FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU
20 lat

KARTA RÓŻNORODNOŚCI

PRACA ZAWODOWA A PEŁNIENIE RÓL OPIEKUŃCZYCH PRZEZ KOBIETY I MĘŻCZYZN W POLSCE

5 RÓWNOŚĆ PŁCI

10 MNIEJ NIERÓWNOŚCI

PARTNERZY BADANIA: Santander Henkel

REALIZATOR BADANIA: puzzle RESEARCH

Organizator badania:

Partnerzy badania:

Nadzór merytoryczny:
Marzena Strzelczak

Koordynator badania:
Tadeusz Joniewicz

Komunikacja:
Miłosz Marchlewicz

Realizator badania:

Opracowanie raportu:
Roman Baszun, Adam Zamęcki, Puzzle Research; Tadeusz Joniewicz, Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Opracowanie graficzne:
Krzysztof Warszawski, www.warszawski.info

Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Lipiec 2020 r.

ISBN: 978-83-951054-9-4

Publikacja udostępniona jest na licencji:

Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne 3.0 Polska (CC BY-NC 3.0 PL). Prawa do zdjęć, grafiki i logo są zastrzeżone. Treść licencji jest dostępna na stronie: www.creativecommons.org/ licenses/by-nc/3.0/pl

Inspiracją do powstania raportu było badanie Equal Lives: Parenthood and Caring In The Workplace przeprowadzone w 2018 r. w Wielkiej Brytanii przez organizację Business in the Community (BITC) we współpracy z Santander UK przez Avenir Consulting

https://www.bitc.org.uk/report/equal-lives-parenthood-and-caring-in-the-workplace/

SPIS TREŚCI

1. POWSZECHNOŚĆ – OBOWIĄZKI OPIEKUŃCZE JAKO WSPÓLNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZATRUDNIONYCH I PRACODAWCÓW 7
   1.1. Jaka jest skala łączenia obowiązków zawodowych i opiekuńczych wśród polskich pracowników i pracowniczek? 7
   1.2. Jaki wpływ na pracę ma obciążenie obowiązkami opiekuńczymi? 10
   1.3. W jaki sposób dostosować rozwiązania w firmie do potrzeb pracowników? 13

2. RÓŻNICE - OBOWIĄZKI OPIEKUŃCZE A RÓWNOŚĆ PŁCI 18
   2.1. W jakim stopniu obowiązki opiekuńcze dotyczą kobiet, a w jakim mężczyzn? 18
   2.2. Jakie skutki na przebieg kariery zawodowej ma posiadanie dodatkowych obowiązków opiekuńczych dla kobiet i mężczyzn? 19
   2.3. Jaki wpływ na sytuację na rynku pracy będzie mieć zmiana postrzegania ról społecznych kobiet i mężczyzn 21

3. ZAANGAŻOWANIE – MĘŻCZYŹNI W ROLACH OPIEKUŃCZYCH WOBEC DZIECI 23
   3.1. Jak wygląda znajomość i korzystanie z przynależnych ojcom praw opiekuńczych wobec dzieci? 23
   3.2. Z czego wynika niskie wykorzystanie urlopów dla ojców? 24
   3.3. Co musi się stać aby mężczyźni chętniej korzystali z należnych im urlopów? 25

4. REZULTATY BADANIA DOTYCZĄCE OSÓB Z OBOWIĄZKAMI OPIEKUŃCZYMI WOBEC DOROSŁYCH – PODSUMOWANIE 30

5. PORÓWNANIE WYNIKÓW BADANIA W POLSCE I W WIELKIEJ BRYTANII 32

6. REKOMENDACJE 35
   6.1. Dla pracodawców 35
   6.2. Dla ustawodawców 36
   6.3. Dla samorządów lokalnych 36

7. PRÓBA I METODOLOGIA BADANIA 37

Szanowni Państwo,

aktywność zawodowa kobiet jest w naszym kraju o kilkanaście procent niższa niż mężczyzn i kształtuje się poniżej średniej dla krajów UE[1]. Największe różnice dotyczą najmłodszych i najstarszych Polek. W grupie wiekowej do 24. lat. część kobiet kontynuuje naukę, w grupie powyżej 50. roku życia, zarówno w przedziale do 59., jak i w przedziale 60-64 lat, jest efektem niskiego wieku emerytalnego w Polsce. Jednak jest to tylko część przyczyn tego zjawiska.

Wiele badań pokazuje silny związek między nieobecnością kobiet na rynku pracy a słabościami rozwiązań systemowych wspierających wypełnianie obowiązków opiekuńczych, zwłaszcza nad dziećmi. Ich wyniki wskazują także na wpływ wzorców kulturowych przypisujących role opiekuńcze kobietom. Oba czynniki mają istotny wpływ na bierność zawodową kobiet w Polsce. Przed nami stoją do podjęcia ważne decyzje. W perspektywie 2 lat czeka nas debata nt. polskiej transpozycji Dyrektywy o work-life balance (WLB) przyjętej w 2019 roku przez Komisję Europejską[2], mającej ułatwić godzenie pracy z opieką. Jakie rozwiązania zostaną wprowadzone do polskiego prawa pracy? Jaki będzie mechanizm ich finansowania? Czy rozwiązania systemowe będą pogłębiać dzisiejsze nierówności czy będą sprzyjać aktywizacji zawodowej kobiet?

Przygotowując się do tych dyskusji, warto poznać bliżej zjawisko łączenia obowiązków opiekuńczych z pracą oraz problemy i oczekiwania zarówno pracownic i pracowników, jak i pracodawców. W tym celu Forum Odpowiedzialnego Biznesu na przełomie 2019 i 2020 roku zrealizowało badanie pt. „Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce", którego efektem jest niniejszy raport.

W pierwszej części publikacji pokazujemy skalę zjawiska łączenia opieki z pracą w Polsce. W kolejnych przyglądamy się takim kwestiom jak: różnice między aktywnymi zawodowo kobietami i mężczyznami wypełniającymi role opiekuńcze, ich oczekiwania i potrzeby, czynniki ważne dla większego zaangażowania mężczyzn w opiekę oraz zmieniającą się, wbrew stereotypowym opiniom, percepcję opiekunek i opiekunów.

Osobne rozdziały poświęcone zostały omówieniu wyzwań, przed którymi, w związku z niekorzystną demografią, stoi rosnąca grupa osób z obowiązkami opiekuńczymi wobec dorosłych. Przygotowaliśmy również rekomendacje wyłaniające się z badania. Porównaliśmy także uzyskane przez nas wyniki z rezultatami badania „Equal Lives. Parenthood and Caring in the workplace"[3], zrealizowanego w Wielkiej Brytanii (badanie zrealizowane w 2019 r. przez organizację Business In The Community, które było inspiracją dla naszego projektu).

Badanie FOB objęło blisko 3400 osób, a przeprowadziła je agencja Puzzle Research. Jego realizacja była możliwa dzięki współpracy z Santander Bank Polska i Henkel Polska. Obu firmom serdecznie dziękuję za to zaangażowanie.

Wyniki naszego badania mogą być pomocne w poszukiwaniu rozwiązań wzmacniających aktywność zawodową kobiet. Tak, by wypełnianie ról opiekuńczych nie wiązało się z koniecznością rezygnacji z pracy, a bierność zawodowa kobiet była efektem ich świadomych decyzji, nie skutkiem braku rozwiązań czy stereotypowych przekonań na temat roli kobiet w społeczeństwie. Czasy pandemii, jak pokazują doświadczenia wcześniejszych kryzysów, nie sprzyjają kobietom na rynku pracy. Tym pilniejsze jest podejmowanie działań, które mogą osłabić te niekorzystne zjawiska.

Serdecznie zapraszam Państwa do lektury raportu, a także współpracy z Forum Odpowiedzialnego Biznesu,

Marzena Strzelczak
Prezeska Forum Odpowiedzialnego Biznesu

1 Gender employment gap (sdg_05_30), ESMS Indicator Profile (ESMS-IP), Eurostat, the statistical office of the European Union: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/sdg_05_30_esmsip2.htm. Gender Equality Index, European Institute for Gender Equality, 2020: https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work/PL (dostęp: 06.07.2020r.)

2 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego I Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN (dostęp: 06.07.2020r.)

3 Equal Lives: Parenthood and Caring In The Workplace, Business in the Community, 2019: https://www.bitc.org.uk/report/equal-lives-parenthood-and-caring-in-the-workplace/ (dostęp: 06.07.2020r.)

Santander Bank Polska
Partner badania

Kwestia łączenia pracy z obowiązkami opiekuńczymi szacunkowo dotyczy ok. 37% wszystkich gospodarstw domowych w Polsce. Jest to więc bardzo ważny czynnik, który wpływa na wszystkich pracowników banku i który jako odpowiedzialny pracodawca musimy adresować w naszych działaniach. Dlatego, jako firma, która zatrudnia ponad 11 tys. osób, dołączyliśmy do badania, które jeszcze lepiej pozwoli nam poznać skalę i złożoność zagadnienia, jakim jest godzenie ról opiekuńczych i zawodowych.

Tegoroczny raport FOB: „Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce" wskazuje, że niemal wszyscy pracownicy (99%) posiadający dodatkowo obowiązki opiekuńcze podejmowali już różnego rodzaju działania mające na celu zapewnić równowagę pomiędzy pracą a życiem osobistym. Najczęściej odbywały się one kosztem pewnych form aktywności poza pracą. Natomiast jeśli chodzi o działania z obszaru aktywności zawodowej – głównie podejmowane kwestie to przejście w tryb elastycznego czasu pracy.

Z perspektywy pracodawcy kluczowe jest więc odpowiednie dopasowanie dostępnych rozwiązań do oczekiwań i potrzeb pracowników, jednocześnie będących w zgodzie z regulacjami prawnymi oraz zapewniającymi stabilność funkcjonowania przedsiębiorstwa.

W Santander Bank Polska promujemy różnego rodzaju aktywności i inicjatywy wspierające dbałość o sferę mentalną pracowników, w tym o równowagę między życiem prywatnym a pracą. Sukcesywnie realizujemy strategię tworzenia przyjaznego miejsca zatrudnienia. Jesteśmy świadomi tego, jak istotna dla efektywności pracowników jest kultura organizacyjna oraz poczucie bezpieczeństwa psychicznego i zaufania – są to elementy wpływające na zaangażowanie zespołu i jednostki. Nieustannie pracujemy nad ofertą rozwiązań w zakresie rozwoju osobistego, ale także udogodnień w miejscu pracy, by inicjować dobre praktyki i pozytywne zachowania. Duży nacisk kładziemy też na promocję zdrowego stylu życia.

Jednak zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym to obecnie wyzwanie, z którym zapewne będziemy się mierzyć na nowo, w zależności od tego, jak będzie wyglądała „nowa rzeczywistość" po pandemii.

Idea work-life balance, która powstała stosunkowo dawno i do której większość firm czy pracowników zdążyła wypracować strategie oraz odpowiednie działania, będzie prawdopodobnie wymagać ponownego zrewidowania w związku z pandemią koronawirusa. W wielu aspektach nasze życie zawodowe i prywatne zmieniło się diametralnie. Znaczna część społeczeństwa przeszła w tryb pracy zdalnej. Z dnia na dzień, często bez wcześniejszego przygotowania, doświadczeń i odpowiednich warunków do pracy, zostaliśmy zamknięci w domu wraz z innymi mieszkańcami. Badanie agencji CBRE potwierdza, że aż 46% osób ma poczucie, że „work-life balance" jest obecnie jeszcze bardziej zaburzony, z szalą przechylającą się raczej w stronę pracy niż strefy prywatnej. Szczególne wyzwanie mają rodzice, których dzieci w wieku szkolnym przeszły w tryb nauki zdalnej. 55% osób posiadających dziecko lub dzieci wskazuje, że są teraz bardziej zmęczeni po dniu pracy niż wykonując swoje obowiązki w biurze, a 42% tęskni za wyraźnym oddzieleniem pracy i domu[1].

Obecnie wiele przedsiębiorstw rozpoczęło proces powrotu do biur z zachowaniem zasad bezpieczeństwa. Część pracowników z chęcią więc wróci do swojego miejsca pracy, licząc na wyraźny rozdział między życiem zawodowym a prywatnym. W niektórych przypadkach to jednak nadal duże wyzwanie i kwestia do wypracowania. Mamy więc nadzieję, że przedstawione w niniejszym raporcie dane, pomogą pracodawcom w jeszcze lepszym zrozumieniu i dopasowaniu warunków pracy do potrzeb pracowników.

Dorota Strojkowska
Członkini Zarządu Santander Bank Polska
odpowiadająca za Pion Partnerstwa Biznesowego.

1 https://f.tlcollect.com/fr2/320/68460/20200515_CEE_Work_from_Home_Survey.pdf

Henkel Polska
Partner badania

W Henklu realizujemy politykę work-life balance i w ten sposób wspieramy naszych pracowników. Wyniki badania FOB pokazują, że szczególne znaczenie ma ona w przypadku osób pełniących funkcje opiekuńcze w stosunku do dzieci i zależnych dorosłych. W realiach polskiego życia powszechne jest łączenie pracy z obowiązkami opiekuńczymi, dlatego też organizacje muszą wychodzić naprzeciw oczekiwaniom pracowników i wdrażać rozwiązania im to ułatwiające. Leży to w ich własnym interesie, gdyż w ten sposób można zapobiec odpływaniu z rynku pracy wartościowych kadr. To nie wszystko – zmniejszenie stresu wywołanego bezustannym konfliktem interesów, jakiego doświadczają pracownicy w przypadku braku rozwiązań wspierających, przekłada się na efektywność w pracy. Bardzo ważne jest to, by konsultować z pracownikami pomysły zmian organizacji pracy, żeby wdrożone rozwiązania odpowiadały ich rzeczywistym potrzebom. W Henklu jednym z filarów polityki WLB są elastyczne formy pracy. Oferujemy np. możliwość pracy z domu aż do 10 dni w miesiącu, przy założeniu, że charakter pracy i stanowisko na to pozwalają, czy zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin.

Aby jednak to wszystko działało, jak należy, potrzebne jest właściwe podejście przełożonych. W badaniu FOB 74% takich osób deklaruje, że zachęca swoich podwładnych do elastycznej, zadaniowej pracy, jednak aż 42% managerów twierdzi, że nie zostało przeszkolonych z zakresu wsparcia i zarządzania pracownikami z obowiązkami opiekuńczymi. W Henklu dokładamy wszelkich starań, aby rozwiązania WLB były stosowane przez menedżerów w praktyce. W ramach skierowanej do kadry kierowniczej kampanii Work-Life Flexibility Campaign firma zwraca uwagę na pozytywne aspekty takich form pracy i zachęca menedżerów, aby w miarę możliwości ułatwiali swoim pracownikom korzystanie z elastycznych rozwiązań. W czerwcu 2018 r. ogłoszono nowy regulamin korzystania z elastycznego czasu pracy, a podpisy pod nim złożyli wszyscy członkowie najwyższego kierownictwa firmy.

Dorota Strosznajder
Dyrektor Działu Komunikacji Korporacyjnej w Polsce i krajach bałtyckich,
Pełnomocniczka Zarządu ds. odpowiedzialności społecznej w Henkel Polska

1. POWSZECHNOŚĆ – OBOWIĄZKI OPIEKUŃCZE JAKO WSPÓLNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZATRUDNIONYCH I PRACODAWCÓW

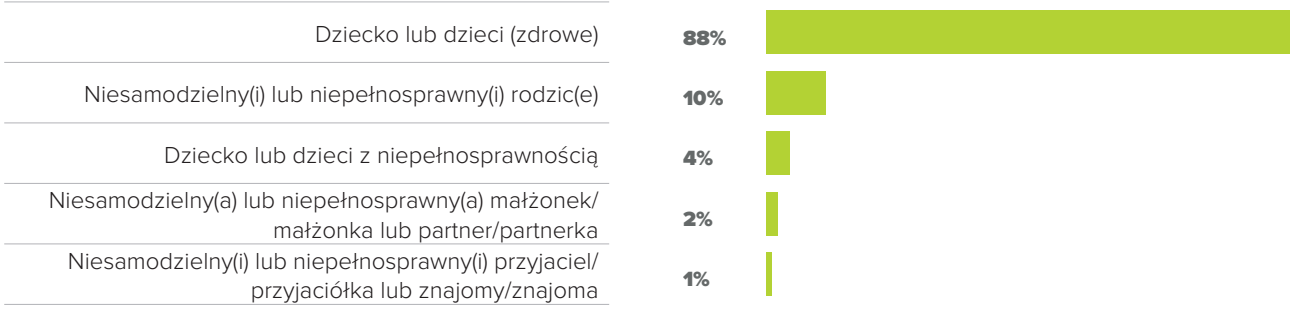
1.1. JAKA JEST SKALA ŁĄCZENIA OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH I OPIEKUŃCZYCH WŚRÓD POLSKICH PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK?

Nie sposób ocenić jak istotne dla pracodawców jest zapewnienie pracownikom najlepszych możliwości godzenia ról opiekuńczych i zawodowych nie znając skali tego zjawiska. Bazując na rezultatach niniejszego badania[1] można określić, że w 39% gospodarstw domowych osób pracujących na umowę o pracę jest dziecko w wieku do 14 lat, a w 22% - niesamodzielna osoba dorosła, wymagająca regularnej opieki.

Biorąc pod uwagę, że według danych GUS w trzecim kwartale 2019 r. w Polsce pracowało 16,6 mln osób, z czego 13,3 mln na umowach o pracę[2]. Daje to liczbę 5,2 mln osób, które łączą pracę z obowiązkiem opieki nad dzieckiem do lat 14 oraz 3 mln osób, które mają w rodzinie niesamodzielną osobę dorosłą, wymagającą regularnej opieki. Szacunkowo kwestia łączenia pracy z obowiązkami opiekuńczymi dotyczy zatem 6,2 mln osób pracujących na podstawie umowy o pracę, czy inaczej – ok. 37% wszystkich gospodarstw domowych w Polsce.

