



Dyrektywa work-life balance
jako narzędzie wspierające
rozwój organizacji.

SYLWIA ZIEMACKA



DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE

obowiązuje w Polsce od 26 kwietnia 2023

Nadrzędnym celem dyrektywy było
zwiększenie aktywizacji zawodowej kobiet
poprzez większe zaangażowanie ojców
w opiekę nad dziećmi.

„Podczas gdy dla kobiety 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.



Niższa aktywność zawodowa

LICZBA PRACOWNIKÓW MAJĄCYCH DZIECKO W WIEKU 1-9 LAT

KOBIETY

1,6 mln

MĘŻCZYŹNI

2,3 mln

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

Niższa aktywność zawodowa

ODSETEK AKTYWNYCH ZAWODOWO - BEZDZIETNI W WIEKU 26-30 LAT

KOBIETY

90%

MĘŻCZYŹNI

92%

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

Niższa aktywność zawodowa

ODSETEK AKTYWNYCH ZAWODOWO - Z NAJMŁODSZYM DZIECKIEM W WIEKU 1-3 LAT

KOBIETY

62%

MĘŻCZYŹNI

98%

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

Luka płacowa

16,8% - różnica w przeciętnym wynagrodzeniu kobiet w porównaniu do mężczyzn wynikająca z nieobserwowanych czynników, związanych m.in. z przerwami w wykonywaniu prac.

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

Zasiłek macierzyński

**ŚREDNIA WYSOKOŚĆ PODSTAWOWYCH ZASIŁKÓW RODZICIELSKICH
[WYPŁACANYCH ZA DZIEŃ OPIEKUŃCZY]**

KOBIETY

103 zł

MĘŻCZYŻNI

160 zł

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

Wykres 16. Nawet gdy oboje rodzice pracują, to głównie matki zajmują się dziećmi



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie przeprowadzonego badania.

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

Luka emerytalna

ŚREDNIA EMERYTURA BRUTTO WYPŁACANA PRZEZ ZUS

KOBIETY

2 792,86 zł

MĘŻCZYŹNI

4 103,07 zł

Źródło: GUS, dane za 2023 rok

Co zmieniła dyrektywa WLB?

- Wymiar urlopu rodzicielskiego został zwiększony do 41 tygodni [ciąża pojedyncza] i 43 tygodni [ciąża mnoga] **z czego 9 tygodni jest zarezerwowane dla drugiego rodzica.**
- W naszych realiach oznacza to, że dodatkowe 9 tygodni urlopu rodzicielskiego zyskują ojcowie.
- Jeśli tata tego nie wykorzysta to urlop przepada.

Co zmieniła dyrektywa WLB?

- Ojcowie uzyskali **indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego**.
- Indywidualne prawo oznacza, że jest ono niezależnie od uprawnień i zatrudnienia matki.
- To bardzo ważna zmiana, ponieważ traktuje ojca jako niezależnego opiekuna.

Co zmieniła dyrektywa WLB?

- Zasitek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego wynosi **70% wymiaru podstawy wynagrodzenia.**
- W praktyce to oznacza, że za 9 tygodni urlopu rodzicielskiego ojcowie otrzymają 70% podstawy wynagrodzenia.
- Matka dziecka może złożyć wniosek o równy zasitek macierzyński za cały okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego [w sumie 52 tygodnie] – będzie on wynosił wówczas 81,5%.

Co zmieniła dyrektywa WLB?

- Czas na wykorzystanie urlopu ojcowskiego zostaje skrócony **do 1 roku życia dziecka.**
- Urlop ojcowski trwa 2 tygodnie i jest 100% płatny.
- Służy on przede wszystkim opiece nad mamą po porodzie oraz nad dzieckiem w czasie rekonwalescencji mamy po porodzie.

Dlaczego podział urlopów jest ważny?



Bo zapewnienie ojcom prawa do urlopu rodzicielskiego to:

- Uznanie potencjału kobiet i ich potrzeby do 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

**76% Polaków
wskazuje partnerski
model rodziny jako
preferowany.**

Źródło: Raport OLX i Fundacja Share the Care, czerwiec 2024.



**79% kobiet i mężczyzn
uważa, że obie płcie
są równie dobrymi
opiekunami dla
swoich dzieci.**

Źródło: IQS, „Family Power”, 2020.



