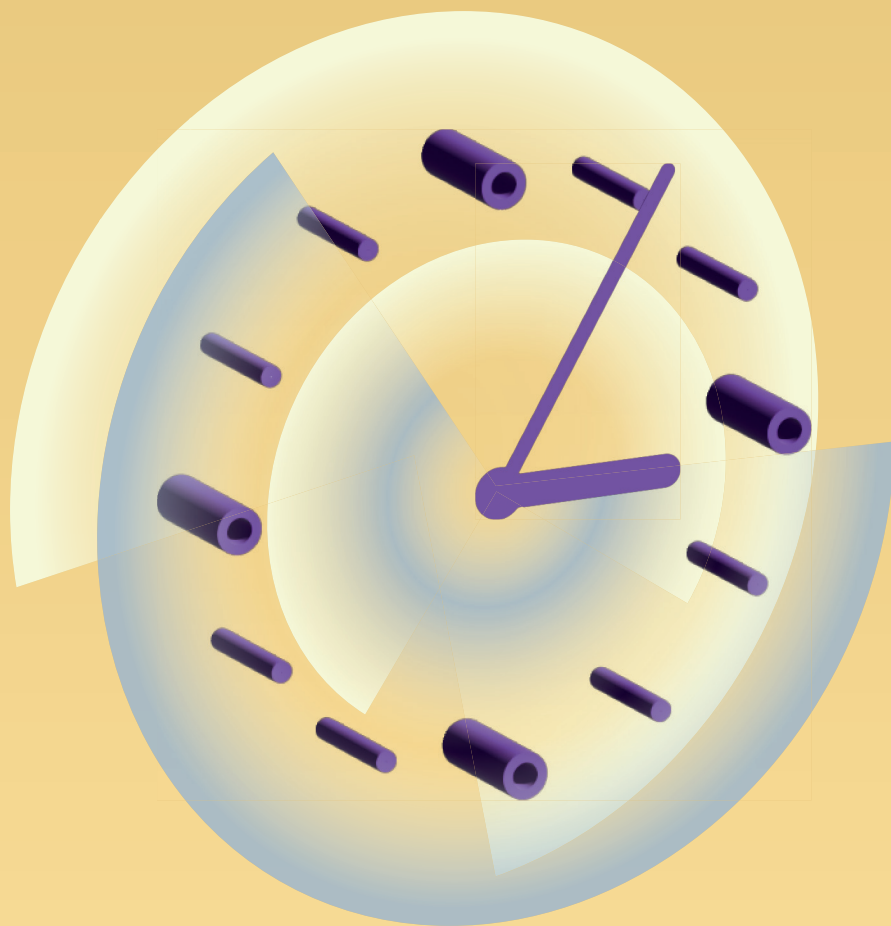


KWIECIEŃ 2024

WARSZAWA



ISBN 978-83-67575-81-2

Work-life balance a elastyczne formy organizacji pracy

Cytowanie:

Dębkowska, K., Kłosiewicz-Górecka, U., Szymańska, A., Wejt-Knyżewska, A., Zybortowicz, K. (2024), *Work-life balance a elastyczne formy organizacji pracy*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa.

Warszawa, kwiecień 2024 r.

Autorki: Katarzyna Dębkowska, Urszula Kłosiewicz-Górecka, Anna Szymańska,
Aleksandra Wejt-Knyżewska, Katarzyna Zybortowicz

Redakcja merytoryczna: Andrzej Kubisiak

Redakcja: Jakub Nowak, Małgorzata Wieteska

Projekt graficzny: Anna Olczak

Współpraca graficzna: Tomasz Gałązka

Skład i łamanie: Sławomir Jarząbek

Polski Instytut Ekonomiczny

Al. Jerozolimskie 87

02-001 Warszawa

© Copyright by Polski Instytut Ekonomiczny

ISBN 978-83-67575-81-2

Spis treści

Kluczowe liczby	4
Kluczowe wnioski	6
Wprowadzenie	8
<i>Work-life balance</i> w liczbach	10
Skala występowania elastycznych form organizacji pracy w przedsiębiorstwach.....	15
Korzyści i wyzwania związane z wprowadzeniem elastycznych form pracy	20
Ruchome godziny pracy.....	20
Praca w niepełnym wymiarze godzin	22
Praca zdalna lub hybrydowa	23
Jakie działania mogą podejmować firmy w celu zapewnienia pracownikom <i>work-life balance</i> ?	27
Efekty wdrożenia dyrektywy <i>work-life balance</i>	30
Bibliografia	32
Spis wykresów i infografik	34

Kluczowe liczby

	 Polska	 UE
Tygodniowy czas pracy (2022 r.)	40,4 godzin	37,5 godzin
Udział pracujących w niepełnym wymiarze czasu (2022 r.)	5 proc.	17 proc.
Udział pracujących zdalnie (2022 r.)	13 proc.	23 proc.