Obowiązki opiekuńcze badanych pracowników dotyczą przede wszystkim opieki nad zdrowym dzieckiem (88% przypadków). W 4% przypadków opieka dotyczy dziecka niepełnosprawnego. Najczęściej chodzi o jedno (55%) lub dwoje (35%) dzieci. Obowiązek opieki nad niesamodzielnymi rodzicami dotyczy 10% osób z obowiązkami opiekuńczymi, opieka dotyczy zazwyczaj jednego rodzica (79%).

Wykres 1 | *Profil osób, którymi opiekują się pracownicy. N=1306.*



Te statystyki mają też odzwierciedlenie w odpowiedziach na pytanie z jakimi osobami mającymi obowiązku opiekuńcze częściej stykają się respondenci. Widać tutaj zasadniczą różnicę w dostrzeganiu obecności osób z obowiązkami dotyczącymi dzieci i osób dorosłych. O ile jednak 61% badanych wskazuje, że opiekujących się dziećmi jest w ich miejscu pracy „sporo", to jeżeli już ktoś dostrzega osoby opiekujące się dorosłymi to raczej są to pojedyncze przypadki (30% wskazań). Więcej osób opiekujących się dorosłymi dostrzega w swoim miejscu pracy 9% badanych.

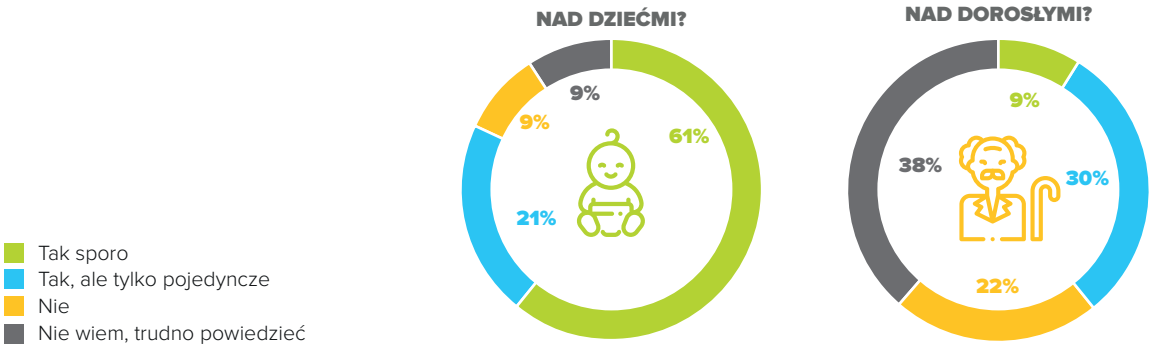
Uwagę zwraca jednak, że najwięcej respondentów po prostu nie wie czy ma w swoim otoczeniu osoby z obowiązkami wobec osób dorosłych. Wskazało tak 38% badanych, w porównaniu z 9% w przypadku pytania o osoby zajmujące się dziećmi. Pokazuje to, że kwestia opieki nad osobami dorosłymi jest znacznie słabiej obecna w świadomości i rozmowach pracowników. Wynikać to może po części z tego, że opieka nad dziećmi generuje więcej tematów do rozmów (narodziny, urlopy macierzyńskie, organizacja opieki itp.), jednak można przypuszczać, że w dużej mierze wynika to także z pewnego tabu jakim jest opieka nad osobami starszymi, rodzicami czy krewnymi. Wciąż nie jest to temat o którym się rozmawia ze znajomymi w pracy.

1. Badanie statystyczne online na reprezentatywnej próbie internautów, N=1000, Puzzle Research, grudzień 2019.

2. GUS - Monitoring Rynku Pracy - informacja o rynku pracy w trzecim kwartale 2019 r.

Wykres 2 *| Odsetek pracowników, którzy w swoim miejscu pracy mają osoby z obowiązkami opiekuńczymi nad dziećmi i/lub nad niesamodzielnymi dorosłymi. N=1853.*

CZY W TWOIM OBECNYM MIEJSCU PRACY SĄ OSOBY Z OBOWIĄZKAMI OPIEKUŃCZYMI ZWIĄZANYMI Z OPIEKĄ

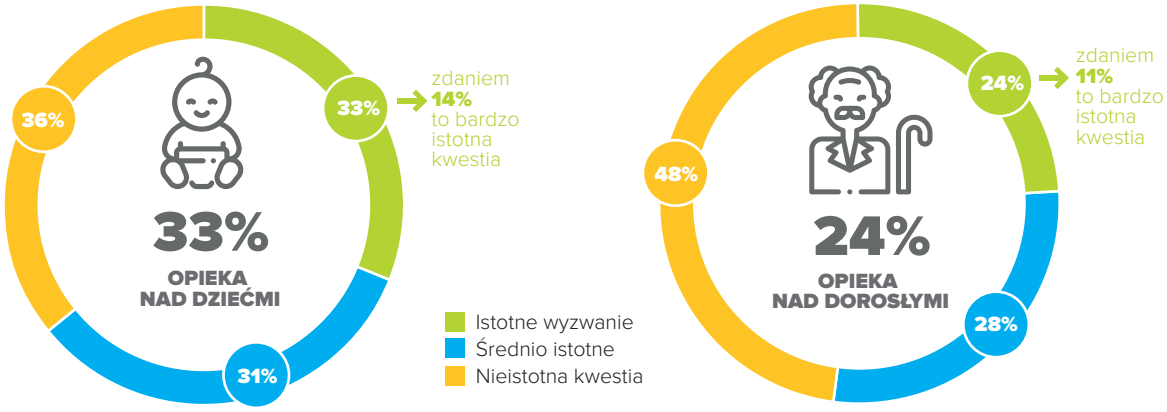


Odsetek wskazań obecności pracowników opiekujących się zarówno dziećmi, jak i dorosłymi jest wyższy w organizacjach dużych (250+) niż w mniejszych (dzieci 87% vs 73%, niesamodzielne osoby dorosłe 41% vs 37%).

Powstaje jednak pytanie co to oznacza dla organizacji? Zdaniem jednej trzeciej pracowników kwestia obecności w ich miejscu pracy osób z obowiązkami opiekuńczymi związanymi z dziećmi to istotne wyzwanie dla ich firmy (jako bardziej istotną kwestię postrzegają ją kobiety). Obecność w miejscu pracy osób opiekujących się dorosłymi jest istotnym wyzwaniem dla firmy w opinii nieco ponad jednej czwartej pracowników. W tym obszarze zgodne są też opinie pracowników oraz managerów (osób zarządzających pracą innych).

Odsetek wskazań obecności pracowników opiekujących się zarówno dziećmi, jak i dorosłymi jest wyższy w organizacjach dużych (250+) niż w mniejszych (dzieci 87% vs 73%, niesamodzielne osoby dorosłe 41% vs 37%).

Wykres 3 *| Obecność osób z obowiązkami opiekuńczymi a wynikające z tego wyzwania dla zespołu w miejscu pracy (nieobecności, wyjścia z pracy, urlopy itp.). N=1853.*



Ocena istotności w skali 0-10, gdzie 0=zupełnie nieistotne, 10=niezwykle istotne.
ISTOTNE - oceny 7-10 (BARDZO ISTOTNE: oceny 9-10),
ŚREDNIO ISTOTNE - oceny 4-6,
NIEISTOTNE - oceny 0-3.

Warto tu odwołać się do danych demograficznych dotyczących Polski i zwrócić uwagę, że o ile liczba osób z obowiązkami opiekuńczymi względem dzieci raczej się nie zmieni, przynajmniej szybko, to liczba osób z obowiązkami wobec osób dorosłych z pewnością będzie systematycznie rosła. Polskie społeczeństwo należy do najszybciej starzejących się społeczeństw w UE. Na koniec 2018 r. liczba mieszkańców w wieku 60 lat i więcej sięgała ponad 9,5 mln, co oznacza 24,8 proc. ogółu populacji, podczas gdy w 2010 roku było to 19,6 proc. Co więcej, liczba osób w wieku powyżej 80 lat już w tej chwili wynosi ok. 1,8 mln, a szacuje się, że w 2030 r. ogółem 17,3% gospodarstw jednoosobowych będzie prowadzonych przez osoby w wieku 80 lat i więcej. Zatem liczba osób dorosłych, które będą wymagały opieki będzie rosła, a co za tym idzie coraz więcej pracownic i pracowników będzie łączyło swoją pracę z opieką nad takimi osobami.

27% badanych jest zdania, że osoby opiekujące się dziećmi spotykają się z większym zrozumieniem niż opiekunowie niesamodzielnych osób dorosłych. Opinię, że to osoby opiekujące się dorosłymi znajdują więcej zrozumienia wyraża jedynie 10% badanych. Najwięcej badanych ocenia, że osoby opiekujące się dziećmi oraz osoby opiekujące się dorosłymi są traktowane w pracy przez kolegów i przełożonych tak samo.

Tabela 1 | *Postrzeganie pracowników-opiekunów DZIECI vs DOROSŁYCH w miejscu pracy (podejście kolegów, koleżanek, przełożonych do wpływu obowiązków opiekuńczych na pracę, nieobecności). N=1833.*

	%
Osoby opiekujące się DZIEĆMI spotykają się Z WIĘKSZYM ZROZUMIENIEM niż osoby opiekujące się dorosłymi.	27%
Osoby opiekujące się DOROSŁYMI spotykają się Z WIĘKSZYM ZROZUMIENIEM niż osoby opiekujące się dziećmi.	10%
NIE MA RÓŻNICY w traktowaniu tych, którzy opiekują się dziećmi i tych, którzy opiekują się dorosłymi.	31%
Trudno powiedzieć.	32%

1.2. JAKI WPŁYW NA PRACĘ MA OBCIĄŻENIE OBOWIĄZKAMI OPIEKUŃCZYMI?

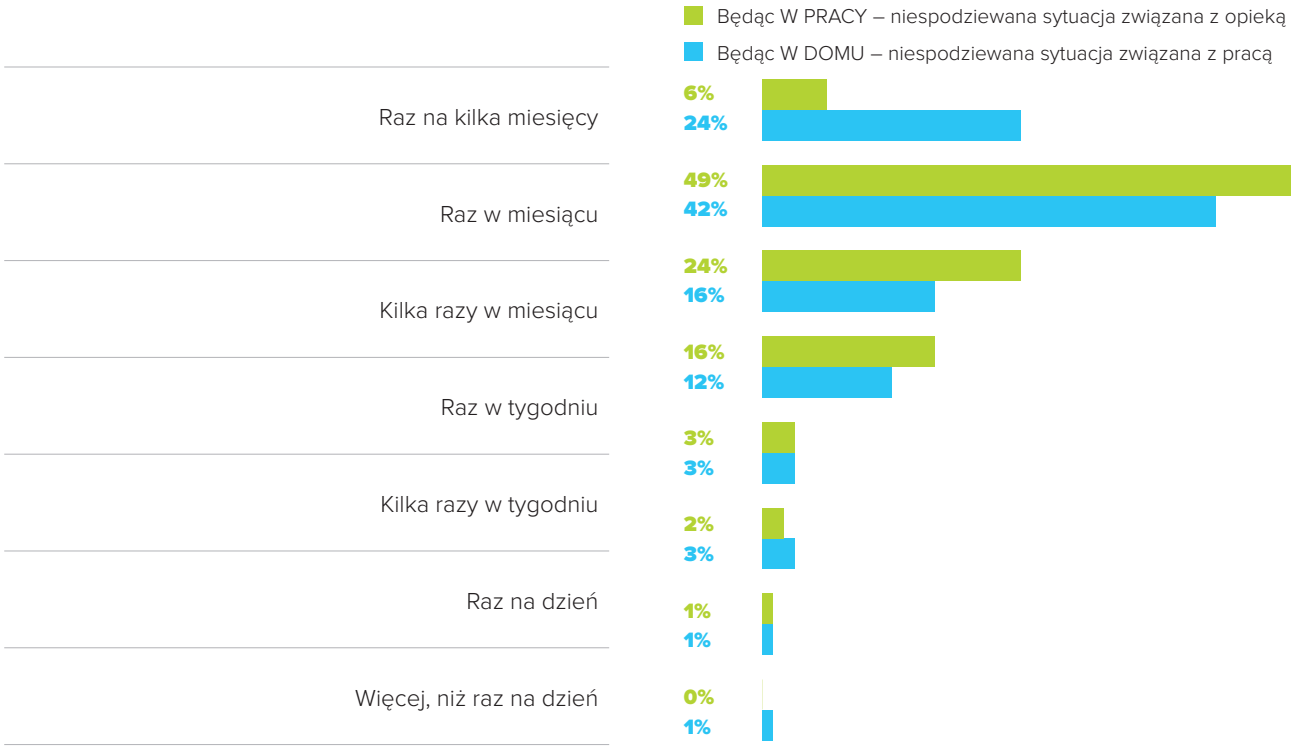
Konieczność godzenia obowiązków zawodowych i opiekuńczych wiąże się z wieloma wyzwaniami i niedogodnościami, z którymi te osoby muszą sobie radzić.

Aż 94% badanych pracowników z obowiązkami opiekuńczymi przynajmniej raz na jakiś czas doświadcza, będąc w pracy, niespodziewanych sytuacji z tym związanych. Jedynie 6% badanych pracowników nie doświadcza ich wcale. Na szczęście, bo aż w połowie przypadków, tego typu sytuacje zdarzają się tylko raz na kilka miesięcy.

Odwrotne sytuacje, czyli niespodziewane kwestie związane z pracą, gdy pracownik-opiekun przebywa w domu również zdarzają się bardzo często – doświadcza ich 76% opiekunów.

Warto podkreślić, że gdy opieka dotyczy osoby dorosłej, nieplanowane sytuacje w pracy zdarzają się bardziej regularnie niż przy dziecku (36% raz w miesiącu lub częściej w przypadku osoby dorosłej wobec 20% raz w miesiącu lub częściej przy dziecku).

Wykres 4 | *Występowanie niespodziewanych sytuacji związanych z pracą, gdy pracownik-opiekun jest w domu lub z obowiązkami opiekuńczymi, gdy jest się w pracy. N=1287.*



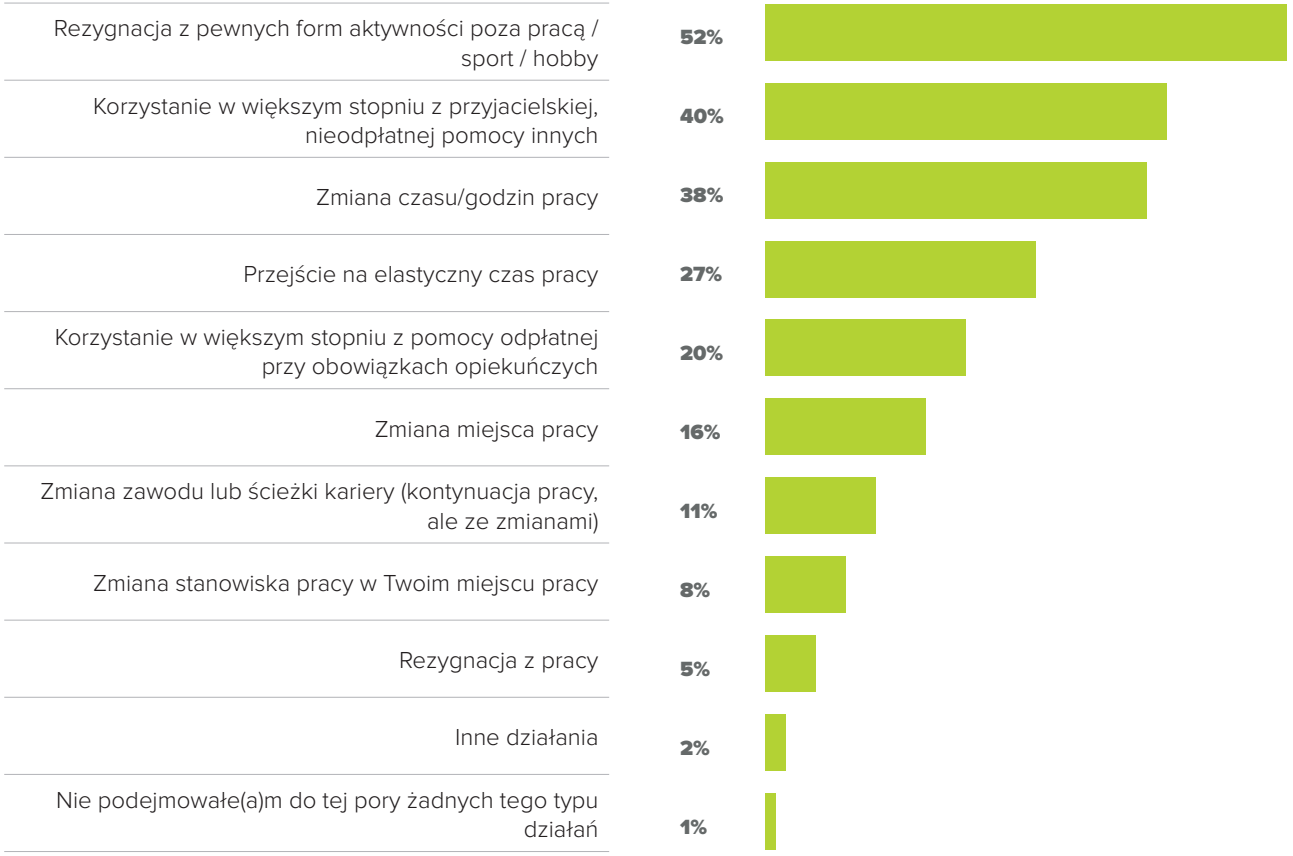
Pozytywnym zjawiskiem jest, że wyraźna większość opiekunów (63%) uznaje, że osiąga odpowiednią równowagę między pracą a opieką nad innymi. Niemniej jednak pełną równowagę („zdecydowanie tak") deklaruje jedynie 17% opiekunów. Tyle samo opiekunów deklaruje brak odpowiedniej równowagi między pracą a opieką. Na brak osiągania równowagi relatywnie częściej wskazują kobiety oraz osoby w wieku 35-44 lata. Im starsza grupa wiekowa tym mniejszy odsetek pracowników, którzy deklarują osiąganie pełnej równowagi.

