

Szczegółowy opis, zakres i warunki realizacji przedmiotu zamówienia

1 PRZEDMIOT ZAMÓWIENIA

1.1 Finansowanie

Zamówienie jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Prawa, Równość i Obywatelstwo (2014-2020), w projekcie pt. „Rodzina i praca - to się opłaca!”

1.2 Termin realizacji zamówienia:

Całkowity okres realizacji przedmiotu zamówienia to maksymalnie 5 miesięcy od dnia zawarcia umowy.

1.3 Przedmiot zamówienia

Przedmiotem zamówienia jest usługa doradczo-badawcza w zakresie analizy i opracowania metod wdrażania mechanizmów godzenia ról zawodowych i rodzinnych (MGR¹) w polskich przedsiębiorstwach - studia przypadków (case studies) w ramach projektu pn. „Rodzina i praca – to się opłaca!”, realizowanego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) w ramach Programu Wspólnotowego Prawa, Równość i Obywatelstwo, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej.

Na przedmiot zamówienia składają się:

1.3.1 Rekrutacja co najmniej 30 przedsiębiorstw zgodnie z doбором próby:

Dobór próby do zrealizowania przedmiotu zamówienia ma uwzględniać przedsiębiorstwa działające na terytorium Polski oraz uwzględniać następujące kryteria doboru próby (łącznie):

- a) Wielkość przedsiębiorstw (wg liczby zatrudnionych pracowników):
- 5 przedsiębiorstw zatrudniających 250 osób i więcej
 - 15 przedsiębiorstw zatrudniających 50-249 osób
 - 5 przedsiębiorstw zatrudniających 10-49 osób
 - 5 przedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób
 - pozostałe dobrane dowolnej wielkości spośród ww. zakresów.

¹ Przez MGR rozumie się zestaw środków i instrumentów wspierających osiągnięcie równości płci oraz promocję zrównoważonego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym i rodzinnym. Środki te obejmują polityki i inicjatywy mające na celu zwiększenie uczestnictwa kobiet na rynku pracy, promocję aktywnego ojcostwa, równy podział obowiązków domowych, innowacyjne formy zatrudnienia oraz wszelkie środki i działania mające na celu ułatwianie powrotu rodzica do pracy np. poprzez elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy, zapewnienie instytucjonalnej opieki nad dziećmi i osobami zależnymi.



b) Sektory gospodarki i branże (zgodnie z PKD głównej działalności danego przedsiębiorstwa):

Przyjmuje się podział przedsiębiorstw na następujące sektory: usługowy, przemysłowy i handlowy oraz podział na branże: bankowość, sektor finansowy i ubezpieczeniowy; dobra konsumpcyjne; farmacja i medycyna; paliwa, energetyka, wydobywanie; produkcja przemysłowa i chemiczna; telekomunikacja, technologia, media i rozrywka; transport, usługi, handel.

W próbie należy uwzględnić:

- min. 15 przedsiębiorstw z sektora usługowego, reprezentujących w sumie co najmniej 3 ww. branże
- min. 5 przedsiębiorstw z sektora przemysłowego, reprezentujących w sumie co najmniej 2 ww. branże
- min. 5 przedsiębiorstw z sektora handlowego, reprezentujących w sumie co najmniej 2 ww. branże
- pozostałe dobrane z dowolnego sektora spośród ww. wymienionego.

c) Uwarunkowania geograficzne (zgodnie z adresem głównej siedziby danego przedsiębiorstwa):

- min. 5 przedsiębiorstw z województw warmińsko-mazurskiego, lubelskiego lub podkarpackiego
- min. 5 przedsiębiorstw z województwa śląskiego
- min. 5 przedsiębiorstw z województw pomorskiego lub dolnośląskiego
- nie więcej niż 5 przedsiębiorstw z województwa mazowieckiego
- pozostałe dobrane z dowolnego województwa spośród ww. wymienionych.

d) Stopień wdrożenia MGR:

- 20 przedsiębiorstw, które wdrożyły i stosują MGR
- 10 przedsiębiorstw, które nie mają wdrożonych żadnych MGR.
- pozostałe dobrane w sposób dowolny w zakresie stopnia wdrożenia MGR.

