



ZMIANY W KODEKSIE PRACY

Co oznacza dyrektywa work-life balance
i jak wpłynie na Twoją pracę?

ANNA KAMIŃSKA I SYLWIA ZIEMACKA





ANNA KAMIŃSKA

**Dyrektywa work-life balance
w praktyce**



**Jak długo możemy
„się próbować”
na okresie próbnym?**



- > **1 miesiąc** - gdy następnie miałyby być zawarta umowa na czas krótszy niż 6 miesięcy
- > **2 miesiące** - gdy kolejną umową miałyby być umowa na czas określony min. 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy
- > **3 miesiące** - gdy kolejną umową miałyby być umowa na okres co najmniej 12 miesięcy lub umowa na czas nieokreślony

Maksymalne okresy próbne

- > w przypadku umowy zawartej na **1 lub 2 miesiące** strony mogą przedłużyć ww okresy, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy
- > w każdym przypadku: **pracodawca i pracownik** mogą uzgodnić w umowie, że umowa zostanie przedłużona o czas urlopu lub usprawiedliwionej nieobecności pracownika

Możliwości przedłużenia okresu próbneho



Jak zmienić wzór umowy o pracę?

- > siedziba / adres zamieszkania pracodawcy
- > miejsce lub miejsca wykonywania pracy
- > „dzień rozpoczęcia pracy” zamiast „terminu rozpoczęcia pracy”
- > siedziba / adres zamieszkania pracodawcy
- > weryfikacja: czy mamy zapisy ograniczające dodatkowe zatrudnienie?
- > nowości w „krótkich” umowach na okres próbny





Kiedy przekazywać i kiedy uzupełniać informację dodatkową do umowy o pracę?

- > termin na przekazanie – 7 dni od dopuszczenia do pracy
- > termin na aktualizację – niezwłocznie, nie później niż w dniu, w którym zmiana ma zastosowanie
- > co wskazujemy? bardzo szeroki katalog z art. 29 § 3 kodeksu pracy
- > jak wskazujemy? opisujemy lub wskazujemy przepisy prawa pracy (z praktycznym wskazaniem na odwoływanie się do przepisów)
- > „sposób na informację” – indywidualizujemy lub stosujemy wzór wariantowy



Wniosek o bezpieczniejsze warunki zatrudnienia

- dla pracowników z 6-miesięcznym stażem zakładowym (wyłączeni pracownicy na okresie próbnym)
- dotyczy zmiany rodzaju umowy lub warunków zatrudnienia
- obowiązki i możliwości pracodawcy (miesięczny termin odpowiedzi na wniosek z podaniem przyczyny w razie odmowy; możliwość uwzględnienia lub odrzucenia wniosku)



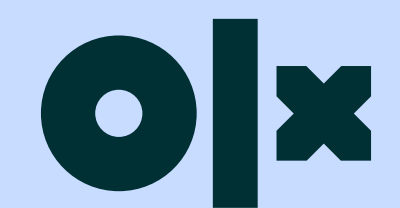


**„SIŁA WYŻSZA W PILNYCH
SPRAWACH RODZINNYCH”**

**Co to jest? Na ile można to
sprawdzić?**

- > prawo każdego pracownika
- > z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika”
- > 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym
- > zgłoszenie wniosku najpóźniej w dniu korzystania ze zwolnienia
- > połowa wynagrodzenia
- > „pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy” - jakie są możliwości odmowy, weryfikacji?

Urlop opiekuńczy



Jakie wymogi trzeba spełnić? Czy przysługuje „na teściową”?

- przysługuje każdemu pracownikowi
- w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych
- dotyczy członków rodziny: syna, córki, matki, ojca, małżonka
- 5 dni w roku kalendarzowym
- wniosek złożony najpóźniej dzień przed
- wniosek zawiera: imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz, w przypadku członka rodziny, stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub, w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny, adres zamieszkania tej osoby

A woman with short dark hair, wearing a light blue button-down shirt and jeans, is smiling and holding a baby. The baby is wearing a white polka-dot onesie and is looking towards the camera. They are standing in front of a large window with a grid pattern. The background is slightly blurred. The text is overlaid on the right side of the image.

