



Projekt

Rodzic – Pracownik – rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego

Pracować podczas urlopu wychowawczego Wyniki badania regionalnego nt.: Rodzic-pracownik – rozwój zawodowy rodziców podczas urlopu wychowawczego

dr Konrad Tausz
dr Joanna Martyka
mgr Ryszard Marszowski
mgr Katarzyna Nowak
mgr Marzena Majer

**GLÓWNY INSTYTUT GÓRNICTWA
ZAKŁAD BADAŃ EKONOMICZNYCH I SPOŁECZNYCH**

Katowice, maj 2006

Spis treści:

Rozdział I. Metodologia badań	4
1. Wprowadzenie.....	4
2. Podstawowe pojęcia	5
3. Problem, cele i zakres badań.....	6
4. Metoda badań oraz narzędzia badawcze.....	7
5. Dobór próby badawczej	8
5.1. Metoda doboru próby – pracodawcy	8
5.2. Metoda doboru próby – gospodarstwa domowe	9
6. Przebieg badań terenowych.....	10
Rozdział II. Analiza wyników badania	12
1. Pracodawcy	12
1.1. Charakterystyka przedsiębiorstw respondentów	12
1.2. Stosunek pracodawców do pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym	14
1.3. Samoocena wiedzy na temat zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym w elastycznych formach pracy	17
1.4. Działania i przewidywania przedsiębiorstw w zakresie umożliwienia pracy osobom przebywającym na urlopie wychowawczym	20
1.4.1. Informacje ogólne.....	20
1.4.2. Firmy zatrudniające osoby przebywające na urlopie wychowawczym – charakterystyka i dotychczasowe doświadczenia	22
1.4.3. Firmy przewidujące zatrudnienie osób przebywających na urlopie wychowawczym – charakterystyka, działania.....	28
1.4.4. Firmy niezdecydowane w kwestii zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym – charakterystyka ogólna	36
1.4.5. Firmy zdecydowane nie zatrudniać osób przebywających na urlopie wychowawczym – charakterystyka ogólna.....	37
1.5. Bariery utrudniające zatrudnianie osób przebywających na urlopie wychowawczym	38
1.5.1. Bariery prawne	38
1.5.2. Bariery ekonomiczne	39
1.5.3. Bariery organizacyjno-techniczne	40
1.5.4. Bariery mentalne i negatywne zjawiska.....	42
1.6. Formy pomocy w aktywizacji osób przebywających na urlopie wychowawczym – wskazane przez pracodawców.....	43
2. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywne oraz ich partnerzy	44
2.1. Charakterystyka osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych oraz ich partnerów	44
2.2. Stosunek osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych oraz ich partnerów do podejmowania pracy zawodowej w tym okresie	48
2.3. Samoocena wiedzy o możliwościach podejmowania pracy zawodowej w elastycznych jej formach w trakcie urlopu wychowawczego w grupie osób zawodowo nieaktywnych.....	54
2.4. Praca w okresie urlopu wychowawczego w grupie osób zawodowo nieaktywnych – działania podejmowane i planowane	65
2.5. Decyzja o pracy w okresie urlopu wychowawczego w grupie osób zawodowo nieaktywnych oraz ich partnerów – bariery i szanse	69

2.6. Formy pomocy w aktywizacji osób przebywających na urlopie wychowawczym – wskazane przez osoby zawodowo nieaktywne.....	73
3. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo oraz ich partnerzy	74
3.1. Charakterystyka osób przebywających na urlopiach wychowawczych aktywnych zawodowo oraz ich partnerów.....	74
3.2. Stosunek osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo oraz ich partnerów do podejmowania pracy zawodowej w tym okresie	81
3.3. Samoocena wiedzy o możliwościach podejmowania pracy zawodowej w elastycznych jej formach w trakcie urlopu wychowawczego w grupie osób aktywnych zawodowo	88
3.4. Praca w okresie urlopu wychowawczego w grupie osób aktywnych zawodowo – działania podjęte, planowane oraz ocena bieżącej sytuacji.....	89
3.5. Decyzja o pracy w okresie urlopu wychowawczego w grupie osób aktywnych zawodowo oraz ich partnerów – bariery i szanse	97
3.6. Formy pomocy w aktywizacji osób przebywających na urlopie wychowawczym wskazane przez osoby aktywne zawodowo	100
Rozdział III. Wyniki realizacji celów poznawczych oraz wnioski aplikacyjne	102
1. Pracodawcy	102
2. Osoby nieaktywne i aktywne zawodowo w trakcie urlopu wychowawczego oraz ich partnerzy	111

ROZDZIAŁ I. METODOLOGIA BADAŃ

1. Wprowadzenie

Decyzja pracownika o przejściu na urlop wychowawczy to dla pracodawcy informacja, że osoba taka zamierza poświęcić się wychowaniu dziecka i nie widzi możliwości pogodzenia pracy w dotychczasowej jej formie i w pełnym wymiarze godzin z obowiązkami rodzicielskimi oraz domowymi. Pracownik taki najczęściej zdaje sobie sprawę z długofalowych konsekwencji swojej decyzji – liczy się z możliwością obniżenia pozycji zawodowej po powrocie do firmy, dezaktualizacją kompetencji zawodowych, wieloma niedogodnościami związanymi z ponowną adaptacją zawodową, a nawet zwolnieniem z pracy. Z kolei pracodawca stoi przed koniecznością tymczasowego zatrudnienia nowej osoby, przyuczenia jej do wykonywania określonych stanowiskiem zadań, zapoznania ze specyfiką zakładu pracy, itd. W tej sytuacji dobrym rozwiązaniem, zarówno dla firmy, jak i osoby przebywającej na urlopie wychowawczym – która nie chce rezygnować z kariery zawodowej lub znajduje się w złej sytuacji finansowej – wydaje się zatrudnienie w jednej z elastycznych form pracy, dogodnej zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy.

Analizy oparte na danych statystycznych opublikowanych w 2001 roku, wskazują, że generalnie elastyczność polskiego rynku pracy – zarówno w ujęciu popytowym, jak i podażowym – była niewielka i nie wykazywała tendencji wzrostowych, bądź też były one słabe¹. Można więc założyć, że w analizowanym okresie powyższe zjawisko dotyczyło również – w co najmniej równym stopniu – sytuacji zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym. W odniesieniu do badań, których wyniki są prezentowane w niniejszej dokumentacji uczyniono podobne założenie, bowiem jak dotychczas nie prowadzono rozpoznania w zakresie gotowości osób przebywających na urlopie wychowawczym do podejmowania pracy zawodowej, jak również zainteresowania pracodawców zatrudnianiem tej kategorii osób.

Przyjęte założenie – o słabej aktywności zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym i niewielkim zainteresowaniu pracodawców zatrudnianiem takich osób w elastycznych formach pracy – implikowało postawienie następujących pytań: jak zwiększyć udział osób przebywających na urlopach wychowawczych w grupie aktywnych zawodowo, jakie bariery prawne, organizacyjne, techniczne i mentalne należy wyeliminować, by zwiększyć ich szanse na podjęcie pracy, jak doprowadzić do wzrostu proaktywnościowych postaw w tej grupie osób, jakie formy i zasady elastycznej pracy sprzyjają godzeniu życia rodzinnego i zawodowego

¹ Kryńska E., Elastyczne formy zatrudnienia. W: E. Kryńska (red.) Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty. RAPORT IPiSS, zeszyt nr 20, Warszawa 2001.

i równocześnie są akceptowane przez pracodawców? Wyniki badań ankietowych pozwoliły na udzielenie odpowiedzi na te i szereg innych pytań.

2. Podstawowe pojęcia

Aktualnie nie wypracowano żadnej definicji wyjaśniającej pojęcie elastyczności pracy i zatrudnienia w sposób jednoznaczny i powszechnie akceptowany. W sensie najbardziej ogólnym można przyjąć, że termin ten oznacza wszystkie formy pracy i zatrudnienia, które nie mieszczą się pod pojęciem tradycyjnej formy zatrudnienia w rozumieniu zatrudnienia w przewidzianym ustawowo w pełnym wymiarze czasu pracy i na czas nie określony, z ustalonym ośmiogodzinnym dniem pracy, trwającym od poniedziałku do piątku.²

Uelastycznienie pracy i zatrudnienia odnosi się zarówno do miejsca i czasu pracy, jak i wynagrodzenia za pracę. Stąd też, ogólny trójpodział elastyczności pracy i zatrudnienia na:

- elastyczność miejsca pracy,
- elastyczność czasu pracy,
- elastyczność wynagrodzenia za pracę.

Analiza literatury przedmiotu wykazała, że w każdej z wymienionych generalnych kategorii mieści się wiele szczegółowych form elastyczności miejsca pracy, czasu pracy, bądź też wynagrodzenia za pracę. Niżej przedstawiono najbardziej popularne i uznane przez ekspertów za realizujące założenia projektu. Wybrane formy elastyczności pracy i zatrudnienia:

- telepraca klasyczna (tylko w domu),
- telepraca zmienna (część w firmie, część w domu lub w terenie),
- telepraca na wezwanie,
- telepraca w zadaniowym czasie pracy,
- praca w niepełnym wymiarze godzin (1/2, 1/3, 1/x etatu),
- ruchomy czas pracy ograniczony – ustalona liczba godzin pracy w ciągu dnia,
- dowolny czas rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- ruchomy czas pracy nieograniczony – godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- oraz liczba godzin w ciągu dnia są dowolne,
- praca sezonowa,
- praca tymczasowa – leasing pracownika polega na trójstronnym układzie pomiędzy pracownikiem, agencją zatrudnienia tymczasowego oraz zakładem pracy,
- praca na zastępstwo.

3. Problem, cele i zakres badań

Jak dotąd, zagadnienia dotyczące sytuacji zawodowej osób przebywających na urloпах wychowawczych nie były przedmiotem badań i analiz naukowych. Nie wiadomo, czy przebywający na urloпах wychowawczych są zainteresowani pracą zawodową w elastycznych jej formach, nie wiadomo nic na temat uwarunkowań podejmowanych przez nich decyzji w tym zakresie. Brak też wiarygodnych danych dotyczących stosunku pracodawców wobec stosowania elastycznych form pracy w odniesieniu do przebywających na urlopie wychowawczym. Dlatego też, odpowiedzi na sformułowany i niżej przedstawiony problem badawczy – uzyskane w ramach badań ankietowych – miały w założeniu dostarczyć rzetelnych i bogatych informacji o sytuacji zawodowej przebywających na urlopie wychowawczym, a ponadto wyjaśnić uwarunkowania stwierdzonej sytuacji.

Główny problem badawczy:

Jak postrzegany i rozwiązywany jest problem pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym – przez nich samych, ich partnerów oraz pracodawców?

Wyznaczone cele badań – wynikające z treści sformułowanego problemu badawczego – mają charakter zarówno poznawczy, jak i aplikacyjny.

Cele poznawcze:

- poznanie sytuacji zawodowej przebywających na urlopie wychowawczym,
- określenie uwarunkowań aktualnej sytuacji zawodowej osób przebywających na urlopie.

Cele aplikacyjne:

- ukierunkowanie działań zmierzających do upowszechnienia elastycznych form pracy wśród osób przebywających na urlopie wychowawczym – określenie czynników decydujących o powodzeniu akcji (czy najbardziej istotne przeszkody są związane z czynnikami społeczno-kulturowymi, organizacyjno-technicznymi, czy też legislacyjnymi),
- wyznaczenie elementów promocji efektywnych w odniesieniu do określonych grup beneficjentów.

Przyjęte cele ustalając zakres badań, implikowały zbieranie informacji na temat:

- ogólnego stosunku osób przebywających na urlopie wychowawczym do podejmowania pracy w tym okresie,

² tamże

- obecnego stanu i planów zawodowych osób przebywających na urlopie wychowawczym – czy zamierzają podjąć pracę, czy już podjęli próbę podjęcia pracy, czy pracują, itd.
- preferencji osób przebywających na urlopie wychowawczym w zakresie wyboru elastycznych form pracy,
- przyczyn podjęcia, bądź starania się o pracę zawodową w okresie urlopu wychowawczego,
- działań pracodawców w zakresie zatrudniania osób przebywających na urlopiach wychowawczych,
- stosunku pracodawców i partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym wobec pracy zawodowej przebywających na urlopie wychowawczym,
- wiedzy zainteresowanych stron na temat możliwości podjęcia pracy zawodowej w elastycznych jej formach,
- barier mentalnych, ekonomicznych, organizacyjno-technicznych i prawnych uniemożliwiających, bądź utrudniających pracę zawodową osób przebywających na urlopie wychowawczym – wszystkich zainteresowanych stron.

Przyjęte cele oraz zakres gromadzonych informacji wyznaczyły następujące grupy objęte badaniami: a) pracodawcy, b) osoby przebywające na urlopie wychowawczym (bierne zawodowo), c) osoby przebywające na urlopie wychowawczym (aktywne zawodowo), oraz d) partnerzy osób przebywających na urlopie wychowawczym. Należy wspomnieć także, że Projekt przewidywał zawężenie obszaru badań do województwa dolnośląskiego.

4. Metoda badań oraz narzędzia badawcze

W przypadku problemów badawczych wymagających systematycznego zbierania danych od członków pewnych zbiorowości stosowaną najczęściej metodą są sondaże. Sondaż polega na bezpośrednim kontakcie z osobami, bądź też z próbą osób, których cechy, zachowanie, bądź postawy są istotne z punktu widzenia specyficznego problemu badawczego. Stosowanie sondaży jest zasadne także w sytuacji, gdy nie możemy zdobyć potrzebnych informacji w sposób łatwiejszy i tańszy z innych źródeł. W tym kontekście uzasadnioną była – jak wolno sądzić – decyzja o zastosowaniu metody sondażu ankietowego.

Logiczną konsekwencją przyjętego celu oraz dokonanego wyboru metody badań było opracowanie narzędzi badawczych – tj. kwestionariusza ankiety odrębnej dla każdej z czterech badanych grup.

Każdy kwestionariusz ankiety składa się z kilku zasadniczych bloków tematycznych.

Bloki tematyczne kwestionariusza ankiety:

1. Stosunek pracodawców, osób przebywających na urlopie wychowawczym (aktywnych i biernych zawodowo) i ich partnerów wobec pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego.
2. Zakres wiedzy pracodawców i osób przebywających na urlopiach wychowawczych na temat możliwości podejmowania pracy w elastycznych jej formach.
3. Działania pracodawców w sferze zapewnienia pracownikom możliwości podejmowania pracy w okresie urlopu wychowawczego oraz aktywność zawodowa przebywających na urlopie wychowawczym.
4. Prawne, ekonomiczne, mentalne i organizacyjno-techniczne bariery utrudniające, bądź uniemożliwiające podejmowanie pracy zawodowej przebywających na urlopie wychowawczym.
5. Korzyści wynikające z podejmowania pracy zawodowej przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym – postrzegane przez pracodawców i osoby przebywające na urlopie wychowawczym.

Mimo, iż kwestionariusz ankiety przeznaczony dla każdej z grup badanych (za wyjątkiem partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym) zawiera identyczne bloki tematyczne, to zakres i treść uzyskiwanych w badaniach informacji jest zróżnicowany. Wynika to z ujęcia w poszczególnych blokach tematycznych różnych zagadnień oraz kafeterii, adekwatnych do problemów, bądź to pracodawców, bądź też osób przebywających na urlopie wychowawczym i ich rodzin.

5. Dobór próby badawczej

5.1. Metoda doboru próby – pracodawcy

Ze względu na konieczność odpowiedniego doboru materiału badawczego do próby, uwzględniającego kluczowych pracodawców (a więc takich, którzy zatrudniają największą liczbę pracowników, choć ich odsetek w operacie jest najmniejszy, co mogłoby skutkować w przypadku doboru próby metodą warstwową proporcjonalną wykluczeniem tych jakże istotnych pracodawców z badania), zdecydowano się na próbę celową z uwzględnieniem doboru kwotowej reprezentacji w próbie. Macierz opisująca strukturę populacji przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej osób w województwie dolnośląskim, opracowana na podstawie bazy REGON z wyłączeniem podmiotów w likwidacji, upadłości bądź zawieszeniu, zawiera następujące udziały procentowe:

- Przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 osób – 79,8%
- Przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 osób – 17,2%
- Przedsiębiorstwa zatrudniające od 250 do 999 osób – 2,5%
- Przedsiębiorstwa zatrudniające 1000 i więcej osób – 0,5%.

W ogóle przedsiębiorstw można więc zauważyć, iż większość stanowią przedsiębiorstwa małe. Ze względu na celowy charakter doboru próby zdecydowano się na zwiększenie udziału w próbie przedsiębiorstw średnich, dużych i wielkich, które to mimo ich niewielkiej liczby zatrudniają stosunkowo wysoką liczbę osób oraz w dużym stopniu oddziałują na rynek pracy. Po przekształceniu strukturę próby charakteryzowały następujące udziały procentowe:

- Przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 osób – 64,7%
- Przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 osób – 31,1%
- Przedsiębiorstwa zatrudniające od 250 do 999 osób – 3,7%
- Przedsiębiorstwa zatrudniające 1000 i więcej osób – 0,6%.

Po stworzeniu struktury zawierającej procentowe udziały zebrano dane o wszystkich przedsiębiorstwach mających cechy określone dla każdej warstwy. Następnie jednostkom znajdującym się w danej komórce przypisano wagę odpowiednią do ich udziału w całej populacji. Po przeważeniu obliczono następującą liczebność reprezentacji populacji:

- Przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 osób – 1293 przedsiębiorstw
- Przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 osób – 622 przedsiębiorstwa
- Przedsiębiorstwa zatrudniające od 250 do 999 osób – 73 przedsiębiorstwa
- Przedsiębiorstwa zatrudniające 1000 i więcej osób – 12 przedsiębiorstw.

5.2. Metoda doboru próby – gospodarstwa domowe

Do doboru próby respondentów indywidualnych miała posłużyć komercyjna baza danych PELARGOS zawierająca informacje o kobietach rodzących dzieci w szpitalu, zawierająca dodatkowo informacje o sytuacji zawodowej matek. Bazę tę firma Public Profits, tj. firma wyłoniona w drodze przetargu publicznego do przeprowadzenia badań ankietowych, zamówiła na zasadzie zakupu licencji na jej wykorzystanie do badań w ramach Projektu. Okazała się jednak mało użyteczna, gdyż ze względu na specyfikę jej zbierania odsetek osób przebywających na urloпах wychowawczych w niej zawarty był znikomy. Jeszcze mniejszy odsetek osób znajdujących się na urloпах wychowawczych zawiera druga z proponowanych przez Zamawiającego baz – baza PESEL. Szacowana liczba prób dotarcia do respondenta spełniającego

wymogi badania wykluczyła możliwość skorzystania z tej bazy. Z tych powodów w badaniu posłużono się metodą kuli śnieżnej. Ta procedura jest właściwa, gdy trudno odszukać członków jakiejś specyficznej populacji.³ W metodzie kuli śnieżnej badacz zbiera dane o kilku członkach danej populacji, których da się odszukać, a następnie prosi te osoby o dostarczenie informacji potrzebnych do odnalezienia innych członków tej populacji, których akurat znają lub o których posiadają niezbędne w procesie badawczym informacje.

6. Przebieg badań terenowych

Badania terenowe prowadzono od 14 marca do 12 kwietnia 2006 roku. Poprzedzone zostały dwupoziomowym szkoleniem koordynatorów i ankieterów przygotowującym do realizacji badania.

Szkolenie obejmowało przedstawienie koordynatorom i ankieterom idei projektu, zapoznanie ich z celami badawczymi, wymogami formalnymi dotyczącymi realizacji badań oraz omówienie narzędzi badawczych. Podczas szkolenia koordynatorom i ankieterom przedstawiono materiały dostarczone przez Zamawiającego do badań pilotażowych zawierające szczegółowe wyjaśnienia pojęć specyficznych dla problematyki badań.

Badanie realizowane było przez 88 ankieterów na terenie województwa dolnośląskiego.

Problemy jakie się pojawiały w dotarciu do respondentów indywidualnych wynikały przede wszystkim z braku dostępu do adekwatnej bazy, zawierającej informacje o osobach korzystających z urlopów wychowawczych. Dotarcie do takich osób nie było łatwe, nawet mimo zastosowania metody kuli śnieżnej. Ankieterzy zgłaszali trudności z odnalezieniem odpowiednich respondentów. Na podstawie ich opinii można odnieść wrażenie, że wśród osób posiadających małe dzieci, jest stosunkowo niewielki odsetek przebywających na urloпах wychowawczych.

Optymalnym rozwiązaniem mogło by okazać się nawiązanie przez Partnerów zaangażowanych w realizację projektu współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, który najprawdopodobniej dysponuje aktualnymi danymi dotyczącymi sytuacji pracujących rodziców, jednak nie udostępnia ich podmiotom komercyjnym.

Nie bez przeszkód przebiegała także realizacja wywiadów z partnerami osób na urloпах wychowawczych. Podstawową trudność stanowiło skontaktowanie się z partnerami osób, które wzięły udział w badaniu odpowiadając na pytania ankiet A albo B. Wynikało to z kilku powodów: zwykle podczas wizyty ankietera w domu lub innym miejscu gdzie przebywał rodzic korzystający z urloпу wychowawczego udzielający wywiadu nie było partnera, ponieważ

³ por. E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.

najczęściej pracował; powtórne próby dotarcia były bardzo często ograniczone niezmiernie krótkim czasem przeznaczonym na realizację badania, a telefoniczne przeprowadzenie wywiadu niejednokrotnie niemożliwe, z powodu bardzo wyraźnej niechęci respondentów do ujawniania swoich danych.

Mimo zaistniałych trudności udało się zrealizować założoną próbę badawczą. Przeprowadzono 42 wywiady z osobami, które przebywają na urloпах wychowawczych i pracowały bądź pracują (ankiety typu A), 405 wywiadów z osobami przebywającymi na urloпах wychowawczych, które nie pracują w tym czasie (ankiety typu B) oraz 272 wywiady z partnerami osób przebywających na urloпах (ankiety typu C). W sumie w gospodarstwach domowych na terenie województwa dolnośląskiego przeprowadzono 719 wywiadów kwestionariuszowych.

Czynnikiem, który umożliwiłby sprawniejszą realizację badań terenowych byłoby niewątpliwie wydłużenie czasu ich trwania. Ankieterzy mieliby wówczas możliwość umówienia się na przeprowadzenie wywiadu z respondentami.

Innym czynnikiem zakłócającym przebieg badań była częściowa nieaktualność wykorzystanej w doborze próby badawczej bazy REGON. Aby wyeliminować trudności z tym związane, posłużono się bazą pozwalającą nawet na pięciokrotną próbę dotarcia do każdego z respondentów, dla $N=2000$.

Ogółem zrealizowano 2013 wywiadów z pracodawcami (ankiety typu D). Niewielka ich część (ok. 2%) pochodzi spoza bazy, została włączona do próby badawczej przez ankieterów z zachowaniem kryteriów doboru, w celu realizacji założonej próby.

Dostarczone przez koordynatorów ankiety wszystkich typów zostały poddane kontroli logicznej oraz kontroli terenowej, zgodnie ze standardami PKJPA.

ROZDZIAŁ II. ANALIZA WYNIKÓW BADANIA

1. Pracodawcy

1.1. Charakterystyka przedsiębiorstw respondentów

Badaniu poddano 2013 przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie województwa dolnośląskiego. Po względem wielkości prawie 65% z nich to firmy „małe”, około 31% – „średnie”, 3,6% – „duże”, zaś 0,4% – „wielkie”. Szczegółowe dane w tabeli 1.

Tabela 1. Wielkość przedsiębiorstw

		Procent
Wielkość przedsiębiorstwa	małe (10 – 49 osób)	64,9%
	średnie (50 – 249 osób)	30,9%
	duże (250 – 999 osób)	3,6%
	wielkie (1000 i więcej osób)	0,4%
	brak danych	0,1%
Ogółem (N=2013)		100,0%

Ponad 49% przedsiębiorstw zakwalifikowanych do badań działa w sektorze prywatnym, prawie 46% – w publicznym, natomiast około 5% w mieszanym. Dane w tabeli 2.

Tabela 2. Sektor własności przedsiębiorstw

		Procent
Sektor własności	prywatny	49,2%
	publiczny	45,8%
	mieszany	4,7%
	Brak danych	0,3%
Ogółem (N=2013)		100,0%

W tabeli 3 zawarto informacje na temat sekcji działalności przedsiębiorstw (według PKD).

Tabela 3. Sekcja działalności przedsiębiorstw według PKD

		Procent
Sekcja działalności wg PKD*	sekcja M	26,2%
	sekcja G	14,8%
	sekcja D	14,2%
	sekcja O	7,9%
	sekcja L	6,9%
	sekcja N	6,9%
	sekcja K	6,2%
	sekcja F	5,3%
	sekcja H	2,2%
	sekcja I	2,2%
	sekcja A	2,1%
	sekcja E	1,3%
	sekcja J	1,2%
	sekcja B	0,3%
	sekcja C	0,4%
brak danych		1,9%
Ogółem (N=2013)		100,0%

*klasyfikację sekcji działalności według PKD załączono na końcu rozdziału

Jak to wynika z wyżej przedstawionych danych w próbie swoją reprezentację znalazły przedsiębiorstwa zaliczane do każdej z sekcji działalności według PKD (za wyjątkiem sekcji P – „gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników” i sekcji Q – „organizacje i zespoły eksterytorialne”). Najwyższy odsetek badanych przedsiębiorstw – ponad 26% – działa w sekcji „Edukacja”. Relatywnie wysoki udział procentowy firm odnotowano także w sekcjach: „Handel hurtowy i detaliczny; naprawa samochodów, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego – 14,8% oraz „Przetwórstwo przemysłowe” – 14,2%. Ponadto odnotowano jeszcze pięć sekcji, w których zarejestrowano 5 lub więcej procent analizowanych przedsiębiorstw. Są to:

- sekcja O – działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna – 7,9%,
- sekcja L – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne – 6,9%,
- sekcja N – ochrona zdrowia i pomoc społeczna – 6,9%,
- sekcja K – obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej – 6,2%,
- sekcja F – budownictwo – 5,3%.

W pozostałych sekcjach działa od 0,4% do 2,2% badanych przedsiębiorstw.

Przedsiębiorstwa, o których zbierano informacje funkcjonują na rynku od 1 roku do 200 lat. Grupy najbardziej liczne stanowią działające: pow. 10 do 20 lat – 27,9%, pow. 5 do 10 lat – 20,8% oraz pow. 50 lat – 17,9%. Szczegółowe dane na temat czasu funkcjonowania omawianych przedsiębiorstw przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. Czas funkcjonowania przedsiębiorstwa na rynku (w latach)

		Odsetek firm
Czas funkcjonowania na rynku (w latach)	do 1 roku	0,9
	pow. 1 do 5 lat	9,4
	pow. 5 do 10 lat	20,8
	pow. 10 do 20 lat	27,9
	pow. 20 do 30 lat	7,8
	pow. 30 do 40 lat	7,3
	pow. 40 do 50 lat	8,1
	pow. 50 lat	17,9
Ogółem (N=2013)		100,0%

W każdej z firm na pytania kwestionariusza ankiety odpowiadał jedna osoba. Tematem były zagadnienia związane z zatrudnianiem osób przebywających na urlopie wychowawczym. Krótką charakterystykę respondentów prezentuje tabela 5.

Tabela 5. Płeć respondentów

		Odsetek respondentów
Płeć	kobieta	80,5%
	mężczyzna	19,4%
	brak danych	0,1%
Ogółem (N=2013)		100,0%
Wiek	do 30 lat	15,0%
	31-40 lat	25,9%
	41- 50 lat	36,6%
	51-60 lat	20,8%
	ponad 60 lat	1,4%
	brak danych	0,3%
Ogółem (N=2013)		100,0%
Wiek	podstawowe/gimnazjalne	0,2%
	zasadnicze zawodowe	0,9%
	średnie ogólne	16,7%
	średnie zawodowe	30,6%
	wyższe	51,3%
	brak danych	0,2%
Ogółem (N=2013)		100,0%
Stanowisko pracy	dyrektor/właściciel/prezes	25,6%
	kierownik, z-ca kierownika działu kadr (zarządzania zasobami ludzkimi)	37,1%
	inne	36,8%
	brak danych	0,4%
Ogółem (N=2013)		100,0%

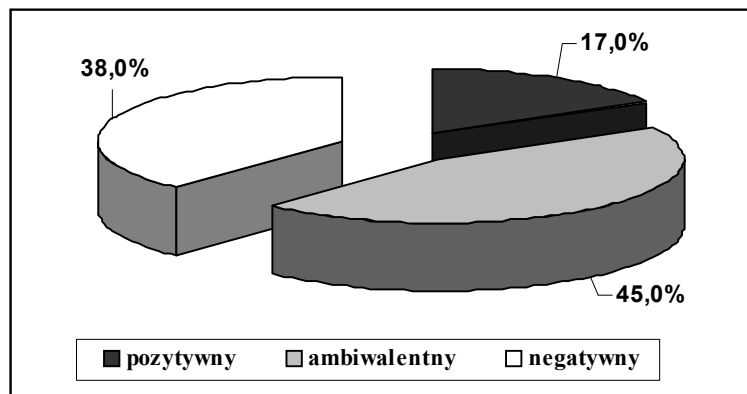
1.2. Stosunek pracodawców do pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym

W kwestionariuszu ankiety zawarto cztery stwierdzenia odnoszące się do problemów związanych z pracą zawodową osób przebywających na urlopie wychowawczym. Uzyskane w wywiadach wartościujące sądy, wyrażające aprobatę lub dezaprobatę dla idei zawartych we wspomnianych stwierdzeniach, umożliwiają poznanie ogólnego stosunku pracodawców do zagadnienia pracy zawodowej przebywających na urlopie wychowawczym. Analiza uzyskanych wyników uprawnia do stwierdzenia że:

- dokładnie 38% pracodawców charakteryzuje się negatywnym stosunkiem wobec pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym,
- stosunek pozytywny jest właściwy dla 17% pracodawców,
- dla 45% pracodawców charakterystycznym jest stosunek ambiwalentny.

W przedsiębiorstwach, których przedstawiciele deklarują zdecydowane poglądy – stwierdzony jest stosunek pozytywny, bądź negatywny – oczekiwać można działań wyrażających ten stosunek. W pozostałych firmach – gdzie właściwym jest stosunek ambiwalentny – kierunek

działań trudno jest określić jednoznacznie. Wydaje się, że tutaj dużą rolę będą odgrywały czynniki sytuacyjne, tj. przepisy – ułatwiające, bądź utrudniające, poglądy innych ważnych osób, przewidywanie konsekwencji wydarzeń, możliwości techniczne i organizacyjne, sytuacja ekonomiczna, funkcjonujące w zakładzie stereotypy, itd. Jednak w przypadku tej grupy najbardziej istotnym jest fakt, że stosunek ambiwalentny – charakterystyczny w prawie połowie przedsiębiorstw – łatwiej podlega wpływom i w związku z tym szybciej można osiągnąć oczekiwane rezultaty – szczególnie w przypadku wdrożenia programu obejmującego zmianę czynników sytuacyjnych, budzących wątpliwości firm.



Rysunek 1. Stosunek pracodawców do pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym

Analiza wskaźników struktury w powiązaniu z danymi ilustrującymi stosunek – w przedsiębiorstwach – do pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym (tabela 6) wykazała, że do kryteriów różnicujących firmy należą:

- wielkość przedsiębiorstwa – w firmach małych (18,1%) i średnich (16,1%) odnotowano wyższy odsetek pracodawców charakteryzujących się stosunkiem pozytywnym, aniżeli w firmach dużych (8,2%) i wielkich (11,1%), zaś najwyższy odsetek cechujących się stosunkiem negatywnym zaobserwowano w przedsiębiorstwach wielkich (55,6%), podczas, gdy najwyższy udział procentowy cechujących się stosunkiem ambiwalentnym dotyczy firm dużych (53,4%),
- sektor własności – w prywatnym (38,2%) i publicznym (37,0%) zaobserwowano niższy udział procentowy wyrażających stosunek negatywny, niż w mieszanym (45,7%),
- sektor działalności według PKD – najwyższy odsetek firm cechujących się stosunkiem negatywnym zarejestrowano w sekcji F (budownictwo) – 48,1%, sekcji K (obsługa nieruchomości, wynajem i usługi...) – 42,4% oraz sekcji G – 40,1% (handel hurtowy i detaliczny...); najwyższy odsetek charakteryzujących się stosunkiem pozytywnym odnotowano w sekcji L – 20,9% (administracja publiczna i obrona narodowa...) oraz sekcji O – 18,2% (działalność usługowa komunalna, społeczna...); stwierdzona zależność wskazuje, że

stosunek pracodawców do pracy zawodowej przebywających na urlopie wychowawczym może być podyktowany warunkami techniczno-organizacyjnymi, które umożliwiają lub ograniczają możliwość zatrudniania takich osób.

Tabela 6. Wielkość, sektor własności i sekcja działalności według PKD a stosunek przedsiębiorstw wobec pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym.

		Stosunek wobec pracy zawodowej przebywających na urlopie wychowawczym			
		pozytywny	ambiwalentny	negatywny	ogółem
Wielkość przedsiębiorstwa	małe (N=1306)	18,1%	46,8%	35,1%	100,0%
	średnie (N=622)	16,1%	40,4%	43,6%	100,0%
	duże (N=73)	8,2%	53,4%	38,4%	100,0%
	wielkie (N=9)	11,1%	33,3%	55,6%	100,0%
Ogółem		17,0%	45,0%	38,0%	100,0%
		pozytywny	ambiwalentny	negatywny	ogółem
Sektor własności	prywatny (N=991)	16,3%	45,4%	38,2%	100,0%
	publiczny (N=922)	18,4%	44,6%	37,0%	100,0%
	mieszany (N=94)	11,7%	42,6%	45,7%	100,0%
Ogółem		17,0%	45,0%	38,0%	100,0%
		pozytywny	ambiwalentny	negatywny	ogółem
Sekcja działalności wg PKD*	sekcja D – N= 285	16,5%	50,2%	33,3%	100,0%
	sekcja F – N=106	15,1%	36,8%	48,1%	100,0%
	sekcja G – N=297	13,1%	46,8%	40,1%	100,0%
	sekcja K – N=125	13,6%	44,0%	42,4%	100,0%
	sekcja L – N= 139	20,9%	46,0%	33,1%	100,0%
	sekcja M – N=528	17,6%	43,0%	39,4%	100,0%
	sekcja N – N= 138	15,2%	48,6%	36,2%	100,0%
	sekcja O – N=159	18,2%	44,7%	37,1%	100,0%
	pozostałe sekcje	20,7%	45,5%	33,8%	100,0%
Ogółem		17,0%	45,0%	38,0%	100,0%

*w tej i pozostałych tabelach uwzględniono tylko te sekcje, w których liczba przedsiębiorstw osiągnęła co najmniej wartość 5% ich ogółu

Zebrany materiał empiryczny pozwolił także na określenie udziału procentowego przedsiębiorstw, w których wyrażono pozytywne, bądź też negatywne opinie na temat każdego z czterech stwierdzeń związanych bezpośrednio z pracą zawodową osób przebywających na urlopie wychowawczym. Szczegółowe informacje dotyczące tego zagadnienia zawarto w tabeli 7.

Tabela 7. Opinie pracodawców na temat pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym

Opinia		
negatywna	brak zdania	pozytywna
Uznanie, iż urlop wychowawczy nie stanowi przeszkody w równoczesnym kontynuowaniu pracy zawodowej		
46,0	6,5	47,5
Uznanie, że nie istnieją obiektywne przeszkody uzasadniające brak zainteresowania pracodawców pracą zawodową przebywających na urlopie wychowawczym		
52,5	10,5	37,1
Uznanie, że całkowita rezygnacja z pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego to nie jest konieczne poświęcenie jednego z rodziców dla dobra dziecka i rodziny		
67,3	6,5	26,2
Uznanie, że można pogodzić role przebywającego na urlopie wychowawczym z rolą wartościowego pracownika		
36,5	5,2	58,3

Zgodnie z wynikami badań, ponad 67% pracodawców jest zdania, że całkowita rezygnacja z pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego to konieczne poświęcenie jednego z rodziców dla dobra dziecka i rodziny, ponad z nich połowa (około 53%) uważa, że istnieją obiektywne przeszkody uzasadniające brak zainteresowania firm pracą zawodową tej kategorii osób. Równocześnie jednak w opinii ponad 58% pracodawców, można pogodzić rolę rodzica przebywającego na urlopie wychowawczym z rolą wartościowego pracownika, a zdaniem prawie 48% – urlop wychowawczy nie powinien stanowić przeszkody dla kontynuowania kariery zawodowej.

Tak więc, mimo iż w większości firm uznaje się, że przebywający na urlopie wychowawczym mogą być wartościowymi pracownikami, to równocześnie wskazano na obiektywne przeszkody w oferowaniu pracy takim osobom i przedstawiono opinię, zgodnie z którą wykorzystanie urlopu wychowawczego to konieczne poświęcenie jednego z rodziców.

1.3. Samoocena wiedzy na temat zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym w elastycznych formach pracy

Respondenci określali, czy właściwe służby w firmie (dział kadr, dział finansowy, itd.) dysponują stosowną wiedzę formalno-prawną, umożliwiającą zastosowanie elastycznych form pracy w przypadku zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym. Szczegółowe dane dotyczące tego zagadnienia zawarto w tabeli 8.

Tabela 8. Samoocena wiedzy w przedsiębiorstwach na temat elastycznych form pracy możliwych do zastosowania w przypadku osób pozostających na urlopie wychowawczym

		Odsetek oceniających wiedzę właściwych służb w swojej firmie:				
		negatywnie	brak zdania	pozytywnie	brak danych	ogółem
Elastyczna forma pracy	telepraca	50,4	14,8	34,5	0,3%	100,0%
	praca na odległość w zadaniowym czasie	51,7	14,5	33,4	0,4%	100,0%
	zadaniowy czas pracy (praca w firmie)	30,5	9,1	59,4	1,1%	100,0%
	praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu	24,0	7,1	68,1	0,8%	100,0%
	ruchomy czas pracy	36,5	8,5	54,2	0,8%	100,0%
	praca sezonowa	51,6	9,1	36,8	2,4%	100,0%
	praca tymczasowa	54,5	12,6	31,3	1,5%	100,0%
	praca na zastępstwo	22,5	6,9	69,4	1,2%	100,0%

Przedstawione wyniki samooceny wiedzy formalno-prawnej – o elastycznych formach pracy możliwych do zastosowania w odniesieniu do przebywających na urlopie wychowawczym – upoważniają do sformułowania następujących konkluzji:

- najwyższy udział procentowy firm pozytywnie oceniających taką wiedzę (prawie 70%) stwierdzono w przypadku zaledwie dwóch elastycznych form pracy:

- pracy na zastępstwo – 69,4% firm,
- pracy w wymiarze mniejszym niż ½ etatu – 68,1% firm,
- w ponad połowie przedsiębiorstw pozytywnie oceniono także wiedzę na temat dwóch kolejnych elastycznych form pracy, są to:
 - zadaniowy czas pracy (praca na miejscu w firmie) – 59,4% firm,
 - ruchomy czas pracy – 54,2% firm,
- wiedzę na temat czterech pozostałych elastycznych form pracy pozytywnie oceniono w około jednej trzeciej przedsiębiorstw, są to:
 - telepraca – 34,5% firm,
 - praca na odległość w zadaniowym czasie – 33,4% firm,
 - praca sezonowa – 36,8% firm,
 - praca tymczasowa – 31,3% firm.

Analiza wskaźników struktury (tabela 9) w odniesieniu do oceny wiedzy na temat elastycznych form pracy możliwych do zastosowania w przypadku zatrudniania osób pozostających na urlopie wychowawczym wykazała, że:

- **wielkość przedsiębiorstw** – jest czynnikiem znacząco różnicującym przedsiębiorstwa pod względem udziału procentowego sformułowanych ocen negatywnych jedynie w przypadku trzech elastycznych form pracy, są to:
 - telepraca – najwięcej ocen negatywnych stwierdzono w firmach średnich – o 9,5% więcej, niż w wielkich i o 7,3% więcej niż w dużych; nie odnotowano natomiast istotnej różnicy – pod tym względem – między firmami małymi, dużymi i wielkimi,
 - praca na zastępstwo – w firmach małych i wielkich zaobserwowano znacząco wyższy odsetek ocen negatywnych, aniżeli w firmach pozostałych (różnica wynosi około 9%),
 - ruchomy czas pracy – w firmach wielkich zarejestrowano znacząco niższy odsetek ocen negatywnych, niż w pozostałych (różnica wynosi od 12% do prawie 16%),
 - praca tymczasowa – w firmach dużych odnotowano znacząco niższy odsetek ocen negatywnych, niż w pozostałych (różnica wynosi od prawie 8% do 10%),
- **sektor własności** – ogólnie najwyższy odsetek ocen negatywnych notowano w firmach reprezentujących mieszany sektor własności; dotyczy to każdej z analizowanych elastycznych form pracy, a różnice w porównaniu do firm sektora prywatnego i publicznego są znaczące; z kolei w firmach sektora publicznego notowano więcej ocen negatywnych, niż w firmach sektora prywatnego (w 6 z 8 form), ale jedynie w przypadku trzech elastycznych form pracy różnice są znaczące:

- praca na zastępstwo – w firmach sektora prywatnego stwierdzono o ponad 12% więcej ocen negatywnych,
- praca sezonowa – w firmach sektora publicznego stwierdzono o prawie 8% więcej ocen negatywnych,
- praca w wymiarze mniejszym, niż ½ etatu – w firmach sektora prywatnego stwierdzono o 7% więcej ocen negatywnych,
- **sekcja działalności według PKD** – stwierdzono, że jest czynnikiem różnicującym firmy pod względem odsetka ocen negatywnych; najniższy udział procentowy ocen negatywnych zarejestrowano w sekcji O (dotyczą siedmiu z ośmiu analizowanych elastycznych form pracy), natomiast najwyższy odsetek takich ocen odnotowano w sekcji F (w czterech z ośmiu elastycznych form pracy) oraz sekcji M (w trzech z ośmiu elastycznych form pracy).