W ocenie badanych (45%) praca częściej negatywnie wpływa na kwestie rodzinne niż obowiązki rodzinne negatywnie wpływają na pracę (35% badanych). Kobiety częściej niż mężczyźni deklarują, że są zestresowane pracą lub życiem rodzinnym, co odbija się na obu sferach życia. Ponad połowa opiekunów (56%) chciałaby poświęcać rodzinie więcej czasu i uwagi, przy tym 49% pod warunkiem, że nie przeszkodziłoby to w ich karierze.

Niemal wszyscy pracownicy (99%) z obowiązkami opiekuńczymi podejmowali już jakieś działania dla zapewnienia równowagi praca-życie osobiste. Najczęściej odbywało się to kosztem rezygnacji z pewnych form aktywności poza pracą (sport, hobby). Główne podejmowane działania z obszaru aktywności zawodowej to zmiana czasu pracy oraz przejście na elastyczny czas pracy.

Zwraca uwagę fakt, że wachlarz działań odnosi się zarówno do zmian w obszarze życia prywatnego, jak też do zmian w miejscu pracy.

Wykres 5 | *Działania podejmowane do tej pory dla zapewnienia równowagi praca-życie prywatne. N=1287.*

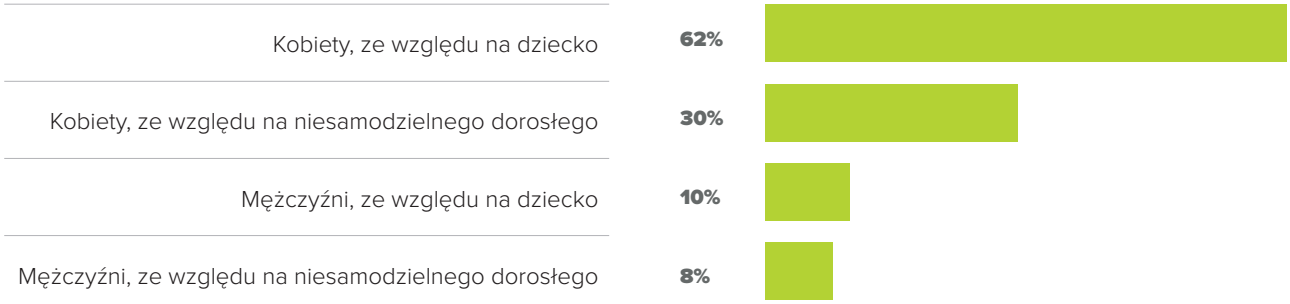


Jednak największym zagrożeniem dla rynku pracy jest opuszczanie go przez pracownice i pracowników, którzy nie są w stanie połączyć obowiązków opiekuńczych z pracą. Przykłady osób, które zrezygnowały lub przerwały na jakiś czas pracę w związku z pełnieniem opieki może w swoim otoczeniu wskazać aż trzy czwarte badanych pracowników. Najczęściej dotyczy to kobiet rezygnujących ze względu na dziecko (62%). Jednak drugim, często występującym przypadkiem, są kobiety rezygnujące z pracy lub przerywające ją z powodu konieczności opieki nad niesamodzielnym dorosłym (30%). Mężczyźni rezygnujący z pracy z powodu obowiązków opiekuńczych to rzadkość. Jedynie co dziesiąta badana osoba zna kogoś takiego w swoim otoczeniu.

SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

Żona pracowała na etacie, nie mogła dzielić pracy z obowiązkami w domu, musiała szukać nowej pracy. I znalazła lepszą, bardziej elastyczną.

Wykres 6 | *Znajomość osób, które zrezygnowały z pracy lub przerwały ją na jakiś czas w związku z pełnieniem opieki. N=1853.*



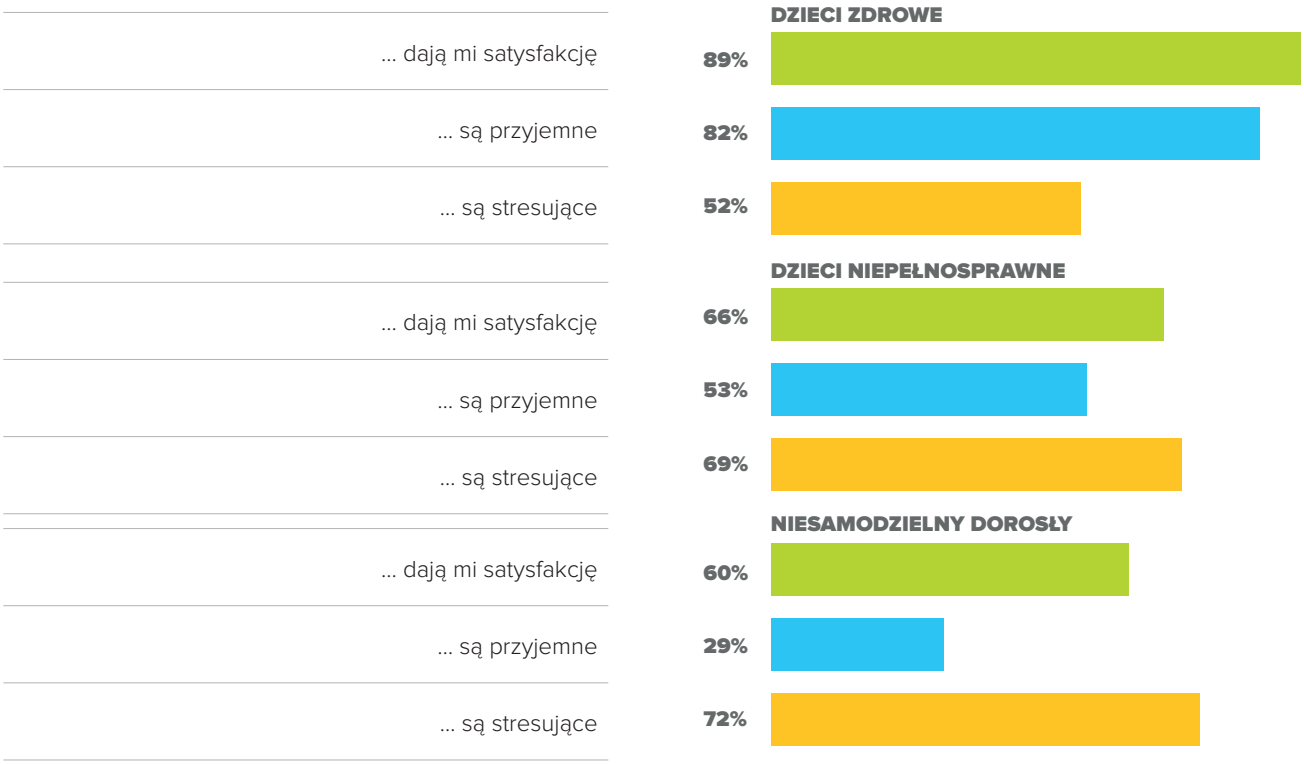
Warto zaznaczyć, że obowiązki opiekuńcze wnoszą wiele pozytywnych wartości. Dają satysfakcję 86% badanych pracowników-opiekunów, a zdaniem trzech czwartych (76%) są przyjemne. Jednak ponad połowa (54%) uznaje je za stresujące.

Kluczowe jest jednak, że wskazania te znacznie się różnią w zależności od osoby zależnej. Największa satysfakcja, a przy tym najmniej stresu wiąże się z opieką nad zdrowymi dziećmi. Znacznie większy stres wiąże się z opieką nad dziećmi niepełnosprawnymi oraz nad niesamodzielnymi dorosłymi. Wyraźnie najmniej przyjemna jest opieka nad osobami dorosłymi.

SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

Powinna być jakaś rozmowa z pielęgniarką, jak tę babcię karmić czy przewijać. Powinna przez parę dni przyjść, jak do małego dziecka, jak położna po urodzeniu. Taka starsza osoba jest gorsza niż małe dziecko. Powinno być jakieś wsparcie żeby doradzić coś."

Wykres 7 | *Postrzeganie swoich obowiązków opiekuńczych przez pracowników, zależnie od profilu osoby będącej pod opieką. N=1151 (dzieci zdrowe), N=58 (dziecko niepełnosprawne), N=174 (dorosły).*



Jest to informacja bardzo ważna dla pracodawców, którzy powinni różnicować świadczenia kierowane do pracowników i w sposób szczególny zwracać uwagę na osoby zajmujące się niepełnosprawnymi dziećmi i osobami dorosłymi.

1.3. W JAKI SPOSÓB DOSTOSOWAĆ ROZWIĄZANIA W FIRMIE DO POTRZEB PRACOWNIKÓW?

Pracodawcy w zdecydowanej większości wychodzą naprzeciw oczekiwaniom pracowników oferując im różnego rodzaju rozwiązania sprzyjające godzeniu ról zawodowych i opiekuńczych. Zadeklarowało tak aż 80% badanych pracowników-opiekunów. Pracodawcy oferują średnio 2-3 udogodnienia tego typu. Jednak z przedstawionych badan wynika, że kluczowe jest odpowiednie dopasowanie dostępnych rozwiązań do oczekiwań i potrzeb pracowników, jest bowiem duża grupa działań, które nie cieszą się zainteresowaniem potencjalnych odbiorców działań.

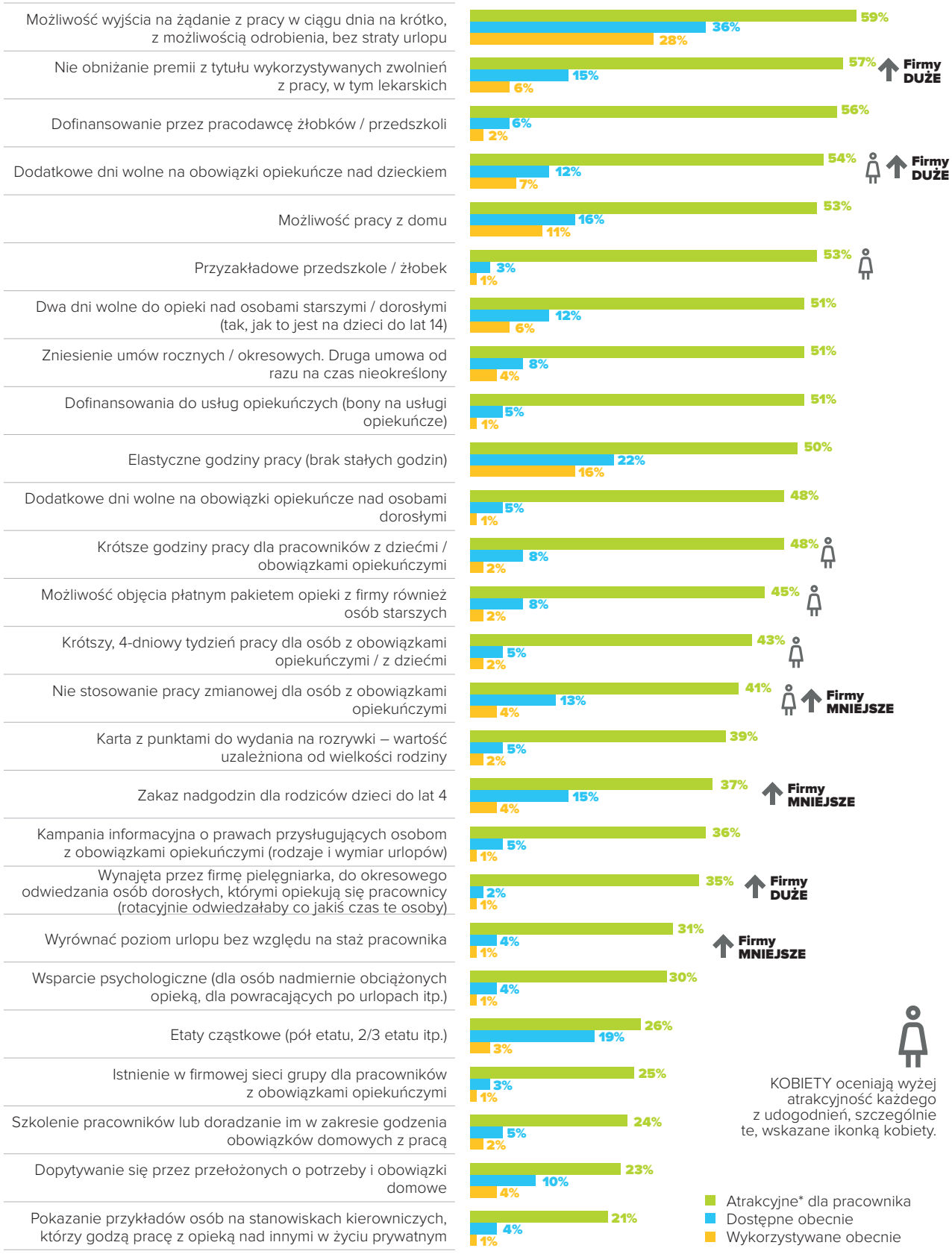
Najczęściej oferowanymi przez firmy rozwiązaniami są możliwość wyjścia na żądanie z pracy w ciągu dnia na krótko, z możliwością odrobienia nieobecności bez straty urlopu (36% pracodawców), elastyczne godziny pracy (22%) i etaty cząstkowe (19%). Wszystkie oferowane rozwiązania są pokazane na wykresie na kolejnej stronie.

Generalnie rozwiązania te spotykają się z pozytywną reakcją ze strony pracowników. Korzysta z nich aż 81% pracowników-opiekunów. Najczęściej wykorzystywanymi udogodnieniami są możliwość krótkiego wyjścia z pracy w ciągu dnia, z możliwością odrobienia, bez straty urlopu (28% korzystających - 77% tych, którzy mają to rozwiązanie oferowane w pracy), elastyczne godziny pracy (16% - 72% spośród osób, które mają to rozwiązanie oferowane w pracy) oraz możliwość pracy z domu (11% - 69% tych, którzy mają to rozwiązanie oferowane w pracy).

Warto tutaj zwrócić uwagę na rozwiązania, które, które cieszą się dużą popularnością wśród pracowników, natomiast oferowane są jedynie przez nielicznych pracodawców. Należą do nich przede wszystkim: zniesienie umów rocznych / okresowych. Druga umowa zawierana jest od razu na czas nieokreślony – rozwiązanie to wykorzystywane jest przez 53% osób, które mają taką możliwość (ale oferowane tylko przez 8% pracodawców) oraz karta z punktami przeznaczona na rozrywki – liczba przyznanych punktów uzależniona jest od wielkości rodziny – wykorzystywane przez 46% osób, które mają dostęp do tego rozwiązania (oferowanego tylko przez 5% pracodawców).

Z drugiej strony warto też zauważyć, że etaty cząstkowe, które są jednym z najczęściej oferowanych udogodnień (19% pracodawców) wykorzystywane są jedynie przez 16% pracowników-opiekunów. Można to wiązać z niechęcią do obniżania swoich dochodów, pokazuje jednak, że przed wdrożeniem nowych rozwiązań warto jest dokładnie poznać potrzeby pracowników, aby w jak największym stopniu korzystali z dostępnych rozwiązań.

Wykres 8 | Udogodnienia ze strony pracodawców pomagające pracownikom pogodzić pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi i opieką nad innymi: oferowanie, wykorzystywanie, atrakcyjność. Wskazania z listy. N=806.



* Atrakcyjność = % ocen 9-10 w skali atrakcyjności 0-10.

Jeżeli spojrzymy na działania oceniane jako najbardziej atrakcyjne przez pracowników-opiekunów to zobaczymy, że kluczowe jest uwzględnianie takich kwestii jak: bardziej elastyczny czas pracy, wynagrodzenie, rodzaj umowy oraz możliwości korzystania z przyzakładowych miejsc opieki nad dziećmi. Spośród rozwiązań przedstawionych na wykresie 8., warto zwrócić uwagę na te, których wprowadzenie jest najbardziej oczekiwane wśród pracowników, a są oferowane jedynie przez nieliczne przedsiębiorstwa. Można je określić jako mające „największy potencjał" pozytywnej zmiany dla pracowników. Należą do nich przede wszystkim:

SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

Wypłata – pomniejszenie premii dopiero powyżej 5 dni zwolnienia

- dofinansowanie przez pracodawcę żłobków / przedszkoli – atrakcyjne dla 56%, dostępne tylko dla 6% pracowników;
- przyzakładowe przedszkole / żłobek – atrakcyjne dla 53%, dostępne tylko dla 3% pracowników;
- dofinansowanie do usług opiekuńczych (bony na usługi opiekuńcze) – atrakcyjne dla 51%, dostępne tylko dla 5% pracowników;
- dodatkowe dni wolne na opiekę nad osobami dorosłymi – atrakcyjne dla 48%, dostępne tylko dla 5% pracowników.
- dodatkowe dni wolne na opiekę nad dzieckiem – atrakcyjne dla 54%, dostępne tylko dla 12%.

Kobiety częściej niż mężczyźni uznają każde z tych udogodnień za bardziej atrakcyjne, szczególnie w odniesieniu do poniższych rozwiązań:

- przyzakładowe przedszkole / żłobek
- krótsze godziny pracy dla pracowników z dziećmi / obowiązkami opiekuńczymi
- możliwość objęcia osób starszych płatnym pakietem opieki medycznej z firmy
- krótszy, 4-dniowy, tydzień pracy dla osób z obowiązkami opiekuńczymi / z dziećmi
- nie stosowanie pracy zmianowej dla osób z obowiązkami opiekuńczymi.

