywami oraz bankowości inwestycyjnej. Pracownicy działającego od 2007 roku

krakowskiego centrum współpracują z zespołami UBS zlokalizowanymi w różnych regionach świata. Realizują różnorodne projekty – od finansów, analiz i operacji, poprzez prawo, obszar IT, po marketing i process excellence.
Od września 2014 roku w UBS organizowane są warsztaty dla pracowników-rodziców. Ich współrealizatorem jest partner społeczny firmy – Stowarzyszenie Rodzin Adopcyjnych „PRO FAMILIA". Z inicjatywą organizacji takich spotkań wystąpili sami pracownicy i osoba odpowiedzialna w firmie za realizację działań związanych ze Społeczną Odpowiedzialnością Biznesu.
Warsztaty to cykl dziesięciu spotkań, które odbywają się raz w miesiącu w sobotę i trwają trzy godziny. Mają na celu doskonalenie kompetencji rodzicielskich oraz kształtowanie dojrzałych relacji rodzica z dzieckiem. Spotkania prowadzone są przez psychologów i psychoterapeutów. Zakres tematyczny jest bardzo różnorodny i często inicjowany przez samych rodziców. Podczas spotkań omawiane były m.in. zasady właściwego komunikowania się z dzieckiem, umiejętności słuchania, emocjonalność czy nagradzanie dzieci. Warsztaty to także forum wymiany doświadczeń między ich uczestnikami. Co więcej, można zabrać na nie dzieci, gdyż w czasie zajęć opiekują się nimi wolontariusze.
O możliwości uczestniczenia w spotkaniach pracownicy dowiadują się z firmowego newslettera oraz z informacji wyświetlanych na rozmieszczonych w firmie monitorach, a zainteresowani udziałem zgłaszają się przez wewnętrzny system rejestracji. Udział w warsztatach jest bezpłatny i mogą w nich uczestniczyć wszyscy pracownicy, bez względu na rodzaj umowy o pracę.

1.11. Wyprawki i prezenty (Vermiculate Poland)

Vermiculate Poland – Firma Produkcyjna Diana Kuprianow to małe przedsiębiorstwo produkcyjne, oferujące wermikulit – naturalny minerał o szerokim spektrum zastosowania – oraz wyroby z niego wyprodukowane, stosowane np. w ogrodnictwie, budownictwie czy rolnictwie.
Z inicjatywy właścicielki wprowadzono rozwiązania wspierające materialnie pracowników-rodziców w różnych sytuacjach życiowych, nie formalizując jednak zasad przyznawania wsparcia. Pracownik biura prowadzi listę, zawierającą informacje o liczbie i dacie urodzenia dzieci każdej z osób zatrudnionych w firmie. Lista ta jest cyklicznie aktualizowana i stanowi wystarczającą podstawę do otrzymania określonych firmowych świadczeń rodzinnych.
Pracownicy otrzymują m.in. „becikowe" – jednorazowe świadczenie pieniężne związane z narodzinami dziecka.
Rodzice dzieci uczęszczających do szkoły – bez względu na wiek dziecka i rodzaj szkoły – otrzymują corocznie świadczenie pieniężne, przeznaczone na pomoc w ponoszeniu kosztów zakupu wyposażenia szkolnego. Dofinansowanie wyprawki szkolnej wypłacane jest pracownikom na każde z posiadanych, uczących się dzieci.
Firma świętuje też urodziny każdego z dzieci pracowników. Najmłodszym, do 3 lat, przekazywane są prezenty w formie zabawek. Dzieci 3–5letnie otrzymują bilety wstępu do sali zabaw, a starsze – bilety open do kina, przy czym dzieci do lat 12 otrzymują dwa bilety – dla siebie i opiekuna. Świadczenia i prezenty finansowane są ze środków pracodawcy.

1.12. Bonusy z okazji ślubu i narodzin dziecka (MEC)

MEC jest agencją zajmującą się planowaniem zintegrowanych strategii komunikacyjnych – zakupem mediów, badaniem potrzeb i motywacji konsumentów, pomiarem skuteczności kampanii reklamowych w mediach oraz usługami specjalistycznymi w tym obszarze: od kreacji i branded content po obsługę badawczą i ekonometryczną. Ważne wydarzenia życia rodzinnego pracowników są podstawą udzielania im przez firmę specjalnego wsparcia materialnego.

W 2007 roku zarząd firmy podjął decyzję o wypłacaniu pracownikom świadczeń okolicznościowych z okazji zawarcia związku małżeńskiego oraz narodzin dziecka. Pracodawca, udzielając finansowego wsparcia w sytuacjach zwiększonych wydatków związanych ze ślubem czy też pojawieniem się dziecka w rodzinie, wyraża zrozumienie i poszanowanie dla pozazawodowych ról pełnionych przez swoich pracowników. Podstawą wypłaty bonusów jest złożenie w dziale kadrowym – odpowiednio – aktu zawarcia małżeństwa lub aktu urodzenia dziecka.

Informacje o możliwości i warunkach korzystania z powyższych świadczeń umieszczone są w Podręczniku Pracownika – opracowaniu zawierającym najważniejsze informacje o zasadach organizacji pracy w firmie oraz przysługujących pracownikom świadczeniach – z którym zapoznaje się każda zatrudniana w firmie osoba.

1.13. Fundusz socjalny dla pracownika i jego rodziny (Uniwersytet Łódzki)

Uniwersytet Łódzki jest polską publiczną uczelnią wyższą o długiej tradycji nauczania. Tworzy go dwanaście wydziałów. Posiada też filię zamiejscową.

Władze Uniwersytetu Łódzkiego – jako pracodawca – w szerokim zakresie wykorzystują możliwości wspierania rodzin z dziećmi, jakie daje im ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Środki tego funduszu przeznaczane są m.in. na dofinansowanie pobytu i wyżywienia dzieci pracowników w przedszkolach. Ponadto corocznie Uniwersytet finansuje dzieciom pracowników upominki świąteczne: karnet open do kina i kartę podarunkową.

Znaczna część środków funduszu przeznaczana jest na dofinansowanie zajęć sportowych, rekreację i wspólny wypoczynek pracowników z ich dziećmi. Środki funduszu przeznaczane są również na sfinansowanie wspólnego udziału pracowników i ich dzieci w imprezach uczelnianych. Poza tym pracownik może zabrać jednego członka swojej rodziny na krajowe i zagraniczne wycieczki i uzyskać dofinansowanie kosztów wyjazdu nie tylko dla siebie, ale i dla tej osoby.

Część funduszu przeznaczana jest na wsparcie w wydatkach na zakup, remont czy adaptację mieszkania.

Warunki przyznawania świadczeń określone są w regulaminie funduszu.

Informacje na temat zasad udzielania wsparcia materialnego i trybu ubiegania się o nie dostępne są w dziale spraw socjalnych uczelni oraz na stronie internetowej.

1.14. Elastyczny żłobek (Fundacja Aktywności Lokalnej)

Fundacja Aktywności Lokalnej to organizacja pozarządowa założona w 2008 roku. Jej działania ukierunkowane są na wspieranie rozwoju regionalnego poprzez wspomaganie różnorodnych form aktywności lokalnej, w tym zwiększanie świadomości obywatelskiej, promocję przedsiębiorczości i wzmocnienie aktywności zawodowej różnych grup w społecznościach lokalnych.

W lipcu 2013 roku z inicjatywy jednej z pracowniczek i władz organizacji, w pomieszczeniach wynajętych w budynku zlokalizowanym w pobliżu Fundacji, uruchomiony został żłobek z 35 miejscami dla dzieci.
W organizowanie placówki włączyli się pracownicy, którzy już na etapie projektowania obiektu wybierali elementy wykończenia i wyposażenia wnętrz – kolory ścian, meble, zabawki itd. – wspierając się opiniami i sugestiami własnych dzieci.
Placówka standardowo jest otwarta od 7.00 do 17.00, jednak z uwagi na charakter pracy w Fundacji zapewnia opiekę nad dziećmi także w czasie, kiedy pracownicy wykonują swoje obowiązki dłużej i pracują poza biurem (wyjazdy służbowe, udział i organizacja konferencji itp.), wprowadzając – po wcześniejszym uprzedzeniu o takiej potrzebie – dyżur także do późniejszych godzin.
Żłobek jest placówką otwartą również dla dzieci osób nie związanych z Fundacją. Pracownicy, wolontariusze i stażyści FAL wnoszą jednak niższe opłaty za jego usługi, gdyż część kosztów odpracowują, np. pełniąc funkcję opiekunów dzieci w tej placówce.
Informacja o możliwości korzystania ze żłobka przekazywana jest w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, przed przyjęciem kandydata do pracy.
Prezentowane rozwiązanie jest – poza wpływami z opłat – finansowane ze środków własnych Fundacji oraz ze środków pozyskiwanych z ogólnodostępnych dotacji np. Rządowego Programu Maluch. Utworzenie żłobka było możliwe dzięki zaciągniętej pożyczce oraz dotacji unijnej na ten cel.

1.15. Miejsce w przedszkolu (Wessling Polska)

Wessling Polska Sp. z o.o. to międzynarodowa firma specjalizująca się w doradztwie i konsultingu oraz analityce ochrony środowiska i żywności. Jej aktywność koncentruje się na podnoszeniu poziomu życia i bezpieczeństwa, a co za tym idzie – dbałości o ochronę środowiska i jakości czerpanych z niego produktów. Działalność Wessling Polska realizowana jest poprzez akredytowane laboratoria ochrony środowiska i analityki żywności oraz dział doradztwa, rozwoju i wdrożeń. Główna siedziba firmy mieści się w Krakowie.
Nie każda organizacja może pozwolić sobie na prowadzenie własnego przedszkola czy żłobka. Co więcej, patrząc na liczbę tego typu placówek, wydaje się, że nadal jest to domena największych przedsiębiorstw. W przypadku Wessling Polska zdecydowano się na inne rozwiązanie, które ułatwia opiekę nad dziećmi. Pracownicy mogą korzystać z prywatnego przedszkola, w którym zakontraktowane są miejsca dla ich dzieci. Przedszkole mieści się w pobliżu miejsca pracy, co powoduje, że mimo iż nie jest przedszkolem przyzakładowym, ma takie same zalety. Pracownicy informowani są o możliwości skorzystania z proponowanego rozwiązania za pośrednictwem systemu komunikacji zewnętrznej (intranet, zebrania).
Rozwiązanie dostosowane jest zarówno do potrzeb rodziców, jak i do możliwości finansowych przedsiębiorstwa.

1.16. Własne przedszkola (ArcelorMittal Poland)

ArcelorMittal Poland S.A. to przedsiębiorstwo zajmujące się produkcją stali, wyrobów hutniczych i koksu. W Polsce ma sześć oddziałów na terenie trzech woje-

wództw. Do koncernu należy również koksownia w Zdzieszowicach (dawniej Zakłady Koksownicze Zdzieszowice).
We wrześniu 2011 roku w Dąbrowie Górniczej, a następnie we wrześniu 2012 roku w Krakowie, przedsiębiorstwo otworzyło przyzakładowe przedszkola dla dzieci swoich pracowników. W przypadku wolnych miejsc mogą z tych usług korzystać też inne dzieci, w tym pracowników spółek świadczących pracę na rzecz ArcelorMittal. Pieczę na placówkami sprawuje Fundacja Nasze Dzieci, która wspiera organizacyjnie i finansowo przedszkola i rodziców oraz prowadzi nabór dzieci do przedszkola. Przedszkole w Krakowie przeznaczone jest dla 120, a w Dąbrowie Górniczej dla 125 dzieci. Obiekt w Dąbrowie Górniczej powstał na specjalnie zakupionej działce, natomiast w Krakowie przeprowadzono remont lokalu w części budynku wydzierżawionego od samorządu. Firma sfinansowała koszt całkowitego remontu oraz wyposażenia przedszkola i ogrodu zabaw. Przedszkola otrzymują z gminy dotację na działania edukacyjne i opiekuńcze, natomiast koszty utrzymania budynków finansowane są ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych firmy.
Przedszkola funkcjonują przez cały rok, od poniedziałku do piątku, także w okresie ferii i wakacji. Godziny otwarcia obydwu placówek (od 5.30 do 18.00) są dostosowane do organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwie, w tym do pracy zmianowej. Poza opieką podstawową, placówki przedszkolne oferują, do wyboru przez rodziców, wiele różnorodnych zajęć dodatkowych. Rodzice mogą ubiegać się o dofinansowanie pobytu dziecka w przedszkolu ze środków funduszu socjalnego.
Przedszkola znajdują się blisko oddziałów firmy, a informacje o możliwości korzystania z nich przekazywane są pracownikom za pomocą intranetu, zakładowych wydawnictw i plakatów.
Utworzenie takich placówek to pomysł Rady Kobiet – struktury powołanej przez zarząd firmy spośród pracownic zajmujących w przedsiębiorstwie stanowiska kierownicze.

1.17. Kompleksowy program dla rodzin z dziećmi, osobami starszymi i niepełnosprawnymi (DC Centrum Sp. z o.o.)

DC Centrum Sp. z o.o. Biuro Wsparcia Zarządzania to polska firma, powstała w 1999 roku, zajmująca się wparciem finansowoorganizacyjnym małych i średnich przedsiębiorstw. Łączy działania firmy konsultingowej i biura rachunkowego, wspierając swoich klientów w wyznaczaniu i realizacji celów strategicznych. Szczególne uprawnienia przysługujące w DC Centrum pracownikom-rodzicom zostały spisane w postaci programu w grudniu 2013 roku. Inicjatorem ich skodyfikowania był radca prawny firmy oraz jej zarząd i wspólnicy. Zgodnie z tymi zasadami, pracujący w firmie rodzice mogą korzystać ze wsparcia w trzech obszarach:

1. elastycznego czasu pracy i organizacji pracy, w tym: możliwości korzystania z równoważnego, indywidualnego i zadaniowego czasu pracy, z pracy w domu, pracy niepełnoetatowej w postaci dzielonego stanowiska pracy oraz umożliwienia pracownikom zamiany zmian między sobą. Chcąc skorzystać z wybranego uprawnienia pracownik informuje o tym osoby odpowiedzialne za organizację pracy i z nimi ustala szczegółowe warunki,

2. wsparcia w sprawowaniu opieki, w tym: przekazywania rodzicom pełnej informacji na temat pracowniczych uprawnień rodzicielskich, zachęcania ojców do korzystania z urlopów ojcowskich, zachowania w czasie urlopu związanego z rodzicielstwem przywilejów pracowniczych, prawa do udziału w szkoleniach pracowniczych, korzystania ze służbowego komputera i telefonu komórkowego, możliwości przychodzenia do pracy z dzieckiem oraz dostosowania terminu urlopu wypoczynkowego do potrzeb rodzinnych pracowników. Pracodawca objął powyższymi uprawnieniami zakładowymi także pracowników opiekujących się osobami starszymi i niepełnosprawnymi,

3. wsparcia materialnego, w tym: wypłaty zakładowego „becikowego", dopłaty do kosztów opieki przedszkolnej w placówkach prowadzonych przez klientów firmy, dofinansowania – stosownie do wyboru przez pracownika – dodatkowej opieki medycznej, zajęć sportowo-rekreacyjnych lub ubezpieczenia na życie. Informacje o możliwości korzystania z tych rozwiązań dostępne są w wewnętrznym systemie dokumentów oraz w sekretariacie firmy.

1.18. Kompleksowy program dla rodziców (Wessling Polska)

Wessling Polska Sp. z o.o. to międzynarodowa firma specjalizująca się w doradztwie i konsultingu oraz analityce ochrony środowiska i żywności. Jej aktywność koncentruje się na podnoszeniu poziomu życia i bezpieczeństwa, a co za tym idzie – dbałości o ochronę środowiska i jakości czerpanych z niego produktów. Działalność Wessling Polska realizowana jest poprzez akredytowane laboratoria ochrony środowiska i analityki żywności oraz dział doradztwa, rozwoju i wdrożeń. Główna siedziba firmy mieści się w Krakowie.

Zakładowy Program dla Rodziców funkcjonuje w pełni w WESSLING Polska od dwóch lat i jest dopełnieniem stosowanych w firmie elastycznych, przyjaznych rodzinie rozwiązań z zakresu czasu pracy.

Zawarte w Programie rozwiązania tworzą dwa filary polityki firmy, łącząc oczekiwania pracodawcy z oczekiwaniami pracujących rodziców lub pracowników oczekujących na narodziny dziecka.

I filar Programu to działania na rzecz dobrej atmosfery w firmie, budowanej na poczuciu bezpieczeństwa. Zapisy Programu gwarantują, że wszyscy rodzice wracający do pracy po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym są objęci wsparciem, które pomaga im wdrożyć się w obowiązki zawodowe. Pracownicy działu personalnego oraz specjalista ds. public relations przekazują im informacje o przysługujących w firmie uprawnieniach związanych z rodzicielstwem, relacjonują najważniejsze wydarzenia, jakie miały miejsce w firmie w czasie ich nieobecności oraz odpowiadają na wszystkie pytania związane z ponowną adaptacją rodzica w miejscu pracy. Firma zapewnia rodzicom powrót po urlopach na te same miejsca pracy, oferując jednocześnie możliwość uelastycznienia godzin pracy czy pracy z domu.

II filar Programu to oferta świadczeń dla pracowników oczekujących narodzin dziecka i rodziców dzieci nowonarodzonych. Do tej części Programu przystąpić może zarówno pracownica spodziewająca się dziecka (sama lub z partnerem),

jak i partnerka mężczyzny zatrudnionego w organizacji. Pracodawca oferuje tu do wyboru sfinansowanie świadczeń o różnym charakterze, związanych z tym szczególnym okresem życia rodzinnego, m.in. zestawu zabawek oraz kosmetyków dla matki i dziecka lub bonu na zakup artykułów dziecięcych, dofinansowania szczepień dla dzieci, pakietu badań USG, pakietu wizyt w poradni psychologicznej przygotowującego do narodzin dziecka, zajęć w szkole rodzenia, zajęć z dzieckiem na basenie, zajęć gimnastycznych lub zabiegów kosmetycznych dla mam. Zasady udzielania wsparcia zostały spisane w postaci dokumentu dostępnego dla wszystkich pracowników m.in. w biblioteczce pracowniczej i w wewnętrznym systemie komunikacji.

1.19. Program Mamy dla Mamy i całej Rodziny (NUTRICIA)

NUTRICIA to lider rynku żywności dla dzieci i niemowląt oraz żywienia medycznego w Polsce. Polska NUTRICIA powstała z połączenia firmy polskiej i zagranicznego inwestora w 1993 roku. Tworzą ją dwie firmy produkcyjne (NUTRICIA Zakłady Produkcyjne) oraz firma sprzedażowa (NUTRICIA Polska).

Program Mamy dla Mamy i całej Rodziny jest skierowany do obecnych i przyszłych rodziców zatrudnionych w firmie na podstawie umowy o pracę. Zawiera rozwiązania ułatwiające łączenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym, obejmujące trzy obszary:

1. działania informacyjno-edukacyjne, w tym: indywidualne spotkania przełożonych z przyszłymi rodzicami, dotyczące ich okresowej nieobecności związanej z korzystaniem z urlopów na opiekę nad dziećmi, z zastępowaniem ich w obowiązkach pracowniczych oraz z powrotem po urlopie do pracy i integracją z zespołem w nowych okolicznościach; Poradnik dla Rodziców zawierający m.in. informacje o firmowych rozwiązaniach dla rodziców, porady ekspertów z różnych dziedzin i praktyczne wskazówki od innych pracowników dzielących się doświadczeniami; artykuły dotyczące rodzicielstwa i powrotów do pracy publikowane w biuletynie zakładowym; wsparcie dla rodziców w ramach serwisów internetowych bebiprogram.pl, bobovita.pl, bebiklub.pl (porady ekspertów, aplikacje dotyczące ciąży i rozwoju dziecka, internetowa szkoła rodzenia i inne); warsztaty dla rodziców (w NUTRICIA Zakłady Produkcyjne) doskonalące ich kompetencje rodzicielskie;
2. ochronę zdrowia, w tym: specjalistyczną opiekę lekarską dla pracownic spodziewających się dziecka, dostęp do szkoły rodzenia, pokrycie kosztów rodzinnego porodu w warunkach o podwyższonym standardzie, a wcześniej spotkania z psychologiem przygotowujące rodziców do porodu. Finansowane są także szczepienia dla dzieci, a w NUTRICIA Polska dostępny jest pokój dla mamy i dziecka;
3. elastyczny czas pracy, w tym: możliwość korzystania z ruchomego czasu pracy, pozwalającego na rozpoczynanie pracy w godzinach od 7.00 do 10.00; możliwość pracy z domu w nagłych sytuacjach losowych dla pracowników, których charakter obowiązków na to pozwala; uwzględnianie preferencji rodziców przy ustalaniu grafików pracy zmianowej i planowaniu urlopów wypoczynkowych; możliwość stopniowego powrotu do pracy po urlopach rodzicielskich, pozwalającą na korzystanie z niepełnego wymiaru czasu pracy i stopniowe jego zwiększanie; edukowa-

nie menadżerów i pracowników w zakresie prawa pracy, a zwłaszcza czasu pracy i uprawnień związanych z rodzicielstwem.
W firmie funkcjonuje zespół, który stale ulepsza Program, wykorzystując wiedzę i doświadczenia zebrane od wcześniejszych jego uczestników i uczestniczek.
Informacje o Programie docierają do pracowników za pośrednictwem newslettera i intranetu – narzędzi komunikacji dostępnych także dla pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich, ojcowskich i rodzicielskich.

1.20. Program „Dwie godziny dla rodziny" (Fundacja Humanites)
Akcja „Dwie godziny dla rodziny" jest kampanią społeczną na rzecz pogłębiania relacji rodzinnych. Organizatorzy zachęcają do tego, aby 15 maja – Międzynarodowy Dzień Rodzin – stał się dniem refleksji nad jakością relacji z najbliższymi.
W wymiarze globalnym Akcja „Dwie godziny dla rodziny" przeciwdziała kryzysowi więzi, ma działanie profilaktyczne w dziedzinie zdrowia psychicznego i emocjonalnego. Jest ona realizowana przez pracodawców na całym świecie i jest symbolem integracji życia zawodowego i prywatnego w myśl hasła: „Mamy jedno życie w wielu rolach". Badania przeprowadzane na wszystkich kontynentach świata pokazują, że silne i głębokie relacje z rodziną i przyjaciółmi są istotnym warunkiem szczęścia, rozwoju i dobrostanu każdego człowieka.

1.21. Kampania na temat roli ojca: „Tata na pełny etat. Podoba mi się!"
Prowadzona w Polsce w 2012 roku akcja „Etat Tata. Lubię to!" była wieloetapową ogólnopolską kampanią informacyjną skierowaną do małych i średnich przedsiębiorstw i zatrudnionych rodziców. Tematem przewodnim było aktywne ojcostwo, a kampania miała na celu zachęcenie mężczyzn do udziału w opiece nad dziećmi. Badania i dane pokazują, że nierówny podział obowiązków związanych z opieką jest kluczową kwestią dla godzenia pracy i życia rodzinnego. Kampania promowała godzenie pracy z życiem rodzinnym i starała się przekonać pracodawców, że rodzice małych dzieci są równymi i wartościowymi pracownikami, a przez to zająć się kwestią stygmatyzacji i stereotypów. Inicjatywa koncentrowała się również na podnoszeniu świadomości ojców, promowaniu nowych modeli godzenia pracy z życiem rodzinnym w miejscu pracy oraz umożliwianiu kobietom pracy poprzez rozwijanie świadomości i umiejętności ojców. Działania obejmowały bazę danych przykładów dobrych praktyk, kampanię „Dzień z dzieckiem w pracy", konkurs dobrych praktyk dla pracodawców, warsztaty dla ojców, programy radiowe i telewizyjne oraz ulotki informacyjne.
Inicjatywa, uruchomiona przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS) i współfinansowana przez Program Operacyjny Kapitał Ludzki EFS, dotyczyła stosunkowo nowych zagadnień w Polsce i była bardzo nowatorska w polskim kontekście. Została ona wzmocniona przez działania szkoleniowe i jest wspólnym wysiłkiem kilku organizacji i interesariuszy. W ocenie kampanii znalazły się dowody na zmianę nastawienia do równego podziału pracy i życia rodzinnego.

Nacisk na aktywne ojcostwo

Kampania „Etat Tata. Lubię to!" powstała w kontekście rosnącego przekonania, że nierówne więzi między płciami na rynku pracy w Polsce wynikają po części z nierównego podziału obowiązków opiekuńczych. Udział mężczyzn w opiece nad dziećmi i innymi osobami niesamodzielnymi jest coraz częściej uznawany za istotny dla godzenia życia zawodowego i rodzinnego, ponieważ nie tylko poprawia pozycję kobiet na rynku pracy, ale także pomaga mężczyznom rozwijać ich rolę jako rodziców. Głównym uzasadnieniem kampanii było wspieranie równych szans dla rodziców powracających do pracy po urodzeniu dziecka lub urlopie wychowawczym. Podstawowy przekaz był taki, że praca i obowiązki rodzinne powinny być dzielone pomiędzy oboje rodziców. Poprzez dzielenie się dobrymi praktykami, projekt miał na celu zachęcenie mężczyzn do odgrywania bardziej aktywnej roli w rodzicielstwie i do korzystania z urlopu rodzicielskiego w tym celu.

Kampania była częścią Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki EFS i została zorganizowana w wyniku konkursu zainicjowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w 2012 r. w celu promowania rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Nacisk na aktywne ojcostwo jest stosunkowo nowy i wynika z ostatnich zmian w polityce dotyczącej urlopów ojcowskich i rodzicielskich. Kwestia ta wzbudziła zainteresowanie opinii publicznej, a zakres i skala kampanii były bezprecedensowe. Wpisuje się ona w działania na rzecz zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy, a także stanowi odpowiedź na wyzwania związane ze zmianami demograficznymi.

Kampania była ogólnokrajową inicjatywą na rzecz podnoszenia świadomości. Obejmowała dwie grupy docelowe: z jednej strony zatrudnionych rodziców dzieci w wieku 0-7 lat, ze szczególnym uwzględnieniem udziału ojców w życiu rodzinnym, a z drugiej strony - mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa, które wdrażają lub chciałyby wdrożyć dobre praktyki w zakresie zatrudniania rodziców małych dzieci. Głównym celem kampanii była promocja idei skutecznego łączenia zatrudnienia z rodzicielstwem, przekonanie pracodawców, że matki i ojcowie małych dzieci są równymi i wartościowymi pracownikami, a także identyfikacja i redukcja stygmatyzacji i negatywnych stereotypów, które pojawiają się, gdy rodzice małych dzieci idą do pracy. W szczególności miało to na celu:

- zwiększenie wśród ojców świadomości potrzeby zaangażowania jako rodzice
- zbudowanie modelu równego rodzicielstwa wśród pracowników i pracodawców
- promowanie aktywności ekonomicznej kobiet poprzez większe zaangażowanie ojców w opiekę nad dziećmi
- promowanie rozwoju umiejętności i postaw związanych z rodzicielstwem
- promowanie form zatrudnienia umożliwiających godzenie pracy z życiem rodzinnym.

Kampania miała również na celu pokazanie i wzmocnienie przykładów aktywnego zaangażowania mężczyzn w opiekę nad dziećmi, sposobów zapobiegania dyskryminacji matek poprzez aktywizację ojców oraz tworzenia warunków zatrudnienia przyjaznych rodzicom.

Programy telewizyjne i radiowe, konkurs, karty rabatowe i warsztaty

Kampania obejmowała liczne działania podnoszące świadomość:

• stworzenie bazy danych z przykładami dobrych praktyk w zakresie godzenia pracy z życiem rodzinnym dla rodziców małych dzieci
• kampania „Dzień z dzieckiem w pracy"
• karty rabatowe na produkty i usługi związane z dzieckiem dla pracodawców, którzy rozdawali je rodzicom, w celu zbliżenia rodziców i pracodawców, dystrybucja za pośrednictwem pracodawców uświadomiła im, ilu rodziców z małymi dziećmi zatrudniają, a karta rabatowa ułatwiła rodzicom dostęp do towarów i usług
• konkurs na dobre praktyki pracodawców
• różne warsztaty zorganizowane specjalnie dla ojców (doradztwo i warsztaty były również prowadzone dla obojga rodziców)
• programy telewizyjne i radiowe poruszające kwestię godzenia pracy z życiem rodzinnym, dobre praktyki w zakresie równych szans na rynku pracy dla rodziców oraz aktywnego ojcostwa
• dystrybucja informacji w formie drukowanej i online.

Główne metody podnoszenia świadomości obejmowały zaangażowanie mediów (krajowe i regionalne stacje radiowe i telewizyjne, czasopisma), produkcję i rozpowszechnianie materiałów reklamowych, filmów dokumentalnych, konferencji, festiwali i obiektów online (strona internetowa), wykorzystanie mediów społecznościowych (Facebook, Forum), zaangażowanie partnerów społecznych oraz warsztaty prowadzone przez pracodawców dla rodziców.

Zmiana sposobu myślenia Polaków

Na początku i na końcu kampanii przeprowadzono badania ankietowe w celu oceny jej efektów. Dane zebrane pod koniec projektu ilustrowały zmiany w postawach respondentów w odniesieniu do roli ojców i matek w opiece nad dziećmi i wychowaniu dzieci oraz podziału prac domowych i opieki nad dziećmi pomiędzy rodziców.

„Myślę, że osiągnęliśmy nasz cel, a zorganizowana przez nas akcja zmieniła sposób myślenia Polaków o tym, jak kształcić swoje dzieci i pozwala na pełny rozwój zarówno zawodowych matek, jak i ojców" - powiedziała Jolanta Bylica, rzeczniczka projektu.

Szeroki zakres działań i zaangażowanych partnerów, a także specyficzne ukierunkowanie na ojców były dla Polski nowatorskie. Kampania zwróciła uwagę społeczeństwa i pracodawców na kwestię aktywnego ojcostwa oraz podkreśliła znaczenie godzenia pracy z życiem rodzinnym dla ojców.

Reklama dla dobrych pracodawców

Kampania przyczyniła się do równości płci poprzez promowanie modelu równego podziału nieodpłatnej i płatnej pracy. Jednym z głównych celów kampanii była promocja aktywności ekonomicznej kobiet i zapobieganie dyskryminacji kobiet na rynku pracy, poprzez aktywizację i zaangażowanie ojców. Ponadto jej wkład w zmniejszanie nierówności płci polega na uświadomieniu pracodawcom, że godzenie pracy z życiem rodzinnym jest ważne dla pracowników płci męskiej. Badanie przeprowadzone na zakończenie kampanii wykazało pewne pozytywne zmiany w nastawieniu mężczyzn i kobiet do dzielenia się opieką nad dziećmi i pracami domowymi. Zmiana ta powinna być jednak interpretowana jako ciągły proces, w któ-

rym zmiany nastawienia i zachowania oddziałują na zmieniające się środowisko polityczne i strukturę możliwości.
Szereg czynników sprawiło, że kampania odniosła prawdziwy sukces. Należą do nich: zakres kampanii, która została zaprojektowana jako inicjatywa ogólnokrajowa, jej wieloaspektowa strategia (szeroki zakres działań i metod), szerokie zaangażowanie pracodawców, nagłośnienie firm wdrażających dobre praktyki, jakościowe i ilościowe badania przed i po kampanii dotyczące ról rodzinnych mężczyzn i kobiet, wyjaśnienie przepisów prawnych w konkretnych przypadkach przez ekspertów oraz rozpowszechnianie tych informacji w Internecie.
Jednocześnie istnieją aspekty, które wymagają dalszego rozważenia. Społeczna odpowiedzialność biznesu jest dobrowolna, a liczba firm i organizacji chętnych i będących w stanie promować aktywne ojcostwo wydaje się być niewielka. Udział pracodawców jest ważny, ale aby nastąpiła istotna zmiana, potrzebne jest bardziej skoordynowane i zgodne podejście (odgórne i oddolne). Innym potencjalnym problemem jest to, że aktywne ojcostwo jest postrzegane instrumentalnie - jako narzędzie poprawy wydajności i lojalności wartościowych pracowników. Tam, gdzie takie powiązanie nie jest możliwe, kwestia zaangażowania ojców w opiekę nad dziećmi prawdopodobnie nie będzie promowana. Aktywne ojcostwo powinno być postrzegane jako samodzielny cel społeczny i polityczny.
Z oceny kampanii wynika, że warto tworzyć środki ułatwiające godzenie życia zawodowego i prywatnego, a zebrane informacje przyczynią się do zmiany postaw i szerszego przyjęcia dobrych praktyk, zwłaszcza wśród pracodawców. Kolejnym wnioskiem jest rola mediów w tworzeniu prorodzinnego klimatu medialnego sprzyjającego „inwestowaniu w rodzinę". Skupienie uwagi na ojcach było celowe, ponieważ organizatorzy zauważyli, że rola aktywnego ojcostwa jest na ogół niedoceniana. Niemniej organizatorzy byli zadowoleni z poziomu zaangażowania ojców w działania w ramach kampanii. Ulepszenia mogłyby obejmować dodatkowe wysiłki mające na celu przezwyciężenie niechęci pracodawców do uwzględniania potrzeb ojców, poszerzenie zakresu i zasadności praktyki oraz wzmocnienie prawnych podstaw aktywnego ojcostwa.
Inicjatywa ta jest istotna dla większości państw członkowskich UE. Podział płatnej i bezpłatnej pracy między mężczyznami i kobietami pozostaje nierówny w większości państw UE, a kwestia godzenia pracy z życiem rodzinnym, szczególnie na poziomie przedsiębiorstwa, jest nadal postrzegana jako dotycząca głównie pracowników płci żeńskiej.

2. Dobre praktyki na świecie

2.1. Całościowa polityka prorodzinna, przyjazność dla rodziny jako część kultury różnorodności w firmie Bosch MORE - Mind-set Organization Executive (Niemcy)

Bosch jest międzynarodową firmą inżynieryjno-elektroniczną założoną w pobliżu Stuttgartu, zatrudniającą 280 000 osób w 50 krajach na całym świecie. Promuje różnorodność jako siłę napędową innowacji i nowe podejście do przywództwa oparte na wynikach, a nie na obecności w miejscu pracy.

Opracowała szereg polityk i działań podnoszących świadomość w zakresie godzenia pracy i życia rodzinnego, które są osadzone w silnej kulturze równości i różnorodności. Obejmują one stronę internetową, komunikat prasowy, dodatek do sprawozdania rocznego oraz wytyczne dotyczące elastycznej i przyjaznej rodzinie kultury pracy. Firma otrzymała certyfikat i nagrody za to, że jest firmą przyjazną rodzinie, a także uzgodniono Karty różnorodności i pracy przyjaznej rodzinie. Okresy „czasu rodzinnego" mogą być wykorzystane jako podstawa do rozwoju zawodowego i awansu.
Program jest skierowany w szczególności do kadry kierowniczej z działów badań i rozwoju, ponieważ ten rodzaj pracy jest mniej związany z konkretnymi miejscami i opiera się na kreatywności. Kiedy w 2011 r. wprowadzono system MORE, został on entuzjastycznie przyjęty. Zgłosiło się do niego ponad 300 pracowników, w związku z czym rozpoczęto drugą rundę dla 650 uczestników.
W firmie pracują głównie mężczyźni, jednak Bosch promuje także równość szans dla kobiet i oferuje programy mentorskie, Business Women's Programme (program doskonalenia zawodowego), sieć kobiet (women@bosch), a także coroczny Girls' Day i Girls' Campus. Jego celem jest zwiększenie udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych na całym świecie z 11,2 % (w 2012 r.) do 20 % (w 2020 r.).

Najbardziej przyjazne rodzinie przedsiębiorstwo w Niemczech
Bosch posiada wieloletnie doświadczenie we wdrażaniu elastycznych modeli czasu pracy. Został certyfikowany przez niemiecki audyt Beruf und Familie (Praca i rodzina) i otrzymał nagrodę Total E-Quality za przyjazność dla rodziny i równe szanse. W 2012 roku Bosch otrzymał tytuł „Przedsiębiorstwa najbardziej przyjaznego dla rodziny" w kategorii dużych przedsiębiorstw i otrzymał od japońskiego Ministerstwa Zdrowia, Pracy i Opieki Społecznej nagrodę „Award for Excellence" za wysiłki na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego. W 2012 r. firma opracowała również wytyczne dotyczące elastycznej i przyjaznej rodzinie kultury pracy, które stanowią jej własne zobowiązanie. Od 2012 r. pracownicy mogą powoływać się na „czas rodzinny" (okresy spędzone na zadaniach związanych z opieką) jako element budowania swojej kariery zawodowej w celu awansu. Ponadto istnieją liczne sieci wewnętrzne (*papas@bosch, women@bosch, family@bosch*), które umożliwiają pracownikom wzajemne wsparcie i wymianę doświadczeń.

Przywództwo oparte na wynikach
Projekt MORE (Mind-set Organisation Executives) jest zarządzany przez Centralny Dział Zarządzania Różnorodnością w firmie. Elastyczne modele czasu pracy istnieją od połowy lat dziewięćdziesiątych, a ich celem jest lepsze godzenie pracy i obowiązków związanych z opieką. Do tej pory istnieje kilkaset modeli pracy w niepełnym wymiarze godzin na wszystkich szczeblach hierarchii firmy. Celem programu MORE jest osiągnięcie trwałej zmiany w kulturze pracy i zarządzania w firmie Bosch oraz promowanie szerszego wykorzystania elastycznego czasu pracy wśród pracowników z różnych szczebli hierarchii.