Tabela 9. Wielkość, sektor własności i sekcja działalności według PKD a negatywna ocena wiedzy na temat elastycznych form pracy możliwych do zastosowania w przypadku zatrudniania osób pozostających na urlopie wychowawczym

		Odsetek przedsiębiorstw negatywnie oceniających wiedzę (wg wielkości)							
		małe N=1306	średnie N=622	duże N=73	wielkie N=9				
Elastyczna forma pracy	telepraca	48,9	53,9	46,6	44,4				
	praca na odległość w zadaniowym czasie	50,9	53,2	50,7	55,6				
	zadaniowy czas pracy (praca w firmie)	29,6	32,0	28,8	33,3				
	praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu	25,8	20,7	20,5	22,2				
	ruchomy czas pracy	36,0	37,9	34,2	22,2				
	praca sezonowa	50,6	53,7	52,1	55,6				
	praca tymczasowa	54,1	56,6	46,6	55,6				
	praca na zastępstwo	25,5	16,9	16,4	22,2				
		Odsetek przedsiębiorstw oceniających wiedzę negatywnie wg sektora własności							
		prywatny N=991	publiczny N=992	mieszany N=94					
Elastyczna forma pracy	telepraca	48,1	52,6	54,3					
	praca na odległość w zadaniowym czasie	51,3	52,0	56,4					
	zadaniowy czas pracy (praca w firmie)	27,3	32,9	40,4					
	praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu	27,0	20,0	34,0					
	ruchomy czas pracy	34,5	37,7	44,7					
	praca sezonowa	47,5	55,2	60,6					
	praca tymczasowa	52,3	56,4	62,8					
	praca na zastępstwo	28,1	15,7	29,8					
		Sekcja*							
		D N=285	F N=106	G N=297	K N=125	L N=139	M N=528	N N=138	O N=159
Elastyczna forma pracy	telepraca	44,6	53,8	50,5	47,2	46,0	54,5	53,6	45,9
	praca na odległość w zadaniowym czasie	49,1	58,5	54,2	45,6	48,9	55,3	58,0	40,9
	zadaniowy czas pracy (praca w firmie)	25,6	32,1	30,6	27,2	28,8	36,6	26,8	23,9
	praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu	26,0	28,3	32,3	22,4	20,1	20,5	21,0	15,1
	ruchomy czas pracy	34,0	45,3	39,1	34,4	30,9	40,7	34,8	28,3
	praca sezonowa	46,3	54,7	49,8	52,0	50,4	59,5	52,2	41,5
	praca tymczasowa	50,5	64,2	55,9	51,2	49,6	60,4	50,7	42,1
	praca na zastępstwo	30,2	38,7	28,6	23,2	20,9	13,4	18,8	15,7

*procenty w każdej komórce liczone są ze wszystkich w danej sekcji

1.4. Działania i przewidywania przedsiębiorstw w zakresie umożliwienia pracy osobom przebywającym na urlopie wychowawczym

1.4.1. Informacje ogólne

W okresie dwóch ostatnich lat w 1037 analizowanych przedsiębiorstwach pracowało 1887 osób, które po urlopie macierzyńskim wróciły do pracy (w 800 firmach), natomiast 1499 osób przeszło w tym czasie na urlop wychowawczy (z 639 firm) i nie podjęło pracy zawodowej. Równocześnie w 402 firmach odnotowano zarówno osoby, które wróciły do pracy po urlopie macierzyńskim, jak i takie które przeszły na urlop wychowawczy.

Zebrane informacje wskazują, że pracownicy po urlopie macierzyńskim częściej decydują się na powrót do pracy (55,7% uprawnionych do urlopu), aniżeli skorzystanie z urlopu wychowawczego (44,3% uprawnionych).

Kolejnym zagadnieniem jest określenie, w ilu przedsiębiorstwach pracują osoby przebywające na urlopie wychowawczym i jakie są przewidywania pracodawców dotyczące umożliwienia pracy zawodowej takim osobom. Wśród 2013 przedsiębiorstw, które wzięły udział w badaniach, odnotowano:

- 135 (6,7%), w których pracują osoby przebywające na urlopie wychowawczym, w tym:
 - 20 (1,0%) firm w przyszłości nie przewiduje zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym,
 - 41 (2,0%) firm nie zdecydowało jeszcze, czy w przyszłości umożliwić pracę osobom przebywającym na urlopie wychowawczym,
 - 74 (3,7%) firmy zdecydowane na umożliwienie pracy – także w przyszłości – osobom przebywającym na urlopie wychowawczym,
- 1866 (92,7%), w których nie pracują osoby przebywające na urlopie wychowawczym, w tym:
 - 717 (35,6%) firm, także w przyszłości nie przewiduje zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym,
 - 855 (42,5%) firm nie zdecydowało jeszcze, czy w przyszłości umożliwić pracę osobom przebywającym na urlopie wychowawczym
 - 293 (14,6%) firmy zdecydowane na umożliwienie pracy osobom przebywającym na urlopie wychowawczym,
- 11 (0,6%), które określiły jedynie swoje przewidywania, nie podały jednak informacji, czy zatrudniają osoby przebywające na urlopie wychowawczym, wśród nich odnotowano 4 firmy aktualnie niezdecydowane oraz 7 nie przewidujących zatrudniania „urlopowiczów”,
- 2 ((0,1%) – brak danych.

Tak więc można oczekiwać, że w przyszłości około 18% firm zlokalizowanych na terenie woj. dolnośląskiego będzie zatrudniać osoby przebywające na urlopie wychowawczym, dwa razy tyle, bo aż 37% stanowią zdecydowani, by takich osób nie zatrudniać, natomiast grupę najbardziej liczną stanowią niezdecydowani – obejmuje ona prawie 45% przedsiębiorstw.

Szczegółowe dane na temat działań i zamierzeń firm odnoszących się do umożliwienia pracy zawodowej osobom przebywającym na urlopie wychowawczym zamieszczono w tabeli 10.

Tabela 10. Działania i przewidywania przedsiębiorstw w zakresie umożliwienia pracy zawodowej osobom przebywającym na urlopie wychowawczym

		Przewidywania firm, dotyczące zatrudniania osób przebywające na urlopie wychowawczym			Ogółem
		nie przewidują zatrudniania	niezdecydowani	przewidują zatrudnianie	
Stan aktualny w firmach	nie zatrudniają osób przebywających na urlopie wychowawczym	35,6	42,5	14,6	92,7
	zatrudniają osoby przebywające na urlopie wychowawczym	1,0	2,0	3,7	6,7
	brak danych	0,4	0,2	0,0	0,6
Ogółem (N=2013)		37,0	44,7	18,3	100,0

Dla realizacji podstawowych celów projektu, niezwykle istotnym jest ustalenie charakterystyki przedsiębiorstw aktualnie niezdecydowanych w kwestii umożliwienia pracy zawodowej osobom przebywającym na urlopie wychowawczym. Dane takie pozwolą na adekwatne ukierunkowanie działań promocyjnych, bowiem niezdecydowani stanowią grupę przedsiębiorstw, w których istnieje realna szansa na uzyskanie pozytywnych efektów (łatwiej przekonać niezdecydowanego, aniżeli przeciwnika określonej idei).

Pogłębiona analiza wyników badań – wskaźniki struktury w odniesieniu do przewidywania firm w zakresie umożliwienia pracy zawodowej osobom przebywającym na urlopie wychowawczym – wykazała, że:

- udział procentowy niezdecydowanych w kwestii umożliwienia pracy przebywającym na urlopie wychowawczym w każdej z kategorii wielkości i sektora własności przedsiębiorstw jest zbliżony (jedynie w firmach wielkich i w mieszanym sektorze własności odsetki te są nieco wyższe, jednakże takich zakładów funkcjonuje na rynku stosunkowo niewiele). Zatem działania promocyjne powinny być ukierunkowane na przedsiębiorstwa najbardziej liczne – tj. małe i średnie,
- udział procentowy niezdecydowanych w poszczególnych sekcjach PKD jest bardziej zróżnicowany – najwyższy odsetek takich firm odnotowano w sekcjach D, F, G, N, O. Są to sekcje, w których trudno jest wdrożyć np. telepracę, tym niemniej warto promować elastyczne formy czasu pracy.

Tabela 11. Wielkość, sektor własności i sekcja działalności według PKB a przewidywania firm w zakresie umożliwienia pracy zawodowej osobom przebywającym na urlopie wychowawczym

		Wielkość przedsiębiorstwa			
		małe N=1306	średnie N=622	duże N=73	wielkie N=9
Przewidywania firm	nie przewidują zatrudniania	38,5%	33,8%	35,6%	44,4%
	niezdecydowani	44,4%	45,5%	42,5%	55,6%
	przewidują zatrudnianie	16,9%	20,7%	21,9%	0,0%
	brak danych	0,1	0,0	0,0	0,0
Ogółem		100,0	100,0	100,0	100,0

		Sektor własności		
		prywatny N=991	publiczny N=992	mieszany N=94
Przewidywania firm	nie przewidują zatrudniania	37,5%	36,8%	31,9%
	niezdecydowani	46,6%	41,6%	55,3%
	przewidują zatrudnianie	15,8%	21,4%	12,8%
	brak danych	0,1%	0,2%	0,0
Ogółem		100,0	100,0	100,0

		Seksja działalności według PKD – procent z danej sekcji							
		D N=285	F N=106	G N=297	K N=125	L N=139	M N=528	N N=138	O N=159
Przewidywania firm	nie przewidują zatrudniania	35,8%	40,6%	39,4%	37,6%	39,6%	38,8%	27,5%	29,6%
	niezdecydowani	52,6%	48,1%	48,1%	40,8%	38,1%	38,6%	46,4%	45,9%
	przewidują zatrudnianie	11,6%	11,3%	12,5%	21,6%	22,3%	22,3%	25,4%	24,5%
	brak danych	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,7	0,0
Ogółem		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1.4.2. Firmy zatrudniające osoby przebywające na urlopie wychowawczym – charakterystyka i dotychczasowe doświadczenia

1.4.2.1. Charakterystyka firm zatrudniających osoby przebywające na urlopie wychowawczym

Jedynie w 135 (6,7%) analizowanych przedsiębiorstwach pracują osoby przebywające na urlopie wychowawczym – ich charakterystykę zawiera tabela 12, zaś zawarte w niej wyniki badań wskazują, że:

- najczęściej przedsiębiorstw zatrudniających osoby przebywające na urlopie wychowawczym rekrutuje się spośród firm małych – 76, jednak stanowią one zaledwie 5,8% ogółu takich firm; ponadto osoby przebywające na urlopie wychowawczym są zatrudnione w 52 firmach średnich (8,4% ogółu takich firm) oraz w 7 dużych (9,6 ogółu dużych),
- pracujący w okresie urlopu wychowawczego są najczęściej zatrudniani w sektorze publicznym – 72 firmy (7,8% ogółu takich firm); ponadto pracują w sektorze prywatnym – 52 firmy (5,6% wszystkich prywatnych) oraz w mieszanym – 7 firm (7,4% ogółu mieszanych),

- firmy zatrudniające przebywających na urlopie wychowawczym najczęściej obserwowano w takich sekcjach działalności według PKD, jak: M-49 firm (9,3% ogółu odnotowanych w sekcji M), O – 16 firm (10,1%), N-11 firm (8,0%), K-9 firm (7,2%).

Tabela 12. Charakterystyka przedsiębiorstw zatrudniających osoby przebywające na urlopie wychowawczym:

Przedsiębiorstwa zatrudniające osoby przebywające na urlopie wychowawczym	Wielkość przedsiębiorstwa								
	małe N=1306	średnie N=622	duże N=73	wielkie N=9					
Liczba	76	52	7	0					
Procent (z wszystkich danej kategorii)	5,8	8,4	9,6	0,0					
	Sektor własności			mieszany N=94					
	prywatny N=991	publiczny N=922							
Liczba	56	72	7						
Procent (z wszystkich danej kategorii)	5,6	7,8	7,4						
	Seksja działalności według PKD								
	D N=285	F N=106	G N=297	K N=125	L N=139	M N=528	N N=138	O N=159	Pozostałe sekcje N=198
Liczba	11	3	13	9	9	49	11	16	14
Procent (z wszystkich danej kategorii)	3,9	2,8	4,4	7,2	6,5	9,3	8,0	10,1	7,1

1.4.2.2. Doświadczenia firm wynikające z zatrudnienia osób przebywających na urlopie wychowawczym

Przeprowadzone rozpoznanie dotyczące pracy osób przebywających na urlopie wychowawczym w elastycznych formach, koncentrowało się na trzech zagadnieniach:

- określeniu sfer związanych z największymi trudnościami w praktycznym zastosowaniu elastycznych form pracy,
- poznaniu motywów, którymi kierowano się w przedsiębiorstwach zatrudniając przebywających na urlopie wychowawczym,
- wnioskach wynikających z zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym – czy jest to rozwiązanie godne kontynuacji.

A. Sfery związane z największymi trudnościami w praktycznym zastosowaniu elastycznych form pracy w odniesieniu do osób przebywających na urlopie wychowawczym

Informacje na temat rozpatrywanego zagadnienia przedstawiono w tabeli 13. Trudności – związane z praktycznym zastosowaniem elastycznych form pracy w odniesieniu do osób przebywających na urlopie wychowawczym – kojarzą się w przedsiębiorstwach najczęściej ze sferą organizacyjno-techniczną – takie bowiem zostały wskazane przez 34,1% firm. W prawie 38% firm nie wskazano żadnej sfery, w tym 13,6% respondentów stwierdziło, że w ich przedsiębiorstwach nie ma żadnych trudności, natomiast 24,2% – nie miało na ten temat zdania.

W pozostałych przedsiębiorstwach, za związaną z największymi trudnościami uważa się sferę: uregulowań prawnych (11,4% firm), ekonomiczną (9,1% firm) i mentalną (7,6% firm).

Tabela 13. Wielkość i sektor własności przedsiębiorstw a sfery związane z największymi trudnościami dotyczącymi pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym

		Przedsiębiorstwa		
		liczba	procent	
Sfery związane z największymi trudnościami	uregulowań prawnych	15	11,4	
	ekonomiczna	12	9,1	
	organizacyjno-techniczna	45	34,1	
	mentalna	10	7,6	
	brak takiej	18	13,6	
	brak zdania	32	24,2	
Ogółem		132	100,0	
		Wielkość przedsiębiorstwa		
		małe N=76	średnie N=52	duże N=7
Sfery związane z największymi trudnościami	uregulowań prawnych	13,2	8,0	16,7
	ekonomiczna	7,9	10,0	16,7
	organizacyjno-techniczna	40,8	24,0	33,3
	mentalna	7,9	6,0	16,7
	brak takiej	10,5	20,0	0,0
	brak zdania	19,7	32,0	16,7
Ogółem		100,0	100,0	100,0
		Sektor własności		
		prywatny N=56	publiczny N=72	mieszany N=7
Sfery związane z największymi trudnościami	uregulowań prawnych	13,2	11,1	0,0
	ekonomiczna	3,8	12,5	14,3
	organizacyjno-techniczna	43,4	27,8	28,6
	mentalna	5,7	9,7	0,0
	brak takiej	13,2	12,5	28,6
	brak zdania	20,8	26,4	28,6
Ogółem		100,0	100,0	100,0

Analiza wskaźników struktury w odniesieniu do udziału procentowego przedsiębiorstw wskazujących określone sfery, jako związane z największymi trudnościami dotyczącymi pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym wykazała, że:

- **wielkość przedsiębiorstw** – jest czynnikiem znacząco różnicującym przedsiębiorstwa pod względem udziału procentowego wskazań poszczególnych sfer, i tak:
 - w firmach dużych – w porównaniu do małych i średnich – odnotowano znacząco wyższy odsetek wskazujących sferę uregulowań prawnych, ekonomiczną i mentalną,
 - w firmach małych – w odniesieniu do średnich i dużych – zarejestrowano znacząco wyższy udział procentowy wskazujących sferę organizacyjno-techniczną,
 - w firmach średnich – w porównaniu do małych i dużych – wystąpił znacząco wyższy odsetek stwierdzających, że nie mają trudności oraz takich, którzy nie mieli na ten temat zdania,

- **sektor własności** – także różnicuje przedsiębiorstwa pod względem udziału procentowego wskazań poszczególnych sfer, bowiem stwierdzono, że:
 - w firmach sektora prywatnego – w porównaniu do firm sektora publicznego i mieszanego – odnotowano znacząco wyższy odsetek wskazujących sferę organizacyjno-techniczną,
 - w firmach sektora mieszanego – w porównaniu do firm sektora prywatnego i publicznego – zarejestrowano znacząco wyższy udział procentowy stwierdzających, że nie mają trudności z żadną ze sfer,
 - w firmach sektora publicznego i mieszanego – w porównaniu do firm sektora prywatnego – wystąpił znacząco wyższy odsetek wskazujących sferę ekonomiczną oraz takich firm, w których nie ma na ten temat zdania.

W podsumowaniu do wyżej przedstawionych danych można stwierdzić, że sfera organizacyjno-techniczna to problem dotyczący w największym zakresie firm małych i prywatnych, w firmach dużych, publicznych i mieszanych częściej – jako źródło trudności – wskazuje się sferę ekonomiczną, natomiast wśród firm średnich i publicznych jest najwięcej niezorientowanych w zagadnieniu (brak zdania).

B. Motywy zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym.

Na pytanie dotyczące motywów zatrudnienia osób przebywających na urlopie wychowawczym nie odpowiedziało aż 20% respondentów. Wśród pozostałych zarejestrowano:

- 46,6% firm, które zatrudniając takie osoby kierowały się wyłącznie korzyścią firmy – intencją było zatrzymanie wartościowego pracownika (38,5%), osiągnięcie niższych kosztów pracy (7,4%),
- 33,3% firm, które uwzględniły korzyść pracownika – poprawę jego sytuacji finansowej (19,3%), umożliwienie rozwoju (19,3%).

Analiza wskaźników struktury (wielkość, sektor własności firm) w powiązaniu z danymi dotyczącymi motywów zatrudniania omawianej kategorii osób wskazuje, że:

- w przedsiębiorstwach małych, głównym motywem zatrudnienia osób przebywających na urlopie wychowawczym jest chęć zatrzymania wartościowego pracownika (40,8% firm), w średnich – zarówno chęć zatrzymania wartościowego pracownika (38,5% firm), jak i poprawa jego sytuacji finansowej (26,9% firm), natomiast w przedsiębiorstwach dużych – umożliwienie pracownikowi rozwoju (28,6% firm),

- w przedsiębiorstwach każdego sektora własności, głównym motywem zatrudnienia osób przebywających na urlopie wychowawczym była chęć zatrzymania wartościowego pracownika (prywatny – 37,5%, publiczny – 37,5%, mieszany – 57,1%). Ponadto, w przypadku 25% firm sektora publicznego motywem zatrudnienia w/w osób była chęć poprawy ich sytuacji finansowej.

Dane na temat analizowanego zagadnienia zawiera tabela 14.

Tabela 14. Wielkość i sektor własności przedsiębiorstw a motywy zatrudnienia osób przebywających na urlopie wychowawczym

		Przedsiębiorstwa		
		liczba	procent	
Motywy zatrudnienia osób przebywających na urlopie wychowawczym	poprawa sytuacji finansowej pracownika	26	19,3	
	umożliwienie pracownikowi rozwoju zawodowego	19	14,1	
	korzyści ekonomiczne dla firmy	10	7,4	
	chęć zatrzymania wartościowego pracownika	52	38,5	
	pozytywne doświadczenia	1	0,7	
	brak danych	27	20,0	
Ogółem		135	100,0	
		Wielkość przedsiębiorstwa		
		małe N=76	średnie N=52	duże N=7
Motywy zatrudnienia osób przebywających na urlopie wychowawczym	poprawa sytuacji finansowej pracownika	14,5	26,9	14,3
	umożliwienie pracownikowi rozwoju zawodowego	14,5	11,5	28,6
	korzyści ekonomiczne dla firmy	7,9	7,7	0,0
	chęć zatrzymania wartościowego pracownika	40,8	38,5	14,3
	pozytywne doświadczenia	1,3	0,0	0,0
	brak danych	21,0	15,4	42,9
Ogółem		100,0	100,0	100,0
		Sektor własności		
		prywatny N=56	publiczny N=72	mieszany N=7
Motywy zatrudnienia osób przebywających na urlopie wychowawczym	poprawa sytuacji finansowej pracownika	14,3	25,0	0,0
	umożliwienie pracownikowi rozwoju zawodowego	14,3	15,3	0,0
	korzyści ekonomiczne dla firmy	8,9	5,6	14,3
	chęć zatrzymania wartościowego pracownika	37,5	37,5	57,1
	pozytywne doświadczenia	0,0	1,4	0,0
	brak danych	25,0	15,3	28,6
Ogółem		100,0	100,0	100,0

C. Wnioski wynikające z zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym

Wyniki badań wykazały, że w prawie 56% firm zatrudnianie osób przebywających na urlopie wychowawczym uważa się za przedsięwzięcie godne kontynuacji, prawie 36% stanowią niezdecydowani w tej kwestii, a około 8% nie uważa tego za dobry pomysł.

Korelacja wskaźników struktury (wielkość, sektor własności firm) z opinią przedsiębiorstw na temat kontynuowania zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym (tabela 15) wykazała, że:

- najwyższy udział procentowy opinii pozytywnych odnotowano w firmach średnich – 59,6%, nieco niższy w małych – 53,9%, zaś zdecydowanie niższy w dużych – 42,9%; z kolei najwyższy odsetek opinii negatywnych zarejestrowano w firmach dużych – 28,6%, tj. o prawie 27% więcej, niż w średnich i o 18,1% więcej, niż w małych; niezdecydowani stanowią w firmach małych i średnich – odpowiednio 35,5% i 36,5%, zaś w dużych – 28,6%,
- odsetek opinii pozytywnych jest zbliżony w każdym z sektorów własności (publiczny – 58,3%, mieszany – 57,1%, prywatny – 51,8%); różnice dotyczą natomiast udziału procentowego opinii negatywnych – w sektorze publicznym odnotowano takich nieco mniej (o 5,6%), aniżeli w prywatnym (o 10,7%) oraz znacząco mniej niż w mieszanym (o 14,3%); brak zdania pozostaje udziałem około 36% firm sektora prywatnego i publicznego oraz prawie 29% firm sektora mieszanego.

Tabela 15. Wielkość i sektor własności przedsiębiorstw a opinie na temat kontynuacji zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym

		Przedsiębiorstwa		
		liczba	procent	
Opinie na temat kontynuacji zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym	negatywna	11	8,1	
	brak zdania	48	35,6	
	pozytywna	75	55,6	
	brak danych	1	0,7	
Ogółem		135	100,0	
		Wielkość przedsiębiorstwa		
		małe N=76	średnie N=52	duże N=7
Opinie na temat kontynuacji zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym	negatywna	10,5	1,9	28,6
	brak zdania	35,5	36,5	28,6
	pozytywna	53,9	59,6	42,9
	brak danych	0,0	1,9	0,0
Ogółem		100,0	100,0	100,0
		Sektor własności		
		prywatny N=56	publiczny N=72	mieszany N=7
Opinie na temat kontynuacji zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym	negatywna	10,7	5,6	14,3
	brak zdania	35,7	36,1	28,6
	pozytywna	51,8	58,3	57,1
	brak danych	1,8	0,0	0,0
Ogółem		100,0	100,0	100,0

1.4.3. Firmy przewidujące zatrudnienie osób przebywających na urlopie wychowawczym – charakterystyka, działania

1.4.3.1. Charakterystyka firm przewidujących zatrudnienie osób przebywających na urlopie wychowawczym

Jedynie 367 (18,2%) analizowanych przedsiębiorstw przewiduje możliwość zatrudnienia osób przebywających na urlopie wychowawczym – ich charakterystykę zawiera tabela 16, zaś wyniki badań wskazują, że:

- najwięcej przedsiębiorstw przewidujących zatrudnienie osób przebywających na urlopie wychowawczym rekrutuje się spośród firm małych – 221, jednak stanowią one zaledwie 16,9% ich ogółu; ponadto zatrudnienie „urlopowiczów” przewiduje – 129 firm średnich (20,7% ogółu średnich) i 16 dużych (21,9% wszystkich dużych),
- najwyższa liczba i odsetek firm przewidujących możliwość zatrudnienia osób przebywających na urlopie wychowawczym należy do publicznego sektora własności – 197 firm (21,4%), pracę w/w osobom może zaoferować także 157 (15,8%) przedsiębiorstw sektora prywatnego i 12 (12,8%) – mieszanego,
- firmy przewidujące zatrudnienie przebywających na urlopie wychowawczym najczęściej obserwowano w następujących sekcjach działalności według PKD: M-118 firm (22,3% ogółu odnotowanych w sekcji M), O – 39 firm (24,5%), N-35 firm (25,4%), K- 27 firm (21,6%) i L – 31 firm (22,3%).

Tabela 16. Charakterystyka przedsiębiorstw przewidujących zatrudnienie osób przebywających na urlopie wychowawczym:

Przedsiębiorstwa przewidujące zatrudnienie osób przebywających na urlopie wychowawczym	Wielkość przedsiębiorstwa								
	małe N=1306	średnie N=622	duże N=73	wielkie N=9					
Liczba	221	129	16	0					
Procent (z wszystkich danej kategorii)	16,9	20,7	21,9	0,0					
	Sektor własności								
	prywatny N=991	publiczny N=922	mieszany N=94						
Liczba	157	197	12						
Procent (z wszystkich danej kategorii)	15,8	21,4	12,8						
	Sekcja działalności według PKD								
	D N=285	F N=106	G N=297	K N=125	L N=139	M N=528	N N=138	O N=159	Pozostałe sekcje N=198
Liczba	33	12	37	27	31	118	35	39	30
Procent (z wszystkich danej kategorii)	11,6	11,3	12,5	21,6	22,3	22,3	25,4	24,5	15,2

1.4.3.2. Działania przedsiębiorstw w zakresie umożliwienia podejmowania pracy przez osoby przebywających na urlopie wychowawczym

A. Oferowane elastyczne formy pracy

Dane dotyczące elastycznych form pracy przewidzianych do zaoferowania – przez przedsiębiorstwa – osobom przebywającym na urlopie wychowawczym prezentuje tabela 17.

Tabela 17. Elastyczne formy pracy przewidywane do zaoferowania osobom przebywającym na urlopie wychowawczym

		Przedsiębiorstwa	
		liczba	procent ogółu przewidujących zatrudnienie N=367
Elastyczne formy pracy	telepraca klasyczna (tylko w domu)	39	10,6
	telepraca zmienna (część w firmie, część w domu lub w terenie)	74	20,2
	telepraca – w domu w zadaniowym czasie	34	9,3
	inne rodzaje telepracy, np. na wezwanie	70	19,1
	zadaniowy czas pracy (wykonywana w firmie)	184	50,1
	praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu	278	75,7
	ruchomy czas pracy ograniczony	166	45,2
	ruchomy czas pracy nieograniczony	109	29,7
	praca sezonowa	77	21,0
	praca tymczasowa	62	16,9
	praca na zastępstwo	257	70,0
	inne	3	0,8

Wyniki badań wykazały, że osobom przebywającym na urlopie wychowawczym, łatwiej będzie znaleźć pracę w różnych formach elastycznego czasu, aniżeli pracę na odległość.

Do form elastycznego czasu pracy „potencjalnie oferowanych urlopowiczom” przez najwyższy odsetek przedsiębiorstw należą w kolejności:

- praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu – 75,7% firm,
- praca na zastępstwo – 70,0% firm,
- zadaniowy czas pracy – praca wykonywana w firmie – 50,1% firm,
- ruchomy czas pracy ograniczony – 45,2% firm.
- Trzy pozostałe formy elastycznego czasu pracy „oferowane” są przez nie więcej niż 30% firm.

Zaoferowanie pracy na odległość przewiduje około 20% przedsiębiorstw. Najwyższy udział procentowy firm akceptuje telepracę zmienną (część w firmie, część w domu lub terenie) – około 20%, telepracę na wezwanie i inne rodzaje telepracy – 19% firm, zaś telepracę klasyczną – niespełna 11% a telepracę w zadaniowym czasie – około 9%.

Korelację wskaźników struktury (wielkość, sektor własności firm) z danymi na temat elastycznych form pracy potencjalnie oferowanych przez przedsiębiorstwa osobom przebywającym na urlopie wychowawczym prezentuje tabela 18.

Tabela 18. Wielkość i sektor własności przedsiębiorstw a elastyczne formy pracy oferowane przez przedsiębiorstwa osobom przebywającym na urlopie wychowawczym

		Wielkość przedsiębiorstwa		
		małe N=221	średnie N=129	duże N=16
Elastyczne formy pracy	praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu	74,7	79,8	62,5
	praca na zastępstwo	69,7	72,1	62,5
	zadaniowy czas pracy (wykonywana w firmie)	53,4	42,6	68,8
	ruchomy czas pracy ograniczony	54,8	30,2	37,5
	ruchomy czas pracy nieograniczony	36,2	20,9	12,5
	praca sezonowa	28,1	9,3	18,8
	telepraca zmienna (część w firmie, część w domu lub w terenie)	25,8	10,1	25,0
	inne rodzaje telepracy, np. na wezwanie	24,9	8,5	25,0
	praca tymczasowa	22,2	9,3	6,3
	telepraca klasyczna (tylko w domu)	14,0	5,4	6,3
	telepraca w zadaniowym czasie	12,2	3,9	12,5
	inne	0,5	1,6	0,0
		Sektor własności		
		prywatny N=157	publiczny N=197	mieszany N=12
Elastyczne formy pracy	praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu	72,0	78,7	83,3
	praca na zastępstwo	67,5	71,6	91,7
	zadaniowy czas pracy (wykonywana w firmie)	56,1	45,2	50,0
	ruchomy czas pracy ograniczony	55,4	38,1	41,7
	ruchomy czas pracy nieograniczony	40,1	20,8	41,7
	praca sezonowa	31,2	13,7	16,7
	telepraca zmienna (część w firmie, część w domu lub w terenie)	31,8	10,7	16,7
	inne rodzaje telepracy, np. na wezwanie	29,9	11,2	8,3
	praca tymczasowa	25,5	11,2	8,3
	telepraca klasyczna (tylko w domu)	17,8	5,1	8,3
	telepraca w zadaniowym czasie	14,6	5,1	8,3
	inne	1,3	0,5	0,0

Podobnie jak w całej próbie badawczej, tak i w grupach firm wyodrębnionych ze względu na ich wielkość oraz sektor własności, do najczęściej oferowanych form elastycznej pracy należą: praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu, praca na zastępstwo, zadaniowy czas pracy (wykonywana w firmie) i ruchomy czas pracy ograniczony.

Równocześnie jednak okazało się, że wielkość przedsiębiorstwa i sektor własności różnicują przedsiębiorstwa pod względem udziału procentowego przewidujących zatrudnienie osób przebywających na urlopie wychowawczym w poszczególnych elastycznych formach pracy, i tak:

porównanie firm różnej wielkości wykazało, że:

- firmy małe, częściej niż pozostałe oferują: ruchomy czas pracy ograniczony i nieograniczony, pracę sezonową i tymczasową oraz telepracę klasyczną,
- firmy małe i duże częściej niż średnie oferują: telepracę zmienną i inne rodzaje telepracy (w tym na wezwanie), telepracę w zadaniowym czasie (wykonywana w firmie),
- firmy duże, częściej niż pozostałe oferują: zadaniowy czas pracy (praca wykonywana w firmie),
- firmy średnie częściej niż pozostałe oferują pracę w wymiarze mniejszym niż ½ etatu i pracę na zastępstwo,

porównanie firm różnych sektorów własności wykazało, że:

- firmy prywatne – częściej niż pozostałe – oferują pracę w ośmiu z jedenastu wyodrębnionych elastycznych form, jest to: ruchomy czas pracy ograniczony, praca sezonowa, telepraca zmienna (część w firmie, część w domu lub w terenie), inne rodzaje telepracy, np. na wezwanie, praca tymczasowa, telepraca klasyczna (tylko w domu), telepraca w zadaniowym czasie,
- firmy sektora mieszanego częściej niż pozostałe oferują pracę w wymiarze mniejszym niż ½ etatu i pracę na zastępstwo,
- firmy sektora publicznego częściej niż firmy sektora prywatnego oferują pracę w wymiarze mniejszym niż ½ etatu i pracę na zastępstwo.

B. Oferowane formy zatrudnienia

Dane na temat form zatrudnienia przewidzianych do zaoferowania osobom przebywającym na urlopie wychowawczym zawarto w tabeli 19.

Wyniki wykazały, że najczęściej ewentualnie oferowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę na czas określony – wskazało ją 280 firm, tj. 76,3% ogółu przewidujących zatrudnianie przebywających na urlopie wychowawczym. Dużo mniejszą popularnością cieszą się: umowa zlecenia – 57,5% firm, umowa o dzieło – 30,5% firm oraz samozatrudnienie się – 10,9% firm.

Korelacja danych określających wielkość przedsiębiorstw oraz sektor własności z danymi o formach zatrudnienia „potencjalnie oferowanych” osobom przebywającym na urlopie wychowawczym (tabela 20), umożliwiła dokonanie następujących spostrzeżeń:

- firmy małe w odniesieniu do średnich i dużych z mniejszą częstością przewidują umowę o pracę na czas określony – 70,1% a 83,3% i 87,5%, natomiast z większą częstością samozatrudnienie się – 14,5% a 4,75 i 6,3%; wśród firm średnich odnotowano niższy niż w firmach

małych (63,8%) i dużych (75,0%), udział procentowy oferujących umowę zlecenia i umowę o dzieło (44,2%);

- w firmach sektora publicznego odnotowany najwyższy odsetek przewidujących umowę o pracę na czas określony – 81,2% (prywatny – 70,7%, mieszany – 75%) oraz najniższy odsetek przewidujących: umowę zlecenia – 47,2% (prywatny – 69,4%, mieszany – 66,7%) umowę o dzieło – 21,3% (prywatny – 40,1%, mieszany – 50,0%) i samozatrudnienie się – 2,5% (prywatny – 19,7%, mieszany – 33,3%).

Tabela 19. Formy zatrudnienia oferowane przez przedsiębiorstwa osobom przebywającym na urlopie wychowawczym

		Przedsiębiorstwa	
		liczba	procent ogółu przewidujących zatrudnienie N=367
Formy zatrudnienia	umowa o pracę na czas określony	280	76,3
	umowa zlecenia	211	31,7
	umowa o dzieło	112	30,5
	samoatrudnienie się	40	10,9
	inne	16	4,4

Tabela 20. Wielkość i sektor własności przedsiębiorstw a formy zatrudnienia oferowane przez przedsiębiorstwa osobom przebywającym na urlopie wychowawczym

		Wielkość przedsiębiorstwa		
		małe N=221	średnie N=129	duże N=16
Formy zatrudnienia	umowa o pracę na czas określony	70,1	85,3	87,5
	umowa zlecenia	63,8	44,2	75,0
	umowa o dzieło	34,4	22,5	37,5
	samoatrudnienie się	14,5	4,7	6,3
	inne	4,5	4,7	0,0
		Sektor własności		
		prywatny N=157	publiczny N=197	mieszany N=12
Formy zatrudnienia	umowa o pracę na czas określony	70,7	81,2	75,0
	umowa zlecenia	69,4	47,2	66,7
	umowa o dzieło	40,1	21,3	50,0
	samoatrudnienie się	19,7	2,5	33,3
	inne	2,5	5,6	8,3

C. Stanowiska oferowane zainteresowanym pracą na odległość.

Wśród 367 przedsiębiorstw, które przewidują zatrudnianie osób przebywających na urlopie wychowawczym, aż w 253 (68,9%) stwierdzono, że nie mogą zaoferować stanowisk umożliwiających pracę na odległość. W 72 (19,6%) firmach takich stanowisk jest niewiele, a jedynie w 36 (9,8%) firmach jest ich wiele. Szczegółowe dane na ten temat w tabeli 21.

Tabela 21. Przedsiębiorstwa oferujące stanowiska (ilościowo) zainteresowanym pracą na odległość

		Przedsiębiorstwa	
		liczba	procent ogółu przewidujących zatrudnienie N=367
Oferowane stanowiska	takich jest w firmie wiele	36	9,8%
	takich jest w firmie niewiele	72	19,6%
	brak takich stanowisk	253	68,9%
	brak danych	6	1,6%
		367	100,0

Korelacja wielkości przedsiębiorstw oraz sektora własności firm z określoną przez przedsiębiorstwa „ilością” stanowisk umożliwiających pracę na odległość (tabela 22) pozwala na stwierdzenie, że większa liczba takich stanowisk występuje najczęściej w przedsiębiorstwach dużych (18,8% firm) i w firmach prywatnych (13,4%). W niewielkiej liczbie stanowiska takie posiada około 19% firm każdej wielkości, prawie 27% firm prywatnych, 14% firm sektora publicznego i zaledwie 8% – mieszanego.

Tabela 22. Wielkość i sektor własności przedsiębiorstw a stanowiska (ilościowo) oferowane zainteresowanym pracą na odległość

		Wielkość przedsiębiorstwa		
		małe N=221	średnie N=129	duże N=16
Oferowane stanowiska	takich jest w firmie wiele	9,5%	9,3%	18,8%
	takich jest w firmie niewiele	19,5%	19,4%	18,8%
	brak takich stanowisk	69,2%	69,8%	62,5%
	brak danych	1,8%	1,5%	0,0%
Ogółem		100,0	100,0%	100,0
		Sektor własności		
		prywatny N=157	publiczny N=197	mieszany N=12
Oferowane stanowiska	takich jest w firmie wiele	13,4%	7,1%	8,3%
	takich jest w firmie niewiele	26,8%	14,2%	8,3%
	brak takich stanowisk	58,0%	77,2%	83,3%
	brak danych	1,9%	1,5%	0,0%
Ogółem		100,0	100,0%	100,0%

Przedsiębiorstwa przewidujące zatrudnianie osób przebywających na urlopie wychowawczym wyspecyfikowały 23 stanowiska, umożliwiające pracę na odległość:

- firmy: małe – 22, średnie – 19, duże 6,
- firmy sektora prywatnego – 22, publicznego – 13, mieszanego – 3.

Wszystkie wskazane stanowiska, na których możliwą jest praca na odległość przedstawiono w tabeli 23 i 24. Wśród nich z największą częstością pojawiały się: stanowiska w księgowości (wskazane przez 27 firm), nauczyciele (17 firm), pracownicy administracji (17 firm), pracownicy biurowi (15 firm), obsługa klienta (10 firm), pracownicy służby zdrowia (7 firm), marketing i promocja (7 firm). Wydaje się, że na liście stanowisk znalazły się zarówno takie, które pozwalają na wykonywanie pracy w domu, jak i takie, które wymagają tzw. „pracy w terenie”.

Tabela 23. Wielkość przedsiębiorstwa a stanowiska umożliwiające osobom przebywającym na urlopie wychowawczym pracę na odległość

		Liczba przedsiębiorstw			
		małych	średnich	dużych	ogółem
Oferowane stanowiska	stanowiska w księgowości	14	9	4	27
	kadra nauczycielska	5	12	0	17
	pracownik administracji	11	5	1	17
	pracownik biurowy	10	5	0	15
	obsługa klienta	5	4	1	10
	pracownik służby zdrowia	3	3	1	7
	marketing/promocja	5	1	1	7
	pracownik działu kadr/zarządzanie kadrami	5	1		6
	referent/specjalista branżowy/konsultant	4	2		6
	programista/informatyk/grafik komputerowy	5	1		6
	doradca handlowy	4	1		5
	służba sprzątająca	1	4		5
	barman/kucharz/kelner	3	1		4
	tłumacz	0	3		3
	telemarketer	2	0	1	3
	kadra kierownicza	3	0		3
	prawnicy/radcy prawni	1	2		3
	dziennikarze/repoterzy/redaktorzy	2	0		2
	przedstawiciel handlowy	1	1		2
	pracownik fizyczny	1	1		2
logistyk	2	0		2	
asystent	2	0		2	
projektant	1	0		1	
Ogółem		90	56	9	155

Tabela 24. Sektor własności przedsiębiorstwa a stanowiska umożliwiające osobom przebywającym na urlopie wychowawczym pracę na odległość

Liczba stanowisk w przedsiębiorstwach		Liczba przedsiębiorstw sektora:		
		prywatnego	publicznego	mieszanego
Oferowane stanowiska	stanowiska w księgowości	15	11	1
	kadra nauczycielska	1	16	
	pracownik administracji	7	10	
	pracownik biurowy	10	5	
	obsługa klienta	9	2	
	pracownik służby zdrowia	4	3	
	marketing/promocja	7		
	pracownik działu kadr/zarządzanie kadrami	3	2	
	referent/specjalista branżowy/konsultant	5	1	
	programista/informatyk/grafik komputerowy	3	3	
	doradca handlowy	3		1
	służba sprzątająca		5	
	barman/kucharz/kelner	4		
	tłumacz	2	1	
	telemarketer	3		
	kadra kierownicza	3		
	prawnicy/radcy prawni	1	2	
	dziennikarze/repoterzy/redaktorzy	2		
	przedstawiciel handlowy	2		
	pracownik fizyczny	1		1
logistyk	1	1		
asystent	2			
projektant	1			
Ogółem	89	62	3	

D. Przewidywane trudności związane z praktycznym zastosowaniem elastycznych form pracy wśród osób przebywających na urlopie wychowawczym.