Warto podkreślić, że pracownicy opiekunowie będą wskazywać na różne potrzeby w zależności od tego kim się opiekują. Dla opiekunów osób dorosłych / starszych, wyraźnie bardziej atrakcyjne są:

- możliwość wyjścia na żądanie z pracy w ciągu dnia na krótko, z możliwością odrobienia, bez straty urlopu
- przyzakładowe przedszkole / żłobek
- zniesienie umów rocznych / okresowych, druga umowa od razu na czas nieokreślony
- elastyczne godziny pracy
- krótsze godziny pracy dla pracowników z dziećmi / obowiązkami opiekuńczymi.
- opiekunowie zdrowych dzieci za wyraźnie bardziej atrakcyjne uważają rozwiązania:
- nie stosowanie pracy zmianowej dla osób z obowiązkami opiekuńczymi
- karta z punktami przeznaczona rozrywki – ilość punktów uzależniona od wielkości rodziny
- wsparcie psychologiczne.

Pracownicy-opiekunowie, pytani o wyzwania związane z godzeniem pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi i opiekuńczymi, które sprawiłyby, że czuliby się bardziej wspierani przez swojego pracodawcę spontanicznie wskazywali najczęściej na:

- elastyczne godziny pracy – wskazane spontanicznie przez 10% pracowników
- dodatki pieniężne, premia, wyrównanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn – wskazane spontanicznie przez 8% pracowników
- możliwość pracy z domu, praca zdalna – wskazane spontanicznie przez 5% pracowników.

Ciekawym i często pomijanym elementem tej siatki udogodnień ułatwiających pracownikom łączenie ról zawodowych i opiekuńczych jest także większa empatia i budowa relacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Na ten aspekt zwróciło uwagę 10 % badanych z obowiązkami opiekuńczymi, którzy podkreślili, że od swojego pracodawcy oczekują także większego zrozumienia sytuacji rodzinnej.

Ważnym czynnikiem jest zatem także podejście osób zarządzających personelem. 74% takich osób deklaruje, że zachęca swoich podwładnych do elastycznej, zadaniowej pracy. Z drugiej strony jednak aż 42% managerów twierdzi, że nie zostało przeszkolonych z zakresu wsparcia i zarządzania pracownikami z obowiązkami opiekuńczymi. Przy tym jedynie 12% zdecydowanie zgadza się, a aż 22% zdecydowanie nie zgadza się ze stwierdzeniem, że zostało przeszkolonych.

Powszechność tego typu szkoleń jest porównywalna w dużych i mniejszch firmach (41% vs 39%), ale w dużych firmach odsetek kierowników, którzy nie czują się przeszkoleni jest wyższy (46% vs 36% w firmach mniejszych). Wynikać to może z faktu, że w większych firmach zarządza się liczniejszymi grupami pracowników, co oznacza większe wyzwania z tym związane i wymaga szkoleń o szerszym zakresie.

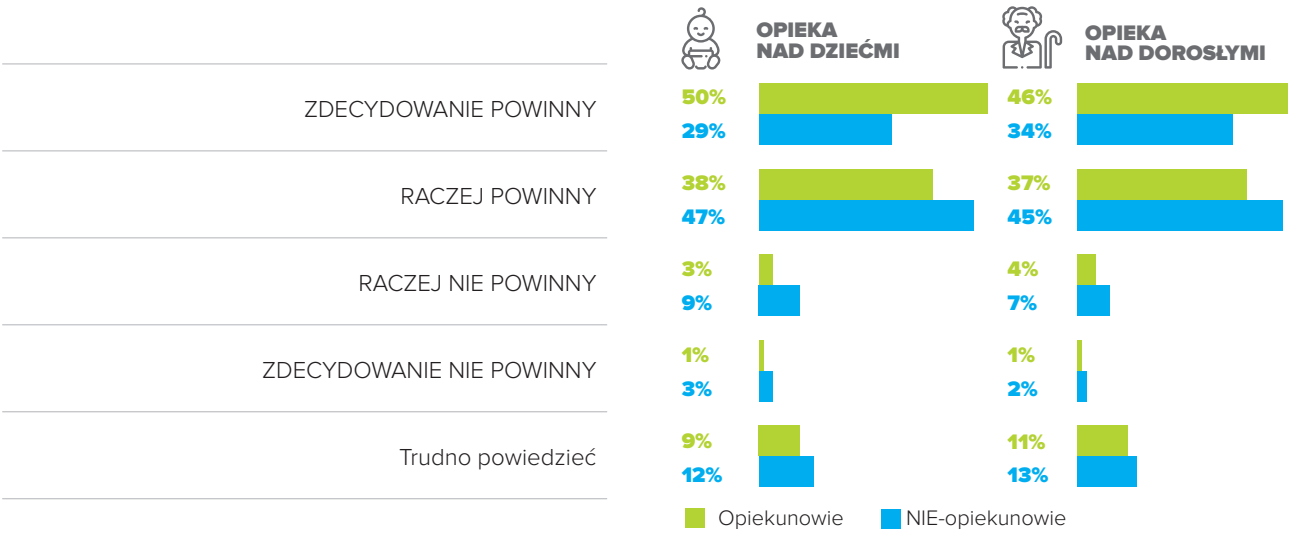
Tabela 2 | *Opinie osób zarządzających pracą innych. N=589.*

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Ani się zgadzam, ani nie zgadzam	Raczej się NIE zgadzam	Zdecydowanie się NIE zgadzam
Czuję się komfortowo odpowiadając na potrzeby pracownika z obowiązkami opiekuńczymi.	22%	51%	21%	5%	1%
Zachęcam do elastycznej, zadaniowej pracy, tam, gdzie to możliwe.	24%	50%	18%	6%	1%
Zostałem przeszkolony/ zostałam przeszkolona, jak wspierać i zarządzać pracownikami z obowiązkami opiekuńczymi.	12%	29%	18%	20%	22%

Warto też zwrócić uwagę, że jeśli chodzi o postrzeganie obecności osób z obowiązkami opiekuńczymi, to badani wykazali bardzo dużo zrozumienia dla ich sytuacji. Aż 76% osób nie będących opiekunami ocenia, że osoby mające pod opieką dzieci powinny mieć dodatkowe możliwości i prawa (wśród opiekunów tego zdania jest 88%), osoby opiekujące się dorosłymi powinny mieć dodatkowe prawa i możliwości zdaniem 79% osób nie będących opiekunami (i 83% mających takie obowiązki).

Wykres 9 | *Podejście do oferowania dodatkowych możliwości i praw w miejscu pracy dla pracowników-opiekunów. N=1287 (opiekunowie), N=546 (nie-opiekunowie).*

CZY PRACOWNICY/CE OPIEKUNOWIE POWINNI MIEĆ DODATKOWE MOŻLIWOŚCI I PRAWA?



To pokazuje, że działania pracodawców mające na celu wsparcie osób łączących obowiązki opiekuńcze i zawodowe spotyka się z szerokim zrozumieniem w zespole.

PODSUMOWANIE ROZDZIAŁU:

Łączenie pracy z obowiązkami opiekuńczymi jest wśród polskich pracownic i pracowników zjawiskiem tak powszechnym, że konieczne jest wdrażanie przez pracodawcę działań wspierających te osoby w łączeniu takich ról. Wyjście naprzeciw ich oczekiwaniom może zapobiec wycofywaniu się z rynku pracy osób wartościowych dla pracodawców i pomoże zmniejszyć stres pracowników, który nieuchronnie przekłada się na efektywność w pracy. Warto przy tym pamiętać, że takie działania mają akceptację pozostałych pracowników. Pracodawca przed wprowadzeniem nowych rozwiązań powinien sprawdzić jakie z nich są najbardziej oczekiwane przez pracowników i z których będą korzystać, a także dostosować je do specyfiki zakładu pracy. Trzeba też pamiętać o szkoleniach dla osób zarządzających i HR oraz o nieformalnych rozwiązaniach takich jak wyrażanie wsparcia i zainteresowanie sytuacją pracowników, co również ma duże znaczenie dla znajdowania najlepszych rozwiązań.

2. RÓŻNICE - OBOWIĄZKI OPIEKUŃCZE A RÓWNOŚĆ PŁCI

2.1. W JAKIM STOPNIU OBOWIĄZKI OPIEKUŃCZE DOTYCZĄ KOBIET, A W JAKIM MĘŻCZYZN?

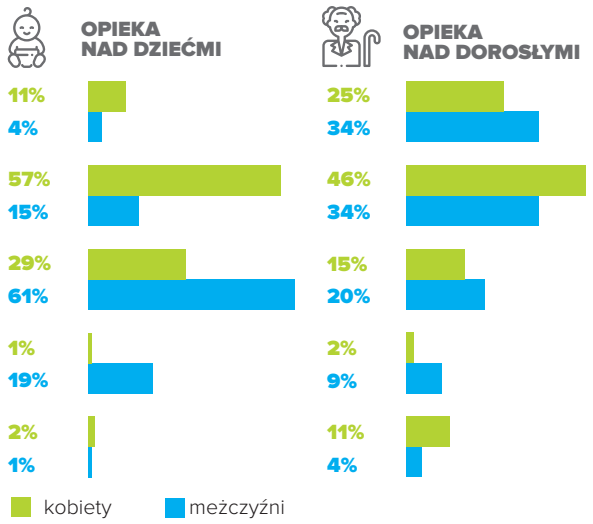
W drugiej części raportu przedstawimy, jak wygląda praktyka łączenia ról zawodowych i opiekuńczych z punktu widzenia kobiet i mężczyzn. W opinii pracowników-opiekunów, opieką nad dziećmi nadal w dużym stopniu obciążone są kobiety, które znacznie częściej niż mężczyźni określają siebie jako główną osobę opiekującą się dziećmi (57% kobiet vs 15% mężczyzn).

Zwraca uwagę fakt, że o ile aż 61% mężczyzn twierdzi, że dzieli się opieką nad dzieckiem z żoną / partnerką po równo, to tego samego zdania jest tylko 29% kobiet. Podobnie tylko 19% mężczyzn ocenia, że żona lub partnerka sprawuje główną rolę w opiece nad dziećmi, podczas gdy taką rolę przypisało sobie prawie 60% kobiet. Te dane dowodzą, jak ogromna jest luka w postrzeganiu swoich obowiązków pomiędzy kobietami i mężczyznami. To co mężczyźni uznają za równy wkład w obowiązki opiekuńcze, nie jest tak postrzegane przez kobiety. To pokazuje jak wiele pracy powinniśmy włożyć jako partnerki i partnerzy w rozmowę o naszych obowiązkach rodzinnych, aby uniknąć nieporozumień i budować partnerski związek.

W przypadku opieki nad osobami dorosłymi opisane powyżej różnice są wyraźnie mniejsze, a uwagę zwraca znacznie większy odsetek osób sprawujących samodzielną opiekę. Znacznie mniej jest też sytuacji gdy opieka dzielona jest po równo. Częściowo tłumaczyć to można tym, że najczęściej opieka dotyczy rodziców i wówczas główną rolę w opiece przejmuje syn lub córka, a nie zięć lub synowa. To ważna informacja dla pracodawców gdyż pokazuje, że osoby sprawujące opiekę nad dorosłymi są mniej elastyczne i rzadziej mogą wyręczać się w nagłych sytuacjach wsparciem partnera i partnerki.

Warto też zwrócić uwagę, że w opinii mężczyzn częściej sprawują oni samodzielną opiekę nad osobami dorosłymi niż kobiety. To pokazuje, że nie można kierować się stereotypem mówiącym, że tylko kobiety pełnią obowiązki opiekuńcze, bo, jak widać, praktyka wygląda inaczej.

***Wykres 10** | Postrzeganie swojej roli jako opiekuna przez badanych pracowników-opiekunów (opieka nad dzieckiem vs osobą dorosłą). N=1189 (dzieci), N=170 (dorośli).*



Ciekawe rezultaty przyniosło pytanie o obciążenie obowiązkami opiekuńczymi osób w otoczeniu badanych. Z punktu widzenia niemal połowy badanych pracowników (opiekunów i nie-opiekunów), w ich miejscu pracy kwestia godzenia obowiązków opiekuńczych i pracowniczych dotyczy w równym stopniu kobiet i mężczyzn. Druga połowa jednak ocenia, że obowiązki te dotyczą w większym stopniu kobiet, z delikatną dominacją w przypadku opieki nad dziećmi. Sytuacje, gdy w otoczeniu to głównie mężczyźni są obarczeni obowiązkami opiekuńczymi są marginalne.

SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

Kobiety u mnie w firmie nadal są postrzegane jako mniej pewny element, który w każdej chwili może zniknąć, bo ciąża. Mężczyzna jest pewniejszy"

Tabela 3 | *Kogo dotyczy kwestia obowiązków opiekuńczych pracowników w miejscu pracy badanych osób? N=1517 (dzieci), N=731 (dorośli).*

	Opieka nad DZIEĆMI	Opieka nad DOROSŁYMI
W RÓWNYM STOPNIU kobiet i mężczyzn	42%	47%
Bardziej KOBIET	55%	49%
Bardziej MĘŻCZYŹN	3%	4%

2.2. JAKIE SKUTKI NA PRZEBIEG KARIERY ZAWODOWEJ MA POSIADANIE DODATKOWYCH OBOWIĄZKÓW OPIEKUŃCZYCH DLA KOBIET I MĘŻCZYZN?

Dodatkowe obciążenie obowiązkami opiekuńczymi niesie za sobą różnego rodzaju konsekwencje dla rozwoju zawodowego. Czterech na dziesięciu pracowników-opiekunów twierdzi, że obowiązki opiekuńcze zwiększyły ich kompetencje przydatne w pracy. Co trzeci jest zdania, że przez obowiązki opiekuńcze stracił pewne szanse zawodowe.

Jednak w przypadku kobiet ten wpływ jest większy niż w przypadku mężczyzn. Ponad połowa kobiet (53%) ocenia, że obowiązki opiekuńcze poprawiły ich kompetencje, w porównaniu z 43% mężczyzn. W przypadku utraty szans zawodowych i mniejszych możliwości rozwoju różnica jest jeszcze większa. Prawie połowa, bo 46% kobiet zgadza się ze stwierdzeniem, że utraciły takie szanse, w porównaniu z 29% po stronie mężczyzn.

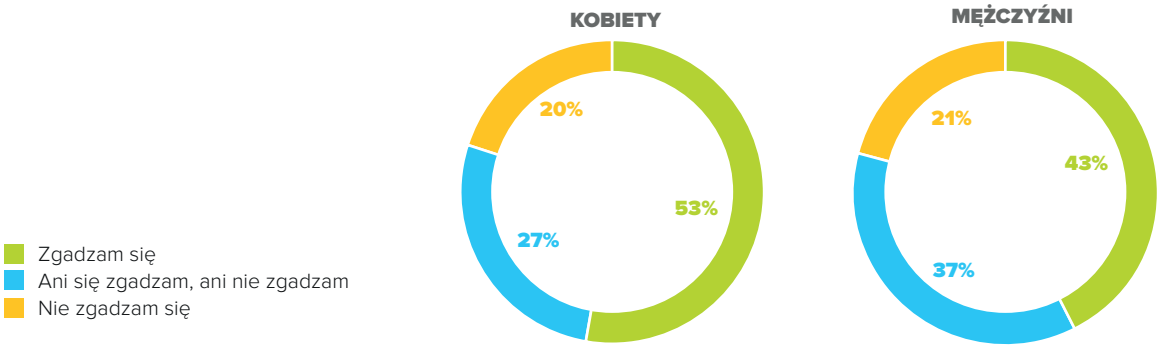
SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

Ja dobrze postrzegam pracowników z obowiązkami, są świadomi, odpowiedzialni, dojrzalsi. Wiedzą, że jak straciliby pracę, to byłby dla nich problem

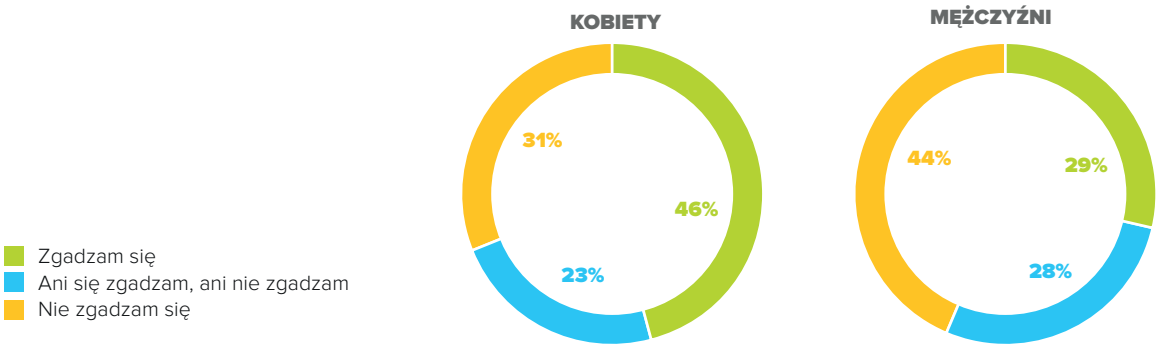
OPINIA KIEROWNIKA

Wykres 11 | *Postrzeganie godzenia pracy z obowiązkami pracowniczymi. N=1287*

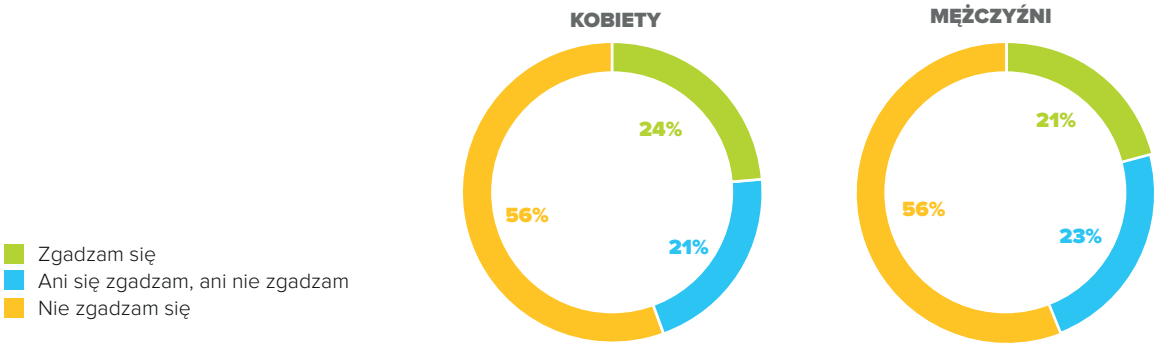
DZIĘKI TEMU, ŻE MAM OBOWIĄZKI OPIEKUŃCZE, POPRAWIŁE/AM PEWNE KOMPETENCJE, KTÓRE PRZYDAJĄ MI SIĘ W PRACY.