Entuzjastyczne podejście

Pierwotnie program MORE planowano w 2011 r. dla 125 kierowników, jednak do udziału zgłosiło się ponad 300 kobiet i mężczyzn. W pierwszej rundzie MORE wzięło udział 150 pracowników, w większości z Niemiec. Po 3-miesięcznym okresie wypróbowywania elastycznego czasu pracy około 80 % uczestników zdecydowało się na kontynuację swojego modelu elastycznego czasu pracy (praca w domu, w niepełnym wymiarze godzin itd.), nawet jeśli spowodowało to zmniejszenie dochodów. Ze względu na pozytywny wpływ i po dużym zainteresowaniu ze strony pracowników, MORE rozpoczęło drugą rundę z 650 członkami kadry kierowniczej na całym świecie.

Zmiana kultury firmy i zmiana sposobu myślenia zakłada, że wydajność ma niewiele wspólnego z byciem w biurze; zamiast tego celem jest skupienie się na wynikach i osiągnięcie lepszego godzenia pracy i życia. W ten sposób odpowiedzialność za opiekę nad rodziną staje się nie tylko naturalną częścią kultury korporacyjnej, ale także kultury pracy jednostki - a w przypadku Boscha szczególnie męskiej kadry kierowniczej. W ten sposób program przyczynia się w znacznym stopniu do osiągnięcia większej równości płci.

Jednym z czynników sukcesu tego programu jest fakt, że cała kultura korporacyjna firmy Bosch jest ukierunkowana na godzenie pracy z rodziną. Jest to mocno zakorzenione w ogólnej misji firmy, a także w wytycznych dotyczących elastycznej i przyjaznej rodzinie kultury pracy, którą firma postrzega jako formę samozobowiązania. Są to sygnały, że program i jego cele są wspierane i doceniane przez kierownictwo wyższego szczebla. Nie tylko zwiększyło to akceptację programu, ale może również wyjaśnić chęć uczestnictwa w nim wielu członków kadry kierowniczej.

Ta dobra praktyka może zostać przyjęta przez firmy we wszystkich sektorach, zwłaszcza przez duże przedsiębiorstwa.

2.2. Całościowa polityka pro-rodzinna: firma Halcom d.d. (Słowenia)

Firma Halcom D.D. od dawna angażuje się w politykę pojednania. Informacje są rozpowszechniane wśród pracowników różnymi kanałami, przeprowadzane są badania opinii i spotkania kwartalne. W pobliżu siedziby firmy znajduje się żłobek i przedszkole. Firma zapewnia również opiekę nad dziećmi w wieku szkolnym w czasie wakacji, a rodzicom przyznawana jest premia czasowa z tytułu urlopu na pierwszy dzień szkolny. Pracownicy mogą skorzystać z bezpłatnego urlopu w ciągu roku do 30 dni (zamiast 10 dni). W niektórych przypadkach pracownicy mogą pracować z domu. W firmie jest osoba, która koordynuje działania związane z godzeniem pracy z życiem rodzinnym w ramach zespołu realizującego certyfikat „przedsiębiorstwa przyjaznego rodzinie". Audyt odbywa się za pośrednictwem Rady ds. Audytu, a firma jest mocno zaangażowana we wdrażanie tego przepisu w ramach certyfikatu „przedsiębiorstwa przyjaznego rodzinie". Ogólnie rzecz biorąc, nacisk kładziony jest na działania mające na celu godzenie pracy i życia rodzinnego.

W 2007 r. Słowenia wprowadziła program certyfikacji przedsiębiorstw przyjaznych dla rodzin - Certifikat Družini Prijazno Podjetje - we współpracy z działającym non-profit Instytutem Eqvilib. Certyfikat uzyskało ponad 130 przedsiębiorstw, zatrudniających około 50 000 pracowników (7 % siły roboczej). Program opiera się na

europejskim systemie audytu rodzinnego opracowanym przez Beruf und Familie w Niemczech, a także jest stosowany w Austrii, Włoszech i na Węgrzech.
Halcom D.D., firma dostarczająca systemy płatności elektronicznych, wzięła udział w projekcie Młoda Matka/Przyjazne Zatrudnienie, partnerstwie rozwojowym finansowanym w ramach unijnego Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Dzięki tym doświadczeniom wprowadziła ona zestaw działań mających na celu zwiększenie przyjazności dla rodziny, które zostały opracowane przy pomocy zewnętrznego konsultanta w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi nominowanego przez Fundację EQUAL.
Następnie w maju 2009 roku Halcom otrzymał podstawowy certyfikat „Przedsiębiorstwo Przyjazne Rodzinie", a pełny certyfikat uzyskał w listopadzie 2012 roku. Petra Hartman z Ekvilib Institute mówi: „Halcom wyróżnia się przede wszystkim szeroką gamą świadczeń oferowanych pracownikom, kulturą organizacyjną, w tym dbałością o pracowników, a także zobowiązaniami kierownictwa, które są czymś więcej niż tylko martwą literą".
Od momentu powstania w 1992 r. strategia firmy polega na tworzeniu warunków do zapewnienia pracownikom satysfakcjonującej równowagi między pracą a rodziną. Zostało to zrealizowane poprzez odpowiednie działania, z naciskiem na komunikację wewnętrzną. Do wybranych działań wdrożonych na poziomie firmy należą:
• pewna elastyczność w zakresie godzin pracy
• uwzględnianie ferii szkolnych i urlopu partnerskiego przy planowaniu corocznych urlopów pracowniczych
• działania związane z godzeniem pracy z życiem prywatnym, które są przekazywane i rozpowszechniane za pośrednictwem firmowego intranetu, firmowego przeglądu, tablicy ogłoszeń i ulotki
• badania opinii pracowników zbierające informacje o ich zadowoleniu, sugestie dotyczące ulepszeń i zmian oraz życzenia dotyczące godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych
• kwartalne spotkania wszystkich pracowników, na których godzenie pracy z życiem rodzinnym jest stałym punktem porządku dziennego
• osoba referencyjna w kwestii godzenia pracy z życiem rodzinnym
• własny żłobek i przedszkole w pobliżu siedziby firmy od 2010 roku
• opieka nad dziećmi w wieku szkolnym podczas wakacji szkolnych, gdy rodzice są w pracy
• dodatek za czas poświęcony dziecku, zapewniający dodatkowy płatny dzień urlopu w pierwszym dniu zajęć szkolnych dla rodziców z dziećmi w pierwszych trzech klasach szkoły podstawowej (w wieku 6-8 lat) oraz dodatkowy płatny dzień urlopu dla rodziców z dziećmi w 9 klasie szkoły podstawowej (w dniu informacyjnym organizowanym przez gimnazjum)
• możliwość skorzystania z 30 (zamiast 10) dni roboczych urlopu bezpłatnego w ciągu roku
• możliwość pracy w domu, jeśli wyjątkowe okoliczności wymagają opieki nad członkami rodziny
• prezenty świąteczne dla dzieci w wieku od 0 do 10 lat
• piknik rodzinny, który jest organizowany raz w roku dla wszystkich pracowników

• Pewna suma pieniędzy dla każdego nowo narodzonego dziecka.

Wszyscy pracownicy są zaangażowani i uwzględnieni. W firmie wydelegowana jest osoba, która koordynuje działania związane z godzeniem pracy z życiem rodzinnym. Osoba ta jest członkiem zespołu składającego się z siedmiu pracowników, który jest odpowiedzialny za wdrożenie certyfikatu Przedsiębiorstwa Przyjaznego Rodzinie i koordynację działań. Grupa spotyka się regularnie.
Cele realizowanych działań obejmują dobrą jakość życia pracowników, łatwiejsze godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi, elastyczność i zadowolenie pracowników. Działania mające na celu godzenie pracy z życiem rodzinnym koncentrują się raczej na rodzinach niż na pracownikach płci żeńskiej lub męskiej. Jednak wdrożone w firmie działania na rzecz godzenia pracy z życiem rodzinnym niewątpliwie zmniejszają różnicę między pracownikami i pracownicami przyczyniają się do wyrównania ich pozycji, zadowolenia i równowagi między pracą a rodziną.

Do czynników sukcesu projektu należą: wsparcie, jakie otrzymuje on od kierownictwa, wysoki poziom motywacji, dobra i szczegółowa metodologia wdrażania, udział wszystkich pracowników oraz regularne pozyskiwanie i ocena informacji zwrotnych od pracowników.

2.3. Oferowanie dedykowanej opieki nad dziećmi, aby pomóc rodzicom w powrocie do pracy (Czechy)

Statystyki sugerują, że po przełomie XXI wieku Czechy doświadczyły czegoś w rodzaju baby boom. Według danych Czeskiego Urzędu Statystycznego w 2002 roku w kraju urodziło się prawie 92 000 dzieci. Do 2009 roku liczba ta wzrosła do ponad 118 000.
Jednak liczba miejsc w finansowanych przez państwo żłobkach jest niewielka i są one zbyt rzadko rozmieszczone, a ten brak dostępności państwowej opieki nad dziećmi spowodował, że coraz więcej rodzin zwraca się do prywatnych żłobków.
Niestety dla wielu rodziców, zwłaszcza młodszych, prywatne żłobki są zbyt drogie, co oznacza, że nie mają innego wyboru, jak pozostać w domu i opiekować się dziećmi do czasu rozpoczęcia nauki w wieku sześciu lat.
Dla niektórych rodziców, zwłaszcza dla młodych matek, może to niemalże uniemożliwić łączenie pracy z rodziną. Nieuchronnie to zakłóca ich karierę i może mieć negatywne skutki, wpływ na ich długoterminowe perspektywy zawodowe, poziom życia i poczucie własnej wartości.

Pomaganie pielęgniarkom poprzez tworzenie przedszkola

Na szczęście pielęgniarki w Generalnym Szpitalu Uniwersyteckim w Pradze mogą liczyć na tani dostęp do przedszkolnej opieki nad dziećmi, dzięki projektowi wspieranemu przez EFS.
Szpital zdecydował się wykorzystać tę unijną pomoc, aby bezpośrednio wesprzeć swoich pracowników, zakładając własny żłobek, w którym będą mogli przyjąć swoje dzieci. W żłobku znajduje się miejsce dla 24 dzieci w wieku od trzech do sześciu lat. Ze względu na ograniczoną liczbę dostępnych miejsc, priorytetowo traktowa-

ne są dzieci pielęgniarek pracujących w szpitalu, ponieważ już teraz należą do osób znajdujących się w najbardziej niekorzystnej sytuacji pracowników służby zdrowia. Jednak lekarze i inni pracownicy szpitala, zarówno mężczyźni, jak i kobiety, mogą również domagać się wolnych miejsc dla swoich dzieci.

Umożliwienie rodzicom powrotu do pracy po urlopie

Według Zuzany Janouškovej DiS, dyrektor przedszkola, takie *„przedszkola korporacyjne" stały się popularnym świadczeniem pracowniczym oferowanym przez organizacje w Czechach ze względu na niewystarczające możliwości przedszkoli państwowych. Głównym celem naszego projektu było umożliwienie pracownikom szpitala podjęcia pracy po zakończeniu okresu macierzyńskiego, okres urlopu lub w trakcie urlopu macierzyńskiego - wyjaśnia Janoušková.*

Posiadanie możliwości profesjonalnej opieki nad dziećmi umożliwiło rodzicom powrót na rynek pracy i pomogło szpitalowi zmniejszyć niedobór personelu, zwłaszcza pielęgniarek".

Jak Ing. Eva Hejlová, Dyrektor Personalny Ogólnego Szpitala Uniwersyteckiego w Pradze wyjaśnia, że *„liczba beneficjentów świadczy o wpływie projektu.*

Dzięki projektowi pomogliśmy ponad 70 pracownikom, którzy wrócili do swojego miejsca pracy [z powodu] możliwości opieki nad dzieckiem podczas pracy", mówi.

2.4. Wykorzystanie mediów społecznościowych do kampanii na temat pracy domowej: Cztery ściany - Cztery ręce (Austria)

Kampania informacyjna *„Cztery ściany - cztery ręce"* stanowi bardzo dobry przykład kampanii, mającej na celu zmianę postrzegania ról kobiet i mężczyzn w rodzinie. Kampania wykorzystywała media elektroniczne i społecznościowe w celu zwiększenia świadomości nierównego podziału prac domowych oraz w celu podkreślenia i pobudzenia debaty na temat nierównego podziału prac związanych z opieką. Zawiera ona narzędzia umożliwiające parom monitorowanie i porównywanie ich wkładu w pracę domową.

Uruchomiono stronę internetową z filmami wideo, planami dzielenia się pracami domowymi i pracami związanymi z opieką nad dziećmi, które mają być drukowane i wypełniane przez pary. Towarzyszyły jej strona na Facebooku i ankieta. Zapewniono również aplikację na smartfony do monitorowania prac domowych na poziomie indywidualnym. Kampanii towarzyszyły reklamy i darmowe karty.

Kampania *„Cztery ściany - cztery ręce"* została zaprezentowana austriackiej publiczności w Dniu Równości Wynagrodzeń, 19 października 2012 r., w związku z tym, że nierówny podział prac domowych wpływa na zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć. Kampania trwała od października 2012 r. do października 2013 r. Kampanię zainicjował i przeprowadził Departament Kobiet w Wiedniu. Podstawowe dane dotyczące kampanii opierały się na badaniu pracy domowej i opierały się na wynikach badania budżetu czasowego w latach 2008/2009. Praktyczny projekt i uruchomienie kampanii została przeprowadzona przez agencję Modul4.

„Nawet w XXI wieku kobiety wykonują dwie trzecie bezpłatnych prac rodzinnych i domowych. Kobiety rozwiązują problemy, które społeczeństwo ignorowało. Im

więcej wykonuje się nieodpłatnej pracy, tym mniej jest czasu na pracę i wypoczynek. Uczestnictwo w życiu społecznym wymaga czasu wolnego. Podział prac domowych i opiekuńczych nie jest sprawą czysto prywatną, ale sprawą całego społeczeństwa" - powiedziała Martina Wurzer, rzeczniczka wiedeńskiej Zielonej Lewicy podczas rozpoczęcia kampanii.
Kampania została zainicjowana przez władze wiedeńskie, ale była również wykorzystywana w innych krajach związkowych w całej Austrii.
Innowacyjnym elementem był projekt multimedialny łączący aplikacje, stronę internetową, materiały drukowane i media społecznościowe. Ponadto, narzędzia mediów społecznościowych mogły być nie tylko oglądane lub czytane, ale również aktywnie wykorzystywane, tak jak w przypadku planów domowych, które miały być wypełniane przez pary.

Cele kampanii były następujące:
• pobudzenie dyskusji i refleksji nad sprawiedliwym podziałem płatnej i nieodpłatnej pracy między płciami oraz nad konsekwencjami obecnych nierówności
• zwiększenie widoczności istniejących utrudnień w zakresie sprawiedliwości dystrybucyjnej
• wspieranie stylu życia niezwiązanego z wąsko pojmowanymi rolami obu płci
• wspieranie zróżnicowanych i pozytywnych wzorców postępowania dla dzieci i młodzieży w obszarze bardziej sprawiedliwego podziału pracy w domu dla obu płci.
Inne cele to większa satysfakcja, lepsze zdrowie, więcej czasu wolnego i sprawiedliwy podział czasu z dziećmi, wzmocnienie więzi emocjonalnych między rodzicami a dziećmi, lepsza równowaga między pracą a życiem prywatnym oraz, w perspektywie przyszłości, dorastanie dzieci w równym i sprawiedliwym społeczeństwie.
Kampania została zaprojektowana w humorystyczny, zabawny sposób, z wykorzystaniem gier i narzędzi, a media społecznościowe były ważnym czynnikiem w docieraniu do młodych ludzi.

2.5. Certyfikat przedsiębiorstwa przyjaznego rodzinie (Słowenia)

Certyfikat Przedsiębiorstwa Przyjaznego Rodzinie stanowi proces konsultacyjno-audytowy i został opracowany jako jedno z narzędzi efektywnego i jakościowego zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach i organizacjach w kontekście równoważenia życia zawodowego i prywatnego pracowników. Certyfikat stanowi jedną z możliwości społecznie odpowiedzialnego działania danego przedsiębiorstwa lub organizacji. Przedsiębiorstwa i organizacje są coraz bardziej świadome swojej społecznej odpowiedzialności i wpływu na swoich pracowników i społeczeństwo. Zdają sobie sprawę, że za ich sukcesem kryje się nie tylko kadra kierownicza, ale również pracownicy, którzy są kluczowi w danym procesie pracy. Dla ich pomyślnego rozwoju i wzrostu istotne znaczenie ma ich zadowolenie i poczucie przynależności, co jest również kluczowym celem certyfikatu.
Certyfikat wydaje organizacja non-profit o nazwie Ekvilib Inštitut, która została założona w 2003 roku. Organizacja działa w obszarach odpowiedzialności społecznej biznesu, współpracy rozwojowej i praw człowieka. Celem jest propagowanie społecznie odpowiedzialnego działania wszystkich interesariuszy w przedsiębior-

stwie, ze szczególnym uwzględnieniem społecznej odpowiedzialności biznesu i społecznie odpowiedzialnego zarządzania zasobami ludzkimi.

Początki

„Przedsiębiorstwo przyjazne rodzinie" stanowi istotną nowość w słoweńskim środowisku biznesowym. Badania socjologiczne przeprowadzone w ramach projektu przez Wydział Nauk Społecznych (Uniwersytet w Lublanie) wykazały, że słoweńscy menedżerowie nie uważają godzenia pracy i rodziny za kwestię do omówienia w miejscu pracy. Jest ona raczej traktowana jako coś, czym pracownicy muszą zarządzać sami i nie powinni poruszać tego tematu w pracy ze swoimi przełożonymi. Celem wprowadzenia certyfikatu „Przedsiębiorstwo Przyjazne Rodzinie" było uwrażliwienie przedsiębiorstw na negatywne skutki biznesowe dyskryminacji (potencjalnych) rodziców w miejscu pracy, jak również na rynku pracy, zapewnienie przedsiębiorstwom narzędzi do wdrażania takiej polityki kadrowej, która umożliwia lepsze godzenie pracy z życiem rodzinnym ich pracowników, publiczne uznanie tych firm, które mają pozytywne nastawienie do zapewnienia możliwości zrównoważenia pracy i rodziny swoich pracowników.

Metodologia certyfikacji opiera się na systemie „Europejski audyt pracy i rodziny", opracowanym przez niemiecką organizację „Beruf und Familie". Słoweński Instytut dostosował niemiecką metodologię do specyfiki słoweńskich ram ekonomicznych i prawnych.

Wykaz środków

Podstawą certyfikacji jest Katalog Środków, dokument zawierający wszystkie środki, które są dostępne dla firm przystępujących do procesu certyfikacji. Katalog podzielony jest na 8 głównych obszarów:

- godziny pracy
- organizacja pracy
- stanowisko (elastyczność stanowiska w miejscu pracy)
- polityka informacyjna i komunikacyjna
- umiejętności w zakresie zarządzania (strategia zarządzania/filozofia)
- rozwój zasobów ludzkich
- struktura płatności i nagrody za osiągnięcia
- usługi rodzinne.

Oficjalna lista środków jest wprowadzana do tych przedsiębiorstw/organizacji w procedurze, w celu zapewnienia profesjonalnego i optymalnego doboru środków, odpowiednich dla danego przedsiębiorstwa lub organizacji. Wg twórców tego procesu jest to możliwe tylko poprzez proces konsultacyjno-audytowy w ramach uzyskania certyfikatu „Przedsiębiorstwa Przyjaznego Rodzinie" (Family Friendly Enterprise).

Krótki opis procesu

W lipcu 2015 r. istniało 129 aktywnych posiadaczy certyfikatu podstawowego i 73 aktywnych posiadaczy pełnego certyfikatu.

Aby uzyskać certyfikat podstawowy (6 miesięcy po przystąpieniu do procesu certyfikacji), organizacja, przy wsparciu konsultanta z Ekvilib Institute, musi przygotować szczegółowy plan wdrożenia działań oraz określić kryteria oceny wdrożenia

poszczególnych działań. Grupy robocze w organizacjach mają możliwość wyboru, zgodnie z ich potrzebami, pomiędzy działaniami podzielonymi na osiem wcześniej wymienionych obszarów. Wszystkie działania muszą uzupełniać lub wykraczać poza przewidziane prawem procesy organizacyjne. Plan wdrożenia działań musi zostać potwierdzony przez kierownictwo wyższego szczebla i komisję rewizyjną Instytutu Ekvilib. Trzy lata po otrzymaniu certyfikatu podstawowego organizacja otrzymuje pełny certyfikat na podstawie szczegółowego sprawozdania z realizacji każdego działania oraz pozytywnej oceny audytora i członków komisji audytowej.

Audytorzy zewnętrzni
Audytorzy zewnętrzni są profesjonalnym i niezależnym organem, składającym się z przedstawicieli sfery akademickiej i różnych partnerów społecznych. Rolą audytorów zewnętrznych jest przegląd i ocena potrzebnej dokumentacji przed ostatecznym zatwierdzeniem przedsiębiorstwa/organizacji do uzyskania certyfikatu.

Konsultanci zewnętrzni
Zewnętrzni konsultanci ułatwiają proces uzyskania Certyfikatu Przyjaznego Rodzinie we współpracy z danym przedsiębiorstwem/organizacją zgodnie z przepisami i planem rozwoju.
Konsultanci zewnętrzni to certyfikowani, niezależni profesjonaliści z doświadczeniem w doradztwie biznesowym lub badaniach. Oprócz wykształcenia i doświadczenia muszą oni również pomyślnie ukończyć dodatkowe szkolenia i zdobyć umiejętności, niezbędne w procesie jakościowego doradztwa w zakresie godzenia życia zawodowego i prywatnego pracowników.

2.6. Związki zawodowe: Zarządzanie godzeniem pracy i rodziny (Niemcy)
Kampania „Zarządzanie godzeniem pracy i rodziny" jest inicjatywą związków zawodowych DGB o charakterze uświadamiającym i informacyjnym. Jest to projekt partnerski programu zakładowego „Rodzina jako czynnik sukcesu" - skupiający się na zmianie kultury związkowej i zakładowej w zakresie godzenia pracy z życiem rodzinnym, w szczególności w odniesieniu do zaangażowania mężczyzn.
Godzenie pracy i życia rodzinnego jest podstawowym elementem polityki płci DGB. Koncentruje się ona na podnoszeniu świadomości na temat godzenia życia zawodowego i rodzinnego poprzez szkolenia prowadzone przez związki zawodowe (warsztaty, seminaria, konferencje specjalistyczne), a tym samym umożliwia radom zakładowym opracowywanie rozwiązań mających na celu godzenie życia zawodowego i rodzinnego poprzez porozumienia zakładowe. Poruszane kwestie obejmują godziny pracy uwzględniające potrzeby rodziny oraz godziny pracy odpowiednie dla różnych etapów życia. Narzędzia stanowią ulotki informacyjne, doradztwo dla przedsiębiorstw (udzielane około 35 przedsiębiorstwom), listy kontrolne, umowy zakładowe i biuletyn informacyjny. Od 2013 r. wprowadzono coaching dla rad zakładowych o ograniczonym doświadczeniu w godzeniu pracy z życiem rodzinnym. Opracowane broszury zawierają wytyczne dotyczące dobrych praktyk doradczych, „Mężczyźni w pracy", które mają na celu zwiększenie świadomości na temat równowagi między życiem zawodowym a prywatnym mężczyzn, oraz

moduły szkoleniowe i środki uwrażliwiające związki zawodowe i pracodawców na „Męskie zadanie: godzenie pracy z życiem prywatnym".

Szkolenie dla rad zakładowych
Niemieckie Federalne Ministerstwo ds. Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży, przy wsparciu EFS, promuje prorodzinne praktyki zatrudnienia poprzez program dla przedsiębiorstw o nazwie Erfolgsfaktor Familie (rodzina czynnikiem sukcesu). Vereinbarkeit von Beruf und Familie Gestalten!, prowadzony przez DGB, Niemiecką Konfederację Związków Zawodowych, stanowi uzupełnienie tego projektu z punktu widzenia związków zawodowych i reprezentowanych przez nie pracowników.
DGB opracowała projekt w ramach swojej roli przedstawiciela partnerów społecznych w Grupie Impulsowej Allianz für Familie (Sojusz na rzecz rodziny).
Projekt wprowadza kwestię godzenia życia zawodowego i rodzinnego do szkoleń prowadzonych przez związki zawodowe. W ramach projektu prowadzone są kursy dla rad zakładowych i pracowniczych mające na celu podniesienie świadomości w zakresie godzenia pracy z życiem rodzinnym, określenie potrzeb, opracowanie rozwiązań oraz określenie zasad i polityki we współpracy z pracodawcami (np. w umowach zakładowych). Głównymi grupami docelowymi są związkowcy, rady zakładowe i pracownicze, przedsiębiorstwa i administracja.

Do tej pory kształcenie i szkolenie obejmowało następujące tematy:
• godzenie pracy i rodzinego: wprowadzenie do zagadnienia w ramach pracy edukacyjnej związków zawodowych, w celu uwrażliwienia członków organizacji, kluczowe tematy obejmowały urlopy rodzicielskie, opiekę nad dziećmi, pracę w domu
• świadome kształtowanie czasu pracy: głównymi tematami były trendy w czasie pracy, świadome godziny pracy, praca w systemie zmianowym, praca w niepełnym wymiarze godzin, godziny pracy zorientowane na życie, opcje czasowe
• godziny pracy w zależności od fazy życia: kluczowymi tematami były: godzenie życia rodzinnego i zawodowego młodych naukowców uniwersyteckich rozpoczynających pracę, odpowiednie godziny pracy w fazie rodzinnej (w szczególności stosowanie przez ojców urlopu rodzicielskiego i jego długoterminowy wpływ na relacje w rodzinie), uwzględniono również takie tematy, jak zakończenie pracy i powrót do niej, praca w niepełnym wymiarze godzin, godzenie pracy zarobkowej z opieka i dbaniem o siebie w późniejszym życiu dorosłym.

Zastosowane narzędzia obejmują przykłady dobrych praktyk, warsztaty, seminaria i konferencje, praktyczne zalecenia dotyczące kluczowych tematów, doradztwo dla przedsiębiorstw i administracji, listy kontrolne, umowy w sprawie przedsiębiorstw i miejsc pracy oraz biuletyn.

Doradztwo dla przedsiębiorstw
Szczególnie efektywna okazała się usługa doradcza dla firm. Od 2011 r. około 35 przedsiębiorstwom bezpłatnie i w sposób specyficzny dla danego przedsiębiorstwa udzielono porad, w jaki sposób rozwijać rozwiązania dopasowane do ich potrzeb w takich obszarach, jak elastyczny czas pracy, praca w systemie zmianowym i trudne

warunki pracy, praca w niepełnym wymiarze godzin i godziny pracy zorientowane na fazę życia. Proces doradztwa (do 6 dni doradztwa) jest systematyczny i dostosowany do warunków panujących w firmie i obejmuje następujące kroki:

- ocena status quo i wymagań
- opracowanie wspólnych celów
- opracowanie odpowiednich praktycznych podejść i strategii
- monitorowanie wdrażania środków
- zapewnienie wsparcia podczas oceny

Od 2013 r. istnieje strategia coachingu dla rad pracowników i rad zakładowych, które mają niewielkie doświadczenie w godzeniu życia rodzinnego i zawodowego. Proces coachingu (do 4 dni bezpłatnego coachingu) składa się z trzech etapów: identyfikacji celów, podnoszenia świadomości na temat czasu pracy w rodzinie oraz analizy istniejących zasobów w radzie.
Innowacją jest połączenie transferu wiedzy z indywidualnie dopasowanym doradztwem i coachingiem dla rad pracowniczych, rad zakładowych i przedsiębiorstw.

Punkty kontaktowe ds. godzenia pracy z życiem rodzinnym
Godzenie pracy i życia rodzinnego stanowi dla mężczyzn szczególne wyzwanie. W tym kontekście kształceni są liderzy, którzy mogą stanowić wsparcie dla zainteresowanych pracowaników. Wydano dwie broszury na ten temat. „Männer bei der Arbeit" (Mężczyźni w pracy) opisuje aktualne wydarzenia w społeczeństwie i motywuje czytelników do zajmowania się tematem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym mężczyzn, natomiast „Männersache Vereinbarkeit" (Męskie zadanie: godzenie życia zawodowego i prywatnego) opisuje 10-godzinny kurs szkoleniowy składający się z dziewięciu modułów obejmujących działania uświadamiające dla kadry kierowniczej.

Projekt uznaje, że kultura firmy ma podstawowe znaczenie dla lepszego godzenia życia rodzinnego i zawodowego, a tym samym dla poprawy równości płci. Rady zakładowe i rady pracownicze, które mają świadomość równych szans i kwestii rodzinnych, mogą aktywnie kierować firmą we właściwym kierunku - o ile posiadają niezbędną wiedzę i zaangażowanie. Ta dobra praktyka jest szczególnie istotna w krajach o silnym ruchu związkowym.

2.7. Konkurs firm przyjaznych rodzinom (Estonia)
Od 2001 r. dwaj estońscy wydawcy zorganizowali konkurs na najbardziej przyjazne rodzinie przedsiębiorstwo w kraju, a od 2009 r. rząd udziela wsparcia finansowego w ramach swojego planu działania na rzecz lepszego godzenia pracy z życiem rodzinnym (2011-15).
Konkurs ma na celu zwiększenie świadomości na temat kultury korporacyjnej przyjaznej rodzinie oraz nagłośnienie laureatów. Firmy są oceniane zarówno przez ich kierownictwo, jak i pracowników za pomocą ankiety pracowniczej oraz raportu z firmy. Każdego roku przyznawane są trzy nagrody dla zwycięzcy, firmy najbardziej przyjaznej rodzinie i firmy najbardziej przyjaznej pracownikom. Inicjatywa ta wywarła pozytywny wpływ, promując dobre praktyki w przedsiębiorstwach oraz

w miejscach publicznych, takich jak muzea, kawiarnie i imprezy. Ponieważ w 2013 r. w konkursie wzięło udział 90 firm, inicjatywa zyskała na popularności, a rząd planuje zrobić kolejny krok, wprowadzając w 2014 r. certyfikat firmy przyjaznej rodzinie. Konkurs ten wydaje się być bardziej atrakcyjny dla dużych firm, które prowadzą w tej dziedzinie politykę zasobów i kadr.

Środek ten można przenieść do dowolnego kraju - konkursy mogą przyczynić się do podniesienia rangi i widoczności kultury korporacyjnej. Jest ono innowacyjne w tym sensie, że zostało zainicjowane i sfinansowane przez dwa media, a następnie sfinansowane przez rząd. Opracowanie nowego certyfikatu może stać się jednym ze sposobów rozszerzenia inicjatywy na mniejsze firmy.

Prywatna inicjatywa zmienia politykę państwa

Od 2001 r. dziennik biznesowy Grupy Bonnier „Business Daily" (Äripäev) oraz magazyn „Family and Home" (Pere ja Kodu) organizują konkurs firmowy najbardziej przyjazny rodzinie i pracownikom (Pere- ja Töötajasõbralike firmade konkurss) w Estonii. Do 2008 r. obie organizacje medialne finansowały konkurs, ale od 2009 r. przejęło go estońskie Ministerstwo Spraw Społecznych. Celem konkursu było zwiększenie widoczności firm, które cenią sobie kulturę korporacyjną przyjazną rodzinie. Przedsiębiorstwa są oceniane zarówno przez ich kierownictwo, jak i pracowników. Zwycięzcą konkursu jest firma, która uzyskała najwyższy wynik w trzech szeroko rozumianych obszarach: przyjazność dla rodziny, środowisko pracy i wsparcie dla rozwoju pracowników. Zwycięzcy konkursu promowani są przez Dziennik Biznesu (Pere ja Kodu) oraz Rodzinę i Dom (Äripäev), a także za pośrednictwem innych kanałów. Uwaga mediów wpływa na pozytywny publiczny wizerunek firmy, a zwycięzcy są honorowani podczas publicznej uroczystości. „Nie mogę powiedzieć, że w 2000 r. estońskie społeczeństwo było przyjazne dzieciom i rodzinie. Dziesięć lat temu w Estonii bardzo rzadko, jeśli w ogóle, poruszano kwestię firm przyjaznych rodzinie", mówi Tiia Kõnnussaar, redaktor naczelna „Family and Home's (Pere ja Kodu)".

Inicjatywa ta została opracowana w szerszym kontekście polityki na rzecz równości płci w ramach rządowego programu działań na lata 2011-15, który ma na celu poprawę możliwości godzenia życia rodzinnego i zawodowego, a także promowanie przyjazności dla rodziny w społeczeństwie oraz w ramach strategii na rzecz dzieci i rodzin (2012-20), która ma również na celu zapewnienie równych szans dla mężczyzn i kobiet poprzez godzenie życia zawodowego i rodzinnego.

Trzy doroczne nagrody

W celu oceny przyjazności rodzinnej firm biorących udział w badaniu prowadzone są dwa oddzielne badania wśród kadry zarządzającej i pracowników. Dotyczą one przyjazności dla rodziny, środowiska pracy i wsparcia rozwoju pracowników. Ostateczny wynik jest opracowywany na podstawie ważonych ocen pracowników i kadry kierowniczej, przy czym opinie pracowników otrzymują 60 % wagi. Pracownicy oceniają swoje zadowolenie w pięciu dziedzinach: aspekty życia zawodowego, organizacja pracy, wynagrodzenie, możliwości szkolenia oraz możliwości godzenia

życia rodzinnego i zawodowego. Mogą oni również ocenić, jak dobrze firma radzi sobie z konfliktem, czy występuje mobbing lub nękanie, nadgodziny, opcja pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz wsparcie dla osób odpowiedzialnych za opiekę. Ankiety zawierają pytania o promowanie zaangażowania mężczyzn w godzenie pracy z życiem rodzinnym: np. pojawia się pytanie, czy firma promuje korzystanie z urlopów rodzicielskich przez ojców. Firma ma również możliwość poinformowania o swojej polityce, czy zapewnia czas wolny, organizuje imprezy rodzinne, wypłaca zasiłki i premie w przypadku narodzin dziecka, itp.
Każdego roku trzy firmy otrzymują nagrody dla zwycięzcy, firmy najbardziej przyjaznej rodzinie i firmy najbardziej przyjaznej pracownikom. Dodatkowo w ostatnich latach nagrodzono muzeum przyjazne rodzinie, kawiarnię przyjazną rodzinie oraz imprezę rodzinną. Konkurs zyskał na popularności i bierze w nim udział więcej firm: w 2013 roku wzięło w nim udział 90 firm, co stanowi około 1 % wszystkich firm w kraju).

W 2001 r., kiedy zainicjowano konkurs, temat przyjazności dla rodziny wśród firm był bardzo nowy i inicjatywa ta była rzeczywiście innowacyjna w kontekście estońskim. W ostatnich latach zwycięskie firmy zyskały duże zainteresowanie mediów i są często zapraszane na konferencje i seminaria dotyczące rozwoju zasobów ludzkich. Konkurs zwiększył świadomość pracodawców co do ich odpowiedzialności i roli we wspieraniu godzenia życia rodzinnego i zawodowego. Okazało się to dobrym sposobem na zwiększenie świadomości roli pracodawcy w procesie godzenia życia rodzinnego i zawodowego, szczególnie w takich krajach jak Estonia, gdzie odpowiedzialność społeczna i świadomość roli pracodawców jest niska.

Planowane jest wprowadzenie certyfikacji
Jedno z działań w rządowym programie przewiduje, że firmy przyjazne rodzinie będą uznawane na szczeblu krajowym i w tym celu ma zostać wprowadzony system certyfikacji. Obecnie rząd opracowuje metodologię, a certyfikacja zostanie wprowadzona w 2014 roku. W związku z tym konkurs mógł doprowadzić do uznania znaczenia tego rodzaju wyróżnienia.
Konkurs motywuje przedsiębiorstwa do dostarczania i rozwijania środków przyjaznych rodzinie. Jednak ze względu na to, że jest on zgodny z modelem „konkursu piękności" (tzn. tylko nieliczni z najlepszych kandydatów otrzymują tytuł), nie może motywować małych firm o ograniczonych zasobach. Nie mają one środków na opracowanie oficjalnej polityki godzenia pracy z życiem rodzinnym ani na świadczenie usług mających na celu uczynienie środowiska pracy przyjaznym dla rodziny. Ilustruje to fakt, że zwycięzcami są stosunkowo duże firmy (w 2013 r. zwycięzcą został Microsoft Estonia). W Estonii większość firm jest jednak bardzo mała (94% firm zatrudnia 10 lub mniej pracowników). Dlatego też nadchodzący system certyfikacji ma duże znaczenie, ponieważ umożliwi wszystkim przedsiębiorstwom zakwalifikowanie się i będzie promował szersze zainteresowanie godzeniem życia zawodowego i rodzinnego.
Ministerstwo Spraw Społecznych opracowuje obecnie certyfikat dla firm przyjaznych rodzinie, opierając się na przykładach treści i wdrażania systemów certy-

fikacji we Francji, Niemczech, Austrii i Słowenii. Powodzenie certyfikacji będzie jednak zależało od warunków, jakie będą musiały spełnić przedsiębiorstwa oraz od tego, czy będzie ona otwarta dla małych firm, które często mają inne potrzeby i możliwości niż duże firmy. W 2013 roku certyfikat został przetestowany w celu oceny gotowości i zdolności estońskich firm do analizy ich przyjazności dla rodziny i pracowników. W projekcie pilotażowym wzięło udział sześć firm, które omówiły kryteria i metodologię certyfikatu z pracodawcami i pracownikami. Sukces konkursu pokazuje, że mała inicjatywa prywatnej firmy (w tym przypadku gazety) może zwrócić uwagę na potrzebę nagradzania firm za ich wysiłki na rzecz bycia rodziny, a także może prowadzić do rozwoju ogólnokrajowej polityki. Wyraźnie sugeruje, że niewielkie i regularne działania mające na celu podnoszenie świadomości mogą mieć szerszy wpływ.

2.8. Zmiana postrzegania rodzicielstwa (Czechy)

Wspierany przez EFS projekt MATAPE, z siedzibą w mieście Holice w Czechach, miał na celu wsparcie kobiet powracających do życia zawodowego po urlopie macierzyńskim.