Przewidywane trudności – związane z praktycznym zastosowaniem elastycznych form pracy w odniesieniu do osób przebywających na urlopie wychowawczym – kojarzą się w analizowanych przedsiębiorstwach najczęściej ze sferą organizacyjno-techniczną – zostały wskazane przez 27,0% firm. W ponad 33% firm nie wskazano żadnej sfery, w tym w prawie 13% stwierdzono, że w ich przedsiębiorstwach nie ma żadnych trudności, natomiast ponad 20% – nie miało na ten temat zdania. W przedsiębiorstwach pozostałych, jako związane z największymi problemami wskazano sfery: mentalną (14,7% firm), uregulowań prawnych (12,8% firm), ekonomiczną (8,7% firm). Dane dotyczące rozpatrywanego zagadnienia przedstawiono w tabeli 25.

W firmach małych odnotowano wyższy – niż w średnich i dużych – odsetek wskazujących na sferę organizacyjno-techniczną, jako związaną z największymi trudnościami.; w przedsiębiorstwach dużych – częściej niż w średnich i małych – za szczególnie trudną uznawana była sfera uregulowań prawnych i sfera mentalna; natomiast w średnich zarejestrowano najwyższy odsetek stwierdzających, że nie ma żadnych problemów.

Tabela 25. Wielkość i sektor własności przedsiębiorstw przewidujących zatrudnienie osób przebywających na urlopie wychowawczym a sfery związane z ewentualnymi, największymi trudnościami

		Przedsiębiorstwa N=367		
		liczba	procent	
Sfery związane z największymi trudnościami	uregulowań prawnych	47	12,8%	
	ekonomiczna	32	8,7%	
	organizacyjno-techniczna	99	27,0%	
	mentalna	54	14,7%	
	brak takiej	47	12,8%	
	brak zdania	75	20,4%	
	brak danych	13	3,5%	
Ogółem		367	100,0	
		Wielkość przedsiębiorstwa		
		małe N=221	średnie N=129	duże N=16
Sfery związane z największymi trudnościami	uregulowań prawnych	14,5%	8,5%	25,0%
	ekonomiczna	7,2%	12,4%	0,0%
	organizacyjno-techniczna	29,0%	24,0%	18,8%
	mentalna	14,0%	14,7%	25,0%
	brak takiej	9,5%	19,4%	6,3%
	brak zdania	21,7%	17,8%	25,0%
	brak danych	4,1%	3,1%	0,0%
Ogółem		100,0	100,0	100,0
		Sektor własności		
		prywatny N=157	publiczny N=197	mieszany N=12
Sfery związane z największymi trudnościami	uregulowań prawnych	12,1%	13,7%	0,0%
	ekonomiczna	5,1%	11,2%	16,7%
	organizacyjno-techniczna	29,3%	25,9%	16,7%
	mentalna	19,1%	10,7%	25,0%
	brak takiej	8,3%	16,2%	16,7%
	brak zdania	22,3%	19,3%	16,7%
	brak danych	3,8%	3,0%	8,3%
Ogółem		100,0	100,0	100,0

1.4.4. Firmy niezdecydowane w kwestii zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym – charakterystyka ogólna

Wyniki badań umożliwiają stwierdzenie, że 900 (44,7%) spośród 2013 analizowanych przedsiębiorstw to niezdecydowani w kwestii umożliwienia pracy osobom przebywającym na urlopie wychowawczym – ich charakterystykę zawiera tabela 26.

Porównanie wskaźników struktury (wielkość, sektor własności i sekcja działalności) z liczbą firm niezdecydowanych, co do zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym pozwala na stwierdzenie, że:

- wielkość przedsiębiorstwa nie różnicuje firm małych, średnich i dużych pod względem udziału procentowego niezdecydowanych; jedynie w kategorii firm wielkich zarejestrowano o około 10% więcej niezdecydowanych, aniżeli w pozostałych,
- sektor działalności nie różnicuje znacząco przedsiębiorstw prywatnych i publicznych (różnica wynosi zaledwie 4,9%) pod względem udziału procentowego niezdecydowanych; jedynie w kategorii firm sektora mieszanego odnotowano o około 9% więcej niezdecydowanych, aniżeli w firmach sektora prywatnego i o 13,6% więcej niż w firmach sektora publicznego,
- firmy niezdecydowane w kwestii zatrudnienia osób przebywających na urlopie wychowawczym obserwowano najczęściej w następujących sekcjach działalności według PKD: D-150 firm (52,6% ogółu odnotowanych w sekcji M), F-51 (48,1%) firm, G-143 (48,1%) firm, N-64 (46,4%) firm.

Tabela 26. Charakterystyka przedsiębiorstw niezdecydowanych w kwestii zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym:

	Wielkość przedsiębiorstwa								
	małe N=1306	średnie N=622	duże N=73	wielkie N=9					
Liczba	580	283	31	5					
Procent (z wszystkich danej kategorii)	44,5	45,5	42,5	55,6					
	Sektor własności								
	prywatny N=991	publiczny N=922	mieszany N=94						
Liczba	462	384	52						
Procent (z wszystkich danej kategorii)	46,6	41,7	55,3						
	Sekcja działalności według PKD								
	D N=285	F N=106	G N=297	K N=125	L N=139	M N=528	N N=138	O N=159	Pozostałe sekcje N=198
Liczba	150	51	143	51	53	204	64	73	58
Procent (z wszystkich danej kategorii)	52,6	48,1	48,1	40,8	38,1	38,6	46,4	45,9	29,3

1.4.5. Firmy zdecydowane nie zatrudniać osób przebywających na urlopie wychowawczym – charakterystyka ogólna

Dokładnie 37% (744) analizowanych przedsiębiorstw nie przewiduje zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym. W tabeli 27 przedstawiono wyniki porównania liczebności takich firm ze wskaźnikami struktury. Uzyskane dane wskazują że:

- wielkość przedsiębiorstwa nie różnicuje znacząco przedsiębiorstw małych, średnich i dużych pod względem udziału procentowego nie przewidujących zatrudniania przebywających na urlopie wychowawczym; różnice dotyczą natomiast porównania firm wielkich z pozostałymi – w kategorii firm wielkich zarejestrowano o około 11% więcej nie przewidujących zatrudniania w/w osób, aniżeli w kategorii firm średnich, o prawie 9% więcej – niż w dużych oraz o 6% więcej niż w małych,
- w każdej kategorii sektora własności odnotowano zbliżony udział procentowy firm nie przewidujących zatrudnienia osób przebywających na urlopie wychowawczym (największa różnica wynosi 5,6% i dotyczy porównania firm prywatnych z mieszanymi – na niekorzyść prywatnych),
- zróżnicowany udział procentowy dotyczy natomiast firm reprezentujących poszczególne sekcje działalności według PKD; dotyczy on głównie różnicy między firmami sekcji N i O a pozostałymi; w przedsiębiorstwach tych dwóch sekcji zarejestrowano najniższy udział procentowy nie przewidujących zatrudniania przebywających na urlopie wychowawczym [N – 27,5% (38 firm), O – 29,6% (47 firm)].

Tabela 27. Charakterystyka przedsiębiorstw zdecydowanych nie zatrudniać osób przebywających na urlopie wychowawczym:

Przedsiębiorstwa przewidujące zatrudnienie osób przebywających na urlopie wychowawczym	Wielkość przedsiębiorstwa								
	małe N=1306	średnie N=622	duże N=73	wielkie N=9					
Liczba	503	210	26	4					
Procent (z wszystkich danej kategorii)	38,5%	33,8%	35,6%	44,4%					
	Sektor własności								
	prywatny N=991	publiczny N=922	mieszany N=94						
Liczba	372	339	30						
Procent (z wszystkich danej kategorii)	37,5%	36,8%	31,9%						
	Sekcja działalności według PKD								
	D N=285	F N=106	G N=297	K N=125	L N=139	M N=528	N N=138	O N=159	Pozostałe sekcje N=198
Liczba	102	43	117	47	55	205	38	47	81
Procent (z wszystkich danej kategorii)	35,8	40,6	39,4	37,6	39,6	38,8	27,5	29,6	40,9

1.5. Bariery utrudniające zatrudnianie osób przebywających na urlopie wychowawczym

Wyznaczono cztery rodzaje barier, które mogą wpływać na decyzje przedsiębiorstw dotyczące zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym. Są to bariery: prawne, organizacyjno-techniczne, ekonomiczne i mentalne. Każdy z rodzajów barier rozpatrywano w odniesieniu do elastycznego czasu pracy oraz pracy na odległość.

1.5.1. Bariery prawne

Wyniki badań uzasadniają stwierdzenie, że w większości przedsiębiorstw przepisy prawne nie stanowią przeszkody w zatrudnianiu osób przebywających na urlopie wychowawczym w elastycznych formach pracy – dotyczy to zarówno elastycznego czasu pracy (69,7% firm), jak i pracy na odległość (70,4% firm). Ponadto 4,5% przedsiębiorstw nie określiło barier prawnych w stosowaniu elastycznego czasu pracy, a 9,4% – w stosowaniu pracy na odległość. Tak więc ostatecznie, swoje przemyślenia na temat przeszkód prawnych w stosowaniu elastycznego czasu pracy przedstawiło około 25% firm, a w stosowaniu pracy na odległość – około 20% firm. Wyprecyzowane bariery prawne dotyczą w zasadzie dwóch problemów – braku stosowanych uregulowań prawnych oraz dowolności w ich interpretacji. Brak uregulowań prawnych – jako barierę dla zatrudniania przebywających na urlopie wychowawczym w elastycznym czasie pracy – wskazało ponad 16% firm, zaś jako barierę odnoszącą się do pracy na odległość – ponad 14% firm. Dowolność w interpretacji uregulowań prawnych, jako przeszkodę w praktycznym zastosowaniu elastycznego czasu pracy wskazało ponad 10% firm, a zastosowaniu w pracy na odległość – około 7% firm. W przedsiębiorstwach podano jeszcze sześć innych przeszkód odnoszących się do zastosowania elastycznego czasu pracy – 0,8% firm (zbyt duża ilość przepisów, związana z przepisami utrata zasiłku wychowawczego, karta nauczyciela, niespójność przepisów branżowych, prawo pracy) i zaledwie jedną dotyczącą stosowania pracy na odległość (niespójność przepisów branżowych). Dane na temat barier prawnych utrudniających zastosowanie elastycznych form pracy w przypadku zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym prezentuje tabela 28.

Tabela 28. Bariery prawne utrudniające przedsiębiorstwom zatrudnianie osób przebywających na urlopie wychowawczym

		Związane z	
		elastycznym czasem pracy*	pracą na odległość*
		procent z ogółu przedsiębiorstw	
Bariery prawne	brak uregulowań prawnych	16,4	14,1
	dowolność w interpretacji uregulowań prawnych	10,3	7,2
	inne bariery prawne	0,8	0,1
	brak barier	69,7	70,4
	brak danych	4,5	9,4

* respondent mógł podać więcej niż jedną odpowiedź

1.5.2. Bariery ekonomiczne

Analiza wyników badań uprawnia do przedstawienia wniosku stwierdzającego, że w większości przedsiębiorstw bariery ekonomiczne nie stanowią przeszkody w zatrudnianiu osób przebywających na urlopie wychowawczym w elastycznych formach czasu pracy (64,3% firm) i w pracy na odległość (63,8% firm). Ponadto 2,1% przedsiębiorstw nie określiło barier ekonomicznych w stosowaniu elastycznego czasu pracy, a 8,7% – w stosowaniu pracy na odległość. W rezultacie, dane o barierach ekonomicznych w odniesieniu do elastycznego czasu uzyskano z niespełna 34% firm, a w odniesieniu do pracy na odległość – z 27,5% firm.

Niżej – w kolejności uwzględniającej wysokość udziału procentowego – przedstawiono wskazane w firmach bariery ekonomiczne, są to:

a) bariery w stosowaniu elastycznych form czasu pracy

- koszty organizacji stanowiska pracy dostosowanego do tego typu osób – 20,6% firm,
- koszty weryfikacji i rozliczania czasu pracy – 10,7% firm,
- koszty opracowania i wdrożenia specjalnego systemu czasu pracy – 10,0% firm,
- konieczność wprowadzenia rejestratorów czasu pracy – 6,5% firm,
- wysokie koszty leasingu – 1,6% firm.

b) bariery w stosowaniu pracy na odległość

- koszty organizacji stanowiska pracy dostosowanego do tego typu osób
- wysokie koszty komunikacji i telekomunikacji – 11,9% firm,
- ewentualne straty wynikające z braku wywiązania się telepracownika ze zobowiązań – 7,1% firm,
- dodatkowe koszty działu finansowego – 5,6% firm.

Przedsiębiorstwa wyspecyfikowały ponadto osiem innych przeszkód ekonomicznych odnoszących się do stosowania elastycznego czasu pracy – 1,8% firm (brak środków finansowych, zbyt wysokie koszty pracy, nieopłacalne stawki, za wysokie podatki, zbyt wysokie koszty zastępstwa) i zaledwie trzy (0,2% firm) dotyczące stosowania pracy na odległość (brak środków, ograniczenia płacowe, ograniczenia wynikające z podatku VAT). Dane na temat barier ekonomicznych utrudniających zastosowanie elastycznych form pracy w odniesieniu do osób przebywających na urlopie wychowawczym prezentuje tabela 29.

Tabela 29. Bariery ekonomiczne utrudniające zatrudnianie osób przebywających na urlopie wychowawczym

		Związane z	
		elastycznym czasem pracy*	pracą na odległość*
		procent z ogółu przedsiębiorstw	
Bariery ekonomiczne	koszty organizacji stanowiska pracy dostosowanego dla tego typu osób	20,6	13,0
	koszty weryfikacji i rozliczania czasu pracy	10,7	
	koszty opracowania i wdrożenia specjalnego systemu czasu pracy	10,0	
	konieczność wprowadzenia rejestratorów czasu pracy	6,5	
	wysokie koszty leasingu	1,6	
	wysokie koszty komunikacji i telekomunikacji		11,9
	ewentualne straty wynikające z braku wywiązania się telepracownika ze zobowiązań		7,1
	dodatkowe koszty działu finansowego		5,6
	inne bariery ekonomiczne	1,8	0,2
	brak barier	64,3	63,8
brak danych	2,1	8,7	

* respondent mógł podać więcej niż jedna odpowiedź.

1.5.3. Bariery organizacyjno-techniczne

W ponad połowie przedsiębiorstw uzyskano informację o braku barier organizacyjno-technicznych, które stanowiłyby przeszkodę w zatrudnianiu osób przebywających na urlopie wychowawczym – dotyczy to zarówno elastycznego czasu pracy (52,9% firm), jak i pracy na odległość (50,9% firm). Dodatkowo prawie 9% firm nie wypowiedziało się na temat barier w stosowaniu pracy na odległość, a ponad 3% nie podało żadnych informacji o barierach dotyczących stosowania elastycznego czasu pracy. Stąd też, przedstawione dane o barierach organizacyjno-technicznych w odniesieniu do elastycznego czasu dotyczą około 44% firm, a w odniesieniu do pracy na odległość – około 40% firm.

Nиж – w kolejności uwzględniającej wysokość udziału procentowego – przedstawiono występujące w firmach bariery organizacyjno-prawne:

a) bariery w stosowaniu elastycznych form czasu pracy:

- konieczność dzielenia stanowiska pracy – 22,5% firm,
- trudności z wprowadzeniem zmiennika – 10,4% firm,
- przeszkodę stanowi praca zmianowa (w tym w nocy) – 9,9% firm,
- konieczność opracowania specjalnego systemu rejestracji czasu pracy – 9,5% firm,
- specyfika zakładu/stanowisk pracy – 1,2% firm,
- organizacja dnia i zakres obowiązków – 1,1% firm,
- charakter pracy – 1,0% firm.

b) bariery w stosowaniu pracy na odległość:

- specyfika zakładu/stanowisk pracy – 21,6% firm,
- ryzyko przekazywania danych przez środki telekomunikacji – 8,3% firm,
- brak bezpośredniej komunikacji między telepracownikiem a innymi pracownikami – 7,8% firm,
- utrudnienia w egzekwowaniu zleconej pracy – 7,6% firm,
- brak systemu kontroli telepracowników – 7,2% firm,
- konieczność wyposażenia „domowego stanowiska pracy” – 6,8% firm.

Przedsiębiorstwa wyspecyfikowały ponadto pięć innych przeszkód organizacyjno-technicznych odnoszących się do stosowania elastycznego czasu pracy – 1,3% firm (np. ograniczony czas pracy, konieczność bycia dyspozycyjnym, brak etatów, nieadekwatna struktura organizacyjna, normowany czas pracy) i zaledwie dwie (0,3% firm) dotyczące stosowania pracy na odległość (charakter pracy, konieczność bezpośredniego nadzoru). Dane na temat barier ekonomicznych utrudniających zastosowanie elastycznych form pracy w odniesieniu do osób przebywających na urlopie wychowawczym prezentuje tabela 30.

Tabela 30. Bariery organizacyjno-techniczne utrudniające zatrudnianie osób przebywających na urlopie wychowawczym

		Związane z	
		elastycznym czasem pracy*	pracą na odległość*
		procent z ogółu przedsiębiorstw	
Bariery organizacyjno-techniczne	konieczność dzielenia stanowiska pracy	22,5	
	trudności z wprowadzeniem zmiennika	10,4	
	przeszkodę stanowi praca zmianowa (w tym w nocy)	9,9	
	konieczność opracowania specjalnego systemu rejestracji czasu pracy	9,5	
	specyfika zakładu/stanowisk pracy	1,2	21,6
	organizacja dnia i zakres obowiązków	1,1	
	charakter pracy	1,0	
	ryzyko przekazywania danych przez środki telekomunikacji		8,3
	brak bezpośredniej komunikacji między telepracownikiem a innymi pracownikami		7,8
	utrudnienia w egzekwowaniu zleconej pracy		7,6
	brak systemu kontroli telepracowników		7,2
	konieczność wyposażenia „domowego stanowiska pracy”		6,8
	inne bariery organizacyjno-techniczne	1,3	0,3
	brak barier	52,9	50,9
	brak danych	3,2	8,6

* respondent mógł podać więcej niż jedną odpowiedź

1.5.4. Bariery mentalne i negatywne zjawiska

Dokładnie w 44% przedsiębiorstwach uzyskano informację o braku barier mentalnych, które stanowiłyby przeszkodę w zatrudnianiu osób przebywających na urlopie wychowawczym w elastycznym czasie pracy. Natomiast w przypadku pracy na odległość brak barier wskazano w 58% firm.

Ponadto prawie 5% firm nie wypowiedziało się w ogóle na temat barier mentalnych w stosowaniu tak pracy na odległość, jak i elastycznego czasu pracy.

Zatem, informacje o istniejących barierach mentalnych związanych z elastycznym czasem pracy dotyczą około 51% firm, zaś z pracą na odległość – 37% firm.

Dane na temat barier ekonomicznych utrudniających zastosowanie elastycznych form pracy w odniesieniu do osób przebywających na urlopie wychowawczym prezentują tabele 31 i 32.

Tabela 31. Bariery mentalne – przewidywane negatywne zjawiska związane ze stosowaniem elastycznego czasu pracy

		Związane z elastycznym czasem pracy
		procent z ogółu przedsiębiorstw
Bariery mentalne	częste zwolnienia lekarskie	36,3
	wcześniejsze opuszczanie stanowiska pracy	19,7
	mniejsze zaangażowanie w pracę	17,1
	obarczanie współpracowników swoimi obowiązkami	16,8
	brak kontaktu z pracownikiem w nagłych, trudnych sytuacjach	12,7
	niska efektywność pracy	10,1
	konflikty z innymi pracownikami	1,3
	inne bariery mentalne	0,2
	brak barier	44,0
	brak danych	4,8

* respondent mógł podać więcej niż jedną odpowiedź.

Tabela 32. Bariery mentalne – przewidywane negatywne zjawiska związane ze stosowaniem pracy na odległość

<i>respondentów</i>		Związane z pracą na odległość*
		procent z ogółu przedsiębiorstw
Bariery mentalne	brak szybkiego kontaktu w sytuacjach trudnych	18,3
	obawa o dotrzymanie terminów	15,9
	brak więzi społecznej z innymi pracownikami	9,3
	niska jakość pracy	8,0
	wyciek poufnych informacji ze względu na charakter kontaktów	4,0
	posądzenie o uprzywilejowanie pewnych grup pracowników	3,9
	wyciek poufnych informacji z powodu niełojności pracownika	1,8
	konflikty z innymi pracownikami	1,5
	inne bariery mentalne	0
	brak barier	57,9
	brak danych	4,9

* respondent mógł podać więcej niż jedną odpowiedź.

Niżej – w kolejności uwzględniającej wysokość udziału procentowego – przedstawiono wskazane bariery mentalne:

a) bariery w stosowaniu elastycznych form czasu pracy:

- częste zwolnienia lekarskie – 36,3% firm,
- wcześniejsze opuszczanie stanowiska pracy – 19,7% firm,
- mniejsze zaangażowanie w pracy – 17,1% firm,
- obarczanie współpracowników swoimi obowiązkami – 16,8% firm
- brak kontaktu z pracownikiem w nagłych, trudnych sytuacjach – 12,7% firm,
- niska efektywność pracy – 10,1% firm,
- konflikty z innymi pracownikami – 1,3% firm.

b) bariery w stosowaniu pracy na odległość:

- brak szybkiego kontaktu w sytuacjach trudnych – 18,3% firm,
- obawa o dotrzymanie terminów – 15,9% firm,
- brak więzi społecznej z innymi pracownikami – 9,3% firm,
- niska jakość pracy – 8,0% firm,
- wyciek poufnych informacji ze względu na charakter kontaktów – 4,0% firm
- posądzenie o uprzywilejowanie pewnych grup pracowników – 3,9% firm,
- wyciek poufnych informacji z powodu nielojalności pracownika – 1,8% firm,
- konflikty z innymi pracownikami – 1,5% firm.

Ponadto przedsiębiorstwa podały jeszcze dwie inne przeszkody mentalne odnoszące się do stosowania elastycznego czasu pracy – brak możliwości powierzenia dodatkowych zadań, brak dyspozycyjności.

1.6. Formy pomocy w aktywizacji osób przebywających na urlopie wychowawczym – wskazane przez pracodawców

Prawie 25% respondentów nie podało żadnych informacji na temat form pomocy w aktywizacji przebywających na urlopie wychowawczym. Wypowiedzi pozostałych umożliwiły sporządzenie niżej zamieszczonej listy takich form:

- zmiana uregulowań prawnych – 417 wypowiedzi,
- zmiana mentalności – podejścia do sprawy ze strony pracodawcy – 139 wypowiedzi,
- rozwiązania dotyczące czasu pracy – 138 wypowiedzi,
- promowanie takich form pracy wśród od pracodawców – 124 wypowiedzi,

- zmiany w systemie oświatowym i zapewnienie dziecku opieki – 112 wypowiedzi,
- promowanie takich form pracy wśród przebywających na urlopie wychowawczym – 108 wypowiedzi,
- zmiany w podatkach, opłatach ZUS, ulgi – 98 wypowiedzi,
- dofinansowanie etatów (bodźce finansowe dla pracodawcy) – 87 wypowiedzi,
- umożliwienie stworzenia nowych stanowisk pracy – 63 wypowiedzi,
- umiejętność porozumienia się pracodawcy z pracownikiem – 41 wypowiedzi,
- obniżenie kosztów pracy – 33 wypowiedzi,
- zmniejszenie bezrobocia – 26 wypowiedzi,
- zmiany na rynku pracy – 22 wypowiedzi,
- stworzenie warunków i umożliwienie podjęcia pracy – 18 wypowiedzi,
- zmiana wysokości zasiłku wychowawczego – 13 wypowiedzi,
- płatny i dłuższy urlop wychowawczy – 13 wypowiedzi,
- przeprowadzić zmiany wewnątrz firmy – 12 wypowiedzi,
- stworzenie banku pracy dla osób na urlopie wychowawczym i pomoc urzędów państwa – 11 wypowiedzi,
- zmiana wysokości wynagrodzenia dla pracownika – 11 wypowiedzi,
- kształcenie i podnoszenie kwalifikacji przez pracowników – 10 wypowiedzi,
- wprowadzenie takich osób jako zamienników dla podstawowych pracowników – 10 wypowiedzi,
- propagowanie korzyści dla pracodawcy z tytułu zatrudniania takich osób – 7 wypowiedzi,
- umożliwić takim osobom podjęcie własnej działalności gospodarczej – 6 wypowiedzi.

Ponadto w 56 firmach wyrażono sprzeciw wobec pracy osób przebywających na urlopie wychowawczym, a w 54 stwierdzono, że nie ma potrzeby dokonywania zmian.

2. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywne oraz ich partnerzy

2.1. Charakterystyka osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych oraz ich partnerów

Badaniu poddano 405 osób przebywających na urlopie wychowawczym, które – przynajmniej do momentu uczestnictwa w sondażu ankietowym – były zawodowo nieaktywne oraz partnerów tych osób (250). Z uwagi na mocno ograniczony czas przeznaczony na prowadzenia

wywiadów można uznać, że dotarcie do 65,8% partnerów osób przebywających na urlopach wychowawczych pozostających w stałym związku, jest wynikiem zdecydowanie satysfakcjonującym.

Osoby przebywające na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywne objęte badaniem, to w zdecydowanej większości kobiety (mężczyzn było jedynie trzech), legitymujące się co najmniej wykształceniem średnim (83,9%), pozostające w stałym związku – małżeńskim lub nie (93,1%) oraz mające nie więcej niż dwójkę dzieci (82,9%). Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania, mieszkańcy miast mają zdecydowaną przewagę nad mieszkańcami wsi (odpowiednio 91,1% i 8,4% respondentów).

Materialnym zabezpieczeniem dla osób niesamotnych są przede wszystkim dochody z pracy zawodowej partnera (92,1%). Generalnie niewiele osób postrzega swoją sytuację materialną jako złą lub bardzo złą (6,4%); co druga ocenia za to, iż jest ona dobra bądź bardzo dobra, a nieco mniej niż co druga, że jest przeciętna (43,5%).

Znany jest także wymiar urlopu wychowawczego oraz liczba miesięcy urlopu, którą respondenci już wykorzystali. Nie wszyscy zdecydowali się na "wzięcie" pełnego urlopu wychowawczego: na urlop w pełnym, przysługującym wymiarze przeszło 66,2% badanych, w niepełnym – 29,1%, pozostały odsetek to brak danych.

Spośród 118 osób, które zdecydowały się na skorzystanie z urlopu wychowawczego w niepełnym wymiarze, najczęstszym przypadkiem jest jego skrócenie do jednego roku (41,5%), następnie do dwóch lat (22,9%) oraz w dalszej kolejności do sześciu miesięcy (10,2%). Jeśli chodzi o liczbę miesięcy urlopu wychowawczego wykorzystanych z przysługującej puli miesięcy, to w 47,7% przypadków rzecz dotyczy sześciu i mniej miesięcy, w 25,9% – powyżej sześciu do 12 miesięcy, a 17,7% – 12 i więcej miesięcy.

Szczegółowe dane charakteryzujące osoby przebywające na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywne zestawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Struktura demograficzno-społeczna osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych

Zmienna		Odsetek respondentów		
		Kobiety (N=402)	Mężczyźni (N=3)	Ogółem (N=405)
Wiek	do 30 lat	68,4	33,3	68,1
	31-40 lat	30,3	67,7	30,6
	41- 50 lat	0,7	0,0	0,7
	brak danych	0,5	0,0	0,5
Ogółem		100,0	100,0	100,0
Wykształcenie	podstawowe/gimnazjalne	1,0	0,0	1,0
	zasadnicze zawodowe	14,4	0,0	14,3
	średnie ogólne	22,4	0,0	22,2
	średnie zawodowe	23,4	0,0	23,2
	wyższe	38,1	100,0	38,5
	brak danych	0,7	0,0	0,7

ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ogółem		100,0	100,0	100,0
Stan rodzinny	samotny/samotna	6,2	0,0	6,2
	w stałym związku	93,3	67,7	93,1
	brak danych	0,5	33,3	0,7
Ogółem		100,0	100,0	100,0
Liczba dzieci	1	57,2	100,0	57,5
	2	25,6	0,0	25,4
	3	4,5	0,0	4,4
	4	0,7	0,0	0,7
	brak danych	11,9	0,0	11,9
Ogółem		100,0	100,0	100,0
Źródło dochodu partnera	nie dotyczy	6,2	0,0	6,2
	praca zawodowa	86,6	66,7	86,4
	renta/emerytura	0,2	0,0	0,2
	bezrobotny	1,7	0,0	1,7
	na zasiłku	0,2	0,0	0,2
	własna firma	0,7	0,0	0,7
	"dorabianie"	0,2	0,0	0,2
	brak danych	4,0	33,3	4,2
Ogółem		100,0	100,0	100,0
Ocena sytuacji materialnej	bardzo dobra	7,0	0,0	6,9
	dobra	42,0	100,0	42,5
	przeciętna	43,8	0,0	43,5
	zła	5,5	0,0	5,4
	bardzo zła	1,0	0,0	1,0
	brak danych	0,7	0,0	0,7
Ogółem		100,0	100,0	100,0
Miejsce zamieszkania	miasto	91,0	100,0	91,1
	wieś	8,5	0,0	8,4
	brak danych	0,5	0,0	0,5
Ogółem		100,0	100,0	100,0
Wymiar urlopu wychowawczego	pełny	66,2	66,7	66,2
	niepełny	29,1	33,3	29,1
	brak danych	4,7	0,0	4,7
Ogółem		100,0	100,0	100,0
Niepełny wymiar urlopu wychowawczego (liczba m-cy do jakich został skrócony) Kobiety N=117 Mężczyźni N=1 Ogółem N=118	1	0,9	0,0	0,8
	2	2,6	0,0	2,5
	3	4,3	0,0	4,2
	4	0,9	0,0	0,8
	5	1,7	0,0	1,7
	6	10,3	0,0	10,2
	8	2,6	0,0	2,5
	9	2,6	0,0	2,5
	10	2,6	0,0	2,5
	12	41,0	100,0	41,5
	14	0,9	0,0	0,8
	18	3,4	0,0	3,4
	20	2,6	0,0	2,5
	22	0,9	0,0	0,8
	24	23,1	0,0	22,9
Ogółem		100,0	100,0	100,0
Wymiar wykorzystanego urlopu wychowawczego (w m-cach)	do 6 miesięcy	47,5	66,7	47,7
	pow.6 do 12 miesięcy	25,9	33,3	25,9
	pow.12 do 18 miesięcy	8,2	0,0	8,1
	pow.18 do 24 miesięcy	6,5	0,0	6,4
	pow.24 miesięcy	3,2	0,0	3,2
	brak danych	8,7	0,0	8,6
Ogółem		100,0	100,0	100,0

Zbierane w trakcie wywiadów informacje o osobach przebywających na urlopie wychowawczym obejmowały także dane o przedsiębiorstwie (instytucji) w której były one zatrudnione przed przejściem na urlop: zamieszczone je w tabeli 2. Relatywnie najwięcej osób przebywających na urlopie wychowawczym jest zatrudnionych w przedsiębiorstwach (instytucjach) małych (35,3%), nieco mniej w mikro (30,6%) oraz w średnich (22,5%). W przedsiębiorstwach (instytucjach) zaliczanych – z uwagi na wielkość – do dużych i wielkich, zatrudnionych jest z kolei 10,1% respondentów.

Tabela 2. Struktura przedsiębiorstw (instytucji) zatrudniających osoby przebywające na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywne

Zmienna		Odsetek respondentów		
		Kobiety (N=402)	Mężczyźni (N=3)	Ogółem (N=405)
Wielkość przedsiębiorstwa	mikro (do 9 osób)	30,8	0,0	30,6
	małe (10 do 49 osób)	35,3	33,3	35,3
	średnie (50 do 249 osób)	22,4	33,3	22,5
	duże (250 do 999 osób)	7,5	0,0	7,4
	wielkie (1000 i więcej)	2,7	0,0	2,7
	brak danych	1,2	33,3	1,5
Ogółem		100,0	100,0	100,0
Sektor własności	prywatny	65,7	33,3	65,4
	publiczny	28,1	66,7	28,4
	mieszany	5,0	0,0	4,9
	brak danych	1,2	0,0	1,2
Ogółem		100,0	100,0	100,0
Sekcja działalności wg PKD	Górnictwo	0,2	0,0	0,2
	Przetwórstwo przemysłowe	6,7	0,0	6,7
	Budownictwo	2,0	0,0	2,0
	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	31,1	0,0	30,9
	Hotele i restauracje	6,2	0,0	6,2
	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	4,2	0,0	4,2
	Pośrednictwo finansowe	2,5	0,0	2,5
	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	3,5	33,3	3,7
	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	2,7	0,0	2,7
	Edukacja	18,4	33,3	18,5
	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	4,5	0,0	4,4
	Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	8,0	0,0	7,9
	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	0,2	0,0	0,2
	brak danych	9,7	33,3	9,9
Ogółem		100,0	100,0	100,0

Dla ponad 65% interesującej nas kategorii osób, macierzystym zakładem pracy jest przedsiębiorstwo (instytucja) działająca w sektorze prywatnym, dla 28,4% – w sektorze publicznym, i dla 4,9% – w mieszanym. Ponad 1% respondentów nie potrafiło określić sektora własności macierzystego zakładu pracy.

W próbie swoją reprezentację znalazły przedsiębiorstwa kwalifikujące się do 13 sekcji działalności (według PKD). Najwięcej badanych zatrudnionych jest w przedsiębiorstwach (instytucjach) działających w sekcji „Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego” (30,9%); drugą pod względem liczebności grupę respondentów stanowią zatrudnieni w „Edukacji” (18,5%).

Grupę partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym charakteryzowały w badaniu trzy podstawowe zmienne, tj. płeć, wiek oraz wykształcenie. Szczegółowe dane zamieszczono w tabeli 3.

Tabela 3. Struktura demograficzno-społeczna partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych

Zmienna		Odsetek respondentów		
		Kobiety (N=3)	Mężczyźni (N=247)	Ogółem (N=250)
Wiek	do 30 lat	66,7	53,8	54,0
	31-40 lat	33,3	40,5	40,4
	41- 50 lat	0,0	4,5	4,4
	brak danych	0,0	1,2	1,2
Ogółem		100,0	100,0	100,0
Wykształcenie	podstawowe/gimnazjalne	0,0	0,4	0,4
	zasadnicze zawodowe	0,0	18,6	18,4
	średnie ogólne	0,0	11,3	11,2
	średnie zawodowe	0,0	26,3	26,0
	wyższe	100,0	42,5	43,2
	brak danych	0,0	0,8	0,8
Ogółem		100,0	100,0	100,0

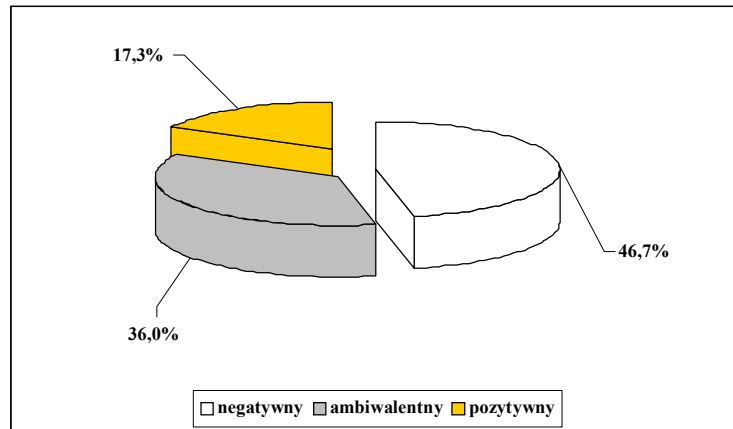
Z zebranej informacji wynika, że w grupie tej przeważają osoby płci męskiej (98,8%) – płeć żeńska jest wyjątkiem (w próbie znalazły się jedynie trzy kobiety), w młodym wieku oraz dobrze wykształcone. Zdecydowana większość partnerów nie przekroczyła 40 roku życia: odsetek osób w wieku do 30 lat wynosi 54%, a od 31 do 40 lat – 40,4%. W strukturze poziomu wykształcenia partnerów dominuje wykształcenie wyższe (43,2%).

Z odpowiedzi udzielonych przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym na temat ich partnerów można wnosić, że zdecydowana większość partnerów pracuje zawodowo (92,4%).

2.2. Stosunek osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych oraz ich partnerów do podejmowania pracy zawodowej w tym okresie

Uzyskane w wywiadach wartościujące sądy, wyrażające aprobatę lub dezaprobatę dla stwierdzeń zamieszczonych w kwestionariuszu ankiety umożliwiają poznanie ogólnego stosunku wobec problemu pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym. W przypadku osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych uzyskane wyniki uprawniają do stwierdzenia, że:

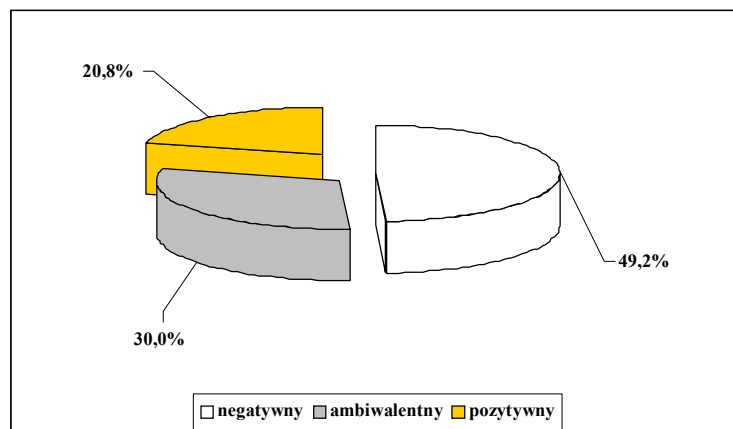
- 46,7% z nich charakteryzuje się negatywnym stosunkiem wobec podejmowania pracy zawodowej,
- 17,3% z nich ma stosunek pozytywny,
- 36% z nich ma stosunek ambiwalentny (rys. 1).



Rysunek 1. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywne a ich stosunek do podejmowania pracy zawodowej w tym okresie (N=405)

Natomiast w przypadku partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych uzyskane wyniki badań uprawniają do stwierdzenia, że:

- 49,2% z nich charakteryzuje się negatywnym stosunkiem wobec podejmowania pracy zawodowej przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym,
- 20,8% z nich ma stosunek pozytywny,
- 30% z nich ma stosunek ambiwalentny (rys. 1a).



Rysunek 1a. Partnerzy osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych a ich stosunek do podejmowania pracy zawodowej w tym okresie (N=250)

Porównując stosunek charakteryzujący osoby na urlopie wychowawczym z nastawieniem partnerów, uwagę zwraca podobieństwo postrzegania analizowanego problemu: negatywne nastawienie wobec podejmowania pracy zawodowej przez osoby przebywające na urlopie

wychowawczym jest dominującym zarówno w jednej, jak i w drugiej grupie, przy jednoczesnym niskim udziale nastawienia pozytywnego.

Jeśli skorelujemy z kolei odpowiedź udzieloną przez konkretną osobę przebywającą na urlopie wychowawczym z odpowiedzią – na to samo pytanie – jej partnera, to okazuje się, że 57,2% par deklaruje takie samo przekonanie wobec podejmowania pracy zawodowej w trakcie urlopu wychowawczego, skrajnie przeciwne zaś – przez co należy rozumieć nastawienie pozytywne versus negatywne – 10,8% badanych par (patrz poniższe zestawienie).

Stosunek osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych do podejmowania pracy w tym okresie (N=250)	Stosunek ich partnerów do podejmowania pracy na urlopie wychowawczym (N=250)			
	pozytywny	ambivalentny	negatywny	Ogółem
pozytywny	9,6	5,6	7,2	22,4
ambivalentny	7,6	15,2	9,6	32,4
negatywny	3,6	9,2	32,4	45,2
<i>Ogółem</i>	20,8	30,0	49,2	100,0

Partnerom zadano pytanie, które problem podejmowania pracy zawodowej sprowadzało do wymiaru jednostkowego. Brzmiało ono: Jaki jest Pana(i) stosunek do podejmowania pracy przez Pana(i) partnera/partnerkę w okresie urlopu wychowawczego? Rozkład uzyskanych odpowiedzi był następujący: 37,6% respondentów wyraziło akceptację dla takiej aktywności, 10% nie miało zdania w tej kwestii, a 52,4% było przeciwnych podejmowaniu pracy przez partnera/partnerkę. Jak to wynika z poniższego zestawienia, nastawienie partnerów uzewnętrzniane w odniesieniu do swojej "drugiej połowy", w ponad połowie przypadków, jest zgodne z nastawieniem "generalnym" wobec podejmowania pracy przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym. Na podkreślenie zasługują także inne zaobserwowane fakty. Stosunek ambiwalentny, równoważny z kafeferią "nie mam zdania", występuje relatywnie częściej, gdy przedmiotem oceny jest grupa jakichś nieznanymi respondentowi osób, niż osoba będąca z nim w bezpośrednich relacjach rodzinnych, lub/i emocjonalnych. Inny fakt dotyczy braku konsekwencji deklaracji w sytuacji, gdy rzecz dotyczy osoby respondentowi bliskiej: z owym brakiem zgodności mamy do czynienia częściej w przypadku zmiany stosunku z negatywnego na aprobujący niż w przypadku zmiany stosunku z pozytywnego na nieaprobujący pracy zawodowej.