**Czy elastyczna praca
zdalna może służyć
opiece nad dzieckiem?**

- > dla każdego pracownika wychowującego dziecko do 8. roku życia
- > składanie wniosku z co najmniej 21-dniowym wyprzedzeniem
- > elastyczna organizacja pracy: praca zdalna, system przerywanego czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy, system pracy weekendowej, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, obniżenie etatu
- > wniosek zawiera: imię i nazwisko oraz data urodzenia dziecka, przyczyna konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy, termin rozpoczęcia i zakończenia, wybrany rodzaj elastycznej organizacji pracy
- > czy pracodawca musi się zgodzić? Nie. Uwzględnia: potrzeby pracownika + potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika
- > co pracodawca MUSI? Odpowiedzieć na wniosek w ciągu 7 dni i podać przyczyny w razie odmowy



SYLWIA ZIEMACKA

RÓWNI W DOMU - RÓWNI W PRACY

Dyrektywa work-life balance jako narzędzie
wspierające pracujących rodziców.



Rok 2023

Przełom w podejściu do równości rodzicielskiej

- > Od 26 kwietnia 2023 w Polsce obowiązuje dyrektywa unijna work-life balance, która nadała ojcom indywidualne prawo **do 9 tygodni nietransferowanego urlopu rodzicielskiego**.
- > Aby dyrektywa przyniosła pożądane efekty, potrzebne są otwartość kobiet i mężczyzn na nowe rozwiązania oraz **przychylność i wsparcie pracodawców**.



58% Polaków wskazuje partnerski model rodziny jako preferowany.

Źródło: CBOS, „Modele życia małżeńskiego Polaków”, 2020





79% badanych uważa, że kobiety i mężczyźni są **równie dobrymi opiekunami** dla swoich dzieci.