Czy dyrektywa działa?

LICZBA OJCÓW KORZYSTAJĄCYCH Z URLOPU RODZICIELSKIEGO

2022

3 700

2023

19 000

I – V 2024

16 200

Źródło: ZUS

Dyrektywa work-life balance
to nie eksperyment społeczny,
ale **sprawdzone narzędzie** do
budowania równości płci.

Przykład Islandii

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)

Aby dyrektywa przyniosła
pożądane efekty potrzebne są
również **przychylność**
i wsparcie pracodawców.

Dlaczego ?

Bo większość ojców uważa, że ich pracodawcy nieprzychylnie podeszliby do ich decyzji o skorzystaniu z urlopu rodzicielskiego.

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





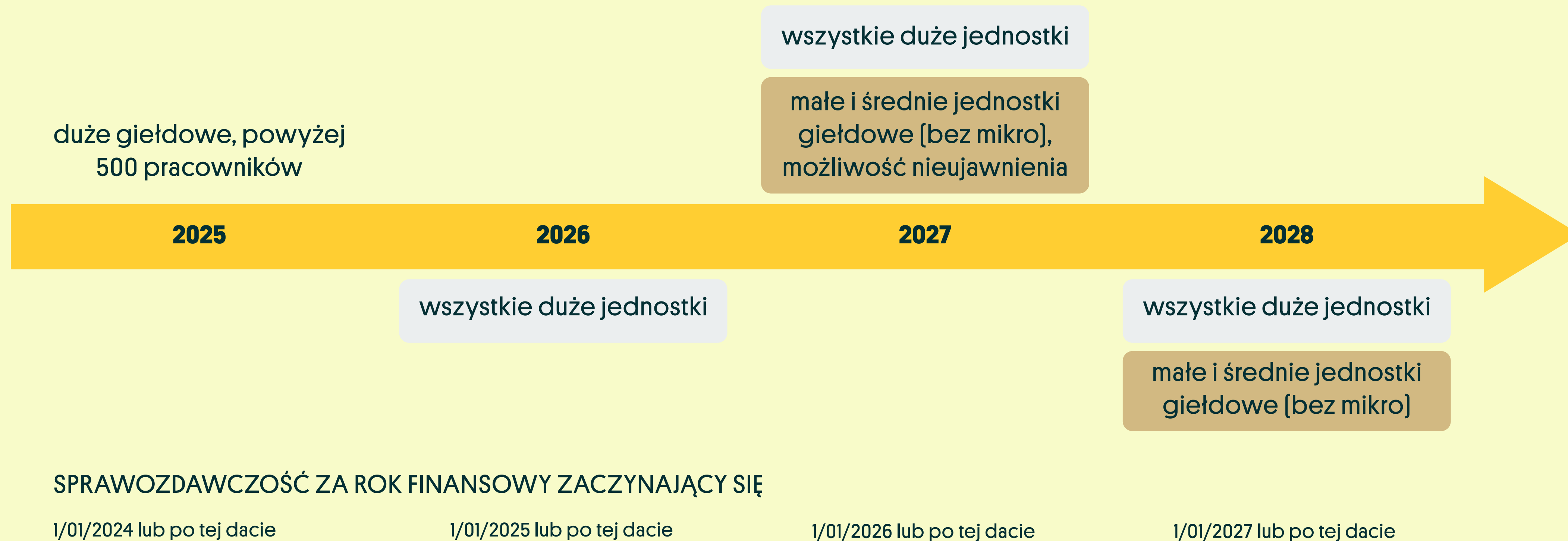
**Corporate
Sustainability
Reporting
Directive**

Raportowanie CSRD

- Dyrektywa CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive
- Unijna dyrektywa w sprawie sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju.
- Raportowanie ryzyk i szans związanych ze zrównoważonym rozwojem [versus raportowanie nie-finansowe].
- Ryzyka i szanse związane ze zrównoważonym rozwojem **mają wpływ na wynik finansowy spółki.**
- Raportowanie będzie częścią **sprawozdania z działalności spółki** [podpisywane przez członków zarządu i radę nadzorczą].

Raportowanie CSRD

➤ Kto i kiedy będzie objęty obowiązkiem raportowania?