Zamawiający dopuszcza, że spośród ogólnej liczby zrekrutowanych przedsiębiorstw, maksymalnie 3 przedsiębiorstwa mogą nie spełniać jednego z ww. wymaganych kryteriów.

Wykonawca w procesie rekrutacji zobowiązany jest do wykorzystania co najmniej następującego narzędzia rekrutacji: wysyłka mailingowa zawierająca zaproszenie do rekrutacji skierowana do co najmniej 1.000 przedsiębiorstw (potwierdzona wydrukiem z systemu potwierdzającego wysyłkę). Fakultatywnie Wykonawca wykorzysta bezpośredni kontakt telefoniczny (potwierdzony listą podmiotów wraz z numerem telefonu) i/lub wysyłka za pomocą faksu lub równoważnego narzędzia (potwierdzony wydrukiem z systemu potwierdzającego wysyłkę).

Ostateczna liczba przedsiębiorstw objętych przedmiotem zamówienia musi być zgodna z ofertą i nie mniejsza niż 30. Po zakończeniu procesu rekrutacji przedsiębiorstw, Wykonawca przedstawi Zamawiającemu co najmniej 30 deklaracji uczestnictwa zrekrutowanych przedsiębiorstw zgodnych z wymaganiami Zamawiającego przedstawionego w pkt. 1.1.3.

Lista zrekrutowanych przedsiębiorstw, wraz z metryczkami (syntetyczny opis każdego przedsiębiorstwa według co najmniej zmiennych wskazanych w kryteriach doboru próby) uwzględniającymi co najmniej wszystkie kryteria z doboru próby, musi być przesłana



do akceptacji Zamawiającego na bieżąco w trakcie postępu rekrutacji – każdorazowo po zrekrutowaniu kolejnego przedsiębiorstwa.

1.3.2 Przeprowadzenie minimum 30 tzw. case studies, obejmujących zrekrutowane przedsiębiorstwa. Na case study składają się:

- a) Analiza sytuacji zastanej w danym przedsiębiorstwie pod kątem stosowania mechanizmów godzenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym kobiet i mężczyzn (MGR). Analiza musi obejmować co najmniej:
 - Przeprowadzenie wywiadu z użyciem ankiety. Pytania zawarte w ankiecie mają umożliwić analizę sytuacji zastanej w danym przedsiębiorstwie pod kątem stosowania MGR – w szczególności identyfikację potrzeb i oczekiwań w zakresie MGR oraz ewentualnie już istniejących MGR. Ankieta musi zawierać maksymalnie 10 pytań zamkniętych i 1-2 pytania otwarte oraz metryczkę uwzględniającą co najmniej wszystkie kryteria doboru próby. Ankieta musi uwzględniać opinie pracodawców. Ankieta musi być wypełniana przez osoby z następującej grupy: właściciel przedsiębiorstwa, przedstawiciele kierownictwa, pracownicy działu HR. Ankieta musi zostać wypełniona przez wszystkie zrekrutowane przedsiębiorstwa, a jej wyniki muszą znaleźć się w raporcie częściowym, natomiast wyniki zbiorcze w raporcie końcowym.
 - Rozmowę z osobami z następującej grupy: właściciel przedsiębiorstwa, przedstawiciela kierownictwa, pracownicy działu HR, mającą na celu uzyskanie informacji o praktycznych aspektach funkcjonowania istniejących rozwiązań z zakresu MGR oraz określenie najważniejszych wyzwań stojących obecnie przed przedsiębiorstwem w obszarze MGR. Notatka z rozmowy wraz z najważniejszymi dla danego przedsiębiorstwa kwestiami muszą stanowić część raportu częściowego.
 - Analizę dokumentów i informacji udostępnionych przez przedsiębiorstwo – (np. dane liczbowe, analiza regulacji, programów, zasad dot. MGR, ewentualne uzasadnienia nagród otrzymanych przez przedsiębiorstwo w konkursach lub projektach dotyczących godzenia ról, itd.). Ustalenia z analizy muszą stanowić część raportu częściowego z analizy case study.