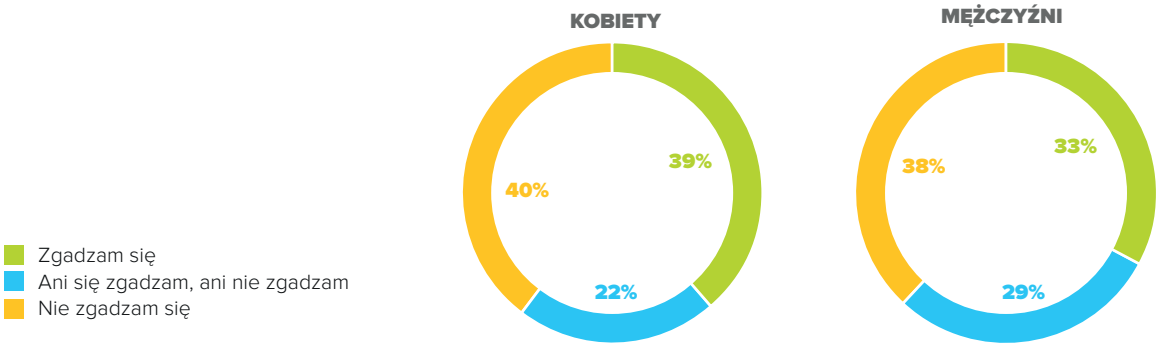
PRZEZ TO, ŻE MAM OBOWIĄZKI OPIEKUŃCZE, OMIJAJĄ MNIE PEWNE SZANSE ZAWODOWE I MOŻLIWOŚCI ROZWOJU MOJEJ KARIERY ZAWODOWEJ.



MOJE OBOWIĄZKI OPIEKUŃCZE NEGATYWNIE WPŁYWAJĄ NA MOJĄ PRACĘ, PONIEWAŻ PRZEZ TE OBOWIĄZKI NIE MOGĘ DAĆ Z SIEBIE W PRACY 100% SWOICH MOŻLIWOŚCI.



MOJA PRACA NEGATYWNIE WPŁYWA NA MOJE OBOWIĄZKI OPIEKUŃCZE, PONIEWAŻ NIE MOGĘ IM POŚWIĘCIĆ TYLE CZASU, ILE BYM CHCIAŁ(A).



Przy ocenie wpływu obowiązków na pracę i odwrotnie różnice nie są tak duże. Warto jednak podkreślić, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni częściej wskazują, że to praca negatywnie wpływa na obowiązki opiekuńcze niż odwrotnie.

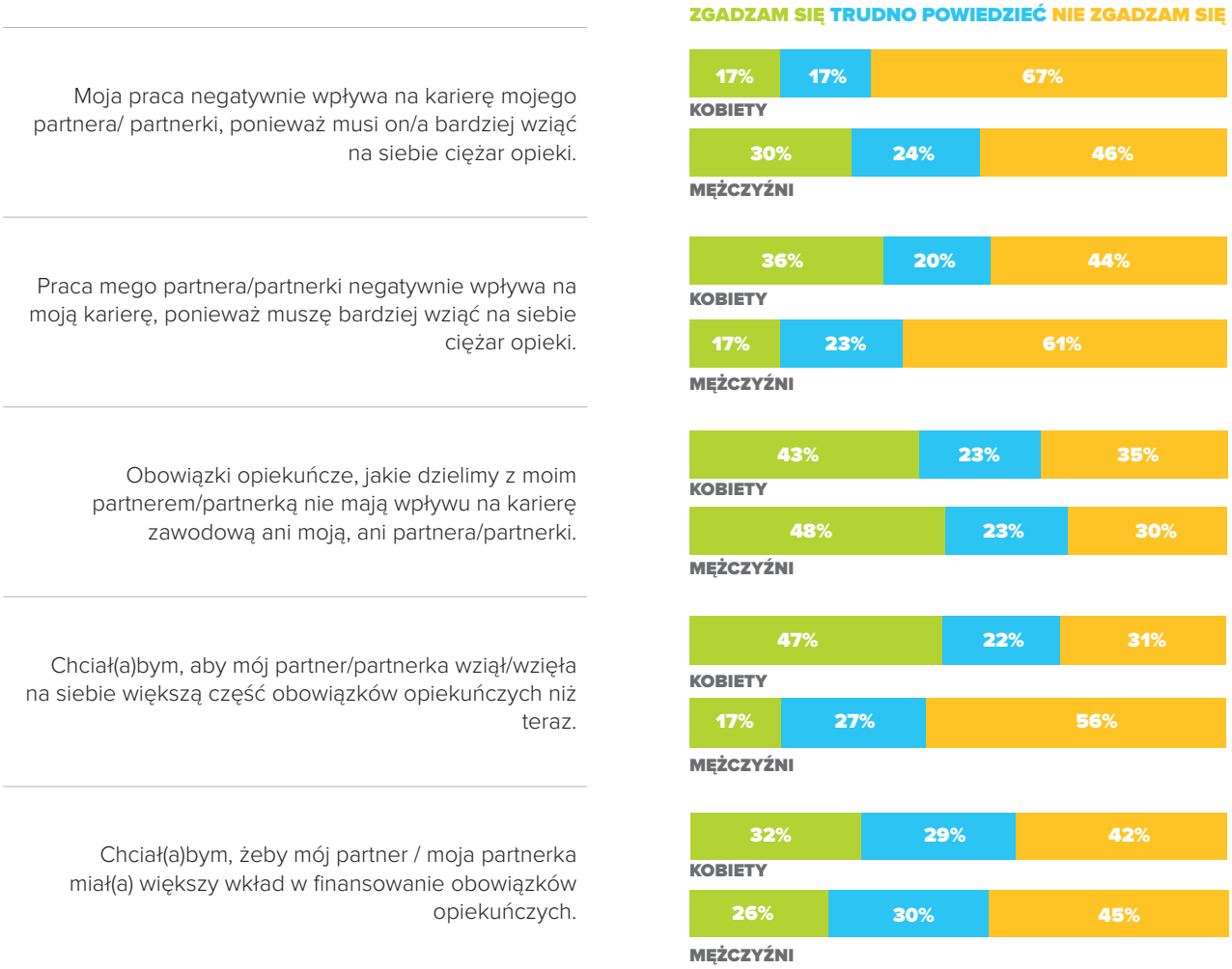
Obowiązki opiekuńcze wpływają też wyraźnie na pracę i karierę partnerów życiowych, z którymi dzielone są obowiązki opiekuńcze. Najczęściej jest to wpływ negatywny i dotyczy kobiet. Dostrzegają to mężczyźni, z których 1/3 zgadza się z opinią, że ich praca negatywnie oddziałuje na karierę partnerki, a także kobiety, których nieco więcej, bo 36% wskazuje, że ze względu na pracę partnera przejęła więcej obowiązków opiekuńczych, na czym ucierpiała jej kariera. Kobiety znacznie częściej oczekują też od swoich mężów / partnerów wzięcia na siebie większej części obowiązków opiekuńczych niż obecnie (47% vs 17% mężczyzn).

Co ciekawe, zarówno mężczyźni, jak i kobiety zgadzają się, że to praca mężczyzn znacznie mocniej ogranicza karierę kobiet z obowiązkami opiekuńczymi niż praca kobiet ogranicza karierę mężczyzn z takimi obowiązkami.

SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

Nie dostałam awansu kiedyś, bo często musiałam wychodzić ze względu na opiekę

Wykres 12 | *Wpływ obowiązków opiekuńczych na karierę osób w związku. N=1173.*



2.3. JAKI WPŁYW NA SYTUACJĘ NA RYNKU PRACY BĘDZIE MIEĆ ZMIANA POSTRZEGANIA RÓL SPOŁECZNYCH KOBIET I MĘŻCZYZN

Jednak przedstawione powyżej zależności stawiające w gorszym położeniu kobiety pełniące role opiekuńcze na rynku pracy mogą wkrótce stać się przeszłością. Świadczy o tym dominujące wśród badanych przekonanie o konieczności równego postrzegania praw kobiet i mężczyzn. Na pytanie czy mężczyźni powinni angażować się w opiekę nad dziećmi w takim samym stopniu, co kobiety twierdząco odpowiedziało 82% badanych, przy czym było to 88% kobiet i 75% mężczyzn. Widać zatem, że mężczyźni w większości nie zamierzają uciekać od obowiązków opiekuńczych. Co więcej, jeszcze większe poparcie ma teza, że mężczyźni i kobiety mają takie samo prawo brania wolnego w pracy z przeznaczeniem na obowiązki opiekuńcze. Popiera ją 90% kobiet i 82% mężczyzn.

Większe zróżnicowanie odpowiedzi widoczne jest jednak przy stwierdzeniu, że gdyby mężczyźni byli bardziej zaangażowani w opiekę, kobietom byłoby łatwiej rozwijać swoją karierę. Taką opinię popiera większość badanych, jednak wśród kobiet jest to 81% czyli zdecydowana większość, a wśród mężczyzn 64% badanych. Potrzeba zmiany na tym polu jest zatem widoczna, ale wśród mężczyzn nie jest to jeszcze powszechne.

Ciekawie też kształtują się odpowiedzi na stwierdzenie, że główną rolą mężczyzny jest dostarczanie pieniędzy i zasobów dla rodziny, a więc odzwierciedlające tradycyjnie pojmowany model rodziny. Jedynie 35% badanych zgodziło się z tym stwierdzeniem. Częściej opinię taką popierają mężczyźni – 40% (w tym 11% zdecydowanie), natomiast kobiety taką potrzebą odczuwają wyraźnie rzadziej – 29% (zdecydowanie – 9%). Kobiety bardziej radykalnie zaprzeczały też tej tezie (46%, z czego 19% zdecydowanie). Mężczyźni najczęściej nie mieli w tej kwestii zdania (38%). To pokazuje, że stereotyp o tym, że mężczyzna ma zarabiać, a kobieta opiekować się domem nie ma podstaw w opiniach Polek i Polaków. Warto jednak zwrócić uwagę, że ze stwierdzeniem o dominującej roli mężczyzny w zarabianiu pieniędzy częściej zgadzały się osoby młode. W przypadku osób w wieku 18-24 lata było to 41% badanych.

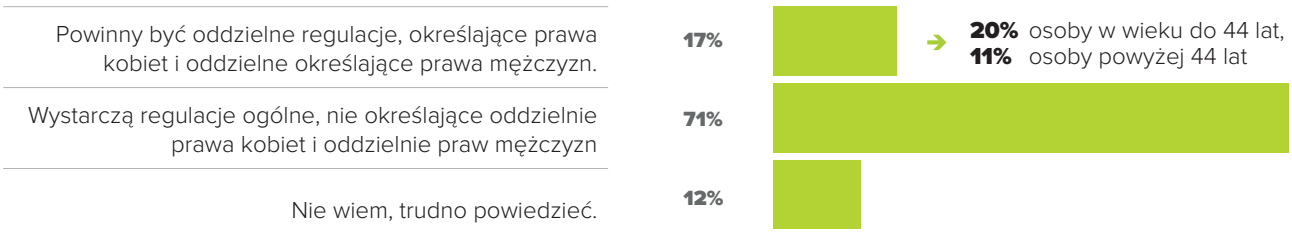
Tabela 4 | *Postrzeganie ról rzeczywistych i oczekiwanych kobiet i mężczyzn. N=1200.*

ODSETEK ZGADZAJĄCYCH SIĘ ZE STWIERDZENIEM	OGÓLNIE	Kobiety	Mężczyźni	Grupy wiekowe – istotne różnice
Mężczyźni i kobiety mają takie samo prawo brania wolnego w pracy z przeznaczeniem na obowiązki opiekuńcze.	86%	90%	82%	Brak różnic
Mężczyźni powinni angażować się w opiekę nad dziećmi w takim samym stopniu, co kobiety.	82%	88%	75%	Brak różnic
Kobietom łatwiej odgrywać główną rolę przy obowiązkach opieki nad bardzo małymi dziećmi / niemowlakami.	73%	72%	74%	Brak różnic
Gdyby mężczyźni byli bardziej zaangażowani w opiekę, kobietom byłoby łatwiej rozwijać swoją karierę.	73%	81%	64%	Brak różnic
Kobietom łatwiej odgrywać główną rolę przy obowiązkach domowych i rodzinnych.	59%	61%	57%	Brak różnic
Kobietom łatwiej odgrywać główną rolę przy obowiązkach opieki nad dziećmi, które nie są już niemowlakami.	55%	54%	55%	Brak różnic
Kobietom łatwiej odgrywać główną rolę przy obowiązkach opieki nad niesamodzielnymi dorosłymi lub starszymi członkami rodziny.	49%	49%	50%	↑ Częściej zgadzają się osoby w wieku 18-24
Główną rolą mężczyzny jest dostarczanie pieniędzy i zasobów dla swojej rodziny.	35%	29%	40%	↑ Częściej zgadzają się osoby w wieku 18-24
Elastyczne godziny pracy mogą w większym stopniu mieć negatywny wpływ na karierę mężczyzny niż kobiety.	28%	27%	29%	Brak różnic

Teza, że kobiety powinny odgrywać główną rolę w obowiązkach opiekuńczych cieszy się poparciem około połowy badanych niezależnie od tego czy opieka dotyczy dzieci, czy osób dorosłych. Nie widać tutaj też dużych różnic pod względem płci. Wyjątkiem jest opieka nad małymi dziećmi / niemowlakami – opinię, że kobietom łatwiej jest taką opiekę sprawować popiera niecałe ¾ badanych, nieco więcej kobiet niż mężczyzn.

Wyniki badania pokazują też, że w opinii respondentów nie są potrzebne oddzielne dla obu płci regulacje prawne dotyczące praw opiekuńczych. Wyraźna większość badanych (71%) jest zdania, że wystarczy określenie tych praw bez rozróżniania na kobiety i mężczyzn. Odmiennego zdania jest 17% badanych. Na potrzebę oddzielnych regulacji częściej wskazują osoby w wieku do 44 lat. Brak jest istotnych różnic w opiniach kobiet i mężczyzn oraz pracowników firm mniejszych i dużych.

Wykres 13 | *Oczekiwania odnośnie regulacji dedykowanych mężczyznom lub kobietom. N=1853.*



Podsumowanie rozdziału:

Obowiązki opiekuńcze w większym stopniu dotyczą kobiet, jednak mężczyźni również odgrywają znaczącą role, zwłaszcza przy opiece nad osobami dorosłymi. Widać jednak lukę pomiędzy postrzeganiem znaczenia swoich ról przez mężczyzn i kobiety. Łączenie obowiązków zawodowych i opiekuńczych zwiększa kompetencje przydatne na rynku pracy ale też w wyraźny sposób ogranicza możliwości rozwoju kariery zawodowej, szczególnie wśród kobiet. Szansą na zmianę jest widoczne w rezultatach badania równoważne postrzeganie ról i uznanie możliwości korzystania z obowiązków opiekuńczych także przez mężczyzn.

3. ZAANGAŻOWANIE – MĘŻCZYŹNI W ROLACH OPIEKUŃCZYCH WOBEC DZIECI

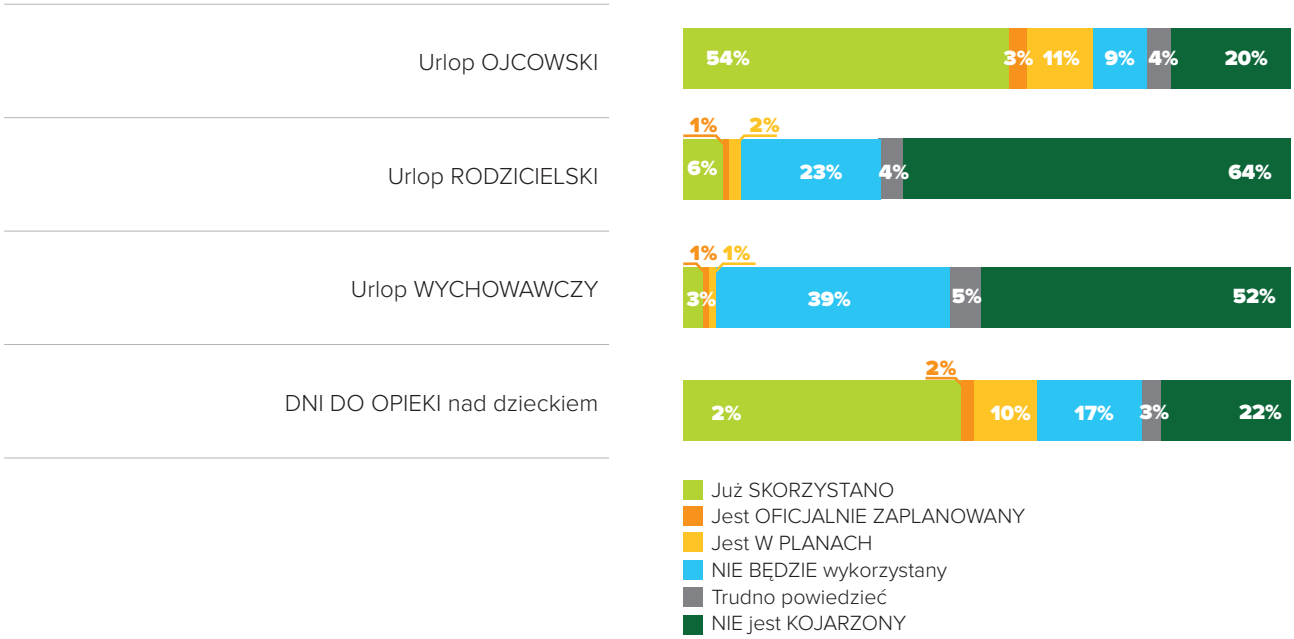
3.1. JAK WYGLĄDA ZNAJOMOŚĆ I KORZYSTANIE Z PRZYNALEŻNYCH OJCOM PRAW OPIEKUŃCZYCH WOBEC DZIECI?