Raportowanie CSRD

Przyjęcie standardów, tzw. ESRS, wyznaczonych dla przedsiębiorstw objętych dyrektywą CSRD jest ważnym krokiem na drodze do stworzenia **przejrzystego i porównywalnego systemu raportowania działań firm w zakresie zrównoważonego rozwoju.**



ESRS – architektura standardów

STANDARDY NIEZALEŻNE OD SEKTORA

STANDARDY PRZEKROJOWE

ESRS 1 Wymogi ogólne

ESRS 2 Ogólne ujawnianie informacji

STANDARDY ŚRODOWISKOWE

ESRS E1 Zmiana klimatu

ESRS E2 Zanieczyszczenie

ESRS E3 Woda i zasoby morskie

ESRS E4 Różnorodność biologiczna i ekosystemy

ESRS E5 Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka obiegu zamkniętego

STANDARDY SPOŁECZNE

ESRS S1 Własna siła robocza

ESRS S2 Pracownicy w łańcuchu wartości

ESRS S3 Dotknięte społeczności

ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi

STANDARDY ŁADU KORPORACYJNEGO

ESRS GI Prowadzenie działalności gospodarczej

STANDARDY SEKTOROWE

**WSKAŹNIKI RÓWNOWAGI
MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM
I PRYWATNYM W RAMACH
RAPORTOWANIA**

Wymóg informacyjny S1-13 wskaźniki równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (WLB)

- Definicja work-life balance: zadowalający stan równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym jednostki.
- Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym obejmuje nie tylko równowagę między życiem prywatnym, biorąc pod uwagę obowiązki rodzinne lub opiekuńcze, ale także podział czasu między czasem prywatnym wykraczającym poza obowiązki rodzinne.

Wymóg informacyjny S1-13 wskaźniki równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (WLB)

- Przedsiębiorstwo ujawnia, w jakim zakresie pracownicy mają prawo i korzystają z urlopów rodzinnych.
- Do urlopów rodzinnych zalicza się:
 - urlop macierzyński
 - urlop ojcowski
 - urlop rodzicielski
 - urlop opiekuńczy

Wymóg informacyjny S1-13 wskaźniki równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (WLB)

- Raportowanie wymaga podania następujących informacji:
 - odsetek pracowników uprawnionych do urlopów rodzinnych według płci
 - odsetek uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopów rodzinnych, według płci
 - wskaźniki powrotu do pracy i wskaźniki zatrzymywania pracowników, którzy skorzystali z urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego lub rodzicielskiego, według płci

KONTEKST BIZNESOWY

Kontekst biznesowy

- Troska o zdrowie psychiczne pracowników to jeden z ważniejszych czynników, który pozwala oszacować wydajność firmy potencjalnym inwestorom.
- Różnorodność w miejscu pracy sprzyja kreatywności i innowacyjności, ponieważ każdy członek zespołu wnosi własne unikalne doświadczenia i perspektywy.
- **Różnorodność i dbałość o zdrowie pracowników przyczynia się do lepszych wyników finansowych.**

Rynek pracy

- Zgodnie z danymi za Q1 2023, po raz pierwszy w historii liczba pracujących w Polsce sięgnęła 17 mln 62 tys. osób.
- **Zgodnie z obliczeniami Instytutu Badań Strukturalnych liczba aktywnych zawodowo osób spadnie o 1 milion do 2030 roku i o ponad 4 mln do roku 2050.**
- GUS: stopa bezrobocia w 2023 r. wyniosła średnio 5,0% – bardzo niskie bezrobocie.

Rynek pracy

- Z badania przeprowadzonego przez Instytut Gallupa wynika, że dbałość o ludzi i stawianie ich w centrum zainteresowania powoduje wzrost lojalności klientów, spadek rotacji i obniżanie kosztów pracy: rekrutacji, zwolnień lekarskich.
- Organizacje, które wygrywają konkurs Gallup Great Place to Work Award rosną średnio o 4,3 razy szybciej niż ich rynkowi odpowiednicy.
- Z badania największych pracodawców Top Employers 2023 wynika, że organizacje coraz bardziej dbają o dobrostan swoich pracowników, a ich stan psychiczny postrzegają jako podstawę do gruntownych zmian w prowadzeniu organizacji.