Głównym celem projektu - wspólnej inicjatywy samorządu lokalnego, organizacji pozarządowej Oblastni Charita Pardubice i prywatnej firmy RPIC Pardubice - było zmniejszenie ryzyka wykluczenia społecznego nowych matek.

Eksperckie wsparcie zarówno dla pracowników, jak i pracodawców

W ramach projektu oferowane były szkolenia eksperckie i coaching dla kobiet. Uczestnicy nauczyli się praktycznych umiejętności, które pomogą im ubiegać się o pracę i uczestniczyć w rozmowach kwalifikacyjnych, w tym jak negocjować elastyczne warunki pracy. Inne tematy szkoleń obejmowały rozwój osobisty, umiejętności komunikacji i prezentacji w zakresie przedsiębiorczości, umiejętności obsługi komputera i zarządzania czasem.

Eksperci projektu przeprowadzili również „audyty płci" w 10 lokalnych firmach i dostarczyli informacje zwrotne oraz rekomendacje dotyczące ich podejścia do umożliwienia elastycznego lub niepełnego zatrudnienia rodziców i opiekunów. Specjaliści ds. zasobów ludzkich w firmach zostali zaproszeni na szkolenia, aby spotkać się i porozmawiać z potencjalnymi pracownikami. Dalsze rezultaty projektu obejmowały film wideo z przykładami dobrych praktyk oraz broszurę dla pracodawców i pracowników.

Zmieniające się postrzeganie rodzicielstwa

Co ważne, kobiety uczestniczące w projekcie nie tylko zdobyły różne umiejętności związane z pracą, aby pomóc im ponownie wejść na rynek pracy, ale także nauczyły się inaczej komunikować z partnerami, wyrażać swoje uczucia i potrzeby oraz prosić o wsparcie.

Projekt miał zatem na celu zmianę stereotypów, zmianę postrzegania rodzicielstwa i promowanie większego uczestnictwa w opiece nad dziećmi wśród mężczyzn.

Pomogło to wielu uczestniczkom zmienić sposób myślenia. Jak mówi Vladimira Krejcikova, kierownik projektu - od myślenia „muszę robić wszystko i jeśli mam

szczęście, że mój partner może mi czasem pomóc", do „wszyscy uczestniczymy w naszych wspólnych obowiązkach, dzielimy się nimi, współpracujemy i dajemy pozytywny przykład naszym dzieciom".

Dumni z pracy nad projektem

Radka Janebová, pełniąca rolę biegłego rewidenta, mógł zobaczyć wpływ projektu: „Jestem dumna, że jako audytor ds. płci i wykładowca mogłam uczestniczyć w pracach wysoce profesjonalnego zespołu MATAPE. Widziałam zaskoczenie, a czasem nawet oburzenie uczestników, którzy często po raz pierwszy zaczęli myśleć o podziale ról płci i o ich „uczciwości" oraz o tym, jak bardzo są one „naturalne". Wierzę, że MATAPA zmieniła w pozytywny sposób życie wielu uczestników. Mam nadzieję, że na podstawie audytów płci przynajmniej niektórzy pracodawcy zaczęli myśleć o korzyściach i zaletach stworzenia odpowiednich warunków dla pracujących rodziców i innych opiekunów".

Projekt został również nagrodzony za swoje wysiłki nagrodą Euroguidance „National Career Guidance Award" w 2014 roku.

2.9. Zapewnienie drogi do pracy poprzez szkolenia w niepełnym wymiarze godzin (Niemcy)

Wielu rodziców i opiekunów - zwłaszcza tych, którzy od najmłodszych lat opiekują się innymi osobami - może odczuwać brak umiejętności zawodowych, doświadczenia zawodowego lub kwalifikacji edukacyjnych wymaganych do podjęcia określonej pracy i kariery zawodowej.

Kształcenie zawodowe jest szansą na zdobycie specjalistycznej wiedzy i umiejętności, które oferują jasną drogę do kariery zawodowej, a ugruntowany w Niemczech podwójny system praktyk zawodowych jest popularnym wyborem dla młodych ludzi.

Chociaż kształcenie w niepełnym wymiarze godzin w Niemczech jest możliwe od 2005 roku dzięki ustawie o kształceniu zawodowym (Berufsbildungsgesetz), osoby sprawujące opiekę często mają trudności ze znalezieniem miejsca w programach kształcenia z powodu braku elastycznych możliwości.

Ich obowiązki związane z opieką mogą również oznaczać, że nie są w stanie pracować w pełnym wymiarze godzin lub znaleźć możliwości kształcenia lub szkolenia w niepełnym wymiarze godzin, aby zwiększyć swoje szanse na znalezienie pracy.

Szkolenie w niepełnym wymiarze godzin: otwieranie możliwości

Program „Kształcenie zawodowe w niepełnym wymiarze godzin - wsparcie przy wejściu - perspektywy otwarcia (TEP)" ma na celu informowanie zarówno młodych rodziców, jak i przedsiębiorstw o możliwości kształcenia zawodowego w niepełnym wymiarze godzin.

Poprzez TEP, praktyki zawodowe są dostępne dla tych, którzy nie mogą pracować w pełnym wymiarze godzin, pod warunkiem, że zostanie znaleziona i zorganizowana opieka nad dziećmi, a godziny pracy uzgodnione z firmą.

Ogólną koordynacją programu kieruje agencja regionalna w Akwizgranie, jedna z 16 agencji regionalnych w kraju związkowym Nadrenia Północna-Westfalia. Pro-

gram jest również finansowany z pomocą Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach inicjatywy „Otwarcie dróg do pracy" i wspierany przez Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung (GIB), „Stowarzyszenie na rzecz innowacyjnego wspierania zatrudnienia".

Setki beneficjentów

W latach 2009-2016 program oferował 50 miejsc szkoleniowych w Akwizgranie każdego roku - przyczyniając się do zmiany życia setek obywateli - i funkcjonuje do dziś.

Wspierając rodziców i opiekunów w znalezieniu programów szkolenia zawodowego zgodnych z ich zobowiązaniami w zakresie opieki, TEP pomógł swoim beneficjentom w zdobyciu umiejętności potrzebnych do rozpoczęcia kariery zawodowej i otwarcia możliwości na przyszłość.

2.10. Zachęcanie wszystkich rodziców do zachowania równowagi między pracą a obowiązkami związanymi z opieką (Irlandia)

Kobiety często napotykają na trudności, zarówno osobiste, jak i zawodowe, podczas urlopu macierzyńskiego i reintegracji z rynkiem pracy. Kiedy nowe matki wracają do pracy, często stają w obliczu braku możliwości szkolenia i podnoszenia kwalifikacji. Gdy Irlandia wprowadziła krajową strategię na rzecz kobiet w 2009 r., jedną z głównych obaw tego kraju było to, że kobiety są zagrożone zapóźnieniem w karierze z powodu braku wsparcia w tym okresie.

Aby temu zaradzić, Ibec - największa grupa lobbystyczna reprezentująca biznes w Irlandii - opracowała „Zestaw narzędzi dla kobiet w ciąży i rodzicielstwa". Zawiera on szereg proaktywnych środków i podejść do wspierania pracownic w ciąży i rodziców powracających na rynek pracy.

Wspieranie zarówno mężczyzn, jak i kobiet

Chociaż projekt koncentrował się przede wszystkim na wspieraniu kobiet, był również skierowany do młodych ojców, mając na celu podkreślenie odpowiedzialności wszystkich rodziców.

Chodziło o celu odejście od skupiania się na opiece nad dziećmi jako kwestii wyłącznie kobiecej, przez co pomijało się przyszłych ojców i partnerów.

Pakiet narzędzi wprowadził innowacyjne warsztaty dla nowych ojców, pomagając im dostosować się do wyzwań związanych z ich nową rolą jako pracujących rodziców. Warsztaty przedstawiały praktyczne wsparcie i użyteczne informacje oraz pozwalały ojcom spotkać się z innymi mężczyznami, znajdującymi się w tej samej sytuacji i zbudować sieć wsparcia.

Zwalczanie „podwójnego obciążenia"

Jak wyjaśnia dr Kara McGann, starszy kierownik ds. polityki rynku pracy w Ibecu, w projekcie tym uznano, że wspieranie mężczyzn w podejmowaniu obowiązków opiekuńczych jest integralną częścią wspierania kobiet.

Ze względów społecznych, kulturowych, a czasem ekonomicznych, kobiety zazwyczaj dostosowują się i spędzają nieproporcjonalnie więcej czasu, jeśli chodzi

o obowiązki opiekuńcze, tworząc „podwójne obciążenie" pracy dla kobiet i wpływając na ich udział w rynku pracy", wyjaśnia dr Kara McGann.
Jeśli naprawdę chcemy osiągnąć równowagę płci w naszych organizacjach i społeczeństwach, musimy wspierać i z zadowoleniem przyjmować włączenie mężczyzn do obowiązków opiekuńczych. Pracodawcy, którzy zaangażowali się w ten zestaw narzędzi, nie tylko pokazują swoje zaangażowanie i wsparcie dla takich inicjatyw w zakresie różnorodności i integracji, ale także zapewniają pracownikom narzędzia umożliwiające pełne zaangażowanie".

2.11. Zmiana praktyki i postrzegania w Kastylia-la Mancha (Hiszpania)
Badania pokazują, że kobiety w Hiszpanii spędzają średnio 27 godzin tygodniowo wykonując nieodpłatną pracę, w porównaniu do 14 godzin dla mężczyzn. Dla niektórych kobiet może to stanowić przeszkodę w rozwoju ich kariery zawodowej. Różnice w systemie urlopów rodzicielskich ze względu na płeć oznaczają również, że mężczyźni często nie mają możliwości ani motywacji, by dzielić się obowiązkami związanymi z rodziną.
W 2007 r. Rada ds. Gospodarki, Biznesu i Zatrudnienia regionu Kastylia-La Mancha postanowiła zmienić ten stan rzeczy poprzez opracowanie Regionalnego Planu na rzecz godzenia pracy, rodziny i życia osobistego.
„Stoimy przed wyzwaniem społecznym i związanym z pracą [...], spowodowanym masowym włączaniem kobiet do rynku pracy, utrzymującymi się przeszkodami na prawdziwie egalitarnym rynku pracy [oraz] utrzymującym się nierównym podziałem zadań domowych i opieki nad nieletnimi i osobami niesamodzielnymi" - mówili założyciele projektu na temat jego koncepcji.

Zachęcanie do autonomii i elastyczności
Projekt miał na celu urzeczywistnienie równowagi między pracą a życiem prywatnym dla wszystkich, niezależnie od płci. Innymi słowy, należało udostępnić wszystkim pracownikom elastyczną pracę i urlopy, aby ułatwić bardziej równomierny podział zadań domowych.
Zamiast wprowadzać regulacje, w planie zaproponowano model oparty na elastyczności i autonomii. Partnerzy społeczni i pracodawcy otrzymali pomoc w opracowaniu własnych inicjatyw i planów dotyczących równowagi między pracą a życiem prywatnym, odpowiednich do ich wielkości i sektora. Plan zapewnił również pomoc finansową firmom, a także pracownikom, którzy musieli skrócić swój czas pracy w celu opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi.
Do 2011 r. w działaniach w ramach planu uczestniczyło prawie 34 000 osób. Około 85 % uczestników płci męskiej ukończyło tak zwane „plany godzenia". Te elastyczne plany, które zostały uzgodnione przez organizacje i pracowników jako wymóg ich udziału w projekcie, nakreśliły zestaw środków mających na celu pomoc pracownikom w znalezieniu równowagi między ich pracą a obowiązkami w zakresie opieki. Ponadto 350 przedsiębiorstw skorzystało z programu, z czego 60 wdrożyło środki ukierunkowane w szczególności na zwalczanie nierówności płci.

2.12. Udostępnienie domowej opieki nad dziećmi dla wszystkich (Francja)
Projekt „Domi'Kid", który otrzymał wsparcie finansowe z Europejskiego Funduszu Społecznego w 2013 r., oferuje domowe usługi opieki nad dziećmi, aby wesprzeć rodziców w dziewięciu gminach Dolnej Normandii we Francji.
Projekt oferuje usługi w trybie 24/7 i może w razie potrzeby odpowiadać na jednorazowe lub pilne potrzeby rodziców w zakresie opieki. W centrum tego podejścia znajduje się uznanie, że istnieje wielu rodziców, którzy chcą - lub potrzebują - pracować, a nie są w stanie pogodzić swoich godzin pracy z godzinami w szkołach i placówkach opieki nad dziećmi lub po prostu nie mogą sobie pozwolić na wysokie koszty usług opieki nad dziećmi.

Skrojone na miarę wsparcie, dostępne dla wszystkich
Udostępniając wsparcie o każdej porze dnia, projekt umożliwia pracującym rodzicom pogodzenie obowiązków rodzicielskich z pracą lub szkoleniem, niezależnie od godzin pracy. Jest to szczególnie ważne dla rodziców samotnie wychowujących dzieci i osób pracujących na niepewnych warunkach, z których wielu nie może polegać na partnerach lub innych członkach rodziny.
Projekt ma na celu pomoc najbardziej potrzebującym, określając się jako „usługa opieki nad dziećmi, która jest dostępna dla wszystkich". Aby to osiągnąć, organizacja oferuje swoim beneficjentom 50-procentową obniżkę podatku od usług, a także udostępnia ulgi podatkowe pod pewnymi warunkami.
Profesjonalni opiekunowie Domi'Kid zapewniają bezpośrednie wsparcie w domu rodzica. Dostępny jest szeroki wachlarz usług, w zależności od wieku i potrzeb dzieci oraz zasobów i potrzeb ich rodzica(ów).
Wsparcie może przybierać różne formy: od karmienia i mycia dzieci, poprzez zabieranie ich do parku, odbieranie ze szkoły, monitorowanie ich w trakcie odrabiania lekcji, aż po zabieranie na trening piłki nożnej.

Pomysł zrodzony z osobistych doświadczeń
Dyrektorka Domi'Kid, Maryvonne Picot, wpadła na pomysł projektu, kiedy jej własna córka miała trudności z opieką nad dzieckiem z powodu nie pasujących do siebie godzin pracy.
„Jeśli przestaniemy pracować, rodzice [którzy otrzymują nasze wsparcie] będą zmuszeni do znalezienia prowizorycznych rozwiązań" - wyjaśnia Maryvonne.
W ramach projektu stworzono również bezpośrednio miejsca pracy dla lokalnych pracowników. Dzięki Europejskiemu Funduszowi Społecznemu stworzyliśmy 24 miejsca pracy dla pracowników zajmujących się opieką nad małymi dziećmi" - mówi Maryvonne Picot.
Tylko w 2013 r. Domi'Kid zapewnił usługi opieki nad prawie 300 dziećmi, pomagając w ten sposób rodzicom z około 150 rodzin w dostępie do pracy lub utrzymaniu się w pracy. W kolejnych latach projekt kontynuował swój sukces, a od 2016 r. usługi Domi'Kid są zintegrowane ze wsparciem oferowanym przez regionalne stowarzyszenie Aide Familiale Populaire.

2.13. Zachęcanie organizacji do pomocy pracownikom w znalezieniu równowagi (Włochy)

W ramach projektu LaFemMe (EQuIPE20201) oferowano usługi szkoleniowe i doradcze mające na celu promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz ułatwienie udziału kobiet w rynku pracy. Inicjatywa ta została sfinansowana przez włoskie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, przy wsparciu Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wspieranie pracodawców i pracowników

Projekt miał na celu wsparcie zarówno pracodawców, jak i pracowników poprzez uwzględnienie potrzeb organizacyjnych firm oraz prawa do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników.

W ramach projektu przeprowadzono szkolenia i konsultacje dla firm, partnerów społecznych i podmiotów działających na rynku pracy (np. agencji zatrudnienia), aby pomóc im wspierać pracowników.

W ramach LaFemMe przeprowadzono 49 szkoleń i kursów informacyjnych, w których uczestniczyło 1 605 osób. Kolejne 900 osób uczestniczyło w projekcie od momentu jego przekształcenia w EQuIPE2020 w 2015 roku.

W szczególności, szkolenia koncentrowały się na następujących kwestiach:

• podejmowanie działań mających na celu poprawę organizacji, wydajności i elastyczności w przedsiębiorstwach

• wprowadzenie „korporacyjnych środków socjalnych" w celu zmniejszenia kosztów usług opieki i zachęcenie pracodawców do oferowania pracownikom „planów socjalnych"

• zachęcanie do negocjacji na poziomie przedsiębiorstwa i na poziomie terytorialnym, poprawa stosunków przemysłowych i wspieranie udziału partnerów społecznych

• rozpowszechnianie wiedzy i najlepszych praktyk w celu zwiększenia świadomości na temat równowagi między pracą a życiem prywatnym

• stworzenie portalu usług online w celu ułatwienia dostępu do informacji i szkoleń.

Projekt pomógł również dziewięciu regionom w promowaniu i opracowywaniu interwencji na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w których uczestniczyło 15 przedsiębiorstw oraz dotarł do 1 000 studentów dzięki działaniom upowszechniającym w celu promowania miejsc pracy w gospodarce ekologicznej i gospodarce „białej" (zdrowie i opieka osobista).

Mężczyzn także mogli skorzystać z projektu

Chociaż projekt ten miał ostatecznie na celu pomoc kobietom w uczestnictwie w rynku pracy, autorzy uznali, że niezbędne jest dla organizacji, aby umożliwić elastyczne ustalenia również mężczyznom.

Michele Manelli jest właścicielem włoskiego producenta wina Salcheto, jednego z pracodawców, który przy wsparciu projektu wprowadził innowacyjny model organizacyjny. Michele mówi, że *„interesujące jest to, że kilku mężczyzn mogło skorzystać z instrumentów typowo zorientowanych na pracowników płci żeńskiej".*

Przypadek Emanuele jest szczególnie istotny", mówi. *„Samotny mężczyzna odpowiedzialny za dwójkę dzieci, który był w stanie zorganizować swój plan zajęć w oparciu o potrzeby rodziny, współdziałać z kolegami w celu wypracowania rozwiązań [...] i korzystać ze wsparcia planu socjalnego"*.

Większa satysfakcja i autonomia pracowników
Przedsiębiorstwa odnotowały pozytywne efekty finansowe, w tym zmniejszenie absencji i marnotrawstwa zasobów oraz wzrost produkcji.
Co najważniejsze, przedsiębiorstwa dostrzegły pozytywny wpływ na dobre samopoczucie pracowników dzięki większej satysfakcji, autonomii i dostępowi do usług socjalnych - wszystkie te czynniki przyczyniają się do bardziej pozytywnej równowagi między pracą a życiem prywatnym.

2.14. Obniżenie kosztów opieki dla pracujących rodziców (Włochy)
Koszty edukacji i opieki nad dziećmi są znaczącym wydatkiem w budżetach rodzinnych, zwłaszcza we wczesnych latach życia, co często skłania rodziców - zazwyczaj matki - do zrobienia sobie przerwy w pracy, by zająć się dziećmi.
W 2005 r. Autonomiczna Prowincja Trydentu uznała tę kwestię za istotną i postanowiła rozpocząć przyznawanie tzw. „bonów usługowych" w celu promowania godzenia pracy z życiem rodzinnym.

Opieka rodzinna
Zasadniczo bony są indywidualnymi dotacjami, które pomagają beneficjentom w dostępie do usług opiekuńczych i edukacyjnych dla dzieci do 14 roku życia (lub 18 dla dzieci z upośledzeniem umysłowym lub innym rodzajem niepełnosprawności).
Obniżone koszty opieki stanowią zachętę do pozostania w pracy
Bony usługowe pomagają zmniejszyć koszty usług opiekuńczych i edukacyjnych dla dzieci, o ile usługi te są świadczone przez akredytowanych opiekunów w specjalnych placówkach lub w domu rodziny.
Kwalifikują się do nich kobiety zatrudnione lub uczestniczące w szkoleniach, jak również samotni ojcowie. Zgodnie z programem EFS na lata 2014-2020, który zapewnia wsparcie finansowe dla projektu, priorytetowo traktowane są również grupy w trudnej sytuacji.
Rodzice po prostu ubiegają się o bony online i mogą mieć zapewnione do 40 godzin opieki tygodniowo, finansowanych z tych bonów, w zależności od różnych czynników, takich jak godzinny koszt zamówionej usługi, wiek dziecka i liczba godzin przepracowanych przez ubiegającego się rodzica. Bony są elastyczne i odzwierciedlają indywidualne potrzeby, pomagając rodzicom w dostępie do odpowiednich usług opiekuńczych, które mogą być dostosowane do ich życia zawodowego.

„Idę do pracy wiedząc, że zostawiam moją córkę w dobrych rękach".
Autonomiczna Prowincja Trydentu liczy około 540 000 mieszkańców i ponad 100 000 rodzin z dziećmi. W latach 2014-2018 przyznano prawie 25 000 voucherów, które pomogły zapewnić opiekę ponad 30 000 dzieci.

Claudia pracuje w firmie produkcyjnej z siedzibą w Trydencie, a ona i jej partner pracują w pełnym wymiarze godzin. Claudia niechętnie planowała odejść z pracy, aby opiekować się swoją córką, ponieważ godziny otwarcia miejscowego żłobka nie były zgodne z jej harmonogramem pracy, a prywatne żłobki były zbyt drogie. Na szczęście usłyszała o bonach usługowych, które znacznie obniżyły koszty prywatnej opieki.

„Dzięki bonom usługowym udało mi się utrzymać pracę i za to dziękuję Prowincji i wszystkim osobom, które wspierały mnie przed i w trakcie korzystania z bonów", mówi Claudia. *„Idę też do pracy, wiedząc, że zostawiam córkę w dobrych rękach".*

2.15. Zapewnienie młodym mamom narzędzi do prowadzenia udanej kariery zawodowej (Litwa)

Na Litwie kobiety częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze godzin lub są nieaktywne zawodowo ze względu na obowiązki związane z opieką. Te obowiązki opiekuńcze mogą utrudniać młodym matkom podjęcie pracy i prowadzenie udanej kariery zawodowej, ponieważ wiele z nich poświęca możliwości kariery zawodowej, aby wypełnić swoje obowiązki i zobowiązania w zakresie opieki nad dziećmi.

Tworzenie korzystnych warunków dla kobiet

W tym kontekście litewska organizacja Centrum Informacji o Zatrudnieniu Kobiet w Kownie nadała priorytetowe znaczenie pomocy młodym kobietom w znalezieniu skutecznej równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

W 2009 r. powstał projekt SUCCESS, którego celem jest stworzenie młodym kobietom „korzystnych warunków" równowagi pomiędzy życiem rodzinnym a zobowiązaniami zawodowymi. Chodziło o wypracowanie tolerancyjnych postaw wobec pracowników, zachęcaniu do tworzenia sprawiedliwych szans zawodowych i podkreślaniu potrzeby zrównoważonych strategii w miejscu pracy.

Wspieranie osób poszukujących pracy, pracowników i pracodawców

W ramach projektu wsparto 389 kobiet, z czego około połowa (193) była bezrobotna, a połowa (196) pracowała w niepełnym lub pełnym wymiarze godzin. Obejmował on pięć głównych działań:

- usługi opieki nad dziećmi dla bezrobotnych uczestników w wieku 18-35 lat
- indywidualne wsparcie w poszukiwaniu pracy
- konsultacje i szkolenia w zakresie umiejętności ogólnych dla bezrobotnych uczestników
- informacje, konsultacje i szkolenia dla pracowników w zakresie równowagi między pracą a życiem prywatnym
- kształcenie, konsultacje i szkolenie pracodawców, gmin i związków zawodowych w zakresie działań prorodzinnych w miejscu pracy.

Podczas seminariów szkoleniowych opiekę nad dziećmi zapewniono również 241 dzieciom, co pozwoliło na aktywniejsze zaangażowanie uczestników.

Konsultacje i seminaria szkoleniowe dla bezrobotnych uczestników koncentrowały się na motywacji i ogólnych umiejętnościach, takich jak znajomość obsługi komputera, interakcje społeczne, komunikacja i język.

Przeprowadzono również konsultacje z pracodawcami i urzędnikami miejskimi, koncentrując się na takich strategiach, jak elastyczne środki pracy, staże zawodowe i promowanie zróżnicowania płci w miejscu pracy. Kilka partnerskich miejsc pracy wprowadziło również modele równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Impuls dla pracodawców i samorządów

„Około jedna trzecia (32 %) spośród 193 bezrobotnych uczestników znalazła pracę dzięki otrzymanemu wsparciu, a kolejne 27 % szukało pracy pod koniec projektu. Ten udany projekt jest bodźcem dla pracodawców i gmin do wdrożenia środków mających na celu pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego" - podkreśla Rasmina Čepkauskïenė, dyrektorka Kowieńskiego Centrum Informacji o Zatrudnieniu Kobiet.

Łącząc usługi w zakresie opieki nad dziećmi ze szkoleniem umiejętności i „przyjaznymi dla rodziny" środkami w miejscu pracy, projekt SUCCESS pomógł wyposażyć młode kobiety w narzędzia umożliwiające im zaangażowanie się w udaną karierę zawodową i utrzymanie trwałej równowagi między ich pracą a obowiązkami w zakresie opieki.

2.16. Oferowanie praktycznego i profesjonalnego wsparcia dla rodziców małych dzieci (Węgry)

Fundacja Gézengúz jest węgierską organizacją, która wspiera dzieci z wadami wrodzonymi. Organizacja non-profit została założona w 1990 roku, a jej wyjątkowa działalność wspiera około 2 000 dzieci i rodzin na Węgrzech każdego roku.

W 2012 r., w ramach projektu wspieranego przez Europejski Fundusz Społeczny, fundacja założyła centrum zasobów rodzinnych w podregionie Győr. Chociaż praca organizacji skupia się głównie na dzieciach z chorobami i niepełnosprawnością, centrum - jedno z pięciu prowadzonych przez organizację na Węgrzech - jest otwarte dla wszystkich dzieci i rodzin.

Głównym celem centrum jest wspieranie matek wychowującym małe dzieci w regionie, poprzez zapewnienie sieci usług doradczych i wsparcia.

Równoważenie obowiązków rodzinnych z życiem zawodowym

Ośrodek oferuje matkom sesje doradcze i organizuje cotygodniowe forum, na którym mogą one spotkać się z personelem i innymi matkami, aby podzielić się doświadczeniami i omówić wszelkie problemy i wątpliwości, z którymi się borykają. Sesje te koncentrują się na tym, jak uczestnicy mogą sprawić, aby ich obowiązki rodzinne były zgodne z życiem zawodowym.

Kluczowym celem utworzenia ośrodka była pomoc nowym matkom oraz matkom na urlopie macierzyńskim w powrocie do pracy. Pracownicy centrum są dostępni, aby zapewnić rodzicom dzieci wsparcie w różnych dziedzinach, w tym w kwestiach

prawnych związanych z prawem pracy i prawami pracowników. Zespół centrum oferuje również usługi pomagające matkom w opracowaniu lub odświeżeniu technik przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych i przygotowaniu skutecznych życiorysów.
Dotacja w wysokości 19,5 mln HUF z Europejskiego Funduszu Społecznego - około 85 % całkowitego budżetu projektu, wynoszącego prawie 23 mln HUF (72 000 EUR) - pomogła również projektowi zaoferować dalsze regularne działania, takie jak usługi opieki nad dziećmi dla lokalnych rodzin.

Budowanie solidarności między rodzinami
Ogólną ideą forów jest budowanie solidarności między rodzinami i pomoc w budowaniu sieci wsparcia dla rodziców. Celem zespołu projektowego jest również zwiększenie świadomości na temat znaczenia życia rodzinnego i wartości wychowania dzieci, a także wspieranie młodych ludzi, którzy jeszcze nie założyli rodziny, ale myślą o tym.
Bycie rodzicem jest jednym z największych obowiązków, a nawet wyzwań, przed którymi stanie wiele osób w swoim życiu. Dzięki pracy ośrodka matki w Győr dysponują narzędziami i sieciami wsparcia, dzięki którym mogą nie tylko podjąć to wyzwanie, ale również połączyć tę odpowiedzialność z udaną i satysfakcjonującą karierą.

2.17. Promowanie telepracy, aby pomóc kobietom pogodzić pracę z życiem domowym (Rumunia)

Termin „telepraca" odnosi się do pracowników pracujących w domu - lub innej odległej lokalizacji zamiast w głównym miejscu pracy ich pracodawcy - i komunikujących się ze współpracownikami i klientami za pomocą poczty elektronicznej i telefonu.
Jeśli chodzi o osiągnięcie zdrowej równowagi między pracą a życiem prywatnym, telepraca może być cennym narzędziem. Daje ona pracownikom większą swobodę w organizowaniu swoich harmonogramów pracy i ułatwia im realizację osobistych obowiązków, takich jak odbieranie dzieci ze szkoły lub odwiedzanie chorych krewnych.
Jest to szczególnie ważne dla pracowników, którzy mieszkają z dala od swojego miejsca pracy i stanowi alternatywę dla wielu pracowników - często kobiet - którzy czują się zobligowani do skrócenia czasu pracy w celu połączenia pracy z życiem rodzinnym. Dla pracodawców telepraca może również zwiększyć wydajność i produktywność, poprawić zatrzymanie pracowników i zmniejszyć koszty utrzymania.

Wirtualna platforma edukacyjna
„Telepraca na rzecz godzenia życia zawodowego i prywatnego w UE: promowanie udziału kobiet i mobilności - WOMEN IN" był międzynarodowym projektem finansowanym przez UE, który trwał od 2011 do 2013 roku. Jego celem było promowanie telepracy, a w szczególności ułatwianie udziału kobiet w rynku pracy.
Projekt ten był finansowany w ramach podprogramu „Transfer innowacji" unijnego programu Leonardo da Vinci. Obejmował on sześć krajów i był realizowany przez następujące organizacje partnerskie: UGT Euskadi i INVESLAN (ES); BEST (AT); EEDE (EL); Infoart (BG); Gingerbread (UK); oraz INCSMPS (RO).

W ramach projektu stworzono „wirtualną platformę edukacyjną" - interaktywne środowisko internetowe zachęcające do telepracy, zapewniające niezbędne

umiejętności technologiczne oraz umożliwiające wymianę wiedzy i doświadczeń. Ponadto promował on telepracę na poziomie pracodawcy, ukierunkowując ją na kierowników i dyrektorów ds. zasobów ludzkich, aby podkreślić korzyści. W krajach partnerskich przeprowadzono również badania porównawcze dotyczące elastycznej polityki w zakresie telepracy i przedstawiono zalecenia dla pracodawców dotyczące sposobów promowania telepracy wśród kobiet.

Badania i zalecenia
W niektórych krajach rezultaty projektu były również promowane w instytucjach rządowych. Na przykład w Rumunii projekt był realizowany przez INCSMPS, Krajowy Instytut Badań Naukowych na rzecz Pracy i Ochrony Socjalnej.
Badania przeprowadzone przez INCSMPS wykazały, że Rumunia jest słabo rozwinięta w zakresie telepracy. W związku z tym INCSMPS promował wyniki swoich badań w krajowym Ministerstwie Pracy w celu wspierania rozwoju nowych, nowoczesnych działań i aktywnej polityki pracy.
Wspierając upowszechnienie telepracy wśród kobiet oraz zachęcając pracodawców i rządy do przyjęcia polityki sprzyjającej telepracy, projekt ten pomógł zapewnić kobietom możliwość przyjęcia bardziej elastycznych warunków pracy, aby pomóc w utrzymaniu zdrowej równowagi między pracą a życiem prywatnym.

2.18. Wspieranie młodych matek, aby łączyć rodzicielstwo z pracą (Wlk. Brytania)
Młodzi rodzice z niewielkimi kwalifikacjami często narażeni są na izolację i wykluczenie społeczne. Nawet jeśli chcą połączyć pracę z obowiązkami rodzicielskimi, mogą mieć trudności ze znalezieniem możliwości, jeśli brakuje im jakichkolwiek formalnych kwalifikacji edukacyjnych lub zawodowych, nie mówiąc już o jakimkolwiek doświadczeniu zawodowym.

Wspierany przez EFS projekt Young Mums Will Achieve (YMWA) został założony w 2009 roku, aby pomóc młodym matkom w Kornwalii, w regionie Wielkiej Brytanii, wydostać się z tego błędnego koła, które może prowadzić do ubóstwa i deprywacji.

Młodzi rodzice odizolowani od rynku pracy
Szacuje się, że w Kornwalii co roku rodzi się około 150 dzieci nastoletnich rodziców. Rada Kornwalii stwierdziła, że w mieście St. Austell, gdzie notuje się wysoki i rosnący wskaźnik ciąż wśród nastolatek, brakuje wsparcia dla młodych rodziców. Wielu z tych młodych rodziców było również klasyfikowanych jako NEETs (Not in Employment, Education or Training - Niepracujący, Nieuczący się i Nieszkolący) i brakowało im podstawowych kwalifikacji umożliwiających wejście na rynek pracy.

Z pomocą zróżnicowanej grupy partnerów projektu, w tym przedsiębiorstwa społecznego, lokalnego college'u i osób pracujących z młodzieżą, projekt YMWA wspierał młodych rodziców w edukacji, poszukiwaniu zatrudnienia lub szkoleniu. Projekt rozpoczął się od szerokich konsultacji z młodymi rodzicami, zarówno mężczyznami jak i kobietami. Jednakże ponieważ wiele młodych kobiet wskazało

w swoich konsultacjach, że wolałyby omówić swoje problemy w grupach tylko kobiecych, wsparcie dla mężczyzn zostało udzielone oddzielnie.
Wsparcie dla kobiet w ramach projektu obejmowało dwa razy w tygodniu dni szkoleniowe, dostosowane do potrzeb uczestników możliwości uczenia się oraz pomocne środowisko do spotkań z innymi młodymi matkami w podobnych sytuacjach. W ramach projektu zapewniono również mobilny żłobek, aby matki mogły opiekować się swoimi dziećmi podczas szkolenia.

Projekt nagradzany
Po rozpoczęciu projektu liczba młodych rodziców zajmujących się kształceniem, zatrudnieniem i szkoleniem w Kornwalii wzrosła z poniżej jednej piątej (20 %) w 2009 roku do ponad jednej trzeciej (34 %) w 2012 roku. Prawie wszyscy uczestnicy szkoleń (96 %) zdobyli kwalifikacje w zakresie czytania, pisania i liczenia oraz różne umiejętności, które można wykorzystać w życiu zawodowym.
Projekt został również doceniony za swoje osiągnięcia, gdy otrzymał krajową nagrodę dla lidera EFS w zakresie uwzględniania problematyki równości szans w głównym nurcie polityki (Mainstreaming Leader Award) w 2010 r.

Zapewniając uczestnikom podstawowe umiejętności i kwalifikacje, projekt otworzył młodym matkom drogę do wyjścia z izolacji i bezrobocia, dając im wiarę w siebie, aby udało im się i znaleźć pracę, którą będą mogły zrównoważyć ze swoimi zobowiązaniami rodzicielskimi, pomagając im zmienić swoje życie i życie ich dzieci na lepsze.

III. Wyniki badań społecznych z pracodawcami i pracownikami dotyczących godzenia ról rodzinnych i zawodowych

Badanie społeczne WLB

Badanie społeczne dot. rozwiązań work-life balance odbyło się w dniach: 18 – 26 września 2020 roku.

Metoda: *CAWI (Computer Assisted Web Interview) na panelu internetowym.*

Badanie zostało przeprowadzone na próbie ogólnopolskiej, reprezentatywnej (pod względem: płci, wieku, wielkości miejsca zamieszkania).

Badanie składało się z dwóch prowadzonych równolegle części:

Badania z osobami pracującymi na stanowiskach kierowniczych (pracujących jako dyrektor, zarząd, manager), N=542.

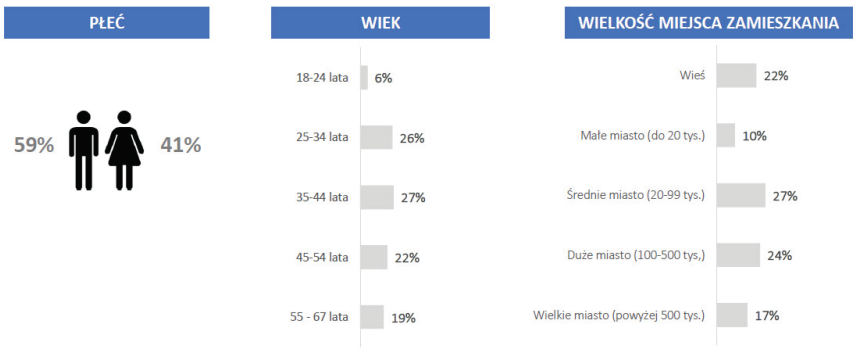
Badania z osobami aktywnymi zawodowo, N=1065.

Badano 23 wyselekcjonowane rozwiązania wspierające WLB.

Badanie zostało zrealizowane przez Ogólnopolski Panel Badawczy Sp. z o. o.

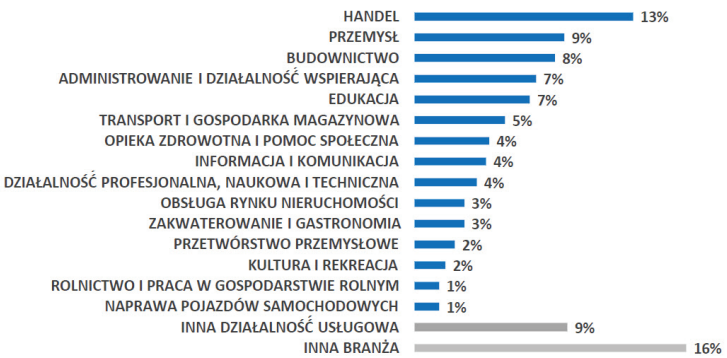
Charakterystyka demograficzna próby

N=542



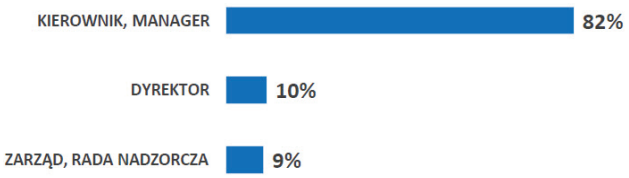
Jaki jest Twój obecny status zawodowy?