Odp. na pyt. o stosunek do podejmowania pracy przez partnera/partnerkę w okresie urlopu wychowawczego (N=250)	Stosunek partnerów do podejmowania pracy na urlopie wychowawczym (N=250)			
	pozytywny	ambivalentny	negatywny	Ogółem
jestem za	16,4	13,2	8,0	35,4
nie mam zdania	1,6	4,4	4,0	10,0
jestem przeciwny	2,8	12,4	37,2	52,4
<i>Ogółem</i>	20,8	30,0	49,2	100,0

Pogłębiona analiza wskaźników struktury (tabela 4 i 4a) wykazuje, że istotnym kryterium różnicującym stosunek wobec podejmowania pracy zawodowej przebywających na urlopie wychowawczym jest:

- 1) w przypadku osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych:
 - a) *wiek* – osoby w wieku od 31 do 40 lat charakteryzuje częściej stosunek negatywny aniżeli osoby w wieku poniżej 30 lat (odpowiednio 53,2% i 44,2%);
 - b) *poziom wykształcenia*⁴ – osoby legitymujące się wykształceniem średnim zawodowym charakteryzuje rzadziej stosunek pozytywny (9,6%) aniżeli osoby reprezentujące pozostałe poziomy wykształcenia, z kolei osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym charakteryzuje częściej stosunek negatywny (53,4%) aniżeli osoby reprezentujące pozostałe poziomy;
 - c) *stan rodzinny* – osoby pozostające w stałym związku charakteryzuje częściej stosunek negatywny aniżeli osoby samotne (odpowiednio 47,5% i 36%);
 - d) *sytuacja materialna* – osoby oceniające własną sytuację materialną jako bardzo dobrą lub dobrą charakteryzuje częściej stosunek negatywny aniżeli osoby oceniające ją w kategorii przeciętna oraz zła lub bardzo zła (odpowiednio 52%, 42% i 42,3%);
 - e) *miejsce zamieszkania* – mieszkańców miast charakteryzują częściej stosunek pozytywny aniżeli osoby mieszkające na wsi (odpowiednio 17,6% i 11,8%);
 - f) *sekcja działalności macierzystego zakładu pracy* – osoby zatrudnione w firmach kwalifikowanych do sekcji "Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała" charakteryzuje częściej stosunek pozytywny (28,1%) aniżeli zatrudnionych w firmach działających w ramach pozostałych czterech innych sekcji wziętych pod uwagę (tj. tych, gdzie $N \geq 25$, sekcje te wyróżniono w tabeli szarym zacienieniem). Z kolei osoby zatrudnione w firmach związanych z sekcją "Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego" oraz "Hotele i restauracje" charakteryzuje częściej stosunek negatywny (po 52%) aniżeli zatrudnionych w firmach działających w ramach pozostałych trzech innych sekcji, które brano pod uwagę.
- 2) w przypadku partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych:

⁴ W analizie poziomu wykształcenia nie brano pod uwagę wykształcenia podstawowego ze względu na małą liczebność tej kategorii respondentów (N=4).

Tabela 4. Stosunek osób na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych wobec podejmowania pracy zawodowej w jego trakcie wg wybranych zmiennych demograficzno-społecznych

Zmienna		Stosunek wobec pracy zawodowej przebywających na urlopie wychowawczym			
		pozytywny	ambiwalentny	negatywny	Ogółem
Wiek	do 30 lat	17,8	38,0	44,2	100,0
	31-40 lat	15,3	31,5	53,2	100,0
	41- 50 lat	33,3	33,3	33,3	100,0
	brak danych	50,0	50,0	0,0	100,0
Ogółem (N=405)		17,3	36,0	46,7	100,0
Wykształcenie	podstawowe/gimnazjalne	0,0	75,0	25,0	100,0
	zasadnicze zawodowe	12,1	34,5	53,4	100,0
	średnie ogólne	24,4	28,9	46,7	100,0
	średnie zawodowe	9,6	44,7	45,7	100,0
	wyższe	19,9	34,6	45,5	100,0
	brak danych	33,3	33,3	33,3	100,0
Ogółem (N=405)		17,3	36,0	46,7	100,0
Stan rodzinny	samotny/samotna	16,0	48,0	36,0	100,0
	w stałym związku	17,2	35,3	47,5	100,0
	brak danych	33,3	33,3	33,3	100,0
Ogółem (N=405)		17,3	36,0	46,7	100,0
Ocena sytuacji materialnej	bardzo dobra/dobra	14,5	33,5	52,0	100,0
	przeciętna	20,5	37,5	42,0	100,0
	zła/bardzo zła	15,4	42,3	42,3	100,0
	brak danych	33,3	66,7	0,0	100,0
Ogółem (N=405)		17,3	36,0	46,7	100,0
Miejsce zamieszkania	miasto	17,6	35,8	46,6	100,0
	wieś	11,8	38,2	50,0	100,0
	brak danych	50,0	50,0	0,0	100,0
Ogółem (N=405)		17,3	36,0	46,7	100,0
Sektora działalności wg PKD	Górnictwo	0,0	100,0	0,0	100,0
	Przetwórstwo przemysłowe	11,1	40,7	48,1	100,0
	Budownictwo	62,5	12,5	25,0	100,0
	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	12,0	36,0	52,0	100,0
	Hotele i restauracje	8,0	40,0	52,0	100,0
	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	11,8	35,3	52,9	100,0
	Pośrednictwo finansowe	20,0	60,0	20,0	100,0
	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	20,0	33,3	46,7	100,0
	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	9,1	36,4	54,5	100,0
	Edukacja	21,3	34,7	44,0	100,0
	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	33,3	27,8	38,9	100,0
	Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	28,1	34,4	37,5	100,0
	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	0,0	100,0	0,0	100,0
	brak danych	15,0	35,0	50,0	100,0
	Ogółem (N=405)		17,3	36,0	46,7

- a) *wiek* – partnerów w wieku od 41 do 50 lat charakteryzuje częściej stosunek negatywny aniżeli partnerów w wieku poniżej od 31 do 40 lat oraz poniżej 30 lat (odpowiednio 72,7%, 44,6% i 51,1%);
- b) *poziom wykształcenia* – partnerów legitymujący się wykształceniem zasadniczym zawodowym charakteryzuje rzadziej stosunek pozytywny (15,2%) i zarazem częściej stosunek negatywny (63%) aniżeli partnerów reprezentujących pozostałe poziomy wykształcenia.

Tabela 4a. Stosunek partnerów wobec podejmowania pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego wg wieku i poziomu wykształcenia

Zmienna		Stosunek wobec pracy zawodowej przebywających na urlopie wychowawczym			
		pozytywny	ambiwalentny	negatywny	Ogółem
Wiek	do 30 lat	18,5	30,4	51,1	100,0
	31-40 lat	24,8	30,7	44,6	100,0
	41- 50 lat	9,1	18,2	72,7	100,0
	brak danych	33,3	33,3	33,3	100,0
Ogółem (N=250)		20,8	30,0	49,2	100,0
Wykształcenie	podstawowe/gimnazjalne	0,0	0,0	100,0	100,0
	zasadnicze zawodowe	15,2	21,7	63,0	100,0
	średnie ogólne	21,4	28,6	50,0	100,0
	średnie zawodowe	20,0	32,3	47,7	100,0
	wyższe	23,1	32,4	44,4	100,0
	brak danych	50,0	50,0	0,0	100,0
Ogółem (N=250)		20,8	30,0	49,2	100,0

Zebrany materiał empiryczny posłużył także do określenia udziału procentowego respondentów, którzy wyrazili pozytywne oraz negatywne opinie na temat czterech zagadnień związanych bezpośrednio z pracą zawodową osób przebywających na urlopie wychowawczym. Szczegółowe dane zawarto w tabeli 5 i 5a.

Tabela 5. Opinie osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych na temat pracy zawodowej w tym okresie (N=405)

	Opinia		
	<i>pozytywna</i>	<i>ambiwalentna</i>	<i>negatywna</i>
Uznanie, iż urlop wychowawczy nie stanowi przeszkody w równoczesnym kontynuowaniu pracy zawodowej	49,7	3,5	46,9
Uznanie, że nie istnieją obiektywne przeszkody uzasadniające brak zainteresowania pracodawców pracą zawodową przebywających na urlopie wychowawczym	31,4	8,4	60,2
Uznanie, że całkowita rezygnacja z pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego to nie jest konieczne poświęcenie jednego z rodziców dla dobra dziecka i rodziny	31,1	3,2	65,7
Uznanie, że można pogodzić role przebywającego na urlopie wychowawczym z rolą wartościowego pracownika	53,1	4,0	43,0

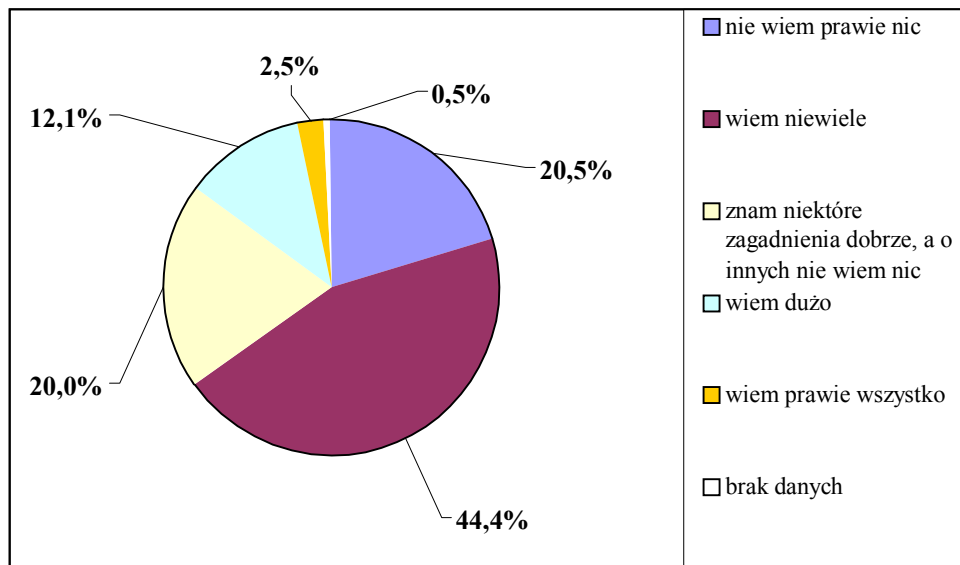
Tabela 5a. Opinie partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych na temat pracy zawodowej w okresie urlopie wychowawczego (N=250)

<i>Opinia</i>		
<i>pozytywna</i>	<i>ambiwalentna</i>	<i>negatywna</i>
Uznanie, iż urlop wychowawczy nie stanowi przeszkody w równoczesnym kontynuowaniu pracy zawodowej		
52,4	5,2	42,4
Uznanie, że nie istnieją obiektywne przeszkody uzasadniające brak zainteresowania pracodawców pracą zawodową przebywających na urlopie wychowawczym		
32,4	9,6	58,0
Uznanie, że całkowita rezygnacja z pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego to nie jest konieczne poświęcenie jednego z rodziców dla dobra dziecka i rodziny		
30,0	4,8	65,2
Uznanie, że można pogodzić rolę rodzica przebywającego na urlopie wychowawczym z rolą wartościowego pracownika		
44,8	5,2	50,0

Jak to wynika z danych zamieszczonych w tabeli 5 i 5a, odnotowane odsetki respondentów deklarujących pozytywne versus negatywne opinie na temat trzech pierwszych zagadnień, wskazują na brak wyraźnych różnic między grupą osób przebywających na urlopie a grupą partnerów. Przykładowo: ponad 65% osób przebywających na urlopie wychowawczym i taki sam odsetek partnerów jest zdania, że całkowita rezygnacja z pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego to konieczne poświęcenie jednego z rodziców dla dobra dziecka i rodziny, a bez mała co trzeci jest przeciwnego zdania. Natomiast opinia o "możliwości pogodzenia roli rodzica z rolą wartościowego pracownika" podzieliła respondentów: większy odsetek osób na urlopie uważa, że taki stan rzeczy jest możliwy aniżeli niemożliwy (odpowiednio 53,1 i 43%), za to wśród partnerów jest więcej osób przychylających się do opinii, iż trudno jest godzić obydwie role niż deklarujących, że pełnienie tych ról równocześnie jest do pogodzenia (odpowiedni 44,8 i 50%).

2.3. Samoocena wiedzy o możliwościach podejmowania pracy zawodowej w elastycznych jej formach w trakcie urlopu wychowawczego w grupie osób zawodowo nieaktywnych

Z uzyskanych odpowiedzi na pytanie: Co Pan(i) wie na temat możliwości podejmowania pracy zawodowej – w elastycznych formach – przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym? można wnosić, że w grupie osób zawodowo nieaktywnych poziom odnośnej wiedzy jest relatywnie niski. Aż 64,9% respondentów przyznało się do małej wiedzy bądź wręcz jej braku, a tylko 14,6% oceniło posiadaną wiedzę w kategorii wiem dużo bądź prawie wszystko (rys. 2).



Rysunek 2. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywne wg samooceny wiedzy o możliwościach podejmowania pracy zawodowej w tym okresie (N=405)

W ocenie posiadanej wiedzy odgrywa rolę poziom wykształcenia: osoby legitymujące się wykształceniem wyższym oceniają poziom wiedzy jako wysoki relatywnie częściej aniżeli osoby o wykształceniu podstawowym, zasadniczym zawodowym oraz średnim (tab. 6).

Tabela 6. Poziom wiedzy osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych według poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia	Odsetek respondentów (N=405)				Ogółem
	poziom wiedzy				
	niski	przeciętny	wysoki	brak danych	
podstawowe/gimnazjalne	75,0	25,0	0,0	0,0	100,0
zasadnicze zawodowe	68,9	19,0	10,3	1,7	100,0
średnie ogólne	74,4	18,9	6,7	0,0	100,0
średnie zawodowe	72,3	17,0	9,6	1,1	100,0
wyższe	52,5	23,1	24,4	0,0	100,0
brak danych	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Ogółem	64,9	20,0	14,6	0,5	100,0

Kolejne dwa pytania, umieszczone w bloku tematycznym "wiedza", pełniły dwojaką funkcję: pozwalały ocenić z jednej strony wiedzę o elastycznych formach pracy i zatrudnienia oferowanych osobom na urlopie wychowawczym w firmach macierzystych, z drugiej zaś – rozpoznać "ofertę" w tym względzie tychże przedsiębiorstw (instytucji).

Jeśli chodzi o elastyczne formy pracy, to dane zamieszczone w tabeli 7 pokazują, że co czwartemu respondentowi, średnio rzecz biorąc, nie jest wiadome z których elastycznych form pracy mógłby skorzystać, gdyby chciał podjąć pracę na urlopie wychowawczym w firmie macierzystej. Odnosząc powyższy fakt do przedstawionej wcześniej oceny stanu wiedzy respondentów o możliwościach podejmowania pracy zawodowej – w elastycznych jej formach – w trakcie urlopu wychowawczego, nasuwa się taki oto wniosek. Niska samoocena stanu wiedzy

wynika raczej z nieznamości pojęcia *elastyczne formy zatrudnienia*, jego desygnatów, a więc konkretnych form pracy, niż z faktycznego braku wiedzy o możliwościach podejmowania pracy zawodowej w trakcie urlopu. Kontynuując interpretację wyników, wartym podkreślenia jest to, iż najczęściej oferowanymi przez macierzyste zakłady pracy, i zarazem znanymi respondentom, elastycznymi formami pracy są praca na zastępstwo oraz praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu (odpowiednio 57,5% i 54,1% wskazań), najrzadziej zaś – różne odmiany telepracy.

Tabela 7. Możliwości korzystania z elastycznych form pracy w macierzystej firmie respondenta (odsetek wskazań)

Czy w Pana(i) firmie są możliwości, by osoby przebywające na urlopie wychowawczym skorzystały z niżej wyszczególnionych elastycznych form pracy	Odpowiedź:			Ogółem N=(405)
	Nie	Nie wiem	Tak	
telepraca klasyczna (tylko w domu)	68,6	21,5	9,9	100,0
telepraca zmienna (część w formie, część w domu lub w terenie)	63,5	21,2	15,3	100,0
telepraca – w domu w zadaniowym czasie pracy	66,7	24,0	9,4	100,0
inne rodzaje telepracy (np. telepraca na wezwanie)	59,0	29,1	11,9	100,0
zadaniowy czas pracy (wykonywana w siedzibie firmy i obejmuje czas wykonania danego zadania)	38,3	25,9	35,8	100,0
praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu	27,2	18,8	54,1	100,0
ruchomy czas pracy ograniczony – ustalona liczba godzin pracy w ciągu dnia, dowolny czas rozpoczęcia i zakończenia pracy	45,9	25,2	28,9	100,0
ruchomy czas pracy nieograniczony – godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczba godzin w ciągu dnia są dowolne	53,6	24,4	21,5	100,0
praca sezonowa	57,5	24,4	18,0	100,0
praca tymczasowa – leasing (wypożyczenie) pracownika polega na trójstronnym układzie pomiędzy pracownikiem, agencją zatrudnienia tymczasowego oraz zakładem pracy	52,1	36,3	11,6	100,0
praca na zastępstwo	26,4	16,0	57,5	100,0

Biorąc pod uwagę elastyczne formy zatrudnienia, zauważa się, że co trzeciemu bez mała respondentowi, średnio rzecz biorąc, nie jest wiadome z których elastycznych form zatrudnienia mógłby skorzystać, gdyby chciał podjąć pracę na urlopie wychowawczym w firmie macierzystej. Niewiedza ta dotyczy zwłaszcza formy "samozatrudnienie się" (40,5% wskazań). Wedle wiedzy badanych, formą zatrudnienia możliwą do zaoferowania osobie na urlopie wychowawczym jest relatywnie najczęściej umowa o pracę na czas określony oraz umowa zlecenia (odpowiednio 56,3% i 50,6% wskazań).

Szczegółowe dane zawarto w tabeli 8.

Tabela 8. Możliwości korzystania z elastycznych form zatrudnienia w macierzystej firmie respondenta (odsetek wskazań)

Czy w Pana(i) firmie są możliwości, by osoby przebywające na urlopie wychowawczym skorzystały z niżej wyszczególnionych elastycznych form zatrudnienia	Odpowiedź:			Ogółem (N=405)
	Nie	Nie wiem	Tak	
umowa o pracę na czas określony (np. ½ etatu w przypadku zatrudnienia osoby korzystającej z urlopu wychowawczego w innej firmie)	18,5	25,2	56,3	100,0
umowa zlecenia	25,2	24,2	50,6	100,0
umowa dzieło	41,2	33,8	24,9	100,0
samozatrudnienie się	51,1	40,5	8,4	100,0

Pogłębiona analiza wskaźników struktury (tabela 9) wykazuje, że istotnym kryterium różniącym możliwości korzystania w firmie macierzystej z elastycznych form pracy i zatrudnienia w trakcie urlopu wychowawczego jest, jeśli chodzi o:

- **telepracę klasyczną:** wielkość firmy, sektor własności, sekcja działalności wg PKD⁵.
Najniższe odsetki wskazań "na tak" lub ich brak (czyli odsetek respondentów uważających, że w ich firmie macierzystej są możliwości, by z danej formy skorzystały osoby na urlopie wychowawczym) odnotowano w przypadku firm dużych i wielkich – po 0,0%, firm działających w sektorze publicznym – 7,0% oraz firm działających w sekcji Przetwórstwo przemysłowe – 3,7%. Najwyższe zaś – w przypadku firm mikro – 19,4%, firm działających w sektorze prywatnym – 11,3 oraz firm działających w sekcji Hotele i restauracje – 16%.
- **telepracę zmienną:** wielkość firmy, sekcja działalności.
Najniższe odsetki wskazań "na tak" odnotowano w przypadku firm średnich – 9,9% oraz firm działających w sekcji Przetwórstwo przemysłowe – 7,4%; najwyższe – w przypadku firm mikro – 22,6% oraz firm działających w sekcji Działalność usługowa, komunalna, społeczna ... – 25%.
- **telepracę – w domu w zadaniowym czasie pracy:** wielkość firmy, sektor własności, sekcja działalności.
Najniższe odsetki wskazań "na tak" odnotowano w przypadku firm małych – 4,2%, firm działających w sektorze mieszanym – 5% oraz firm działających w sekcji Działalność usługowa, komunalna, społeczna ... – 0%; najwyższe – w przypadku firm mikro – 15,3%, firm działających w sektorze prywatnym – 10,2% oraz firm działających w sekcji Przetwórstwo przemysłowe – 25%.
- **inne rodzaje telepracy:** wielkość firmy, sekcja działalności.
Najniższe odsetki wskazań "na tak" odnotowano w przypadku firm małych – 8,4% oraz firm działających w sekcji Przetwórstwo przemysłowe – 7,4%; najwyższe – w przypadku firm mikro – 16,9% oraz firm działających w sekcji Hotele i restauracje – 16%.
- **zadaniowy czas pracy:** wielkość firmy, sekcja działalności.
Najniższe odsetki wskazań "na tak" odnotowano w przypadku firm wielkich – 9,1% oraz firm działających w sekcji Hotele i restauracje – 28%; najwyższe – w przypadku firm średnich – 39,6% oraz firm działających w sekcji Przetwórstwo przemysłowe – 48,1%.

⁵ W analizie firm wg kryterium przynależności do sekcji działalności omówiono – w każdym przypadku – wyłącznie sekcje, w których liczba firm wynosiła nie mniej niż 25; sekcji takich było w sumie pięć: Przetwórstwo przemysłowe, Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego, Hotele i restauracje, Edukacja oraz Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała.

- **pracę w wymiarze mniejszym niż ½ etatu:** wielkość firmy, sektor własności, sekcja działalności.

Najniższe odsetki wskazań "na tak" odnotowano w przypadku firm dużych – 26,7%, firm działających w sektorze mieszanym – 40,0% oraz firm działających w sekcji Przetwórstwo przemysłowe i Hotele i restauracje – 51,9% i 52%; najwyższe – w przypadku firm mikro – 59,7%, firm działających w sektorze publicznym – 60% oraz firm działających w sekcji Edukacja – 68%.

- **ruchomy czas pracy ograniczony:** wielkość firmy, sekcja działalności.

Najniższe odsetki wskazań "na tak" odnotowano w przypadku firm wielkich – 9,1% oraz firm działających w sekcji Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała – 21,9%; najwyższe – w przypadku firm mikro – 37,9% oraz firm działających w sekcji Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego – 30,4%.

- **ruchomy czas pracy nieograniczony:** wielkość firmy, sekcja działalności.

Najniższe odsetki wskazań "na tak" odnotowano w przypadku firm wielkich – 9,1% oraz firm działających w sekcji Hotele i restauracje – 16%; najwyższe – w przypadku firm mikro – 29,8% oraz firm działających w sekcji Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała – 25%.

- **pracę sezonową:** wielkość firmy, sektor własności, sekcja działalności.

Najniższe odsetki wskazań "na tak" odnotowano w przypadku firm średnich – 12,1%, firm działających w sektorze mieszanym – 0,0% oraz firm działających w sekcji Przetwórstwo przemysłowe – 3,7%; najwyższe – w przypadku firm wielkich – 27,3%, firm działających w sektorze prywatnym – 21,1% oraz firm działających w sekcji Hotele i restauracje – 28%.

- **pracę tymczasową:** wielkość firmy, sektor własności, sekcja działalności.

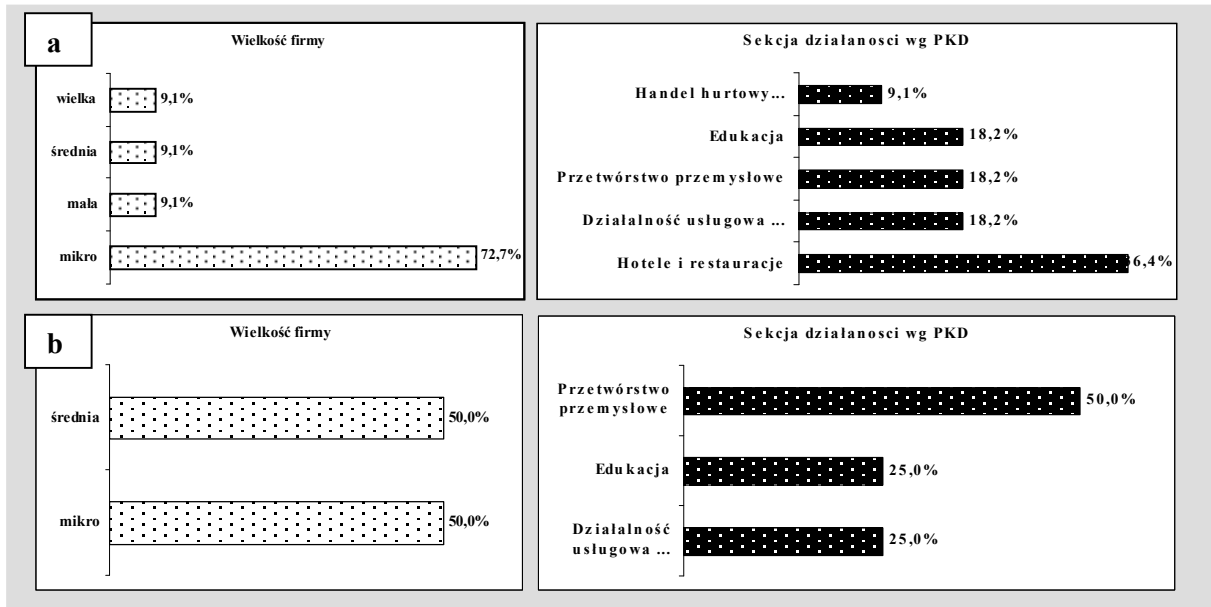
Najniższe odsetki wskazań "na tak" odnotowano w przypadku firm dużych – 6,7%, firm działających w sektorze mieszanym – 5% oraz firm działających w sekcji Edukacja – 4%; najwyższe – w przypadku firm mikro – 15,3%, firm działających w sektorze prywatnym – 14,3% oraz firm działających w sekcji Hotele i restauracje – 20%.

- **pracę na zastępstwo:** wielkość firmy, sekcja działalności.

Najniższe odsetki wskazań "na tak" odnotowano w przypadku firm wielkich – 45,5%, oraz firm działających w sekcji Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała – 33,1%; najwyższe – w przypadku firm małych – 60,1% oraz firm działających w sekcji Edukacja – 62,7%.

- **umowę o pracę na czas określony:** wielkość firmy, sekcja działalności.
Najniższe odsetki wskazań "na tak" odnotowano w przypadku firm wielkich – 27,3%, oraz firm działających w sekcji Hotele i restauracje – 52%; najwyższe – w przypadku firm średnich – 63,7% oraz firm działających w sekcji Edukacja – 68%.
- **umowę zlecenia:** wielkość firmy, sektor własności, sekcja działalności.
Najniższe odsetki wskazań "na tak" odnotowano w przypadku firm wielkich – 36,4%, firm działających w sektorze mieszanym – 45% oraz firm działających w sekcji Hotele i restauracje – 44%; najwyższe – w przypadku firm mikro – 54%, firm działających w sektorze publicznym – 52,2% oraz firm działających w sekcji Przetwórstwo przemysłowe – 59,3%.
- **umowę o dzieło:** wielkość firmy, sektor własności, sekcja działalności.
Najniższe odsetki wskazań "na tak" odnotowano w przypadku firm wielkich – 18%, firm działających w sektorze mieszanym – 10% oraz firm działających w sekcji Przetwórstwo przemysłowe – 14,8%; najwyższe – w przypadku firm średnich – 25,3%, firm działających w sektorze publicznym – 30,4% oraz firm działających w sekcji Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała – 31,3.
- **samoatrudnienia się:** wielkość firmy, sekcja działalności.
Najniższe odsetki wskazań "na tak" odnotowano w przypadku firm dużych i wielkich – po 0,0% oraz firm działających w sekcji Edukacja – 2,7%; najwyższe – w przypadku firm mikro – 14,5% oraz firm działających w sekcji Przetwórstwo przemysłowe – 11,1%.

Wyniki analizy struktury wskaźników wykazały, że wielkość przedsiębiorstwa (instytucji) oraz sekcja działalności wg PKD stanowią dwa uniwersalne kryteria różnicujące możliwości podjęcia przez respondentów pracy – w elastycznych jej formach – w firmie macierzystej. Można zatem nakreślić taki oto "uśredniony" wizerunek przedsiębiorstw (instytucji) przyjaznych – wedle wiedzy respondentów – osobom na urlopie wychowawczym, chcących podjąć pracę w elastycznych jej formach (rys. 3).



Rysunek 3. Struktura firm stwarzających osobom na urlopie wychowawczym najlepsze warunki podejmowania pracy w elastycznych jej formach (a – elastyczne formy pracy, N=11, b – elastyczne formy zatrudnienia, N=4)

W stwarzaniu korzystnych warunków podejmowania pracy w elastycznych jej formach wiodą prym przedsiębiorstwa (instytucje) mikro (w 8 z 11 ocenianych formach pracy uzyskały najwyższe wskaźniki) oraz należące do sekcji Hotele i restauracje (w 4 z 11), w przypadku natomiast form zatrudnienia – w równym stopniu firmy mikro, jak i średnie (każda z nich w 2 z 4 ocenianych form zatrudnienia uzyskała najwyższe wskaźniki), a także te, których działalność jest związana z sekcją Przetwórstwo przemysłowe.

Tabela 9. Elastyczne formy pracy i zatrudnienia według odpowiedzi na pyt.: czy w macierzystej firmie są możliwości, by skorzystały z nich osoby na urlopie wychowawczym i wybranych zmiennych charakteryzujących macierzystą firmę respondentów (Odsetek respondentów, N=405)

Zmienna		Telepraca klasyczna				Telepraca zmienna				Telepraca (w zadaniowym czasie)				Inne rodzaje telepracy			
		nie	nie wiem	tak	Ogółem	nie	nie wiem	tak	Ogółem	nie	nie wiem	tak	Ogółem	nie	nie wiem	tak	Ogółem
Wielkość przedsiębiorstwa	mikro (do 9 osób)	63,7	16,9	19,4	100,0	57,3	20,2	22,6	100,0	62,1	22,6	15,3	100,0	54,0	29,0	16,9	100,0
	małe (10 do 49 osób)	70,6	24,5	4,9	100,0	62,9	22,4	14,7	100,0	67,8	28,0	4,2	100,0	59,4	32,2	8,4	100,0
	średnie (50 do 249 osób)	72,5	17,6	9,9	100,0	71,4	18,7	9,9	100,0	72,5	17,6	9,9	100,0	63,7	24,2	12,1	100,0
	duże (250 do 999 osób)	60,0	40,0	0,0	100,0	56,7	30,0	13,3	100,0	56,7	33,3	10,0	100,0	56,7	30,0	13,3	100,0
	wielkie (1000 i więcej)	81,8	18,2	0,0	100,0	81,8	18,2	0,0	100,0	81,8	18,2	0,0	100,0	81,8	18,2	0,0	100,0
	brak danych	83,3	16,7	0,0	100,0	83,3	16,7	0,0	100,0	66,7	16,7	16,7	100,0	50,0	50,0	0,0	100,0
Ogółem		68,6	21,5	9,9	100,0	63,5	21,2	15,3	100,0	66,7	24,0	9,4	100,0	59,0	29,1	11,9	100,0
Sektor własności	prywatny	64,5	24,2	11,3	100,0	58,5	25,3	16,2	100,0	61,5	28,3	10,2	100,0	55,1	33,2	11,7	100,0
	publiczny	80,0	13,0	7,0	100,0	75,7	10,4	13,9	100,0	79,1	12,2	8,7	100,0	70,4	16,5	13,0	100,0
	mieszany	55,0	35,0	10,0	100,0	55,0	30,0	15,0	100,0	60,0	35,0	5,0	100,0	50,0	40,0	10,0	100,0
	brak danych	80,0	20,0	0,0	100,0	80,0	20,0	0,0	100,0	80,0	20,0	0,0	100,0	40,0	60,0	0,0	100,0
Ogółem		68,6	21,5	9,9	100,0	63,5	21,2	15,3	100,0	66,7	24,0	9,4	100,0	59,0	29,1	11,9	100,0
Sekcja działalności wg PKD	Górnictwo	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0
	Przetwórstwo przemysłowe	48,1	48,1	3,7	100,0	44,4	48,1	7,4	100,0	40,7	55,6	3,7	100,0	40,7	51,9	7,4	100,0
	Budownictwo	62,5	12,5	25,0	100,0	75,0	12,5	12,5	100,0	50,0	25,0	25,0	100,0	50,0	50,0	0,0	100,0
	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa poj. sam., motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	68,0	19,2	12,8	100,0	60,8	23,2	16,0	100,0	66,4	24,8	8,8	100,0	59,2	31,2	9,6	100,0
	Hotele i restauracje	72,0	12,0	16,0	100,0	76,0	8,0	16,0	100,0	72,0	12,0	16,0	100,0	64,0	20,0	16,0	100,0
	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	82,4	17,6	0,0	100,0	64,7	17,6	17,6	100,0	76,5	17,6	5,9	100,0	52,9	35,3	11,8	100,0
	Pośrednictwo finansowe	60,0	30,0	10,0	100,0	60,0	20,0	20,0	100,0	60,0	30,0	10,0	100,0	60,0	40,0	0,0	100,0
	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	60,0	40,0	0,0	100,0	40,0	40,0	20,0	100,0	46,7	46,7	6,7	100,0	46,7	40,0	13,3	100,0
	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	81,8	9,1	9,1	100,0	81,8	9,1	9,1	100,0	81,8	9,1	9,1	100,0	54,5	27,3	18,2	100,0
	Edukacja	80,0	16,0	4,0	100,0	73,3	14,7	12,0	100,0	77,3	16,0	6,7	100,0	68,0	20,0	12,0	100,0
	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	77,8	11,1	11,1	100,0	83,3	11,1	5,6	100,0	83,3	11,1	5,6	100,0	66,7	16,7	16,7	100,0
	Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	62,5	25,0	12,5	100,0	53,1	21,9	25,0	100,0	62,5	21,9	15,6	100,0	62,5	28,1	9,4	100,0
	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	0,0	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
		brak danych	62,5	22,5	15,0	100,0	60,0	20,0	20,0	100,0	65,0	22,5	12,5	100,0	55,0	22,5	22,5
Ogółem		68,6	21,5	9,9	100,0	63,5	21,2	15,3	100,0	66,7	24,0	9,4	100,0	59,0	29,1	11,9	100,0

Tabela 9. c.d.

Zmienna		Zadaniowy czas pracy				Mniej niż ½ etatu				Ruchomy czas pracy ograniczony				Ruchomy czas pracy nieograniczony			
		nie	nie wiem	tak	Ogółem	nie	nie wiem	tak	Ogółem	nie	nie wiem	tak	Ogółem	nie	nie wiem	tak	Ogółem
Wielkość przedsiębiorstwa	mikro (do 9 osób)	33,9	27,4	38,7	100,0	25,8	14,5	59,7	100,0	41,1	21,0	37,9	100,0	49,2	21,0	29,8	100,0
	małe (10 do 49 osób)	38,5	28,0	33,6	100,0	23,8	21,0	55,2	100,0	44,8	27,3	28,0	100,0	51,7	28,7	19,6	100,0
	średnie (50 do 249 osób)	39,6	20,9	39,6	100,0	30,8	15,4	53,8	100,0	51,6	22,0	26,4	100,0	59,3	23,1	17,6	100,0
	duże (250 do 999 osób)	50,0	23,3	26,7	100,0	43,3	30,0	26,7	100,0	46,7	40,0	13,3	100,0	53,3	33,3	13,3	100,0
	wielkie (1000 i więcej)	63,6	27,3	9,1	100,0	18,2	27,3	54,5	100,0	72,7	18,2	9,1	100,0	72,7	18,2	9,1	100,0
	brak danych	0,0	33,3	66,7	100,0	16,7	33,3	50,0	100,0	33,3	50,0	16,7	100,0	66,7	16,7	16,7	100,0
Ogółem		38,3	25,9	35,8	100,0	27,2	18,8	54,1	100,0	45,9	25,2	28,9	100,0	53,6	24,9	21,5	100,0
Sektor własności	prywatny	35,1	30,2	34,7	100,0	27,2	20,0	52,8	100,0	44,2	25,3	30,6	100,0	50,9	26,8	22,3	100,0
	publiczny	46,1	16,5	37,4	100,0	24,3	15,7	60,0	100,0	53,0	20,0	27,0	100,0	58,3	21,7	20,0	100,0
	mieszany	45,0	20,0	35,0	100,0	45,0	15,0	40,0	100,0	30,0	45,0	25,0	100,0	55,0	20,0	25,0	100,0
	brak danych	0,0	40,0	60,0	100,0	20,0	40,0	40,0	100,0	40,0	60,0	0,0	100,0	80,0	20,0	0,0	100,0
Ogółem		38,3	25,9	35,8	100,0	27,2	18,8	54,1	100,0	45,9	25,2	28,9	100,0	53,6	24,9	21,5	100,0
Sekcja działalności wg PKD	Górnictwo	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0
	Przetwórstwo przemysłowe	22,2	29,6	48,1	100,0	22,2	25,9	51,9	100,0	33,3	40,7	25,9	100,0	37,0	44,4	18,5	100,0
	Budownictwo	25,0	37,5	37,5	100,0	25,0	0,0	75,0	100,0	75,0	0,0	25,0	100,0	75,0	0,0	25,0	100,0
	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa poj. sam., motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	39,2	28,0	32,8	100,0	26,4	17,6	56,0	100,0	44,8	24,8	30,4	100,0	57,6	24,8	17,6	100,0
	Hotele i restauracje	36,0	36,0	28,0	100,0	32,0	16,0	52,0	100,0	56,0	16,0	28,0	100,0	60,0	24,0	16,0	100,0
	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	52,9	11,8	35,3	100,0	23,5	11,8	64,7	100,0	47,1	5,9	47,1	100,0	58,8	5,9	35,3	100,0
	Pośrednictwo finansowe	60,0	20,0	20,0	100,0	40,0	20,0	40,0	100,0	50,0	30,0	20,0	100,0	70,0	30,0	0,0	100,0
	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	13,3	40,0	46,7	100,0	46,7	33,3	20,0	100,0	33,3	40,0	26,7	100,0	33,3	40,0	26,7	100,0
	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	18,2	18,2	63,6	100,0	27,3	18,2	54,5	100,0	45,5	9,1	45,5	100,0	36,4	27,3	36,4	100,0
	Edukacja	45,3	18,7	36,0	100,0	16,0	16,0	68,0	100,0	56,0	20,0	24,0	100,0	61,3	18,7	20,0	100,0
	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	44,4	16,7	38,9	100,0	27,8	11,1	61,1	100,0	44,4	22,2	33,3	100,0	44,4	16,7	38,9	100,0
	Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	37,5	18,8	43,8	100,0	25,0	15,6	59,4	100,0	43,8	34,4	21,9	100,0	46,9	28,1	25,0	100,0
	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0
	brak danych	40,0	35,0	25,0	100,0	42,5	32,5	25,0	100,0	35,0	35,0	30,0	100,0	47,5	30,0	22,5	100,0
Ogółem		38,3	25,9	35,8	100,0	27,2	18,8	54,1	100,0	45,9	25,2	28,9	100,0	53,6	24,9	21,5	100,0

Tabela 9. c.d.