Wyniki badań PIE wśród polskich przedsiębiorstw:

46 proc. przedsiębiorstw oferuje pracownikom ruchome godziny pracy	42 proc. firm zatrudnia pracowników również w niepełnym wymiarze godzin
36 proc. przedsiębiorstw umożliwia pracownikom pracę zdalną lub hybrydową	2 proc. realizuje lub planuje czterodniowy tydzień pracy

ponad 80 proc.

przedsiębiorców uważa, że elastyczne metody organizacji pracy pozwalają pozyskać i utrzymać wartościowych pracowników

77 proc.

firm wskazuje, że ruchome godziny pracy zwiększają produktywność pracowników

72 proc.

przedsiębiorców potwierdza, że praca zdalna lub hybrydowa ogranicza koszty funkcjonowania przedsiębiorstwa

55 proc.

przedsiębiorstw wskazuje na ułatwienia w zatrudnianiu pracowników z niepełnosprawnościami w formie pracy w niepełnym wymiarze godzin

Działania mające znaczenie dla work-life balance według pracodawców:

75 proc.

ustalenie priorytetów prac

68 proc.

dotatkowe dni urlopu na opiekę nad członkiem rodziny lub dzieckiem

65 proc.

urlop rodzicielski dla ojców

do prawie 6 proc.

w IV kw. 2023 r. (z ok. 1 proc. w I kw. 2023 r.) wzrósł udział mężczyzn korzystających z urlopu rodzicielskiego

o 3 dni mniej

w 2023 r. w porównaniu z 2019 r. spędzają średnio w roku pracownicy na zwolnieniach lekarskich

Wprowadzenie

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (*work-life balance*)

jest zwykle definiowana jako ilość czasu spędzanego na wykonywaniu pracy w porównaniu z ilością czasu spędzanego na robieniu innych ważnych poza pracą rzeczy, np. opieka nad bliskimi, realizowanie osobistych zainteresowań (www1). Gdy praca wymaga więcej czasu lub uwagi, to pozostaje dużo mniej czasu na inne obowiązki lub pasje. Dla ustalenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym konieczne jest określenie tego, co zawodowe, a co prywatne oraz wyznaczenie norm współistnienia obu tych sfer.

Szczególnie sfery opiekuńczej dotyczyła **nowelizacja Kodeksu pracy**, która weszła w Polsce w życie 26 kwietnia 2023 r. na mocy ustawy z 9 marca 2023 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465). **Celem nowelizacji była implementacja dwóch dyrektyw unijnych:**

1. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej;
2. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE.

Celem tej drugiej dyrektywy jest poprawa równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników. Wiąże się ze znaczącymi zmianami w prawie pracy. Wprowadzone zmiany obejmują kilka nowych uprawnień dla pracowników, w szczególności tych, którzy mają dzieci w wieku poniżej 8 lat. Dodatkowym celem dyrektywy jest zachęcenie pracujących ojców do częstszego korzystania z przysługujących im praw rodzicielskich. Nowe przepisy mają pomóc ludziom w rozwoju zawodowym i życia rodzinnego bez konieczności poświęcania kariery jednego z rodziców. Dyrektywa pozwala pracującym rodzicom i opiekunom na wzięcie urlopu w celu opieki nad krewnymi, którzy potrzebują wsparcia (Deloitte, 2023).

Celem naszego raportu jest przybliżenie opinii przedsiębiorców na temat zmian dokonanych w Kodeksie pracy w 2023 r., wynikających z art. 9 dyrektywy *work-life balance*, który wprowadza elastyczną organizację pracy. Na podstawie wyników badań, które przeprowadziliśmy w grudniu 2023 r.

na próbie 1000 przedsiębiorstw przedstawiamy skalę wykorzystania elastycznych form pracy w polskich firmach. Z raportu dowiemy się także jakie korzyści i wyzwania dla przedsiębiorców płyną z zastosowania elastycznych metod organizacji pracy. Przedstawiamy też działania, jakie zdaniem pracodawców należy podjąć w firmie w celu zapewnienia pracownikom równowagi między pracą a życiem prywatnym. Raport kończymy krótkim podsumowaniem już widocznych w Polsce zmian, jakie spowodowało wdrażanie dyrektywy *work-life balance*.