W jakiej branży działa firma dla której pracujesz?

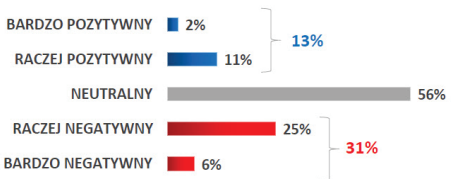


Od jakiego czasu pracujesz dla obecnej firmy?

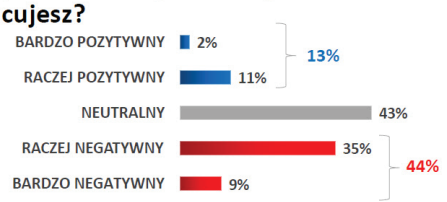
Jaki rodzaj stanowiska pełnisz w firmie?



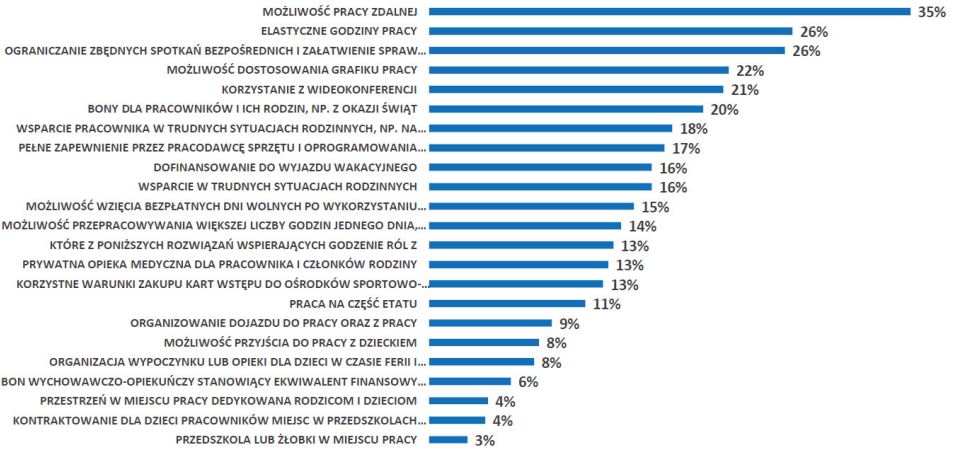
Jaki wpływ miała dotychczas epidemia koronawirusa na Twoje życie rodzinne?



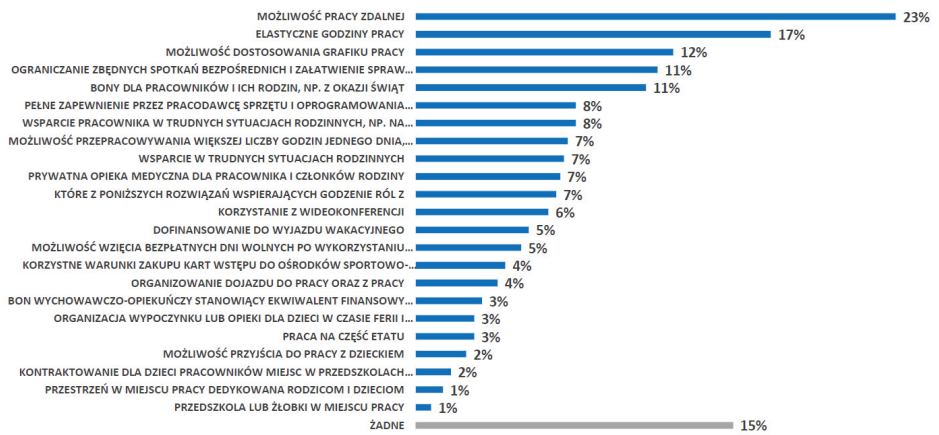
A jaki wpływ miała dotychczas epidemia koronawirusa na firmę w której pracujesz?



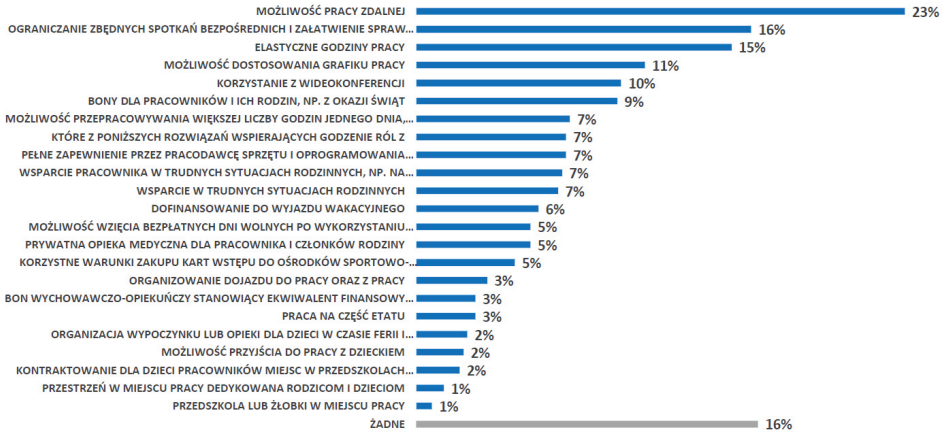
Które z poniższych rozwiązań wspierających godzenie ról zawodowych i rodzinnych są już obecne w Twoim głównym miejscu pracy?



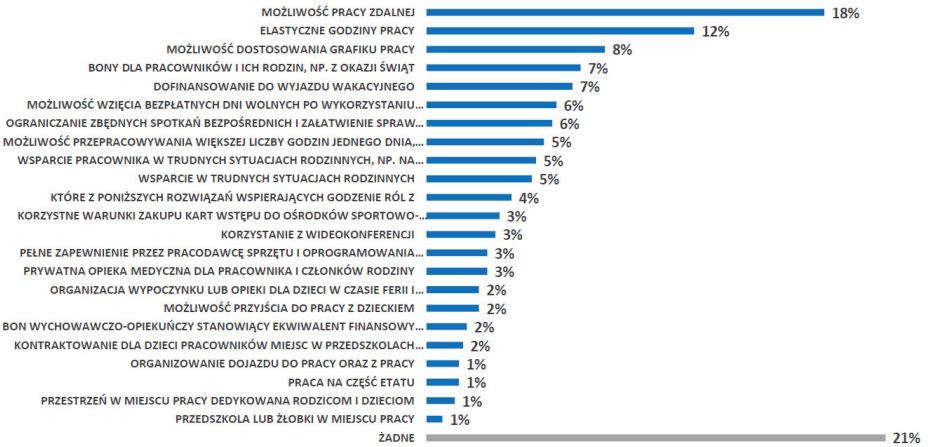
Które z rozwiązań wprowadzonych w Twoim głównym miejscu pracy są dla Ciebie najbardziej korzystne i pożądane?



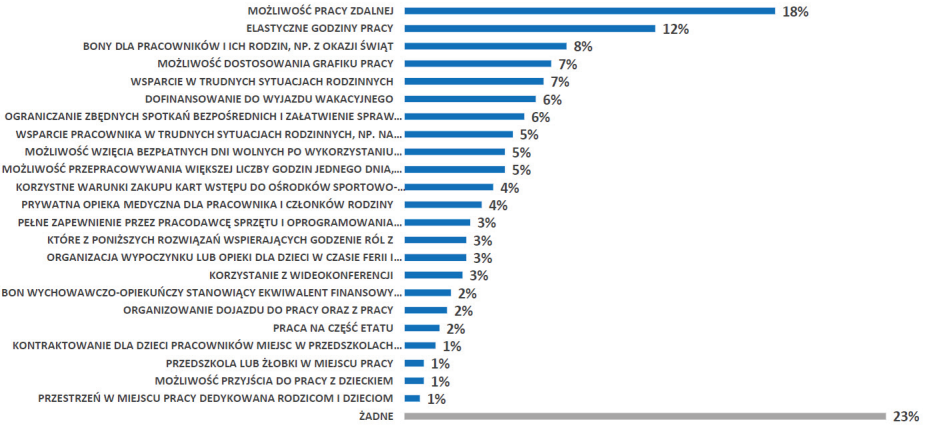
Które z rozwiązań wprowadzonych w Twoim głównym miejscu pracy są najbardziej korzystne i pożądane dla Twojej firmy?



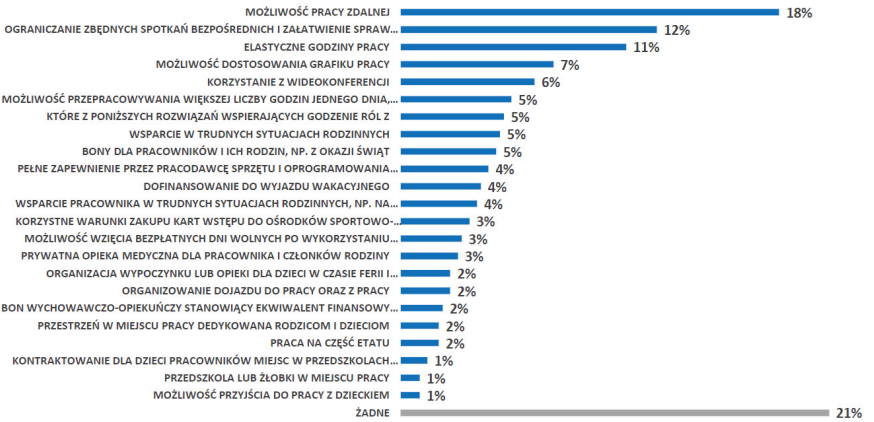
Które z rozwiązań najbardziej wspierają nawiązywanie i podtrzymywanie stałych relacji w życiu prywatnym?



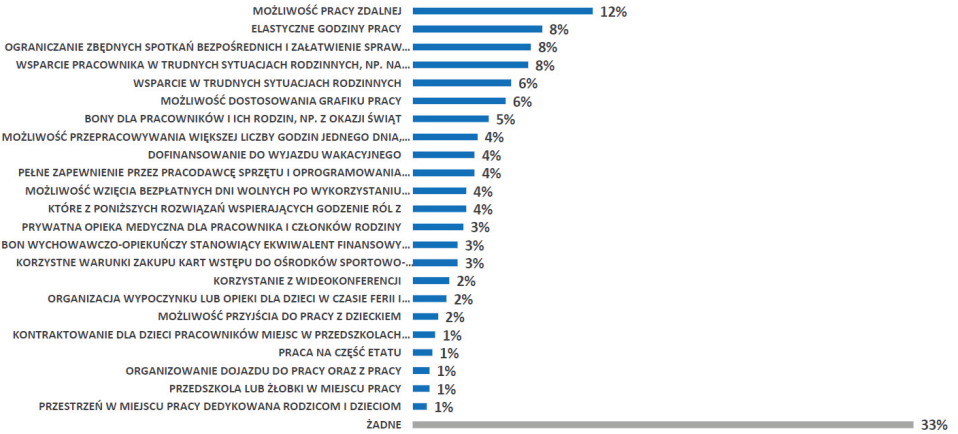
Które z rozwiązań najbardziej pozytywnie wpływają na Twoje poczucie szczęścia i komfortu?



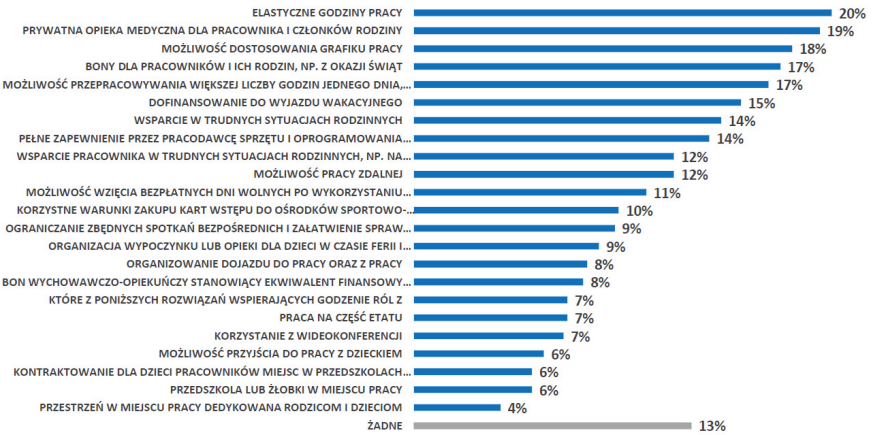
Które z rozwiązań mają najlepszy wpływ na funkcjonowanie Twojej firmy?



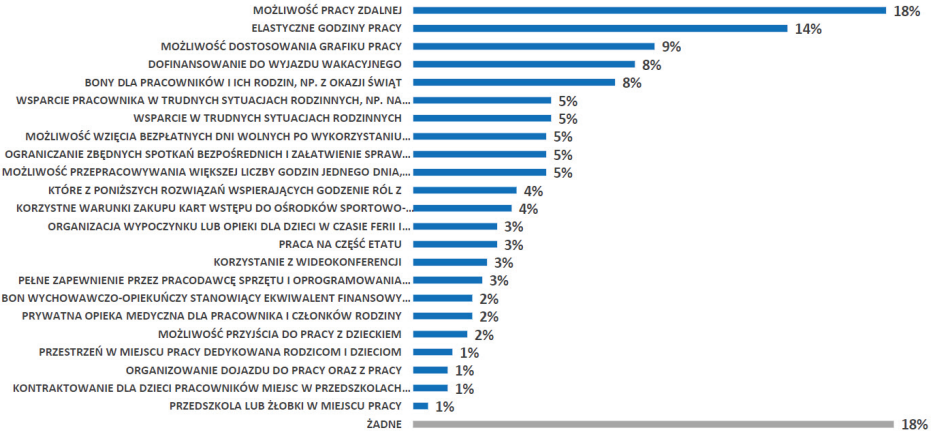
Które z rozwiązań mają najlepszy wpływ na kształtowanie pozytywnych postaw obywatelskich?



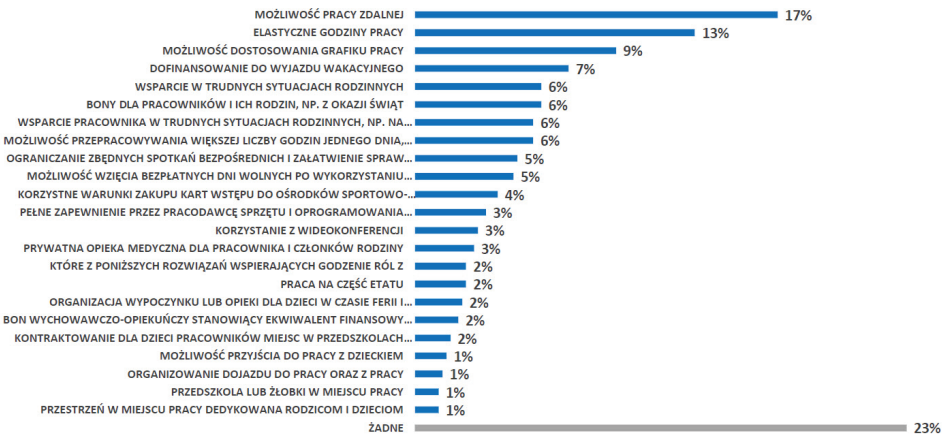
Wprowadzenie których z poniższych rozwiązań w Twoim głównym miejscu pracy byłyby dla Ciebie najbardziej korzystne i pożądane?



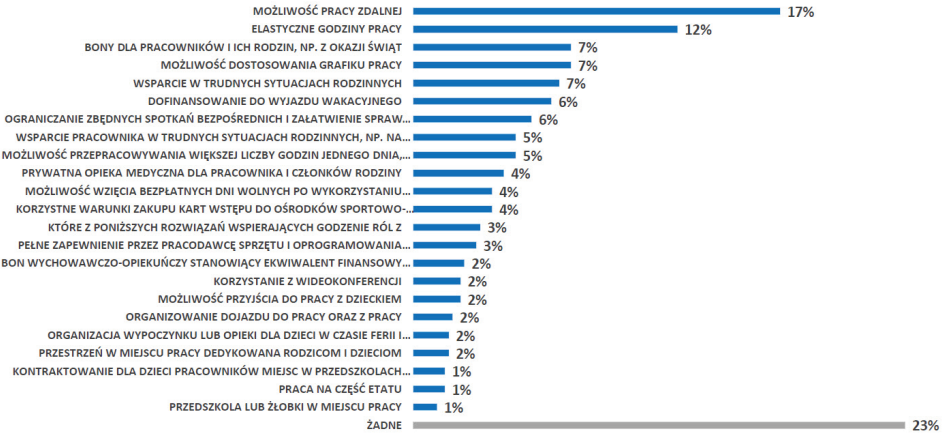
Które z tych rozwiązań mogłyby najbardziej pozytywnie wpłynąć na czas spędzany z rodziną?



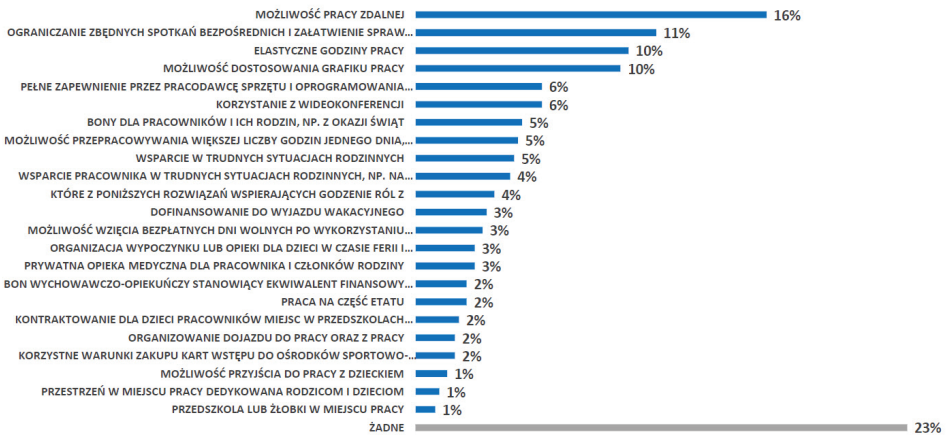
Które z tych rozwiązań mogłoby najbardziej wesprzeć nawiązywanie i podtrzymywanie stałych relacji w życiu prywatnym?



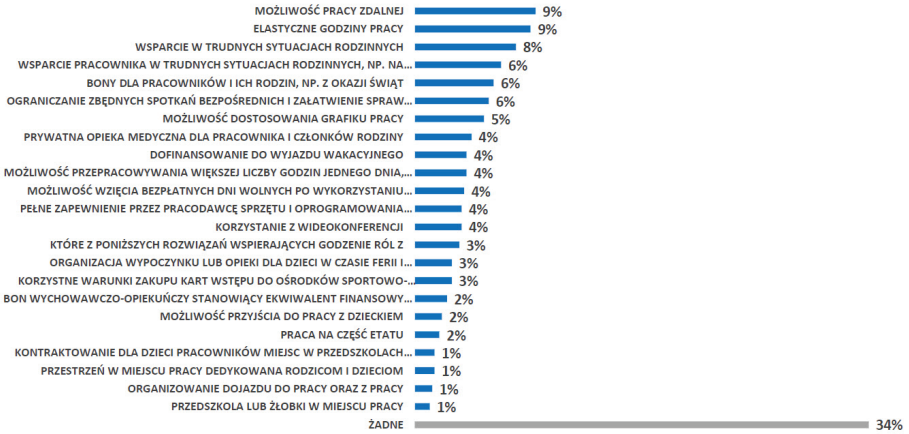
Które z rozwiązań mogłoby najbardziej pozytywnie wpłynąć na Twoje poczucie szczęścia i komfortu?



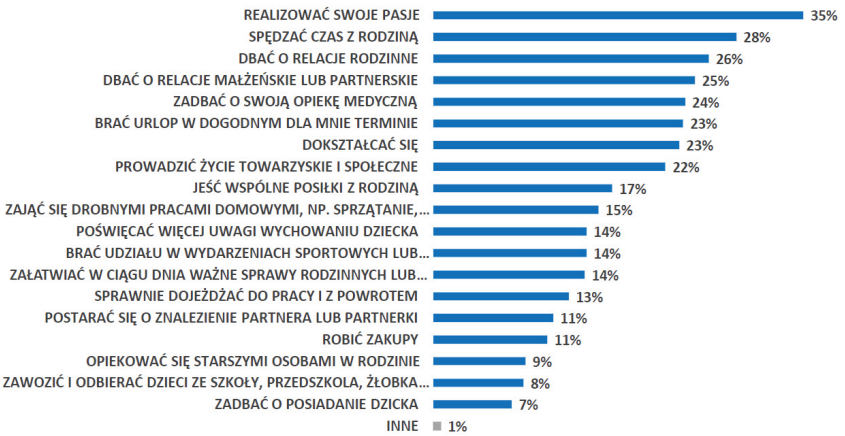
Które z rozwiązań miałoby najlepszy wpływ na funkcjonowanie Twojej firmy?



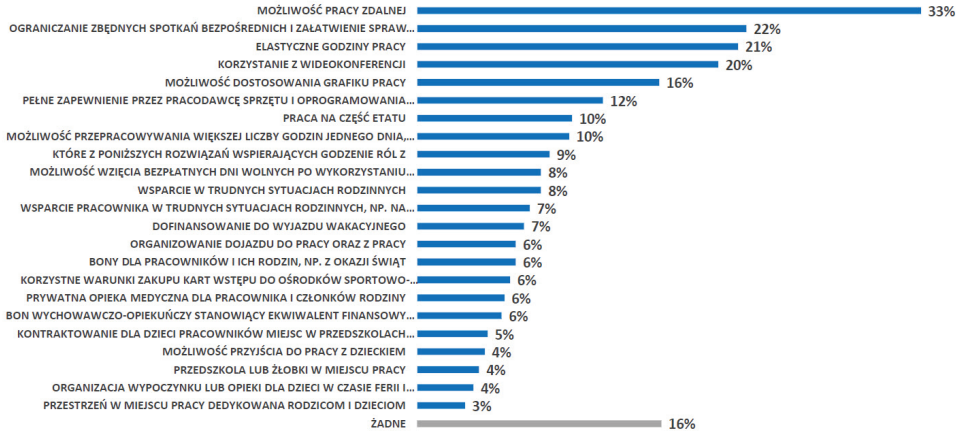
Które z tych rozwiązań miałoby najlepszy wpływ na kształtowanie pozytywnych postaw obywatelskich?



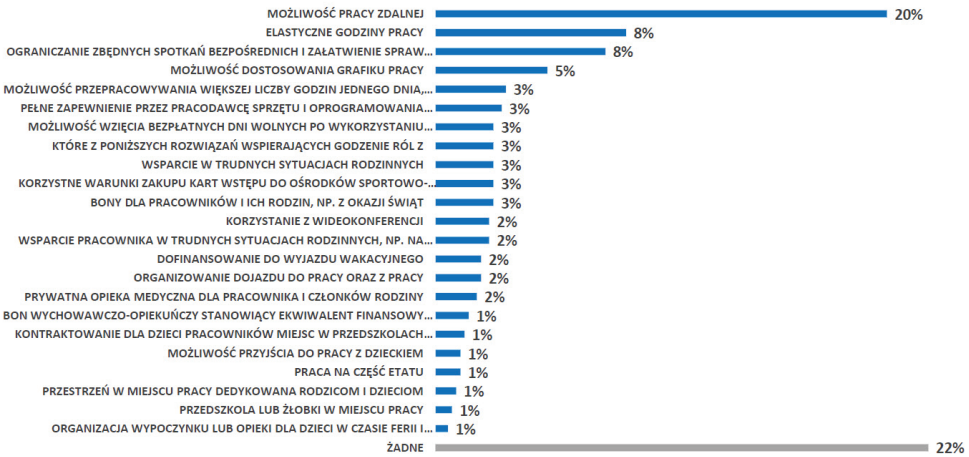
Co chciałbyś robić lepiej niż obecnie?



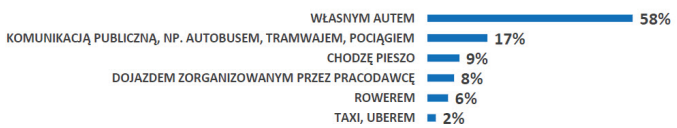
Które z poniższych rozwiązań wprowadzono w związku z epidemią koronawirusa w Twoim głównym miejscu pracy?



Które z tych rozwiązań jest Twoim zdaniem najbardziej przydatne?



W jaki sposób zazwyczaj dojeżdżasz do pracy gdy jest taka potrzeba?

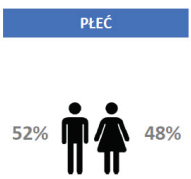


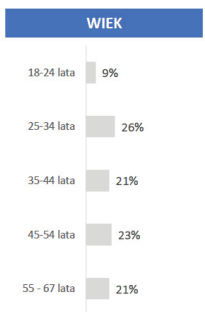
Ile czasu zajmuje Ci zazwyczaj dojazd do pracy?

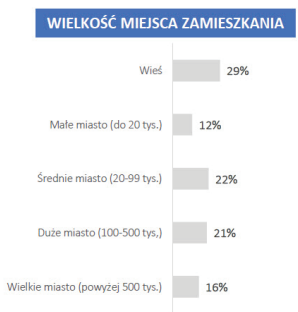
Jaką odległość mniej więcej pokonujesz w drodze do pracy?

Charakterystyka demograficzna próby

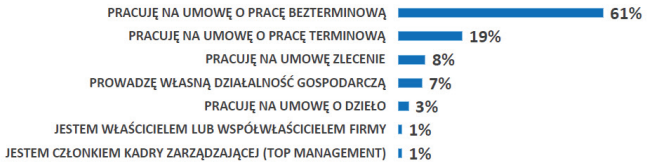
N=1065



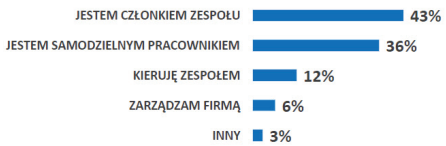




Jaki jest Twój obecny status zawodowy?

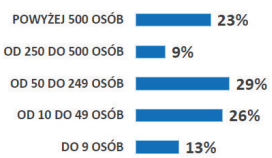


Jaki rodzaj stanowiska pełnisz w firmie?



PODSTAWA: WSZYSCY BADANI

Ilu pracowników zatrudnia firma, dla której obecnie pracujesz?



PODSTAWA: BADANI PRACUJĄ NA U

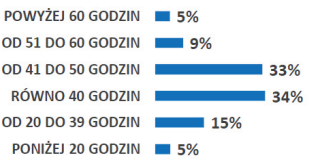
Ilu pracowników zatrudnia Twoja firma?

PODSTAWA: BADANI WŁAŚCICIELE FIRM/KADRA ZARZĄDZAJĄCA

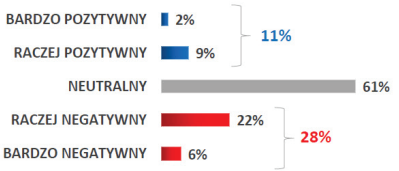
W jakiej branży działa firma dla której pracujesz?

Od jakiego czasu pracujesz dla obecnej firmy?

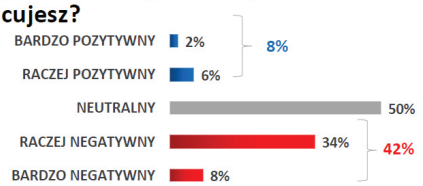
Ile czasu zazwyczaj poświęcasz tygodniowo na pracę zawodową - łącznie z nadgodzinami i pracą w domu?



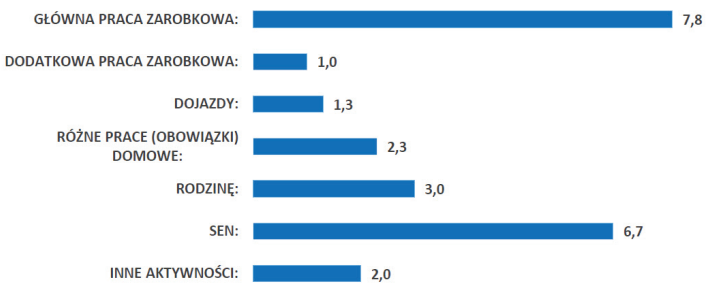
Jaki wpływ miała dotychczas epidemia koronawirusa na Twoje życie rodzinne?



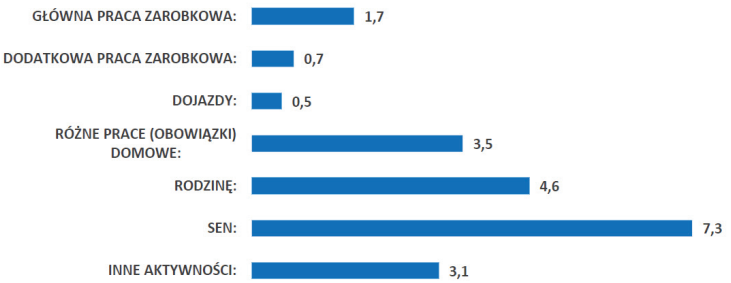
A jaki wpływ miała dotychczas epidemia koronawirusa na firmę w której pracujesz?



Ile czasu poświęcasz zazwyczaj dziennie w dniu pracującym na poszczególne aktywności? [godzin]



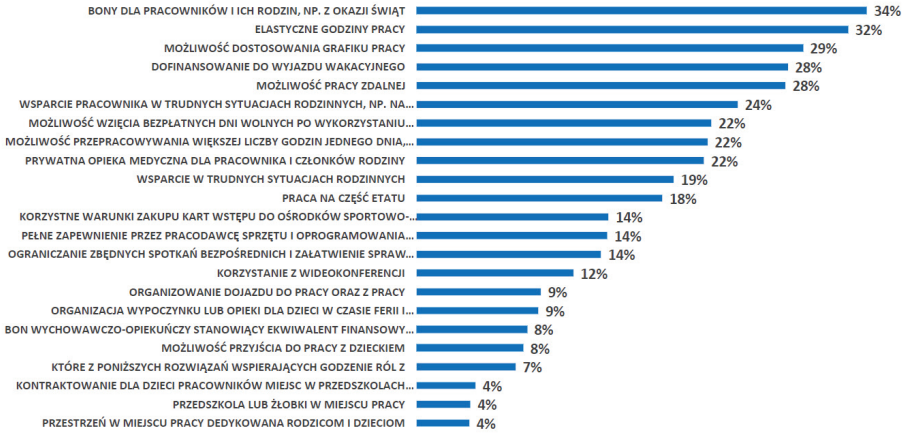
A ile czasu poświęcasz zazwyczaj dziennie w dniu wolnym na poszczególne aktywności? [godzin]



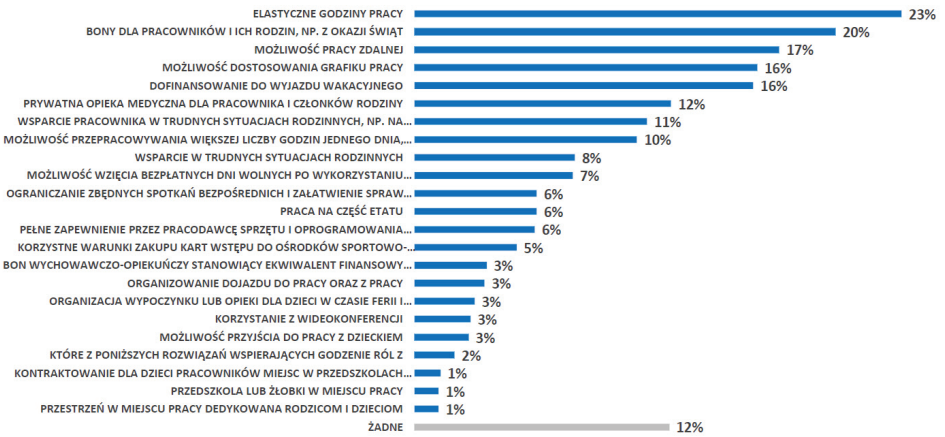
Czy w swoim miejscu pracy oczekujesz rozwiązań wspierających godzenie ról zawodowych i rodzinnych?

Jakie rozwiązania wpierające godzenie ról zawodowych i rodzinnych by Cię interesowały?

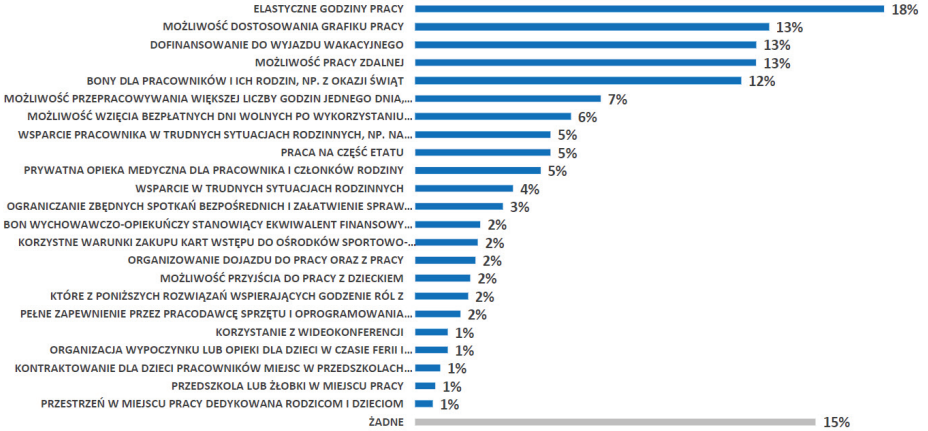
Które z poniższych rozwiązań wspierających godzenie ról zawodowych i rodzinnych są już obecne w Twoim głównym miejscu pracy?



Które z rozwiązań wprowadzonych w Twoim głównym miejscu pracy są dla Ciebie najbardziej korzystne i pożądane?

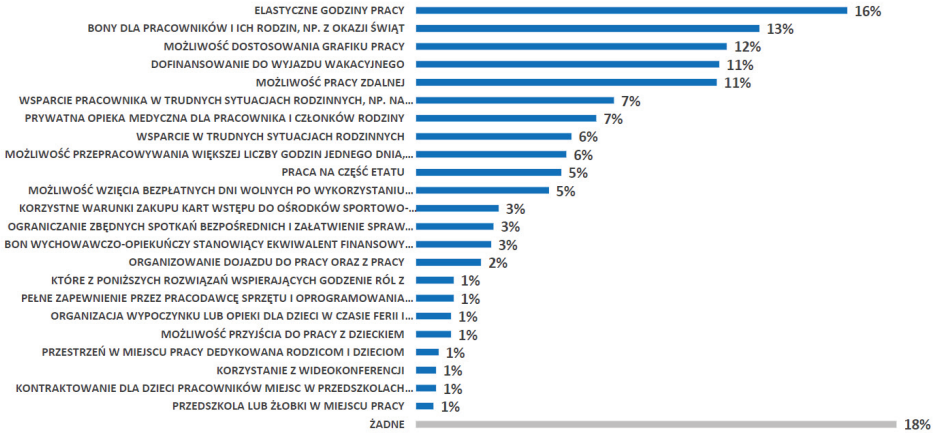


Które z rozwiązań najbardziej pozytywnie wpływają na czas spędzany z rodziną?

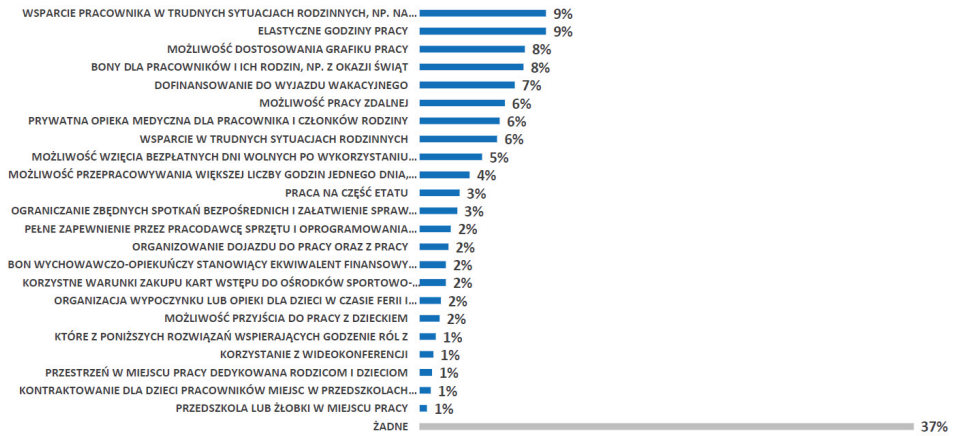


Które z rozwiązań najbardziej wspierają nawiązywanie i podtrzymywanie stałych relacji w życiu prywatnym?

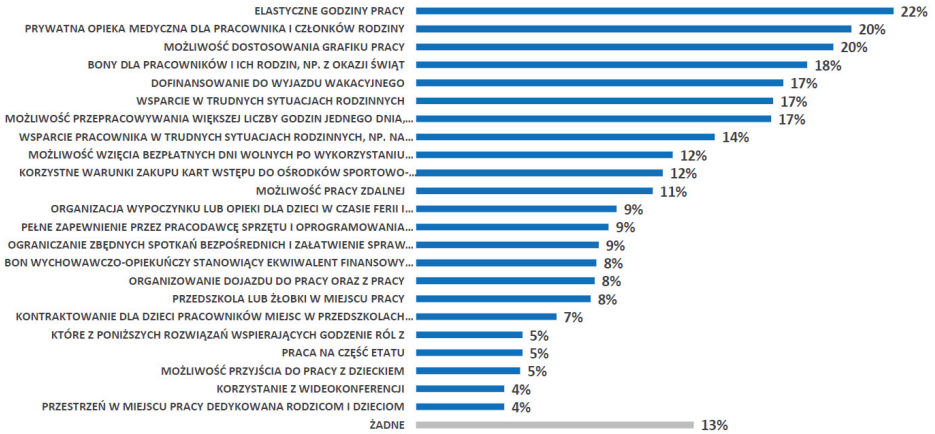
Które z rozwiązań najbardziej pozytywnie wpływają na Twoje poczucie szczęścia i komfortu?