Aby zwiększyć możliwości zrównania skali zaangażowania kobiet i mężczyzn w obowiązki opiekuńcze konieczne jest dostarczenie mężczyznom narzędzi, które będą ich wspierały i umożliwiały im realizację tych obowiązków.

Tymczasem wykorzystywanie urlopów obecnie dostępnych mężczyznom-opiekunom jest mało popularne. Według deklaracji badanych pracowników-mężczyzn pełniących role opiekuńcze nad dziećmi do lat 6 najpopularniejszym był urlop ojcowski, czyli 14 dni w pełni płatnego urlopu, udzielanego niezależnie od ról opiekuńczych matki dziecka. Skorzystało z niego lub skorzysta (jest oficjalnie zaplanowany) 57% badanych, a kolejne 11% go planuje. Drugim z najczęściej wykorzystywanych rozwiązań są dni/godziny opieki nad dzieckiem, które wykorzystało 47% badanych.

Pozostałe formy opieki rodzicielskiej są znacznie rzadziej wykorzystywane, przy czym i tak, według deklaracji badanych osób, z urlopu rodzicielskiego, w części płatnego urlopu, który może być podzielony pomiędzy matkę i ojca dziecka (ojciec nie ma obowiązku wykorzystania go) skorzystało aż 6% z nich, co jest wysokim poziomem, gdyż według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w okresie od stycznia do września 2019 r. z urlopu macierzyńskiego korzystało 300 tys. Kobiet, a w tym samym czasie z rodzicielskiego skorzystało 9,4 tys. mężczyzn (co daje ok. 3%). Z bezpłatnego urlopu wychowawczego skorzystało według deklaracji jedynie 3% respondentów.

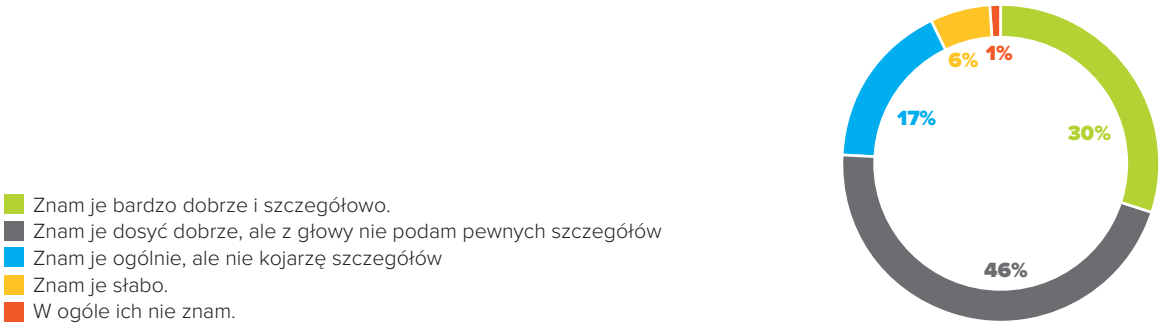
Wykres 14 | *Poziom korzystania z urlopów przysługujących ojcom dzieci do lat 6. N=278*



3.2. Z CZEGO WYNIKA NISKIE WYKORZYSTANIE URLOPÓW DLA OJCÓW?

Ważniejsze zatem od samej skali wykorzystania urlopów jest odpowiedź na pytanie dlaczego jest ona tak niska i co można zrobić aby mężczyźni częściej z takich urlopów korzystali. Pierwsza przyczyna jest widoczna już w bardzo dużej liczbie respondentów, którzy nie mieli wiedzy o przysługujących im urlopach. Warto podkreślić tutaj ogromną rozbieżność pomiędzy własnym przekonaniem o dobrej znajomości tych urlopów, a jej brakiem w praktyce.

Wykres 15 | *Znajomość przysługujących ojcom praw urlopowych. Mężczyźni sprawujący opiekę nad dzieckiem w wieku 0-6 lat. N=278.*



Aż trzy czwarte pracowników-opiekunów dzieci do lat 6, deklaruje, że zna dobrze lub dosyć dobrze przysługujące im jako ojcom prawa urlopowe. Co trzeci (30%) deklaruje, że zna je bardzo dobrze i szczegółowo. Jednocześnie jednak aż dwie trzecie nie kojarzy istnienia urlopu rodzicielskiego, który daje największą możliwosć zaangażowania się ojca w opiekę nad małym dzieckiem (nie kojarzy ich aż 64% badanych). Widać to również przy odpowiedziach o powody niekorzystania z urlopów ojcowskich – najpopouarniejszą odpowiedzą była chęć przekazania dni wolnych matce dziecka (48%), co przy tym rodzaju urlopu jest niemożliwe.

Drugim powodem, który ewidentnie utrudnia korzystanie z przysługujących praw, jest chaos informacyjny. Struktura urlopów opiekuńczych przysługujących rodzicom po narodzeniu dziecka jest skomplikowana, co utrudnia ich wykorzystanie. Widać to na przykładzie urlopu który jest najczęściej kojarzony przez badanych, czyli urlopu tzw. „tacierzyńskiego", który jest notorycznie mylony z urlopem ojcowskim i rodzicielskim, a jego nazwa jest nieformalna i nie funkcjonuje w ustawodawstwie. Tak jest nazywany najwcześniejszy fragment urlopu macierzyńskiego, który może przejąć ojciec, kiedy kobieta wraca do pracy już po 14 tygodniach opieki. Tymczasem aż 14% badanych opiekunów zadeklarowało, że z takiego urlopu skorzystało lub skorzysta! Po dopytaniu o poziom szczegółowej wiedzy urlop „tacierzyński" okazuje się urlopem znacznie mniej znanym niż urlop ojcowski czy dni opieki nad dzieckiem, gdzie ok. 40% ojców (wciąż na poziomie deklaracji) zna szczegółowo ich długość i odpłatność.

Szeroko kojarzone i znane są również dni/godziny na opiekę nad dzieckiem, które mogą wykorzystywać oboje rodzice w róznych sytuacjach awaryjnych, takich jak wizyta z dzieckiem u lekarza.

SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

Może ja byłem na innym urlopie. Ale wiem, że takie ojcowskie... zawsze się chwalę wszystkim, że ja byłem na ojcowskim.

RODZAJE URLOPÓW PRZYSŁUGUJĄCYCH MĘŻCZYZNOM

Urlop ojcowski – 2 tygodnie do wykorzystania przez ojca do skończenia przez dziecko 2 lat. Urlop płatny – 100% wynagrodzenia

Urlop rodzicielski – do 32 tygodni, do wykorzystania przez matkę lub ojca lub wspólnie w tym samym czasie do ukończenia przez dziecko 6 roku życia. Urlop płatny – 80% wynagrodzenia.

Urlop „tacierzyński" – nieformalna nazwa końcowej części urlopu macierzyńskiego, gdy matka po wykorzystaniu obowiązkowych 14 tygodni wraca do pracy. Przysługuje ojcu i może trwać maksymalnie 6 tygodni na jedno dziecko. Urlop płatny w 100%

Urlop wychowawczy – do 36 miesięcy. Urlop bezpłatny.

Dni do opieki nad dzieckiem – dwa dni w roku (lub 16 godzin) do wykorzystania przez jedno z rodziców dzieckaw wieku do 14 lat. Dni pełnopłatne.

Wykres 16 | *Rodzaje urlopów kojarzone przez mężczyzn-opiekunów dzieci do lat 6. N=278.*

* Urlop „tacierzyński", czyli fragment urlopu macierzyńskiego od 15 do 20 tygodnia możliwy do wykorzystania przez ojca, jeśli matka wraca do pracy.

Zwraca za to uwagę bardzo słaba deklarowana znajomość urlopu rodzicielskiego, który jest dzielony pomiędzy matkę i ojca i może być wykorzystany nawet do ukończenia przez dziecko 6 roku życia. Jest on (nie licząc krótkiego urlopu ojcowskiego) najważniejszym i najdłuższym czasem w jakim mężczyzna może przejąć obowiązki opiekuńcze.

3.3. CO MUSI SIĘ STAĆ ABY MĘŻCZYŹNI CHĘTNIEJ KORZYSTALI Z NALEŻNYCH IM URLOPÓW?

Jako główny powód niekorzystania z przysługujących urlopów opiekunowie deklarują chęć partnerki do wykorzystania pełni urlopu (także w sytuacjach gdy urlopu przekazać nie można – jak w urlopie ojcowskim). Ten czynnik był najpopularniejszy, natomiast, ponieważ jest trudny do zmiany na poziomie pracodawcy, warto skupić się na pozostałych wskazaniach, w których zwraca uwagę obawa przed negatywną opinią przełożonych, nadmiarem pracy po powrocie z urlopu oraz ograniczeniem wynagrodzenia (zarówno poprzez utratę wynagrodzenia zasadniczego, jak i dodatkowych premii).

SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

„Wystarczy że nie było oburzenia, jak trzeba zostać w domu z chorym dzieckiem."

Tabela 5 | *Powody braku chęci korzystania z przysługujących ojcom urlopów. N=278. Kolorem zaznaczono 3 najważniejsze powody dla każdego z urlopów. * Uwaga na niską bazę nie korzystających z urlopu ojcowskiego.*

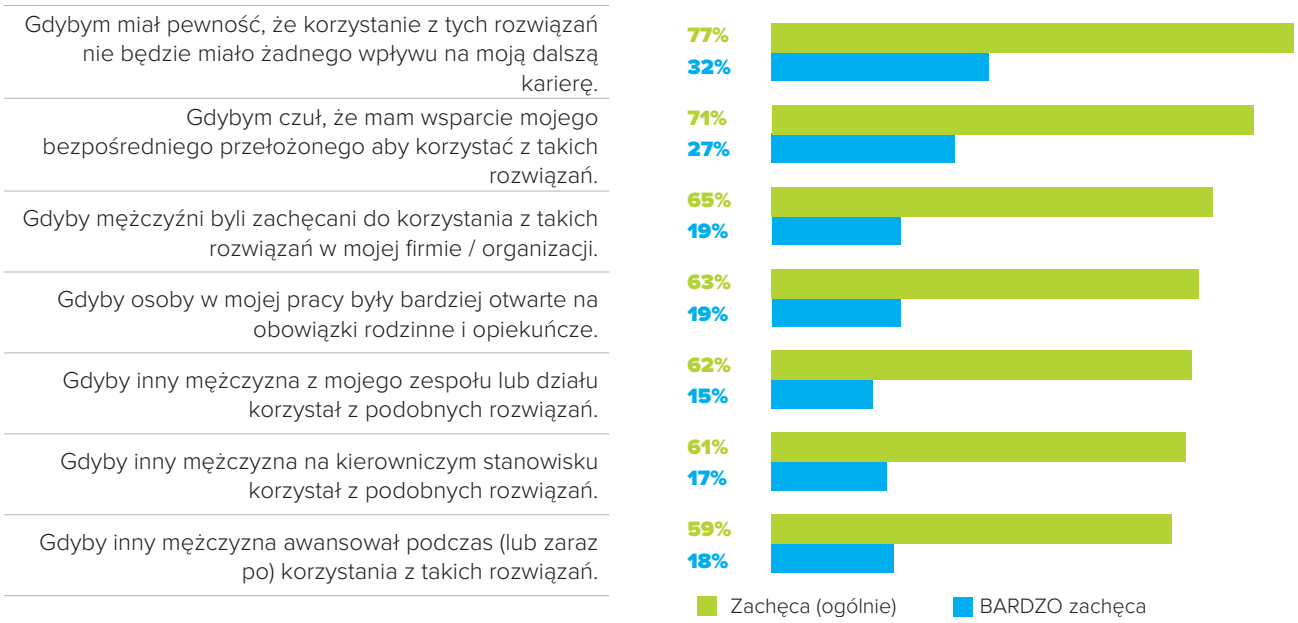
	OJCOWSKI N=25*	TACIERZYŃSKI N=142	RODZICIELSKI N=65	WYCHOWAWCZY N=108	DNI OPIEKI N=46
Moja partnerka chciała wziąć cały urlop dla siebie	48%	69%	72%	26%	80%
Nie mogłem sobie pozwolić na obniżenie dochodów	8%	10%	14%	47%	2%
Obawiałem się, że moi przełożeni w pracy zareagują negatywnie na wzięcie urlopu	16%	9%	9%	5%	2%
Nie wiedziałem, że mam prawo do takiego urlopu	0%	8%	2%	6%	0%
Nie było nikogo, kto mógłby zastąpić mnie w pracy i wiedziałem, że moja nieobecność doda pracy innym	16%	8%	6%	5%	2%
Miałem dziecko zanim wprowadzono ten urlop	4%	7%	5%	1%	2%
Obawiałem się, że moi koledzy w pracy (nie moi przełożeni, ale pracownicy mojego szczebla) zareagują negatywnie na wzięcie urlopu	0%	6%	9%	3%	2%
Obawiałem się, że urlop obniży moją premię w pracy	4%	6%	5%	7%	13%
Wiedziałem, że i tak będę musiał wykonać pracę po godzinach, po powrocie z urlopu	20%	5%	8%	6%	7%
Bałem się przekazać pracę komuś innemu, bo nie wiem, czy wykonałby ją wystarczająco dobrze	4%	4%	2%	4%	4%
Nie wiem, czy w moim miejscu pracy jest oferowany taki urlop	0%	4%	5%	2%	0%
Nie przysługiwał mi taki urlop ze względu na rodzaj umowy, jaki miałem	4%	3%	0%	1%	0%
Moi przełożeni odradzali mi aktywnie wzięcie urlopu	0%	2%	3%	2%	2%
Taki urlop jest nudny	4%	1%	0%	0%	0%

Przy odpowiedziach na pytanie co mogłoby zachęcić mężczyzn do częstszego korzystania z urlopów najczęściej pojawiającą się odpowiedzią było uzyskanie pewności, że korzystanie z rozwiązań i praw ojcowskich nie będzie miało negatywnego wpływu na dalszą karierę. Dla co trzeciego pracownika byłoby to bardzo zachęcające (a ogólnie zachęca aż 77% pytanych). Druga sytuacja mająca duży wpływ na gotowość korzystania z udogodnień to poczucie, że pracownik ma aprobatę bezpośredniego przełożonego – bardzo zachęca to 27% badanych. Kolejne dwie sytuacje, o porównywalnym potencjale (dla 19% bardzo zachęcające), to zachęcanie mężczyzn do korzystania z rozwiązań wprowadzonych przez firmę oraz większe otwarcie na obowiązki rodzinne i opiekuńcze innych osób w pracy.

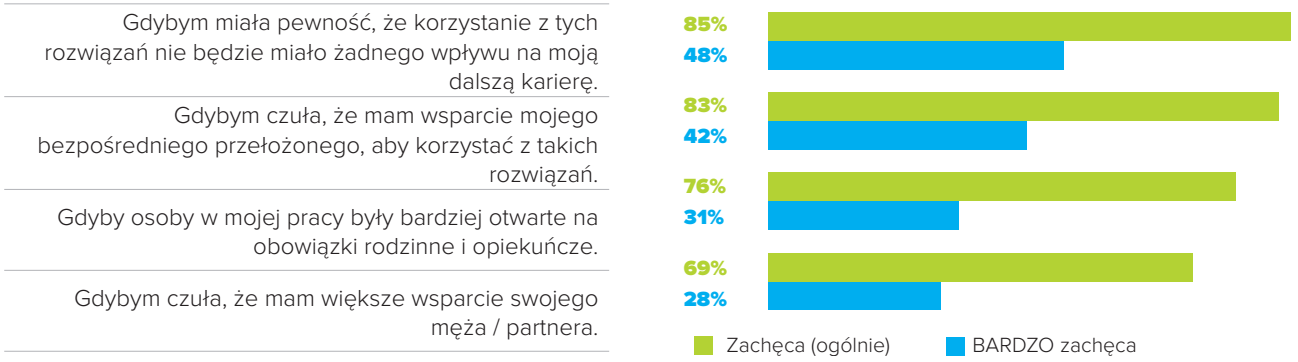
SŁOWAMI PRACOWNIKÓW

Dzwonili do mnie czasami po pracy, ale przeszkoliłem osoby na danych zmianach i nie ma problemu. Oduczyłem tego. Powiedziałem, że jest ten i ten człowiek wyznaczony i do niego się udajcie. I to jakoś działa.

