

Opóźnianie decyzji o macierzyństwie i rekordowo niska dzietność sprawiają, że coraz większego znaczenia nabierają warunki pracy, które realnie wspierają aktywnych zawodowo rodziców. Najnowsza ankieta Gi Group Holding pokazuje, że to elastyczność okazuje się kluczowa: 60% pracowników wskazuje model hybrydowy jako najskuteczniejsze rozwiązanie ułatwiające łączenie obowiązków zawodowych i rodzicielskich, a kolejne 29% zwraca uwagę na ruchomy czas pracy.

Rodzicielstwo odkładane na później

Decyzja o posiadaniu dzieci coraz częściej zapada na późniejszym etapie życia. Z badania „Rodzicielstwo w pracy” przeprowadzonego przez LiveCareer wynika, że odłożenie tej decyzji bierze pod uwagę ponad połowa osób, które chcą w przyszłości powiększyć rodzinę. Bariery okazują się głównie czynniki ekonomiczne, poczucie niepewności i zmieniające się aspiracje zawodowe młodych ludzi. Wśród bezdzietnych respondentów 51% opóźniłoby rodzicielstwo ze względu na rozwój kariery zawodowej, a 58% wskazuje na sytuację finansową. Podobne motywacje mają rodzice planujący kolejne dziecko – 56% z nich podaje powody zawodowe, a 58% ograniczenia finansowe.

Tendencje te znajdują odzwierciedlenie w danych demograficznych. Średni wiek Polek przy urodzeniu pierwszego dziecka wynosi dziś 29 lat, podczas gdy dwie dekady temu było to 25 lat. Jednocześnie spada współczynnik dzietności, wynoszący obecnie 1,158, czyli znacznie poniżej poziomu zastępowalności pokoleń.

– Obserwujemy zmianę w sposobie planowania życia zawodowego i rodzinnego. Młodzi ludzie coraz częściej chcą najpierw zdobyć doświadczenie i ustabilizować sytuację finansową, a dopiero później podjąć decyzję o rodzicielstwie. Ważną rolę odgrywają aspiracje i styl życia: młode pokolenia częściej niż kiedyś stawiają na rozwój osobisty, edukację i mobilność. W tej sytuacji znaczenia nabierają zarówno rozwiązania systemowe, jak i działania pracodawców wspierające godzenie obowiązków zawodowych z rodzicielskimi – mówi Tomasz Tarabuła, Dyrektor ds. kluczowych klientów Gi Group Holding.

Pracujący rodzice – co gwarantuje prawo?

Sytuacja pracujących rodziców zmienia się wraz z kolejnymi nowelizacjami regulacji prawnych. W ostatnich latach poszerzono katalog uprawnień, takich jak dłuższy urlop rodzicielski, elastyczna organizacja pracy czy nowe formy urlopów opiekuńczych.

- Istotnym elementem zmian jest wdrożenie dyrektywy work-life balance, która wzmocniła uprawnienia pracujących rodziców. W praktyce oznacza to, że osoby wychowujące dzieci do 8. roku życia mogą wnioskować o elastyczne formy zatrudnienia, indywidualny rozkład czasu pracy czy zatrudnienie w niepełnym wymiarze. Pracodawca ma obowiązek rozpatrzyć taki wniosek i uzasadnić ewentualną odmowę.
- Zasady ochrony osób wychowujących dzieci określają przepisy Kodeksu pracy. Rodzice najmłodszych korzystają ze szczególnych uprawnień: mogą odmówić pracowania w nadgodzinach i w nocy czy poza stałym miejscem wykonywania obowiązków. Uzupełnieniem jest katalog urlopów i zwolnień związanych z wychowywaniem dzieci, obejmujący m.in. urlop macierzyński, rodzicielski, ojcowski oraz opiekuńczy, a także tzw. zwolnienie na dziecko.
- Wprowadzona w 2024 roku ustawa „Aktywny Rodzic” rozszerzyła formy wsparcia finansowego dla osób opiekujących się małymi dziećmi. Obejmuje ona m.in. świadczenie w ramach programu „Aktywni rodzice w pracy”, dopłaty do opieki instytucjonalnej „Aktywnie w żłobku” oraz

świadczenie „Aktywnie w domu” dla osób zajmujących się dziećmi we własnym zakresie. Te rozwiązania mają zwiększać elastyczność wyboru form opieki, ułatwiać organizację codziennego funkcjonowania rodzin i odciążać domowy budżet w pierwszych latach życia dziecka.