Zmienna		Praca sezonowa				Leasing				Praca na zastępstwo				Umowa o pracę na czas określony			
		nie	nie wiem	tak	Ogółem	nie	nie wiem	tak	Ogółem	nie	nie wiem	tak	Ogółem	nie	nie wiem	tak	Ogółem
Wielkość przedsiębiorstwa	mikro (do 9 osób)	51,6	23,4	25,0	100,0	50,0	34,7	15,3	100,0	29,8	14,5	55,6	100,0	16,9	21,8	61,3	100,0
	małe (10 do 49 osób)	58,0	25,9	16,1	100,0	50,3	40,6	9,1	100,0	24,5	15,4	60,1	100,0	18,2	28,0	53,8	100,0
	średnie (50 do 249 osób)	67,0	20,9	12,1	100,0	56,0	31,9	12,1	100,0	25,3	15,4	59,3	100,0	16,5	19,8	63,7	100,0
	duże (250 do 999 osób)	56,7	30,0	13,3	100,0	56,7	36,7	6,7	100,0	26,7	23,3	50,0	100,0	23,3	33,3	43,3	100,0
	wielkie (1000 i więcej)	45,5	27,3	27,3	100,0	54,5	36,4	9,1	100,0	18,2	36,4	45,5	100,0	36,4	36,4	27,3	100,0
	brak danych	50,0	33,3	16,7	100,0	50,0	33,3	16,7	100,0	33,3	0,0	66,7	100,0	33,3	50,0	16,7	100,0
Ogółem		57,5	24,4	18,0	100,0	52,1	36,3	11,6	100,0	26,4	16,0	57,5	100,0	18,5	25,2	56,3	100,0
Sektor własności	prywatny	52,5	26,4	21,1	100,0	49,4	36,2	14,3	100,0	24,9	17,7	57,4	100,0	17,7	26,0	56,2	100,0
	publiczny	67,8	18,3	13,9	100,0	59,1	34,8	6,1	100,0	28,7	13,0	58,3	100,0	20,0	22,6	57,4	100,0
	mieszany	70,0	30,0	0,0	100,0	50,0	45,0	5,0	100,0	30,0	15,0	55,0	100,0	20,0	20,0	60,0	100,0
	brak danych	40,0	40,0	20,0	100,0	40,0	40,0	20,0	100,0	40,0	0,0	60,0	100,0	20,0	60,0	20,0	100,0
Ogółem		57,5	24,4	18,0	100,0	52,1	36,3	11,6	100,0	26,4	16,0	57,5	100,0	18,5	25,2	56,3	100,0
Sekcja działalności wg PKD	Górnictwo	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0
	Przetwórstwo przemysłowe	44,4	51,9	3,7	100,0	25,9	59,3	14,8	100,0	22,2	18,5	59,3	100,0	11,1	29,6	59,3	100,0
	Budownictwo	62,5	0,0	37,5	100,0	50,0	12,5	37,5	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0	37,5	12,5	50,0	100,0
	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa poj. sam., motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	54,4	22,4	23,2	100,0	48,0	38,4	13,6	100,0	27,2	16,0	56,8	100,0	16,8	26,4	56,8	100,0
	Hotele i restauracje	56,0	16,0	28,0	100,0	56,0	24,0	20,0	100,0	24,0	20,0	56,0	100,0	12,0	36,0	52,0	100,0
	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	52,9	17,6	29,4	100,0	47,1	41,2	11,8	100,0	17,6	29,4	52,9	100,0	23,5	11,8	64,7	100,0
	Pośrednictwo finansowe	80,0	20,0	0,0	100,0	60,0	30,0	10,0	100,0	30,0	30,0	40,0	100,0	30,0	20,0	50,0	100,0
	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	53,3	40,0	6,7	100,0	46,7	46,7	6,7	100,0	33,3	13,3	53,3	100,0	26,7	13,3	60,0	100,0
	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	63,6	18,2	18,2	100,0	63,6	18,2	18,2	100,0	9,1	0,0	90,9	100,0	18,2	18,2	63,6	100,0
	Edukacja	65,3	22,7	12,0	100,0	62,7	33,3	4,0	100,0	25,3	12,0	62,7	100,0	14,7	17,3	68,0	100,0
	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	61,1	16,7	22,2	100,0	66,7	27,8	5,6	100,0	38,9	5,6	55,6	100,0	27,8	11,1	61,1	100,0
	Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	59,4	25,0	15,6	100,0	62,5	31,3	6,3	100,0	37,5	9,4	53,1	100,0	15,6	21,9	62,5	100,0
	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	brak danych	57,5	27,5	15,0	100,0	45,0	40,0	15,0	100,0	27,5	30,0	42,5	100,0	25,0	52,5	22,5	100,0
Ogółem		57,5	24,4	18,0	100,0	52,1	36,3	11,6	100,0	26,4	16,0	57,5	100,0	18,5	25,2	56,3	100,0

Tabela 9. c.d.

Zmienna		Umowa zlecenia				Umowa o dzieło				Samozatrudnienie się			
		nie	nie wiem	tak	Ogółem	nie	nie wiem	tak	Ogółem	nie	nie wiem	tak	Ogółem
Wielkość przedsiębiorstwa	mikro (do 9 osób)	22,6	23,4	54,0	100,0	45,2	29,8	25,0	100,0	50,8	34,7	14,5	100,0
	małe (10 do 49 osób)	25,9	23,8	50,3	100,0	41,3	35,7	23,1	100,0	49,0	45,5	5,6	100,0
	średnie (50 do 249 osób)	29,7	18,7	51,6	100,0	42,9	31,9	25,3	100,0	56,0	36,3	7,7	100,0
	duże (250 do 999 osób)	23,3	36,7	40,0	100,0	30,0	40,0	30,0	100,0	46,7	53,3	0,0	100,0
	wielkie (1000 i więcej)	18,2	45,5	36,4	100,0	18,2	63,6	18,2	100,0	54,5	45,5	0,0	100,0
	brak danych	16,7	33,3	50,0	100,0	33,3	16,7	50,0	100,0	50,0	33,3	16,7	100,0
Ogółem		25,2	24,2	50,6	100,0	41,2	33,8	24,9	100,0	51,1	40,5	8,4	100,0
Sektor własności	prywatny	23,4	26,0	50,6	100,0	41,5	35,1	23,4	100,0	46,8	43,4	9,8	100,0
	publiczny	27,8	20,0	52,2	100,0	40,0	29,6	30,4	100,0	59,1	34,8	6,1	100,0
	mieszany	35,0	20,0	45,0	100,0	45,0	45,0	10,0	100,0	60,0	35,0	5,0	100,0
	brak danych	20,0	40,0	40,0	100,0	40,0	20,0	40,0	100,0	60,0	40,0	0,0	100,0
Ogółem		25,2	24,2	50,6	100,0	41,2	33,8	24,9	100,0	51,1	40,5	8,4	100,0
Sekcja działalności wg PKD	Górnictwo	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0
	Przetwórstwo przemysłowe	14,8	25,9	59,3	100,0	33,3	51,9	14,8	100,0	37,0	51,9	11,1	100,0
	Budownictwo	25,0	12,5	62,5	100,0	50,0	12,5	37,5	100,0	62,5	25,0	12,5	100,0
	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa poj. sam., motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	28,0	21,6	50,4	100,0	46,4	32,8	20,8	100,0	52,8	39,2	8,0	100,0
	Hotele i restauracje	28,0	28,0	44,0	100,0	44,0	32,0	24,0	100,0	52,0	40,0	8,0	100,0
	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	11,8	17,6	70,6	100,0	29,4	41,2	29,4	100,0	52,9	35,3	11,8	100,0
	Pośrednictwo finansowe	50,0	20,0	30,0	100,0	50,0	30,0	20,0	100,0	70,0	30,0	0,0	100,0
	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	13,3	33,3	53,3	100,0	46,7	33,3	20,0	100,0	33,3	53,3	13,3	100,0
	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	9,1	27,3	63,6	100,0	18,2	36,4	45,5	100,0	54,5	18,2	27,3	100,0
	Edukacja	24,0	22,7	53,3	100,0	40,0	36,0	24,0	100,0	56,0	41,3	2,7	100,0
	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	16,7	16,7	66,7	100,0	27,8	22,2	50,0	100,0	55,6	22,2	22,2	100,0
	Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	31,3	18,8	50,0	100,0	46,9	21,9	31,3	100,0	53,1	37,5	9,4	100,0
	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	brak danych	32,5	40,0	27,5	100,0	40,0	37,5	22,5	100,0	40,0	55,0	5,0	100,0
Ogółem		25,2	24,2	50,6	100,0	41,2	33,8	24,9	100,0	51,1	40,5	8,4	100,0

2.4. Praca w okresie urlopu wychowawczego w grupie osób zawodowo nieaktywnych – działania podejmowane i planowane

Czy respondenci byli zainteresowani pracą w okresie urlopu wychowawczego, czy zamierzają nadal podejmować stosowne działania? Wyniki badań, przywołane w tym rozdziale, udzieliły odpowiedzi na to, i kilka innych pytań związanych z zagadnieniem podejmowania pracy przez osoby zawodowo nieaktywne.

W tabeli 10 zestawiono odpowiedzi respondentów na pytanie o podejmowane do tej pory działania związane z poszukiwaniem pracy z działaniami planowanymi w tym względzie. Z danych tych wynika, że $\frac{3}{4}$ osób zawodowo nieaktywnych nie podejmowało działań w celu znalezienia pracy, i nie zamierza tego robić w przyszłości. Osób deklarujących aktywność w tym względzie, odnoszącą się zarówno do przeszłości, jak i przyszłości jest 8,9%, a wyłącznie do przyszłości – 13,6%.

Tabela 10. Aktywność w szukaniu pracy na urlopie wychowawczym (odsetek respondentów, N = 405)

Czy zamierza Pan(i) podjąć działania w celu podjęcia pracy zawodowej w okresie przebywania na urlopie wychowawczym?	Czy do tej pory podejmował/a Pan(i) działania zmierzające do podjęcia pracy zawodowej w okresie przebywania na urlopie wychowawczym?			Ogółem
	nie	tak	brak danych	
nie	73,3	2,5	1,2	77,0
tak	13,6	8,9	0,2	22,7
brak danych	0,2	0,0	0,0	0,2
Ogółem	87,2	11,4	1,5	100,0

Kim są osoby zainteresowane pracą zawodową na urlopie wychowawczym, a kim nie biorące takiej alternatywy pod uwagę w osobistych kalkulacjach? Pytanie odnosi się zatem – w pierwszej kolejności – do osób, które deklarowały stosowne działania, bez względu na to, czy dotyczyły one przeszłości, czy przyszłości (N=101), w drugiej zaś – osób deklarujących brak jakiegokolwiek aktywności w tym względzie w przeszłości i w przyszłości (N=297).

W grupie respondentów zainteresowanych podjęciem pracy zawodowej przeważają osoby, które:

- legitymują się wykształceniem wyższym (46,5%),
- pozostają w stałym związku (92,1%),
- oceniają własną sytuację materialną jako przeciętną lub dobrą (odpowiednio 44,6% i 41,6%),
- wzięły urlop wychowawczy w pełnym wymiarze (62,4%),
- mieszkają w miastach (90,1%),
- mają ambiwalentny stosunek do podejmowania pracy na urlopie wychowawczym (41,6%).

Z kolei respondenci niezainteresowani pracą, są to osoby w większości:

- legitymujące się wykształceniem wyższym (35,7%),
- pozostające w stałym związku (93,3%),
- oceniające własną sytuację materialną jako przeciętną lub dobrą (odpowiednio 43,4% i 42,8%),
- będące na urlopie wychowawczy w pełnym wymiarze (68,0%),

- mieszkające w miastach (91,9%),
- mające negatywny stosunek do podejmowania pracy na urlopie wychowawczym (49,5%).

Z porównania charakterystyk obydwu grup wynika, że zmiennymi je różnicującymi jest stosunek do pracy na urlopie wychowawczym oraz poziom wykształcenia. Wśród osób zawodowo nieaktywnych, chcących zachować dotychczasowy status dominuje negatywne nastawienie wobec podejmowania pracy na urlopie wychowawczym, wśród osób zainteresowanych pracą – ambiwalentny. W pierwszej grupie, w porównaniu z drugą, jest więcej osób charakteryzujących się stosunkiem negatywnym (odpowiednio 49,5% i 36,6%) oraz osób z wykształceniem wyższym (odpowiednio 46,5% i 35,7%), a także osób legitymujących się wykształceniem średnim ogólnokształcącym (odpowiednio 24,6% i 15,8%). Szczegółowe dane zamieszczono w tabeli 11.

Tabela 11. Aktywność w poszukiwaniu pracy na urlopie wychowawczym według wybranych cech respondenta (w liczbach bezwzględnych)

Czy zamierza Pan(i) podjąć działania w celu podjęcia pracy zawodowej w okresie przebywania na urlopie wychowawczym?		Czy do tej pory podejmował/a Pan(i) działania zmierzające do podjęcia pracy zawodowej w okresie przebywania na urlopie wychowawczym?			
Odpowiedź:		Odpowiedź:			Ogółem
wykształcenie		nie	tak	brak danych	
nie	podstawowe/gimnazjalne	2			2
	zas.zawodowe	45	1	1	47
	średnie ogólne	73	1	1	75
	średnie zawodowe	69	6	2	77
	wyższe	106	2	1	109
	brak danych	2			2
nie – Suma		297	10	5	312
tak	podstawowe/gimnazjalne		2		2
	zas.zawodowe	4	7		11
	średnie ogólne	12	3		15
	średnie zawodowe	12	5		17
	wyższe	26	19	1	46
	brak danych	1			1
tak – Suma		55	36	1	92
brak danych	wyższe	1			1
brak danych – Suma		1			1
Ogółem		353	46	6	405
Odpowiedź	stan rodzinny	nie	tak	brak danych	Ogółem
nie	samotny/samotna	19			19
	w stałym związku	277	10	5	292
	brak danych	1			1
nie – Suma		297	10	5	312
tak	samotny/samotna	1	5		6
	w stałym związku	53	30	1	84
	brak danych	1	1		2
tak – Suma		55	36	1	92
brak danych	w stałym związku	1			1
brak danych – Suma		1			1
Ogółem		353	46	6	405

ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Odpowiedź:	samoocena sytuacji materialnej	nie	tak	brak danych	Ogółem
nie	bardzo dobra	25			25
	dobra	127	4	2	133
	przeciętna	129	4	2	135
	zła	13	1	1	15
	bardzo zła	2	1		3
	brak danych	1			1
nie – Suma		297	10	5	312
tak	bardzo dobra	1	1		2
	dobra	20	18	1	39
	przeciętna	28	13		41
	zła	3	4		7
	bardzo zła	1			1
	brak danych	2			2
tak – Suma		55	36	1	92
brak danych	bardzo dobra	1			1
brak danych – Suma		1			1
Ogółem		353	46	6	405
Odpowiedź:	wymiar urlopu wychowawczego	nie	tak	brak danych	Ogółem
nie	pełny	202	8	2	212
	niepełny	81	1	3	85
	brak danych	14	1		15
nie – Suma		297	10	5	312
tak	pełny	30	24	1	55
	niepełny	24	9		33
	brak danych	1	3		4
tak – Suma		55	36	1	92
brak danych	pełny	1			1
brak danych – Suma		1			1
Ogółem		353	46	6	405
Odpowiedź:	miejsce zamieszkania	nie	tak	brak danych	Ogółem
nie	miasto	273	10	3	286
	wieś	24		2	26
nie – Suma		297	10	5	312
tak	miasto	48	33	1	82
	wieś	5	3		8
	brak danych	2			2
tak – Suma		55	36	1	92
brak danych	miasto	1			1
brak danych – Suma		1			1
Ogółem		353	46	6	405
Odpowiedź:	Stosunek do pracy na urlopie wychowawczym	nie	tak	brak danych	Ogółem
nie	negatywny	147	5	4	156
	ambivalentny	103	4	1	108
	pozytywny	47	1		48
nie – Suma		297	10	5	312
tak	negatywny	18	14		32
	ambivalentny	24	14		38
	pozytywny	13	8	1	22
tak – Suma		55	36	1	92
brak danych	negatywny	1			1
brak danych – Suma		1			1
Ogółem		353	46	6	405

W kwestionariuszu ankiety umieszczono trzy pytania stawiające respondentów w hipotetycznej sytuacji starania się o pracę i konieczności dokonania w związku z tym wyboru najodpowiedniejszej dla nich: a) firmy, b) elastycznej formy pracy oraz c) pracy, w rozumieniu wykonywanych zadań. Otrzymane odpowiedzi świadczą o tym, że osoby przebywające na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywne, jeśli zdecydowałyby się kiedykolwiek na podjęcie pracy, to:

- a. firmą najodpowiedniejszą dla 45% spośród nich byłby wyłącznie ich dotychczasowy zakład pracy, dla 41,5% jakikolwiek, a dla 13,5% wyłącznie inny. Liczba respondentów, którzy wyrazili w tej kwestii swoje zdanie wyniosła 229.
- b. elastyczną formą pracy, z której chcieliby skorzystać jest najczęściej praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu (23,9% wskazań), w dalszej kolejności ruchomy czas pracy nieograniczony (17,9%), telepraca klasyczna (16,4%), ruchomy czas pracy ograniczony (14,9%), telepraca zmienna (8,0%), zadaniowy czas pracy (7,5%), telepraca – w domu w zadaniowym czasie pracy (6,0%), praca na zastępstwo (3,0%), praca sezonowa (1,0%), praca tymczasowa – leasing (1,0%) i inne rodzaje telepracy (np. telepraca na wezwanie) (0,5%). Liczba respondentów, która ustosunkowała się do zagadnienia wyniosła 201;
- c. pracą wykonywaną najchętniej (w rozumieniu wykonywanych zadań) dla 67,9% byłaby praca taka sama lub zbliżona do dotychczasowej, dla 27,4% jakakolwiek, a dla 4,6% – inna od dotychczas wykonywanej. Liczba respondentów, którzy wyrazili w tej kwestii swoje zdanie wyniosła 190.

Z zaprezentowanych wyżej wyników można wnosić, że dla sporej liczby osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych jedynym punktem odniesienia w sytuacji ewentualnego wyboru pracy będzie podobieństwo jej miejsca i charakteru do dotychczasowych doświadczeń w tym zakresie, zwłaszcza, gdy przedmiotem wyboru będzie rodzaj wykonywanych zadań roboczych. Za to – jak się wydaje – większą elastycznością wykazywać się mogą w sytuacji wyboru formy pracy.

W omawianiu zagadnień związanych z pracą zawodową w okresie urlopu wychowawczego, nie można pominąć wyników badań pozwalających opisać czynniki stanowiące przyczynę braku sukcesu w jej zdobyciu. W opinii osób deklarujących podejmowanie działań w celu znalezienia sobie pracy (N=46), czynnikiem uniemożliwiający aktywność zawodową w okresie urlopu wychowawczego wskazywanym najczęściej jest niechęć pracodawców do zatrudniania tego „typu” osób: opinie tę podzielał co drugi ankietowany. Co trzeci respondent uważa natomiast, że na przeszkodzie w podjęciu pracy stoi brak przygotowania firm – prawno-organizacyjno-

technicznego – do zapewnienia pracy osobom przebywającym na urlopie wychowawczym, a co czwarty, że winne jest wysokie bezrobocie. Generalnie, zdecydowana większość respondentów tłumaczy doświadczane niepowodzenia w otrzymaniu pracy występowaniem niekorzystnych warunków zewnętrznych; uwarunkowania osobiste, przykładowo posiadanie „nierynkowych” kwalifikacji, wskazywane były relatywnie rzadko (w przytoczonym przykładzie odnotowano trzy takie wskazania). Szczegółowe dane zamieszczono w tabeli 12.

Tabela 12. Czynniki blokujące podjęcie pracy według osób zawodowo nieaktywnych, które starały się o pracę w okresie urlopu wychowawczego

Typologia czynników	Liczba wskazań
Niechęć pracodawców do zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym	23
Brak przygotowania firm – prawno-organizacyjno-technicznego – do zapewnienia pracy osobom przebywającym na urlopie wychowawczym	15
Duże bezrobocie ograniczające również możliwości znalezienia pracy przez osobę przebywającą na urlopie wychowawczym	11
Oferowane mi wynagrodzenie było zbyt niskie	10
Obawy pracodawcy dotyczące zaangażowania, jakości i terminowości wykonywania zadań przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym	9
Dowiedziałem się, że straciłabym prawo do zasiłku	7
Moje kwalifikacje zawodowe, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy	3
Oferowane mi formy zatrudnienia były nie do przyjęcia	3
Dowiedziałem się, że podjęcie pracy wiąże się z wieloma formalnościami: między innymi, muszę informować zakład pracy, że pracuję nawet jeśli jest to praca np. tylko na 2 tygodnie	1
Ogółem *	82

* Liczba wskazań nie równa się liczbie badanych z uwagi na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi

2.5. Decyzja o pracy w okresie urlopu wychowawczego w grupie osób zawodowo nieaktywnych oraz ich partnerów – bariery i szanse

Podjęcie decyzji jest procesem wyboru jakiegoś działania jako sposobu rozstrzygnięcia określonego problemu. Można założyć, że dla osób przebywających na urlopie wychowawczym sytuacją problemową jest podjęcie pracy w tym okresie. Jakże zatem okoliczności są brane pod uwagę w podejmowaniu decyzji o poszukiwaniu versus zaniechaniu poszukiwania pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego? Zebrany materiał empiryczny pokazuje, że dla osób zawodowo nieaktywnych, które podejmowały działania zmierzające do znalezienia pracy w okresie przebywania na urlopie wychowawczym (było ich w sumie 46), głównym motorem zachowań była zła kondycja finansowa gospodarstwa domowego oraz chęć kontynuowania kariery zawodowej. Zła sytuacja finansowa, a więc czynnik zewnętrzny – określający sytuację rodzinną respondenta, skłonił co drugiego bez mała respondenta do podjęcia decyzji o poszukiwaniu pracy; zaś chęć kontynuowania kariery zawodowej (czynnik osobisty) – dokładnie co drugiego.

Ranking czynników wpływających na podjęcie decyzji o pracy w okresie urlopu wychowawczego przedstawia tabela 13.

Tabela 13. Czynniki charakteryzujące sytuację rodzinną oraz osobistą osób zawodowo nieaktywnych, które starały się o pracę w okresie urlopu wychowawczego

Typologia czynników rodzinnych	Liczba wskazań
Zła kondycja finansowa gospodarstwa domowego	22
Pozytywne stanowisko partnera wobec podjęcia pracy	16
Wsparcie rodziny	14
Dobry stan zdrowia dziecka	12
Możliwość zaangażowania partnera do pomocy w pracach domowych	9
Zła sytuacja zawodowa partnera	5
To, że jestem samotnym rodzicem	3
Ogółem *	81
Typologia czynników osobistych	Liczba wskazań
Chęć kontynuowania kariery zawodowej	23
Dobry stan zdrowia	17
Obawa, że mogę stracić pracę	14
Obawa, że zdezaktualizują się moje kwalifikacje	8
Obawa, że po powrocie zostaną przesunięty/a do innej pracy	4
Przekonanie, że nie pogodzę obowiązków rodzinnych z zawodowymi	3
Ogółem *	69

* Liczba wskazań nie równa się liczbie badanych z uwagi na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi

Osobom zawodowo nieaktywnym, nie podejmującym żadnych kroków w celu zdobycia pracy w okresie urlopu wychowawczego (N=353), zadano podobne pytanie: jakie czynniki miały wpływ na podjęcie – w ich przypadku – decyzji o nieposzukiwaniu pracy? Wybory badanych świadczą o tym, że najistotniejsze, z uwagi na częstość wskazań, są takie czynniki, jak:

- spośród rodzinnych: dobra kondycja finansowa gospodarstwa domowego oraz dobra sytuacja zawodowa partnera (zarówno pierwszy, jak i drugi czynnik wskazał co trzeci respondent);
- spośród osobistych: chęć pozostania z dzieckiem (3/4 respondentów);
- spośród charakteryzujących sytuację w firmach, na rynku pracy oraz w zakresie regulacji prawnych: utrata prawa do zasiłku oraz wysokie bezrobocie ograniczające możliwości znalezienia pracy przez osobę przebywającą na urlopie wychowawczym (zarówno pierwszy, jak i drugi czynnik wskazał co drugi bez mała respondent).

Ranking czynników wpływających na podjęcie decyzji o zaniechaniu pracy w okresie urlopu wychowawczego przedstawia tabela 14.

Warunki materialne – w świetle wyników badań – uznać można za główny czynnik brany pod uwagę w podejmowaniu decyzji o poszukiwaniu versus nieposzukiwaniu pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego. Zła kondycja finansowa gospodarstwa domowego będzie częściej motywem szukania możliwości podjęcia pracy zawodowej aniżeli dobra. Wagę czynnika ekonomicznego podkreśla dodatkowo fakt, iż obawa o utratę prawa do różnego rodzaju zasiłków jest przeszkodą w podjęciu decyzji o pójściu do pracy w okresie urlopu wychowawczego w przypadku wielu respondentów.

Tabela 14. Czynniki charakteryzujące sytuację rodzinną oraz osobistą osób zawodowo nieaktywnych, które nie starały się o pracę w okresie urlopu wychowawczego

Typologia czynników rodzinnych	Liczba wskazań
Dobra kondycja finansowa gospodarstwa domowego	120
Dobra sytuacja zawodowa partnera	113
Brak możliwości zaangażowania partnera do pomocy w pracach domowych	102
Negatywne stanowisko partnera wobec podjęcia pracy	61
Brak wsparcia rodziny	59
Zły stan zdrowia dziecka	41
To, że jestem samotnym rodzicem	13
Brak opieki nad dziećmi	2
Pomoc finansowa rodziców	1
Jestem w trakcie rozwodu	1
Ogółem*	513
Typologia czynników osobistych	Liczba wskazań
Chęć pozostania z dzieckiem	252
Obawa, że nie pogodzę obowiązków rodzinnych z zawodowymi	85
Realizowanie się w roli matki/ojca i pani/pana domu	71
Brak obaw, że zdezaktualizują się moje kwalifikacje	39
Brak obawy, że mogę stracić pracę	25
Brak obawy, że po powrocie zostaną przesunięty/a do innej pracy	24
Kwalifikacje zawodowe, które nie dają mi większych możliwości znalezienia pracy	20
Brak doświadczenia w poszukiwaniu pracy	19
Brak funduszy umożliwiających przykładowo zorganizowanie w domu stanowiska pracy do wykonywania telepracy	16
Zły stan zdrowia	7
Ogółem *	558
Typologia czynników charakteryzujących sytuację w firmach, na rynku pracy oraz w zakresie regulacji prawnych	Liczba wskazań
Stracił(a)bym prawo do zasiłku	154
Wiem, że wysokie bezrobocie ogranicza również możliwości znalezienia pracy przez osobę przebywającą na urlopie wychowawczym	142
Wiem o niechęci pracodawców do zatrudniania osób podczas urlopu wychowawczego	92
Jestem przekonany/a, że firmy nie są przygotowane – pod względem prawno-organizacyjno-technicznym – do zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym	69
Wiem, że w firmach brak jest możliwości zatrudnienia osób przebywających na urlopie wychowawczym	61
Jestem przekonany/a, że pracodawcy mają obawy dotyczące zaangażowania, jakości i terminowości wykonywania zadań przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym	57
Podjęcie pracy wiąże się z wieloma formalnościami: między innymi muszę informować zakład pracy, że pracuję nawet jeśli jest to praca np. tylko na 2 tygodnie	8
Ogółem*	583

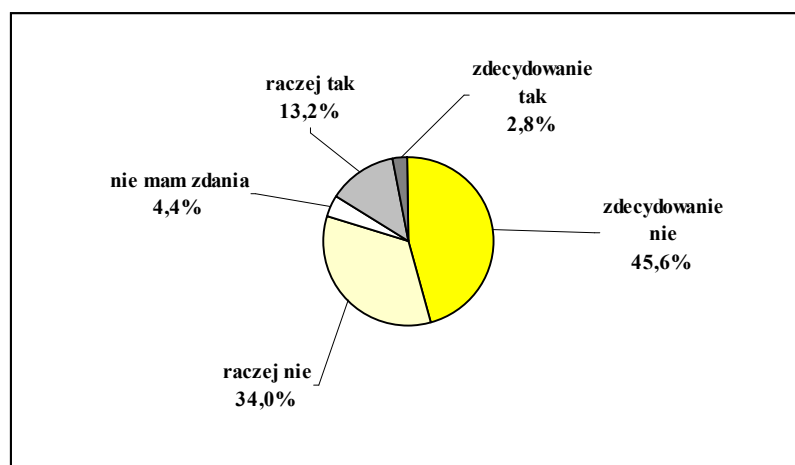
* Liczba wskazań nie równa się liczbie badanych z uwagi na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Nie tylko osoby na urlopie wychowawczym są zmuszone rozstrzygać jakieś „zawodowe” dylematy, niejednokrotnie ich partnerzy są także stawiani w sytuacji wyboru, czy też ponoszenia współodpowiedzialności za podjęte decyzje. Dlatego do partnerów skierowano pytanie sondujące powody, dla których są versus nie są w stanie zaakceptować decyzji partnera/partnerki o podjęciu pracy, a także pytanie o możliwości i warunki zamiany ról.

Powody, dla których partnerzy są skłonni zaakceptować podjęcie pracy zawodowej przez partnera/partnerkę, to w równej mierze sytuacja zawodowa partnerki/a, w tym chęć rozwoju kariery (26,6% z ogółu wskazań) i obawa o utratę pracy w przyszłości (23,4%), jak i względy finansowe (47,9%). Pozostały odsetek obejmował odpowiedzi w rodzaju: „dziecko”, „żeby się nie nudziła” – po jednym wskazaniu). Liczba respondentów odpowiadająca na powyższe pytanie wynosiła 94.

Natomiast najważniejsze powody braku akceptacji, to przekonanie partnera o tym, że: a) ważniejsza jest opieka nad dzieckiem i dom (opinię tę podziela 56,5% z 131 odpowiadających na to pytanie), b) praca zawodowa w tej sytuacji to więcej strat niż korzyści (23,7% wskazań) oraz c) nie jest w stanie pomagać partnerce/partnerowi w wychowaniu dziecka i pracach domowych (16% wskazań). Pozostały odsetek obejmował odpowiedzi w rodzaju: „utrata zasiłku rodzinnego” – jedno wskazanie, „brak jakiegokolwiek pomocy ze strony innych osób” – jedno wskazanie i w dwóch przypadkach – brak odpowiedzi).

Jak to pokazano na rysunku 4, większość partnerów (79,6% z ogółu) uważa, że w ich przypadku zamiana ról, tj. partner przechodzi na urlop wychowawczy, a partnerka/partner podejmuje pracę zawodową nie jest możliwa, akceptujących taką zamianę jest 16% badanych, a 4,4% nie ma w tej kwestii sprecyzowanego zdania.



Rysunek 4. Poziom akceptacji dla zamiany ról (N=250)

Partnerów, którzy nie zdecydowaliby się na zamianę ról proszono o podanie powodów braku akceptacji dla zmiany dotychczasowego ich statusu. Uzyskane wyniki pokazują, że decydują o tym trzy czynniki, przede wszystkim względy finansowe (55,8% respondentów stwierdziło, że „lepiej zarabia”), następnie obawa co do własnych kompetencji w zakresie pełnienia roli „matki i gospodyni” (23,1% było zdania, że nie poradziłoby sobie z opieką nad dzieckiem i pracami domowymi), i w dalszej kolejności – obawa przed utratą pracy po powrocie z urlopu (12,6% wskazań). Pozostały odsetek obejmował odpowiedzi w rodzaju: „matka powinna zajmować się

dzieckiem” – jedno wskazanie, „nie jesteśmy małżeństwem” – jedno wskazanie i w 15 przypadkach – brak odpowiedzi).

W rozdziale poświęconym charakterystyce osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych wspomniano, że wśród nich znalazły się trzy osoby płci męskiej. Warto zatem przybliżyć motywy, którymi się kierowali podejmując "nietypową", bo występującą w badanej grupie niezwykle rzadko, decyzję o przejściu na urlop wychowawczy; oto one:

- konflikt z dyrektorem firmy w której pracował (jedno wskazanie),
- wysokie zarobki partnerki (jedno wskazanie),
- chęć pozostania z dzieckiem w domu (jedno wskazanie),
- zły stan zdrowia dziecka (także wymieniony był jeden raz).

W sumie "nietypowi urlopowicze" podali cztery powody, w tym jeden wymienił dwa (konflikt z dyrektorem i wysokie zarobki).

2.6. Formy pomocy w aktywizacji osób przebywających na urlopie wychowawczym – wskazane przez osoby zawodowo nieaktywne

Pytanie: Co Pana(i) zdaniem należałoby zrobić, by osoby przebywające na urlopie wychowawczym, które chcą pracować mogły to zrobić bez przeszkód? adresowane było do wszystkich respondentów. Nie wszyscy mieli jednakże własne przemyślenia w tej kwestii; swoje zdanie wyraziło w sumie 284 respondentów, co stanowi 70,1% ogółu badanych. Sugestie respondentów odnośnie form pomocy przedstawiono w tabeli 15.

Tabela 15. Formy pomocy w aktywizacji osób przebywających na urlopie wychowawczym wskazane przez osoby zawodowo nieaktywne

Formy pomocy	Liczba wskazań
Zmiany w istniejącym prawie	54
Zmiana nastawienia pracodawców	51
Ulgi i inne formy zachęcające pracodawców do zatrudniania osób na urlopiach	36
Zapewnienie opieki dziecku (nianie, zmiany w oświacie)	35
Zmiany form i czasu pracy	32
Propagowanie wiedzy o możliwościach zatrudnienia osób na urlopiach	32
Tworzenie nowych miejsc pracy dla osób na urlopiach	31
Zmniejszenie bezrobocia	20
Zmiana nastawienia osób na urlopiach wobec podejmowania pracy	15
Zapewnienie warunków socjalnych dla matek, wyższy zasiłek	7
Zmiany organizacyjne w firmach	6
Współpraca na linii pracodawca-pracownik	5
Tworzenie baz danych o takich miejscach pracy	5
Zmniejszenie kosztów zatrudnienia	4
Podnoszenie swoich kwalifikacji	3
Sprzeciw wobec pracy takich osób	3
Własna działalność gospodarcza	1
Ogółem *	340

* Liczba wskazań nie równa się liczbie badanych z uwagi na możliwość udzielenia więcej niż jednej odpowiedzi.

Wśród propozycji respondentów wyróżnić można kilka kategorii; część sugerowanych rozwiązań dotyczy obszaru prawa, inne zaś sfery przekonań, sądów bądź sfery informacyjno-promocyjnej, bądź też gospodarczej. Zmian w obowiązującym prawie "domaga się" największy odsetek respondentów (35,6%); sugerowane przez badanych formy pomocy sprowadzały się do wypowiedzi, w rodzaju: należy dokonać zmian w istniejącym prawie, wprowadzić ulgi i inne formy zachęcające pracodawców do zatrudniania osób na urloпах, zapewnić warunki socjalnych dla matek, wyższy zasiłek, zmniejszyć koszty zatrudnienia.

Konieczność organizacyjnej pomocy w formie: zapewnienia opieki dziecku (nianie, zmiany w oświacie), zmiany form i czasu pracy, zmiany organizacyjnych w firmach, współpracy na linii pracodawca-pracownik, zgłaszało z kolei 27,5% badanych.

Przychylność pracodawców, inaczej mówiąc ich pozytywny stosunek wobec przyjmowania do pracy osób przebywających na urlopie wychowawczym, a także pozytywne nastawienie tychże osób, to kolejna grupa odpowiedzi udzielonych przez badanych w kwestii stwarzania przyjaznych warunków osobom chcącym podjąć pracę. Potrzebę zmiany mentalności sugerowało w sumie 24,3% respondentów; przykładem najpełniej wyrażającym intencje proponowanych zmian w przypadku pracodawców oddaje następująca wypowiedź: „jego chęć i wola do zatrudniania osób na urloпах”.

Wypowiedzi badanych, w rodzaju: tworzenie nowych miejsc pracy dla osób na urloпах wraz ze zmniejszeniem bezrobocia tworzą następną kategorię form pomocy ułatwiających podejmowanie pracy na urlopie. Zmiany w obszarze gospodarki są konieczne w opinii 18% respondentów.

Zdaniem 13% osób na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych, w podjęciu przez nich pracy pomóc mogą działania promujące wiedzę o możliwościach zatrudnienia osób na urloпах, w tym o miejscach pracy dla tego typu osób. W ostatnim przypadku badani sugerowali wręcz stworzenie bazy danych o takich miejscach pracy.

3. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo oraz ich partnerzy

3.1. Charakterystyka osób przebywających na urloпах wychowawczych aktywnych zawodowo oraz ich partnerów

Badaniu poddano 42 osoby przebywające na urlopie wychowawczym z terenu województwa dolnośląskiego, które do momentu uczestnictwa w sondażu ankietowym pracowały/lub pracują zawodowo, oraz partnerów tych osób w liczbie 22. Z uwagi na ograniczony czas przeznaczony na prowadzenie wywiadów można uznać, że dotarcie do 52,4% partnerów osób przebywających na urloпах wychowawczych aktywnych zawodowo pozostających w stałym związku jest wynikiem satysfakcjonującym.

Objęte sondażem osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo to wyłącznie kobiety. W zdecydowanej większości osoby bardzo młode mieszczą się w przedziale wiekowym do 30 lat (33 osoby), które wraz z kolejną grupą wiekową od 31 do 40 lat (osiem osób) stanowią praktycznie całość grupy osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo.

Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo legitymują się głównie wykształceniem wyższym i średnim. W grupie objętej sondażem zaledwie jedna osoba przebywająca na urlopie wychowawczym aktywna zawodowo posiadała wykształcenie zasadnicze zawodowe, żaden z respondentów nie posiadał wykształcenia podstawowego/gimnazjalnego. Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania przeważają mieszkańcy miast, zaledwie sześć osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo objętych sondażem zamieszkuje na wsi.

W celu rozpoznania sytuacji rodzinnej, respondentów zapytano o stan rodzinny, liczbę dzieci oraz źródła dochodu partnera, czynniki które mogą wpływać na decyzję o podjęciu pracy podczas urlopu wychowawczego.

W omawianej grupie były wyłącznie osoby pozostające w stałym związku (małżeńskim lub nie), w przeważającej części posiadające wyłącznie jedno dziecko (30 osób), a źródło dochodu partnera stanowiła przede wszystkim praca zawodowa (38 osób).

Istotną kwestią była samoocena sytuacji materialnej, pozwalająca pośrednio ocenić znaczenie uwarunkowań ekonomicznych dla podjęcia decyzji o pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego. Generalnie większość osób ocenia swoją sytuację ekonomiczną jako dobrą (21 osób) lub przeciętną (17 osób). W grupie objętej sondażem nie znalazły się osoby oceniające swą sytuację materialną jako bardzo złą, a tylko jedna osoba oceniła ją jako złą.

Respondentów pytano także o wymiar ich urlopu wychowawczego oraz ile z zadeklarowanych miesięcy urlopu już wykorzystali. Z udzielonych odpowiedzi wynika, że zdecydowana większość respondentów deklaruje pełne wykorzystanie urlopu wychowawczego, który im przysługuje. Zaledwie dziewięć osób deklaruje ograniczenie przysługującego wymiaru urlopu wychowawczego, który w przypadku sześciu osób potrwa rok lub krócej.

Jeżeli chodzi o liczbę miesięcy wykorzystanych z przysługującej puli miesięcy urlopu wychowawczego, to ponad połowa respondentów (24 osoby) przebywa na urlopie wychowawczym do sześciu miesięcy, a kolejnych dziewięć osób od sześciu do dwunastu miesięcy. Sytuacja ta może świadczyć o tym, iż decyzja o podjęciu pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego podejmowana jest stosunkowo wcześniej lub wręcz bezpośrednio po przejściu na urlop wychowawczy.

Szczegółowe dane zestawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Struktura demograficzno-społeczna osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo

Zmienna		Liczba odpowiedzi
Płeć	kobieta	42
	męczyzna	0
Ogółem		42
Wiek	do 30 lat	33
	31 do 40 lat	8
	41 do 50 lat	1
	51 do 60 lat	0
	ponad 60 lat	0
Ogółem		42
Wykształcenie	podstawowe/gimnazjalne	0
	zasadnicze zawodowe	1
	średnie ogólne	14
	średnie zawodowe	5
	wyższe	22
Ogółem		42
Stan rodzinny	samotny/samotna	0
	w stałym związku (małżeńskim lub nie)	42
Ogółem		42
Liczba dzieci	jedno dziecko	30
	dwoje dzieci	7
	brak danych	5
Ogółem		42
Źródło dochodu partnera	nie dotyczy	1
	praca zawodowa	38
	bezrobotny	2
	brak danych	1
Ogółem		42
Miejsce zamieszkania	miasto	34
	wieś	6
	brak danych	2
Ogółem		42
Samocena sytuacji materialnej	bardzo dobra	3
	dobra	21
	przeciętna	17
	zła	1
	bardzo zła	0
Ogółem		42
Wymiar urlopu wychowawczego	pełny	33
	ograniczony	9
Ogółem		42
Do ilu miesięcy ograniczony został wymiar urlopu wychowawczego	3 miesiące	2
	6 miesięcy	1
	12 miesięcy	3
	16 miesięcy	1
	brak danych	2
Ogółem		9
Ile z zadeklarowanych miesięcy urlopu wychowawczego zostało już wykorzystanych	do 6 miesięcy	24
	pow.6 do 12 miesięcy	9
	pow.12 do 18 miesięcy	3
	pow.18 do 24 miesięcy	2
	pow.24 miesięcy	2
	brak danych	2
Ogółem		42

Zbierane w trakcie wywiadów informacje o osobach przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo obejmowały także dane o przedsiębiorstwie (instytucji) macierzystym, w którym osoby te były zatrudnione przed przejściem na urlop wychowawczy, jak też przedsiębiorstwach (instytucjach) w których pracowały/pracują podczas urlopu wychowawczego.

Zamieszczone w tabeli 2 dane pokazują, że dla omawianej grupy osób przedsiębiorstwa macierzyste to głównie mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa (instytucje). Dla ponad połowy respondentów (24 osoby) macierzystym zakładem pracy jest przedsiębiorstwo (instytucja) działające w sektorze prywatnym.