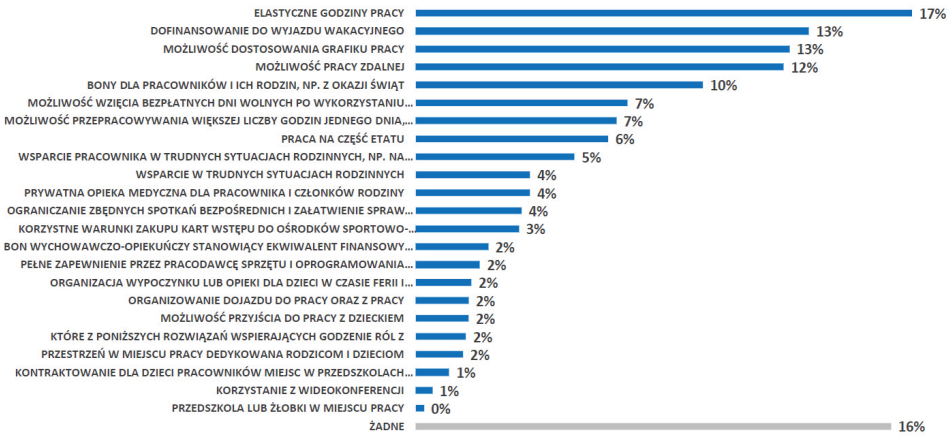
Które z rozwiązań mają najlepszy wpływ na kształtowanie pozytywnych postaw obywatelskich?



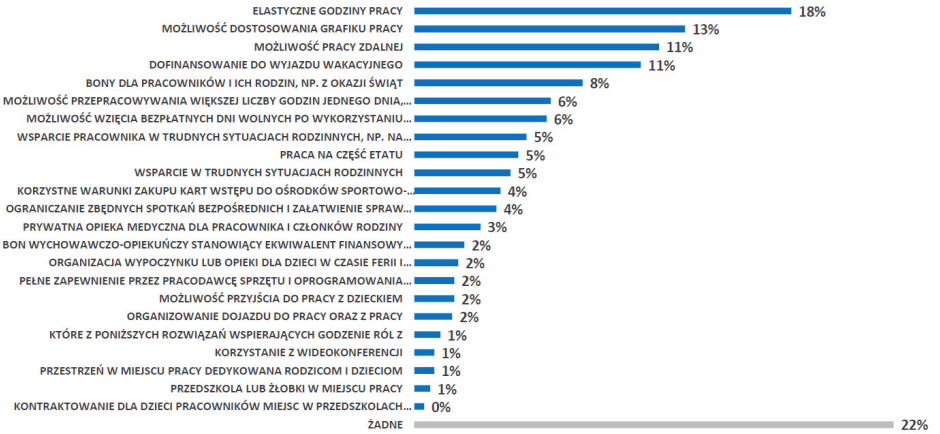
Wprowadzenie których z poniższych rozwiązań w Twoim głównym miejscu pracy byłyby dla Ciebie najbardziej korzystne i pożądane?



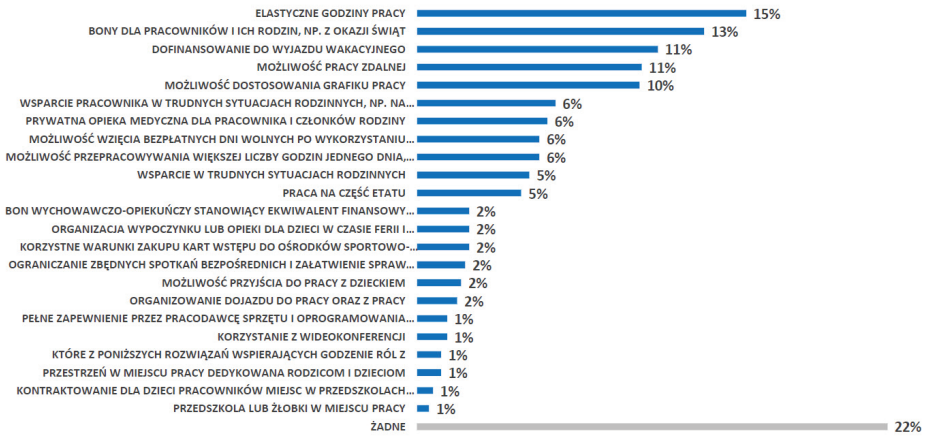
Które z tych rozwiązań mogłyby najbardziej pozytywnie wpłynąć na czas spędzany z rodziną?



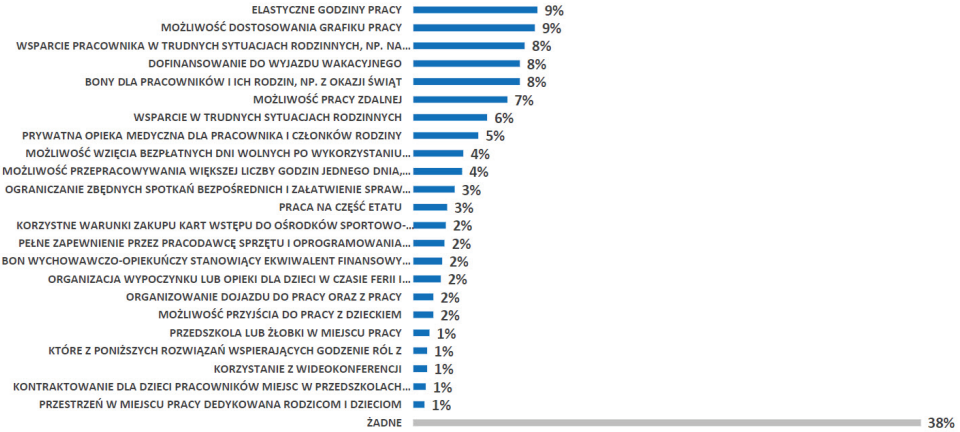
Które z tych rozwiązań mogłoby najbardziej wesprzeć nawiązywanie i podtrzymywanie stałych relacji w życiu prywatnym?



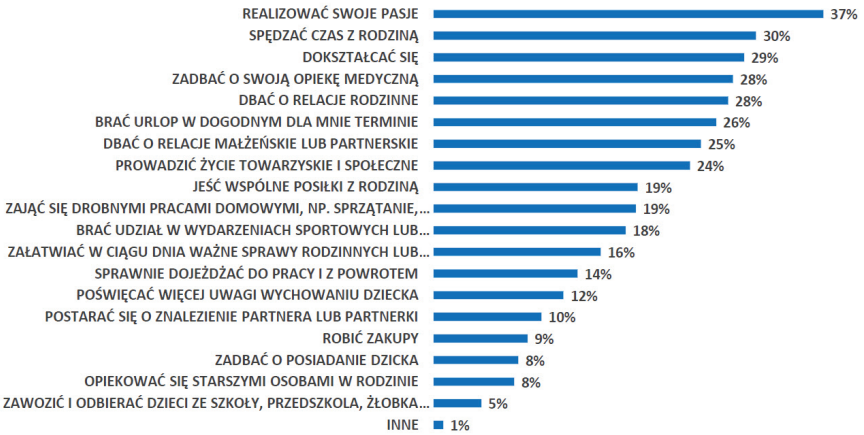
Które z rozwiązań mogłoby najbardziej pozytywnie wpłynąć na Twoje poczucie szczęścia i komfortu?



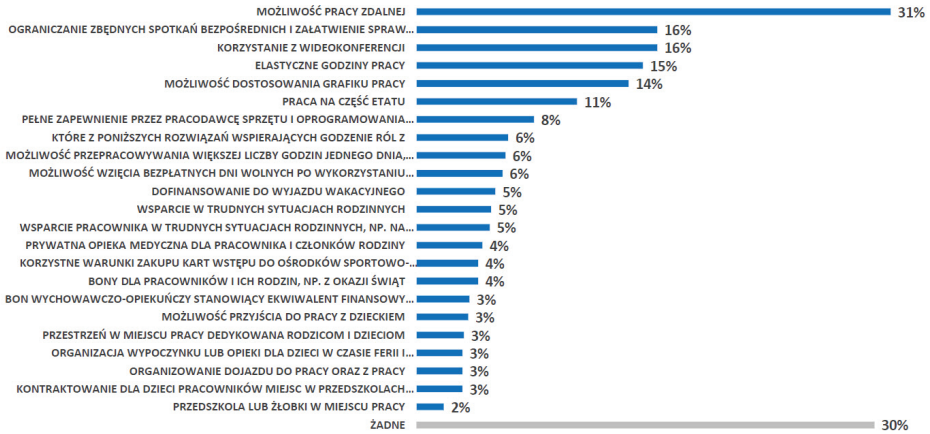
Które z tych rozwiązań miałoby najlepszy wpływ na kształtowanie pozytywnych postaw obywatelskich?



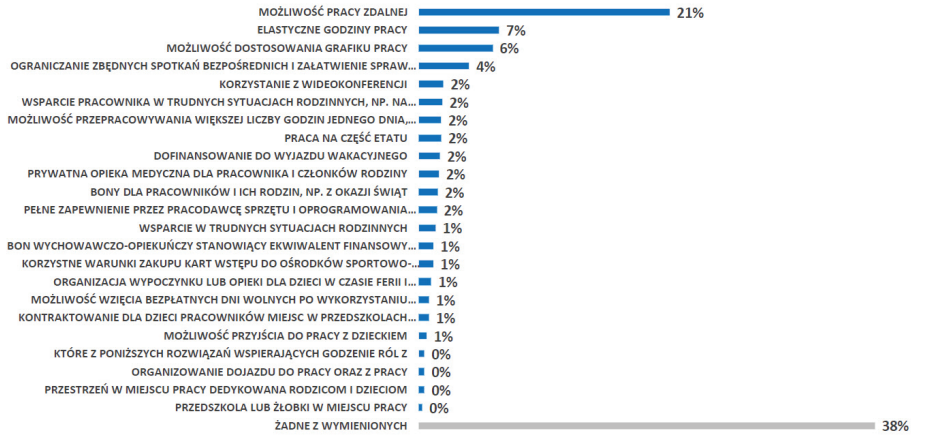
Co chciałbyś robić lepiej niż obecnie?



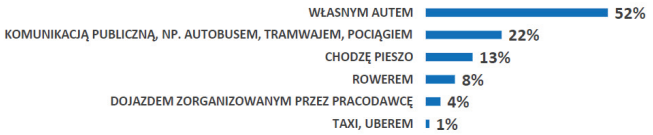
Które z poniższych rozwiązań wprowadzono w związku z epidemią koronawirusa w Twoim głównym miejscu pracy?



Które z tych rozwiązań jest Twoim zdaniem najbardziej przydatne?



W jaki sposób zazwyczaj dojeżdżasz do pracy gdy jest taka potrzeba?



Ile czasu zajmuje Ci zazwyczaj dojazd do pracy?

Jaką odległość mniej więcej pokonujesz w drodze do pracy?

IV. Ekspertyza prawna dotycząca rozwiązań i praktyk „Work-Life--Balance”

Jerzy Słyk doktor nauk prawnych, adwokat, adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji UKSW, kierownik Sekcji Prawa Rodzinnego w Instytucie Wymiaru Sprawiedliwości,
Eliza Bińkowska-Słyk prawnik, pedagog, mediator, zawodowy kurator sądowy

Spis treści

1. Przedszkola lub żłobki w miejscu pracy
2. Kontraktowanie dla dzieci pracowników miejsc w przedszkolach lub żłobkach
3. Przestrzeń w miejscu pracy dedykowana rodzicom i dzieciom; możliwość przyjścia do pracy z dzieckiem
4. Bon wychowawczo-opiekuńczy stanowiący ekwiwalent finansowy dla którejś z form opieki nad dziećmi, np. niani, żłobka, przedszkola
5. Organizacja wypoczynku lub opieki dla dzieci w czasie ferii i wakacji, dni wolnych od zajęć szkolnych, itp. Dofinansowanie wyjazdu wakacyjnego
6. Organizowanie dojazdu do pracy oraz z pracy
7. Prywatna opieka medyczna dla pracownika i członków rodziny
8. Bony dla pracowników i ich rodzin, np. z okazji świąt
9. Korzystne warunki zakupu kart wstępu do ośrodków sportowo-rekreacyjnych dla pracownika i członów rodziny (np. Benefit)
10. Wsparcie pracownika w trudnych sytuacjach rodzinnych
11. Praca na część etatu
12. Elastyczne godziny pracy. Możliwość przepracowywania większej liczby godzin jednego dnia, aby w innym dniu móc pracować krócej. Możliwość dostosowania grafiku pracy
13. Możliwość wzięcia bezpłatnych dni wolnych po wykorzystaniu przysługującego urlopu
14. Możliwość pracy zdalnej. Pełne zapewnienie przez pracodawcę sprzętu i oprogramowania do pracy zdalnej
15. Korzystanie z wideokonferencji. Ograniczanie zbędnych spotkań bezpośrednich i załatwienie spraw innym kanałem, np. wideokonferencja, telefon, itp.

Niniejsza ekspertyza prawna obejmuje różne rodzaje rozwiązań (praktyk) umożliwiających łączenie życia rodzinnego z wykonywaniem pracy zawodowej, określanych zbiorczo mianem „Work-Life-Balance” (dalej WLB). Zostały one wyodrębnione na podstawie dotychczasowej praktyki oraz sygnalizowanych potrzeb przez zespół ekspertów Fundacji Mamy i Taty. Uzyskany katalog praktyk został następnie poddany badaniom społecznym. W ten sposób zweryfikowane rozwiązania zostaną w niniejszym opracowaniu przeanalizowane w następujących aspektach prawnych: obowiązujących unormowań prawnych, problemów prawnych występujących w praktyce, potrzeby wprowadzenia nowych regulacji prawnych. Należy zaznaczyć, że część z wyodrębnionych wcześniej praktyk WLB została w niniejszej ekspertyzie połączona w ramach poszczególnych punktów z uwagi na podobieństwo lub tożsamość podstaw prawnych i pojawiających się problemów.

Przedszkola lub żłobki w miejscu pracy / Opieka nad dziećmi do 3 roku życia
Podstawowym aktem prawnym regulującym zasady organizowania opieki dla małych dzieci jest ustawa z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. Nr 45, poz. 235 ze zm.; dalej u.o.d.w.3). Zgodnie z unormowaniami zawartymi w tej ustawie, opieka nad dzieckiem do lat 3 może być organizowana w następujących formach (art. 2 u.o.d.w.3):
• żłobka – dla dzieci od ukończenia 20 tygodnia życia
• klubu dziecięcego – dla dzieci od ukończenia 1 roku życia
• opieki dziennego opiekuna lub niani.

Z punktu widzenia pracodawcy organizującego tego rodzaju opiekę istotne jest, że zgodnie z art. 8 u.o.d.w.3 żłobki i kluby dziecięce mogą tworzyć i prowadzić:
• jednostki samorządu terytorialnego
• instytucje publiczne
• osoby fizyczne
• osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej.
Z powyższego wynika, że pracodawcy działający w różnych formach mogą organizować opiekę dla dzieci. Co więcej, w wyniku nowelizacji przeprowadzonej w 2017 r. (Dz.U. z 2017 r., poz. 1428), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2018 r. wyraźnie przewidziano, że instytucje publiczne tworzą i prowadzą żłobki i kluby dziecięce dla dzieci pracowników zatrudnionych w tych instytucjach. W przypadku tym dzieci pracowników są ustawowo preferowane, ponieważ dzieci osób niezatrudnionych w instytucjach publicznych tworzących żłobki lub kluby dziecięce mogą być przyjmowane do tych placówek jedynie w przypadku istnienia wolnych miejsc (art. 8 ust. 2b u.o.d.w.3).

Wydaje się, że podstawowym czynnikiem, determinującym oferowanie pracownikom omawianych form opieki nad dziećmi, jest zapewnienie źródeł finansowania tego celu. Przywołana ustawa przewiduje możliwość otrzymania dotacji celowej z budżetu gminy na dziecko objęte opieką w żłobku lub klubie dziecięcym lub przez dziennego opiekuna. Zgodnie z art. 60 ust. 1 u.o.d.w.3 dotacje taką mogą otrzymywać wszystkie wymienione wyżej podmioty organizujące opiekę, a więc również osoby fizyczne i prawne. Ustawa nie zawiera szczegółowych wskazań dotyczących rozdziału środków finansowych. Wskazane wydaje się przyznanie preferencji w tym zakresie dla opieki organizowanej dla pracowników. Właściwym miejscem wyrażenia takiej preferencji jest zarówno ustawa, jak i rządowe oraz resortowe programy rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, o których jest mowa w art. 62 u.o.d.w.3. Obecnie przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej realizowany jest program „Maluch+". Zgodnie z informacją MRPiPS przedstawioną na stronie internetowej, program ten przewiduje 4 moduły, z czego 2 przeznaczone są dla podmiotów innych niż jednostki samorządu terytorialnego, z zastrzeżeniem preferencji dla tych ostatnich.

Omawiając potencjalne źródła finansowania wymienionych form opieki, wskazać należy na unormowania ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1994 r., Nr 43, poz. 163 ze zm., dalej: z.f.ś.s). Ustawa

ta przewiduje m.in. finansowanie tworzenia żłobków i klubów dziecięcych (art. 1 ust. 1 z.f.ś.s.). Zgodnie z art. 2 pkt 4 z.f.ś.s. te formy opieki mogą mieć status zakładowych obiektów socjalnych. Należy jednocześnie zauważyć, że przywołana ustawa nie określa szczegółowo sposobu finansowania form opieki nad dziećmi do lat 3 z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Należy nadmienić, że istotne znaczenie z punktu widzenia organizacji opieki dla małych dzieci może mieć pozyskiwanie funduszy europejskich na ten cel. Przykładem może być konkurs „RPO 8.3 Ułatwienie powrotu do aktywności zawodowej osób sprawujących opiekę nad dziećmi do lat 3/8.3.2 Ułatwienie powrotu do aktywności zawodowej, RPO Mazowieckiego", którego przedmiotem były projekty dotyczące poprawy dostępności do usług świadczenia opieki nad dziećmi.
Równie istotnym i szczególnie pożądanym instrumentem wzmocnienia omawianej formy pomocy pracownikom posiadającym małe dzieci są narzędzia fiskalne państwa, zachęcające pracodawców do organizowania opieki. W tym kontekście wskazać należy na obowiązujące unormowania prawa podatkowego, zgodnie z którym do kosztów uzyskania przychodu pracodawca może zaliczyć wydatki:
• poniesione na utworzenie zakładowego żłobka, zakładowego klubu dziecięcego lub zakładowego przedszkola
• poniesione na prowadzenie takich form opieki (art. 22 ust. 1p pkt 1 i pkt 2 lit. a ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. z 1991 r., Nr 80, poz. 350 ze zm.; dalej p.d.o.f; oraz art. 15 ust. 1za, pkt 1 i pkt 2 lit. a ustawy z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, Dz.U. z 1992 r., Nr 21, poz. 86 ze zm., dalej p.d.o.p.).

Wychowanie przedszkolne
Wychowanie przedszkolne może być realizowane w publicznych i niepublicznych przedszkolach, oddziałach przedszkolnych w szkołach podstawowych oraz w innych formach wychowania przedszkolnego: zespołach wychowania przedszkolnego i punktach przedszkolnych.
Zgodnie z art. 170 ustawy z 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r., poz. 59 ze zm., dalej u.p.o.) prowadzenie przedszkola (jak i innej formy wychowania przedszkolnego) nie jest działalnością gospodarczą (w dosłownym brzmieniu przepis ten wspomina m.in. o prowadzeniu szkoły, przy czym zgodnie z art. 4 u.p.o. pod pojęciem szkoły należy rozumieć także przedszkole; na gruncie poprzedniego, ale analogicznego stanu prawnego interpretację taką potwierdził Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 22 marca 2012 r., sygn. akt II FSK 1811/10). Niepubliczne przedszkole może prowadzić osoba fizyczna lub osoba prawna (spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, spółka akcyjna, fundacja, stowarzyszenie). Podobnie zatem jak w przypadku form opieki dla dzieci poniżej 3 roku życia, pracodawcy działający w różnych formach mogą zorganizować przedszkole. Omówienie procedury zakładania przedszkola niepublicznego wykracza poza ramy niniejszej ekspertyzy i należy w tym zakresie odesłać do unormowań ustawy Prawo oświatowe, wydanych na jej podstawie rozporządzeń wykonawczych oraz wiarygodnych materiałów, dostępnych w publikacjach podmiotów publicznych. Z pewnością z punktu widzenia

pracodawcy przeszkodą we wdrażaniu tego rodzaju przedsięwzięć są trudności organizacyjne, dotyczące zarówno sfery formalnej, jak i spełnienia wymogów lokalowych, sanitarnych, zapewnienia wyżywienia itp. Wymagania te powinny być jednolite dla przedszkoli publicznych i niepublicznych, nie jest zatem wskazane wprowadzanie ułatwień dla pracodawców prowadzących do obniżenia standardów opieki przedszkolnej. Czynnikiem decydującym o atrakcyjności przyzakładowych przedszkoli, zarówno z punktu widzenia pracodawcy, jak i pracownika, jest z pewnością możliwość pozyskiwania zewnętrznych źródeł finansowania.

Podobnie jak w przypadku omawianych wyżej form opieki nad dziećmi do lat 3, również tworzenie przedszkoli i innych form wychowania przedszkolnego może być finansowane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (art. 1 z.f.ś.s.). Szczególnie istotne są w omawianym zakresie unormowania ustawy z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz.U. z 2017 r., poz. 2203, dalej: f.z.o.). Zgodnie z jej art. 17. dotację na każdego ucznia w pełnej wysokości przedszkole niepubliczne może uzyskać po spełnieniu szeregu warunków, wynikających m.in. z art. 13 ust. 1 u.p.o. Z tego ostatniego przepisu wynika zastrzeżenie, aby rekrutacja dzieci prowadzona była według zasady powszechnej dostępności. Konstrukcja ta nie budzi wątpliwości w odniesieniu do placówek niepublicznych, o nastawieniu komercyjnym, które nie są zobowiązane do zapewnienia powszechnej dostępności. Z istoty rzeczy, taka dostępność podlega ograniczeniom w przypadku przedszkoli przyzakładowych. Z uwagi na ich szczególną funkcję (istotny cel społeczny, niekomercyjny), wydaje się jednak wskazana interwencja ustawodawcy, zmierzająca do umożliwienia tego typu placówkom uzyskiwania dotacji na wyższym (pełnym) poziomie. Analogiczną uwagę odnieść można do zasad uzyskiwania dotacji przez niepubliczne inne formy wychowania przedszkolnego – wyższa wysokość tej dotacji uzależniona jest również od spełnienia warunku określonego w art. 13 ust. 1 pkt 3 u.p.o., tj zapewnienia rekrutacji na zasadzie powszechnej dostępności. Kolejnym czynnikiem, mogącym ułatwić organizację przyzakładowych przedszkoli i innych form wychowania przedszkolnego, jest wyrażenie dla tego typu placówek preferencji w konkursach prowadzonych na podstawie art. 22 u.f.z.o., decydujących o przyznaniu dotacji określonym placówkom. Preferencja ta mogłaby przybrać postać ustawową. De lege lata może być wyrażana w regulaminach konkursowych oraz kryteriach wyboru ofert określanych przez rady gmin na podstawie art. 22 ust. 3 u.f.z.o. Również w przypadku tworzenia i prowadzenia przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego możliwe jest pozyskiwanie finansowania ze środków funduszy europejskich. Przegląd aktualnych konkursów prowadzi do wniosku, że dotyczą one w większym stopniu aktywizacji zawodowej rodziców dzieci do lat 3. (por. przywoływany wyżej przykład).

Niemniej realizowane są projekty dotyczące edukacji przedszkolnej. Przykładowo, w konkursie 3.1. Edukacja przedszkolna, RPO Pomorskiego, przewiduje się projekty ukierunkowane na tworzenie trwałych miejsc wychowania przedszkolnego, np. w drodze dostosowania lub adaptacji budynków i pomieszczeń, zakupu i montażu wyposażenia i in.

Kontraktowanie dla dzieci pracowników miejsc w przedszkolach lub żłobkach
Zgodnie z art. 2 pkt 1 z.f.ś.s., działalność socjalna finansowana z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych obejmuje opiekę nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowaną przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego. Pracodawca może zatem dofinansowywać opłaty związane z tego rodzaju usługami, przy czym możliwość taka powinna wynikać z regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, o którym jest mowa w art. 8 ust. 2 z.f.ś.s. Istotnym czynnikiem determinującym przyznanie pracownikowi środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych są kryteria określone w art. 8 ust. 1 z.f.ś.s. Zgodnie z tym unormowaniem *„Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu"*.

Interpretacja przywołanego unormowania, będąca przedmiotem kontrowersji w doktrynie i orzecznictwie, w istotny sposób wpływa na możliwość dofinansowywania opieki nad dziećmi. Otóż założenie łącznego stosowania kryteriów wskazanych w art. 8 ust. 1 z.f.ś.s. uzależniałoby wsparcie finansowe rodziców od ich sytuacji materialnej i życiowej, wymuszając zróżnicowanie wysokości świadczeń dla poszczególnych pracowników. Przyjęcie odmiennego stanowiska, akceptującego samodzielne stosowanie poszczególnych kryteriów umożliwiałoby udzielanie wsparcia organizacji opieki z uwzględnieniem sytuacji rodzinnej, a więc przede wszystkim posiadania dzieci i ich liczby. Należy również podkreślić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest pogląd, zgodnie z którym treść art. 8 ust. 1 z.f.ś.s. uzasadnia tezę, że pracodawca nie może ustalić w regulaminie warunków korzystania przez osoby uprawnione z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu według wybranych przez siebie kryteriów, z pominięciem naczelnej zasady wyrażonej w tym przepisie, tej mianowicie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu zostało uzależnione wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Kryterium socjalne (tak SN określa wszystkie czynniki wymienione w omawianym przepisie) >>wyklucza przyznawanie ulgowych usług i świadczeń z Funduszu ogółowi zatrudnionych w tej samej wysokości, według zasady „każdemu po równo"<< (por. wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 579/00, OSNP 2003 nr 14, poz. 331, wyrok SN z dnia 10 lipca 2014 r., II UK 472/13, OSNAiUS 2015 nr 11, s. 1453). Jednocześnie w piśmiennictwie jako słuszny przywołuje się pogląd wyrażony w wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 14 stycznia 2014 r. (III AUa 711/13, Legalis), w którym wskazano m.in., że „kryteria socjalne wymienione w art. 8 ust. 1 z.f.ś.s. nie pozostają względem siebie w koniunkcji, ani w alternatywie. […] redakcyjna kolejność kryteriów socjalnych ma charakter przypadkowy, a ustawodawca nie przywiązuje do niej wagi. Doniosłości konkretnych kryteriów należy poszukiwać w istocie poszczególnych świadczeń. To charakter usługi wyznacza czy decydującym do jej przyznania okaże się sytuacja życiowa, rodzinna, czy też materialna.". Sąd ten uznał, że w konkretnym przypadku zastosowanie wyłącznie kryterium rodzinnego może spełniać wymogi ustawowe. W piśmiennictwie pogląd

ten znalazł akceptację. Wskazano, że w przypadku usług na rzecz opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, o przyznaniu świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych powinno w pierwszej kolejności decydować kryterium rodzinne, a dopiero w dalszej kolejności sytuacja materialna i życiowa (por. Ł. Chruściel, Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Komentarz, Warszawa 2015, komentarz do art. 8).
W tym miejscu warto zaznaczyć, że świadczenia otrzymane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych związane z pobytem dzieci osób uprawnionych do tych świadczeń w żłobkach, klubach dziecięcych lub przedszkolach, zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 67a p.d.o.f. zwolnione są od podatku dochodowego. Pewne wątpliwości funkcjonalne może jednak budzić ograniczenie kwotowe tego zwolnienia (1000 zł miesięcznie na każde dziecko).

Należy podkreślić, że obowiązujące przepisy prawne nie ograniczają finansowania przez pracodawcę opieki nad dziećmi pracowników do środków pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Tak jak możliwe jest tworzenie przyzakładowych żłobków czy przedszkoli, dopuszczalne jest udzielanie pracownikom materialnej pomocy w omawianym zakresie. O atrakcyjności takich praktyk z pewnością decydować mogą względy fiskalne.
Z punktu widzenia pracodawcy istotne jest zaliczenie do kosztów uzyskania przychodu dofinansowania pracownikowi ze środków nie pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wydatków związanych z objęciem dziecka pracownika opieką sprawowaną przez dziennego opiekuna lub uczęszczaniem dziecka pracownika do żłobka, klubu dziecięcego lub przedszkola. Możliwość zaliczenia tych wydatków do kosztów uzyskania przychodu ograniczona jest jednak kwotą 1000 zł miesięcznie na każde dziecko (art. 22 ust. 1p pkt 2 lit. b p.d.o.f., art. 15 ust. 1za pkt 2 lit. b p.d.o.p.).

Świadczenia, które nie są finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, otrzymane od pracodawcy z tytułu objęcia dziecka pracownika opieką sprawowaną przez dziennego opiekuna lub uczęszczania dziecka pracownika do żłobka, klubu dziecięcego lub przedszkola podlegają zwolnieniu od podatku dochodowego (art. 21 ust. 1 pkt 67b p.d.o.f.). Należy przy tym zaznaczyć, że zwolnienie podlega ograniczeniu i dotyczy kwoty 1000 zł miesięcznie na każde dziecko.
W sensie ścisłym, zasygnalizowanej w tytule niniejszego punktu praktyce WLB (kontraktowanie miejsc w żłobkach i przedszkolach) odpowiada odpłatne nabycie przez pracodawcę usługi polegającej na zapewnieniu dziecku pracownika opieki w żłobku, klubie dziecięcym lub przedszkolu. Obowiązujące przepisy przewidują taką możliwość, przy czym koszty te są traktowane tak, jak koszty prowadzenia zakładowego żłobka, zakładowego klubu dziecięcego lub zakładowego przedszkola, a więc stanowią koszty uzyskania przychodu. Wysokość kosztów uzyskania przychodu ograniczona została w tym przypadku kwotą 1000 zł (art. 22 ust. 1r p.d.o.f., art. 15 ust. 1zc p.d.o.p.).
Jak się wydaje pewne wątpliwości może budzić konsekwentne ograniczanie przez ustawodawcę korzyści podatkowej kwotą 1000 zł na każde dziecko. O ile można

rozważać, czy zasady solidaryzmu społecznego nie przemawiają na rzecz opodatkowania wysokich, ponadprzeciętnych korzyści uzyskiwanych przez pracowników, o tyle uniemożliwienie pracodawcy zaliczenia do kosztów uzyskania przychodu pełnej wysokości poniesionych wydatków w związku z zapewnieniem opieki dla dzieci pracowników można oceniać krytycznie, jako w istocie zniechęcające do omawianych praktyk WLB. W tym zakresie należałoby poszukiwać bardziej optymalnych mechanizmów fiskalnych.

Przestrzeń w miejscu pracy dedykowana rodzicom i dzieciom; możliwość przyjścia do pracy z dzieckiem

Obowiązujące przepisy prawne nie określają zasad przebywania dzieci w miejscu pracy rodziców. Brak jest w tym zakresie wyraźnego zakazu, jak również uprawnienia po stronie rodziców. Z uwagi na zróżnicowanie zakładów pracy, warunków w nich panujących oraz zakresu obowiązków rodziców, różnice wieku dzieci i ich potrzeb, uniwersalna regulacja prawna jest w omawianym zakresie trudna do sformułowania.

W przypadku małych dzieci (w wieku przedszkolnym i młodszych) przebywanie rodzica z dzieckiem w miejscu pracy i sprawowanie nad nim pieczy może faktycznie uniemożliwiać wykonywanie pracy. W tych przypadkach należy zatem przede wszystkim rozważać organizację różnych form opieki, omówionych w poprzednich punktach. W szczególności, jako odpowiadające na wyjątkowo pojawiającą się potrzebę przyprowadzenia dziecka do pracy może okazać się zorganizowanie klubu dziecięcego, opiekuna dziennego czy innej formy wychowania przedszkolnego.

Stworzenie przestrzeni dedykowanej rodzicom i dzieciom może okazać się funkcjonalne w przypadku dzieci starszych, które np. mogą poświęcić czas przebywania w zakładzie pracy na naukę. W przypadku dzieci młodszych udostępnienie pracownikom takiej przestrzeni może umożliwiać im realizację prawa przewidzianego w art. 187 Kodeksu pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141 ze zm.; dalej k.p.), tj. prawa do przerw na karmienie dziecka. Należy jednak zastrzec, że ustawodawca w omawianym przepisie nie przewidział po stronie pracodawcy obowiązku zapewnienia przestrzeni w tym celu. Wydaje się, że obowiązek taki powinien zostać ustanowiony, ponieważ w istocie decyduje o możliwości wykonywania prawa przewidzianego w art. 187 k.p.

Możliwość przyprowadzenia dziecka do zakładu pracy powstaje, o ile wyrazi na to zgodę pracodawca lub przewidują to wewnętrzne przepisy tego zakładu, w szczególności regulamin pracy. Unormowania te powinny korespondować z zapewnieniem przez pracodawcę odpowiedniego zaplecza lokalowego, gwarantującego bezpieczeństwo i zapobiegającego dezorganizacji pracy.

Niespełnienie wskazanych wyżej warunków może spowodować powstanie istotnych konsekwencji prawnych. Przede wszystkim należy liczyć się z możliwością zakwalifikowania niektórych przypadków przyprowadzania dzieci do zakładu pracy jako ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Będzie tak np. wtedy, gdy obecność dziecka uniemożliwi wykonywanie pracy lub też spro-

wadzi zagrożenie bezpieczeństwa. W doktrynie prawa pracy i orzecznictwie wskazuje się, że obowiązkiem podstawowym pracownika z pewnością jest świadczenie pracy podporządkowanej, jako wynikające z istoty oraz charakteru stosunku pracy (por. L. Mitrus, w: Kodeks pracy. Regulacje Covid-19 w prawie pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, komentarz do art. 52 k.p.). W obowiązku tym mieści się powinność przestrzegania czasu pracy oraz powinność właściwego sposobu wykonywania pracy (por. wyrok SN z 22 lutego 1990 r., I PRN 7/90, Legalis).

Obecność dziecka w zakładzie pracy może również wiązać się z odpowiedzialnością odszkodowawczą – zarówno w przypadku wyrządzenia szkody przez dziecko ,jak i doznania szkody przez nie. Szczegółowe omówienie tej problematyki wykracza poza zakres niniejszej ekspertyzy. Należy zatem jedynie wspomnieć o tym, że w określonych okolicznościach powstanie szkody związanej z obecnością dziecka pracownika w zakładzie pracy może wiązać się z przypisaniem odpowiedzialności materialnej pracownika, określonej w dziale V Kodeksu pracy (art. 114 k.p. i n.), jak również odpowiedzialności cywilnoprawnej osób zobowiązanych do nadzoru (art. 427 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r., Dz.U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93 ze zm., dalej k.c.), czy też odpowiedzialności samego małoletniego (art. 426 k.c.).

Bon wychowawczo-opiekuńczy stanowiący ekwiwalent finansowy dla którejś z form opieki nad dziećmi, np. niani, żłobka, przedszkola

Dopuszczalność finansowania opieki nad dziećmi przez pracodawcę (ze środków pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub ze środków obrotowych pracodawcy) została już omówiona w pkt. 2. niniejszej ekspertyzy.

Szczególnie wartościowym instrumentem pozwalającym na godzenie ról rodzinnych i zawodowych, jak również instrumentem szeroko pojmowanej polityki prorodzinnej może być bon wychowawczo-opiekuńczy, przeznaczony na finansowanie jednej z form opieki nad dzieckiem. W chwili obecnej brak jest takiego rozwiązania o charakterze ogólnopolskim, natomiast poszczególne jednostki samorządu terytorialnego wdrażają tego rodzaju praktykę.

Podstawę prawną podejmowania przez organy jednostek samorządu terytorialnego uchwał wprowadzających dofinansowanie różnych form opieki nad dziećmi stanowi art. 22b ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2003 r. Nr 228, poz. 2255 ze zm., dalej u.ś.r.), zgodnie z którym możliwe jest podjęcie przez radę gminy uchwały, która – zuwzględniając lokalne potrzeby w zakresie świadczeń na rzecz rodziny – z może ustanowić dla osób zamieszkałych na jej terenie świadczenia na rzecz rodziny. Przywołany przepis prawny nie przewiduje zatem wprost programów wspierających opiekę nad dziećmi, niemniej w jego ogólnym sformułowaniu takie cele się mieszczą. Potwierdzają to wydane już orzeczenia sądów administracyjnych, które nie kwestionują takiej praktyki, jednocześnie doprecyzowując zasady jej wdrażania.

