

Regulacja pracy zdalnej w kontekście godzenia obowiązków rodzicielskich z pracą zarobkową

Znak jakości przyznany CBOS przez
Organizację Firm Badania Opinii i Rynku na rok 2022



Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej
ul. Świętojerska 5/7, 00-236 Warszawa
e-mail: sekretariat@cbos.pl; info@cbos.pl
<http://www.cbos.pl>
(48 22) 629 35 69

Godzenie obowiązków rodzicielskich i aktywności zawodowej jest jednym z ważnych problemów współczesnej rodziny. Z powodów biologicznych i kulturowych kwestia ta dotyka szczególnie kobiet. W lutowym badaniu¹ Centrum Badania Opinii Społecznej zadało pytania o opinie dotyczące czynników mogących zachęcić kobiety do powrotu na rynek pracy po urodzeniu dziecka oraz o wybrane kwestie odnoszące się do prawnej regulacji pracy zdalnej.

JAK UŁATWIĆ Kobietom POWRÓT NA RYNEK PRACY PO URODZENIU DZIECKA

Dorośli Polacy zapytani, co przede wszystkim mogłoby – ich zdaniem – zachęcić kobiety do powrotu na rynek pracy po urlopie macierzyńskim, niemal równie często wskazywali wysokość pensji, która co najmniej pokrywa koszty związane z opieką i wychowaniem dziecka/dzieci (30%), ułatwienia w wykonywaniu pracy zawodowej, np. elastyczne godziny pracy, możliwość pracy na część etatu, możliwość pracy zdalnej (28%), oraz łatwy dostęp do żłobków i przedszkoli (27%). Nieliczni natomiast jako najważniejszy czynnik wskazali dofinansowanie do opiekunki (4%) lub wsparcie ze strony rodziny – męża/partnera, dziadków dziecka itp. (3%).

¹ Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (382) przeprowadzono w ramach procedury mixed-mode na reprezentatywnej imiennej próbie pełnoletnich mieszkańców Polski, wylosowanej z rejestru PESEL.

Każdy respondent wybierał samodzielnie jedną z metod:

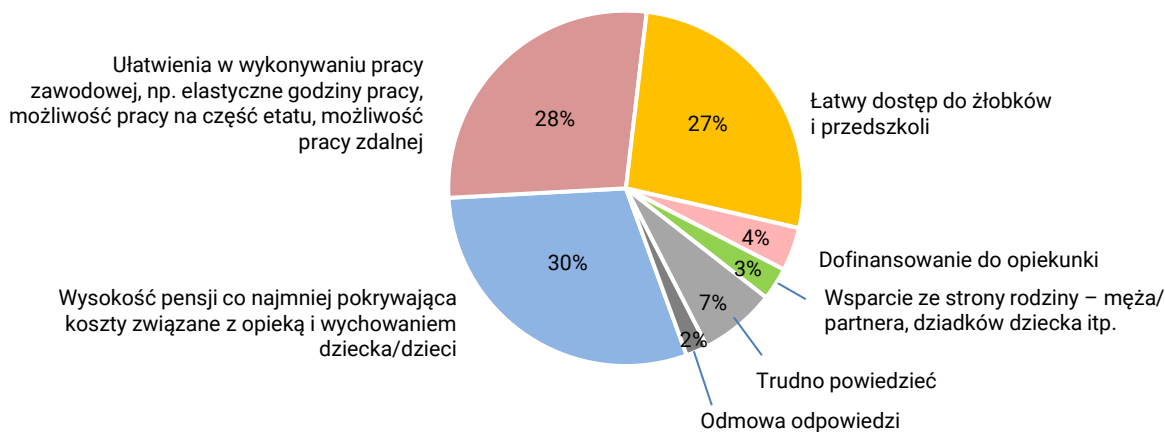
- wywiad bezpośredni z udziałem ankietera (metoda CAPI),
- wywiad telefoniczny po skontaktowaniu się z ankieterem CBOS (CATI) – dane kontaktowe respondent otrzymywał w liście zapowiadającym od CBOS,
- samodzielne wypełnienie ankiety internetowej, do której dostęp był możliwy na podstawie loginu i hasła przekazanego respondentowi w liście zapowiadającym od CBOS.

We wszystkich trzech przypadkach ankieta miała taki sam zestaw pytań oraz strukturę. Badanie zrealizowano w dniach od 31 stycznia do 10 lutego 2022 roku na próbie liczącej 1065 osób (w tym: 52,7% metodą CAPI, 30,3% – CATI i 17,0% – CAWI).

Badanie zostało zrealizowane przed inwazją Rosji na Ukrainę.