Tabela 2. Struktura macierzystych przedsiębiorstw (instytucji) zatrudniających respondentów przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo

Zmienna		Liczba odpowiedzi
Wielkość przedsiębiorstwa	mikro (do 9 osób)	14
	małe (od 10 do 49 osób)	13
	średnie (od 50 do 249 osób)	13
	duże (od 250 do 999 osób)	0
	wielkie (1000 i więcej osób)	0
	brak danych	2
Ogółem		42
Sektor własności	prywatny	24
	publiczny	16
	mieszany	2
Ogółem		42
Sekcja działalności wg PKD	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	0
	Rybnictwo	0
	Górnictwo	0
	Przetwórstwo przemysłowe	0
	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	1
	Budownictwo	0
	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodów, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	13
	Hotele i restauracje	2
	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	0
	Pośrednictwo finansowe	3
	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	2
	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	2
	Edukacja	9
	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	3
	Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	2
	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	0
	brak danych	5
Ogółem		42

W próbie swoją reprezentację znalazły przedsiębiorstwa klasyfikujące się do dziewięciu sekcji działalności wg PKD. Dla największej liczby osób badanych przedsiębiorstwo (instytucja) macierzysta należy do sekcji „Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodów, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego” (13 osób) oraz sekcji „Edukacja” (dziewięć osób).

Równie istotna jest charakterystyka przedsiębiorstw w których osoby przebywające na urlopach wychowawczych aktywnie zawodowo znajdują zatrudnienie podczas urlopu wychowawczego. Ważne staje się rozpoznanie ewentualnych różnic pomiędzy przedsiębiorstwami macierzystymi a zatrudniającymi respondentów podczas urlopu wychowawczego, zwłaszcza w obszarze sekcji działalności wg PKD, które pozwalałyby określić potencjalne problemy na jakie napotykają osoby przebywające na urlopach wychowawczych szukające pracy w dotychczasowej sferze działalności.

Respondentów poproszono o wskazanie wszystkich przedsiębiorstw w których pracowały/pracują w trakcie urlopu wychowawczego. Spośród 42 osób, zaledwie jeden respondent pracował podczas urlopu wychowawczego w większej liczbie przedsiębiorstw (tabela 3).

Tabela 3. Liczba firm w których pracowały/pracują osoby na urlopie wychowawczym aktywnie zawodowo podczas urlopu wychowawczego

Liczba firm w których pracowali/pracują respondenci podczas urlopu wychowawczego	Liczba odpowiedzi
jedna firma	41
dwie firmy	0
trzy firmy	1
Ogółem	42

Zamieszczone w tabeli 4 dane pokazują, że przedsiębiorstwa w których te osoby pracowały/pracują nie różnią się znacząco od przedsiębiorstw macierzystych.

Są to głównie mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa (instytucje). Dla ponad połowy respondentów (24 osoby) zakładem pracy podczas urlopu wychowawczego jest przedsiębiorstwo (instytucja) działające w sektorze prywatnym.

W przeprowadzonej charakterystyce uwzględniono wszystkie przedsiębiorstwa wskazane przez respondentów.

W próbie swoją reprezentację znalazły przedsiębiorstwa sklasyfikowane w dziewięciu sekcjach działalności (wg PKD). Najwięcej respondentów pracowało w przedsiębiorstwach (instytucjach) zaklasyfikowanych do sekcji „Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodów, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego” (12 osób) oraz sekcji „Edukacja” (10 osób).

Tabela 4. Struktura przedsiębiorstw (instytucji) zatrudniających respondentów na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo podczas urlopu wychowawczego

	Zmienna	Liczba odpowiedzi
Wielkość przedsiębiorstwa	mikro (do 9 osób)	17
	małe (od 10 do 49 osób)	14
	średnie (od 50 do 249 osób)	7
	duże (od 250 do 999 osób)	1
	wielkie (1000 i więcej osób)	0
	brak danych	5
Ogółem		44
Sektor własności	prywatny	25
	publiczny	13
	mieszany	1
	brak danych	5
Ogółem		44
Sekcja działalności wg PKD	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	0
	Rybacktwo	0
	Górnictwo	0
	Przetwórstwo przemysłowe	0
	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	1
	Budownictwo	0
	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodów, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	12
	Hotele i restauracje	1
	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	0
	Pośrednictwo finansowe	3
	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	2
	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	2
	Edukacja	10
	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	2
	Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	1
	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	0
	brak danych	10
	Ogółem	

Pomiędzy przedsiębiorstwami macierzystymi a przedsiębiorstwami w których pracowały/pracują osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywnie zawodowo nie zachodzą wyraźne różnice.

Pozwala to stwierdzić, że osoby przebywające na urlopie wychowawczym podejmują pracę w przedsiębiorstwach o podobnym profilu prowadzonej działalności, a także wielkości i sektorze własności. Jedyne zauważalne różnice występują w przypadku osób przebywających na urlopach wychowawczych aktywnych zawodowo, których macierzyste przedsiębiorstwa były średniej wielkości. To w tej grupie respondentów część osób przebywających na urlopach wychowawczych aktywnych zawodowo znalazła zatrudnienie w mikro i małych przedsiębiorstwach.

Grupa osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo objęta sondażem jest nieliczna i nie pozwala na wyprowadzenie daleko idących uogólnień. Tym niemniej przeprowadzona charakterystyka przedsiębiorstw sygnalizuje, iż osoby przebywające na urlopiach wychowawczych znajdują zatrudnienie głównie w mikro i małych przedsiębiorstwach. Problem stanowić więc może zbyt mała elastyczność średnich, dużych i wielkich przedsiębiorstw.

Grupę partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo charakteryzowały w badaniu trzy podstawowe zmienne, tj. płeć, wiek i wykształcenie. Badaniem sondażowym objęto 22 partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo. Wszyscy to mężczyźni i osoby bardzo młode. W zdecydowanej większości respondenci mieszczą się w przedziale wiekowym do 30 lat (12 osób), wraz z kolejną grupą wiekową od 31 do 40 lat (dziewięć osób) stanowią praktycznie całość grupy partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo.

Partnerzy tych osób legitymują się głównie wykształceniem wyższym i średnim. W grupie objętej sondażem tylko czterech partnerów posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe, żaden z respondentów nie posiadał wykształcenia podstawowego/gimnazjalnego.

Korelując zmienną wykształcenia w obrębie poszczególnych par objętych sondażem zaznacza się zbieżność poziomów wykształcenia – zwłaszcza na poziomie wykształcenia wyższego. W przypadku różnic w obrębie poszczególnych par, w większości przypadków, wyższy poziom wykształcenia mają kobiety przebywające na urlopiach wychowawczych.

Z kolei, odpowiedzi udzielone przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym na temat ich partnerów wskazują, że w zdecydowanej większości przypadków ich źródłem dochodów jest praca zawodowa.

Szczegółowe dane zestawiono w tabeli 5.

Tabela 5. Struktura demograficzno-społeczna partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo

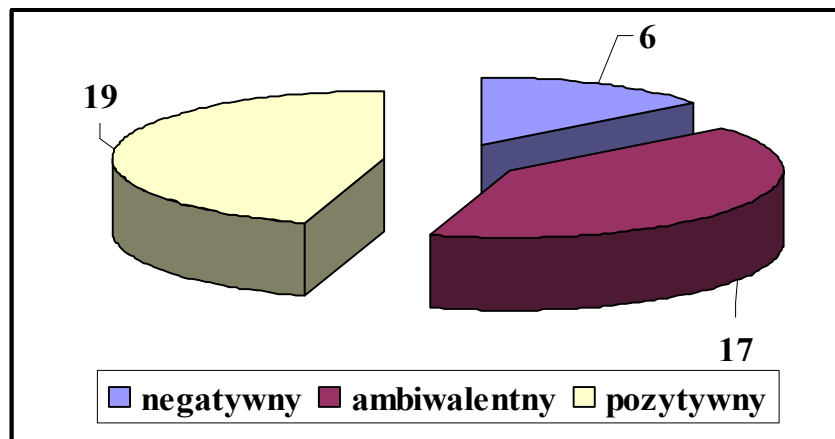
Zmienna		Liczba odpowiedzi
Płeć	kobieta	0
	mężczyzna	22
Ogółem		22
Wiek	do 30 lat	12
	31 do 40 lat	9
	41 do 50 lat	1
	51 do 60 lat	0
	ponad 60 lat	0
Ogółem		22
Wykształcenie	podstawowe/gimnazjalne	0
	zasadnicze zawodowe	4
	średnie ogólne	6
	średnie zawodowe	3
	wyższe	9
Ogółem		22

3.2. Stosunek osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo oraz ich partnerów do podejmowania pracy zawodowej w tym okresie

Uzyskane w wywiadach wartościujące sądy, wyrażające aprobatę lub dezaprobatę dla stwierdzeń zamieszczonych w kwestionariuszu ankiety umożliwiają poznanie ogólnego stosunku wobec problemu pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym.

W przypadku osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo wyniki badań uprawniają do stwierdzenia, że:

- zaledwie sześć osób, spośród 42 objętych badaniem, charakteryzuje się negatywnym stosunkiem wobec pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym,
- 19 osób ma stosunek pozytywny,
- 17 osób ma stosunek ambiwalentny (rys. 1).



Rysunek 1. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo a ich stosunek do podejmowania pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego

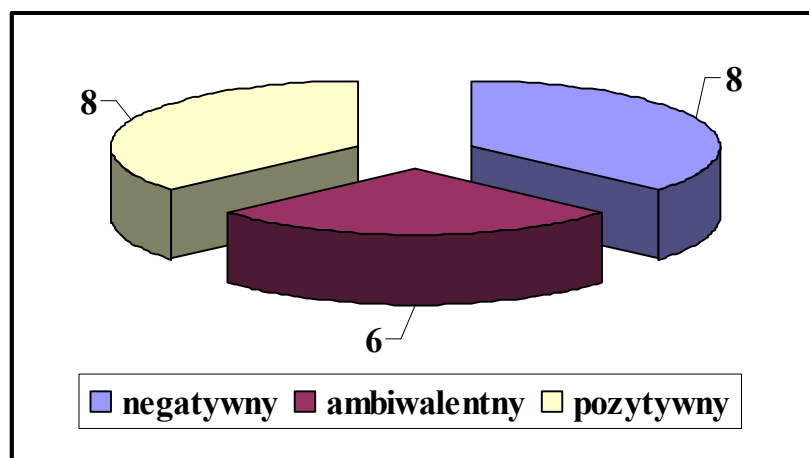
Od osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo, które deklarują zdecydowane poglądy – stosunek pozytywny, bądź negatywny – oczekiwać można działań wyrażających ten stosunek do podejmowania pracy podczas urlopu wychowawczego. Tak więc w przypadku osób o pozytywnym stosunku do pracy zawodowej osób na urlopiach wychowawczych można spodziewać się, że będą one aktywne zawodowo w trakcie urlopu wychowawczego, a dotychczasowe doświadczenia tylko potwierdziły ich postawę. Zaledwie sześć osób, które przebywają na urlopie wychowawczym i są aktywne zawodowo, wyraziło negatywny stosunek wobec pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego.

W pozostałych przypadkach – wyrażających się stosunkiem ambiwalentnym – trudno określić jednoznacznie kierunek dalszych działań. Należy podkreślić, że w badanej grupie liczba osób charakteryzująca się stosunkiem ambiwalentnym wobec pracy zawodowej podczas urlopu

wychowawczego jest liczna. W przypadku tej grupy osób duże znaczenie odgrywać będą czynniki sytuacyjne, związane zarówno z sytuacją zawodową jak i rodzinną.

Natomiast w przypadku partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo uzyskane wyniki badań uprawniają do stwierdzenia, że:

- osiem osób, spośród 22 objętych badaniem, charakteryzuje się negatywnym stosunkiem wobec podejmowania pracy zawodowej przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym,
- osiem osób ma stosunek pozytywny,
- sześć osób ma stosunek ambiwalentny (rys. 1a).



Rysunek 1a. Partnerzy osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo a ich stosunek do podejmowania pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego

Od partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo, które deklarują zdecydowane poglądy – stosunek pozytywny, bądź negatywny – oczekiwać można działań wyrażających ten stosunek. Tak więc w przypadku osób o pozytywnym stosunku do pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego można spodziewać się, że będą one wspierały swoich partnerów, a dotychczasowe doświadczenia potwierdziły tylko ich postawę. Zaledwie sześć osób wyraziło negatywny stosunek wobec pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego.

W pozostałych przypadkach – wyrażających się stosunkiem ambiwalentnym – trudno określić jednoznacznie kierunek dalszych działań. W przypadku tej grupy osób duże znaczenie odgrywać będą czynniki sytuacyjne.

Porównując nastawienie charakteryzujące osoby na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo z nastawieniem partnerów, uwagę zwraca podobieństwo postrzegania analizowanego problemu: pozytywne nastawienie wobec podejmowania pracy zawodowej przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym dominuje zwłaszcza w grupie osób na urlopie

wychowawczym aktywnych zawodowo, przy jednoczesnym niższym udziale stosunku negatywnego. Tendencja ta utrzymuje się w przypadku partnerów tychże osób, przy zauważalnym wzroście udziału stosunku negatywnego. W obydwu grupach występuje podobny udział stosunku ambiwalentnego do pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego.

Jeśli skorelujemy z kolei odpowiedź udzieloną przez konkretną osobę przebywającą na urlopie wychowawczym z odpowiedzią udzieloną na to samo pytanie przez jej partnera to okazuje się, że w obrębie poszczególnych par zachodzące różnice nie są bardzo znaczące. Okazuje się, że dziesięć par deklaruje takie samo przekonanie o podejmowaniu pracy zawodowej w trakcie urlopu wychowawczego, skrajnie przeciwne zaś – przez co należy rozumieć nastawienie pozytywne versus negatywne – jedna z badanych par.

Jedynie w przypadku ambiwalentnego stosunku osób przebywających na urlopie wychowawczym mamy do czynienia z nieco innymi odczuciami partnerów, wyrażających zarówno pozytywny (dwie osoby) jak i negatywny stosunek (cztery osoby) do pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego.

Wyniki te mogą wskazywać, że nastawienie partnera jest równie istotne jak doświadczenia praktyczne gromadzone przez osoby przebywające na urlopiach wychowawczych aktywne zawodowo (patrz poniższe zestawienie).

Stosunek osób przebywających na urlopiach wychowawczych aktywnych zawodowo do podejmowania pracy w tym okresie	Stosunek partnerów do podejmowania pracy na urlopie wychowawczym			
	negatywny	ambiwalentny	pozytywny	Ogółem
negatywny	3	1	0	4
ambiwalentny	4	4	2	10
pozytywny	1	1	6	8
Ogółem	8	6	8	22

Partnerom zadano pytanie, dzięki któremu problem podejmowania pracy zawodowej można było sprowadzić do wymiaru jednostkowego. Na pytanie: Jaki jest Pana(i) stosunek do podejmowania pracy przez Pana(i) partnera/partnerkę w okresie urlopu wychowawczego otrzymano następujący rozkład odpowiedzi: 14 respondentów wyraziło akceptację dla takiej aktywności, dwóch nie miało zdania w tej kwestii, a sześciu było przeciwnych podejmowaniu pracy przez partnera/partnerkę. Warto podkreślić, iż spośród sześciu partnerów przeciwnych podejmowaniu pracy przez partnera/partnerkę, czterech posiadało wykształcenie wyższe. Jedynie trzech partnerów o tym poziomie wykształcenia wyraziło akceptację dla takiej aktywności partnera przebywającego na urlopie wychowawczym, a kolejnych dwóch nie miało zdania na ten temat. Być może wynika to z faktu, iż partnerzy ci są w stanie w pełni zabezpieczyć potrzeby

materialne rodziny i nie widzą tym samym konieczności zarobkowania przez partnera w okresie urlopu wychowawczego.

Jak wynika z poniższego zestawienia, nastawienie partnerów uzewnętrzniane w odniesieniu do swojej „drugiej połowy” w większości przypadków jest zgodne z nastawieniem „generalnym” wobec podejmowania pracy przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym. Na podkreślenie zasługują następujące możliwe do zaobserwowania fakty. Stosunek ambiwalentny i negatywny wobec pracy zawodowej partnera przebywającego na urlopie wychowawczym praktycznie w pełni pokrywa się z ogólnym stosunkiem respondentów do aktywności zawodowej podczas urlopu wychowawczego. W sytuacji pewnego braku konsekwencji, gdy rzecz dotyczy osoby partnera respondenta, mamy do czynienia ze zmianą stosunku z negatywnego i ambiwalentnego w ogólnym ujęciu problemu na aprobujący pracę zawodową partnera przebywającego na urlopie wychowawczym.

Odp. na pyt. o stosunek do podejmowania pracy przez partnera/partnerkę w okresie urlopu wychowawczego	Stosunek partnerów do podejmowania pracy na urlopie wychowawczym			
	negatywny	ambiwalentny	pozytywny	Ogółem
jestem przeciwny	5	1	0	6
nie mam zdania	0	2	0	2
jestem za	3	3	8	14
Ogółem	8	6	8	22

Pogłębiona analiza (tabela 6 i 6a) wykazuje, że kryteria różnicujące stosunek wobec podejmowania pracy zawodowej przebywających na urlopie wychowawczym to:

1) w przypadku osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo:

- wykształcenie – w przypadku osób z wykształceniem wyższym, aż 12 respondentów charakteryzuje się stosunkiem pozytywnym, a kolejnych dziewięć ambiwalentnym. Natomiast wśród osób o wykształceniu średnim ogólnym najliczniejsza jest grupa o stosunku ambiwalentnym (sześć osób), natomiast stosunek pozytywny jak i negatywny deklarują cztery osoby. Wskazywać to może na sytuację w której osoby z wyższym wykształceniem mają lepsze doświadczenia wynikające z podejmowania pracy w trakcie urlopu wychowawczego, trudno jednak precyzyjnie określić czy związane są one ze sferą aktywności zawodowej czy raczej życia rodzinnego;
- samoocena sytuacji materialnej – w grupie osób oceniających swą sytuację materialną jako dobrą, charakterystyczny jest stosunek pozytywny (11 osób) i ambiwalentny (osiem osób) do pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego. W drugiej pod względem liczebności grupie – oceniającej swoją sytuację materialną jako przeciętną – spada udział osób o stosunku pozytyw-

nym do podejmowania pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego (sześć osób), wzrasta natomiast liczba osób o stosunku ambiwalentnym (siedem osób) i negatywnym (cztery osoby);

Tabela 6. Stosunek osób na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo wobec podejmowania pracy zawodowej w jego trakcie a zmienne demograficzno-społeczne

Zmienna		Stosunek wobec pracy zawodowej przebywających na urlopie wychowawczym				
		negatywny	ambiwalentny	pozytywny	Ogółem	
Wykształcenie	podstawowe/gimnazjalne	0	0	0	0	
	zasadnicze zawodowe	0	1	0	1	
	średnie ogólne	4	6	4	14	
	średnie zawodowe	1	1	3	5	
	wyższe	1	9	12	22	
Ogółem		6	17	19	42	
Samoocena sytuacji materialnej	bardzo dobra	0	1	2	3	
	dobra	2	8	11	21	
	przeciętna	4	7	6	17	
	zła	0	1	0	1	
	bardzo zła	0	0	0	0	
Ogółem		6	17	19	42	
Sektor działalności wg PKD	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	0	0	0	0	
	Rybnictwo	0	0	0	0	
	Górnictwo	0	0	0	0	
	Przetwórstwo przemysłowe	0	0	0	0	
	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	0	1	0	1	
	Budownictwo	0	0	0	0	
	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	4	3	6	13	
	Hotele i restauracje	1	1	0	2	
	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	0	0	0	0	
	Pośrednictwo finansowe	0	1	2	3	
	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	0	1	1	2	
	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	0	2	0	2	
	Edukacja	0	3	6	9	
	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	0	2	1	3	
	Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	0	1	1	2	
	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	0	0	0	0	
	brak danych	1	2	2	5	
	Ogółem		6	17	19	42

Tabela 6a. Stosunek partnerów wobec podejmowania pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego a zmienne demograficzno-społeczne

Zmienna		Stosunek wobec pracy zawodowej przebywających na urlopie wychowawczym			
		negatywny	ambivalentny	pozytywny	Ogółem
Wykształcenie	podstawowe/gimnazjalne	0	0	0	0
	zasadnicze zawodowe	2	1	1	4
	średnie ogólne	2	0	4	6
	średnie zawodowe	1	1	1	3
	wyższe	3	4	2	9
Ogółem		8	6	8	22

- sekcja działalności wg PKD przedsiębiorstw macierzystych – wyraźne różnice charakteryzujące stosunek wobec pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym występują w dwóch najliczniej reprezentowanych sekcjach działalności wg PKD. W przypadku sekcji „Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego” stosunek respondentów jest wyraźnie zróżnicowany (pozytywny – sześć osób, ambiwalentny – trzy osoby, negatywny – cztery osoby), natomiast w ramach sekcji „Edukacja” przeważa stosunek pozytywny (pozytywny – sześć osób, ambiwalentny – trzy osoby).

2) w przypadku partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo:

- wykształcenie – w przypadku osób z wykształceniem wyższym zaledwie dwóch respondentów ma stosunek pozytywny do podejmowania pracy zawodowej przez partnera w trakcie urlopu wychowawczego, a kolejnych czterech respondentów ma stosunek ambiwalentny. Natomiast wśród osób o wykształceniu średnim ogólnym najliczniejsza jest grupa respondentów deklarujących stosunek pozytywny (cztery osoby), natomiast stosunek negatywny deklaruje tylko dwóch respondentów. Wskazywać to może na sytuację w której partnerzy z wyższym wykształceniem w mniejszym stopniu widzą potrzebę podejmowania tego typu działań przez partnerów przebywających na urlopie wychowawczym.

Zebrany materiał empiryczny posłużył także do określenia liczby respondentów, którzy wyrazili pozytywne oraz negatywne opinie na temat czterech zagadnień związanych bezpośrednio z pracą zawodową osób przebywających na urlopie wychowawczym.

Szczegółowe dane zawarto w tabeli 7 i 7a.

Tabela 7. Opinie osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo na temat pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego (N=42)

Opinia		
<i>negatywna</i>	<i>ambivalentna</i>	<i>pozytywna</i>
Uznanie, iż urlop wychowawczy nie stanowi przeszkody w równoczesnym kontynuowaniu pracy zawodowej		
7	5	30
Uznanie, że nie istnieją obiektywne przeszkody uzasadniające brak zainteresowania pracodawców pracą zawodową przebywających na urlopie wychowawczym		
17	7	18
Uznanie, że całkowita rezygnacja z pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego to nie jest konieczne poświęcenie jednego z rodziców dla dobra dziecka i rodziny		
12	5	25
Uznanie, że można pogodzić rolę przebywającego na urlopie wychowawczym z rolą wartościowego pracownika		
8	5	29

Tabela 7a. Opinie partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo na temat pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego (N=22)

Opinia		
<i>negatywna</i>	<i>ambivalentna</i>	<i>pozytywna</i>
Uznanie, iż urlop wychowawczy nie stanowi przeszkody w równoczesnym kontynuowaniu pracy zawodowej		
6	3	13
Uznanie, że nie istnieją obiektywne przeszkody uzasadniające brak zainteresowania pracodawców pracą zawodową przebywających na urlopie wychowawczym		
12	4	6
Uznanie, że całkowita rezygnacja z pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego to nie jest konieczne poświęcenie jednego z rodziców dla dobra dziecka i rodziny		
8	5	9
Uznanie, że można pogodzić rolę przebywającego na urlopie wychowawczym z rolą wartościowego pracownika		
6	5	11

Zgodnie z wynikami przedstawionymi w tabeli 7 i 7a, odnotowane odpowiedzi respondentów deklarujących pozytywne versus negatywne opinie na temat poszczególnych zagadnień, wskazują na pewne różnice między grupą osób przebywających na urlopie wychowawczym a grupą partnerów.

Opinie w kwestii istnienia obiektywnych przeszkód uzasadniających brak zainteresowania ze strony pracodawców dla zatrudniania osób będących na urlopie wychowawczym są wyraźnie podzielone wśród respondentów przebywających na urlopach wychowawczych. Natomiast partnerzy tychże osób w większym stopniu uważają, że bariery takie istnieją – 12 respondentów jest takiego zdania.

Całkowitą rezygnację z pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego jako konieczne poświęcenie jednego z rodziców dla dobra dziecka i rodziny uważa za słuszne 12 osób przebywających na urlopie wychowawczym, przeciwnego zdania jest 25 osób. Wśród partnerów stanowiska w tej kwestii są bardziej podzielone, osiem osób zgadza się z tym stwierdzeniem, a dziewięciu respondentów jest przeciwnego zdania.

Różnice zauważalne są również w kwestii godzenia urlopu wychowawczego z rolą wartościowego pracownika. Za ledwie osiem osób przebywających na urlopie wychowawczym nie

uważa by kwestie te były możliwe do pogodzenia. Przeciwnego zdania jest 29 osób. Wśród partnerów opinię pozytywną w tej kwestii wyraziło 11 osób, natomiast sześciu respondentów było przeciwnego zdania.

3.3. Samoocena wiedzy o możliwościach podejmowania pracy zawodowej w elastycznych jej formach w trakcie urlopu wychowawczego w grupie osób aktywnych zawodowo

Kolejne pytanie zawarte w ankiecie skierowanej do osób przebywających na urloпах wychowawczych aktywnych zawodowo dotyczyło rozpoznania zasobu wiedzy na temat możliwości podejmowania pracy w elastycznych jej formach w okresie urlopu wychowawczego (tabela 8).

Uzyskane informacje są nieco zaskakujące. Prawie połowa respondentów nisko ocenia poziom swej wiedzy w tym zakresie. Zaledwie 10 osób badanych stwierdziło, że wie dużo na temat możliwości podejmowania pracy zawodowej w elastycznych jej formach przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym. Pamiętając, iż opinie te wyrażane są przez osoby aktywne zawodowo w trakcie urlopu wychowawczego można przypuszczać, że poziom wiedzy w społeczeństwie na ten temat jest bardzo niski.

Tabela 8. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo a ich poziom wiedzy o możliwościach podejmowania pracy zawodowej w elastycznych jej formach w trakcie urlopu wychowawczego

Co wie Pan(i) na temat możliwości podejmowania pracy zawodowej – w elastycznych formach – przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym?	Liczba odpowiedzi
nie wiem prawie nic	2
wiem niewiele	17
znam niektóre zagadnienia dobrze, a o innych nie wiem nic	13
wiem dużo	10
wiem prawie wszystko	0
Ogółem	42

Wiedza respondentów w zakresie możliwości podejmowania pracy zawodowej w elastycznych jej formach przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym jest zróżnicowana i niepełna na różnych poziomach wykształcenia.

I tak, w dwóch najliczniejszych grupach respondentów pod względem poziomu wykształcenia pojawiają się pewne różnice. Wśród osób przebywających na urlopie wychowawczym o wykształceniu średnim przeważa niska ocena poziomu własnej wiedzy w omawianym zakresie – odpowiedź „wiem niewiele” wybrało siedem osób. W grupie respondentów o wykształceniu wyższym podobnego zdania było osiem osób, wzrasta natomiast liczba osób oceniających swój poziom wiedzy jako przeciętny – odpowiedź „znam niektóre zagadnienia dobrze, a o innych nie wiem nic” wybrało dziewięć osób.

Tabela 9. Poziom wiedzy osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo o możliwościach podejmowania pracy zawodowej w elastycznych jej formach w trakcie urlopu wychowawczego a posiadany poziom wykształcenia

Wykształcenie	Co wie Pan(i) na temat możliwości podejmowania pracy zawodowej – w elastycznych formach – przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym?					Ogółem
	nie wiem prawie nic	wiem niewiele	znam niektóre zagadnienia dobrze, a o innych nie wiem nic	wiem dużo	wiem prawie wszystko	
podstawowe/gimnazjalne	0	0	0	0	0	0
zasadnicze zawodowe	0	1	0	0	0	1
średnie ogólne	0	7	3	4	0	14
średnie zawodowe	2	1	1	1	0	5
wyższe	0	8	9	5	0	22
Ogółem	2	17	13	10	0	42

Sytuacja przedstawiona szczegółowo w powyższej tabeli pokazuje, że rosnący poziom wykształcenia nie oznacza większego poziomu wiedzy respondentów o możliwościach podejmowania pracy zawodowej w elastycznych jej formach w trakcie urlopu wychowawczego. Wydaje się to niekorzystne, ponieważ elastyczne formy pracy stają się szczególnie interesujące i możliwe do wykorzystania w przypadku zawodów wymagających wyższego poziomu kwalifikacji i wykształcenia.

3.4. Praca w okresie urlopu wychowawczego w grupie osób aktywnych zawodowo – działania podjęte, planowane oraz ocena bieżącej sytuacji

Kolejne pytania skierowane do osób przebywających na urlopiach wychowawczych aktywnych zawodowo dotyczyły podjętych działań i oceny bieżącej sytuacji wynikającej z łączenia urlopu wychowawczego i pracy zawodowej.

Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo zapytano o sytuację zawodową w okresie urlopu wychowawczego. Zaledwie jedna osoba wskazała, iż w okresie urlopu wychowawczego pracowała/pracuje u więcej niż jednego pracodawcy. Pozostali respondenci pracowali u jednego pracodawcy lub też pracują obecnie u jednego, (pierwszego) pracodawcy (tabela 10).

Tabela 10. Sytuacja zawodowa osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo

Jaka jest Pana(i) sytuacja zawodowa w okresie urlopu wychowawczego?	Liczba odpowiedzi
aktualnie pracuję i jest to mój pierwszy pracodawca w czasie urlopu wychowawczego (może to być macierzysta firma lub inna)	26
aktualnie pracuję, ale nie jest to mój pierwszy pracodawca w czasie tego urlopu	1
aktualnie nie pracuję, ale wcześniej podczas urlopu pracowałem/łam u jednego pracodawcy	15
aktualnie nie pracuję, ale wcześniej podczas urlopu pracowałem/łam u więcej niż jednego pracodawcy	0
Ogółem	42

Powyższy rozkład uzyskanych odpowiedzi może wynikać z faktu, iż większość osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo stosunkowo wcześniej podjęła pracę zawodową i jest na urlopie wychowawczym nie dłużej niż jeden rok. Kryteria takie jak wykształcenie, miejsce zamieszkania czy samoocena sytuacji materialnej respondentów nie różnicują znacząco struktury uzyskanych odpowiedzi.

W celu uzyskania dodatkowych informacji z zakresu sytuacji zawodowej respondentów zapytano o średnią, dzienną ilość godzin pracy oraz łączny okres pracy w trakcie urlopu wychowawczego.

Szczegółowe dane zestawiono w tabeli 11 i 12.

Tabela 11. Średnia, dzienna liczba godzin pracy osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo

Ile średnio godzin dziennie pracował(a) Pan(i) podczas urlopu wychowawczego?	Liczba odpowiedzi
2 godziny i mniej	1
3 – 4 godziny	19
5 – 6 godzin	17
7 – 8 godzin	3
brak danych	2
Ogółem	42

Tabela 12. Łączny okres pracy osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo podczas urlopu wychowawczego

Jaki okres czasu pracował(a) Pan(i) łącznie u wszystkich pracodawców w okresie urlopu wychowawczego?	Liczba odpowiedzi
10 tygodni i poniżej	13
od 11 do 20 tygodni	12
od 21 do 30 tygodni	7
od 31 do 40 tygodni	2
41 tygodni i powyżej	2
brak danych	6
Ogółem	42

Zebrane informacje wskazują wyraźnie, że osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo najczęściej pracują w wymiarze od 3 do 4 godzin dziennie (19 osób) oraz od 5 do 6 godzin dziennie (17 osób). Niewątpliwie krótszy, dzienny wymiar czasu pracy sprzyjać powinien godzeniu obowiązków pracownika z obowiązkami rodzinnymi, i jak można przypuszczać jest preferowany przez respondentów.

Ponad połowa osób przebywających na urlopach wychowawczych pracuje, bądź pracowała, łącznie w okresie urlopu wychowawczego poniżej sześciu miesięcy. Potwierdza to fakt, iż respondenci podejmują decyzję o pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego wcześniej i pracują niemal od początku jego trwania. Uzyskane informacje pokazują również, iż rotacja pracowników w okresie urlopu wychowawczego nie jest wysoka i pracują oni głównie u jednego pracodawcy.

Istotną kwestię stanowiło rozpoznanie sytuacji w której dochodzi do podjęcia pracy przez osoby na urlopie wychowawczym. Zadane respondentom pytanie służyło rozpoznaniu w jakim stopniu podjęcie pracy przez osobę przebywającą na urlopie wychowawczym stanowi inicjatywę samego pracownika, na ile dotychczasowego pracodawcy i z jakich źródeł korzystają osoby poszukujące możliwości zatrudnienia podczas urlopu wychowawczego.

Szczegółowe dane zestawiono w tabeli 13.

Tabela 13. Sposoby podjęcia pracy przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo

W jaki sposób doszło do tego, że pracuje lub pracował(a) Pan(i) w okresie urlopu wychowawczego?	Liczba odpowiedzi
w mojej firmie zaproponowano mi takie rozwiązanie	13
była to moja inicjatywa, a w firmie wyrażono zgodę	15
znalazłem/znalazłam pracę w innej firmie poprzez ogłoszenia prasowe, internetowe, itd..	2
znalazłem/łam pracę w innej firmie poprzez znajomych, krewnych	8
znalazłem/łam pracę w innej firmie poprzez agencję pracy tymczasowej	0
inny sposób – znalazłem/łam pracę w innej firmie, w której kiedyś pracowałem/łam	1
inny sposób – pracuje we własnej firmie	3
Ogółem	42

Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo najczęściej podjęły pracę w swojej dotychczasowej firmie, i to zarówno dzięki własnej inicjatywie (15 osób), jak też na skutek propozycji samego pracodawcy (13 osób). Wśród respondentów podejmujących pracę w innym przedsiębiorstwie dominowały osoby, które pozyskały ją poprzez krewnych lub znajomych. Zaledwie dwóch respondentów pozyskało pracę w innej firmie dzięki ogłoszeniom prasowym, internetowym itp. Wynika to częściowo z uwarunkowań sytuacji na rynku pracy i niskiego poziomu wiedzy w zakresie możliwości zatrudniania osób przebywających na urlopiach wychowawczych.

W przypadku podejmowania pracy przez osoby przebywające na urlopiach wychowawczych w rodzimych przedsiębiorstwach warto podkreślić inicjatywę pracodawców skierowaną, jak można przypuszczać, do cenionych pracowników i związaną ze stanowiskami pracy na których tego typu rozwiązania możliwe są do zastosowania.

Kryteria takie jak wykształcenie, miejsce zamieszkania czy sekcje działalności wg PKD macierzystego przedsiębiorstwa nie różnicują wyraźnie sytuacji w zakresie sposobu podjęcia pracy przez respondentów przebywających na urlopiach wychowawczych.

W przypadku kryterium wielkości przedsiębiorstwa macierzystego można zauważyć, iż w mikro i małych przedsiębiorstwach mamy częściej do czynienia z propozycją pracodawcy odnośnie możliwości podjęcia pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego. W przedsiębiorstwach średniej wielkości punkt ciężkości przechyla się w stronę oddolnej inicjatywy pracownika w ramach przedsiębiorstwa macierzystego. Liczba osób objętych badaniem, a także

brak przedsiębiorstw dużych i wielkich nie pozwala wyciągać daleko idących wniosków na podstawie uzyskanych informacji. Niemniej fakt ten może sygnalizować większą elastyczność w podejściu do pracownika i większe możliwości tworzenia odpowiednich rozwiązań w obrębie mniejszych przedsiębiorstw.

W przypadku kryterium sektora własności mamy do czynienia z podobną sytuacją. Propozycje ze strony pracodawcy macierzystego częściej dotyczą przedsiębiorstw sektora prywatnego niż publicznego.

Szczegółowe dane zestawiono w tabeli 14.

Tabela 14. Sposoby podjęcia pracy przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo a wielkość i sektor własności przedsiębiorstwa macierzystego

Zmienna		W jaki sposób doszło do tego, że pracuje lub pracował(a) Pan(i) w okresie urlopu wychowawczego?							
		w mojej firmie zaproponowano mi takie rozwiązanie	była to moja inicjatywa a w firmie wyrażono zgodę	znalazłem/znalazłam pracę w innej firmie poprzez ogłoszenia prasowe, internetowe, itd..	znalazłem/łam pracę w innej firmie poprzez znajomych, krewnych	znalazłem/łam pracę w innej firmie poprzez agencję pracy tymczasowej	inny sposób – znalazłem/łam pracę w innej firmie, w której kiedyś pracowałem/łam	inny sposób – pracuje we własnej firmie	Ogółem
Wielkość przedsiębiorstwa	mikro (do 9 osób)	4	4	0	3	0	0	3	14
	małe (od 10 do 49 osób)	6	4	2	1	0	0	0	13
	średnie (od 50 do 249 osób)	3	6	0	3	0	1	0	13
	duże (od 250 do 999 osób)	0	0	0	0	0	0	0	0
	wielkie (1000 i więcej osób)	0	0	0	0	0	0	0	0
	brak danych	0	1	0	1	0	0	0	2
Ogółem		13	15	2	8	0	1	3	42
Sektor własności	prywatny	8	5	2	6	0	0	3	24
	publiczny	5	9	0	1	0	1	0	16
	mieszany	0	1	0	1	0	0	0	2
Ogółem		13	15	2	8	0	1	3	42

Istotną kwestię stanowi rozpoznanie głównych motywów oraz sprzyjających okoliczności dla decyzji osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo o podjęciu pracy zawodowej. Informacje te są niezwykle ważne z punktu widzenia tworzenia warunków sprzyjających aktywności zawodowej osób przebywających na urlopach wychowawczych i opracowywania korzystnych rozwiązań w tym zakresie. W zadanym pytaniu pozostawiono respondentom swobodę wyboru liczby odpowiedzi i możliwość sformułowania własnej odpowiedzi nie ujętej w proponowanej kafeterii.

Wśród głównych motywów decyzji o podjęciu pracy podczas urlopu wychowawczego wskazanych przez respondentów jest chęć kontynuowania kariery zawodowej (20 osób) oraz zła

kondycja finansowa gospodarstwa domowego (dziewięć wskazań). Drugi z przytoczonych motywów, stoi w sprzeczności z dokonaną samooceną sytuacji materialnej. Odpowiedzi udzielone przez respondentów można w tym kontekście tłumaczyć jedynie, nie tyle obiektywnie złą sytuacją finansową, co obniżeniem kondycji finansowej gospodarstwa domowego na skutek zaprzestania pracy przez osobę przechodzącą na urlop wychowawczy.

Kolejne najczęściej wskazywane motywy to obawa przed utratą pracy po powrocie z urlopu wychowawczego (dziewięć osób), obawa o dezaktualizację posiadanych kwalifikacji zawodowych (pięć osób) oraz niekorzystna sytuacja zawodowa partnera (pięć osób).

Uzyskany rozkład odpowiedzi wskazuje, iż dominującymi motywami decyzji o kontynuowaniu pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego są kwestie związane z pracą i pozycją zawodową. Istotne są również kwestie materialne związane z sytuacją finansową gospodarstwa domowego, a także będąca w bezpośrednim powiązaniu pozycja zawodowa partnera.

Wśród sprzyjających okoliczności dla podjęcia decyzji o pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego osoby objęte sondażem wskazywały najczęściej przekonanie o możliwości pogodzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi (25 osób), pozytywne stanowisko partnera wobec podjęcia pracy (17 osób), a także wsparcie ze strony rodziny (15 osób) oraz zaangażowanie partnera do pomocy w pracach domowych (dziewięć osób). Sprzyjające okoliczności dla decyzji o podjęciu pracy podczas urlopu wychowawczego dotyczą głównie sytuacji związanej ze sferą rodziny i przekonania o możliwości pogodzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, czy to dzięki właściwej organizacji zajęć, pomocy ze strony rodziny czy też partnera. Interesujący wydaje się fakt, iż 17 respondentów deklaruje pozytywne stanowisko partnera wobec decyzji o podjęciu pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego, a jedynie dziewięciu respondentów może liczyć na pomoc partnera przy pracach domowych.

Szczegółowe dane zestawiono w tabeli 15 i 16.

Tabela 15. Główne motywy decyzji o podjęciu pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego wskazane przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo

Główne motywy podjęcia pracy w okresie urlopu wychowawczego	Liczba odpowiedzi
zła kondycja finansowa gospodarstwa domowego	12
niekorzystna sytuacja zawodowa partnera	5
fakt, że jestem samotnym rodzicem	0
chęć kontynuowania kariery zawodowej	20
obawa, że zdezaktualizują się moje kwalifikacje	5
obawa, że po powrocie zostanę przesunięta/ty do innej gorszej pracy	4
obawa, że po powrocie z urlopu wychowawczego mogę stracić pracę	9
inne (lubię pracować i realizuje się w tym co robię, prowadzę własną działalność gospodarczą	2
brak wyboru	1
Ogółem	58

Tabela 16. Sprzyjające okoliczności dla decyzji o podjęciu pracy zawodowej w okresie urlopu wychowawczego wskazane przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywnie zawodowo

Sprzyjające okoliczności dla podjęcia pracy w okresie urlopu wychowawczego	Liczba odpowiedzi
pozytywne stanowisko partnera wobec podjęcia pracy	17
możliwość zaangażowania partnera do pomocy w pracach domowych	9
wsparcia rodziny	15
pewność, że pogodzę obowiązki rodzinne z zawodowymi	25
inne	0
Ogółem	66

Rozpoznanie podjętych działań, a także ocena bieżącej sytuacji przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywnie zawodowo nie mogła pominąć diagnozy elastycznych form pracy w których pracowali/pracują respondenci. Osoby objęte badaniem sondażowym mogły w tym pytaniu wskazać dowolną liczbę elastycznych form pracy w których pracowały/pracują podczas urlopu wychowawczego.