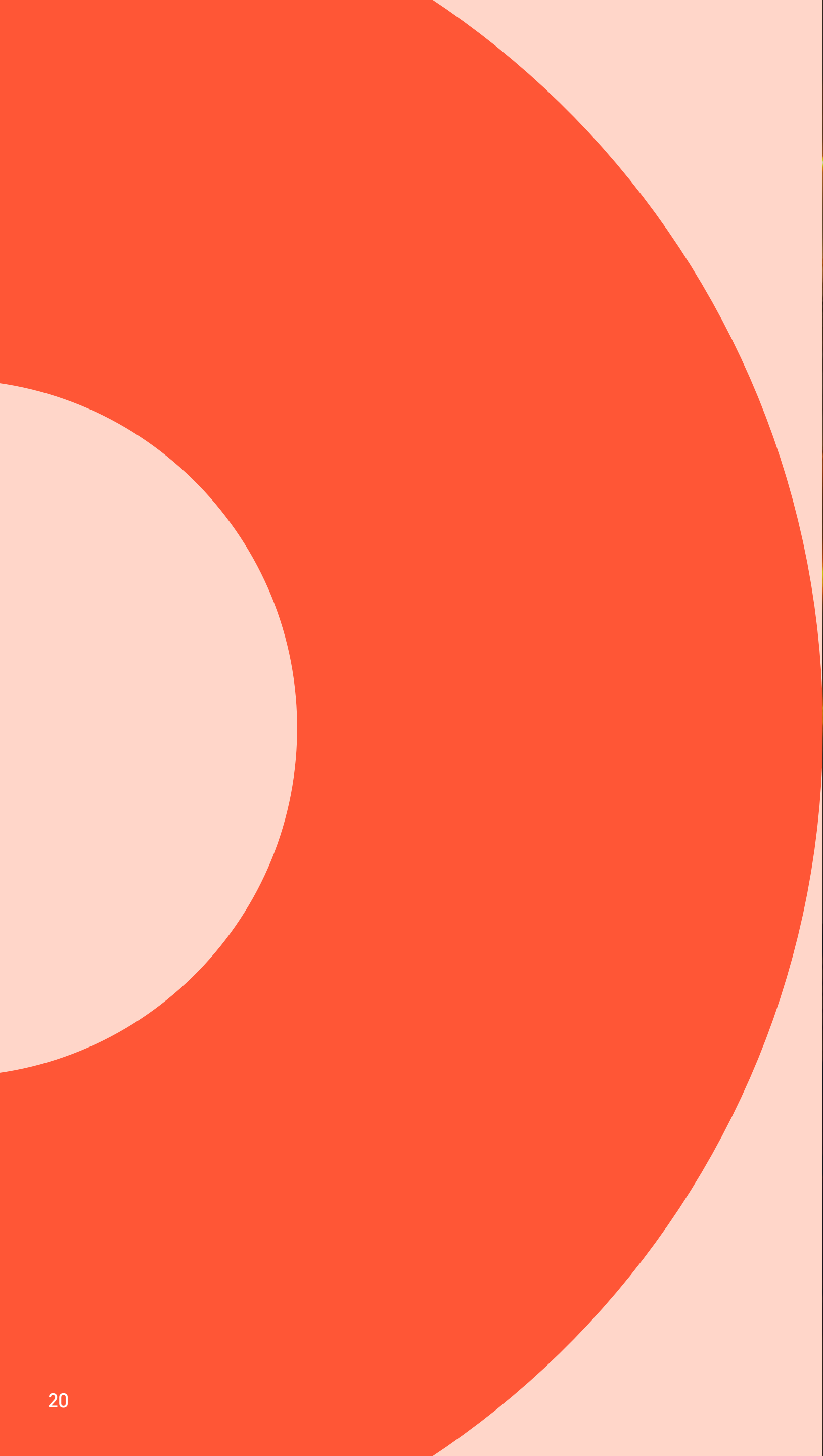
Źródło: IQS, „Family Power”, 2020





Zgodnie z wynikami badania „Nowi mężczyźni” przeprowadzonego na grupie użytkowników internetu w wieku 18–45 lat, młode osoby podchodzą bardzo **krytycznie do życiowych wzorców z poprzednich pokoleń** i stają teraz przed trudnym zadaniem wytyczenia nowych ścieżek.

Źródło: Kantar, „Nowi mężczyźni”, 2022



WNIOSEK?
Świat się zmienia i warto
za tą zmianą podążać

Ale...

o/x



Tylko **62%** matek dzieci w wieku **1–3 lat** jest aktywnych zawodowo, podczas gdy w przypadku **ojców** odsetek ten wynosi **98%**.

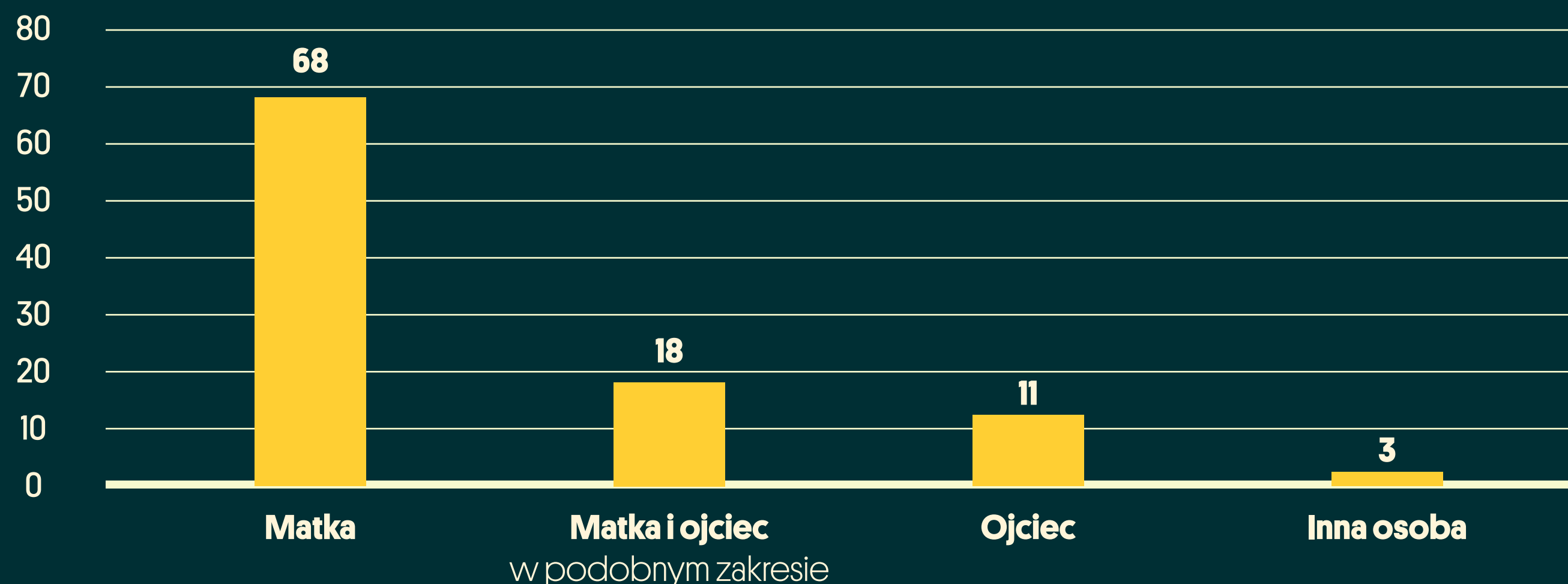
Źródło: Polski Instytut Ekonomiczny „Praca a dom. Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje”, grudzień 2022





W aż **68%** rodzin z dziećmi w wieku 1–9 lat, w których oboje rodzice pracują, to **matki** w największym stopniu **sprawują obowiązki opiekuńcze**.