Przykładowo, w wyroku z dnia 18 grudnia 2019 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach (II SA/Gl 1371/19, Legalis) wskazał, że uchwała określająca zasady udzielania świadczeń pokrywających opłaty za pobyt dziecka w żłobku może wskazywać górną granicę kwoty świadczenia. Z kolei w wyroku Wojewódzkiego Sądu

Administracyjnego w Opolu z dnia 18 czerwca 2019 r. (II SA/Op 167/19, OwSS 2020 nr 2, s. 31) wskazano, że z uwagi na zasadę równouprawnienia dzieci wychowujących się w małżeństwie i poza nim, nie jest dopuszczalne preferowanie rodziców pozostających w związku małżeńskim w dostępie do świadczeń rodzinnych w postaci bonu wychowawczego. Podobne stanowisko zostało wyrażone wcześniej w wyroku z dnia 31 stycznia 2019 r. przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Opolu (II SA/Op 233/18, Legalis), który uznał ponadto za niedopuszczalne określanie w uchwałach dotyczących „bonu wychowawczego" procedury w sprawie zwrotu nienależnie pobranego świadczenia. Należy podkreślić, że w przywołanych orzeczeniach została przeprowadzona bardzo wnikliwa i szczegółowa analiza zaskarżonych uchwał również w kontekście unormowań konstytucyjnych – o charakterze podstawowym (w szczególności zasady równości wobec prawa). W praktyce, mogą pojawiać się inne jeszcze wątpliwości w zakresie omawianych programów. Wyrazem jednej z nich jest rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Wielkopolskiego z dnia 7 sierpnia 2020 r. (KN-I.4131.1.529.2020.22, Dz.Urz.Woj.Wlkp.2020 nr 155, poz. 6358), w którym wskazano, że nie jest dopuszczalne, aby rada gminy, podejmując uchwałę na podstawie upoważnienia wynikającego z art. 22b ust. 1 i ust. 2 u.ś.r., wprowadzała w niej dodatkowy, obok miejsca zamieszkania, wymóg posiadania stałego zameldowania na terenie gminy, jako warunku koniecznego, od którego zależy uprawnienie do ustalanego świadczenia (należy zaznaczyć, że rozstrzygnięcie dotyczyło programu „Bilet plus dla ucznia", jednak w równym stopniu może odnosić się do programów ustanawiających bony opiekuńczo-wychowawcze).

Skala pojawiających się problemów i wątpliwości dotyczących konstruowania przez gminy programów wspierania różnych form opieki nad dziećmi wynika z bardzo ogólnego sformułowania podstawy prawnej (art. 22b u.ś.r.) i może przemawiać na rzecz ustawowego doprecyzowania podstawowych zasad w tym zakresie.

Organizacja wypoczynku lub opieki dla dzieci w czasie ferii i wakacji, dni wolnych od zajęć szkolnych, itp. Dofinansowanie wyjazdu wakacyjnego

Tak jak w przypadku wyżej omawianych praktyk, pracodawca może w różny sposób wspierać pracowników w zakresie organizacji wypoczynku dla ich dzieci. Pomoc ta może przybierać zarówno formę wsparcia materialnego na ten cel, jak i np. organizacji kolonii lub tzw. półkolonii.

Finansowanie wypoczynku dzieci pracowników może być realizowane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Tego rodzaju cele wprost wynikają z definicji zawartej w art. 2 pkt 1 z.f.ś.s. (działalność socjalna finansowana z funduszu to m.in. usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku). W obecnej praktyce, z reguły regulaminy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przewidują tego rodzaju pomoc – np. w formie dofinansowania tzw. „wczasów pod gruszą".

W kontekście wspierania praktyk WLB istotne są zasady przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a ściślej kryteria rozdziału środków z tego funduszu. Problem ten został już omówiony w pkt 2. niniejszej ekspertyzy. Należy więc jedynie powtórzyć, że z punktu widzenia praktyk pozwalających na

łączenie życia rodzinnego z zawodowym, jako pierwszoplanowe powinno być traktowane wynikające z art. 8 z.f.ś.s. kryterium sytuacji rodzinnej pracownika, odwołujące się do posiadania dzieci i ich liczby.
Czynnikiem, który może stanowić zachętę dla pracodawców w zakresie wdrażania omawianej praktyki, jest zaliczenie przez ustawodawcę świadczeń urlopowych wypłaconych zgodnie z przepisami o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych do kosztów uzyskania przychodu (art. 23 ust. 1 pkt 42 p.d.o.f. i art. 16 ust. 1 pkt 45 p.d.o.p.), wbrew ogólnej zasadzie, że środki pochodzące z tego funduszu nie stanowią tego rodzaju kosztów.
Podobny charakter można przypisać regulacji odnoszącej się do pracodawców prowadzących szkoły: wydatki związane z organizowaniem wypoczynku wakacyjnego uczniów, w części stanowiącej wynagrodzenie personelu wychowawczego i obsługi, jeżeli nie zostało pokryte przez wpłaty rodziców, stanowią dochody z tytułu prowadzenia szkoły wydatkowane na jej cele, zwolnione z podatku dochodowego (art. 21 ust. 7 pkt 2 w zw. z art. 21 ust. 1 pkt 36 p.d.o.f. i art. 17 ust. 8 pkt 2 w zw. z art. 17 ust. 1 pkt 45 p.d.o.p.).

Z punktu widzenia pracownika istotne jest zwolnienie od podatku dochodowego dopłat do: wypoczynku zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie, w formie wczasów, kolonii, obozów i zimowisk, w tym również połączonego z nauką, pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych oraz przejazdów związanych z tym wypoczynkiem i pobytem na leczeniu dzieci i młodzieży do lat 18. Dopłaty tego rodzaju zwolnione są z podatku w pełnej wysokości o ile pochodzą z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, funduszu socjalnego lub wypłacane są na podstawie odrębnych przepisów wydanych przez właściwego ministra, natomiast jeżeli pochodzą z innych źródeł, zwolnienie dotyczy kwoty nieprzekraczającej 2000 zł w danym roku podatkowym (art. 21 ust. 1 pkt 78 p.d.o.f.). W przywołanej regulacji zwraca uwagę, że największą korzyść pracownik odnosi jedynie w przypadku wymienionych w niej form wypoczynku, a nie np. w razie dopłat do wczasów organizowanych we własnym zakresie (tzw. „wczasy pod gruszą"), które korzystają ze zwolnienia od podatku do wysokości 1000 zł, o ile mają charakter świadczeń pieniężnych (art. 21 ust. 1 pkt 67 p.d.o.f.). Ponadto ograniczenie kwotowe nie uwzględnia liczby posiadanych dzieci, co pozostaje w sprzeczności z założeniami polityki prorodzinnej. Z drugiej strony warto zaznaczyć, że rekomendacje dotyczące upowszechniania praktyk WLB powinny uwzględniać przede wszystkim mechanizmy zachęcające pracodawców do ich wdrażania. Aspekt korzyści fiskalnej dla pracownika, aczkolwiek istotny z punktu widzenia ogólnych założeń polityki prorodzinnej, nie jest zatem kluczowy w świetle perspektyw wdrażania praktyk WLB, chociaż również decyduje o ich atrakcyjności.
Bardziej złożona wydaje się ocena aspektu zachęty fiskalnej dla pracodawców w przypadku finansowania i organizacji różnych form wypoczynku ze środków nie pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Rozważając możliwość zaliczenia tego rodzaju wydatków do kosztów uzyskania przychodu, należy odwołać się przede wszystkim do ich ustawowej definicji. Są nimi koszty ponie-

sione w celu osiągnięcia przychodów lub zachowania albo zabezpieczenia źródła przychodów (art. 22 ust. 1 p.d.o.f., por. też art. 15 ust. 1 p.d.o.p.). Definicja ta ma zatem charakter ogólny i celowościowy (por. W. Modzelewski, J. Bielawny, M. Słomka, Komentarz do ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, wyd. 15, Warszawa 2020, Legalis, komentarz do art. 22) i wymaga oceny konkretnego stanu faktycznego pod względem ustawowego kryterium. W omawianym w niniejszej ekspertyzie przypadku pomocne mogą być interpretacje organów podatkowych. I tak, w interpretacji indywidulanej Dyrektora Izby Skarbowej w Bydgoszczy z dnia 13 maja 2016 r., (ITPB3/4510-134/16/MJ) wskazano, że świadczenia za urlop wypłacane przez pracodawcę nie tworzącego zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a zatem ze środków spoza tego funduszu, mogą zostać zaliczone do kosztów uzyskania przychodu. Również w interpretacji indywidualnej Izby Skarbowej w Poznaniu z dnia 12 stycznia 2017 r. (3063-ILPB1-3.4510.60.2016.1.MC) wskazano, że zaliczenie do kosztów uzyskania przychodów wydatków na wypłatę premii urlopowych dla pracowników jest prawidłowe. Organ przychylił się do argumentacji wnioskodawcy, który wskazywał, że zamierzone premie urlopowe nie stanowią działalności socjalnej, a mają na celu podniesienie produktywności pracowników, są działaniem motywacyjnym, służącym podniesieniu poziomu lojalności pracowników wobec pracodawcy oraz polepszeniu panującej w firmie atmosfery. Należy podkreślić, że tego rodzaju wypłaty należą do kosztów pracowniczych, podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym (z zastrzeżeniem art. 21 ust. 1 pkt 78 p.d.o.f.). Wśród interpretacji potwierdzających powyższe stanowisko wymienić również można: interpretację Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 10 sierpnia 2016 r. (sygn. IPPB6/4510-404/16-3/AG), interpretację Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 11 kwietnia 2016 r. (sygn. IPPB6/4510-108/16-2/AG), interpretację indywidualną Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z dnia 17 września 2015 r. (sygn. IBPB-1-2/4510-256/15/AP).

W świetle powyższych stwierdzeń wydaje się tym bardziej oczywiste, że charakter kosztów uzyskania przychodu należy przypisać wydatkom związanym z finansowaniem i organizacją wczasów, kolonii czy półkolonii dla dzieci pracowników, skoro w przypadkach tych związek między poniesieniem kosztów a zapewnieniem sprawnego i wydajnego funkcjonowania zakładu pracy jest jeszcze bardziej oczywisty. Jednocześnie sformułować można rekomendację wprowadzenia bardziej jednoznacznych unormowań prawnych, dotyczących organizacji i finansowania wypoczynku dla dzieci pracowników.

Organizowanie dojazdu do pracy oraz z pracy

Atrakcyjność praktyki polegającej na organizacji dojazdu pracowników do miejsca pracy jest w dużym stopniu uzależniona od charakteru tej pracy, miejsca jej wykonywania, dostępności komunikacyjnej miejsca pracy itp. Zapewnienie takiego dojazdu nie jest obowiązkiem pracodawcy. Oczywiście nie istnieją przeszkody prawne, aby tego rodzaju świadczenie było przez pracodawcę organizowane lub finansowane. Jego ocena jako praktyki WLB może zatem przebiegać podobnie jak w poprzednich przypadkach, w aspekcie uwarunkowań fiskalnych, decydujących o atrakcyjności dla pracodawcy organizowania dojazdu pracowników do pracy i powrotu do domu.

Przywołując rozważania zawarte w poprzednim punkcie niniejszej ekspertyzy, nie powinno budzić wątpliwości, że ponoszenie wydatków związanych z dojazdem pracowników do pracy może spełniać kryteria zaliczenia ich do kosztów uzyskania przychodu przez pracodawcę, służy bowiem osiągnięciu przychodu lub zabezpieczeniu źródeł przychodu. Finansowanie lub organizowanie dojazdu do pracy może pozostawać w związku przyczynowo-skutkowym z osiągnięciem przychodu przez pracodawcę.
Jako bardziej skomplikowana rysuje się natomiast kwestia podatkowego rozliczenia korzyści pracownika w postaci uzyskanego świadczenia. Wątpliwości, które pojawiały się w tym zakresie, mogą działać zniechęcająco do wdrażania tego typu praktyk.

W związku z rozbieżnościami w praktyce orzeczniczej, problemem nieodpłatnych świadczeń pracodawcy na rzecz pracownika, które są trudne do oszacowania (w tym dojazdu do i z pracy), zajmował się Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 8 lipca 2014 r. (K 7/13, OTK Seria A 2014 r., nr 7, poz. 69). Przedmiotem rozstrzygnięcia była ocena, czy unormowania prawne przewidujące opodatkowanie świadczeń, które pracownik może otrzymać w związku z pozostawaniem w stosunku pracy i które pozostają w związku z działalnością pracodawcy, i których wartość jest trudna do oszacowania na podstawie przepisów podatkowych, są zgodne z Konstytucją. Trybunał Konstytucyjny wskazał m.in., że „organizowanie ich [pracowników – przyp. EBS i JS] dowozu do pracy, leży przede wszystkim w interesie pracodawców. Z ich punktu widzenia tego rodzaju działania zwiększają atrakcyjność zatrudnienia i tym samym służą przyciągnięciu i rekrutacji najlepszych kandydatów, podnoszą kwalifikacje zawodowe osób zatrudnionych, zmniejszają absencję, a także tworzą dobrą atmosferę w zespole. […] służą podniesieniu jakości pracy i jej wydajności, a w ostatecznym rachunku - tworzeniu zysku pracodawcy. […] przełożenie wskazanych korzyści pracodawcy na wynagrodzenie pracownika jest zupełnie nieuchwytne dla tego ostatniego, jest skutkiem odblaskowym o niewymiernej wartości majątkowej.” W konsekwencji Trybunał Konstytucyjny podjął próbę sformułowania kryterium kwalifikacji nieodpłatnych świadczeń jako dochodu pracownika i wskazał, że muszą one stanowić „zapłatę za pracę dokonywaną czymś innym niż pieniądz” (definicję tę przyjęto za J. Marciniukiem (red.), Podatek dochodowy od osób fizycznych. Komentarz, Warszawa 2014, s. 119, Nb 18). Korzyści te, zdaniem Trybunału, powinna charakteryzować możliwość swobodnego rozporządzania i zarządzania na własne potrzeby przez pracownika. Korzyść po stronie pracownika musi polegać na zwiększeniu aktywów lub zaoszczędzeniu wydatków, a skorzystanie z tej korzyści musi nastąpić w pełni dobrowolnie. Stosując te kryteria Trybunał Konstytucyjny doszedł do wniosku, że dowożenie pracownika z miejsca zamieszkania do pracy może oznaczać zaoszczędzenie wydatku i - w konsekwencji - może stanowić przysporzenie objęte podatkiem dochodowym, jednak taka ocena możliwa jest tylko wtedy, gdy świadczenie takie jest objęte zgodą pracownika. Kryteria te pozwoliły również Trybunałowi ocenić, że w przypadku dowozu do pracy możliwe jest ustalenie podstawy opodatkowania (jak wskazał – na podstawie liczby dowożonych osób i odległości, które pokonują). Ostatecznie Trybunał Konstytucyjny nie zakwestionował zgodności z Konstytucją unormowań prawa podatkowego w znaczeniu, jakie nadał im przywołaną wyżej argumentacją.

Przykładem zastosowania kryteriów określonych w omówionym wyżej orzeczeniu Trybunału Konstytucyjnego może być wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku z dnia 3 listopada 2020 r. (I SA/Gd 540/20). Stan faktyczny będący przedmiotem jego oceny świadczy o tym, iż mimo upływu dłuższego czasu od rozstrzygnięcia Trybunału Konstytucyjnego, omawiana kwestia jest nadal przedmiotem kontrowersji i sprzecznych rozstrzygnięć oraz interpretacji organów podatkowych. Dla potrzeb niniejszej ekspertyzy nie jest konieczne szczegółowe przedstawianie tego stanu faktycznego. Wiązał się on z rozliczeniem dwóch rodzajów świadczeń udzielanych pracownikom: zwrotu kosztów dojazdu do pracy samochodami służbowymi oraz zwrotu kosztów jazd lokalnych samochodami służbowymi w ramach wykonywanej pracy. Należy jednak zaznaczyć, że rozpatrywana sprawa swój początek miała w 2016 roku, a w jej rozstrzygnięcie kolejno zaangażowane były wydając sprzeczne rozstrzygnięcia: Izba Skarbowa, Wojewódzki Sąd Administracyjny, Naczelny Sąd Administracyjny, Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej i wreszcie ponownie Wojewódzki Sąd Administracyjny. Ostatecznie przyjęta została interpretacja najbardziej korzystna dla podatników, tzn. zarówno zwrot koszów dojazdów lokalnych, jak i dojazdów do pracy zostały zakwalifikowane jako kwoty nie stanowiące przychodu podlegającego opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznym. Należy jednak zaznaczyć, że na rozstrzygnięciu zaważyły okoliczności konkretnego przypadku – położenie zakładu pracy w małej wsi, na rzadko zaludnionym terenie, znaczne odległości miejsc zamieszkania pracowników od zakładu pracy i bardzo utrudniony dojazd środkami komunikacji publicznej. W tej sytuacji ostatecznie oceniono, że nie tylko wykonywanie jazd lokalnych w ramach obowiązków pracowniczych ale również umożliwienie dojazdu do zakładu pracy leży przede wszystkim w interesie pracodawcy.
Przywołane orzeczenie świadczy o tym, że praktyczne zastosowanie kryteriów sformułowanych przez Trybunał Konstytucyjny napotyka na trudności i powoduje rozbieżności interpretacyjne. Wynika to z ich ogólnego charakteru, utrudniającego ustanowienie granicy między świadczeniami udzielanymi wyłącznie w interesie pracownika i mającymi na celu interes pracodawcy. W tej sytuacji wydaje się uzasadniona rekomendacja interwencji legislacyjnej wyjaśniającej te wątpliwości.

Prywatna opieka medyczna dla pracownika i członków rodziny
Jakkolwiek finansowanie prywatnej opieki medycznej dla pracowników i ich rodzin zaspokaja odmienną potrzebę niż w przypadku omawianych wyżej dojazdów do i z pracy, to pod względem uwarunkowań prawnych praktyka WLB będąca przedmiotem niniejszego punktu wykazuje istotne podobieństwo do omówionej poprzednio.
Poza zakresem rozważań pozostawić należy oferowanie pracownikom pakietów opieki medycznej, których koszty ponoszą oni w całości. Podobnie poza zakresem omówienia pozostają świadczenia medyczne (z zakresu medycyny pracy) do których pracodawca zobowiązany jest na podstawie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy (por. art. 21 ust. 1 pkt 11 p.d.o.f.)

Finansowanie opieki medycznej przez pracodawcę może podlegać zaliczeniu do kosztów uzyskania przychodu. Pozostaje w związku z przyczynowym z osiągnię-

ciem przychodów lub zabezpieczeniem źródła przychodów, ponieważ zmniejsza ryzyko absencji pracowników, wpływa na ich motywację i zaangażowanie, poprawia wizerunek pracodawcy. Potwierdzenie tego stanowiska można odnaleźć w interpretacjach organów podatkowych. I tak, w interpretacji indywidualnej Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z dnia 12 grudnia 2018 r. (0114-KDIP2--1.4010.467.2018.1.JF) w pełni zaakceptowana została argumentacja wnioskodawcy, który wskazał między innymi, że wydatki poniesione na zakup pakietów medycznych spełniają warunki zaliczenia ich do kosztów uzyskania przychodu, gdyż usługi świadczone w ramach pakietów medycznych realnie przyczyniają się do zmniejszenia nieobecności pracowników w pracy, pozwalają im w krótszym czasie otrzymać opiekę medyczną, szybciej uzyskać wyleczenie i powrót do pracy. Co istotne finansowanie pakietów medycznych w świetle wydawanych interpretacji podlega zaliczeniu do kosztów uzyskania przychodu również w części przypadającej na członków rodzin pracowników. W interpretacji indywidualnej Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z dnia 16 lutego 2017 r. (1462-IPPB5.4510.1103.201 6.2.BC) wskazano, że odwrotne założenie prowadziłoby do „niewytłumaczalnego traktowania tego samego rodzaju świadczenia w różny sposób na gruncie prawa podatkowego. Jeżeli Spółka przyznałaby wartość pakietu medycznego pracownikowi w formie pieniężnej, którą następnie pracownik mógłby przeznaczyć np. na sfinansowanie pakietu medycznego dla swojego dziecka to nie ulegałoby wątpliwości, że ten dodatkowy element wynagrodzenia pracowniczego stanowiłby dla Spółki.”. Potwierdzenie prezentowanego stanowiska odnaleźć można również w innych interpretacjach, wśród których wskazać można następujące:

• interpretacja indywidualna Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 29 czerwca 2018 r., sygn. 0111-KDIB2-1.4010.165.2018.l.AP

• Interpretacja indywidualna Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 28 maja 2018 r., sygn. 0111-KDIB2-1.4010.138.2018. l.AP

• Interpretacja indywidualna Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 15 marca 2018 r., sygn. 0111-KDI B2-2.4010.22.2018.1. AR

• Interpretacja indywidualna Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 21 marca 2017 r., sygn. 0461-ITPB3.4510.69.2017. l.JS.

Finansowanie świadczeń zdrowotnych było również przedmiotem omawianego w poprzednim punkcie rozstrzygnięcia Trybunału Konstytucyjnego, w którym jako kryteria uznania nieodpłatnych świadczeń za dochód pracownika podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych wskazano, że:

• muszą być spełnione za zgodą pracownika (skorzystał z nich w pełni dobrowolnie)

• muszą być spełnione w jego interesie (a nie w interesie pracodawcy) i przynosić mu korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść

• korzyść jest wymierna i przypisana indywidualnemu pracownikowi (nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich podmiotów).

Problematyka opodatkowania świadczeń zdrowotnych finansowanych przez pracodawcę była też przedmiotem bardzo obszernego uzasadnienia uchwały Naczelnego Sądu Administracyjnego z 24 października 2011 r. (II FPS 7/10, ONSA i WSA

2012 nr 1, poz. 1, str. 15) o następującym brzmieniu: *„Wykupione przez pracodawcę pakiety świadczeń medycznych, których wartość nie jest wolna od podatku dochodowego od osób fizycznych na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.), stanowią dla pracowników, uprawnionych do ich wykorzystania, nieodpłatne świadczenie w rozumieniu art. 12 ust. 1 wymienionej ustawy."*. W uchwale tej wskazano, że świadczeniem podlegającym opodatkowaniu jest samo prawo wykorzystania pakietu medycznego, a nie realne poddanie się określonym świadczeniom zdrowotnym. Co istotne, w uchwale zgłoszone zostało zdanie odrębne aż sześciu sędziów, co świadczy o skali kontrowersji na gruncie omawianego przypadku.

W tym świetle uzasadniona wydaje się rekomendacja ustawowego rozstrzygnięcia pojawiających się wątpliwości. Wydaje się ponadto, że w omawianym zakresie występują dodatkowe względy przemawiające na rzecz uwzględnienia w polityce państwa finansowania prywatnej służby zdrowia przez przedsiębiorców. Taka praktyka jest pożądana z punktu widzenia wydolności publicznego systemu opieki zdrowotnej. Wydatki poniesione przez pracodawców przekładają się na korzyść ogólnospołeczną, co przemawiać może na rzecz publicznego wsparcia tego rodzaju praktyk.

Bony dla pracowników i ich rodzin, np. z okazji świąt

Kolejną, bardzo popularną wśród pracowników (na co wskazują badania społeczne) praktyką jest finansowanie przez pracodawców bonów na różne okazje. Popularność ta zapewne wynika ze swobody w rozporządzaniu korzyścią uzyskaną przez pracownika. W istocie, bony podwyższają wynagrodzenie, stanowiąc odpowiednik premii czy też nagrody. Mogą być finansowane ze środków pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jak również ze środków obrotowych pracodawcy. W pierwszym przypadku konieczne jest zastosowanie przy ich rozdziale kryteriów określonych w art. 8 z.f.ś.s. (sytuacja życiowa, rodzinna i materialna pracownika), o których wspomniano w poprzednich punktach niniejszej ekspertyzy, natomiast w drugim wymagania te nie znajdują zastosowania.

Należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 67 p.d.o.f. do kwoty 1000 zł w roku podatkowym nie podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych o charakterze rzeczowym oraz pieniężnym. W tym samym przepisie ustawodawca zastrzega, że nie stanowią świadczeń rzeczowych bony, talony i inne znaki uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi. Wydatki pracodawcy na bony, ponoszone z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, nie stanowią również jego kosztów uzyskania przychodu.
W przypadku finansowania przez pracodawców bonów towarowych ze środków obrotowych zastosowanie znajdują ogólne reguły interpretacyjne omawiane w poprzednich punktach. Również w tym przypadku mogą pojawić się wątpliwości. W interpretacji indywidualnej Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z dnia 14 marca 2019 r. (0111-KDIB2-1.4010.8.2019.3.JK) wskazano, że wydatki na bony

w postaci kart podarunkowych uprawniających do dokonania zakupów, którymi pracodawca zamierzał obdarować pracowników z okazji swojego jubileuszu, nie podlegają zaliczeniu do kosztów uzyskania przychodu. W interpretacji indywidualnej Dyrektora Izby Skarbowej w Poznaniu z dnia 1 marca 2013 r. (ILPB3/423-491/12-6/AO) odmówiono zakwalifikowania jako kosztów uzyskania przychodu wydatków na bony dla dzieci pracowników umożliwiające m.in. uzyskanie terapii logopedycznej, wejścia na imprezy sportowe i na basen, nauki języka obcego. Z kolei w interpretacji indywidualnej Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z dnia 5 grudnia 2018 r. (0111-KDIB2-1.4010.406.2018.1.AR), wydatki na zakup zegarków wręczanych pracownikom w związku z jubileuszem pracodawcy zostały uznane za koszty uzyskania przychodu. Wreszcie identyczne stanowisko zostało wyrażone w interpretacji indywidualnej Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z dnia 24 stycznia 2018 r. (0111-KDIB1-3.4010.15.2018.1.BM).
Szczegółowe omówienie wszystkich przywołanych interpretacji przekracza ramy niniejszej ekspertyzy. Świadczą one jednak o rozbieżnościach interpretacyjnych, które czynią tego rodzaju świadczenia mniej atrakcyjnymi z punktu widzenia pracodawcy i z pewnością zasługują na rozstrzygnięcie. Przemawiają za tym względy ogólnosystemowe. Natomiast w kontekście praktyk godzenia ról rodzinnych i zawodowych, problem bonów podarunkowych – mimo ich popularności wśród pracowników – wydaje się drugorzędny.

Korzystne warunki zakupu kart wstępu do ośrodków sportowo-rekreacyjnych dla pracownika i członów rodziny (np. Benefit)

Uwagi zawarte w poprzednim punkcie niniejszej ekspertyzy w części odnoszą się również do finansowania kart wstępu do ośrodków sportowo-rekreacyjnych dla pracownika i członków ich rodzin. Podobnie jak w przypadku bonów towarowych, finansowanie jest w tym przypadku możliwe z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz ze środków obrotowych pracodawcy.
Omawiana praktyka zasługuje na odrębne omówienie z uwagi na jej szczególny charakter – świadczenia pracodawcy uwzględniające życie rodzinne pracodawcy odgrywają istotną rolę w ramach godzenia ról rodzinnych i zawodowych
W interpretacji indywidualnej Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z dnia 2 lipca 2018 r. (0114-KDIP3-2.4011. 333.2018.1.MZ) potwierdzono, że świadczenie pracodawcy finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych polegające na wydaniu karty uprawniającej do wstępu do obiektów sportowo-rekreacyjnych, podlega zwolnieniu od podatku dochodowego od osób fizycznych przewidzianego w art. 21 ust. 1 pkt 67 p.d.o.f.
Mimo rozbieżności interpretacyjnych i niektórych interpretacji (por. przywołaną wyżej interpretację ILPB3/423-491/12-6/AO), wydaje się, że finansowanie dostępu do usług sportowo rekreacyjnych ze środków obrotowych pracodawcy powinno korzystać z zachęt fiskalnych. Na rzecz kwalifikacji tego rodzaju wydatków jako kosztów uzyskania przychodu pracodawcy przemawiać mogą podobne względy jak w przypadku świadczeń zdrowotnych: uprawianie sportu ma bezpośredni wpływ na stan zdrowia pracownika, jego motywację do pracy, kondycję psychiczną. Pozostaje zatem w związku przyczynowo-skutkowym z osiąganiem przychodów przez pracodawcę lub zabezpieczeniem ich źródeł.

Wsparcie pracownika w trudnych sytuacjach rodzinnych

Wspieranie pracowników w trudnych sytuacjach rodzinnych bez wątpienia stanowi jedną z praktyk, które istotnie przyczyniają się do godzenia ról rodzinnych i zawodowych. Jednocześnie jest to praktyka bardzo ogólnie określona, która może przybierać różne formy (pomoc finansowa, pomoc psychologiczna lub psychiatryczna, dostosowanie warunków pracy, dostosowanie wymiaru pracy, dostosowanie formy pracy, urlop) i może być stosowana w bardzo różnych sytuacjach życiowych (urodzenie dziecka, śmierć członka rodziny, choroba członka rodziny, problemy mieszkaniowe itp.).

W odniesieniu do konkretnych sytuacji należy zatem odesłać do pozostałych punktów omawianych w niniejszej ekspertyzie.

W tym miejscu ponownie wskazać można na świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, które mogą być odpowiedzią na trudne sytuacje rodzinne. Jak już wspomniano, sytuacja rodzinna jest jednym z ustawowych kryteriów przyznawania tych świadczeń (art. 8 z.f.ś.s.), a udzielanie pomocy materialnej, zarówno rzeczowej jak i finansowej oraz zwrotnej i bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe stanowią formy działalności socjalnej będącej ustawowym celem gospodarowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych (art. 2 ust. 1 w zw. z art. 1 z.f.ś.s.). Szczegółowe cele, na które przeznaczane są środki z funduszu, określa jego regulamin.

Zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 26 p.d.o.f. zapomogi otrzymane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jak również z funduszu socjalnego lub zgodnie z odrębnymi przepisami w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, długotrwałej choroby lub śmierci zwolnione są od podatku dochodowego niezależnie od ich wysokości. Natomiast zapomogi pochodzące z innych źródeł zwolnione są od podatku dochodowego do wysokości 6000 zł w roku podatkowym.

Względy społeczne zdecydowanie przemawiają na rzecz elastycznej wykładni obowiązujących przepisów, zachęcającej pracodawców do udzielania świadczeń na rzecz pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji – nie tylko w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, ale również ze środków obrotowych. Wydaje się, że działania tego rodzaju wiążą się przyczynowo z zapewnieniem przychodów lub zabezpieczeniem ich źródeł (art. 22 ust. 1 p.d.o.f. i art. 15 ust. 1 p.d.o.p.), a zatem rekomendować należy zaliczenie ich do kosztów uzyskania przychodu, gwarantują bowiem utrzymanie zatrudnienia i świadczenie pracy w przyszłości na odpowiednim poziomie.

Praca na część etatu

Jak powszechnie wiadomo, obowiązujące w Polsce prawo pracy przewiduje zatrudnianie pracowników w różnym wymiarze czasu pracy. Wymiar ten określany jest w umowie o pracę i – co oczywiste – może być zmieniany w drodze aneksu w przypadku porozumienia się w tej kwestii pracownika i pracodawcy. Z punktu widzenia niniejszej ekspertyzy istotna jest analiza unormowań prawnych, które ułatwiają, lub nawet gwarantują pracownikowi zmianę wymiaru czasu pracy w sytuacjach, w których umożliwi to godzenie ról rodzinnych z zawodowymi.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na unormowanie zawarte w art. 1867 ustawy Kodeks pracy z 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141 ze

zm., dalej k.p.), w którym przewidziane zostało prawo pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego do złożenia pracodawcy pisemnego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy, do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Co szczególnie istotne, prawu pracownika odpowiada obowiązek pracodawcy uwzględnienia wniosku. Możliwość skorzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy jest elementem rozbudowanych regulacji prawa pracy dotyczących uprawnień związanych z rodzicielstwem.

W piśmiennictwie wskazuje się, że jakkolwiek pracodawca ma obowiązek pozytywnego rozpatrzenia wniosku pracownika o obniżenie wymiaru czasu pracy, to jednak zachowuje swobodę w zakresie wyznaczenia rozkładu pracy. Oznacza to, że czyniąc zadość regulacji ustawowej i obniżając wymiar czasu pracy, może jednocześnie określić jej rozkład w sposób, który dla pracownika chcącego sprawować pieczę nad dzieckiem okaże się dysfunkcjonalny – np. modyfikując rozkład pracy przez wyznaczenie dodatkowych dni wolnych (por. A. Sobczyk, w:, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020; komentarz do art. 1867 k.p.; por jednak unormowania 1421 k.p., które w wąskim zakresie dają pracownikowi instrumenty realizacji jego żądań dotyczących rozkładu czasu pracy). Wydaje się, że uprawnione jest w tym przypadku rekomendowanie zmian legislacyjnych, wymuszających na pracodawcy zrealizowanie celu omawianej regulacji prawnej, która ma umożliwić roztoczenie pieczy nad małym dzieckiem przy jednoczesnym godzeniu ról rodzinnych i zawodowych. De lege lata, efektywne wykorzystanie omawianego instrumentu wymaga porozumienia pracownika z pracodawcą i np. określenie indywidualnego rozkładu czasu pracy w trybie art. 142 k.p. (zasady dotyczące rozkładu czasu pracy w perspektywie praktyk godzenia ról rodzinnych i zawodowych omówione zostaną w kolejnym punkcie niniejszej ekspertyzy). Analizowana regulacja prawna nie określa ponadto zasad ponawiania wniosku dotyczącego wymiaru czasu pracy, tzn. zmiany tego wymiaru, a także cofnięcia wniosku. Dla pracownika roztaczającego pieczę nad dzieckiem taka możliwość jest szczególnie istotna, ponieważ – zwłaszcza w przypadku pierwszego dziecka – może nie mieć rozeznania co do odpowiedniego gospodarowania czasem. Zapewnienie pełnej funkcjonalności instrumentu prawnego unormowanego w art. 1867 k.p. czyni zasadnym rozważenie interwencji legislacyjnej również w tym zakresie. Należy też zauważyć, że w piśmiennictwie wskazuje się na brak określenia w przypadku korzystania przez pracownika z obniżonego wymiaru czasu pracy konsekwencji zaprzestania osobistej opieki nad dzieckiem, mimo że w przypadku korzystania z urlopu wychowawczego taki stan uprawnia pracodawcę do wezwania pracownika do stawienia się do pracy (art. 1862 § 2 k.p.; por. A. Sobczyk, w:, Kodeks pracy…, op. cit.).
Omówiona wyżej regulacja prawna dotyczy pracowników uprawnionych do urlopu wychowawczego, który posiada maksymalny wymiar 36 miesięcy i może być udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia (art. 186 k.p.). Możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 1867 k.p. nie wyczerpuje zatem wszystkich sytuacji, w których

modyfikacja wymiaru czasu pracy może okazać się potrzebna w celu godzenia ról rodzinnych i zawodowych. Odpowiedzą legislacyjną na tego typu przypadki, nieobjęte art. 1867 k.p. może być regulacja prawna zawarta w art. 292 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Ustanowiony w przywołanym przepisie obowiązek pracodawcy nie ma charakteru bezwzględnego, ponieważ uzależniony jest od jego „możliwości". Realne znaczenie omawianej regulacji, tzn. perspektywa wyegzekwowania dyspozycji przepisu art. 292 k.p. bywa odmiennie ujmowane w piśmiennictwie. Z jednej strony zwraca się uwagę na brak sankcji dla pracodawcy, który mimo istnienia „możliwości" nie wypełnia obowiązku uwzględnienia wniosku pracownika, jak również na brak roszczenia po stronie tego ostatniego (por. J. Stelina, w:, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020; komentarz do art. 292 k.p.; A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 6, Warszawa 2018, komentarz do art. 292 k.p.) z drugiej jednak strony wskazuje się na dopuszczalność kontroli sądu w omawianym przypadku (por. W. Muszalski, w: Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 12, red. W. Muszalski, Warszawa 2019, komentarz do art. 292 k.p.). Oczywiście zbyt daleko idącą rekomendacją byłoby postulowanie wprowadzenia bezwzględnego obowiązku realizacji żądań pracownika dotyczących wymiaru czasu pracy. Wydaje się natomiast uzasadnione wprowadzenie korekt legislacyjnych, odpowiadających drugiemu z wyrażonych wyżej poglądów, tzn. pozwalających pracownikowi na realizację roszczenia w przypadku istnienia możliwości po stronie pracodawcy.

Omawiając możliwości modyfikacji wymiaru czasu pracy należy jeszcze zwrócić uwagę na jedną regulację prawną, zawartą w art. 942 k.p., która zobowiązuje pracodawcę do informowania pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach pracy. Jakkolwiek obowiązek ten został sformułowany w sposób ogólny, należy mu przypisać istotne znaczenie z punktu widzenia funkcjonowania w praktyce omówionych wyżej rozwiązań normatywnych, o której decydować może w dużej mierze wiedza pracowników o przysługujących im prawach. Należy w związku z tym postulować wypracowanie mechanizmów gwarantujących udzielanie pracownikom rzetelnej informacji w omawianym zakresie, ponieważ – jak wskazuje praktyka – obowiązki pracodawcy często ograniczają się do organizowania fikcyjnych szkoleń.
W kontekście korzystania przez pracowników z możliwości wykonywania pracy w niepełnym wymiarze jej czasu należy podkreślić, że ustawodawca wielokrotnie wskazuje na niedopuszczalność dyskryminacji pracownika z tego powodu. Wynika to z art. 113, 183a, 292 § 1, 94 pkt 2b k.p.

Elastyczne godziny pracy (możliwość przepracowywania większej liczby godzin jednego dnia, aby w innym dniu móc pracować krócej, możliwość dostosowania grafiku pracy)

Praktyki wymienione w niniejszym punkcie ekspertyzy ściśle łączą się z kategorią prawną czasu pracy, wymiaru czasu pracy, a przede wszystkim rozkładu czasu pracy i systemów czasu pracy, dlatego omówione zostały w jednym miejscu. Ustawodawca określając normy i ogólny wymiar czasu pracy, przewiduje jednocześnie szereg regulacji, pozwalających na dostosowywanie rozkładu czasu pracy do indywidualnych przypadków, odpowiadających m.in. zasygnalizowanym praktykom WLB. Przepisy Kodeksu pracy normują w szczególności:

- ustalenie przez pracodawcę w porozumieniu z pracownikiem czasu niezbędnego do wykonania powierzonych mu zadań (art. 129 § 4 pkt 2 k.p.)
- indywidualny rozkład czasu pracy (art.142 i 129 § 4 pkt 4 k.p.)
- system równoważnego czasu pracy (art. 135 k.p.)
- system przerywanego czasu pracy (art. 139 k.p.)
- system zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.)
- ruchomy czas pracy (art. 1401 k.p.)
- system skróconego tygodnia pracy (art. 143 k.p.)
- system pracy świadczonej wyłącznie w piątki, soboty i niedziele (art. 144 k.p.).