Wykonawca fakultatywnie może zorganizować spotkanie z przedstawicielami pracowników przedsiębiorstwa i przeprowadzić rozmowy dotyczące najważniejszych wyzwań z zakresu godzenia życia zawodowego z prywatnym z ich perspektywy. W tym przypadku, informacja ze spotkania musi stanowić element raportu częściowego.

- b) Identyfikacja najważniejszych wyzwań stojących przed danym przedsiębiorstwem w zakresie wdrażania MGR na podstawie dokonanej analizy wskazanej w pkt. 1.3.2. lit. A). Wykonawca, po przeprowadzeniu analizy sytuacji w danym przedsiębiorstwie na podstawie jej wyników, opracuje i przedstawi przedsiębiorstwu zaakceptowaną przez Zamawiającego listę indywidualnych wyzwań w zakresie wdrażania MGR dla danego przedsiębiorstwa.
- c) Wypracowanie przez zespół Wykonawcy dla każdego przedsiębiorstwa indywidualnych rekomendacji oraz przedstawienie kierownictwu/właścicielom



przedsiębiorstwa możliwych i dostosowanych do potrzeb danego przedsiębiorstwa rozwiązań prawnych i organizacyjnych, które odpowiadają zidentyfikowanym w przedsiębiorstwie wyzwaniom (np. polityki, programy, plany, regulacje, konkretne instrumenty z obszaru godzenia ról, propozycje szkoleń/warsztatów). Ostateczne rekomendacje dla danego przedsiębiorstwa podlegają akceptacji przez Zamawiającego.

- d) Prezentacja wyników case study oraz wypracowanych właścicielowi, przedstawicielom zarządu lub osobom zarządzającym (np. w formie warsztatowej, która może zawierać elementy nt. nowoczesnych metod zarządzania ludźmi, zarządzania różnorodnością i budowania wartości przedsiębiorstwa poprzez dialog i partycypację pracowników). Zamawiający zastrzega sobie możliwość uczestnictwa przez zespół Zamawiającego w spotkaniach z przedstawicielami przedsiębiorstw organizowanych w ramach realizacji przedmiotu zamówienia.
- e) Współpraca z przedsiębiorstwem w zakresie wyboru optymalnych mechanizmów pozwalających na wdrożenie rekomendacji w zakresie godzenia ról, dostosowanych do potrzeb i możliwości danego przedsiębiorstwa, o których mowa w lit. c). Obejmuje również identyfikację otoczenia wprowadzanych zmian (ewentualne konsultacje ze związkami zawodowymi, przedstawicielami załogi danego przedsiębiorstwa, potrzebę uwzględnienia przepisów, np. podatkowych, BHP i innych). Na tym etapie Wykonawca jest zobowiązany do przedstawienia w formie notatki Zamawiającemu informacji o trybie współpracy z danym przedsiębiorstwem w zakresie opracowania sposobów wdrażania wypracowanych rekomendacji z obszaru MGR, w tym również szczegółowego zakresu zaangażowanego w ten proces zespołu ze strony Wykonawcy.
- f) Opracowanie *Harmonogramu działań* koniecznych do podjęcia przez przedsiębiorstwo przypadku decyzji o wdrożeniu wypracowanych rekomendacji z obszaru MGR w tym również określenie poszczególnych etapów, ich pracochłonności, oszacowania kosztów oraz liczby osób koniecznych do zaangażowania w realizację ww. działań. *Harmonogram działań* będzie elementem raportu częściowego z analizy case study w danym przedsiębiorstwie.

1.3.3 Opracowanie dla każdego z przedsiębiorstw objętych przedmiotem zamówienia raportu częściowego, zawierającego co najmniej analizę sytuacji, potrzeb i przebiegu współpracy w zakresie wypracowywania optymalnych rozwiązań w obszarze godzenia ról.