Top wyzwania na 2024 / Forbes

**9 największych
ryzyk
i zagrożeń,
przed którymi
staną firmy
w 2024 roku**

Niepewność geopolityczna

Podwyższona inflacja

Brak inwestycji

Niedobory talentów

Ataki komputerowe

Bardziej wyrafinowane ataki

Zagrożenia wewnętrzne

Zmiana klimatu

Samozadowolenie i zamieszanie

Niemożliwość nawiązania kontaktu z innymi

1

Prove the value of a fairer, healthier and more humane organisation

Prepare the organisation and HR for the age of AI

2

3

Redesign workplaces and work for the hybrid era

Shift people analytics from insight to value

4

5

Partner more effectively with finance

Build the skills-based organisation

6

7

Make workforce planning strategic

Advance diversity, equity, inclusion and belonging

8

9

Empower and invest in people managers

Prioritise HR upskilling

10

11

Cultivate organisational agility

Nurture the listening organisation

12

INSIGHT

12

OPPORTUNITIES FOR HR IN 2024





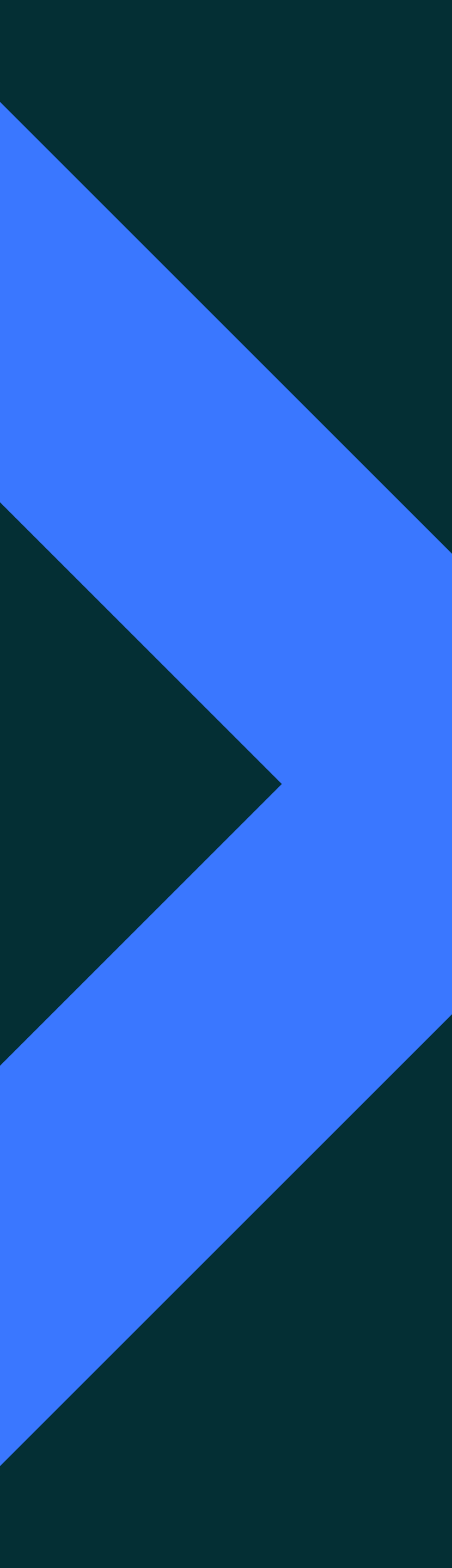
**KONTEKST
PSYCHOLOGICZNY**

Workplace Wellness Programs Have Little Benefit, Study Finds