CBOS realizuje badania statutowe w ramach opisanej wyżej procedury od maja 2020 roku, w każdym przypadku podając proporcję wywiadów bezpośrednich, telefonicznych i internetowych.

RYS. 1. Co przede wszystkim mogłoby, Pana(i) zdaniem, zachęcić kobiety do powrotu na rynek pracy po urlopie macierzyńskim?



Procenty nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń

Mimo iż trzy wyżej wymienione czynniki były najczęściej wskazywane we wszystkich analizowanych grupach demograficznych i społecznych (zob. tabelę aneksową 1), to warto zwrócić uwagę na różnice w częstościach wybierania poszczególnych odpowiedzi. W szczególności widać je w opiniach kobiet i mężczyzn. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na ułatwienia dotyczące godzenia obowiązków rodzicielskich z wykonywaniem pracy zawodowej, np. elastyczne godziny pracy, możliwość pracy na część etatu, możliwość pracy zdalnej (32% wobec 24%), oraz na wysokość pensji pokrywającą co najmniej koszty związane z opieką i wychowaniem dziecka/dzieci (31% wobec 28%). Natomiast mężczyźni częściej niż kobiety stawiali na łatwiejszy dostęp do żłobków i przedszkoli (30% wobec 24%). Opinie w tej kwestii wyraźnie różnicuje też wykształcenie badanych. O ile w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym najczęściej wskazywanym czynnikiem mogącym zachęcić kobiety do powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim była wysokość pensji umożliwiająca co najmniej pokrycie kosztów związanych z opieką i wychowaniem dziecka/dzieci (37%), to w grupie badanych z wykształceniem wyższym kwestia wysokości wynagrodzenia za pracę przesunęła się na drugi plan (24%), a kluczowe były ułatwienia w wykonywaniu pracy zawodowej, np. elastyczne godziny pracy, możliwość pracy na część etatu, możliwość pracy zdalnej (34%), oraz łatwy dostęp do żłobków i przedszkoli (33%). Uelastycznienia w zasadach wykonywania pracy zawodowej były też wybierane częściej niż pozostałe czynniki w grupie osób z wykształceniem średnim (31%). Osoby z tej grupy niewiele rzadziej jednak wskazywały też na wysokość pensji, która powinna co najmniej umożliwić pokrycie kosztów związanych z opieką i wychowaniem dziecka (28%), oraz na łatwy dostęp do żłobków i przedszkoli (27%).

Mimo iż kwestie zapewnienia dzieciom opieki instytucjonalnej lub płatnej opiekunki nie znalazły się na czele rankingu najważniejszych czynników mogących zachęcić kobiety do powrotu na rynek pracy po urlopie macierzyńskim, to warto zauważyć, iż badani pracujący w sektorze prywatnym

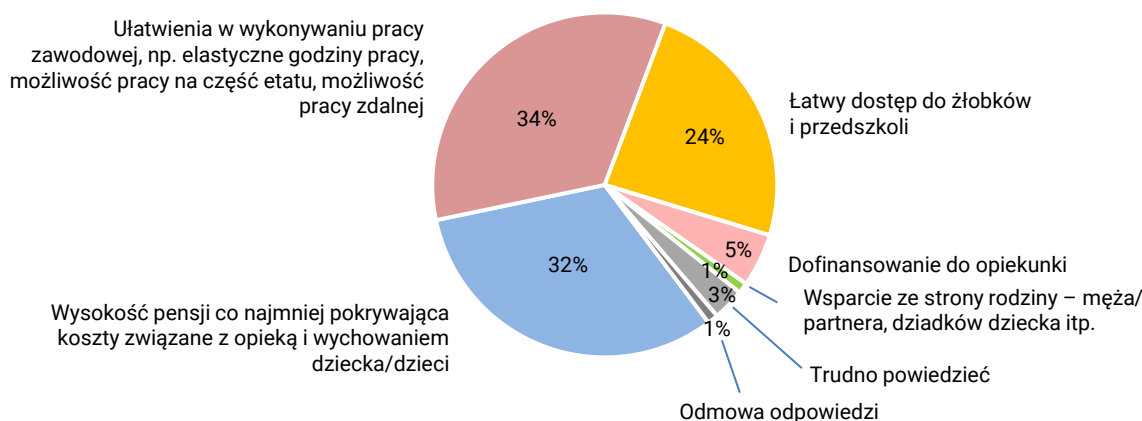
poza rolnictwem oraz w prywatnych gospodarstwach rolnych wskazywali je częściej niż pracujący w innych sektorach. W szczególności 31% pracowników sektora prywatnego wskazało w tym kontekście na łatwy dostęp do żłobków i przedszkoli, a dodatkowo 3% wybrało dofinansowanie do kosztów opieki, natomiast w przypadku pracujących w prywatnych gospodarstwach rolnych aż co dziesiąty wskazał na dofinansowanie do opieki, a 27% wybrało łatwy dostęp do żłobków i przedszkoli. Na potrzebę dofinansowania do kosztów opieki wskazała ponadto co dziesiąta osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą i co dziesiąty właściciel gospodarstwa rolnego.