Każdy raport częściowy musi zawierać rozwinięcie co najmniej następujących zagadnień:

- a) charakterystykę przedsiębiorstwa – uwzględniającą co najmniej zmienne, będące kryteriami doboru próby do przedmiotu zamówienia;
- b) opis sytuacji zastanej w danym przedsiębiorstwie pod kątem stosowania mechanizmów godzenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym kobiet i mężczyzn (MGR) - zawierający co najmniej wyniki ankiety z analizy sytuacji zastanej w danym przedsiębiorstwie, rozmów z właścicielem przedsiębiorstwa, przedstawicielem kierownictwa lub/ i osobą z działu HR, ewentualnych spotkań z przedstawicielami pracowników przedsiębiorstwa;



- c) przyjętą metodologię i wnioski z zakresu analizy sytuacji przedsiębiorstwa pod kątem istnienia/ stosowania MGR;
- d) informację nt. zidentyfikowanych wyzwań i potrzeb w zakresie MGR w danym przedsiębiorstwie;
- e) informacje na temat wypracowanych przez zespół Wykonawcy rekomendacji i propozycji rozwiązań odpowiadających na zdefiniowane wcześniej największe wyzwanie danego przedsiębiorstwa;
- f) metody współpracy z przedsiębiorstwem w zakresie opracowania rekomendowanych działań dot. MGR oraz planu wdrożenia i harmonogramu tych działań;
- g) koszty (ekonomiczne i pozaekonomiczne) oraz korzyści wynikające z wdrożenia rekomendowanych przez Wykonawcę rozwiązań w danym przedsiębiorstwie;
- h) podsumowanie prezentujące rozwiązania w zakresie MGR możliwe do implementacji przez przedsiębiorstwa o podobnych cechach.

Każdy raport cząstkowy podlega akceptacji przez Zamawiającego. Zaakceptowane przez Zamawiającego raporty cząstkowe zostaną dostarczone w formie elektronicznej na nośniku CD lub dysku usb w formacie edytowalnym (plik typu *.doc lub równoważny) oraz w formacie *.pdf (lub równoważnym), w wersji po technicznym składzie i graficznym ujednoliceniu oraz korekcie (technicznej i stylistycznej).

1.3.4 Przygotowanie całościowego raportu powstałego na bazie wszystkich raportów cząstkowych. Raport ma wskazywać uniwersalne metody wdrażania mechanizmów godzenia ról w różnych kategoriach przedsiębiorstw oraz uwzględniać m.in. potencjalne wyzwania, korzyści i koszty zastosowania takich mechanizmów.

Minimum składające się na raport całościowy musi zawierać:

- a) Informację ogólną nt. sytuacji na polskim rynku pracy w zakresie wykorzystywania mechanizmów godzenia ról.
- b) Syntetyczne podsumowanie wyników ankiet rekrutacyjnych oraz analizy sytuacji zastanej w przedsiębiorstwach objętych przedmiotem zamówienia.
- c) Syntetyczne podsumowanie kompleksowego doradztwa w zakresie wdrażania MGR w zrekrutowanych przedsiębiorstwach.
- d) Krótkie opisy typów najważniejszych wyzwań, które pojawiły się w przedsiębiorstwach wstępnie sklasyfikowanych wg poniższych kryteriów:
 - wyzwania prawne – np. dotyczące regulacji prawnych, przepisów kodeksu pracy i innych przepisów szczegółowych,
 - wyzwania psychologiczne – dotyczące postaw – np. braku akceptacji dla elastycznych form pracy, postawy dyskryminujące ze względu na płeć itd.,
 - wyzwania organizacyjne – np. związane z typem pracy, procesem produkcji, organizacją przedsiębiorstwa, czasem pracy,