Wykres 17 | *Sytuacje i działania, które zachęciłyby mężczyzn do skorzystania w większym stopniu z rozwiązań stworzonych w miejscu pracy, żeby pomóc godzić pracę z obowiązkami opiekuńczymi? N=278.*

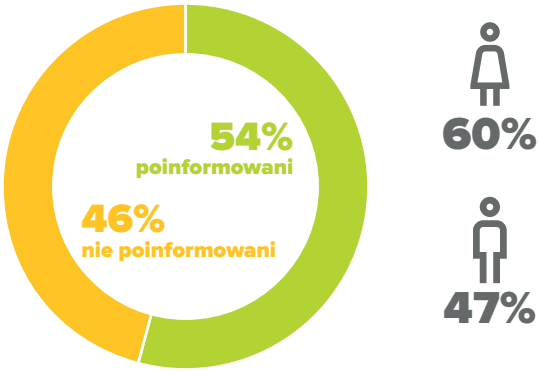


Wykres 18 | *Sytuacje i działania, które zachęciłyby kobiety do skorzystania w większym stopniu z rozwiązań stworzonych w miejscu pracy, żeby pomóc godzić pracę z obowiązkami opiekuńczymi? N=655.*

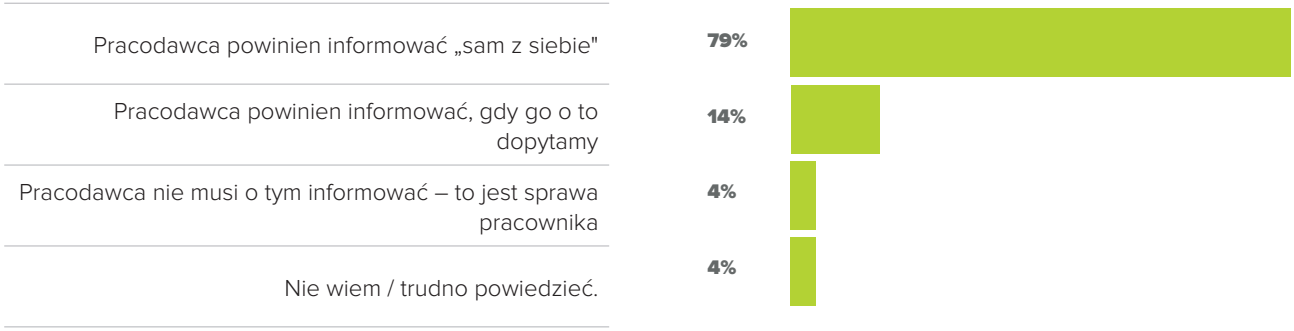


Kobiety zapytane o sytuacje i działania, które zachęciłyby je do skorzystania w większym stopniu z rozwiązań stworzonych w miejscu pracy, żeby pomóc godzić pracę z obowiązkami opiekuńczymi w zdecydowanej większości wskazały pewność, że nie będzie to miało wpływu na ich karierę. Zadeklarowało tak 85% badanych, z czego aż 48 określiło, że bardzo zachęciłaby je taka pewność. Bardzo wysoki jest też odsetek kobiet (42%), które byłyby bardzo zachęcone poczuciem poparcia bezpośredniego przełożonego, aby z udogodnień korzystać.

Skoro pracownikom brak jest wiedzy o rodzajach przysługujących uprawnień to warto spojrzeć jak wygląda kwestia informowania pracowników o dostępnych możliwościach. O przysługujących prawach urlopowych związanych z posiadaniem potomstwa poinformowana została ponad połowa (54%) pracowników-opiekunów dzieci. Kobiety są informowane częściej niż mężczyźni (60% vs 47%). Co ważne, pracownicy uważają, że pracodawca powinien o przysługujących prawach informować sam z siebie, a nie dopiero wtedy, gdy pracownik o to pyta. Takiego zdania jest 81% kobiet i 75% mężczyzn.

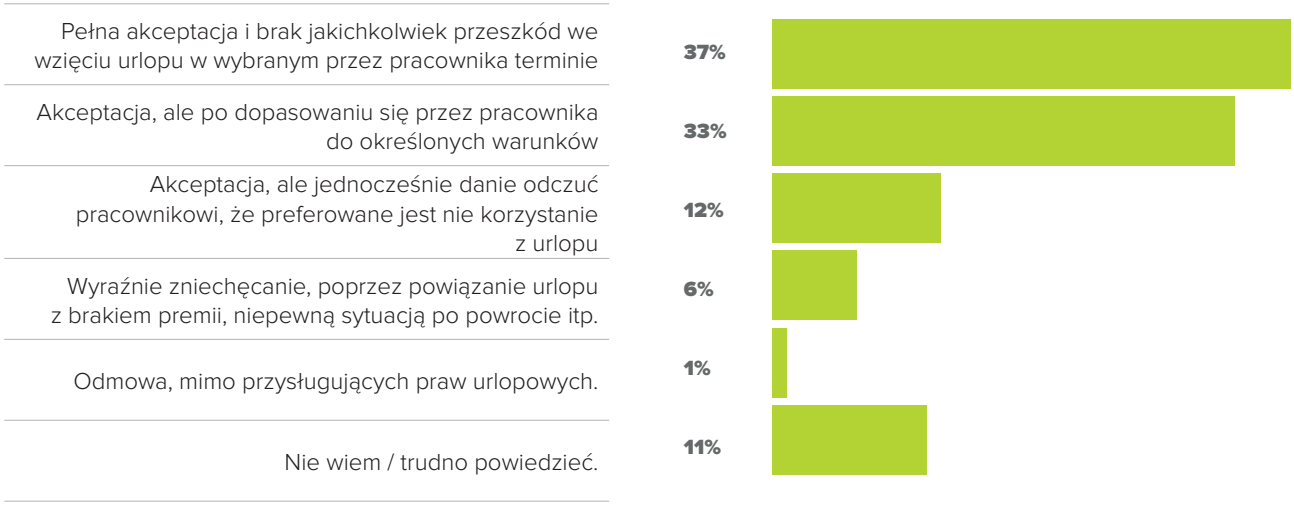


Wykres 19 | *Poinformowanie przez pracodawcę o przysługujących pracownikowi prawach dotyczących opieki nad dzieckiem, w momencie, gdy pracodawca dowiaduje się, że pracownik ma dziecko. N=1112.*
Oczekiwania pracowników odnośnie informowania o tych prawach. N=1112.



Wśród powodów jakie przedstawiali pracownicy, którzy nie zdecydowali się skorzystać z urlopów pojawiła się też niechęć zwierzchników wobec długiej nieobecności pracownika. W praktyce zdecydowana większość, bo 7 na 10 pracowników ma w tym zakresie pozytywne doświadczenia. W 37% przypadków pracodawcy nie stawiali żadnych przeszkód ani wymagań przy wyrażaniu przez pracownika chęci skorzystania z dłuższego urlopu (2 tygodnie lub dłużej). W 33% przypadków konieczne było dostosowanie się do określonych warunków (moment wzięcia urlopu, długość itp.). Jednak aż 20% mężczyzn-opiekunów dziecka do lat 6, doświadczyło negatywnej reakcji ze strony pracodawcy przy składaniu prośby o urlop na opiekę, a dodatkowe 12% otrzymało sugestię, że preferowane jest nie korzystanie z urlopu, czy wręcz doświadczyło odradzania brania urlopu.

Wykres 20 | *Odbiór przez pracodawcę podania o dłuższe urlopy, przysługujące mężczyznom w związku z opieką nad dzieckiem? Dłuższe, czyli trwające 2 tygodnie lub dłużej. Mężczyźni. N=278.*



Stąd wniosek, że nadal istnieje duża grupa mężczyzn (19%), dla których skorzystanie z przysługujących im zgodnie z prawem przywilejów stanowi realne zagrożenie dla rozwoju kariery zawodowej.

Podsumowanie rozdziału:

Niski stopień wykorzystania urlopów przez mężczyzn wynika w dużym stopniu z braku wiedzy oraz chaosu informacyjnego jaki panuje wokół praw urlopowych dla ojców. Oprócz chęci przekazania dni urlopowych partnerkom mężczyźni opiekunowie wskazują również obawę ekonomiczną - przed utratą zarobków oraz nadmiarem pracy po powrocie z urlopu. Ważnym czynnikiem jest także obawa o dalszy przebieg kariery zawodowej w przypadku zniknięcia na dłuższy czas z pracy (podobnie jak w przypadku kobiet opiekunek). Oprócz tego chęć skorzystania z urlopu zwiększyłoby poczucie o wsparciu ze strony przełożonego oraz partnerki.

4. Rezultaty badania dotyczące osób z obowiązkami opiekuńczymi wobec dorosłych – podsumowanie

Poniżej prezentujemy podsumowanie najważniejszych informacji dotyczących sytuacji pracowników z obowiązkami wobec niesamodzielnych osób dorosłych zawarte w raporcie.

Według danych GUS w trzecim kwartale 2019 r. w Polsce 3 mln osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę miały w rodzinie niesamodzielną osobę dorosłą, wymagającą regularnej opieki. Obowiązek opieki nad niesamodzielnymi rodzicami dotyczył 10% badanych osób z obowiązkami opiekuńczymi, opieka dotyczy zazwyczaj jednego rodzica (79%).

Odpowiadając na pytanie o osoby z obowiązkami wobec osób dorosłych w swoim otoczeniu respondenci najczęściej nie mieli takiej wiedzy (38% badanych, wobec 9% pytanych o obecność osób opiekujących się dziećmi), co dowodzi, że kwestia opieki nad osobami dorosłymi jest w małym stopniu obecna w świadomości i rozmowach pracowników. Wynikać to może po części z tego, że opieka nad dziećmi generuje więcej tematów do rozmów (narodziny, urlopy macierzyńskie, organizacja opieki itp.), jednak można przypuszczać, że w dużej mierze jest także skutkiem pewnego tabu jakim jest opieka nad osobami starszymi, rodzicami czy krewnymi. Wciąż nie jest to temat o którym się rozmawia ze znajomymi w pracy. 30 % badanych zna pojedyncze osoby z takimi obowiązkami w swoim otoczeniu, 9% zna takich osób sporo.

Obecność w miejscu pracy osób opiekujących się dorosłymi jest istotnym wyzwaniem dla firmy w opinii nieco ponad jednej czwartej pracowników. W tym obszarze zgodne są też opinie pracowników oraz managerów (osób zarządzających pracą innych). Tymczasem demografia pokazuje, że osób starszych i wymagających opieki będzie w Polsce coraz więcej. Polskie społeczeństwo należy do najszybciej starzejących się społeczeństw w UE. Na koniec 2018 r. liczba mieszkańców w wieku 60 lat i więcej sięgała ponad 9,5 mln, co oznacza 24,8 proc. ogółu populacji, podczas gdy w 2010 roku było to 19,6 proc. Co więcej, liczba osób w wieku powyżej 80 lat już w tej chwili wynosi ok. 1 mln 800 tys., a szacuje się, że w 2030 r. ogółem 17,3% gospodarstw jednoosobowych będzie prowadzonych przez osoby w wieku 80 lat i więcej. Zatem liczba osób dorosłych, które będą wymagały opieki będzie rosła, a co za tym idzie coraz więcej pracownic i pracowników będzie łączyło swoją pracę z opieką nad takimi osobami.

Pracownikom mającym obowiązki opiekuńcze względem dorosłych częściej zdarzają się nieplanowane sytuacje związane z opieką w czasie gdy są w pracy niż dzieje się tak podczas opieki nad dziećmi. 36% raz w miesiącu lub częściej w przypadku osoby dorosłej wobec 20% raz w miesiącu lub częściej przy dziecku. Potwierdzają to wskazania rozwiązań oferowanych przez pracodawców, najbardziej pożądanych przez opiekunów osób dorosłych / starszych:

- możliwość wyjścia na żądanie z pracy w ciągu dnia na krótko, z możliwością odrobienia, bez straty urlopu
- przyzakładowe przedszkole / żłobek (jako ułatwienie przy jednoczesnej opiece nad starszymi i dziećmi)
- zniesienie umów rocznych / okresowych, druga umowa od razu na czas nieokreślony
- elastyczne godziny pracy
- krótsze godziny pracy dla pracowników z dziećmi / obowiązkami opiekuńczymi.

Istotną różnicą pomiędzy pracownikami opiekującymi się zdrowymi dziećmi i osobami starszymi było odczuwanie satysfakcji, przyjemności i stresu w związku ze sprawowaniem opieki. Opieka nad osobami dorosłymi jest wyraźnie najmniej przyjemna.

Tabela 6 | *Postrzeganie swoich obowiązków opiekuńczych przez pracowników, zależnie od profilu osoby będącej pod opieką. N=1151 (dzieci zdrowe), N=58 (dziecko niepełnosprawne), N=174 (dorosły).*

	Dzieci zdrowe	Dzieci niepełnosprawne	Niesamodzielny dorosły
... dają mi satysfakcję	89%	66%	60%
... są przyjemne	82%	53%	29%
... są stresujące	52%	69%	72%

Jest to informacja bardzo ważna dla pracodawców, którzy powinni różnicować świadczenia kierowane do pracowników i w sposób szczególny zwracać uwagę na osoby zajmujące się niepełnosprawnymi dziećmi i osobami dorosłymi. Warto w tym miejscu podkreślić, że aż 30% respondentów zna kobietę, która zrezygnowała z pracy lub przerwała ją z powodu konieczności opieki nad niesamodzielnym dorosłym (30%).

Zwraca uwagę, że dodatkowe możliwości i prawa dla osób mających pod opieką osoby dorosłe są szeroko akceptowane. Aż 79% osób nie będących opiekunami ocenia, że osoby opiekujące się dorosłymi powinny mieć dodatkowe prawa i możliwości (wśród opiekunów tego zdania jest 83%), jest to wskaźnik wyższy niż akceptacja dodatkowych przywilejów dla rodziców – 76% wśród osób nie będących opiekunami i 88% mających takie obowiązki.

Opieka nad osobami dorosłymi jest też częściej sprawowana przez jedną osobę. Jest tak częściej niż przy opiece nad dziećmi. Częściowo tłumaczyć to można tym, że najczęściej opieka dotyczy rodziców i wówczas główną rolę w opiece przejmuje syn lub córka, a nie zięć lub synowa. To ważna informacja dla pracodawców gdyż pokazuje, że osoby sprawujące opiekę nad dorosłymi są mniej elastyczne i rzadziej mogą wyręczać się w nagłych sytuacjach wsparciem partnera i partnerki.

Warto też zwrócić uwagę, że w opinii mężczyzn częściej sprawują oni samodzielną opiekę nad osobami dorosłymi niż kobiety. To pokazuje, że nie można kierować się stereotypem mówiącym, że tylko kobiety pełnią obowiązki opiekuńcze, bo, praktyka wygląda inaczej.

5. Porównanie wyników badania w Polsce i w Wielkiej Brytanii

Prezentowane badanie w swej formule nawiązuje do badania realizowanego w Wielkiej Brytanii przez organizacje Business in the Community (BITC). Pozwala to na przedstawienie ujęcia porównawczego pomiędzy Polską i Wielką Brytanią.

Porównanie wyników badania przeprowadzonego wśród polskich pracowników z wynikami takiego badania w Wielkiej Brytanii wskazuje na szereg podobieństw. W obydwu krajach kwestia opieki bardziej dotyczy kobiet niż mężczyzn i w obydwu - pracownicy-mężczyźni chcieliby mocniej angażować się w opiekę. Zarówno Polacy, jak i Brytyjczycy, za główną barierę w korzystania z uprawnień i przywilejów, wskazują obawę przed negatywnym wpływem na karierę. I w Polsce, i w Wielkiej Brytanii badani zwracają uwagę na istotne i rosnące znaczenie kwestii opieki nad niesamodzielnymi osobami dorosłymi oraz na bardziej „ukryte" znaczenie tego zagadnienia w świadomości pracodawców i kolegów/koleżanek z pracy.

W obydwu krajach istotna jest rola przełożonego i kierownictwa w zachęcaniu do korzystania z oferowanych przywilejów i rozwiązań. Badania pokazują, że role kobiet i mężczyzn jako opiekunów, zarówno w Polsce, jak i w Wielkiej Brytanii, nie są wciąż takie same, ale zebrane opinie i statystyki wskazują wyraźnie, że mężczyźni są otwarci na zmiany i chętni do wyrównywania dysproporcji. Większe zaangażowanie mężczyzn otworzyłoby (w obydwu krajach) liczniejszej grupie kobiet drogę do kariery i promocji w pracy – obecnie to rozwój kariery pań jest bardziej ograniczony z powodu obowiązków opiekuńczych.

Kobiety postrzegają siebie jako głównego opiekuna podobnie w Polsce i w Wielkiej Brytanii. Natomiast polscy mężczyźni-opiekunowie częściej postrzegają swoją rolę jako wiodącą w opiece nad niesamodzielnymi osobami dorosłymi.

Tabela 7 | *Postrzeganie swojej roli jako opiekuna przez badanych pracowników-opiekunów (opieka nad dzieckiem vs osobą dorosłą. Polska (2019) vs Wielka Brytania (2018).*

	Kobieta PL	Kobieta UK	Mężczyzna PL	Mężczyzna UK
Sprawuję GŁÓWNĄ ROLĘ w opiece NAD DZIECKIEM	68%	60%	19%	7%
Sprawuję GŁÓWNĄ ROLĘ w opiece NAD OSOBĄ DOROSŁĄ	71%	67%	68%	46%

Tabela 8 | *Postrzeganie swoich obowiązków opiekuńczych przez pracowników. Polska (2019) vs Wielka Brytania (2018).*

	Kobieta PL	Kobieta UK	Mężczyzna PL	Mężczyzna UK
... dają mi satysfakcję	85%	83%	86%	88%
... są przyjemne	77%	74%	75%	81%
... są stresujące	63%	87%	43%	75%

Satysfakcja, jaką daje pełnienie obowiązków opiekuńczych, jest oceniana w Polsce i Wielkiej Brytanii na podobnym poziomie. Natomiast Brytyjczycy są wyraźnie częściej zestresowani w związku z tymi obowiązkami i dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Dodatkowo mężczyźni-opiekunowie w Wielkiej Brytanii nieco częściej niż polscy opiekunowie uznają obowiązki opiekuńcze za przyjemne.