Rozkład czasu pracy danego pracownika powinien zostać mu przekazany przez pracodawcę w formie pisemnej lub elektronicznej (art. 129 § 3 k.p.). Obowiązek sporządzenia rozkładu czasu pracy nie powstaje po stronie pracodawcy, jeżeli wynika już z prawa pracy, umowy o pracę lub obwieszczenia, jeżeli w porozumieniu z pracownikiem został ustalony niezbędny czas do wykonania powierzonych zadań, jeżeli na pisemny wniosek pracownika został zastosowany ruchomy rozkład czasu pracy lub indywidualny rozkład czasu pracy.

Powyższe pobieżne i z uwagi na charakter niniejszej ekspertyzy - wybiórcze - przedstawienie rozwiązań prawa pracy wskazuje na ich dużą różnorodność i elastyczność w zakresie dostosowywania rozkładu czasu pracy do potrzeb pracowników i pracodawców. Z punktu widzenia wdrażania praktyk WLB istotne jest, jaki wpływ może mieć pracownik na zastosowanie określonego, korzystnego dla niego systemu.

Elastycznym i z pewnością korzystnym z punktu widzenia pracownika rozwiązaniem jest ustalenie czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań przez pracodawcę w porozumieniu z pracownikiem. W przypadku tym rozkład czasu pracy ustala sam pracownik, a pracodawca zwolniony jest z obowiązku sporządzania tego rozkładu. W piśmiennictwie wskazuje się, że ten sposób ustalania rozkładu czasu pracy ma szerokie zastosowanie i wykracza poza wariant zadaniowego czasu pracy. Wskazuje się ponadto, że w przypadku porozumienia pracodawcy z pracownikiem, dotyczącego ustalenia czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań, istnieje możliwość nałożenia na pracownika obowiązku składania raportów, które umożliwią pracodawcy wywiązanie się z obowiązku ewidencjonowania godzin pracy (por. A. Sobczyk, w:, Kodeks pracy…, op. cit., komentarz do art. 129 k.p.).

Elastycznym rozwiązaniem jest również ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy na pisemny wniosek pracownika (art. 142 i 129 § 4 pkt 4 k.p.). Należy zazna-

czyć, że z wyjątkiem przypadków określonych w art. 1421 k.p. wniosek pracownika nie jest dla pracodawcy wiążący. Indywidualne ustalanie rozkładu pracy pracownika nie oznacza też pełnej dowolności, ponieważ – jak stanowi przepis – odbywa się w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty. Możliwe jest np. wprowadzenie niestandardowych godzin rozpoczynania i kończenia pracy, modyfikacja wymiaru czasu pracy w poszczególnych dniach, liczby i pór przerw w pracy (por. np. M. Nałęcz, w: Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 12, red. W. Muszalski, Warszawa 2019, komentarz do art. 142).

System równoważnego czasu pracy polega na przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy (nie więcej niż do 12 godzin) który jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy (art. 135 k.p.). Rozwiązanie to odpowiada zatem drugiej z wymienionych w tytule niniejszego punktu praktyk WLB. Polega na wprowadzeniu odstępstw od standardowego, 8-godzinnego rozkładu czasu pracy. Odstępstwa te nie muszą mieć charakteru epizodycznego – w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego dopuszczalne jest wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy na stałe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1980 r., I PRN 110/80, OSNCP 1981 nr 6, poz. 108). Szczególnie istotne jest określenie przesłanek wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy. Zgodnie z art. 135 § 1 k.p. zastosowanie omawianego systemu ma uzasadniać: rodzaj pracy lub organizacja pracy. Przesłanki te mają charakter ogólny, niemniej w piśmiennictwie podkreśla się, że zasadność stosowania systemu równoważnego czasu pracy podlega kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, a nieuzasadnione jego wprowadzenie może stanowić wykroczenie w rozumieniu art. 281 pkt 5 k.p. (por. A. Sobczyk, w:, Kodeks pracy…, op. cit., komentarz do art. 135 k.p.). Wydaje się, że konstrukcja normatywna równoważnego czasu pracy została ukształtowana z założeniem, że system ten wprowadzany jest przez pracodawcę z uwagi na przesłanki leżące po jego stronie. Artykuł 135 k.p. nie przewiduje wniosku pracownika w sprawie zastosowania takiego systemu, a określenie indywidualnego rozkładu czasu pracy odbywa się – jak już wskazano – w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty. W określonych przypadkach zastosowanie systemu równoważnego może być zatem wykluczone. W związku z tym należałoby postulować większą elastyczność rozwiązań prawnych, umożliwiającą indywidualne objęcie pracownika rozkładem czasu jego pracy, w sposób odpowiadający jego interesom związanym z godzeniem ról rodzinnych i zawodowych.
W niniejszej ekspertyzie pominięto szczegółowe omówienie przewidzianych w prawie pracy systemów czasu pracy, które odpowiadają specyfice wykonywanej pracy: system równoważnego czasu pracy przy dozorze urządzeń (art. 136 k.p.), dla pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, pracowników straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych (art. 137 k.p.), system związany z technologią produkcji – praca w ruchu ciągłym (art. 138 k.p.).
System przerywanego czasu pracy polega na ustaleniu rozkładu, przewidującego więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej 5 godzin (art. 139 k.p.). Przerwa nie jest wliczana do czasu pracy, ale przysługuje za nią wynagrodzenie w wysokości obniżonej o połowę. System przerywanego czasu pracy nie

może być stosowany do pracownika objętego systemami równoważnego czasu pracy, systemem skróconego tygodnia pracy i systemem tzw. pracy weekendowej. Co istotne, system przerywanego czasu pracy wprowadzany jest w układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu z zakładową organizacją związkową, względnie w porozumieniu z przedstawicielami pracowników. Jedynie w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną, który prowadzi działalność w zakresie rolnictwa i hodowli możliwe jest wprowadzenie omawianego systemu na podstawie umowy o pracę. Przesłanki stosowania systemu przerywanego czasu pracy są identyczne, jak w przypadku omawianym poprzednio (uzasadnienie rodzajem pracy lub jej organizacją). Uwagi sformułowane wyżej można zatem odnieść również do tego systemu. Może on podlegać kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Możliwości jego zastosowania z inicjatywy indywidualnego pracownika są ograniczone (por. też omówiony dalej art. 1421 k.p.). Niemniej w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazano że mimo, iż przepisy prawa pracy o czasie pracy mają charakter bezwzględnie obowiązujący, strony stosunku pracy mają pewien zakres swobody, w ramach którego mogą ukształtować rozkład czasu pracy w sposób dogodny dla siebie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 476/02, OSNAPiUS 2004, nr 22, poz. 382). Również w uchwale z dnia 9 października1997 r. (III ZP 21/97, OSNAPiUS 1998 nr 5, poz. 143), Sąd Najwyższy uznał za dopuszczalne wprowadzenie przerw w pracy, niewliczanych do czasu pracy, nie tylko w układzie zbiorowym pracy, innym porozumieniu zbiorowym opartym na ustawie, regulaminie pracy bądź statucie, ale także w umowie o pracę, jeżeli nie jest to sprzeczne z zasadami prawa pracy. Warunkiem dopuszczalności takich rozwiązań jest, aby wprowadzane były na korzyść pracownika. Wydaje się, że mimo wypowiedzi Sądu Najwyższego na gruncie obowiązującego stanu prawnego nie są w pełni jasne reguły stosowania omawianego systemu w indywidualnych przypadkach w interesie pracownika. W tym zakresie postulować można interwencję legislacyjną. Ustawodawca koncentruje się na zabezpieczeniu pracowników przed wprowadzaniem rozkładów pracy przez pracodawcę wbrew ich interesom.

System zadaniowego czasu pracy polega na ustaleniu przez pracodawcę w porozumieniu z pracownikiem czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań (art. 140 k.p.). Również w tym przypadku ustawodawca warunkuje zastosowanie systemu przesłankami w postaci uzasadnienia rodzajem pracy lub jej organizacją. Dodatkowo jednak, przesłanką systemu zadaniowego czasu pracy może być uzasadnienie wynikające z miejsca wykonywania pracy. W piśmiennictwie wskazuje się, że przesłanki te zostają spełnione w dwóch grupach przypadków: gdy praca stanowi pewien zamknięty zespół czynności, których wykonanie jest całkowicie zależne od pracownika lub gdy pracodawca nie ma możliwości sprawowania kontroli tempa wykonywania pracy (por. A. Sobczyk, w:, Kodeks pracy…, op. cit., komentarz do art. 140 k.p.).
System zadaniowego czasu pracy cechuje duża elastyczność., która w istotny sposób może pomagać w godzeniu ról rodzinnych z zawodowymi. W wyroku Sądu Najwyższego z 17 lutego 2004 r. (I PK 377/03, OSNAPiUS 2004, nr 24, poz. 422) wskazano nawet, że w systemie zadaniowo-wynikowym czas pracy ma doniosłość „jedynie na etapie prawidłowego ustalenia zadań, gdyż następnie pracownik obo-

wiązany jest już pozostawać nie tyle w dyspozycji pracodawcy, ile do dyspozycji zadań, które powinien wykonać". W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2008 r. (II PK 148/07, OSNAPiUS 2009, nr 7-8, poz. 93) wyjaśniono, że „Możliwość ustanowienia zadaniowego czasu pracy istnieje wówczas, gdy czynności te mają charakter skonkretyzowany, zamknięty i powtarzający się. Pracownik objęty takim rodzajem czasu pracy samodzielnie organizuje sobie pracę i kształtuje swój rozkład czasu pracy, a więc wyznacza początek i koniec dnia pracy, a wymiar jego zadań powinien być tak ustalony przez pracodawcę, aby pracownik mógł je wykonać w normach czasu pracy określonych w art. 129 KP.". Konieczne jest zatem określenie zadań pracownika nie doraźnie, ale na bardziej ogólnym poziomie, na stałe, jako zespół obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem, wynikających przede wszystkim z umowy o pracę (por. M. Nałęcz, w: Kodeks pracy…, op. cit., komentarz do art. 140 k.p.). Elastyczność zadaniowego czasu pracy nie oznacza pełnej dowolności w jego kształtowaniu. W postanowieniu Sądu Najwyższego z 23 marca 2010 r. (I PK 3/10. Legalis) słusznie stwierdzono, że zadaniowy czas pracy nie może obejmować systemu równoważnego czasu pracy.

Z punktu widzenia sposobu wdrażania omawianego systemu czasu pracy szczególnie istotne znaczenie przypisać należy tezie zawartej w przywołanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2008 r. W orzeczeniu tym wskazano, że „Wynikające z art. 140 KP wymaganie „porozumienia" z pracownikiem nie oznacza uzgodnienia, lecz konsultację. Brak takiego porozumienia nie powoduje nieskuteczności ustanowienia zadaniowego systemu czasu pracy, ale w razie sporu rodzi po stronie pracodawcy obowiązek wykazania, że powierzone pracownikowi zadania były możliwe do wykonania w granicach norm czasu pracy określonych w art. 129 KP". Jednocześnie w piśmiennictwie wskazuje się, że nie istnieją przeszkody prawne, aby system zadaniowego czasu pracy został wprowadzony mocą postanowienia stron umowy o pracę (por. M. Nałęcz, w: Kodeks pracy…, op. cit., komentarz do art. 140 k.p.).

W kontekście praktyk godzenia ról rodzinnych z zawodowymi należy zaznaczyć, że jakkolwiek zadaniowy czas pracy może sprzyjać temu celowi, umożliwiając pracownikowi elastyczne rozplanowanie pracy z uwzględnieniem obowiązków rodzinnych, to istnieje również istotne niebezpieczeństwo naruszenia norm określających maksymalny wymiar czasu pracy. W tym kontekście warto przywołać fragment uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2010 r. (I PK 6/10, MoP 2010, nr 12, s. 642), w którym wskazano, że „prawo pracy, w tym […] art. 140 KP regulujący zadaniowy czas pracy, nie przewiduje konstrukcji *„mieszanego czasu pracy, w ramach którego pracownik byłby zobowiązany do świadczenia pracy bez wynagrodzenia ponad powszechnie obowiązujące wszystkich pracowników podstawowe normy czasu pracy, które nie mogą przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym"*.

Tak zwany ruchomy rozkład czasu pracy polega na określeniu różnych godzin rozpoczynania pracy w poszczególnych dniach pracy (art. 140^1 k.p.). Dodatkowym elementem konstrukcji normatywnej zwiększającej elastyczność tego rozwiązania

jest możliwość określenia przedziału czasu, w którym pracownik decydować będzie o godzinie rozpoczęcia pracy. Należy podkreślić, że ruchomy rozkład czasu pracy (podobnie jak indywidualny rozkład czasu pracy) może być wprowadzony również wskutek pisemnego wniosku pracownika (art. 129 § 4 pkt 3 i art. 150 § 5 k.p.). Inaczej niż w poprzednio omawianych przypadkach, ustawodawca nie określił przesłanek zastosowania ruchomego rozkładu czasu pracy. W piśmiennictwie wskazano, że w istocie faktyczną przesłanką jest w omawianym przypadku wygoda pracowników (por. A. Sobczyk, w:, Kodeks pracy…, op. cit., komentarz do art. 140^1 k.p.). Wyrażony został również pogląd, zgodnie z którym możliwe jest rozwiązanie, gdzie pracownik decyduje nie tylko o godzinie rozpoczęcia pracy, ale również o godzinie jej zakończenia, przy założeniu konieczności równoważenia czasu pracy (por. A. Sobczyk, w:, Kodeks pracy…, op. cit., komentarz do art. 140^1 k.p.).

Rozwiązanie takie wydaje się korzystne z punktu widzenia wdrażania praktyk WLB

System skróconego tygodnia pracy polega na świadczeniu przez pracownika pracy przez mniej niż pięć dni w tygodniu przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin (art. 143 k.p.). Podobnie jak w poprzednio omówionym przypadku, ustawodawca nie sformułował przesłanek zastosowania systemu skróconego tygodnia pracy. Podobnie też, system ten stosowany jest na pisemny wniosek pracownika, natomiast nie może być narzucony regulaminem pracy lub układem zbiorowym. Z kolei z art. 150 § 6 k.p. wynika, że możliwe jest wprowadzenie systemu skróconego tygodnia pracy w umowie o pracę. W doktrynie takie rozwiązanie normatywne jest krytykowane, jako rodzące wątpliwości co do komplementarności wniosku i umowy (szerzej por. A. Sobczyk, w:, Kodeks pracy…, op. cit., komentarz do art. 143 k.p.).

Podobnie skonstruowany (brak przesłanek, pisemny wniosek, umowa o pracę) został również tzw. system pracy weekendowej, polegający na świadczeniu pracy wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta, z założeniem nieprzekraczalnego wymiaru dobowego czasu pracy 12 godzin. Model ten może okazać się atrakcyjny jako jedna z praktyk łączenia życia rodzinnego i zawodowego. Przykładowo, rodzice sprawujący pieczę nad małym dzieckiem, pozostający jednocześnie aktywni zawodowo, mogą być zainteresowani świadczeniem pracy przez jednego z nich według omawianego modelu, ponieważ umożliwi im to podzielenie się obowiązkami rodzinnymi.

W ścisłym związku z godzeniem ról rodzinnych i zawodowych pozostaje regulacja art. 142^1 k.p. dodana do Kodeksu pracy ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 1076). Przepis ten wprowadził obligatoryjność uwzględnienia wniosku pracownika, dotyczącego systemu czasu pracy lub rozkładu czasu pracy. Zakres tej regulacji jest jednak znacznie ograniczony zarówno od strony przedmiotowej, jak i podmiotowej.

Wniosek, który jest przedmiotem dodatkowej regulacji w przywołanym przepisie może dotyczyć zastosowania:

- systemu przerywanego czasu pracy (art. 139 k.p.)
- tzw. ruchomego rozkładu czasu pracy (art. 140^1 k.p.)
- indywidualnego rozkładu czasu pracy (art. 142 k.p.).

Od strony podmiotowej, stosowanie przepisu ograniczone zostało do pracowników lub ich małżonków, którzy znajdują się w trudnej sytuacji życiowej związanej z powikłaną ciążą, ciężkich chorób powstałych w okresie prenatalnym dziecka, dziećmi dotkniętymi niepełnosprawnościom (co do szczegółowych uwarunkowań podmiotowych – por. art. 142^1 § 1 k.p.). Omawiana regulacja, jakkolwiek mająca na celu ułatwienie godzenia ról rodzinnych i zawodowych, znajduje zastosowanie jedynie do wąsko określonej kategorii pracowników napotykających szczególnie trudne sytuacje rodzinne.

Pracodawca ma bardzo ograniczoną możliwość odmowy uwzględnienia wniosku pracownika. Może być to podyktowane jedynie organizacją pracy lub rodzajem pracy, przy czym czynniki te mają czynić niemożliwym uwzględnienie wniosku, a nie np. jedynie utrudniać funkcjonowanie zakładu pracy (tak A. Sobczyk, w:, Kodeks pracy…, op. cit., komentarz do art. 142^1 k.p.). W piśmiennictwie zwrócono uwagę na niepełność omawianej regulacji, polegającą na braku określenia procedury odwoławczej od decyzji pracodawcy (por. M. Rycak, w: Kodeks Pracy. Komentarz, red. K. Walczak, Warszawa 2020, Legalis, komentarz do art. 142^1 k.p.). Wśród możliwych rozwiązań tego problemu wskazano na dopuszczalność zakwalifikowania odmowy pracodawcy jako decyzji administracyjnej (tak A. Sobczyk, w:, Kodeks pracy…, op. cit., komentarz do art. 142^1 k.p.). Zagadnienie zasługuje na interwencję ustawodawcy.

Podsumowując analizę zawartą w niniejszym punkcie ekspertyzy należy ocenić, że obowiązujące prawo pracy przewiduje bardzo rozbudowany katalog rozwiązań dotyczących modyfikacji czasu pracy. Co do treści, odpowiadają one wyróżnionym praktykom WLB. Istnieje zatem potencjalna możliwość wdrażania praktyk odpowiadających na różnorodne potrzeby pracowników w zakresie godzenia ról rodzinnych i zawodowych. Pewnym problemem jest natomiast stopień skomplikowania regulacji prawnych, które – jak wynika z dokonanej analizy – rodzą niekiedy trudności interpretacyjne. Istotnym aspektem funkcjonowania w praktyce określonych systemów i rozkładów czasu pracy jest możliwość wpływu pracowników na ich kształt. Regulacja ustawowa skonstruowana jest w sposób, który znacząco ogranicza ten wpływ – zazwyczaj obowiązujący w zakładzie pracy system czasu pracy jest niezależny od woli pracownika, ustawodawca zaś nie przewiduje efektywnych instrumentów jego zmiany. Oczywiście nie jest możliwe dokonanie zmian legislacyjnych, które pozwoliłyby pracownikom w dowolnej sytuacji wymuszać na pracodawcach optymalny dla siebie system lub rozkład czasu pracy. Mogłoby to prowadzić do destabilizacji funkcjonowania przedsiębiorstw, zachwiania opłacalności działalności gospodarczej itp. Można jednak rozważać wprowadzenie w tym zakresie roszczeń pracowniczych, które w uzasadnionych przypadkach mogłyby podlegać ocenie sądowej i ochronie. W szczególności powinny one dotyczyć pracowników wychowujących małe dzieci.

Równie ważne jest upowszechnianie wiedzy na temat możliwego ukształtowania stosunku pracy, które znacznie utrudnia poziom skomplikowania omawianych regulacji. W piśmiennictwie wskazuje się, że organizacja czasu pracy nie należy do tzw. istotnych elementów stosunku pracy, niemniej nie istnieją prawne przeszkody aby w drodze porozumienia pracodawcy i pracownika kształtować w umowie o pracę kwestie dotyczące czasu pracy, takie jak system lub rozkład czasu pracy (M. Nałęcz, w: Kodeks pracy…, op. cit., komentarz do art. 150). Upowszechnienie wiedzy na ten temat może również uruchomić mechanizmy rynkowe, mobilizujące pracodawców do oferowania elastycznych warunków pracy, odpowiadających potrzebom pracownikom łączącym role rodzinne z zawodowymi.

Możliwość wzięcia bezpłatnych dni wolnych po wykorzystaniu przysługującego urlopu

Prawo pracy w art. 152 – 173 k.p. szczegółowo reguluje zasady dotyczące urlopu wypoczynkowego, który ma charakter płatny, a jego wymiar zależy od czasu zatrudnienia. Problematyka ta pozostaje poza zakresem niniejszej ekspertyzy. Warto jednak w kontekście praktyk WLB wspomnieć o możliwości udzielenia tzw. urlopu na żądanie, który gwarantuje pracownikowi art. 1672 k.p. w wymiarze 4 dni w każdym roku kalendarzowym. Urlop ten mieści się w kategorii i wymiarze urlopu wypoczynkowego i jest płatny, jego istota polega jednak na zobowiązaniu pracodawcy do udzielenia urlopu w terminie wskazanym przez pracownika. Charakterystyczne jest przy tym, że zgłoszenie urlopu na żądanie może nastąpić najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia (w wyroku Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006 r., I PK 128/06, OSNP 2007, nr 23-24, poz. 346 wskazano przy tym, że powinno to nastąpić do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy według obowiązującego rozkładu czasu pracy), staje się on zatem niekiedy w praktyce narzędziem godzenia ról rodzinnych i zawodowych, np. w razie nieprzewidzianej konieczności objęcia pieczą dziecka. Z przywołanego orzeczenia wynika jednocześnie, że zbyt późne poinformowanie pracodawcy o rozpoczęciu tego rodzaju urlopu może narazić pracownika na zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu Najwyższego wypoczynkowy charakter urlopu na żądanie sprawia ponadto, że jego udzielenie takiego urlopu niezgodnie z jego przeznaczeniem (np. osobie niezdolnej do pracy) jest niezgodne z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 2009 r., II PK 123/09, OSNP 2011, Nr 11-12, poz. 148).

Praktyka funkcjonowania instytucji urlopu na żądanie może skłaniać do refleksji nad potrzebą utrzymywania aktualnego stanu prawnego. Wydaje się, że zasadny mógłby być postulat oderwania przysługujących pracownikowi dni urlopu od jego wypoczynkowego charakteru i nadanie tej regulacji bardziej elastycznego charakteru.

W przeciwieństwie do urlopu wypoczynkowego, ustawodawca bardzo lakonicznie reguluje kwestię urlopu bezpłatnego. O ile zatem instytucja urlopu wypoczynkowego ujmowana jest w kategoriach prawa pracownika i obowiązku pracodawcy, o tyle w art. 174 § 1 k.p. wskazano jedynie, że pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego. W tym celu pracownik musi wystąpić z pisemnym wnioskiem.

W obowiązującej konstrukcji normatywnej, urlop bezpłatny jest skutkiem porozumienia (woli) obu stron – pracownika i pracodawcy. Jego istotą jest zwolnienie

pracownika z obowiązku wykonywania zatrudnienia oraz zwolnienie pracodawcy z obowiązku wypłacania wynagrodzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 stycznia 2009 r., II PK 111/08, Legalis). Wskazuje się nawet, że udzielenie urlopu bezpłatnego jest umową o tej treści (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 2014 r., I PK 294/13, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2003 r., I PK 559/02, Legalis).

Konsekwencją tej konstrukcji oraz sposobu sformułowania przepisu art. 174 § 1 k.p., w którym użyte zostało sformułowanie „pracodawca może" jest teza przywołanego wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2003 r., o brzmieniu następującym: „Z art. 174 § 1 KP jednoznacznie wynika, pracodawca „może" udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego, co należy rozumieć jako pozostawienie tej sprawy swobodnemu uznaniu pracodawcy. W konsekwencji decyzja odmowna pracodawcy nie podlega ocenie organów kontrolujących przestrzeganie prawa, a zwłaszcza organów rozpatrujących spory ze stosunku pracy". W tym samym orzeczeniu wskazano również, że pracownik nie ma obowiązku podania przyczyn ubiegania się o urlop bezpłatny, a pracodawca nie jest obowiązany do jego udzielenia, jak również do wskazania przyczyn, które zadecydowały o odmowie jego udzielenia. Co istotne, Sąd Najwyższy zastrzegł jednak, że skoro udzielenie urlopu bezpłatnego jest umową dotyczącą stosunku pracy, to podlega ona ocenie w kategoriach art. 18 § 3 k.p., który uznaje za nieważne postanowienia umów o pracę naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.
Powyższa analiza prowadzi do wniosku, że udzielanie urlopu bezpłatnego na wniosek pracownika może być praktyką ułatwiającą łączenie ról rodzinnych i zawodowych. Z uwagi na konstrukcję normatywną wymaga jednak porozumienia i dobrej woli obu stron stosunku pracy: pracodawca powinien być otwarty na potrzeby pracowników w tym zakresie, a pracownik nie powinien nadużywać omawianego instrumentu, który z punktu widzenia pracodawcy może dezorganizować funkcjonowanie zakładu pracy. Takie idealistyczne założenie może realizować się w warunkach wysokiej kultury pracy, zaufania i szacunku pracodawcy i pracownika.
Natomiast rekomendowanie dalej idących instrumentów prawnych może prowadzić do powstawania trudności w organizacji pracy. Niemniej być może należałoby ocenić koszty i rozważyć możliwość wprowadzenia urlopu bezpłatnego na żądanie – tzn. ograniczonej liczby dni w roku, do których uprawniony byłby pracownik.

Możliwość pracy zdalnej / Pełne zapewnienie przez pracodawcę sprzętu i oprogramowania do pracy zdalnej
Pandemia COVID-19 w 2020 roku sprawiła, że problematyka pracy zdalnej stała się szczególnie aktualna. Jakkolwiek wykonywanie pracy zdalnie jest naturalną konsekwencją postępu technicznego oraz przemian na rynku pracy, stan epidemii wymusił i przyspieszył zmiany w tym zakresie.
Na wstępie należy zaznaczyć, że pojęcie pracy zdalnej ma znaczenie szersze niż wprowadzone do Kodeksu pracy ustawą z dnia 24 sierpnia 2007 r. (Dz.U. z 2007 r., Nr 181, poz. 1288) o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – pojęcie telepracy. Ta ostatnia zakłada wykonywanie pracy przy wykorzystaniu

środków komunikacji elektronicznej (art. 675 k.p.), podczas gdy praca zdalna takiego założenia nie przewiduje. Inaczej też niż w przypadku pracy zdalnej, zasady dotyczące telepracy zakładają, że jest ona wykonywana na podstawie uzgodnień pracownika i pracodawcy, dokonywanych w ramach umowy o pracę (art. 677 k.p.). W obowiązującym stanie prawnym, pojęcie pracy zdalnej ma charakter tymczasowy – zostało bowiem przewidziane w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2021, poz. 2095, dalej u.cov.). Na marginesie warto zaznaczyć, że art. 3 u.cov. był już trzykrotnie nowelizowany, co świadczy o wadze problemu i jego praktycznej doniosłości.

W art. 3 ust. 1 u.cov. przewidziana została definicja legalna pojęcia pracy zdalnej. Zgodnie z tym przepisem jest nią wykonywanie przez oznaczony czas pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania na polecenie pracodawcy. Możliwość wykonywania pracy zdalnej została uwarunkowana celowo – jest dopuszczalna w celu przeciwdziałania COVID-19, a także czasowo w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu. Kolejne nowelizacje omawianego przepisu były efektem dostrzegania braków regulacji legislacyjnej, sygnalizowanych również w piśmiennictwie (por. K. Brzostowski, w: Kodeks pracy. Regulacje Covid-19 w prawie pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, komentarz do art. 3 u.cov.). I tak np. już trzy miesiące po uchwaleniu pierwotnego brzmienia ustawy, art. 3 u.cov. został znowelizowany przez dodanie uzupełnień określających warunki wykonywania pracy zdalnej. Można tu wymienić następujące z nich:

- pracownik musi mieć umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania pracy zdalnej
- rodzaj pracy musi pozwalać na jej wykonywanie w formie zdalnej,
- pracodawca ma obowiązek zapewnić narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej
- wykorzystanie innych narzędzi i materiałów jest dopuszczalne pod warunkiem zapewnienia poszanowania informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych oraz informacji, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę
- pracodawca może polecić pracownikowi prowadzenie ewidencji wykonywanych czynności
- pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Warto zwrócić uwagę, że przywołana regulacja prawna posługuje się sformułowaniem „poza miejscem jej stałego wykonywania".
Przepis nie przewiduje uprawnienia pracodawcy do wyznaczenia miejsca wykonywania pracy zdalnej lub szczególnego trybu uzgodnienia tej kwestii. Również regulacja prawna dotycząca ewidencjonowania przez pracownika pracy zdalnej (art. 3 ust. 6 i 7 u.cov.) nie przewiduje obowiązku wskazania miejsca jej wykonywania a tylko opis czynności, datę i czas ich wykonywania. W piśmiennictwie słusznie zatem zwrócono uwagę, że ogłaszane publicznie wyjaśnienia Państwo-

wej Inspekcji Pracy (por. komunikat na stornie internetowej PiP: https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/108610,praca-zdalna-przeciwdzialanie-covid-19.html, stan na 30.12.2021) sugerujące dopuszczalność określenia przez pracodawcę miejsca wykonywania pracy zdalnej nie mają poparcia w ustawie (por. K. Brzostowski, w: Kodeks pracy. Regulacje Covid-19 w prawie pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, komentarz do art. 3 u.cov.). Należy w związku z tym uznać, że przywołane sformułowanie ustawowe pozostawia pracownikowi dowolność w zakresie miejsca wykonywania pracy. Jednocześnie niewątpliwie omawiana kwestia powinna zostać rozważona i doprecyzowana w przyszłej regulacji prawnej dotyczącej pracy zdalnej. Jakkolwiek swoboda pracownika w zakresie miejsca wykonywania tej pracy czyni omawianą instytucję prawną bardziej elastyczną – i co za tym idzie – atrakcyjniejszą z punktu widzenia praktyk godzenia życia rodzinnego i zawodowego, to na rzecz doprecyzowania miejsca wykonywania pracy mogą przemawiać względy związane z konkretnymi uwarunkowaniami danego rodzaju pracy (np. konieczność zapewnienia poufności, odpowiednich warunków sanitarnych, bezpieczeństwa pracy itp.). Wydaje się, że optymalnym rozwiązaniem byłoby przyjęcie samodzielności pracownika w zakresie określania miejsca wykonywania pracy oraz wyjątków od tej zasady, pozwalających pracodawcy na doprecyzowanie tej kwestii w uzasadnionych przypadkach.

Ustawodawca przyjął konstrukcję, w której przejście na tryb pracy zdalnej następuje na polecenie pracodawcy. Decyzja w tej sprawie ma zatem charakter jednostronny, jest niejako narzucana pracownikowi. Pracownik nie może powołać się w tym przypadku na zapisy umowy o pracę i powinien podporządkować się poleceniu, które ma charakter służbowy. Odmowa wykonywania pracy w formie zdalnej, o ile nie jest podyktowana naruszeniem prawa przez pracodawcę, może stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę (por. K. Brzostowski, w: Kodeks…, op. cit.). Uzasadnieniem takiego rozwiązania prawnego może być szczególna, wyjątkowa sytuacja epidemiczna w kraju. Z pewnością zasady te nie mogą być rekomendowane jako przyszłe rozwiązanie legislacyjne. Powinno ono w większym stopniu uwzględniać wolę obu stron stosunku pracy, czyniąc tryb pracy zdalnej elementem stosunku pracy określanym w umowie o pracę. Przykładowo można wskazać, że art. 679 k.p., dotyczący telepracy, wprost zakazuje wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z uwagi na brak zgody pracownika dotyczącej zmiany warunków zatrudnienia związanych z telepracą.

W obowiązującej obecnie regulacji nie została określona forma wydania polecenia przez pracodawcę, co prowadzi do wniosku o dowolności w tym zakresie (por. np. K. Schiffter, w: Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Komentarz, red. K. Szmid, Warszawa 2020, komentarz do art. 3 u.cov.). Należy rekomendować ustawowe doprecyzowanie tej kwestii, zarówno w kwestii formy polecenia, jak i jego zakresu (czy musi być skierowane indywidualnie do pracownika czy np. do wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawcę, względnie – zatrudnionych w określonej jednostce pracodawcy).

De lege lata, praca zdalna może być powierzona przez pracodawcę pracownikowi na czas oznaczony (art. 3 ust. 1 u.cov.). Zapewne takie rozwiązanie normatywne podyktowane jest tymczasowością regulacji prawnej, której celem jest przeciwdziałanie skutkom epidemii COVID-19. Jednocześnie wydaje się, że przyszła, uniwersalna regulacja prawna powinna umożliwiać powierzenie pracy zdalnej na czas nieokreślony.

Jak wskazano wyżej, wykonywanie pracy zdalnej zostało uzależnione od możliwości technicznych i lokalowych po stronie pracownika. W związku z tym powstaje problem weryfikacji przez pracodawcę spełnienia tych warunków. W piśmiennictwie słusznie wskazano, że wizyta pracodawcy w domu mogłaby stanowić naruszenie sfery prywatności pracownika (por. K. Schiffter, w: Ustawa…, op. cit.). Konieczne jest wypracowanie w tym zakresie odpowiednich mechanizmów, które – z uwagi na różnorodność pracy wykonywanej zdalnie – musi cechować odpowiednia elastyczność. Wydaje się, że zasadą powinien być obowiązek pracownika udzielenia informacji o miejscu wykonywania pracy według określonych ustawowo wytycznych, natomiast w uzasadnionych szczególnymi względami sytuacjach (np. z przyczyn sanitarnych) dopuszczalna powinna być również kontrola osób trzecich. W obowiązującej obecnie regulacji prawnej dotyczącej telepracy przewidziane zostało uprawnienie pracodawcy do przeprowadzenia kontroli: wykonywania pracy, w celu inwentaryzacji, konserwacji lub naprawy powierzonego sprzętu, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 6714 k.p.). Ochrona prywatności pracownika realizowana jest wymogiem uzyskania jego uprzedniej zgody na kontrolę. Przywołana konstrukcja prawna bywa przedmiotem krytyki w piśmiennictwie, jak również rozbieżnych interpretacji. W szczególności wskazuje się, że telepracownik może bez negatywnych dla siebie konsekwencji odmówić zgody na kontrolę (por. A. Sobczyk, w:, Kodeks pracy…, op. cit., komentarz do art. 6714 k.p.; por też odmienne stanowisko wyrażone przez W. Sanetra, w: J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, s. 476). To uzasadnione w świetle brzmienia ustawy oraz ochrony praw pracowniczych stanowisko może jednak czynić całą instytucję kontroli bezużyteczną. Powinno to skłaniać do poszukiwania efektywniejszych mechanizmów w ramach regulacji prawnej dotyczącej pracy zdalnej.

Pracodawca jest obecnie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi narzędzi i materiałów oraz obsługi logistycznej potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej. Co do zasady, jako słuszne należy ocenić obciążenie pracodawcy tym aspektem pracy zdalnej. Użyte w art. 3 ust 4 i 5 u.cov. sformułowania mają charakter ogólny. Jak się wydaje, należy przyjąć, że obejmują one również niezbędne serwisowanie, naprawy, przeglądy sprzętu itp. W tym miejscu należy przywołać unormowanie art. 6711 k.p., który reguluje zasady dotyczące dostarczenia, kosztów instalacji, serwisu, eksploatacji i konserwacji sprzętu, pomocy technicznej, a także ubezpieczenia sprzętu. Wydaje się, że użyte w tym przepisie sformułowania mają charakter bardziej precyzyjny i ujmują więcej aspektów wykonywania pracy poza zakładem pracy. Mogą one być zatem inspiracją dla przyszłej regulacji dotyczącej pracy zdalnej, z zastrzeżeniem różnic między tymi kategoriami prawnymi, o których była mowa wyżej. W piśmiennictwie wyrażono również zapatrywanie, że dyspozycja art. 3 ust. 4 u.cov nie ma charakteru bezwzględnie obowiązującego w tym sensie,

że w niektórych sytuacjach pracodawca będzie zwolniony od obowiązku dostarczenia narzędzi i materiałów – np. wtedy, gdy „pracownik dotychczas wykonywał pracę na prywatnym komputerze" (por. K. Schiffter, w: Ustawa…, op. cit.). Z uwagi na różnorodność możliwych uwarunkowań faktycznych omawiane zagadnienie należy do skomplikowanych i wymaga doprecyzowania ustawowego w przyszłości. Niemniej wydaje się, że obowiązek po stronie pracodawcy powinien powstawać w każdym przypadku z możliwością rezygnacji przez pracownika z korzystania z narzędzi pracodawcy. Nawet jednak taka możliwość może zostać obwarowana odpowiednimi warunkami prawnymi, ponieważ uwagi na specyfikę pracy, konieczne musi być niekiedy korzystanie z narzędzi specjalnie przygotowanych przez pracodawcę (np. komputer z zainstalowanymi specjalnymi narzędziami informatycznymi zabezpieczającymi przepływ danych).
Natomiast przepis art. 3 ust. 4 u.cov. nie powinien być rozumiany jako bezwzględnie obowiązujący w tym sensie, że dopuszczalne powinno być uzgodnienie, że efekty (produkty) pracy będzie dostarczał pracodawcy pracownik. Należy rekomendować doprecyzowanie tych kwestii w przyszłej regulacji prawnej.
Obowiązujące unormowanie prawne nie określa szczególnych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy zdalnej. W związku z tym wskazuje się, że zastosowanie znajduje ogólna regulacja odpowiedzialności pracodawcy za bezpieczeństwo i higienę pracy w szczególności art. 212, 215-218 k.p., natomiast nie znajdą zastosowania przepisy, które odnoszą się ściśle do zakładu pracy (por. K. Brzostowski, w: Kodeks…, op. cit.).