Osoba, która w największym stopniu zajmuje się dziećmi
[proc. rodzin, w których oboje rodzice pracują]



Wykres:

Nawet gdy oboje rodzice pracują, to głównie matki zajmują się dziećmi.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

Źródło: Polski Instytut Ekonomiczny „Praca a dom.
Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje”, grudzień 2022 r.



Podczas gdy dla kobiet urodzenie dziecka wiąże się **ze znacznym spadkiem aktywności zawodowej**, u mężczyzn zachodzi zjawisko odwrotne – zostanie ojcem **zwiększa ich aktywność zawodową**.

Źródło: Polski Instytut Ekonomiczny „Praca a dom. Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje”, grudzień 2022 r.



A man with a beard, wearing a light yellow shirt and a brown tie, is sitting in a meditative lotus position on a stone ledge outdoors. He has his eyes closed and a peaceful expression. To his left, a black briefcase sits on the ground, with several white papers flying out of it into the air. The background is a lush green park with trees and sunlight filtering through the leaves. On the far left, there is a decorative graphic consisting of a dark teal circle partially overlapping a light teal circle.

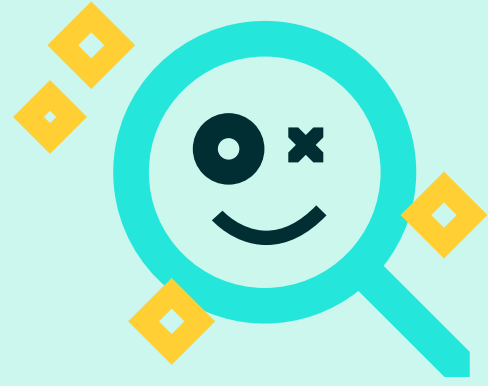
DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE



Równość na rynku pracy jest
związana z **równością w domu.**

Jednym z głównych powodów
nierówności kobiet na rynku pracy
jest **kara za macierzyństwo.**





Zapewnienie ojcom prawa do urlopu rodzicielskiego to:

- > Uznanie potencjału kobiet i ich potrzeby rozwoju zawodowego
- > Uznanie, że opieka nad dzieckiem nie jest przypisana tylko do kobiet
- > Umożliwienie kobietom łączenia życia zawodowego i rodzinnego
- > Uznanie ojców jako równoprawnych opiekunów dla dzieci, uznanie ich prawa i potrzeby do angażowania się w życie dziecka
- > Uznanie ojców jako kompetentnych rodziców, którzy mogą zajmować się dzieckiem (samodzielnie), kiedy mama wraca do pracy

- > Czas na wykorzystanie urlopu ojcowskiego zostaje skrócony do 1 roku życia dziecka
- > Wymiar urlopu rodzicielskiego zostaje zwiększony do 41 tygodni (ciąża pojedyncza), z czego 9 tygodni jest zarezerwowane dla drugiego rodzica
- > Ojcowie uzyskują prawo indywidualne do całego wymiaru urlopu rodzicielskiego (niezależnie od uprawnień i zatrudnienia matki)

Zmiany w kodeksie pracy

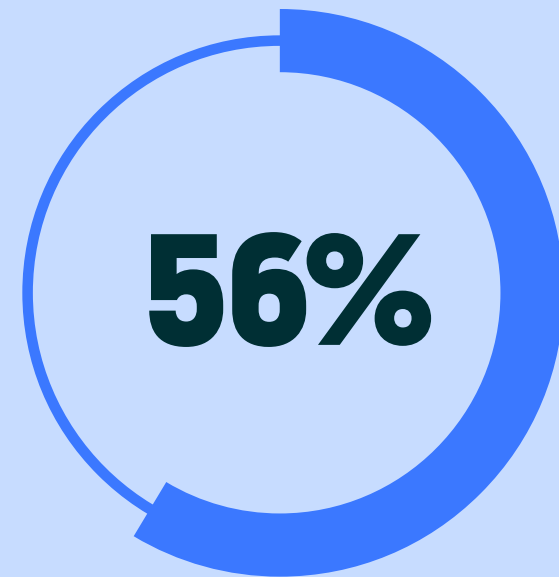
- > Zasilek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego wyniesie 70% podstawy wymiaru zasiłku
- > Matka dziecka może złożyć wniosek o równy zasiłek macierzyński za cały okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego (w sumie 52 tygodnie) – będzie on wynosił wówczas 81,5%
- > Urlop rodzicielski można wykorzystać w 5 częściach do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy 6 r.ż