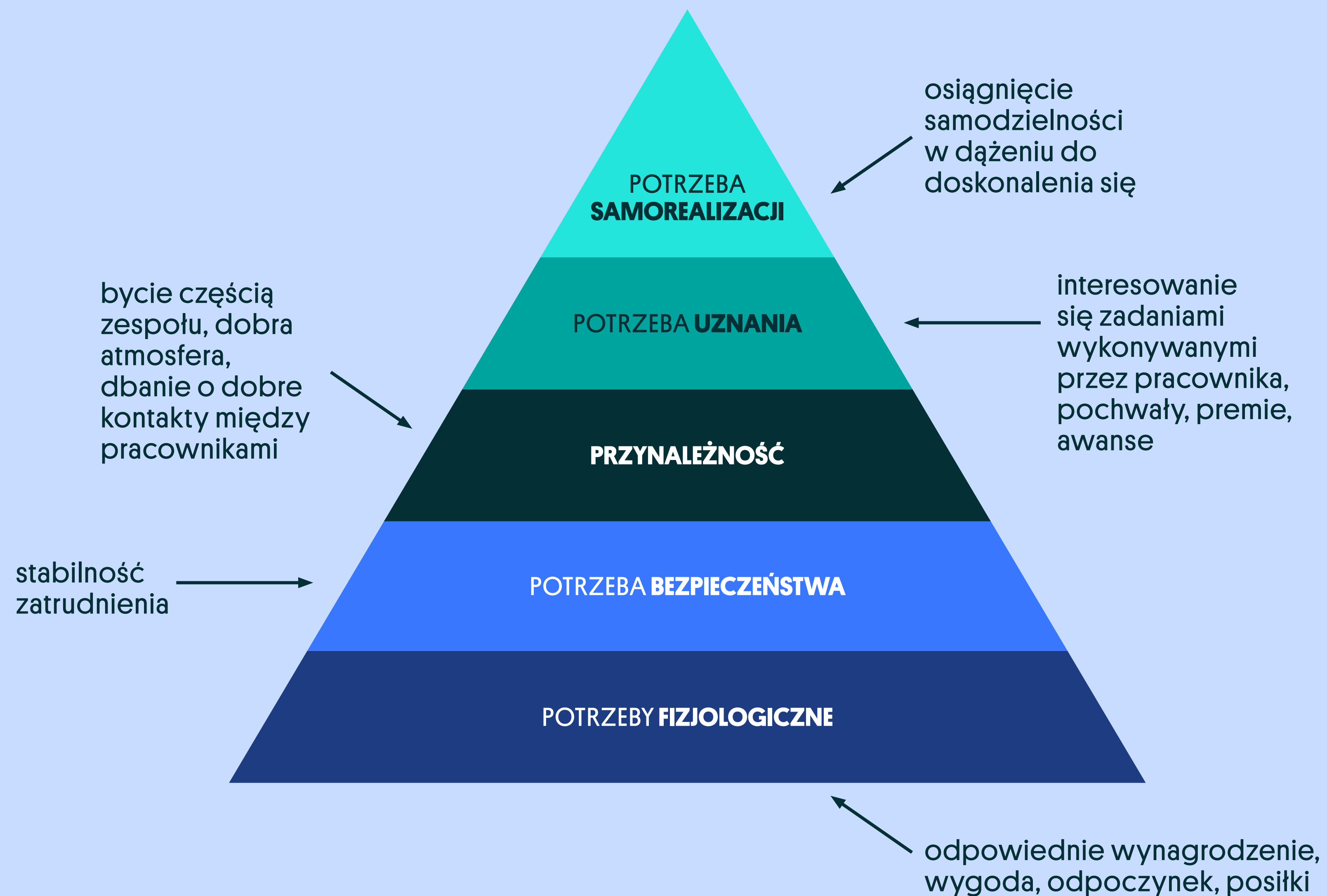
An Oxford researcher measured the effect of popular workplace mental health interventions, and discovered little to none.

Ośrodek badań z uniwersytetu oxfordzkiego przeprowadził szeroko zakrojone badanie programów well-beingowych (ponad 46 tys. pracowników).

Wniosek – programy „nie działają”. Różne rozwiązania mające poprawiać zdrowie psychiczne, sen, redukować stres, a także szkolenia z time management, coaching, warsztaty odporności etc. – wszystko to nie przynosi poprawy.

- 
- Jeśli pracownicy czują się wypaleni, zestresowani, niedocenieni albo niezaangażowani, to na pewno nie pomoże im masaż w pracy, owoce w biurze, team building ani szkolenie z zarządzania czasem.
 - **Ważne są:**
 - **praktyki zarządcze i przywódcze**
 - **organizacja pracy**
 - **kultura firmy**
 - **komunikacja**

PIRAMIDA MASŁOWA



**Najlepsze rozwiązania
w miejscu pracy
wspierające łączenie
życia rodzinnego
i zawodowego
pracowników.**



Q&A

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

Sylwia Ziemacka, fundacja SHARE THE CARE