Warto też przyjrzeć się szczegółowo opiniom kobiet w wieku rozrodczym, tzn. z grupy wiekowej 18–49 lat. Rozkład odpowiedzi kobiet, które potencjalnie same mogą być matkami, a także mogą bazować na doświadczeniach znanych im rówieśniczek, jest zbliżony do rozkładu odpowiedzi ogółu badanych, jednak na pierwsze miejsce wysunęły się tu ułatwienia w wykonywaniu pracy zawodowej, np. elastyczne godziny pracy, możliwość pracy na część etatu, możliwość pracy zdalnej. Ułatwienia w wykonywaniu pracy zawodowej jako najważniejszy czynnik mogący zachęcić kobiety do powrotu na rynek pracy po urlopie macierzyńskim wskazało 34% badanych kobiet w wieku rozrodczym, czyli o 6 punktów procentowych więcej niż wśród ogółu badanych. W porównaniu z ogółem badanych kobiety z tej grupy nieznacznie częściej wskazywały też, że – ich zdaniem – kobiety do powrotu na rynek pracy po urlopie macierzyńskim mogłyby zachęcić wysokość pensji, która co najmniej pokrywa koszty związane z opieką i wychowaniem dziecka/dzieci (32% wobec 30%). Natomiast nieco rzadziej niż ogół wskazywały na łatwy dostęp do żłobków i przedszkoli (24% wobec 27%). Tak jak w przypadku ogółu badanych pozostałe wymienione w pytaniu czynniki wybierane były przez nieliczne respondentki z tej grupy wiekowej. Warto jednak zauważyć, iż tylko co setna (1%) wskazała, że – jej zdaniem – kobiety do powrotu na rynek pracy po urlopie macierzyńskim przede wszystkim mogłyby zachęcić wsparcie ze strony rodziny – męża/partnera, dziadków dziecka itp., natomiast wśród ogółu badanych tę odpowiedź wybierano trzykrotnie częściej (3%).

CBOS

RYS. 2. Co przede wszystkim mogłoby, Pani zdaniem, zachęcić kobiety do powrotu na rynek pracy po urlopie macierzyńskim?

ODPOWIEDZI KOBIET W WIEKU 18–49 LAT (N=288)



PRACA ZDALNA – DLA KOGO I KTO MA O NIEJ DECYDOWAĆ

Z naszego badania wynika, iż ułatwienia w wykonywaniu pracy zawodowej, np. elastyczne godziny pracy, możliwość pracy na część etatu, możliwość pracy zdalnej, są istotnym czynnikiem mogącym zachęcić kobiety do powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim. Jednym ze sposobów ułatwiających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi może być praca zdalna, która na szerszą skalę zaczęła być stosowana w związku z pandemią COVID-19. Należy jednak pamiętać, iż zdalne wykonywanie obowiązków zawodowych jest możliwe tylko w przypadku części stanowisk i – jak pokazały nasze wcześniejsze badania prowadzone podczas pierwszego roku pandemii – na przełomie maja i czerwca 2020 roku² zdalnie pracowało 21% badanych, a w pierwszej połowie września 2020 roku³ już tylko 12% ogółu dorosłych pracujących zarobkowo. Najczęściej zdalnie pracowali kierownicy i specjaliści z wyższym wykształceniem (60% na przełomie maja i czerwca, 35% we wrześniu 2020 roku). W drugim roku pandemii, pod koniec października 2021 roku⁴, możliwość pracy zdalnej w głównym miejscu pracy zadeklarowało 30% ankietowanych, przy czym tylko 8% stwierdziło, że w zasadzie cały czas ma możliwość pracy zdalnej, a w 22% przypadków było to możliwe tylko w określonych okolicznościach. Z pracy zdalnej najczęściej mogli korzystać przedstawiciele kadry kierowniczej oraz specjaliści z wyższym wykształceniem (75%), choć ponad połowa z nich (57%) miała taką możliwość tylko w określonych okolicznościach. Elastyczna organizacja pracy stosunkowo często stosowana była w środowisku administracyjno-biurowym (54%), ale również z reguły pod pewnymi warunkami (48%). Najczęściej z pracy zdalnej przez cały czas mogły natomiast korzystać osoby pracujące na własny rachunek (21%). Grupy społeczno-zawodowe, których charakter pracy niemal zupełnie uniemożliwia wykonywanie obowiązków w innym miejscu, to: pracownicy usług, robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani oraz rolnicy.