W związku z powyższym, pojawia się konieczność prawnego unormowania omawianej kwestii. Punktem odniesienia może być w tym przypadku istniejąca regulacja, odnosząca się do telepracy, tj. art. 6717 k.p.
Jak wskazano na wstępie, epidemia COVID-19 uzmysłowiła istnienie pilnej potrzeby opracowania rozwiązań prawnych dotyczących wykonywania pracy zdalnej.

W związku z przedmiotem niniejszej ekspertyzy pozostają wspomniane już, obowiązujące unormowania Kodeksu pracy, dotyczące telepracy. Z dostępnych publicznie informacji wynika, że regulacje te mają zostać zastąpione nowymi, normującymi pracę zdalną. Z tych względów, istniejące unormowania prawne dotyczące telepracy nie będą szczegółowo i odrębnie omawiane w niniejszej ekspertyzie. W niezbędnym zakresie, zostały przedstawione wyżej.
Na zakończenie tej części ekspertyzy należy wspomnieć o praktyce określanej mianem „home office", która polega na wykonywaniu pracy w domu. W chwili obecnej określenie to jest stosowane do przypadków, w których pracodawca porozumiewa się z pracownikiem, co do wykonywania części obowiązków „z domu". Praktykę tę cechuje odformalizowanie i brak kodeksowej regulacji prawnej. Formułowane dotychczas postulaty unormowania tej kwestii należy obecnie odnosić do toczących się prac nad prawnym unormowaniem pracy zdalnej.

15. Korzystanie z wideokonferencji

Ograniczanie zbędnych spotkań bezpośrednich i załatwienie spraw innym kanałem, np. wideokonferencja, telefon, itp.

Z uwagi na epidemię COVID-19 wideokonferencje stały się niezwykle popularnym narzędziem wykonywania pracy w warunkach społecznej izolacji. Poza oceną prawną pozostają zalety tej formy komunikowania się, takie jak oszczędność czasu, pieniędzy poświęcanych na dojazdy itp.

W aspekcie prawnym, korzystanie z wideokonferencji można analizować w kontekście dwóch omawianych w poprzednim punkcie form wykonywania pracy: telepracy i pracy zdalnej. W obu przypadkach udział w wideokonferencji może stanowić obowiązek pracownika, który również w tej formie pracy jest zobowiązany wykonywać ją na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem (art. 22 § 1 k.p.).

Realizacja obowiązku udziału w wideokonferencji może w pewnym stopniu zależeć od przyjętego rozkładu czasu pracy telepracownika lub pracownika pracującego zdalnie. Zarówno bowiem przepisy Kodeksu pracy o telepracy jak i art. 3 u.cov. nie normują zagadnień związanych z rozkładem czasu pracy w sposób szczególny. Wideokonferencje powinny zatem odbywać się w ramach przyjętego rozkładu czasu pracy.

Czynnikiem, który w istotny sposób może zaważyć na możliwości wzięcia udziału przez pracownika w wideokonferencji, są uwarunkowania techniczne. Problem zapewnienia przez pracodawcę narzędzi i sprzętu telepracownikowi lub pracownikowi wykonującemu pracę zdalną poruszany był już w poprzednim punkcie niniejszej ekspertyzy. Należy w tym miejscu przypomnieć, że z obu regulacji prawnych, tj. Kodeksu pracy oraz art. 3 u.cov. można wywieść obowiązek pracodawcy zapewnienia odpowiedniego sprzętu lub narzędzi potrzebnych do wykonywania telepracy lub pracy zdalnej. Szczególnie na gruncie regulacji dotyczącej pracy zdalnej pojawiają się jednak wątpliwości dotyczące zakresu obowiązków pracodawcy w zakresie utrzymania, serwisowania, ubezpieczenia narzędzi pracy itp.

Należy w związku z tym rekomendować wprowadzenie bardziej precyzyjnych regulacji prawnych dotyczących pracy zdalnej. Korzystanie z nowoczesnych środków komunikacji elektronicznej generuje koszty i wymaga zapewnienia usług teleinformatycznych na odpowiednio wysokim poziomie. Nowe rozwiązania prawne nie powinny przerzucać na pracownika tego typu obciążeń.

16. Telepraca

W związku z przedmiotem niniejszej ekspertyzy pozostają wspomniane już, obowiązujące unormowania Kodeksu pracy, dotyczące telepracy. Z dostępnych publicznie informacji wynika, że regulacje te mają zostać zastąpione nowymi, normującymi pracę zdalną. Z tych względów, istniejące unormowania prawne dotyczące telepracy nie będą szczegółowo i odrębnie omawiane w niniejszej ekspertyzie. W niezbędnym zakresie, zostały przedstawione wyżej.

Na zakończenie tej części ekspertyzy należy wspomnieć o praktyce określanej mianem „home office", która polega na wykonywaniu pracy w domu. W chwili obecnej określenie to jest stosowane do przypadków, w których pracodawca po-

rozumiewa się z pracownikiem, co do wykonywania części obowiązków „z domu". Praktykę tę cechuje odformalizowanie i brak kodeksowej regulacji prawnej. Formułowane dotychczas postulaty unormowania tej kwestii należy obecnie odnosić do toczących się prac nad prawnym unormowaniem pracy zdalnej.

V. Test konceptów prawnych work-life balance wśród liderów opinii publicznej

Informacje o badaniu

Cel i metodologia badania
Główny cel badania:
Test konceptów dotyczący tematyki work-life balance wśród liderów opinii publicznej w Polsce.

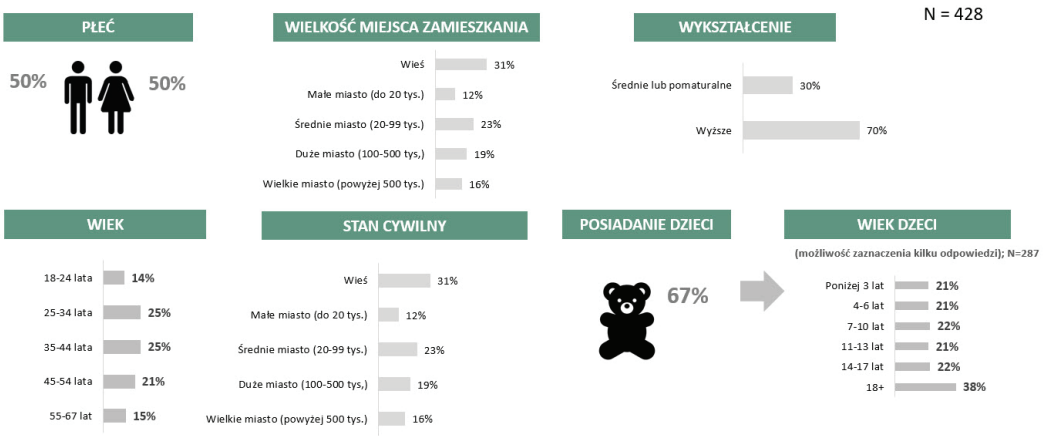
Metoda i próba badawcza:
8 IDI (Individual In-depth Interview, czyli indywidualnych wywiadów pogłębionych) on-line – każdy po 90 min.
próba obejmowała osoby z wykształceniem minimum średnim.

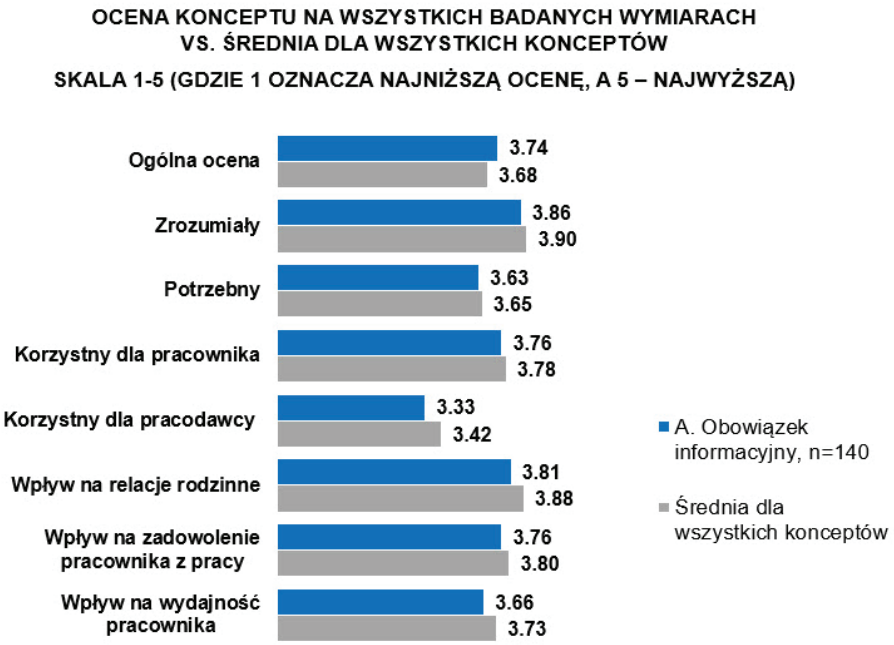
Badanie CAWI :
do 15 min – realizowane w formie ankiety online; N=428;
próba zróżnicowana demograficznie, obejmująca osoby dorosłe w wieku 18-67 lat z wykształceniem minimum średnim, aktywne zawodowo, pracujące w firmach różnej wielkości, różnych branżach, aktywne społecznie, od czasu do czasu zaangażowane społecznie w organizacjach pozarządowych, stowarzyszeniach, fundacjach itp.

Termin realizacji: listopad 2021.

Badanie zostało zrealizowane przez Maison & Partners.

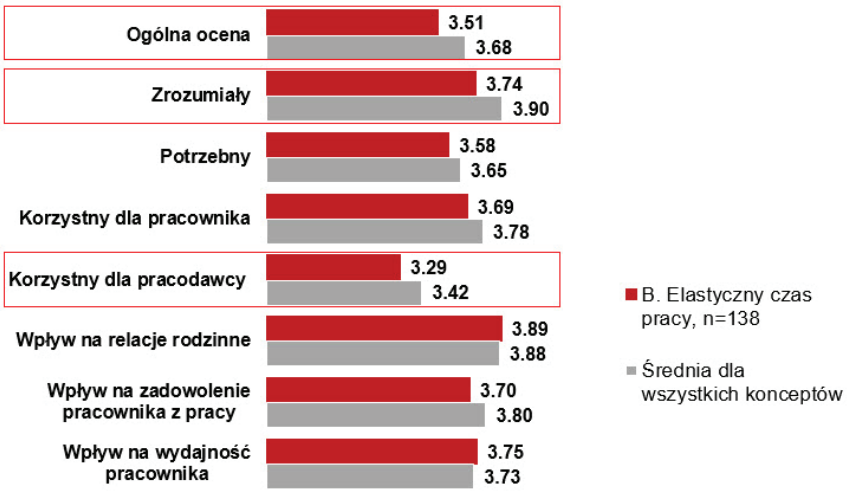
Charakterystyka próby w badaniu ilościowym





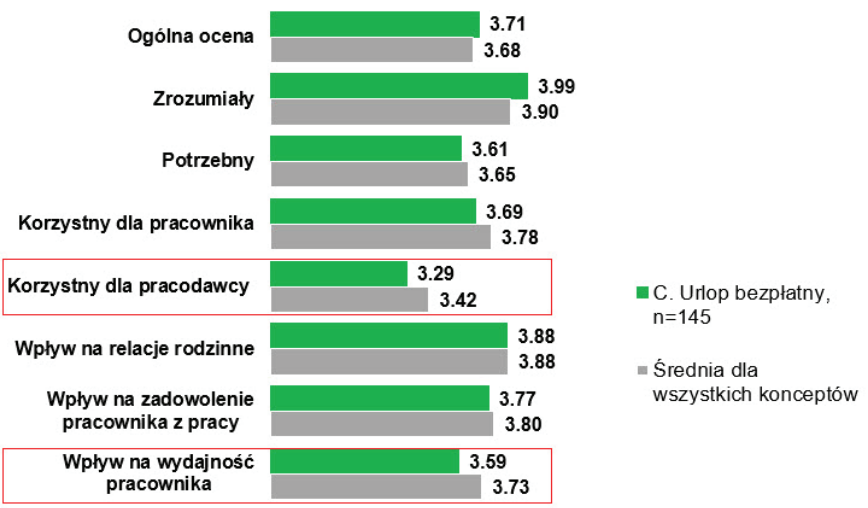
OCENA KONCEPTU NA WSZYSTKICH BADANYCH WYMIARACH VS. ŚREDNIA DLA WSZYSTKICH KONCEPTÓW

SKALA 1-5 (GDZIE 1 OZNACZA NAJNIŻSZĄ OCENĘ, A 5 – NAJWYŻSZĄ)



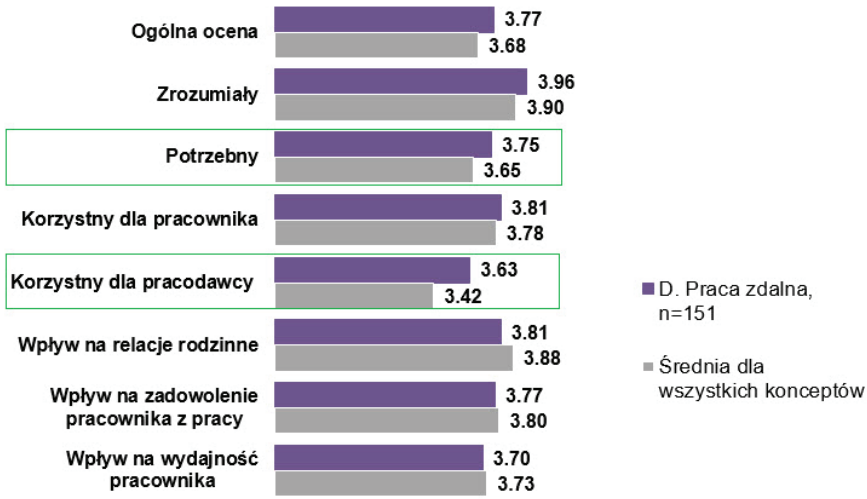
OCENA KONCEPTU NA WSZYSTKICH BADANYCH WYMIARACH VS. ŚREDNIA DLA WSZYSTKICH KONCEPTÓW

SKALA 1-5 (GDZIE 1 OZNACZA NAJNIŻSZĄ OCENĘ, A 5 – NAJWYŻSZĄ)



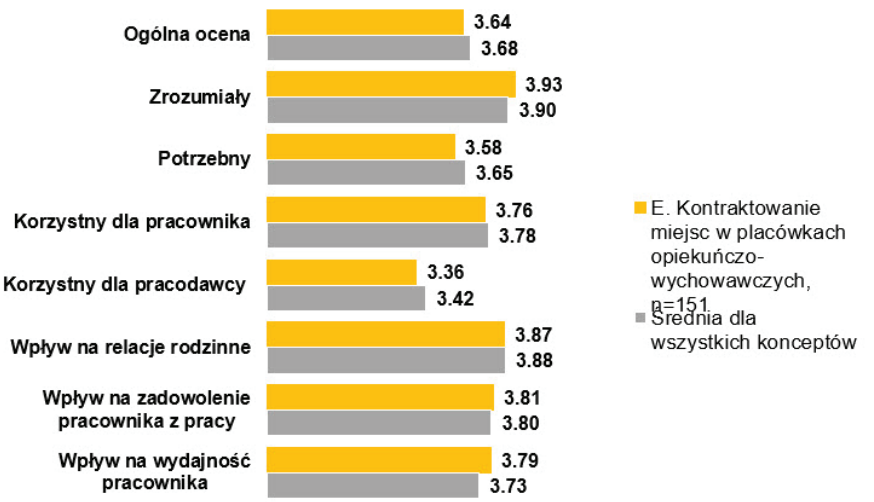
OCENA KONCEPTU NA WSZYSTKICH BADANYCH WYMIARACH VS. ŚREDNIA DLA WSZYSTKICH KONCEPTÓW

SKALA 1-5 (GDZIE 1 OZNACZA NAJNIŻSZĄ OCENĘ, A 5 – NAJWYŻSZĄ)



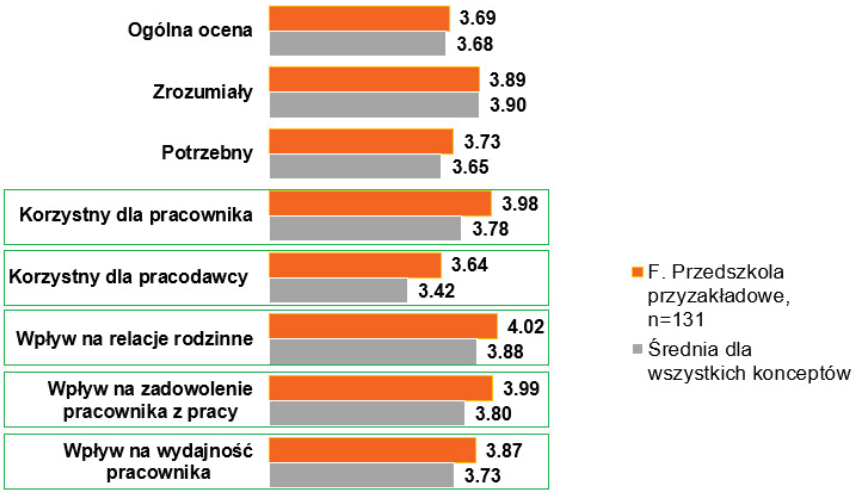
OCENA KONCEPTU NA WSZYSTKICH BADANYCH WYMIARACH VS. ŚREDNIA DLA WSZYSTKICH KONCEPTÓW

SKALA 1-5 (GDZIE 1 OZNACZA NAJNIŻSZĄ OCENĘ, A 5 – NAJWYŻSZĄ)



OCENA KONCEPTU NA WSZYSTKICH BADANYCH WYMIARACH VS. ŚREDNIA DLA WSZYSTKICH KONCEPTÓW

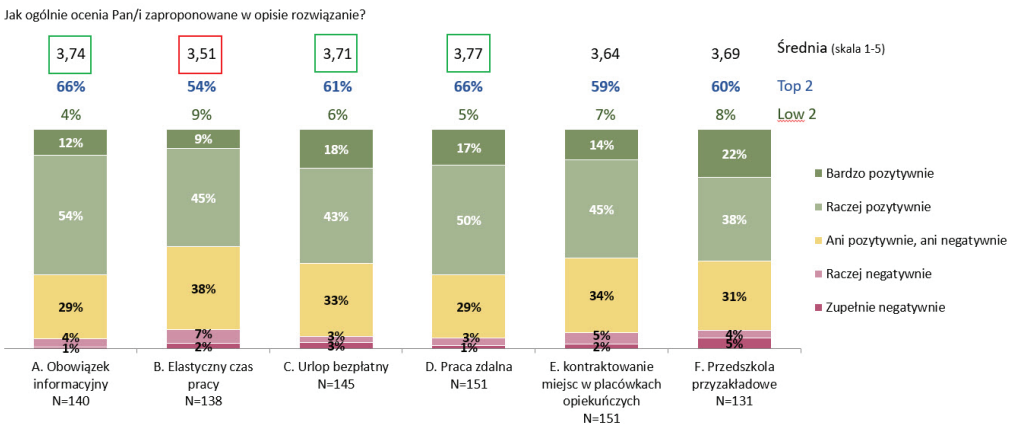
SKALA 1-5 (GDZIE 1 OZNACZA NAJNIŻSZĄ OCENĘ, A 5 – NAJWYŻSZĄ)



Oceny **niższe**

Oceny **wyższe**

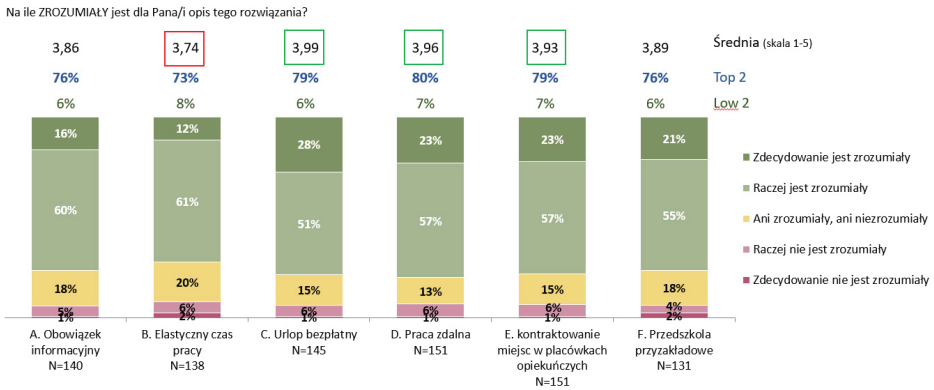
Porównanie konceptów: **ogólna ocena**



Oceny **niższe**

Oceny **wyższe**

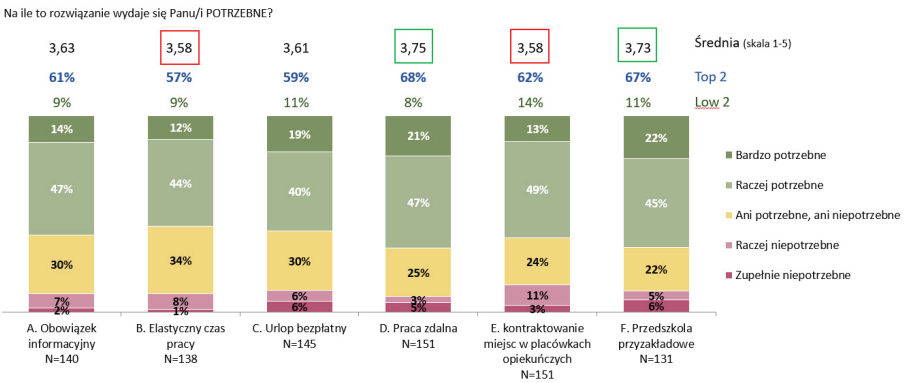
Porównanie konceptów: **zrozumiały**



Oceny **niższe**

Oceny **wyższe**

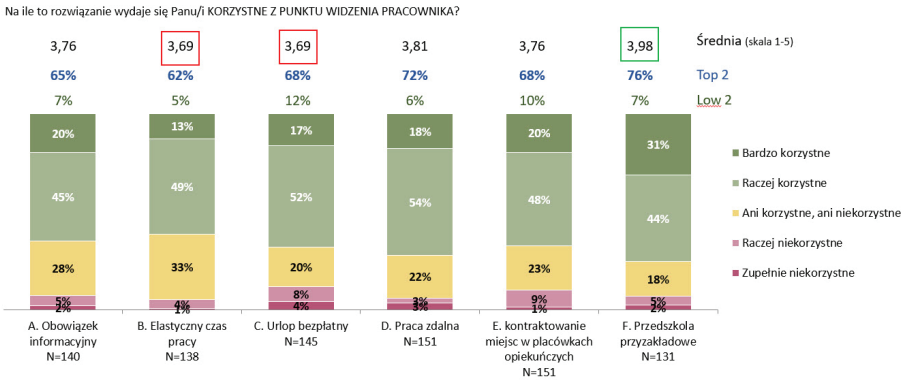
Porównanie konceptów: **potrzebny**



Oceny **niższe**

Oceny **wyższe**

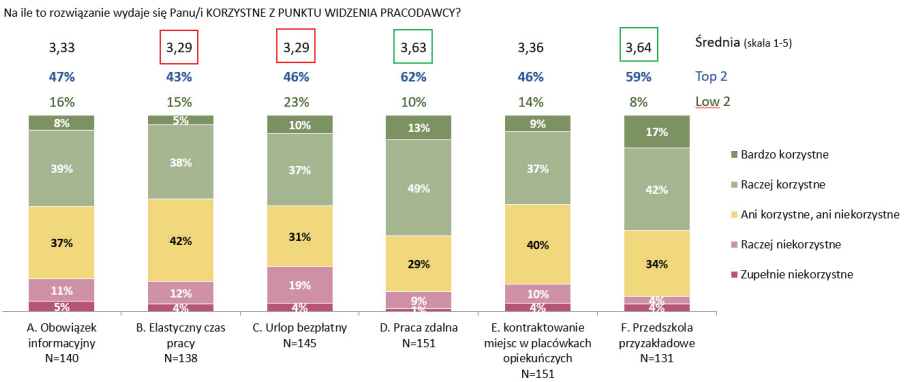
Porównanie konceptów: **korzystny z punktu widzenia pracownika**



Oceny **niższe**

Oceny **wyższe**

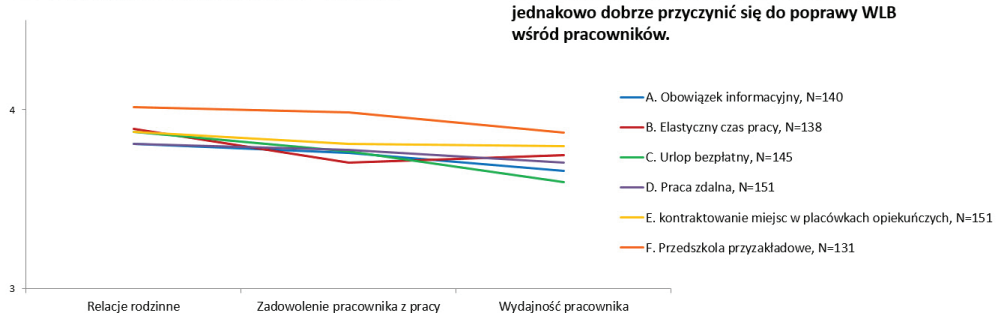
Porównanie konceptów: **korzystny z punktu widzenia pracodawcy**



Porównanie konceptów: **wpływ na życie rodzinne i zawodowe**

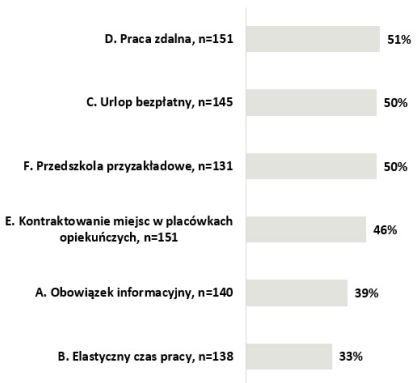
Jak się Pan/i wydaje, jak opisane rozwiązanie wpłynie na poniższe aspekty:
SKALA 1-5 (GDZIE 1 OZNACZA NAJNIŻSZĄ OCENĘ, A 5 – NAJWYŻSZĄ)

Średnie oceny konceptów nie różnią się w sposób istotny statystycznie, co oznacza, że wszystkie z proponowanych sześciu rozwiązań mogłyby jednakowo dobrze przyczynić się do poprawy WLB wśród pracowników.



Większość proponowanych rozwiązań z zakresu WLB została oceniona jako równie potrzebne. Nieznacznie niższe oceny uzyskały koncepty dotyczące obowiązku informacyjnego oraz elastycznego czasu pracy.

Które z prezentowanych rozwiązań jest według Pana/i BARDZIEJ POTRZEBNE?

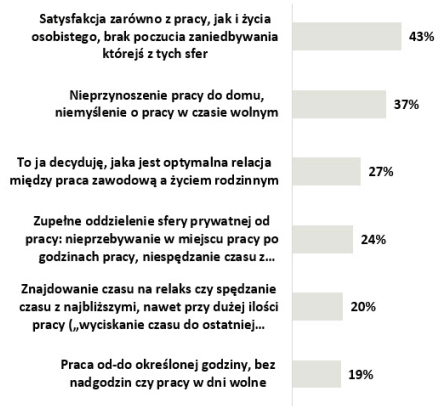


Koncept dotyczący elastycznego czasu pracy (B) został uznany jako mniej potrzebny od konceptów C-F (33% vs. 46-51% wskazań), jednak porównywalnie do konceptu dotyczącego obowiązku informacyjnego (A; 39% wskazań).

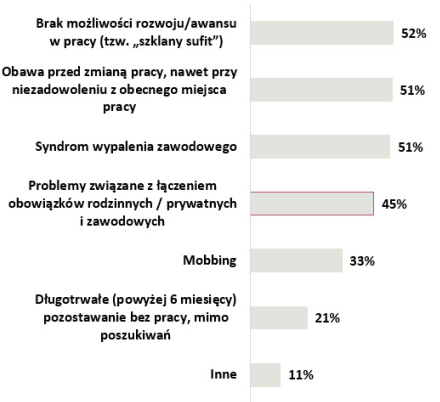
Koncept A (obowiązek informacyjny; 39% wskazań) został jednak oceniony jako ważny w podobnym stopniu jak kontraktowanie miejsc w placówkach opiekuńczo-wychowawczych (46% wskazań).

WLB to dla respondentów przede wszystkim jednakowa dbałość o każdą ze sfer życia. Problemy z łączeniem obowiązków rodzinnych, prywatnych i zawodowych dotykają niemal połowę badanych (45%)

Czym przede wszystkim jest dla Pana/i równowaga między pracą a życiem prywatnym (ang. *work-life balance*)? Proszę wskazać maksymalnie 2 odpowiedzi, z którymi najbardziej się Pan/i zgadza.
N=428

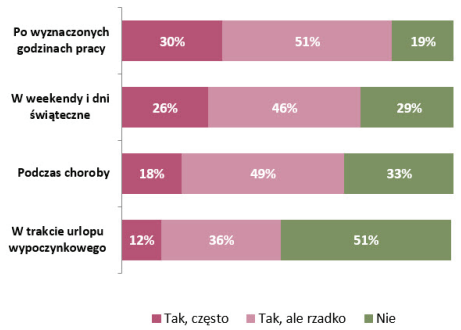


Proszę pomyśleć o swojej drodze zawodowej. Z jakimi problemami / barierami spotkał/a się Pan/i na drodze rozwoju zawodowego?
N=428

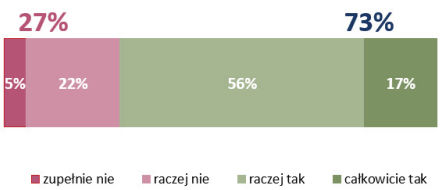


3 na 10 respondentów odpowiedziało, że często zdarza się im pracować po wyznaczonych godzinach pracy. Ponadto, prawie tyle samo osób deklaruje, że nie udaje im się zachować równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

Czy zdarza się Panu/i pracować w poniższych sytuacjach?
N=428

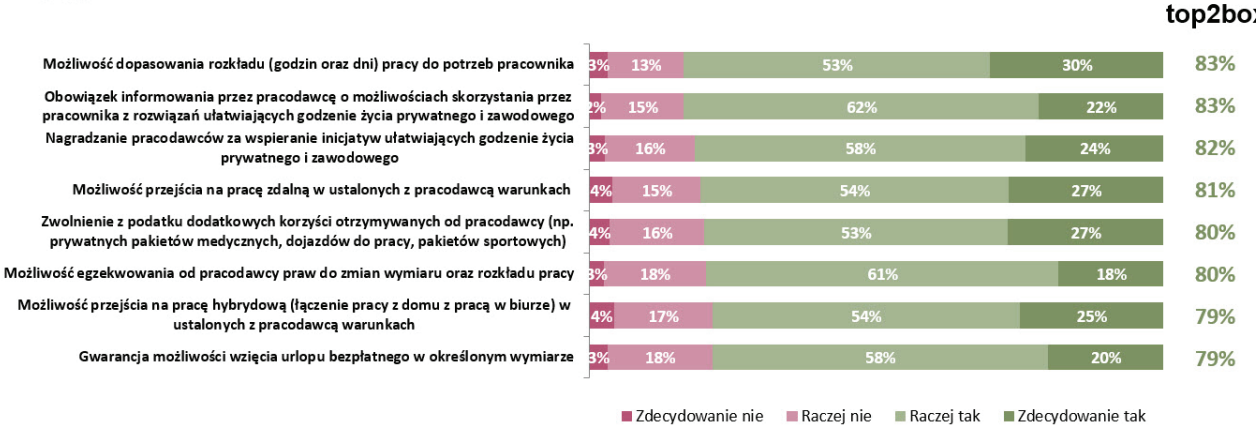


Czy udaje się Panu/i zachowywać równowagę między pracą zawodową a życiem prywatnym?
N=428



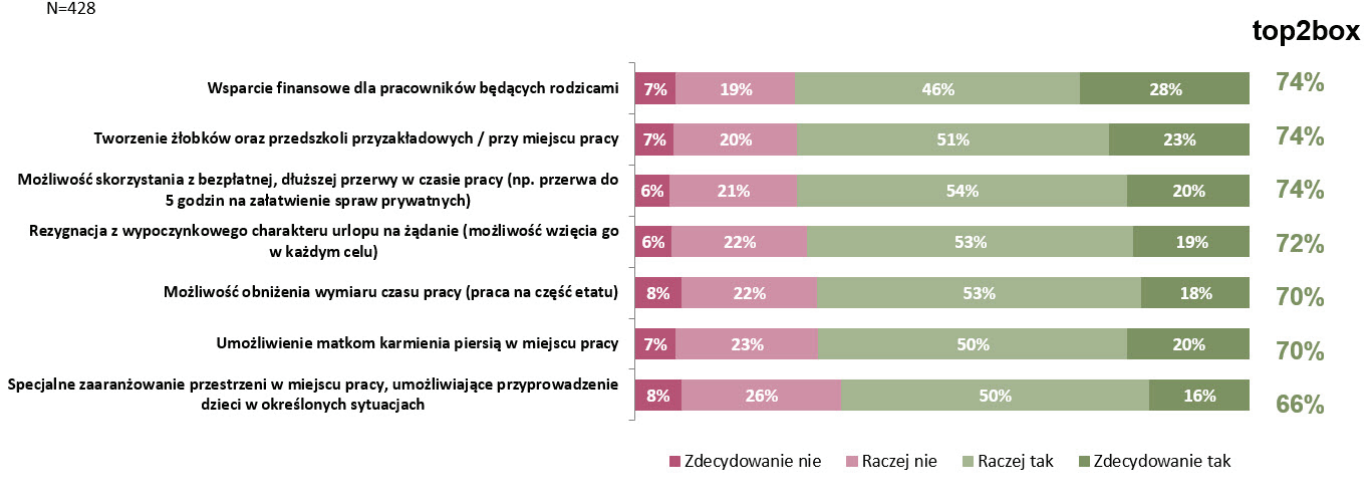
Większość proponowanych rozwiązań sprzyjałaby wg respondentów lepszemu łączeniu obowiązków zawodowych i osobistych.

Na ile poniże działania sprzyjałyby, według Pana/i, lepszemu łączeniu obowiązków zawodowych i osobistych?
N=428



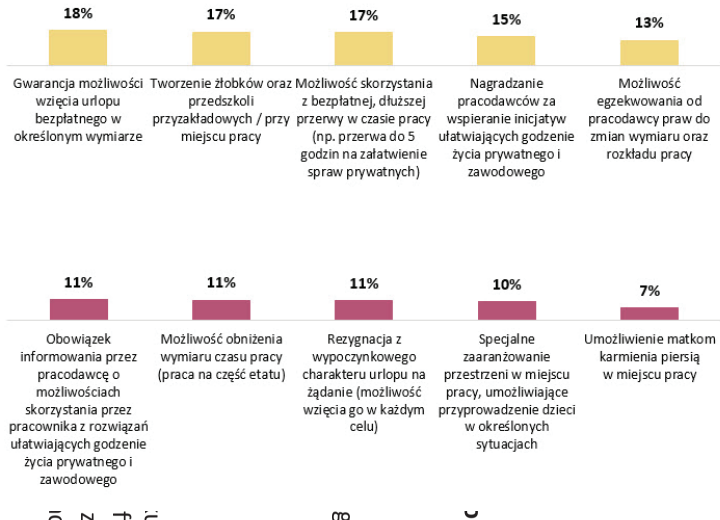
Najmniejsza liczba respondentów opowiedziała się za takim aranżowaniem przestrzeni, aby umożliwiło to w określonych przypadkach przyprowadzenie dzieci do miejsca pracy rodzica.

Na ile poniże działania sprzyjałyby, według Pana/i, lepszemu łączeniu obowiązków zawodowych i osobistych?
N=428



Elastyczny grafik oraz możliwość pracy hybrydowej / zdalnej to jedne z najlepiej ocenionych rozwiązań, które powinni wprowadzić pracodawcy, aby ułatwić pracownikom zachowanie WLB

Które z tych działań powinien wg Pana/i wprowadzić pracodawca, który umożliwiałby swoim pracownikom łączenie tych dwóch sfer? Proszę wybrać maksymalnie 3 najbardziej atrakcyjne dla Pana/i rozwiązania.
N=428



u 18-67
firmach
zaangażo-
ıcjach itp.

głębio-

opinii

Spis treści

Wstęp 4

Analiza danych zastanych na podstawie prac naukowych oraz artykułów dotycząca Work-Life Balance - Podsumowanie i wnioski końcowe, Janusz Wardak **6**

Katalog dobrych praktyk z dziedziny Work-Life Balance, Janusz Wardak **9**

Wyniki badań społecznych z pracodawcami oraz z pracownikami dotyczących godzenia ról rodzinnych i zawodowych, Ogólnopolski Panel Badawczy Sp. z o. o. **49**

Ekspertyza prawna dotycząca rozwiązań i praktyk „Work-Life-Balance", Eliza Bińkowska Słyk, Jerzy Słyk **73**

Test konceptów prawnych Work-Life Balance wśród liderów opinii publicznej, Maison & Partners **105**