- wyzwania finansowe – np. dotyczące kosztów wdrożenia poszczególnych rozwiązań w poszczególnych typach przedsiębiorstw,
 - inne rodzaje wyzwań, zgodnie indywidualnymi wynikami analizy sytuacji w danym przedsiębiorstwie.
- e) Prezentację barier i optymalnych sposobów wykorzystania mechanizmów godzenia życia zawodowego i rodzinnego, z uwzględnieniem przybliżonych kosztów oraz korzyści ekonomicznych i pozaekonomicznych związanych z wprowadzaniem tego typu zmian w różnych kategoriach przedsiębiorstw (kategorie przedsiębiorstw zgodne z kategoriami z kryteriów doboru próby do zrealizowania przedmiotu zamówienia).
- f) Opis optymalnych rozwiązań sprawdzających się w poszczególnych rodzajach przedsiębiorstw z uwzględnieniem kryteriów doboru próby do przedmiotu zamówienia, o których mowa w punkcie 1.3.1 lit. a)-d).
- g) Zbiór wszystkich wypracowanych w ramach przedmiotu zamówienia rekomendacji w zakresie wdrażania MGR powstały z realizacji przedmiotu zamówienia, zostanie pogrupowany ze względu na adekwatność do potrzeb następujących typów pracowników:
- rodzice dzieci 0-3 lata,
 - rodzice dzieci 3-7 lat,
 - rodzice dzieci 7-18 lat,
 - kobiety wracające do pracy po urlopie macierzyńskim/rodzicielskim,
 - osoby w wieku przedemerytalnym,
 - opiekunowie osób zależnych,
 - najstarsi pracownicy,
 - najmłodszy pracownicy,
- h) Listę dodatkowych źródeł wiedzy na temat MGR (publikacje, raporty, informacje o projektach UE, itd.).

Raport całościowy podlega akceptacji przez Zamawiającego. Zaakceptowany przez Zamawiającego raport całościowy zostanie dostarczony w formie elektronicznej na nośniku CD lub dysku usb w formacie edytowalnym (plik typu *.doc lub równoważny), wewnętrznym podlinkowaniem spisu treści oraz w formacie *.pdf (lub równoważnym), w wersji po technicznym składzie i graficznym ujednoczeniu oraz korekcie (technicznej i stylistycznej).

1.3.5 Przygotowanie Prezentacji oraz przekazanie jej w formie slajdów w formacie ppt lub równoważnym. Prezentacja ma zawierać omówienie wyników analiz powstałych w ramach realizacji przedmiotu zamówienia.

Zamawiający zastrzega sobie możliwość uczestnictwa przez personel Zamawiającego w spotkaniach z przedstawicielami przedsiębiorstw organizowanych w ramach zlecanej usługi.



1.4 Koncepcja realizacji przedmiotu zamówienia:

Wykonawca, w ciągu 3 dni roboczych po zawarciu umowy, przedstawi (w formie elektronicznej w pliku typu *.doc lub równoważnym) koncepcję realizacji przedmiotu zamówienia, uwzględniającą co najmniej elementy wskazane w punkcie 1.3 Przedmiot zamówienia.

Ponadto koncepcja zamówienia będzie zawierać:

- a. Wzór treści ankiet rekrutacyjnych, które pozwolą Zamawiającemu ocenić zgodność wyników rekrutacji przedsiębiorstw do realizacji przedmiotu zamówienia z zakładanymi kryteriami doboru próby. Ankieta rekrutacyjna będzie zawierała co najmniej pytania dotyczące kryteriów doboru próby i będzie podstawą oceny, czy dane przedsiębiorstwo stosuje jakiegokolwiek MGR.
- b. Wzór treści zaproszenia rekrutacyjnego kierowanego do przedsiębiorstw uwzględniającego korzyści dla przedsiębiorstwa, wynikające z brania udziału w przedmiocie zamówienia.
- c. Wzór treści ankiety pozwalającej na analizę sytuacji zastanej w danym przedsiębiorstwie pod kątem stosowania MGR – o której mowa w punkcie 1.3.2, lit. a) tir. 1.
- d. Scenariusz rozmowy z właścicielem przedsiębiorstwa, przedstawicielem kierownictwa lub/ i osobą z działu HR, mającej na celu uzyskanie informacji o praktycznych aspektach funkcjonowania istniejących rozwiązań z zakresu MGR oraz określenie najważniejszych wyzwań stojących obecnie przed przedsiębiorstwem w obszarze MGR. Pytania mają mieć charakter wywiadu pogłębionego w stosunku do wyników ankiety opisanych w lit. c.
- e. Załącznikiem do koncepcji realizacji przedmiotu zamówienia będzie opracowany przez Wykonawcę i zaakceptowany przez Zamawiającego harmonogram realizacji przedmiotu zamówienia.
- f. Koncepcję rekrutacji przedsiębiorstw na potrzeby studiów przypadku – uwzględniającą rodzaje podmiotów pośredniczących w komunikacji mającej na celu rekrutację przedsiębiorstw, narzędzia rekrutacji, identyfikację, analizę oraz planowane metody unikania ryzyka w procesie rekrutacji. Koncepcja musi być zgodna z koncepcją przedstawioną w ofercie Wykonawcy;
- g. Koncepcję badania przedsiębiorstw na potrzeby przeprowadzenia studiów przypadku – uwzględniającą narzędzia przeprowadzenia analizy sytuacji zastanej w przedsiębiorstwach pod kątem stosowania, narzędzia przeprowadzenia doradztwa w zakresie stosowania MGR w przedsiębiorstwach, narzędzi do opracowania metod wdrażania MGR w przedsiębiorstwach. Koncepcja musi być zgodna z koncepcją przedstawioną w ofercie Wykonawcy.