Tabela 9 | *Ocena równowagi między pracą a opieką nad innymi. Polska (2019) vs Wielka Brytania (2018).*

	PL	UK
Wydaje mi się, że mam odpowiednią równowagę między pracą a opieką nad innymi.	63%	37%

W Polsce odnotowano wyraźnie wyższy odsetek pracowników, którzy oceniają, że osiągają odpowiednią równowagę między pracą a opieką nad innymi.

Tabela 10 | *Porównanie wybranych wskaźników: Polska (2019) vs Wielka Brytania (2018).*

OSOBY Z OBOWIĄZKAMI OPIEKUŃCZYMI	PL	UK
Rozważanie zmiany obecnej pracy	50%	51%
Zmiana pracy lub zmiana stanowiska pracy w tym samym miejscu pracy dla osiągnięcia równowagi praca-życie prywatne - MĘŻCZYŹNI	19%	17%
Główną rolą mężczyzny jest dostarczanie pieniędzy i zasobów dla swojej rodziny - MĘŻCZYŹNI	40%	31%
Główną rolą mężczyzny jest dostarczanie pieniędzy i zasobów dla swojej rodziny - KOBIETY	29%	9%
Mężczyźni powinni angażować się w opiekę nad dziećmi w takim samym stopniu co kobiety - MĘŻCZYŹNI	75%	85%
Mężczyźni i kobiety mają takie samo prawo brania wolnego w pracy z przeznaczeniem na obowiązki opiekuńcze - MĘŻCZYŹNI	82%	92%
Główną rolą mężczyzny jest dostarczanie pieniędzy i zasobów dla swojej rodziny - MĘŻCZYŹNI	40%	31%
Główną rolą mężczyzny jest dostarczanie pieniędzy i zasobów dla swojej rodziny - KOBIETY	29%	9%
Mężczyźni powinni angażować się w opiekę nad dziećmi w takim samym stopniu co kobiety - MĘŻCZYŹNI	75%	85%
Mężczyźni i kobiety mają takie samo prawo brania wolnego w pracy z przeznaczeniem na obowiązki opiekuńcze - MĘŻCZYŹNI	82%	92%

W obu porównywanych krajach zbliżony odsetek pracowników-opiekunów myśli, mniej lub bardziej aktywnie, o zmianie pracy. Również porównywalna grupa mężczyzn już dokonała zmiany miejsca pracy lub zmiany stanowiska pracy w celu osiągnięcia równowagi praca-życie prywatne.

U pracowników z obu krajów widać natomiast wyraźną różnicę w postrzeganiu roli mężczyzny w rodzinie. W Polsce istotnie wyższy odsetek badanych wskazuje, że główną rolą mężczyzny jest dostarczanie pieniędzy i zasobów dla swojej rodziny. Różnica jest wyraźna zarówno w odniesieniu do opinii kobiet, jak i opinii mężczyzn. Dodatkowo w Polsce dość wysoki, ale wyraźnie niższy niż w Wielkiej Brytanii, odsetek mężczyzn uważa, że powinni oni angażować się w opiekę nad dziećmi w takim samym stopniu co kobiety.

Jeśli chodzi o elementy wspierające pracowników-opiekunów, to w Wielkiej Brytanii częściej jako atrakcyjne wskazywano elastyczne godziny pracy, a w Polsce - istnienie wewnętrznej, firmowej sieci dla pracowników z obowiązkami opiekuńczymi. W obu krajach równie atrakcyjnym rozwiązaniem ze strony pracodawcy jest szkolenie pracowników lub doradzanie im w zakresie godzenia obowiązków domowych z pracą.

Tabela 11 | *Uwarunkowania miejscu pracy, które w większym stopniu zachęciłyby do skorzystania z rozwiązań pomagających mężczyznom godzić pracę z obowiązkami opiekuńczymi. Polska (2019) vs Wielka Brytania (2018).*

PRACUJĄCY MĘŻCZYŹNI	PL	UK
Gdybym miał pewność, że korzystanie z tych rozwiązań nie będzie miało żadnego wpływu na moją dalszą karierę.	77%	66%
Gdybym czuł, że mam wsparcie mojego bezpośredniego przełożonego aby korzystać z takich rozwiązań.	71%	65%
Gdyby mężczyźni byli zachęcani do korzystania z takich rozwiązań w mojej firmie / organizacji.	65%	61%
Gdyby osoby w mojej pracy były bardziej otwarte na obowiązki rodzinne i opiekuńcze.	63%	48%
Gdyby inny mężczyzna z mojego zespołu lub działu korzystał z podobnych rozwiązań.	62%	43%
Gdyby inny mężczyzna na kierowniczym stanowisku korzystał z podobnych rozwiązań.	61%	51%
Gdyby inny mężczyzna awansował podczas (lub zaraz po) korzystania z takich rozwiązań.	59%	54%

W opinii polskich mężczyzn-opiekunów powyższe uwarunkowania w miejscu pracy znacząco wpłynęłyby na chęć korzystania z rozwiązań pomagających mężczyznom godzić pracę z obowiązkami opiekuńczymi. Wynikać to może z tego, że tego typu praktyki są relatywnie mniej upowszechnione w Polsce niż w Wielkiej Brytanii.

Dwa czynniki mają w obu krajach największe znaczenie. Są to: pewność, że korzystanie z tych rozwiązań nie będzie miało żadnego wpływu na dalszą karierę oraz poczucie, że ma się wsparcie bezpośredniego przełożonego, aby z takich rozwiązań korzystać.

Tabela 12 | *Opinie osób zarządzających pracą innych. Polska (2019) vs Wielka Brytania (2018).*

OSOBY ZARZĄDZAJĄCE PRACĄ INNYCH	PL	UK
Zachęcam do elastycznej, zadaniowej pracy, tam, gdzie to możliwe.	74%	93%
Czuję się komfortowo odpowiadając na potrzeby pracownika z obowiązkami opiekuńczymi.	73%	90%
Zostałem przeszkolony/zostałam przeszkolona, jak wspierać i zarządzać pracownikami z obowiązkami opiekuńczymi.	41%	31%

Wyniki obu badań wskazują na różnice w opiniach i praktykach kierowników / osób zarządzających pracą innych. Managerowie w Wielkiej Brytanii wyraźnie częściej zachęcają do elastycznej, zadaniowej pracy i czują się bardziej komfortowo, odpowiadając na potrzeby pracownika z obowiązkami opiekuńczymi. Dzieje się tak, mimo że to w Polsce większy odsetek managerów deklaruje, że został przeszkolony, jak wspierać i zarządzać pracownikami z obowiązkami opiekuńczymi.

6. Rekomendacje

6.1. DLA PRACODAWCÓW

Rekomendacje dla pracodawców mogą zostać podzielone na dwa kluczowe obszary:

A. Dbanie w firmach o atmosferę i kulturę organizacji sprzyjającą rozumieniu pracowników-kobiet i pracowników-mężczyzn z obowiązkami opiekuńczymi:

- **empatia i zrozumienie** dla trudnych nieraz, w tym nieplanowanych, sytuacji związanych z opieką
- **pokazanie w praktyce firmowej, że obowiązki opiekuńcze nie są barierą dla kariery** pracowników, zachęcanie do korzystania ze swoich praw, udowadnianie, że korzystanie z udogodnień nie będzie miało wpływu na dalszą karierę ani poziom dochodów
- **zapewnienie przez bezpośredniego przełożonego wsparcia i zrozumienia** dających pracownikom i pracownicom poczucie, że korzystanie ze swoich praw urlopowych i opiekuńczych jest czymś normalnym i w pełni akceptowalnym
- **dbanie o pełną i łatwo dostępną informację** o przysługujących pracownikom-kobietom i pracownikom-mężczyznom prawach i udogodnieniach. Najlepiej, jeśli taka informacja wychodzi z inicjatywy pracodawcy, bo to jest odbierane jako zapewnienie, że korzystanie ze swoich praw pracowniczych jest dla firmy czymś naturalnym
- **zadbanie o duplikowanie kompetencji i odpowiednio duże zasoby ludzkie**. Pracownicy chcą mieć poczucie, że ich nieobecność nie będzie nadmiernie obciążała współpracowników (czego by nie chcieli) oraz że ich obowiązki nie będą „czekały" na ich powrót, co wiązałoby się z nadrabianiem i nadgodzinami.

B. Upowszechnienie rozwiązań najczęściej wykorzystywanych przez pracowników, o ile tylko mają do nich dostęp w pracy:

- **możliwość wyjścia na żądanie** z pracy na krótko w ciągu dnia, z możliwością odrobienia nieobecności bez straty urlopu, czyli bez „karania", jak to często nazywają pracownicy
- **elastyczne godziny pracy** (brak stałych godzin) są bardzo pożądane przez pracowników, ale nadal dostępne dla nielicznych. Przy posiadaniu obowiązków opiekuńczych (zarówno przy dzieciach, jak i dorosłych) jest to bardzo atrakcyjna opcja dla wielu pracowników
- **możliwość pracy z domu** uznawana jest jako rozwiązanie nie zawsze, ale w wielu wypadkach możliwe do zastosowania bez straty jakości pracy, a z wyraźną korzyścią dla pracownika - w postaci dodatkowego czasu spędzonego w domu oraz zaoszczędzenia czasu na dojazd i powrót z pracy
- **dodatkowe dni wolne na obowiązki opiekuńcze** nad dzieckiem, czyli dni „ekstra" od pracodawcy ponad te już przysługujące według zapisów prawa. To rozwiązanie już obecne w niektórych firmach, ale nadal w bardzo niewielu
- **dni wolne do opieki nad osobami dorosłymi** - jak na dzieci do lat 14, przy czym pracownicy zdają sobie sprawę z trudności oceny i kryteriów przyznania takich dodatkowych dni na osobę dorosłą. Bowiem w odróżnieniu od posiadania małego dziecka, osoby dorosłe i starsze są w rodzinie praktycznie każdego pracownika
- **nie obniżanie premii** z tytułu wykorzystywanych zwolnień z pracy, w tym lekarskich, gdzie tego typu obniżanie wydaje się praktyką zaskakująco powszechną
- **dofinansowanie żłobków i przedszkoli**, a nawet organizacja przedszkoli i żłobków przyzakładowych. To rozwiązania z wysokim potencjałem (oczekiwane przez pracowników), które bezpośrednio nawiązuje do wyzwania każdego praktycznie rodzica (opieka dzienna nad dzieckiem w trakcie pracy rodzica)
- **zniesienie umów rocznych / okresowych** i oferowanie drugiej umowy na czas nieokreślony, co przyniosłoby silniejsze poczucie stabilizacji dla pracowników-opiekunów
- **dofinansowanie do usług opiekuńczych**, czyli np. bony na usługi opiekuńcze
- **krótsze godziny pracy dla pracowników-opiekunów**
- **możliwość objęcia płatnym pakietem opieki medycznej** również starszych członków rodziny (seniorów), co poprawiłoby dostępność do lekarzy, która to jest bolączką i wyzwaniem osób opiekujących się niesamodzielnymi dorosłymi.

6.2. DLA USTAWODAWCÓW

Rezultaty badania wskazują iż w obszarze godzenia ról opiekuńczych i zawodowych wskazane jest skupienie się na działaniach, które ułatwią sprawowanie opieki, zachęcą mężczyzn do przejęcia większej roli w sprawowaniu ról opiekuńczych, dzięki czemu wyrówna się pozycja kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Do działań tych należą:

- **zwiększenie zakresu czasu przysługującego na opiekę** dla pracowników z obowiązkami opiekuńczymi, takie jak krótszy dzień pracy, krótszy tydzień pracy, dodatkowe dni na opiekę
- **wprowadzenie rozwiązań wspierających osoby opiekujące się dorosłymi,** takie jak urlopy opiekuńcze czy zwiększenie liczby dni na opiekę
- **zmniejszenie różnic w dostępie do urlopów opiekuńczych przeznaczonych dla kobiet i mężczyzn,** na przykład wprowadzenie obowiązkowego wykorzystania części urlopu rodzicielskiego dla mężczyzn
- **uproszczenie systemu urlopów przysługujących rodzicom po narodzeniu się dziecka**
- **elastyczność w przerwach od pracy zapisana w prawie**, umożliwiająca pracownikowi dostosowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy do obowiązków rodzinnych. Ten obszar to również umożliwianie pracy z domu, gdy jest to możliwe z punktu widzenia stanowiska pracy
- **wsparcie finansowe pracowników-opiekunów**, czyli przede wszystkim zasiłki i dopłaty, ale też niższe podatki lub podatki przyjazne dla rodzin z obowiązkami opiekuńczymi
- **skuteczne egzekwowanie istniejących przepisów**, w tym u pracodawców, bowiem w niektórych wypadkach pracownicy -opiekunowie mają problemy z korzystaniem z należnych im praw i udogodnień.

6.3. DLA SAMORZĄDÓW LOKALNYCH

Główną rolą samorządów jest wsparcie pracowników w realizacji obowiązków opiekuńczych poprzez rozwój infrastruktury opiekuńczej, w tym przede wszystkim:

- **zapewnienie prawa do punktów opieki**, zarówno dziecięcej (żłobki, przedszkola), jak też dla dorosłych (punkty pobytu dziennego / świetlice, hospicja)
- **dofinansowaniu usług i udogodnień**, czyli dofinansowane lub darmowe żłobki i przedszkola, tańsza lub darmowa komunikacja miejska
- **organizacja opieki i doradztwa pielęgniarskiego**, również dla niesamodzielnych dorosłych. Chodzi tu zarówno o opiekę w domu lub poza nim, jak i o samo doradztwo, wzorowane na doradztwie pielęgniarskim w pierwszych tygodniach opieki nad dzieckiem. Punkt ten obejmuje też oczekiwane wsparcie odnośnie transportu osób dorosłych i starszych do i z punktów pobytu lub opieki, co byłoby znaczącym odciążeniem dla pracowników-opiekunów.

7. Próba i metodologia badania

Badanie zrealizowano w okresie od listopada 2019 roku do stycznia 2020 roku na grupie **3376 osób**. Składała się na nie seria sekwencyjnie realizowanych etapów badania, obejmujących następujące grupy respondentów:

1. Pracownicy (mężczyźni i kobiety) z całego kraju. 2939 przedstawicieli różnych branż i profili firm, z czego 90% to osoby zatrudnione na pełen etat (różne formy umowy), 3% - osoby zatrudnione na część etatu, 6% - osoby prowadzące działalność gospodarczą, ale zatrudnieni w przeszłości, 1% - osoby wcześniej zatrudnione, ale obecnie nie pracujące z uwagi na obowiązek opieki nad kimś.

   Dla uzyskania wyników reprezentatywnych, 1200 wywiadów zrealizowano zgodnie ze strukturą populacji Polaków wg: płci, wieku i wielkości miejscowości. Przy tym 69% badanych to pracownicy dużych firm / organizacji (250+), a 31% to pracownicy mniejszych przedsiębiorstw / organizacji.

2. Kierownicy / managerowie (mężczyźni i kobiety). 611 osób zarządzających pracą innych.
3. Specjaliści hr. 14 Specjalistów d.S. Personalnych.

Badanie zrealizowano przy równoległym zastosowaniu kilku metod badawczych:

- 11 grupowych wywiadów pogłębionych (FGI – Focus Group Interviews), w tym 8 FGI z pracownikami, 2 FGI ze specjalistami HR i 1 FGI z managerami,
- 1200 ankiet internetowych z pracownikami (próba reprezentatywna ze względu na płeć, wiek i wielkość miejscowości),
- 653 dodatkowych ankiet internetowych z losową grupą pracowników firm Programu Partnerstwa Forum Odpwiedzialnego Biznesu,
- 438 internetowych wywiadów ankietowych w 3 wybranych firmach (case studies),
- 7 opisów sytuacji w firmach (case-studies)
- 1000 internetowych wywiadów penetracyjnych (reprezentatywna próba internautów)
- 1 wywiad ekspercki
- Desk-research – badanie źródeł wtórnych (GUS).

W niniejszym raporcie dla większości analiz wykorzystano analizy z próby reprezentatywnej (N=1200) lub reprezentatywnej i dodatkowych 653 ankiet internetowych. Wykorzystano też w wybranych analizach wskazania z wszystkich innych wymienionych powyżej metod.

ISBN: 978-83-951054-9-4

PARTNERZY STRATEGICZNI FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

PGNiG, Provident, SKANSKA, LOTOS, ORLEN, Deloitte., Kompania Piwowarska, PZU, SIEMENS, ERGO HESTIA, Amica for living, ADAMED, TESCO, KPMG, Raben, Biedronka, polpharma, Fundacja VEOLIA, Carrefour, LPP, citi handlowy, Santander, Chiesi, CCC, Totalizator Sportowy, PGE, orange, IKEA, SANOFI, T-, BNP PARIBAS, Henkel, Enea, PSE, BGK Bank Gospodarstwa Krajowego, Nestlé, ING, CEMEX, Coca-Cola Polska, Coca-Cola HBC Polska, antalis, L'ORÉAL, VELUX, CEETRUS, Lyreco, ROSSMANN, Brown-Forman Polska, LEROY MERLIN, STENA RECYCLING, VIVE Group, abc, castorama

PARTNERZY KOMUNIKACYJNI	PARTNER ANALITYCZNY	PARTNER WSPIERAJĄCY	PARTNER POLIGRAFICZNY	PARTNER TŁUMACZENIOWY	PARTNER BADAWCZY
SARE way to sell, newslink	IMM	PROGRESSIVE PARTNERS	dobra-drukarnia.pl	KONTEKST	pbs 25 lat