Najczęściej wskazywanymi elastycznymi formami pracy w których respondenci pracują podczas urlopu wychowawczego jest praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu (17 osób), ruchomy czas pracy ograniczony – ustalona liczba godzin pracy w ciągu dnia, dowolny czas rozpoczęcia i zakończenia pracy (16 osób) oraz ruchomy czas pracy nieograniczony – godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczba godzin w ciągu dnia są dowolne (15 osób). Stosunkowo popularne elastyczne formy pracy wskazywane przez osoby przebywające na urlopiach wychowawczych aktywnie zawodowo to zadaniowy czas pracy – praca wykonywana w siedzibie firmy i obejmuje czas wykonania danego zadania (dziewięć osób), praca na zastępstwo (siedem osób) oraz telepraca zmienna – część w firmie, część w domu lub w terenie (sześć osób).

Odpowiedzi udzielone przez osoby przebywające na urlopiach wychowawczych aktywnie zawodowo wskazują, że najbardziej popularne elastyczne formy pracy związane są z dziennym wymiarem czasu pracy, pozostawiającym respondentom pewną dowolność w planowaniu i realizacji obowiązków zawodowych oraz rodzinnych.

Respondenci wskazywali wiele elastycznych form pracy w ramach których pracowali podczas urlopu wychowawczego. Równocześnie osoby przebywające na urlopie wychowawczym wskazywały, że w tym czasie były zatrudnione w jednym przedsiębiorstwie. W związku z tym można zastanawiać się czy w obrębie jednego przedsiębiorstwa, i w niedługim okresie czasu, osoby przebywające na urlopiach wychowawczych pracują w różnych elastycznych formach pracy, czy też odpowiedzi respondentów wynikają z niskiego poziomu wiedzy na temat elastycznych form pracy. Szczegółowe dane zestawiono w tabeli 17.

Tabela 17. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo a elastyczne formy pracy w których pracowali/pracują podczas urlopu wychowawczego

Elastyczne formy pracy	Liczba odpowiedzi
telepraca klasyczna (tylko w domu)	1
telepraca zmienna – część w firmie, część w domu lub w terenie	6
telepraca w domu w zadaniowym czasie pracy	1
inne rodzaje telepracy (np. telepraca na wezwanie)	1
zadaniowy czas pracy – praca wykonywana w siedzibie firmy i obejmuje czas wykonania danego zadania	9
praca w wymiarze mniejszym niż 1/2 etatu	17
ruchomy czas pracy ograniczony – ustalona liczba godzin pracy w ciągu dnia, dowolny czas rozpoczęcia i zakończenia pracy	16
ruchomy czas pracy nieograniczony – godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczba godzin w ciągu dnia są dowolne	15
praca sezonowa	1
praca tymczasowa – leasing (wypożyczenie) pracownika polega na trójstronnym układzie pomiędzy pracownikiem, agencją zatrudnienia tymczasowego oraz zakładem pracy	1
praca na zastępstwo	7
inne formy (praca w wymiarze większym niż 1/2 etatu)	2
brak danych	1
Ogółem	78

Interesującą kwestią było również rozpoznanie form zatrudnienia z jakimi spotykają się osoby przebywające na urlopiach wychowawczych aktywne zawodowo. Zdecydowanie dominuje forma umowy o pracę na czas określony (np. 1/2 etatu w przypadku zatrudnienia w innej firmie), którą wskazało 20 respondentów. Kolejne stosowane formy zatrudnienia to umowa zlecenie (osiem osób) oraz umowa o dzieło (sześć osób).

Zaledwie pięciu respondentów odpowiedziało, że jak na razie pracuje bez umowy, a więc jak to bywa popularnie określane „na czarno”. Grupa ta jest bardzo nieliczna i trudno w oparciu o uzyskane wyniki wnioskować czy reprezentuje skalę zjawiska związanego z nierejestrowaną pracą osób przebywających na urlopie wychowawczym. Można bowiem przypuszczać, iż część osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo o nieregulowanej formalnie sytuacji deklaruowało, iż nie pracuje podczas urlopu wychowawczego. Respondenci, którzy stwierdzili, że do tej pory pracują podczas urlopu wychowawczego bez formalnego zatrudnienia poproszeni zostali o wskazanie przyczyn zaistniałej sytuacji. Najczęściej wskazywaną przyczyną braku formalnego zatrudnienia była odpowiedź „pracodawca zaoferował mi tylko taką formę” (trzech respondentów). Ponadto respondenci wskazywali na konieczność informowania macierzystego zakładu o podjęciu pracy (dwie osoby) oraz utratę prawa do zasiłku i innych świadczeń (np. dodatku mieszkaniowego) w przypadku uregulowania formalnego wykonywanej pracy.

Szczegółowe dane zestawiono w tabeli 18 i 18a.

Tabela 18. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo a forma zatrudnienia podczas urlopu wychowawczego

Jaka była/jest Pana(i) forma zatrudnienia w okresie urlopu wychowawczego?	Liczba odpowiedzi
umowa o pracę na czas określony (np. 1/2 etatu w przypadku zatrudnienia w innej firmie)	20
umowa zlecenie	8
umowa o dzieło	6
samozatrudnienie się	5
jak na razie bez umowy	5
inna – umowa na czas nieokreślony	1
brak danych	1
Ogółem	46

Tabela 18a. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo a przyczyny braku formalnego zatrudnienia podczas urlopu wychowawczego

Dlaczego w tej chwili pracuje Pan(i) bez umowy?	Liczba odpowiedzi
pracodawca zaoferował mi tylko taką formę	3
w innej sytuacji stracił(a)bym prawo do zasiłku i innych świadczeń (np. dodatek mieszkaniowy)	1
w innej sytuacji musiał(a)bym informować macierzysty zakład o podjęciu pracy	2
Ogółem	6

Respondenci poproszeni zostali również o dokonanie oceny wybranej/zaoferowanej elastycznej formy pracy oraz rodzaju wykonywanych zadań związanych z pracą zawodową podczas urlopu wychowawczego.

Zdecydowana większość osób przebywających na urlopie wychowawczym jest zadowolona z wybranej/zaoferowanej elastycznej formy pracy (31 osób), natomiast kolejnych 11 respondentów nie potrafi ocenić swojej sytuacji w tym względzie. Żadna z osób przebywających na urlopie wychowawczym nie oceniła negatywnie wybranej/zaoferowanej elastycznej formy pracy.

Podobnie przedstawia się ocena rodzaju wykonywanych działań w ramach pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego. Zaledwie jedna respondentka stwierdziła, że nie jest zadowolona z rodzaju wykonywanych aktualnie zadań, a 33 osoby przebywające na urlopie wychowawczym są przeciwnego zdania.

Udzielonych przez respondentów odpowiedzi nie różnicują znacząco takie kryteria jak poziom wykształcenia czy wybrana/zaoferowana elastyczna forma pracy podczas urlopu wychowawczego.

Szczegółowe dane zestawiono w tabeli 19 i 20.

Tabela 19. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo a ich ocena pracy w wybranej/zaoferowanej elastycznej formie pracy

Czy jest Pan(i) zadowolony/a z pracy w wybranej/zaoferowanej elastycznej jej formie?	Liczba odpowiedzi
tak	31
nie	0
trudno powiedzieć	11
Ogółem	42

Tabela 20. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo a ich ocena rodzaju wykonywanych aktualnie zadań

Czy jest Pan(i) zadowolona z rodzaju wykonywanych aktualnie zadań?	Liczba odpowiedzi
tak	33
nie	1
trudno powiedzieć	8
Ogółem	42

W świetle powyższych wypowiedzi dotyczących oceny elastycznej formy pracy oraz rodzaju wykonywanych zadań podczas urlopu wychowawczego nie dziwi fakt, iż ponad połowa badanych zamierza kontynuować pracę zawodową do końca urlopu wychowawczego. Kolejnych 13 osób przebywających na urlopie wychowawczym nie ma sprecyzowanych planów na przyszłość, a decyzję o kontynuowaniu pracy zawodowej do końca urlopu wychowawczego warunkuje wiele czynników dodatkowych.

Uzyskane odpowiedzi pozwalają stwierdzić, iż decyzja o podjęciu pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego w świetle doświadczeń respondentów była w większości przypadków słuszna, co potwierdzają deklaracje odnośnie jej kontynuowania do końca trwania urlopu wychowawczego.

3.5. Decyzja o pracy w okresie urlopu wychowawczego w grupie osób aktywnych zawodowo oraz ich partnerów – bariery i szanse

Osoby przebywające na urlopach wychowawczych aktywne zawodowo poproszono o wskazanie trudności i niedogodności wynikających z godzenia roli rodzica i pracownika. Zdecydowana większość respondentów stwierdziła, że nie było/nie ma takich trudności i niedogodności (32 respondentów). Pozostałe osoby objęte sondażem wskazywały głównie na trudności i niedogodności powstałe w domu (sześciu respondentów). Co ciekawe, żadna z osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywna zawodowo nie wskazała trudności lub niedogodności zaistniałych w miejscu pracy.

W celu pogłębienia uzyskanych informacji, respondenci zostali poproszeni o sprecyzowanie wskazanych trudności i niedogodności związanych z godzeniem roli rodzica i pracownika. Wśród trudności i niedogodności powstałych w domu respondenci wymieniali głównie konieczność zostawienia dziecka pod opieką osób trzecich (pięć osób). Zasygnalizowano również problemy wynikające z konieczności wprowadzania podziału obowiązków domowych – jeden respondent.

Wśród innych wskazanych przez respondentów trudności i niedogodności wynikających z godzenia roli rodzica i pracownika pojawiły się kwestie powiązane z rodziną, a mianowicie „brak czasu” (dwie osoby) oraz „brak czasu dla dziecka” (jedna osoba).

Szczegółowe dane zestawiono w tabeli 21, 21a i 21b.

Tabela 21. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo a trudności, kłopoty, niedogodności wynikające z godzenia roli rodzica i pracownika

Jakie w Pana(i) przypadku były/są trudności, kłopoty, niedogodności w związku z godzeniem roli rodzica i pracownika?	Liczba odpowiedzi
trudności w domu/rodzinie	6
trudności w pracy	0
inne trudności	3
niema/nie było trudności, niedogodności	32
brak danych	1
Ogółem	42

Tabela 21a. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo a trudności, w domu/rodzinie wynikające z godzenia roli rodzica i pracownika

Jakie w Pana(i) przypadku były/są trudności w domu/rodzinie w związku z godzeniem roli rodzica i pracownika?	Liczba odpowiedzi
konieczność zostawienia dziecka pod opieką osób trzecich	5
problemy wynikające z konieczności wprowadzania podziału obowiązków domowych	1
Ogółem	6

Tabela 21b. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo a inne trudności wynikające z godzenia roli rodzica i pracownika

Jakie w Pana(i) przypadku były/są inne trudności w związku z godzeniem roli rodzica i pracownika?	Liczba odpowiedzi
brak czasu	2
brak czasu dla dziecka	1
Ogółem	3

Idąc tym samym tropem zapytano partnerów o główne powody akceptacji decyzji o podjęciu pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego, lub jej braku.

Respondenci akceptujący decyzję o podjęciu pracy zawodowej przez partnera w trakcie urlopu wychowawczego jako najważniejszy powód swego stanowiska wskazywali najczęściej względy finansowe (dziewięć osób). Pojawiały się również inne powody przyjętego stanowiska, takie jak: sytuacja zawodowa partnerki – chęć rozwoju kariery zawodowej (dwie osoby) oraz sytuacja zawodowa partnerki – obawa o utratę pracy w przyszłości (dwie osoby).

Odpowiedzi udzielone przez partnerów akceptujących decyzję o podjęciu pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego wskazują, iż głównym motywem stają się kwestie finansowe i korzyści płynące z zarobkowania obojga rodziców. W indywidualnych przypadkach znaczenie zyskuje sytuacja zawodowa partnera przebywającego na urlopie wychowawczym – chęć dalszego rozwoju zawodowego lub też obawa przed obniżeniem statusu zawodowego (ewentualna degradacja, zwolnienie itp.).

Respondenci, którzy nie akceptują decyzji o podjęciu pracy zawodowej przez partnera w trakcie urlopu wychowawczego podkreślali znaczenie i wagę opieki nad dzieckiem i domem

(trzy osoby), a także brak funkcjonalności tego typu rozwiązania, które niesie ze sobą więcej strat niż korzyści (dwie osoby).

Zarówno wiek, jak i poziom wykształcenia partnerów osób przebywających na urloпах wychowawczych nie różnicowały znacząco wypowiedzi respondentów. Uzyskane odpowiedzi wskazują wyraźnie, że również w odczuciu partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym trudności i niedogodności związane z aktywnością zawodową podczas urlopu wychowawczego dotyczą przede wszystkim sfery rodziny. W związku z powyższym działania służące tworzeniu warunków sprzyjających aktywizacji zawodowej osób przebywających na urloпах wychowawczych powinny być również ukierunkowane na rozwiązywanie problemów powstałych w domu/rodzinie.

Szczegółowe dane zestawiono w tabeli 22 i 22a.

Tabela 22. Partnerzy osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo a główne powody akceptacji podjętej decyzji o pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego

Proszę podać najważniejszy powód, dla którego jest Pan(i) w stanie zaakceptować podjęcie pracy zawodowej przez partnera/partnerkę w trakcie urlopu wychowawczego?	Liczba odpowiedzi
sytuacja zawodowa partnerki – chęć rozwoju kariery	2
sytuacja zawodowa partnerki – obawa o utratę pracy w przyszłości	2
względy finansowe	9
inny powód – własna działalność gospodarcza, dziecko, żeby się nie nudziła	1
Ogółem	14

Tabela 22a. Partnerzy osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo a główne powody braku akceptacji podjętej decyzji o pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego

Proszę podać najważniejszy powód, dla którego nie jest Pan(i) w stanie zaakceptować podjęcia pracy zawodowej przez partnera/partnerkę w trakcie urlopu wychowawczego?	Liczba odpowiedzi
ważniejsza jest opieka nad dzieckiem i dom	3
moim zdaniem praca zawodowa w tej sytuacji to więcej strat niż korzyści	2
nie jestem w stanie pomagać partnerce w wychowywaniu dziecka i pracach domowych	1
inny powód	0
Ogółem	6

W grupie osób przebywających na urlopie wychowawczym były wyłącznie kobiety, stąd planowane pytanie skierowane do mężczyzn o powody przejścia na urlop wychowawczy nie uzyskało żadnych odpowiedzi.

W tej sytuacji szczególnie interesujące wydaje się pytanie skierowane do partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym dotyczące możliwości zamiany ról z partnerem i przejściem na urlop wychowawczy. Zaledwie sześciu partnerów zadeklarowało gotowość zamiany ról i przejście na urlop wychowawczy, a ponad połowa partnerów wyklucza taką możliwość (13 osób).

Partnerów, którzy zadeklarowali brak chęci zamiany ról poproszono o podanie przyczyn zajmowanego stanowiska. Uzyskane informacje wskazują, iż główną przyczyną zajmowanego stanowiska są względy finansowe i wyższe zarobki (dziewięć osób).

Szczegółowe dane zestawiono w tabeli 23 i 23a.

Tabela 23. Partnerzy osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo a możliwość zamiany ról z partnerem i przejście na urlop wychowawczy

Czy możliwa jest w Pana(i) przypadku zamiana ról – Pan(i) przechodzi na urlop wychowawczy a partner/partnerka podejmuje pracę zawodową?	Liczba odpowiedzi
zdecydowanie nie	9
raczej nie	4
nie mam zdania	3
raczej tak	4
zdecydowanie tak	2
Ogółem	22

Tabela 23a. Partnerzy osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo a przyczyny braku chęci zamiany ról z partnerem i przejścia na urlop wychowawczy

Dlaczego nie zdecydowałby się Pan(i) na taką zamianę ról?	Liczba odpowiedzi
ze względów finansowych – lepiej zarabiam	9
nie poradziłbym sobie z opieką nad dzieckiem i pracami domowymi	2
nie chciałbym stracić pracy	1
inny powód	0
brak danych	1
Ogółem	13

3.6. Formy pomocy w aktywizacji osób przebywających na urlopie wychowawczym wskazane przez osoby aktywne zawodowo

W nawiązaniu do trudności i niedogodności wskazanych przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym poproszono respondentów o przedstawienie propozycji rozwiązań, które pozwolą osobom chętnym podjąć pracę zawodową podczas urlopu wychowawczego bez przeszkód.

Liczna grupa osób objętych sondażem nie potrafiła wskazać rozwiązań, które poprawiłyby sytuację osób chcących podjąć pracę zawodową w okresie urlopu wychowawczego (16 osób). Zaledwie trzy osoby nie zauważają przeszkód dla podejmowania pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego.

Wskazane przez respondentów propozycje rozwiązań można podzielić na dwie grupy. Pierwsza grupa dotyczy kwestii zawodowych i możliwości podejmowania pracy podczas urlopu wychowawczego, a respondenci proponowali tutaj między innymi: uelastycznienie czasu pracy (dwie osoby), ulgi podatkowe i inne ułatwienia dla pracodawców zatrudniających osoby na

urlopowych wychowawczych (dwie osoby), zwiększenie elastyczności i otwarcia ze strony pracodawcy (trzy osoby), stworzenie nowych miejsc pracy (dwie osoby), zwiększenie zakresu informowania o takiej formie zatrudnienia (dwie osoby) oraz umożliwienie pracy w domu (dwie osoby). Druga grupa propozycji zgłoszonych przez respondentów dotyczy kwestii sytuacji rodzinnej i zmian mentalności, można wymienić tutaj między innymi: zmianę mentalności osób przebywających na urlopie wychowawczym (trzy osoby), wzrost akceptacji ze strony rodziny (dwie osoby) oraz zapewnienie osoby do pilnowania dziecka (jedna osoba)

Szczegółowe dane zestawiono w tabeli 24.

Tabela 24. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo a propozycje rozwiązań ułatwiających pracę zawodową podczas urlopu wychowawczego

Co Pana(i) zdaniem należałoby zrobić, by osoby przebywające na urlopie wychowawczym, które chcą pracować mogły to zrobić bez przeszkód?	Liczba odpowiedzi
zmiana mentalności osób przebywających na urlopie wychowawczym	3
uelastycznienie czasu pracy	2
wzrost akceptacji ze strony rodziny	2
taka praca jest obecnie możliwa i nie zauważam przeszkód	3
ulgi podatkowe i inne ułatwienia dla pracodawców zatrudniających osoby na urlopowych wychowawczych	2
otwarcie własnej działalności gospodarczej	2
zapewnienie osoby do pilnowania dziecka	1
zwiększenie elastyczności i otwarcia ze strony pracodawcy	3
zwiększenie zakresu informowania o takiej formie zatrudnienia	2
stworzenie nowych miejsc pracy	2
umożliwienie pracy w domu	2
zmiana uregulowań prawnych na bardziej pro rodzinne	3
zlikwidowanie bezrobocia	1
nie wiem/nie mam zdania	16
brak danych	2
Ogółem	46

ROZDZIAŁ III. WYNIKI REALIZACJI CELÓW POZNAWCZYCH ORAZ WNIOSKI APLIKACYJNE

1. Pracodawcy

W opracowanej metodologii badań założono realizację zarówno celów poznawczych, jak i aplikacyjnych. Niżej w porządku chronologicznym przedstawiono dotyczące próby pracodawców.

1. Cel poznawczy – określenie stosunku pracodawców do pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym

Wnioski poznawcze

W próbie badawczej przedsiębiorstw, odnotowano bardzo niski udział procentowy pracodawców (17%) o pozytywnym stosunku do pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym, podczas gdy stosunkiem ambiwalentnym cechuje się 45% pracodawców, zaś negatywny jest właściwy dla 38%.

W większości firm uznaje się, że przebywający na urlopie wychowawczym mogą być wartościowymi pracownikami, jednak równocześnie pracodawcy wskazują na istnienie obiektywnych przeszkód w oferowaniu pracy takim osobom i formułują opinię, zgodnie z którą pełne wykorzystanie urlopu wychowawczego to konieczne poświęcenie jednego z rodziców.

Wniosek aplikacyjny

W przedsiębiorstwach, których przedstawiciele deklarują zdecydowane poglądy – stosunek pozytywny, bądź negatywny – oczekiwać można zachowań wyrażających ten stosunek. W pozostałych firmach – gdzie właściwym jest stosunek ambiwalentny – trudno jednoznacznie określić kierunek działań. Wydaje się, że tutaj dużą rolę będą odgrywały czynniki sytuacyjne, tj. przepisy – ułatwiające, bądź utrudniające, poglądy innych ważnych osób, przewidywanie konsekwencji wydarzeń, możliwości techniczne i organizacyjne, sytuacja ekonomiczna, funkcjonujące w zakładzie stereotypy, itd. Jednakże najbardziej istotnym jest fakt, że osoby cechujące się stosunkiem ambiwalentnym – charakterystycznym dla prawie połowy przedsiębiorców – łatwiej podlegają wpływom i w związku z tym szybciej można osiągnąć oczekiwane rezultaty – szczególnie w przypadku wdrożenia programu obejmującego zmianę czynników sytuacyjnych, budzących wątpliwości firm. Program taki warto zastosować w przedsiębiorstwach dużych i małych, bowiem w firmach tej kategorii wielkości odnotowano najwyższy udział procentowy pracodawców o stosunku ambiwalentnym, podobnie jak w przedsiębiorstwach sekcji działalności F, K, G. Dodatkowo stwierdzono, że między firmami poszczególnych

sektorów własności nie ma znaczących różnic w udziale procentowym pracodawców cechujących się ambiwalentnym stosunkiem do pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym

2. Cel poznawczy – poznanie wiedzy pracodawców na temat możliwości zatrudniania przebywających na urlopie wychowawczym w elastycznych formach pracy.

Wnioski poznawcze

Wyniki badań upoważniają do stwierdzenia, że odsetek przedsiębiorstw, w których odpowiednie służby dysponują wiedzą na temat poszczególnych elastycznych form pracy – możliwych do zastosowania w przypadku zatrudniania przebywających na urlopie wychowawczym – jest zbyt niski. Wniosek ten dotyczy w zasadzie każdej z wyróżnionych elastycznych form pracy, jednak nie w jednakowym stopniu. Zaledwie 1/3 firm zadeklarowała odpowiedni zasób wiedzy o czterech – z ośmiu wyróżnionych – elastycznych formach pracy, są to: telepraca, zadaniowy czas w pracy na odległość, praca sezonowa i praca tymczasowa.

Jedynie na temat pracy na zastępstwo i pracy w wymiarze mniejszym niż ½ etatu, odpowiednią wiedzą dysponują służby około 70% analizowanych firm, a w nieco ponad połowie przedsiębiorstw pozytywnie oceniono wiedzę na temat: zadaniowego czasu, ale na miejscu w firmie i ruchomego czasu pracy.

Wniosek aplikacyjny

Stwierdzony, w zbyt wielkiej liczbie przedsiębiorstw, brak wiedzy o elastycznych formach pracy możliwych do zastosowania w przypadku zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym, skłania do sformułowania wniosku o konieczności przygotowania i przeprowadzenia na ten temat akcji promocyjnej. Powinna ona obejmować wszystkie analizowane elastyczne formy pracy, jednak ze szczególnym uwzględnieniem: telepracy, zadaniowego czasu w pracy na odległość, pracy sezonowej i pracy tymczasowej – wiedzę na ich temat zadeklarowano bowiem jedynie w jednej trzeciej firm.

Proponuje się opracowanie broszur oddzielnie dla kierownictwa firm, służb kadrowych, jak również finansowych, które zawierałyby informacje o w/w możliwościach oraz zakresie niezbędnych przygotowań prawnych, ekonomicznych i organizacyjno-technicznych w odniesieniu do każdej z omawianych elastycznych form pracy. Akcja taka powinna być skierowana do przedsiębiorstw każdej kategorii wielkości, sektora własności oraz sekcji działalności, bowiem odnotowane różnice, aczkolwiek w niektórych przypadkach znaczące, nie dają podstaw do szczególnego ukierunkowania ewentualnych działań promocyjnych.

3. Cel poznawczy – poznanie stanu aktualnego w zakresie liczby uprawnionych w analizowanych przedsiębiorstwach do urlopu wychowawczego i ich decyzji dotyczących pracy zawodowej

Wnioski poznawcze

Skalę problemu pracy zawodowej osób, które zdecydowały się na posiadanie potomka ilustruje znacząca liczba – bo aż 3386 osób – uprawnionych do skorzystania z urlopu wychowawczego w okresie ostatnich dwóch lat. Osoby te pracowały lub pracują w 1037 firmach funkcjonujących na terenie woj. dolnośląskiego, tj. w ponad połowie analizowanych przedsiębiorstw.

Symptomatycznym jest fakt, że na urlop wychowawczy zdecydowało się jedynie 1499 osób, to jest około 44% uprawnionych. Pozostali – prawie 56% wrócili do pracy bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego.

Wniosek aplikacyjny

Osoby, które przeszły na urlop wychowawczy to podmiot aktualnych badań, nie uwzględniono natomiast tych, które po urlopie macierzyńskim wróciły do pracy. Wydaje się, że w niedalekiej przyszłości należałoby przeprowadzić podobne badania w odniesieniu do tej grupy pracowników – silnie zmotywowanych do kontynuowania kariery zawodowej. Wydaje się, że właśnie wśród może być najwięcej zainteresowanych pracą w elastycznych jej formach.

4. Cel poznawczy – ustalenie liczby i charakterystyki firm zatrudniających osoby przebywające na urlopie wychowawczym, jak również poznanie doświadczeń firm wynikających z faktu zatrudnienia tej kategorii osób.

Wnioski poznawcze

Wyniki badań prowadzą do konkluzji, iż niewiele zakładów pracy zatrudnia przebywających na urlopie wychowawczym. Stwierdzono, że jedynie w 135 (niespełna 7%) przedsiębiorstwach, spośród 2013 analizowanych, pracują osoby tej kategorii. Są to najczęściej firmy: publiczne (72), małe (76) i działające w sekcjach: O (działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała), M (edukacja), N (ochrona zdrowia i pomoc społeczna), K (obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej).

Głównym motywem zatrudnienia osób przebywających na urlopie wychowawczym była chęć zatrzymania wartościowego pracownika (39% firm), dużo rzadziej: poprawa sytuacji finansowej pracownika (19%) lub umożliwienie pracownikowi rozwoju (14%).

Firmy zatrudniające przebywających na urlopie wychowawczym sygnalizują, iż największe trudności – w praktycznym zastosowaniu elastycznych form pracy – związane są ze sferą organizacyjno techniczną (34% ogółu przedsiębiorstw – 41% małych, 24% średnich, 33% dużych, 43% firm sektora prywatnego i 28% firm sektora publicznego).

W kwestii kontynuowania zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym pozytywnie wypowiedziało się 56% firm, 36% stanowią aktualnie niezdecydowani w tej kwestii, natomiast 8% uważa to za niekorzystne rozwiązanie.

Wniosek aplikacyjny

Niewielka liczba przedsiębiorstw zatrudniających aktualnie przebywających na urlopie wychowawczym wskazuje na pilną konieczność wprowadzenia stosowanych zmian, zmierzających do rozpowszechnienia informacji dotyczących możliwości zatrudniania przebywających na urlopie wychowawczym w elastycznych formach pracy.

Sygnalizowane trudności w sferze organizacyjno-technicznej wymagają opracowania procedur przygotowujących przedsiębiorstwa do zastosowania różnego typu elastycznych form pracy. Procedury takie powinny zawierać alternatywne rozwiązania konkretnych problemów organizacyjnych i technicznych (zagadnienie to będzie omówione w punkcie poświęconym barierom).

Proponuje się także, by wykorzystać dotychczasowe pozytywne doświadczenia przedsiębiorstw zatrudniających osoby przebywające na urlopie wychowawczym, zapraszając przedstawicieli tych zakładów do współpracy w opracowywaniu nowych rozwiązań, adekwatnych do potrzeb firm.

6. Cel poznawczy – poznanie zamierzeń pracodawców w kwestii zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym.

Wnioski poznawcze

Przewidywania – dane ogólne

Zgodnie z rezultatami przeprowadzonego rozpoznania, większość przedsiębiorstw nie wykazuje zainteresowania zatrudnianiem osób przebywających na urlopie wychowawczym. Jedyne 367 (18%) firm przewiduje zatrudnianie „urlopowiczów”, dwa razy więcej (37%) nie przewiduje zatrudniania tej kategorii osób, natomiast grupę najbardziej liczną (prawie 45%) stanowią niezdecydowani. Stwierdzono także, że zatrudnienie „urlopowiczów” przewiduje wyższy odsetek firm średnich (21%) i dużych (22%), aniżeli małych (17%) i wielkich (0%), a ponadto że osoby tej kategorii znajdują pracę najczęściej w firmach działających w sekcjach N (ochrona

zdrowia i pomoc społeczna) oraz O (działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała).

Elastyczne formy pracy oferowane przez firmy przewidujące zatrudnianie osób przebywających na urlopie wychowawczym

Do form elastycznego czasu pracy „potencjalnie oferowanych osobom przebywającym na urlopie wychowawczym” przez najwyższy odsetek przedsiębiorstw należą: praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu (76% firm), praca na zastępstwo (70% firm), zadaniowy czas pracy – praca wykonywana w firmie (50% firm), ruchomy czas pracy ograniczony (45% firm).

Możliwość wykonywania pracy na odległość przewiduje nie więcej niż 20% przedsiębiorstw. Najwyższy udział procentowy firm oferuje telepracę zmienną (część w firmie, część w domu lub terenie) – około 20%, natomiast telepracę na wezwanie i inne rodzaje telepracy – może zaoferować 19% firm, telepracę klasyczną – niespełna 11%, a telepracę w zadaniowym czasie – jedynie 9%. Różne formy pracy na odległość najczęściej oferują firmy sektora prywatnego. Zaobserwowano też, że firmy małe i duże robią to częściej niż średnie.

Formy zatrudnienia oferowane przez firmy przewidujące zatrudnianie osób przebywających na urlopie wychowawczym

Wyniki wykazały, że najczęściej oferowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę na czas określony – wskazało ją 280 firm (około 76% ich ogółu). Dużo mniejszą popularnością cieszą się: umowa zlecenia (58% firm), umowa o dzieło (31% firm) oraz samozatrudnienie się (11% firm).

Stanowiska oferowane przez firmy przewidujące zatrudnianie osób przebywających na urlopie wychowawczym zainteresowanym pracą na odległość

Stwierdzono, że prawie 70% firm przewidujących zatrudnienie osób przebywających na urlopie wychowawczym nie dysponuje stanowiskami umożliwiającymi pracę na odległość. Fakt posiadania niewielkiej liczby takich stanowisk zgłosiło prawie 20% firm omawianej kategorii, a jedynie 10% – dysponuje większą liczbę takich stanowisk.

Przedsiębiorstwa wyspecyfikowały 23 stanowiska (grupy stanowisk), umożliwiające pracę na odległość. Wśród nich z największą częstością pojawiały się: stanowiska w księgowości (wskazane przez 27 firm), nauczyciele (17 firm), pracownicy administracji (17 firm), pracownicy biurowi (15 firm), obsługa klienta (10 firm), pracownicy służby zdrowia (7 firm), marketing i promocja (7 firm). Wydaje się, że na liście stanowisk znalazły się zarówno takie, które pozwalają na wykonywanie pracy w domu, jak i takie, które wymagają tzw. „pracy w terenie”.

Trudności antycypowane w firmach przewidujących zatrudnianie osób przebywających na urlopie wychowawczym

Trudności – związane z praktycznym zastosowaniem elastycznych form pracy w odniesieniu do osób przebywających na urlopie wychowawczym – kojarzą się w analizowanych przedsiębiorstwach najczęściej ze sferą organizacyjno-techniczną – zostały wskazane przez 27,0% firm. W ponad 33% firm nie wskazano żadnej sfery, w tym w prawie 13% stwierdzono, że w ich przedsiębiorstwach nie będzie żadnych trudności, natomiast ponad 20% – nie miało na ten temat zdania. W przedsiębiorstwach pozostałych, jako związane z największymi problemami wskazano sfery: mentalną (15% firm), uregulowań prawnych (13% firm), ekonomiczną (9% firm). W firmach małych odnotowano wyższy – niż w średnich i dużych – odsetek wskazujących na sferę organizacyjno-techniczną, jako związaną z największymi trudnościami.; w przedsiębiorstwach dużych – częściej niż w średnich i małych – za szczególnie trudną uznawana była sfera uregulowań prawnych i sfera mentalna; natomiast w średnich zarejestrowano najwyższy odsetek stwierdzających, że nie będzie żadnych problemów.

Wniosek aplikacyjny

Głównym adresatem akcji promującej zatrudnianie osób przebywających na urlopie wychowawczym powinny być przedsiębiorstwa niezdecydowane w tej materii – stanowią one prawie połowę analizowanych firm. Problemem jest jednak ich wyodrębnienie, bowiem w każdej kategorii wielkości, sektorze własności i sekcji działalności występują w zbliżonym udziale procentowym. Tym niemniej sam fakt istnienia tak dużej grupy przedsiębiorstw niezdecydowanych wzbudza nadzieję na pozytywny efekt planowanych działań promocyjnych, prowadzących do wdrożenia wypracowanych w projekcie rozwiązań.

Szczególnych zabiegów będzie wymagało propagowanie różnych form telepracy – pracodawcy wydają się mało przekonani co do celowości wdrożenia takich form w swoim zakładzie.

Antycypowane trudności w praktycznym zastosowaniu elastycznych form pracy skupiają się głównie na sferze organizacyjno technicznej (podobnie jak w firmach zatrudniających „urlopowiczów”). Jest to kwestia ważna, szczególnie dla firm małych – stąd też konieczność szczegółowego rozpoznania problemu i opracowania stosowanych rozwiązań.

7. Cel poznawczy – określenie barier prawnych, ekonomicznych, organizacyjno-technicznych i mentalnych utrudniających, bądź też ograniczających możliwość podejmowania pracy zawodowej przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym.

Wnioski poznawcze

Bariera dla zastosowania elastycznego czasu pracy

Odnotowano zadziwiająco wysoki odsetek przedsiębiorstw, w których – zgodnie z wypowiedziami respondentów – nie występują, bądź też nie przewiduje się wystąpienia barier ograniczających możliwość zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczych w różnych formach elastycznego czasu pracy. W odniesieniu do barier prawnych fakt ten dotyczy 70% firm, ekonomicznych – 64% firm, organizacyjno-technicznych – 53% firm, mentalnych 44% firm. Uwzględniając jeszcze brak wypowiedzi to swoimi przemyśleniami na omawiany temat podzieliło się od dwudziestu kilku do co najwyżej pięćdziesięciu procent firm. Co ciekawe najwięcej wskazań dotyczy barier mentalnych.

Warto jeszcze dodać, że do najczęściej wymienianych barier mentalnych należą: częste zwolnienia lekarskie (36% firm), wcześniejsze opuszczanie stanowiska pracy (20% firm), mniejsze zaangażowanie w pracy i obarczanie swoimi obowiązkami innych (17% firm), brak kontaktu z pracownikiem w nagłych lub trudnych sytuacjach (13% firm), niska efektywność pracy (10% firm).

Wśród barier organizacyjno-technicznych na uwagę zasługują cztery: konieczność dzielenia stanowiska pracy (23% firm), trudności z wprowadzeniem zmiennika (10% firm), konieczność pracy w systemie zmianowym – w tym w nocy (10% firm), konieczność opracowania specjalnego systemu rejestracji czasu pracy (10% firm).

Do najczęściej wskazywanych barier ekonomicznych należą: koszty organizacji specjalnego stanowiska pracy (21% firm), koszty weryfikacji czasu pracy (11% firm) i koszty opracowania specjalnego systemu czasu pracy (10% firm).

Ponadto około 16% firm wskazuje na problemy związane z brakiem uregulowań prawnych, a 10% – na dowolność w interpretacji uregulowań funkcjonujących.

Bariera dla zastosowania pracy na odległość

Wyniki badań wskazują, że w większości przedsiębiorstw nie występują, bądź też nie przewiduje się trudności związanych z pracą na odległość wykonywaną przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym.

Po uwzględnieniu braków danych okazało się, że informacje o barierach prawnych uzyskano w zaledwie 20% firm, w tym 14% wskazało na brak uregulowań prawnych, a 7% na dowolność w interpretacji funkcjonujących uregulowań.

Bariera ekonomiczna określiło 28% przedsiębiorstw – dla 13% barierą finansową stanowi koszt organizacji specjalnego stanowiska pracy, dla 12% – wysokie koszty komunikacji

i telekomunikacji, a dla 7% – ewentualne straty wynikające z braku wywiązania się telepracownika ze zobowiązań.

Wśród barier organizacyjno technicznych do występujących w firmach najczęściej zaliczono wynikające ze specyfiki zakładu lub stanowisk pracy (22% firm), pozostałe wskazywane były z dużo niższą częstością (7%-8%) – ryzyko przekazywania danych środkami telekomunikacji, brak bezpośredniej komunikacji między telepracownikiem a innymi pracownikami, utrudnienia w egzekwowaniu zleconej pracy, brak bezpośredniej kontroli.

Firmy (42%) wskazały także osiem barier niekorzystnych zjawisk związanych z pracą na odległość osób przebywających na urlopie wychowawczym. Najczęściej powtarzały się dwie – brak szybkiego kontaktu w sytuacjach trudnych (185 firm) oraz obawa o dotrzymanie terminów (16% firm). Wśród innych wskazywanych ze znacznie mniejszą częstością na uwagę zasługują: brak więzi społecznej z innymi pracownikami, niska jakość pracy, możliwy wyciek poufnych informacji, konflikty z innymi pracownikami.

Wniosek ogólny

Z powyższych rozważań wynika, że to nie bariery prawne i ekonomiczne stanowią o braku zainteresowania przedsiębiorstw pracą osób przebywających na urlopie wychowawczym, decyduje o tym raczej postrzegany brak wymiernych korzyści w powiązaniu z przewidywanymi niekorzystnymi zjawiskami (bariery mentalne) oraz niedogodnościami organizacyjno-technicznymi. Ponadto rezultaty badań wskazują, co prawda nie bezpośrednio, na brak znajomości – w przedsiębiorstwach – uregulowań prawnych odnoszących się do możliwości zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym w elastycznych formach pracy, niewielki zasób wiedzy o możliwych trudnościach związanych szczególnie z pracą na odległość oraz ogólny bark zainteresowania omawianym problemem.

Wniosek aplikacyjny

Uzyskane w badaniach informacje o trudnościach występujących lub przewidywanych w przedsiębiorstwach w związku z zatrudnianiem – w elastycznych formach pracy – osób przebywających na urlopie wychowawczym, wskazują na konieczność podjęcia działań w zakresie:

- rozpowszechniania stosownych uregulowań prawnych – niezbędnym wydaje się opracowanie broszury lub ulotki zawierającej podstawowe uregulowania prawne wraz z informacjami o możliwościach pogłębienia wiedzy w tym zakresie,

- uruchomienie infolinii, strony internetowej – gdzie można będzie uzyskać informacje dodatkowe lub wyjaśnić konkretny problem,
- rozwiązania problemów ekonomicznych i organizacyjno-technicznych – proponuje się: konstrukcję procedur określających tryb postępowania np. w sytuacji dzielenia stanowiska pracy i wprowadzania zmiennika oraz rozliczania czasu pracy, opracowanie modelowego systemu kontroli telepracowników, oszacowanie kosztów wyposażenia domowego stanowiska pracy (z uwzględnieniem rozwiązań alternatywnych – przeniesienie wyposażenia dotychczas użytkowanego przez pracownika, skorzystanie z wyposażenia będącego w posiadaniu telepracownika, itd.),
- doprowadzenie do zmian w mentalności pracodawców – to przedsięwzięcia trudne i czasochłonne; tym niemniej badania wskazują na występowanie pewnych prawidłowości, które umiejętnie wykorzystane mogą przyczynić się do złagodzenia stanowiska pracodawców wobec pracy zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym; po pierwsze należy uwzględnić i rozpowszechnić informacje, że problemy w sferze mentalnej zgłasza jedynie 9% przedsiębiorstw zatrudniających osoby omawianej kategorii; po drugie – w związku ze stwierdzeniem, że większość uprawnionych do urlopu rezygnuje z tego przywileju i wraca do pracy po urlopie macierzyńskim lub też znacznie skraca okres przebywania na urlopie wychowawczym – zasadnym wydaje się zasugerowanie pracodawcom możliwości ograniczenia liczby matek pracujących na pełny etat właśnie poprzez zaproponowanie im pracy w elastycznych formach, w tym szczególnie pracy na odległość – rozwiązanie to z pewnością doprowadzi do znaczącego ograniczenia liczby aktualnie obserwowanych lub przewidywanych niekorzystnych zjawisk (częste zwolnienia lekarskie, mniejsze zaangażowanie w pracy, wcześniejsze opuszczanie stanowiska pracy, itd.) spowodowanych, czy to chorobą dzieci, czy też koniecznością wywiązania się mam z innych obowiązków rodzicielskich (niekorzystne zjawiska, problemy mentalne zgłaszane są bowiem często w przedsiębiorstwach nie zatrudniających „urlopowiczów”, w tym nawet nie przewidujących takiej możliwości), ponadto należy zasugerować pracodawcom, że rozwiązania wypracowane i zweryfikowane na populacji osób przebywających na urlopie wychowawczym można będzie wykorzystać także w odniesieniu do innych kategorii osób, zaś rozpowszechnienie zatrudniania w elastycznych formach przyczyni się do bardziej racjonalnego wykorzystania czasu pracy i pełniejszego wykorzystania zdolności i umiejętności pracowników, a w konsekwencji także do obniżenia poziomu bezrobocia.