Wszystkie elementy koncepcji realizacji przedmiotu zamówienia podlegają akceptacji przez Zamawiającego. Wykonawca zobowiązuje się do uwzględnienia uwag do koncepcji.

1.5 Ogólne wymagania dotyczące realizacji przedmiotu zamówienia:

1. Szczegóły realizacji przedmiotu zamówienia składające się na przedmiot zamówienia Strony będą uzgadniać na bieżąco, w trybie roboczym.
2. Przedmiot zamówienia musi być realizowany zgodnie z harmonogramem realizacji przedmiotu zamówienia, opracowanym jako załącznik do Koncepcji realizacji przedmiotu zamówienia, o czym mowa w pkt. 1.4, lit. e. Harmonogram realizacji przedmiotu zamówienia może podlegać modyfikacjom przy zgodnej opinii Stron, przy czym realizacja zamówienia nie może być dłuższa niż 5 miesięcy, zgodnie z punktem 1.2.
3. Wykonawca w trakcie realizacji przedmiotu zamówienia zobowiązany jest zamieszczać i rozpowszechniać klauzule o następującej treści: *„Usługa realizowana jest w ramach projektu „Rodzina i praca - to się opłaca!”*, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej, w ramach Programu Prawa, Równość i Obywatelstwo (2014-2020)” oraz stosować w miarę możliwości technicznych niezbędne logotypy Unii Europejskiej oraz Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Materiały wytwarzane przez Wykonawcę w ramach przedmiotu zamówienia mają być oznakowane zgodnie z księgą znaku projektu, która zostanie przekazana przez Zamawiającego po zawarciu umowy.
4. Wszystkie materiały i produkty powstałe w ramach realizacji przedmiotu zamówienia będą podlegały konsultacji i akceptacji przez Zamawiającego.

1.6 Przepisy obowiązujące w zakresie realizacji przedmiotu zamówienia:

Działania prowadzone w ramach projektu *„Rodzina i praca - to się opłaca!*, realizowanego przy współfinansowaniu ze środków UE, muszą być wykonywane zgodnie z wytycznymi zawartymi w dokumentach:

- The use of the EU emblem in the context of EU Programmes Guidelines for beneficiaries and other third parties, October 2012, Komisja Europejska (http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/financing/fundings/pdf/eu-emblem-rules-hr_en.pdf).
- GUIDE FOR ACTION GRANTS 2014. Justice Programme Rights, Equality and Citizenship Programme and Pilot Projects 2014 of DG Justice (http://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/just_2014_rgen_ag_gend_en.htm).

Załącznik (1):

- 1) Informacje o projekcie *„Rodzina i praca - to się opłaca!”*



1. Projekt

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej realizuje projekt pn. „Rodzina i praca-to się opłaca!”, wspierający równą niezależność ekonomiczną, w ramach Programu Prawa, Równość i Obywatelstwo (2014-2020), współfinansowany przez Komisję Europejską.