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przygotowało projekt zmian w Kodeksie pracy, który na stałe ureguluje pracę zdalną także po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej. Nowelizacja zobowiąże pracodawcę do obligatoryjnego uwzględniania wniosków o pracę zdalną niektórych grup pracowników, o ile będzie to możliwe ze względu na organizację i rodzaj wykonywanej pracy. W lutowym sondażu zapytaliśmy badanych, czy – ich zdaniem – o pierwszeństwie w skierowaniu do wykonywania pracy zdalnej powinien decydować ustawodawca, czy też powinno się to zostawić do wyłącznej decyzji pracodawcy. Blisko trzy czwarte (72%) ankietowanych uważa, że o tej kwestii powinien decydować wyłącznie pracodawca, a jedynie 12% respondentów opowiedziało się za tym, aby było to uregulowane ustawowo. Dość znacząca grupa badanych nie miała zdania na ten temat (15%), a co setny odmówił odpowiedzi na to pytanie.

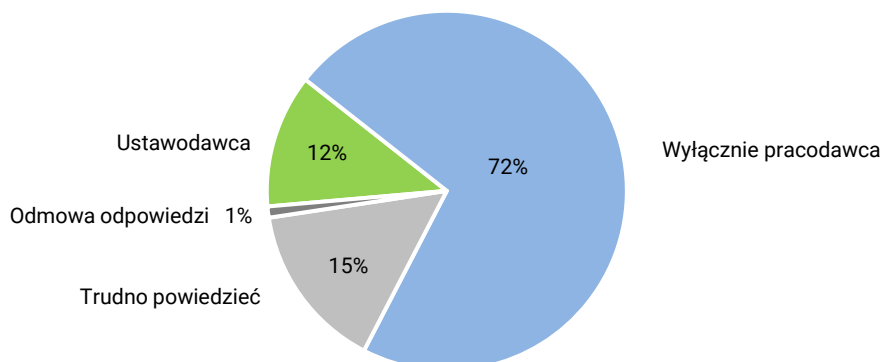
² Zob. komunikat CBOS „Epidemia koronawirusa a sytuacja zawodowa Polaków”, czerwiec 2020 (oprac. M. Feliksiak).

³ Zob. komunikat CBOS „Sytuacja zawodowa Polaków w trakcie epidemii koronawirusa”, październik 2020 (oprac. M. Feliksiak).

⁴ Zob. komunikat CBOS „Sytuacja zawodowa Polaków i gotowość zmiany zatrudnienia”, grudzień 2021 (oprac. J. Stankowska).

CBOS

RYS. 3. Czy, Pana(i) zdaniem, o pierwszeństwie w skierowaniu do pracy zdalnej powinien decydować:

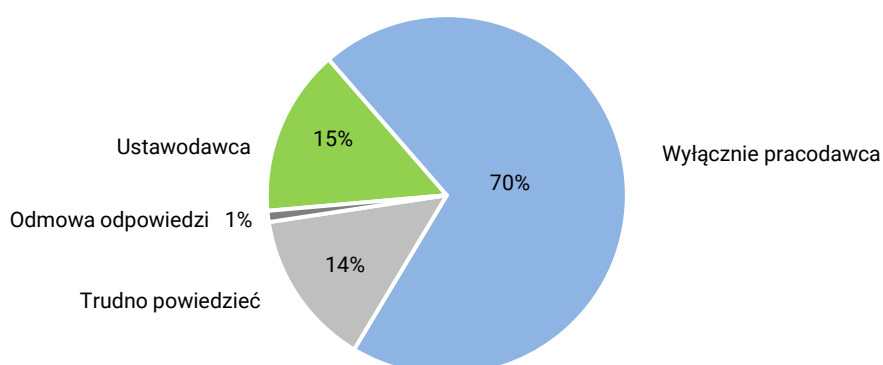


Warto też dodać, iż rozkład opinii kobiet w wieku rozrodczym jest bardzo zbliżony do rozkładu opinii ogółu badanych, choć nieco częściej skłonne są one oddać decyzję w tej sprawie w ręce ustawodawcy (15% wobec 12%), a nieznacznie rzadziej pozostawiłyby ją wyłącznie pracodawcom (70% wobec 72%).