Zmiany w kodeksie pracy

WAŻNA ROLA PRACODAWCÓW I PARTNEREK



URLOP OJCOWSKI



MĘŻCZYŹN SKORZYSTAŁO
Z URLOPU OJCOWSKIEGO

DLACZEGO SKORZYSTALI? - TOP 3

66%

Chciałem **pomóc partnerce** w wychowaniu/opiece

56%

Jestem tak samo **odpowiedzialny** za opiekę nad dzieckiem jak moja partnerka

56%

Chciałem **aktywnie** uczestniczyć w **wychowaniu** dziecka

DLACZEGO NIE SKORZYSTALI? - TOP 3

27%

Była matka dziecka i nie było takiej potrzeby

21%

Nie wiedziałem, że jest taka możliwość

13%

Obawiałem się utraty pracy/ pozycji w pracy



Źródło: IQS, „Family Power”, 2020

URLOP RODZICIELSKI

13%

MĘŻCZYŹN SKORZYSTAŁO
Z URLOPU RODZICIELSKIEGO

DLACZEGO SKORZYSTALI? - TOP 3

31%

Chciałem mieć większy wpływ na **wychowanie** dziecka

27%

Chciałem mieć możliwość **towarzyszenia dziecku** w poznawaniu świata

24%

Chciałem **spędzać czas** z dzieckiem, także w codziennych sytuacjach

DLACZEGO NIE SKORZYSTALI?

29%

Nie mogłem sobie pozwolić finansowo

21%

Żona mi nie pozwoliła, sama wolała wykorzystać

15%

Obawiałem się utraty pracy/ pozycji w pracy

15%

Nie jest to dobrze widziane w mojej firmie/zakładzie pracy

Źródło: IQS, „Family Power”, 2020



**SKĄD WIEMY,
ŻE TO DZIAŁA?**



Przykład Islandii, która wprowadziła i rozszerzała podział urlopów rodzicielskich od 2000 roku, dowodzi, że taka polityka społeczna działa i służy:

- > Dzieciom (bezpieczna więź z obojgiem rodziców)
- > Matkom (aktywizacja zawodowa, luka płacowa)
- > Ojcom (więź z dziećmi, lepsze relacje z partnerką)
- > Rodzinie (spadek liczby rozwodów)
- > Społeczeństwu i gospodarce (dzietność, rynek pracy)

**Dyrektywa UE
work-life balance
to nie eksperyment
społeczny**

KORZYŚCI DLA MAMY

- > Odciążenie od obowiązków opiekuńczo-domowych
- > Przestrzeń do rozwoju we wszystkich ważnych obszarach życia
- > Pozycja na rynku pracy
- > Niezależność finansowa
- > Lepsze zrozumienie partnera
- > Pewność siebie i poczucie własnej wartości



KORZYŚCI DLA TATY

- > Bliska więź z dzieckiem
- > Szansa na zmianę perspektywy
- > Przestrzeń do refleksji i złapania oddechu
- > Szansa na rozwój nowych kompetencji miękkich, coraz bardziej cenionych na rynku pracy
- > Lepsze zrozumienie mamy dziecka
- > Lepsza relacja z partnerką
- > Lepsza jakość relacji intymnej



KORZYŚCI DLA DZIECKA

- > Bezpieczna więź z tatą dziecka
- > Lepszy rozwój emocjonalny
- > Poczucie własnej wartości dziecka
- > Kompetencje społeczne dziecka
- > Rozwój poznawczy dziecka, w tym w przyszłości lepsze wyniki w nauce
- > Większa otwartość, co pomaga dzieciom szybciej nabywać nowe kompetencje
- > Większa zaradność życiowa



KORZYŚCI DLA PRACODAWCY

- Wspieranie równouprawnienia płci w organizacji
- Większa inkluzywność organizacji
- Zwiększenie różnorodności zespołów, warunkujące większą innowacyjność i efektywność
- Większe możliwości rozwoju zawodowego dla kobiet i wykorzystania ich potencjału w organizacji
- Zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach menedżerskich
- Mniejsze ryzyko absencji kobiet (lepsze przygotowanie ojców do opieki nad dzieckiem w razie jego choroby)
- Pozytywny wizerunek firmy jako miejsca pracy przyjaznego rodzicom
- Nabywanie przez mężczyzn nowych kompetencji, które mogą wykorzystać również jako pracownicy (lepsza organizacja pracy, zarządzanie czasem, empatia, cierpliwość, radzenie sobie z sytuacjami kryzysowymi, kompetencje miękkie itp.)
- Wysoka retencja pracowników
- Większa lojalność pracowników





**„If you change the way you look at things,
the things you look at change.”**

Wayne Dyer
American self-help author
and motivational speaker



Q&A

DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ

ANNA KAMIŃSKA I SYLWIA ZIEMACKA