Elastyczność pracy kluczowa dla rodziców aktywnych zawodowo

Wyniki ankiet przeprowadzonych przez Gi Group Holding pokazują, że jednym z najważniejszych czynników ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych z rodzicielskimi jest elastyczna organizacja pracy. Najczęściej wskazywanym rozwiązaniem jest praca hybrydowa – wybiera ją 48% respondentów. Na kolejnych miejscach znalazły się elastyczne godziny pracy (25%) oraz kultura organizacyjna oparta na zrozumieniu potrzeb rodziców, którą wymieniło 24% respondentów. Tylko niewielki odsetek badanych opowiedział się za udogodnieniami w zakresie opieki (3%).

Jeszcze wyraźniej preferencje pracowników widać w odpowiedziach dotyczących rozwiązań, które sprawdzają się najlepiej. Aż 60% ankietowanych uznało pracę hybrydową lub zdalną za rozwiązanie w największym stopniu ułatwiające łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych, a ruchomy czas pracy wybrało 28% badanych. Najrzadziej wskazywano natomiast czterodniowy tydzień pracy (8%) i zmniejszenie wymiaru etatu (4%).

Między regulacjami a kulturą organizacji – w poszukiwaniu nowych standardów

Choć przepisy prawa zapewniają pracującym rodzicom szereg uprawnień, część firm rozwija dodatkowe inicjatywy, takie jak programy powrotu po urlopach rodzicielskich, dodatkowe dni wolne czy wsparcie w nagłych sytuacjach. W Raportach dobrych praktyk Forum Odpowiedzialnego Biznesu, publikacjach Fundacji Mamo Pracuj czy zestawieniach PARP wskazuje się je jako element budowania kultury opartej na zaufaniu i odpowiedzialności.

Mimo rosnącej świadomości wyzwań związanych z łączeniem pracy zawodowej z wychowaniem dzieci, takie rozwiązania nadal nie są powszechną praktyką, co potwierdzają wyniki ankiety Gi Group Holding. 60% respondentów przyznało, że w ich organizacjach nie ma polityki dotyczącej sytuacji, które wymagają nagłej opieki nad dziećmi. 17% ankietowanych potwierdziło ich wprowadzenie, a 23% podkreśliło, że decyzje w takich przypadkach zapadają indywidualnie i zależą od bieżących okoliczności.

Dobre praktyki w innych krajach

Coraz więcej europejskich krajów traktuje wspieranie pracujących rodziców jako ważny element polityki społecznej i rynku pracy.

Jednym z najczęściej przywoływanych przykładów jest Szwecja. Rodzice mają tam do dyspozycji 480 dni płatnego urlopu rodzicielskiego, z czego część jest zarezerwowana wyłącznie dla ojców. Mechanizm ten ma zachęcać mężczyzn do większego zaangażowania w wychowywanie i sprzyjać bardziej równemu podziałowi obowiązków w rodzinie. Podobne systemy funkcjonują także w Norwegii i Islandii, gdzie część takiego urlopu również jest przypisana tylko jednemu z rodziców i nie może zostać przekazana partnerowi.

Istotną rolę w wielu krajach odgrywa dostępność instytucjonalnej opieki nad dziećmi. W Islandii, Danii i Szwecji z przedszkoli lub żłobków korzysta ponad 50–60% dzieci poniżej trzeciego roku życia, natomiast

Praca i rodzina w równowadze? Rodzice mają jedną odpowiedź

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: czwartek, 26, marzec 2026 12:52

Alicja Cisowska

Odsłony: 645

w Holandii odsetek ten sięga nawet 80%. Rozwinięta infrastruktura w tym obszarze znacząco ułatwia rodzicom powrót do pracy po narodzinach dziecka. W krajach tych wysoka dostępność takich usług idzie również w parze z wysoką aktywnością zawodową kobiet – w Szwecji pracuje około 80% kobiet, a na Islandii wskaźnik ten sięga nawet 84%.

W części państw rozwijane są także dodatkowe rozwiązania wspierające powrót do pracy po urlopie rodzicielskim. W Niemczech funkcjonuje m.in. system Elterngeld, który umożliwia rodzicom otrzymywanie świadczenia finansowego przez okres do 14 miesięcy po narodzinach dziecka, przy jednoczesnej możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin. Jego celem jest utrzymanie aktywności zawodowej rodziców oraz ograniczenie długotrwałych przerw w karierze.

– Aktywność zawodowa osób wychowujących dzieci jest najwyższa w krajach, w których równolegle wprowadza się różnorodne, uzupełniające się formy wsparcia. Badania europejskie pokazują, że kluczowe znaczenie ma dostępność żłobków i przedszkoli, wydłużone urlopy rodzicielskie dzielone między oboje rodziców, wsparcie finansowe, elastyczne grafiki czy możliwość pracy zdalnej. Takie połączenie rozwiązań tworzy spójny model, w którym rodzice nie muszą wybierać między karierą zawodową a rodziną, a rynek pracy zyskuje większą stabilność – podsumowuje Weronika Sadowska, Senior Manager w Grafton Recruitment.

Źródło: IP