2. Osoby nieaktywne i aktywne zawodowo w trakcie urlopu wychowawczego oraz ich partnerzy

Badaniu poddano 405 osób przebywających na urlopie wychowawczym, które – przynajmniej do momentu uczestnictwa w sondażu – były zawodowo nieaktywne, oraz 250 ich partnerów. Drugą grupą objętą sondażem były 42 osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo oraz 22 ich partnerów. Liczebność drugiej grupy nie upoważnia co prawda do formułowania wniosków i uogólnień charakteryzujących sytuację ogółu osób aktywnych zawodowo podczas urlopu wychowawczego, ale uzyskane wyniki sygnalizują szereg spraw wynikających z podejmowania pracy zawodowej w tym okresie.

Z uwagi na mocno ograniczony czas przeznaczony na prowadzenie wywiadów nie było możliwe dotarcie do wszystkich partnerów osób na urlopie wychowawczym; w tej sytuacji można uznać, że przeprowadzenie rozmów z ponad 60% partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym pozostających w stałym związku, jest wynikiem zdecydowanie satysfakcjonującym.

1. Cel poznawczy – określenie zmiennych demograficzno-społecznych różnicujących grupę osób nieaktywnych i aktywnych zawodowo w trakcie urlopu wychowawczego oraz ich partnerów

Wnioski poznawcze

Osoby przebywające na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywne, to w zdecydowanej większości kobiety (mężczyźni stanowią wyjątek), w wieku do 30 lat, legitymujące się co najmniej wykształceniem średnim, pozostające w stałym związku (małżeńskim lub nie), mające nie więcej niż dwójkę dzieci oraz mieszkające w miastach. Niewiele z nich postrzega swoją sytuację materialną jako złą lub bardzo złą (mniej niż co dziesiąta).

Nie wszystkie osoby nieaktywne zawodowo podczas urlopu wychowawczego decydują się na jego "wzięcie" w pełnym, przysługującym wymiarze. Blisko 30% skorzystało z urlopu w wymiarze niepełnym; przypadkiem najczęstszym jest jego skrócenie do 12 miesięcy.

Co drugi respondent – w momencie badania – przebywał na urlopie wychowawczym nie dłużej niż sześć miesięcy, a co czwarty – powyżej sześciu do 12 miesięcy.

W grupie partnerów osób na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych przeważają osoby płci męskiej (kobiety są wyjątkiem), w młodym wieku oraz dobrze wykształcone, dla których w większości głównym źródłem dochodu jest praca zawodowa.

Osoby aktywne zawodowo podczas urlopu wychowawczego to wyłącznie kobiety, w większości młode – mieszczące się w przedziale wiekowym do 30 lat, legitymujące się głównie wykształceniem wyższym, a co najmniej średnim. W kontekście samooceny sytuacji materialnej – określanej jako dobra lub też przeciętna – można przypuszczać, że istotną rolę w podjęciu decyzji o aktywności zawodowej podczas urlopu wychowawczego odgrywają aspiracje zawodowe. W grupie wyraźnie przeważają mieszkańcy miast, zaledwie sześć osób zamieszkuje na wsi.

Osoby aktywne zawodowo podczas urlopu wychowawczego pozostają w stałym związku (mażeńskim lub nie), i w przeważającej części posiadają wyłącznie jedno dziecko. Zdecydowana większość deklaruje pełne wykorzystanie urlopu wychowawczego, który im przysługuje. Ponad połowa respondentów, w momencie badania, przebywała na urlopie wychowawczym do sześciu miesięcy. Sytuacja ta może świadczyć o tym, że decyzja o podjęciu pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego podejmowana jest stosunkowo wcześniej i realizowana praktycznie bezpośrednio po przejściu na urlop.

Partnerzy osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo to wyłącznie mężczyźni, w przedziale wiekowym do 30 lat oraz od 31 do 40 lat, legitymujący się głównie wykształceniem wyższym, a co najmniej średnim, dla których w większości głównym źródłem dochodu jest praca zawodowa.

Wnioski aplikacyjne

W badaniu nie stwierdzono występowania zmiennych demograficzno-społecznych w istotny sposób różnicujących obydwie badane grupy, tj. grupę osób nieaktywnych i aktywnych zawodowo w okresie urlopu wychowawczego (dotyczy to także partnerów osób wchodzących w skład zarówno jednej, jak i drugiej grupy). Prawdopodobnym jest, że odnotowany rozkład cech jest pochodną zastosowanej metody doboru respondentów („kula śnieżna”), w konsekwencji nie odzwierciedlającej faktycznej struktury demograficzno-społecznej osób przebywających na urlopie wychowawczym.

Stwierdzony minimalny udział mężczyzn w grupie osób, które przebywają na urlopie wychowawczym skłania do sformułowania wniosku o konieczności przygotowania i przeprowadzenia akcji promującej zamianę ról, tj. partner przechodzi na urlop wychowawczy, a partnerka podejmuje i/lub kontynuuje prace zawodową.

Niewielka liczebność osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo obrazuje, iż praca zawodowa w jego trakcie nie jest zjawiskiem występującym

powszechnie, zatem propagowanie podejmowania pracy w tym okresie winno przyjąć formę szeroko zakrojonej kampanii.

Otwartą kwestią pozostaje podejmowanie w tym okresie pracy nieuregulowanej od strony formalnej, a więc wykonywanej nielegalnie. Założenia przyjęte przy przeprowadzaniu badań obligowały osoby je przeprowadzające do kwalifikowania do grupy pracujących również osób pracujących bez jakiegokolwiek formy umowy o pracę – w objętej sondażem grupie znalazło się pięciu tego typu respondentów. Należy jednak uwzględnić fakt, iż kwestie działań zaliczanych do tzw. gospodarki nieformalnej bardzo trudno uwzględnić w pełnym wymiarze w badaniach społecznych. W konsekwencji, zjawisko nieuregulowanej od strony formalnej pracy podczas urlopu wychowawczego może mieć znacznie większe rozmiary, zwłaszcza w przypadku prac prostych, typu opieka nad dziećmi czy osobami starszymi.

Skracanie czasu przebywania na urlopie wychowawczym przez osoby nie podejmujące pracy w jego trakcie jest – jak wolno sądzić – jednym ze sposobów radzenia sobie tychże osób z antycypowanymi negatywnymi następstwami przerwania aktywności zawodowej.

2. Cel poznawczy – określenie stosunku osób przebywających na urlopie wychowawczym nieaktywnych i aktywnych zawodowo oraz ich partnerów do podejmowania pracy w tym okresie

Wnioski poznawcze

W grupie osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych, co druga bez mała charakteryzuje się negatywnym stosunkiem wobec podejmowania pracy zawodowej w tym czasie; w grupie partnerów takie samo nastawienie ma także co druga osoba. Stosunek pozytywny charakteryzuje 17% osób na urlopie i prawie 21% partnerów, a ambiwalentny odpowiednio 36% i 30%.

W ponad połowie badanych par (mówiąc o parach rozumie się przyporządkowanie danej osoby do partnera, z którym pozostaje w związku) występuje zbieżność nastawienia wobec problemu podejmowania pracy zawodowej w trakcie urlopu wychowawczego (pozytywne/ambiwalentne/negatywne u partnerki i tożsame u partnera), brak zgodności zaś – przez co należy rozumieć nastawienie pozytywne versus negatywne – w co dziesiątej parze.

Wyniki badania uprawniają do stwierdzenia, że stosunek osób zawodowo nieaktywnych wobec podejmowania pracy zawodowej w trakcie urlopu różnicują takie zmienne podmiotowe, jak wiek, poziom wykształcenia, stan rodzinny, sytuacja materialna oraz miejsce zamieszkania. W przypadku ich partnerów zmiennymi tymi są wiek oraz poziom wykształcenia.

Wśród osób aktywnych zawodowo podczas urlopu wychowawczego co druga bez mała charakteryzuje się stosunkiem pozytywnym wobec pracy w tym okresie; w grupie partnerów takie samo nastawienie wykazuje co trzeci respondent. Stosunek negatywny występuje w przypadku sześciu osób na urlopie i co trzeciego partnera, a ambiwalentny u 17 osób na urlopie i sześciu partnerów.

Skorelowanie nastawienia charakteryzującego konkretną osobę na urlopie wychowawczym aktywną zawodowo z nastawieniem partnera z którym pozostaje w związku pokazuje, że w obrębie poszczególnych par występujące różnice nie są znaczące. Co druga para deklaruje takie samo nastawienie wobec podejmowania pracy zawodowej w trakcie urlopu wychowawczego, skrajnie przeciwne – tylko jedna.

Wnioski aplikacyjne

Stwierdzone w badaniu różnice w odsetku osób charakteryzujących się pozytywnym versus negatywnym nastawieniem wobec pracy w trakcie urlopu wychowawczego w grupie osób nieaktywnych, aktywnych zawodowo i ich partnerów skłaniają do uznania sfery przekonań wobec pracy na urlopie za podstawę podejmowanych jednostkowych zachowań – w przypadku stosunku pozytywnego, zachowań mających na celu podjęcie pracy, w przypadku negatywnego – jej niepodejmowania.

Sytuacją sprzyjającą działaniom promującym podejmowanie pracy na urlopie wychowawczym jest występowanie – zarówno w jednej, jak i w drugiej grupie (oraz w grupie partnerów) – znacznego odsetka osób charakteryzujących się stosunkiem ambiwalentnym. Osoby cechujące się stosunkiem ambiwalentnym łatwiej bowiem podlegają wpływom, i w związku z tym szybciej można osiągnąć rezultaty zgodne z przekazem promocyjnym.

Stwierdzone w badaniu podmiotowe uwarunkowania stosunku wobec podejmowania pracy na urlopie wychowawczym wskazują na to, że badany problem nie jest postrzegany jednakowo, jego optyka zmienia się w zależności przykładowo od wieku bądź poziomu wykształcenia jaki reprezentuje dana osoba ("urlopowicz", czy też partner).

Dane empiryczne wskazują na występowanie, w znacznej liczbie przypadków, identycznego nastawienia wobec pracy na urlopie wśród osób pozostających ze sobą w związku (małżeńskim lub innym), a także – choć w mniejszym zakresie – nastawień skrajnych. Zaobserwowane fakty winny być brane pod uwagę przy projektowaniu kampanii promocyjnej na rzecz podejmowania pracy na urlopie wychowawczym, ukierunkowując ją na parę, tj. osobę na urlopie wychowawczym i jej partnera. Skuteczniejszymi działaniami będą bowiem te, których adresatem uczyni się parę anizeli wyłącznie pojedynczą osobę.

Kształtowanie przekonań bądź ich zmiana wymaga czasu; warto zatem podjąć działania wyprzedzające, nakierowane z jednej strony na kształtowanie u potencjalnych matek i ich partnerów stosunku pozytywnego wobec pracy na urlopie wychowawczym, z drugiej zaś na zmianę, osłabienie przekonań negatywnych u osób, w pierwszym rzędzie, planujących przejście na urlop, nie pomijając równocześnie tych, które już są na urlopie.

3. Cel poznawczy – diagnoza stanu wiedzy na temat możliwości podejmowania pracy w okresie urlopu wychowawczego w elastycznych formach w grupie osób nieaktywnych i aktywnych zawodowo

Wnioski poznawcze

Osoby zawodowo nieaktywne swoją wiedzę o możliwościach podejmowania w trakcie urlopu pracy zawodowej w elastycznych formach oceniają z reguły nisko: ponad 60% przyznaje się do małej wiedzy bądź wręcz jej braku. Obserwowany stan rzeczy wynika – jak wolno sądzić – z małego generalnie zainteresowania tej grupy osób podejmowaniem pracy w trakcie urlopu (¾ respondentów zadeklarowało, że nie szukało i nie będzie szukać pracy).

Samooceń wiedzy koreluje z poziomem wykształcenia: osoby legitymujące się wykształceniem wyższym oceniają swoją wiedzę jako dużą relatywnie częściej aniżeli osoby reprezentujące niższe poziomy wykształcenia.

Średnio rzecz biorąc, co czwartej osobie zawodowo nieaktywnej nie jest wiadome, z których elastycznych form pracy mogłaby skorzystać, gdyby chciała podjąć pracę na urlopie wychowawczym w firmie macierzystej; co trzeciej bez mała, gdy przedmiotem oceny są elastyczne formy zatrudnienia.

Macierzyste zakłady pracy, zdaniem przeszło połowy respondentów, oferują osobom na urlopie wychowawczym najczęściej takie elastyczne formy pracy, jak praca na zastępstwo oraz praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu; w przypadku form zatrudnienia – umowę o pracę na czas określony oraz umowę zlecenia.

W stwarzaniu korzystnych warunków podejmowania pracy w elastycznych jej formach wiodą prym przedsiębiorstwa (instytucje) mikro oraz należące do sekcji „Hotele i restauracje”, a gdy chodzi o formy zatrudnienia – w równym stopniu firmy mikro, jak i średnie, a także te, które klasyfikują się do sekcji „Przetwórstwo przemysłowe”.

Uzyskane informacje od osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo są nieco zaskakujące. Prawie połowa z nich nisko ocenia swój poziom wiedzy w omawianym zakresie, a zaledwie 10 osób stwierdziło, że wie dużo na temat możliwości podejmowania pracy zawodowej w elastycznych jej formach przez osoby przebywające na

urlopie wychowawczym. Jako, że opinie te wyrażają osoby aktywne zawodowo w trakcie urlopu wychowawczego, można przypuszczać, że poziom wiedzy na ten temat w społeczeństwie jest niski.

W badaniu nie udało się uchwycić wyraźnego związku między samooceną poziomu wiedzy w zakresie możliwości podejmowania pracy zawodowej w elastycznych jej formach przez osoby przebywające na urlopie a poziomem wykształcenia osób wystawiających konkretną ocenę. Wydaje się to szczególnie niekorzystne w kontekście możliwości stosowania elastycznych form pracy w przypadku zawodów związanych z wyższym poziomem kwalifikacji i wykształcenia.

Wnioski aplikacyjne

Stwierdzona w badaniu niska samoocena stanu wiedzy w zakresie możliwości podejmowania pracy zawodowej w elastycznych jej formach przez osoby przebywające na urlopie wynika raczej z nieznamomości pojęcia elastyczne formy pracy i zatrudnienia, jego desygnatów, a więc konkretnych form pracy, niż z faktycznego deficytu informacji o możliwościach podejmowania pracy zawodowej w trakcie urlopu. Należałoby zatem rozważyć zasadność używania w materiałach informacyjno-promocyjnych wyłącznie samego pojęcia "elastyczne formy pracy i zatrudnienia" (tj. bez specyfikacji konkretnych form).

Elastyczne formy pracy stanowić mogą jedno z najdogodniejszych rozwiązań możliwych do zastosowania w przypadku osób przebywających na urlopie wychowawczym chcących kontynuować pracę zawodową. W związku z tym osoby przebywające na urlopie wychowawczym należałoby wyposażyć w odpowiedni zasób wiedzy w tym zakresie; efektywnym środkiem prowadzącym do osiągnięcia wskazanego celu jest podjęcie szeroko zakrojonej akcji informacyjnej adresowanej zarówno do pracodawców (zwłaszcza reprezentujących firmy zatrudniające 250 i więcej pracowników), jak i pracowników – potencjalnych rodziców oraz pracowników przechodzących na urlop wychowawczy.

4. Cel poznawczy – rozpoznanie zagadnienia podejmowania pracy w okresie urlopu wychowawczego w grupie osób nieaktywnych i aktywnych zawodowo

Wnioski poznawcze

W grupie osób na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych, $\frac{3}{4}$ nie podejmowało działań w celu znalezienia pracy, i nie zamierza tego robić w przyszłości. Osób deklarujących aktywność w tym względzie, odnoszącą się zarówno do przeszłości, jak i przyszłości jest blisko 9%, a wyłącznie do przyszłości – blisko 14%. Wśród osób zawodowo nieaktywnych, chcących zachować dotychczasowy status dominuje negatywne nastawienie wobec podejmowania pracy

na urlopie wychowawczym, wśród osób zainteresowanych pracą – ambiwalentne. W grupie pierwszej, w porównaniu z drugą, więcej jest osób charakteryzujących się stosunkiem negatywnym oraz osób z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym.

Osoby przebywające na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywne, jeśli zdecydowałyby się kiedykolwiek na podjęcie pracy, to firmą najodpowiedniejszą dla prawie połowy z nich byłby wyłącznie ich dotychczasowy zakład pracy, a dla nieco ponad 40% jakkolwiek. Elastyczną formą pracy, z której chciałyby skorzystać jest najczęściej praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu, w dalszej kolejności ruchomy czas pracy nieograniczony, telepraca klasyczna oraz ruchomy czas pracy ograniczony. Każdą z wymienionych form wskazało co najmniej 10% ankietowanych. Pracą wykonywaną najchętniej (w rozumieniu wykonywanych zadań), dla zdecydowanej większości, byłaby praca taka sama lub zbliżona do dotychczasowej. Jak wolno sądzić, spora liczba osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych postawiona w sytuacji ewentualnego wyboru pracy będzie się kierować podobieństwem jej miejsca i charakteru do dotychczasowych doświadczeń w tym zakresie, zwłaszcza, gdy obiektem wyboru będzie rodzaj wykonywanych zadań roboczych.

W opinii osób deklarujących podejmowanie działań w celu znalezienia pracy, czynnikiem najczęściej uniemożliwiający aktywność zawodową w okresie urlopu wychowawczego jest niechęć pracodawców do zatrudniania tego „typu” osób: opinię tę podziela co drugi ankietowany. Generalnie, zdecydowana większość tłumaczy doświadczane niepowodzenia w otrzymaniu pracy występowaniem niekorzystnych warunków zewnętrznych; uwarunkowania osobiste, przykładowo posiadanie „nierynkowych” kwalifikacji, wskazywane jest relatywnie rzadko.

Zdecydowana większość osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo jest zdania, że urlop wychowawczy nie stanowi przeszkody w równoczesnym kontynuowaniu pracy zawodowej. Wśród partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo wzrasta udział osób, których opinia w tym względzie jest negatywna. Pozwala to stwierdzić, iż kontynuacja pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego stanowi korzystne rozwiązanie w opinii osób mających praktyczne doświadczenia wynikające z podejmowania pracy zawodowej w tym okresie. Świadczy o tym również przekonanie większości osób o możliwości godzenia przebywania na urlopie wychowawczym z rolą wartościowego pracownika. Poparcie dla powyższych stwierdzeń stanowi również fakt, iż ponad połowa osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo uważa, że całkowita rezygnacja z pracy zawodowej nie stanowi koniecznego poświęcenia dla dobra dziecka i rodziny.

Z analizy przedsiębiorstw (instytucji) macierzystych oraz tych, w których osoby na urlopie pracowały/pracują wynika, że mają one podobny charakter. Firmy te to głównie mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa należące najczęściej do sekcji „Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego” oraz sekcji „Edukacja”. Jedyne różnice występują w przypadku osób, których macierzyste firmy były średniej wielkości: to w tej grupie respondentów część osób przebywających na urlopie wychowawczym znalazła zatrudnienie w mikro i małych przedsiębiorstwach. Osoby przebywające na urlopie wychowawczym podejmują więc pracę w przedsiębiorstwach o podobnym profilu prowadzonej działalności, a także wielkości i sektorze własności. Stąd można wnosić, że część osób podejmuje pracę w macierzystych firmach.

Osoby przebywające na urlopie wychowawczym podejmują pracę zawodową dzięki własnej inicjatywie (15 osób), jak też na skutek propozycji samego pracodawcy (13 osób). W przedsiębiorstwach średniej wielkości punkt ciężkości przechyla się w stronę oddolnej inicjatywy pracownika. Fakt ten może sygnalizować większą elastyczność w podejściu do pracownika i większe możliwości tworzenia odpowiednich rozwiązań w obrębie mniejszych przedsiębiorstw. W przypadku kryterium sektora własności mamy do czynienia z podobną sytuacją, propozycje ze strony pracodawcy częściej dotyczą przedsiębiorstw sektora prywatnego niż publicznego.

Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo pracują najczęściej w wymiarze od 3 do 4 godzin dziennie (19 osób) oraz od 5 do 6 godzin dziennie (17 osób). Niewątpliwie krótszy wymiar czasu pracy sprzyja godzeniu obowiązków pracownika z obowiązkami rodzinnymi, i jak można przypuszczać jest przez respondentów preferowany.

Najczęściej wskazywanymi elastycznymi formami pracy w których respondenci pracują podczas urlopu wychowawczego jest praca w wymiarze mniejszym niż $\frac{1}{2}$ etatu (17 osób), ruchomy czas pracy ograniczony – ustalona liczba godzin pracy w ciągu dnia, dowolny czas rozpoczęcia i zakończenia pracy (16 osób) oraz ruchomy czas pracy nieograniczony – godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczba godzin w ciągu dnia są dowolne (15 osób). Stosunkowo popularny jest również zadaniowy czas pracy – praca wykonywana w siedzibie firmy i obejmuje czas wykonania danego zadania (dziewięć osób), praca na zastępstwo (siedem osób) oraz telepraca zmienna – część w firmie, część w domu lub w terenie (sześć osób). Wielość wskazywanych przez respondentów elastycznych form pracy w ramach których pracowali/pracują podczas urlopu wychowawczego budzi pewne wątpliwości w kontekście informacji, że praktycznie wszyscy pracowali/pracują podczas urlopu wychowawczego tylko w jednym przedsiębiorstwie. Można bowiem założyć, że znaczna ich część nie wiedziała de

facto w jakiej elastycznej formie pracy pracuje i przypisywała wykonywane zadania do wielu różnych form równocześnie.

Większość osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo jest zadowolona z wybranej/zaoferowanej elastycznej formy pracy (31 osób), natomiast 11 respondentów nie potrafi ocenić swojej sytuacji w tym względzie. Podobnie przedstawia się ocena rodzaju wykonywanych zadań w ramach podjętej pracy. Udzielonych przez respondentów odpowiedzi nie różnicują znacząco takie kryteria jak poziom wykształcenia czy wybrana/zaoferowana elastyczna forma pracy podczas urlopu wychowawczego, stąd nie dziwi fakt, iż ponad połowa badanych zamierza kontynuować pracę zawodową do końca urlopu wychowawczego. Kolejnych 13 osób nie ma sprecyzowanych planów na przyszłość, a o kontynuowaniu pracy zawodowej decydować będzie szereg czynników dodatkowych. Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że decyzja o podjęciu pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego w świetle zgromadzonych doświadczeń była słuszna w przypadku większości respondentów.

Z rozpoznania form zatrudnienia z jakimi spotykają się osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywnie zawodowo wynika, że zdecydowanie dominuje forma umowy o pracę na czas określony (np. 1/2 etatu w przypadku zatrudnienia w innej firmie) – wskazało ją 20 respondentów. Kolejne stosowane formy zatrudnienia to umowa zlecenia (osiem osób) oraz umowa o dzieło (sześć osób). Pięciu respondentów odpowiedziało, że jak na razie pracuje bez umowy. Najczęściej wskazywaną przyczyną nieformalnego zatrudnienia było zaoferowanie takiej formy pracy przez pracodawcę (trzech respondentów). Ponadto wskazywano również na przyczyny w postaci konieczności informowania macierzystego zakładu o podjęciu pracy (dwie osoby) oraz utraty prawa do zasiłku i innych świadczeń (np. dodatku mieszkaniowego) w przypadku formalnego uregulowania pracy.

W kwestii postrzegania „obiektywnych” przeszkód uzasadniających brak zainteresowania ze strony pracodawców zatrudnianiem osób będących na urlopie wychowawczym opinie osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo są wyraźnie podzielone, a w grupie partnerów wzrasta udział osób potwierdzających występowanie obiektywnych przeszkód.

Zdecydowana większość respondentów twierdzi, że nie było/nie ma trudności i niedogodności wynikających z godzenia roli rodzica i pracownika. Żadna z osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywna zawodowo nie wskazała trudności lub niedogodności zaistniałych w miejscu pracy.

Wnioski aplikacyjne

Kontynuacja pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego stanowi korzystne rozwiązanie w opinii osób mających praktyczne doświadczenia wynikające z podejmowania pracy zawodowej w tym okresie. Tym niemniej opinie w tym względzie wśród partnerów osób przebywających na urlopiach wychowawczych aktywnych zawodowo są bardziej podzielone. Istotne staje się zatem tworzenie korzystnych rozwiązań sprzyjających godzeniu pracy zawodowej i opieki nad dzieckiem, których przykładem może być również szersze zastosowanie elastycznych form pracy. Propagowanie tego typu rozwiązań wśród pracodawców i osób przebywających na urlopie wychowawczym, wzbogacone również doświadczeniem praktycznym osób aktywnych zawodowo w tym okresie, powinno również zachęcić do podjęcia konkretnych działań przez osoby zawodowo nieaktywne.

Spora liczba osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych postawiona w sytuacji ewentualnego wyboru pracy będzie się kierować podobieństwem jej miejsca i charakteru do dotychczasowych doświadczeń zawodowych. Deklaracje te są zbieżne z decyzjami podjętymi przez osoby przebywające na urlopiach wychowawczych aktywnych zawodowo, które podejmują pracę w przedsiębiorstwach o podobnym profilu prowadzonej działalności, a także wielkości i sektorze własności. Istotne są zatem stwierdzone w badaniu różnice, które wskazują, iż średnie, duże i wielkie przedsiębiorstwa są mniej elastyczne i w związku z tym oferują rzadziej pracę osobom przebywającym na urlopie wychowawczym. Istotną kwestią w tym kontekście jest także sposób podjęcia pracy sygnalizowany przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywnie zawodowo, który następował zarówno dzięki własnej inicjatywie pracowników, jak też na skutek propozycji samego pracodawcy. W przedsiębiorstwach średniej wielkości i w ramach sektora publicznego punkt ciężkości przechyla się w stronę oddolnej inicjatywy pracownika. Sytuacja to wskazuje, iż w celu aktywizacji zawodowej osób przebywających na urlopie wychowawczym należy przeprowadzić kampanie informacyjną ukierunkowaną nie tylko na osoby przebywające na urlopie wychowawczym, ale również przedsiębiorców. Podkreślone powinny być przede wszystkim inicjatywy podejmowane bezpośrednio przez pracodawców i korzyści z nich wynikające. Dodatkowe działania powinny być skierowane w stronę średnich i dużych przedsiębiorstw, a także sektora publicznego, w celu diagnozy i niwelowania barier pojawiających się w sferze wprowadzania elastycznych form pracy i zatrudniania osób przebywających na urlopie wychowawczym. Wstępną diagnozę ograniczeń występujących w tego typu przedsiębiorstwach przedstawiono w części omawiającej wyniki badania pracodawców.

Osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo nie pracowały/pracują w większej liczbie przedsiębiorstw. Sytuacja ta wynika częściowo z faktu, iż okres przebywania na urlopie wychowawczym w przypadku większości osób nie był długi (do sześciu miesięcy), świadczyć jednak może o pewnej stabilizacji zawodowej. Sytuacja ta powinna być szczególnie podkreślana w kampanii informacyjnej służącej aktywizacji zawodowej osób w okresie urlopu wychowawczego w kontekście rosnących aspiracji zawodowych kobiet i ich obaw o utratę pracy lub pogorszenia osobistej sytuacji zawodowej. W przypadkach gdy na danym stanowisku pracy możliwe są do zastosowania elastyczne formy pracy, kontynuacja aktywności zawodowej może zastąpić konieczność skrócenia pełnego wymiaru urlopu wychowawczego i szybszego powrotu do pracy.

Odnotowane w grupie osób aktywnych zawodowo najbardziej popularne elastyczne formy pracy związane są z wymiarem czasu pracy. Z kolei wśród osób zawodowo nieaktywnych są one najczęściej brane pod uwagę w hipotetycznej sytuacji starania się o pracę. Najczęściej wskazywanymi elastycznymi formami pracy w których respondenci pracują podczas urlopu wychowawczego jest praca w wymiarze mniejszym niż ½ etatu, ruchomy czas pracy ograniczony oraz ruchomy czas pracy nieograniczony. Z różnych form telepracy jedynie telepraca zmienna znalazła niejako praktyczne zastosowanie – pracowało w tej formie sześciu respondentów; w pozostałych wyłącznie pojedyncze osoby.

Zasadne wydaje się zatem szczegółowe rozpoznanie skali i zakresu stosowania elastycznych form pracy – zwłaszcza telepracy – w polskich przedsiębiorstwach, a docelowo próba pewnej systematyzacji stanowisk na których są one możliwe do wdrażania w zależności od profilu działalności przedsiębiorstw. Poszerzenie wiedzy pracowników i pracodawców na temat możliwości stosowania elastycznych form pracy z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawnych oraz przykładowych rozwiązań organizacyjnych wewnątrz przedsiębiorstw stanowi warunek konieczny i niezbędny dla ich rozpropagowania również w zakresie aktywności zawodowej podejmowanej podczas urlopu wychowawczego.

Zdaniem osób deklarujących podejmowanie działań w celu znalezienia pracy, czynnikiem najczęściej uniemożliwiający aktywność zawodową w okresie urlopu wychowawczego jest niechęć pracodawców. Opinie osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo są w tej kwestii wyraźnie podzielone, a w grupie partnerów wzrasta udział osób potwierdzających występowanie obiektywnych przeszkód. Konieczne wydaje się zatem podjęcie działań mających na celu dogłębną diagnozę barier i pomoc pracodawcom w usuwaniu przeszkód uniemożliwiających zatrudnianie osób przebywających na urlopie wychowawczym.

Punktem wyjścia winny być w tym przypadku wyniki badania pracodawców zrealizowanego w ramach Projektu.

Zdecydowana większość osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo stwierdziła, że nie było/ nie ma trudności i niedogodności wynikających z godzenia roli rodzica i pracownika. Wśród zasygnalizowanych niegodności wskazywano głównie na konieczność zostawienia dziecka pod opieką osób trzecich, problemy wynikające z konieczności wprowadzania podziału obowiązków domowych oraz poczucie „braku czasu” wynikające z dużej liczby obowiązków. Sytuacja ta wskazuje, iż znaczącą rolę w propagowaniu rozwiązań w postaci elastycznych form pracy dla osób przebywających na urlopie wychowawczym odegrają rozwiązania skierowane w stronę sfery rodzinnej, ułatwiające organizację właściwej opieki nad dzieckiem i realizacji innych obowiązków domowych. Nie bez znaczenia jest także skierowanie kampanii informacyjnej w stronę partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym, obliczonej na wypracowanie wsparcia i zrozumienia dla podejmowania pracy w okresie urlopu wychowawczego.

Opinie wyrażone przez osoby przebywające na urlopie wychowawczym aktywne zawodowo pozwalają stwierdzić, że decyzja o podjęciu pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego w świetle zgromadzonych doświadczeń była słuszna w przypadku większości respondentów. Kampania promocyjna skierowana do osób przebywających na urlopie wychowawczym powinna odpowiednio podkreślić zgromadzone w tym zakresie informacje.

5. Cel poznawczy – określenie czynników determinujących dokonywane wybory w kwestii podejmowania pracy na urlopie wychowawczym w grupie osób nieaktywnych i aktywnych zawodowo oraz ich partnerów

Wnioski poznawcze

Osoby zawodowo nieaktywne, które podejmowały działania zmierzające do znalezienia pracy w okresie przebywania na urlopie wychowawczym – w co drugim przypadku – tłumaczyły powziętą decyzję zarówno złą kondycją finansową gospodarstwa domowego, jak i chęcią kontynuowania kariery zawodowej.

Osoby zawodowo nieaktywne, nie podejmujące żadnych kroków w celu zdobycia pracy w okresie urlopu wychowawczego, usprawiedliwiały podjętą decyzję czynnikami rodzinnymi, osobistymi oraz charakteryzującymi sytuację w firmach, na rynku pracy i w zakresie regulacji prawnych. W ramach pierwszej grupy czynników najczęściej wskazywano takie, jak: dobra kondycja finansowa gospodarstwa domowego, dobra sytuacja zawodowa partnera. W drugiej grupie dominował czynnik natury emocjonalnej, tj. chęć pozostania z dzieckiem, w ostatniej –

obawa przed utratą prawa do zasiłku, a także wysokie bezrobocie ograniczające możliwości znalezienia pracy przez osobę przebywającą na urlopie wychowawczym. Uwarunkowania materialne można więc uznać za główny czynnik brany pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o poszukiwaniu versus nieposzukiwaniu pracy w okresie urlopu wychowawczego. Zła kondycja finansowa gospodarstwa domowego będzie częściej motywem poszukiwania możliwości podjęcia pracy zawodowej aniżeli dobra.

Powody, dla których partnerzy osób na urlopie wychowawczym są skłoni zaakceptować ewentualne podjęcie przez nie pracy zawodowej, to w równej mierze sytuacja zawodowa osób na urlopie, w tym chęć rozwoju kariery i obawa o utratę pracy w przyszłości, jak i względy finansowe. Natomiast najważniejsze powody braku akceptacji dla tejże decyzji, to przekonanie partnera o tym, że: ważniejsza jest opieka nad dzieckiem i dom, praca zawodowa w tej sytuacji to więcej strat niż korzyści oraz, że nie jest on w stanie pomagać w wychowaniu dziecka i pracach domowych.

W przypadku osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo dominującymi motywami decyzji o podjęciu pracy zawodowej są kwestie związane z pracą i pozycją zawodową, między innymi: chęć kontynuowania kariery zawodowej, obawa przed utratą pracy po powrocie z urlopu wychowawczego oraz obawa o dezaktualizację posiadanych kwalifikacji zawodowych. Istotnym motywem jest również zła kondycja finansowa gospodarstwa domowego, która stoi w sprzeczności z dokonaną samooceną sytuacji materialnej. Odpowiedzi udzielone przez respondentów można tłumaczyć jedynie, nie tyle obiektywnie złą sytuacją finansową, co obniżeniem kondycji finansowej gospodarstwa domowego na skutek zaprzestania pracy przez osobę przechodzącą na urlop wychowawczy.

Sprzyjające okoliczności dla podjęcia decyzji o pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego dotyczą głównie sfery rodzinnej i przekonania osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo o możliwości pogodzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, czy to dzięki właściwej organizacji zajęć, czy też pomocy ze strony rodziny i partnera.

W przypadku partnerów osób przebywających na urlopiach wychowawczych aktywnych zawodowo głównym motywem akceptacji decyzji o podjęciu pracy zawodowej stają się kwestie finansowe i korzyści płynące z zarobkowania obojga rodziców. W indywidualnych przypadkach znaczenie zyskuje sytuacja zawodowa partnera przebywającego na urlopie wychowawczym – chęć dalszego rozwoju zawodowego lub też obawa przed obniżeniem statusu zawodowego (ewentualna degradacja, zwolnienie itp.). Partnerzy, którzy nie akceptują decyzji o podjęciu pracy zawodowej przez partnera w trakcie urlopu wychowawczego podkreślali znaczenie opieki

nad dzieckiem i domem, a także brak funkcjonalności tego typu rozwiązania, które niesie ze sobą więcej strat niż korzyści. Uzyskane odpowiedzi wskazują wyraźnie, że w odczuciu partnerów trudności i niedogodności związane z aktywnością zawodową podczas urlopu wychowawczego dotyczą przede wszystkim sfery rodzinnej.

Ponad 3/4 partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym zawodowo nieaktywnych i ponad połowa partnerów osób aktywnych zawodowo uważa, że w ich przypadku zamiana ról, tj. partner przechodzi na urlop wychowawczy, a partnerka/partner podejmuje pracę zawodową nie jest możliwa. Według partnerów osób nieaktywnych zawodowo decydują o tym trzy czynniki, przede wszystkim względy finansowe (zarabiają lepiej), następnie obawa o swoje kompetencje w zakresie pełnienia roli „matki i gospodyni”, i w dalszej kolejności – obawa przed utratą pracy po powrocie z urlopu. Wśród partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym aktywnych zawodowo dominują względy finansowe.

Wnioski aplikacyjne

W przypadku osób na urlopie wychowawczym nieaktywnych zawodowo można uznać, że uwarunkowania materialne są głównym czynnikiem brany pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o poszukiwaniu versus nieposzukiwaniu pracy zawodowej w tym okresie. Zła kondycja finansowa gospodarstwa domowego będzie częściej motywem szukania możliwości podjęcia pracy zawodowej aniżeli dobra. Czynniki te powinny zostać uwzględnione w prowadzonych działaniach aktywizujących zawodowo osoby przebywające na urlopie wychowawczym. Połączenie urlopu wychowawczego i pracy zawodowej może stanowić jedno z możliwych rozwiązań problemów finansowych, a tym samym stabilizować sytuację gospodarstw domowych.

Z kolei w przypadku osób aktywnych zawodowo podczas urlopu wychowawczego szczególne znaczenie dla podjęcia decyzji o pracy zawodowej mają czynniki związane z pracą i pozycją zawodową. W kontekście rosnących aspiracji zawodowych kobiet ich znaczenie będzie wzrastało, a działania aktywizujące osoby przebywające na urlopie wychowawczym powinny uwzględniać w sposób szczególny możliwość zaadoptowania elastycznych form pracy w przypadku stanowisk z wyższym poziomem kwalifikacji i wykształcenia pracowników.

Powody dla których partnerzy są/nie są w stanie zaakceptować decyzji partnerki/partnera o pracy zawodowej w trakcie urlopu wychowawczego, a także stwierdzony niski poziom akceptacji dla zamiany ról wskazują na potrzebę podjęcie zarówno działań, jak i akcji informacyjnej ukierunkowanej w stronę sfery rodzinnej oraz partnerów osób przebywających na urlopie wychowawczym. Akcja informacyjna skierowana do partnerów osób przebywających na urlopie

powinna podkreślać pozytywne aspekty i znaczenie kontynuacji pracy zawodowej podczas urlopu wychowawczego dla rozwoju zawodowego partnera oraz większej stabilizacji finansowej gospodarstwa domowego. Nie bez znaczenia są również działania mające na celu zwiększenie zaangażowania partnerów w wychowywanie dzieci i dzielenie się obowiązkami domowymi. Ważne staje się również wprowadzanie rozwiązań ułatwiających właściwą opiekę nad dziećmi i wsparcie w wykonywaniu szeregu obowiązków domowych.

5. Cel poznawczy – rozpoznanie preferowanych form pomocy w aktywizacji zawodowej osób przebywających na urloпах wychowawczych w grupie osób nieaktywnych i aktywnych zawodowo

Wnioski poznawcze

Respondenci przebywający na urlopie wychowawczym nieaktywni i aktywni zawodowo generalnie widzą potrzebę wprowadzania ułatwień dla osób chcących pracować w okresie urlopu wychowawczego. W ich opinii, rozwiązania służące aktywizacji zawodowej osób podczas urlopu wychowawczego winny koncentrować się, przede wszystkim, na aspektach:

- prawnych: sugerowane przez badanych formy pomocy sprowadzały się do odpowiedzi, w rodzaju: należy dokonać zmian w istniejącym prawie, wprowadzić ulgi i inne formy zachęcające pracodawców do zatrudniania osób na urloпах wychowawczych, zapewnić warunki socjalnych dla matek, wyższy zasiłek, zmniejszyć koszty zatrudnienia;
- organizacyjnych: np. zapewnienie opieki dziecku (opiekunki), zmiany form i czasu pracy, zmiany organizacyjnych w firmach;
- mentalnych: zmiany nastawienia zarówno pracodawców, jak też osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz ich partnerów wobec pracy w tym okresie;
- gospodarczych: tworzenie nowych miejsc pracy dla osób na urloпах wychowawczych, zmniejszenie bezrobocia;
- informacyjno-promocyjnych: między innymi podejmowanie działań promujących wiedzę o możliwościach zatrudnienia osób na urloпах wychowawczych, w tym o miejscach pracy dla tego typu osób.

Wnioski aplikacyjne

Zarówno wypowiedzi osób nieaktywnych, jak i aktywnych zawodowo podczas urlopu wychowawczego wskazują na potrzebę podjęcia kompleksowych działań obejmujących zmiany w obowiązującym prawie i gospodarce, pomoc organizacyjną, zmiany mentalności i działania informacyjno-promocyjne. Szereg zgłoszonych propozycji ma charakter bardzo ogólny i trudny

do wdrożenia, jak przykładowo obniżenie poziomu bezrobocia, czy tworzenie miejsc pracy dla osób przebywających na urloпах wychowawczych. Wśród propozycji, których wprowadzenie wydaje się realne są przede wszystkim rozwiązania i wsparcie organizacyjne w formie zapewnienia opieki dziecku, zmiany form i czasu pracy, zmian organizacyjnych w firmach, a także działania informacyjno-promocyjne służące poszerzeniu wiedzy o możliwościach zatrudnienia osób na urloпах wychowawczych i zmiany mentalności pracodawców, osób przebywających na urloпах wychowawczych oraz ich partnerów.