Projekt ma na celu promocję mechanizmów godzenia ról zawodowych i rodzinnych przez pracowników w miejscu pracy, przybliżenia pracodawcom i pracownikom wiedzy na temat mechanizmów i instrumentów ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym, a tym samym stworzenie klimatu sprzyjającego rodzinie. Do realizacji przewidziano:

- a) doradztwo w zakresie wdrażania mechanizmów godzenia ról w polskich przedsiębiorstwach - studia przypadków (case studies) w co najmniej 30 przedsiębiorstwach;
- b) opracowanie platformy internetowej dot. mechanizmów ułatwiających rodzicom godzenie ról zawodowych i rodzinnych;
- c) upowszechnianie wiedzy o możliwościach zastosowania mechanizmów godzenia ról zawodowych i rodzinnych w przedsiębiorstwach oraz o narzędziu wypracowanym w ramach projektu.

2. Diagnoza sytuacji w zakresie wykorzystywania na polskim rynku pracy instrumentów i mechanizmów godzenia ról

Z przeprowadzonych w Polsce badań i analiz wynika, że posiadanie i opieka nad małymi dziećmi wiąże się z ograniczeniem możliwości pełnego realizowania się zawodowego rodziców. Zjawisko to dotyka w głównej mierze kobiet, które częściej niż mężczyźni rezygnują z zatrudnienia oraz są narażone na wykonywanie nieodpłatnej pracy, takiej jak codzienny udział w opiece nad osobami zależnymi czy wykonywanie zajęć domowych. Według danych BAEL, w 2013 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet w wielu 20-35 lat mających co najmniej jedno dziecko do lat 3 wynosił 57,7%, a dla kobiet bezdzietnych 78,2%.

Pomimo wzrastającego zatrudnienia kobiet i mężczyzn oraz coraz większego zaangażowania ojców w opiekę nad dziećmi (wzrost liczby ojców na urloпах ojcowskich i rodzicielskich), brak jest powszechnie stosowanych mechanizmów ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Z danych Eurostat Newsrelease 37/2014, w Polsce odsetek kobiet i mężczyzn zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy korzystających z elastycznego czasu pracy jest bardzo niski – wynosi odpowiednio 8,7% dla kobiet i 13,2% dla mężczyzn.

Według danych GUS za 2010 r. procent pracowników, którzy mają stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy lub zmienne godziny pracy ustalone przez pracodawcę (bez dopuszczalnej elastyczności) wynosi odpowiednio 86% dla mężczyzn i aż 89,3% dla kobiet.²

² GUS: Praca a obowiązki rodzinne w 2010 r.: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/praca-a-obowiazki-rodzinne-w-2010-r-,3,2.html>



Tymczasem katalog dostępnych w polskim prawie instrumentów i mechanizmów ułatwiających godzenie ról, które mogą być stosowane w miejscu pracy jest stosunkowo szeroki. Są to m.in. praca w niepełnym wymiarze, ruchomy czas pracy, zadaniowy czas pracy, indywidualny czas pracy, telepraca, czy *job-sharing*, przykładowy żłobek/przedszkole, zapewnienie opieki dziennej dla dziecka/osoby zależnej, instrumenty ułatwiające powrót pracownika do pracy po urlopie związanym z opieką nad dzieckiem etc. Z danych Państwowej Inspekcji Pracy³ wynika, że do 15 października 2015 r. elastyczny czas pracy wprowadziło jedynie **1 766** pracodawców.

Mechanizmy umożliwiające łączenie życia zawodowego z rodzinnym są odpowiedzią na zachodzące w tym zakresie przemiany i potrzeby z nich wynikające. Raporty z badań prowadzonych w Polsce dotyczące problematyki godzenia ról wskazują na liczne trudności w równoważeniu życia zawodowego z prywatnym. Średnio, co piąty Polak ma problem z łączeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych (*Badanie ilościowe oraz jakościowe opinii publicznej na temat zagadnień polityki równości płci na rynku pracy, MPiPS, 2012 r.*).

Niski odsetek pracodawców i pracowników korzystających z mechanizmów na rzecz godzenia ról oraz wnioski płynące z przeprowadzonych wcześniej badań w tym obszarze wskazują jednoznacznie na istnienie potrzeby wypracowania praktycznych i kompleksowych narzędzi, które dostarczą niezbędnych informacji w zakresie dostępnych rozwiązań prawnych jak i optymalnych i dostosowanych do indywidualnych potrzeb rozwiązań dotyczących mechanizmów godzenia ról zawodowych i rodzinnych.