CBOS

RYS. 4. Czy, Pani zdaniem, o pierwszeństwie w skierowaniu do pracy zdalnej powinien decydować:

ODPOWIEDZI KOBIET W WIEKU 18–49 LAT (N=288)



Biorąc pod uwagę ogół badanych, warto też zauważyć, że choć generalnie kobiety rzadziej niż mężczyźni skłonne są oddawać decyzję o pierwszeństwie w skierowaniu do wykonywania pracy zdalnej wyłącznie w ręce pracodawców (70% wobec 75%), to niezależnie od płci badanych jest to opcja najczęściej preferowana. Poparcie dla ustawowego rozwiązania tej kwestii jest wśród badanych

obu płci na podobnym poziomie (12% wśród kobiet i 11% wśród mężczyzn), natomiast kobiety częściej niż mężczyźni unikały zajęcia jednoznacznego stanowiska w tej sprawie (zob. tabelę aneksową 2).

Najczęściej za ustawową regulacją pierwszeństwa w skierowaniu do wykonywania pracy zdalnej opowiadają się badani związani z sektorem rolnictwa prywatnego (22% rolników indywidualnych i pomagających im członków rodzin oraz 18% ogółu pracujących w prywatnych gospodarstwach rolnych), a więc osoby, które same rzadko mogą korzystać z tej formy pracy, natomiast tak jak wszyscy stykają się z nią jako klienci usług publicznych i prywatnych. Za pozostawieniem tej kwestii do wyłącznej decyzji pracodawców najczęściej opowiadają się natomiast osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą (91%).

Nielicznych badanych, którzy uznali, iż regulacje w tym względzie powinny należeć do ustawodawcy, zapytaliśmy dla kogo powinien on wprowadzić pierwszeństwo w skierowaniu do wykonywania pracy zdalnej. Mimo iż wszystkie grupy osób zaprezentowane w pytaniu zyskały przychylną przeważającą część tej grupy ankietowanych, to nieco częściej od osób z niepełnosprawnością lub chorobą przewlekłą oraz kobiet w ciąży wskazywani byli rodzice opiekujący się dziećmi oraz opiekunowie osób z niepełnosprawnościami lub seniorów. Inne odpowiedzi mówiły o tym, że ustawodawca powinien umożliwić wykonywanie pracy zdalnej wszystkim chętnym, których rodzaj pracy na to pozwala.

TABELA 1

Dla kogo, Pana(i) zdaniem, ustawodawca powinien wprowadzić pierwszeństwo w skierowaniu do pracy zdalnej? Czy dla:

ODPOWIEDZI BADANYCH UWAŻAJĄCYCH, ŻE O PIERWSZEŃSTWIE W SKIEROWANIU DO PRACY ZDALNEJ POWINIEN DECYDOWAĆ USTAWODAWCA (N=123)

	Tak	Nie	Trudno powiedzieć	Odmowa odpowiedzi
	w procentach			
– rodzica opiekującego się dzieckiem	92	6	2	1
– opiekuna osoby z niepełnosprawnością lub opiekuna osoby starszej	90	6	2	1
– osoby z niepełnosprawnością lub chorobą przewlekłą	87	8	3	1
– kobiety w ciąży	87	9	3	1
– kogoś innego	4	70	23	3

Ułatwienia w wykonywaniu pracy zawodowej, np. elastyczne godziny pracy, możliwość pracy na część etatu, możliwość pracy zdalnej, postrzegane są przez badanych, w tym przez kobiety w wieku rozrodczym, jako jeden z głównych czynników mogących zachęcić kobiety do powrotu na rynek pracy po urlopie macierzyńskim. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przygotowało projekt zmian w Kodeksie pracy, który na stałe ureguluje pracę zdalną także po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej. Nowelizacja zobowiąże pracodawcę do obligatoryjnego uwzględniania wniosków o pracę zdalną, o ile będzie to możliwe ze względu na organizację i rodzaj wykonywanej pracy, m.in. rodziców dzieci do 4 roku życia, a w przypadku dzieci z niepełnosprawnością nawet po ukończeniu przez nie 18 lat. Zdecydowana większość badanych regulację pracy zdalnej wolałaby jednak pozostawić

pracodawcom. Zapewne mamy tu do czynienia z przekonaniem, że to pracodawcy lepiej niż ustawodawca są w stanie ocenić, jakie reguły powinny być stosowane w konkretnym miejscu pracy. Przez zwolenników ustawowego uregulowania tej kwestii nieco częściej jako zasługujący na pierwszeństwo wskazywani byli rodzice dzieci oraz opiekunowie osób z niepełnosprawnościami lub seniorów.

Opracowała

Barbara Badora