3. Propozycja rozwiązania - platforma internetowa na temat rozwiązań dotyczących godzenia ról (narzędzie)

Zidentyfikowane w badaniach przeszkody w stosowaniu mechanizmów godzenia ról zawodowych i rodzinnych polegały głównie na barierach technologiczno-organizacyjnych, z jakimi muszą mierzyć się przedsiębiorcy oraz wynikały także z braku znajomości przepisów dotyczących mechanizmów ułatwiających godzenie ról zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców. Rekomendacją w tym zakresie jest rozpowszechnianie wiedzy nt. mechanizmów ułatwiających godzenie ról rodzinnych i zawodowych, co przyczyni się do skutecznej implementacji tych instrumentów.

Odpowiedzią na problem niskiej świadomości w zakresie mechanizmów na rzecz godzenia ról jest stworzenie narzędzia, które dostarczy pracodawcom i pracownikom niezbędnych informacji w zakresie optymalnych i dostosowanych do indywidualnych potrzeb rozwiązań dotyczących mechanizmów godzenia życia zawodowego z prywatnym. Narzędzie to powstanie w ramach projektu i będzie miało formę platformy internetowej dostępnej na stronie internetowej MRPiPS. Stanowić będzie powszechne i kompleksowe źródło wiedzy w zakresie MGR. Celem platformy będzie umożliwienie pracodawcom wyboru optymalnych i „szytych na miarę” rozwiązań sprawdzających się w poszczególnych rodzajach przedsiębiorstw, zgodnie z uwzględnieniem kryteriów podziału, o których mowa w punkcie 1.3.1 oraz wskazanie sposobów wdrażania tego typu rozwiązań. Za pośrednictwem internetowej platformy dla pracodawców i pracowników można będzie poznać szacowane koszty wprowadzenia takich rozwiązań, jak i potencjalne korzyści wynikające z ich wdrożenia, przykłady dobrych praktyk w tym obszarze, jak również praktyczne informacje na temat praw pracowniczych w obszarze godzenia ról.

³ <https://www.pip.gov.pl/pl/rzecznicz-prasowy/komunikaty-biezace/67104,elastyczny-czas-pracy-nadal-popularny-.html>



Do stworzenia platformy zawierającej ww. rozwiązania i praktyczne wskazówki dla pracodawców i pracowników, konieczne jest przeprowadzenie analizy i przestudiowanie wniosków płynących ze studiów przypadków (case studies) z wdrażania mechanizmów na rzecz godzenia ról w przedsiębiorstwach w Polsce, z uwzględnieniem kryteriów, o których mowa w punkcie 1.3.1, jak też innych kryteriów podziału, które pojawiają się po przeprowadzeniu case studies.

Źródłem tych danych będą przedsiębiorstwa, które zostaną zrekrutowane do przeprowadzenia usługi doradczej. Dzięki wsparciu przez zespół Wykonawcy, co najmniej 30 różnorodnych przedsiębiorstw otrzyma analizę swojej aktualnej sytuacji, propozycję optymalnych rozwiązań dobranych indywidualnie do każdego z przedsiębiorstw, rozwiązań, które odpowiadają na jego potrzeby i uwzględniają jego specyfikę. Z działań przeprowadzonych w każdym z przedsiębiorstw powstanie raport uwzględniający przeprowadzenie analizy sytuacji w przedsiębiorstwie, jak również wnioski ze współpracy z przedsiębiorstwem w zakresie doboru optymalnych rozwiązań i podjętych działań wdrożeniowych, wraz z przedstawieniem kosztów i korzyści wynikających z wdrożenia wybranych instrumentów.

Na bazie raportów z poszczególnych przedsiębiorstw zostanie opracowany następnie raport całościowy, prezentujący bariery i optymalne sposoby wykorzystania mechanizmów godzenia życia zawodowego i rodzinnego, z uwzględnieniem przybliżonych kosztów oraz korzyści związanych z wprowadzaniem tego typu zmian w różnych kategoriach przedsiębiorstw. Raport całościowy będzie stanowił podstawę do wypracowania założeń i koncepcji platformy internetowej.