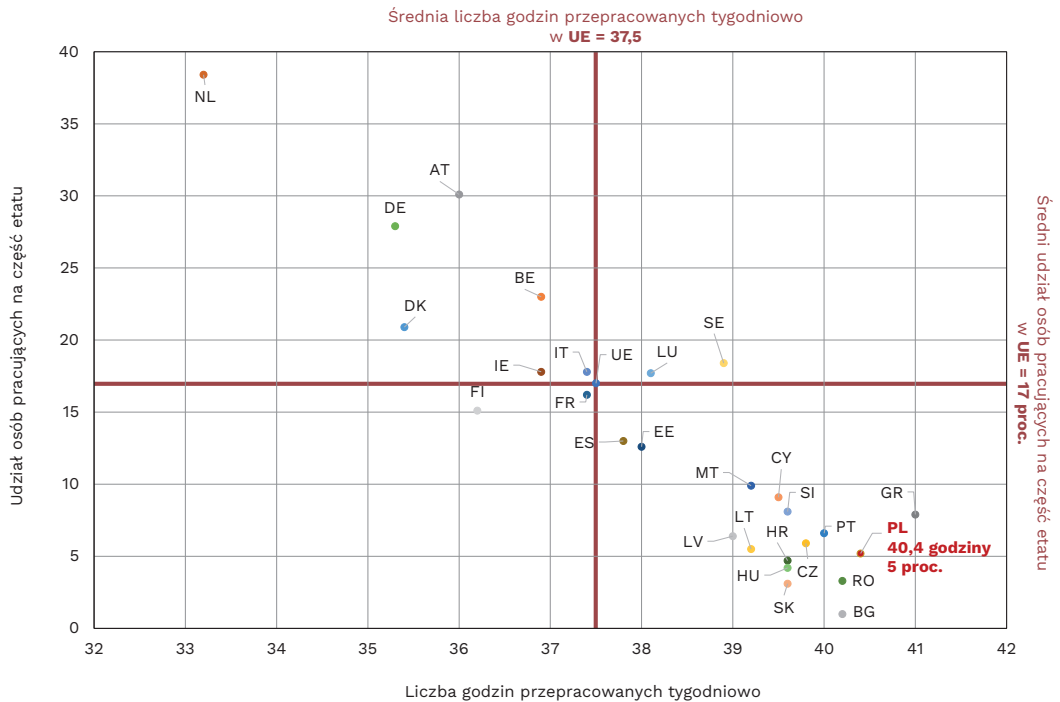
Work-life balance w liczbach

Według danych Eurostatu Polacy pracują średnio 40,4 godzin tygodniowo (wykres 1). Jest to drugi najwyższy wynik w Europie, na pierwszym miejscu znajduje się Grecja (41,0 godz.). W czołówce jest też Bułgaria (40,2), Rumunia (40,2) i Portugalia (40,0). Najkrócej pracują obywatele Holandii (33,2), Niemiec (35,3) i Danii (35,4). Europejczycy spędzają w pracy średnio 37,5 godzin tygodniowo. Różnica między państwami, w których pracuje się najkrócej i najdłużej jest znaczna i wynosi prawie 8 godzin. Na różnice między poszczególnymi państwami wpływa to, że przy liczeniu średniej uwzględnione zostały zarówno osoby pracujące w pełnym, jak i w niepełnym wymiarze pracy. **Na wynik wpływa więc różny udział pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w poszczególnych krajach, a także prawna i zwyczajowa długość tygodnia pracy (Eurostat, 2023).**

W ostatniej dekadzie tygodniowy czas pracy w Polsce skrócił się jedynie o pół godziny. W UE czas pracy skrócił się w 17 na 27 państw, ale zwykle były to zmiany o mniej niż 1 godzinę, najbardziej zmniejszył się czas pracy w Austrii (o 1,8 godz.) i Finlandii (1,6). Średnio Europejczycy pracują teraz o 0,3 godziny mniej niż dziesięć lat wcześniej. W dziesięciu krajach unijnych pracuje się dłużej niż wcześniej, choć zwykle czas pracy wydłużył się o 0,5 godziny lub mniej. Największa zmiana miała miejsce w Szwecji (wydłużenie tygodniowego czasu pracy o 1,7 godz.), Irlandii (1,4) i Holandii (1,7). Mimo wydłużenia czasu pracy Holandia pozostała państwem, którego obywatele spędzają w pracy najmniej czasu.

17 proc. pracowników w Unii Europejskiej w 2022 r. było zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin. Najwięcej, prawie 40 proc. pracowało w ten sposób w Holandii, dość duży udział miały też Austria (30 proc.) i Niemcy (29 proc.). Najmniejszy udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin był natomiast wśród pracujących w Bułgarii (1 proc.), Rumunii (3 proc.) i na Słowacji (3 proc.). W Polsce udział ten wynosił zaledwie 5 proc. i był jednym z najniższych w UE. W większości krajów w ostatniej dekadzie udział osób pracujących na część etatu lekko się zmniejszył, najbardziej w Niemczech (o 5,2 pkt. proc.) i Irlandii (o 4,6 pkt. proc.). Największy wzrost miał miejsce w Estonii (o 4,0 pkt. proc.). W Polsce w porównaniu z 2013 r. o udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu spadł o 1,7 pkt. proc.

Wykres 1. Tygodniowy czas pracy w państwach UE (w godzinach) i udział osób pracujących w niepełnym wymiarze (w proc., w 2022 r.)



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostatu.

W większości krajów unijnych w niepełnym wymiarze czasu pracują przede wszystkim kobiety. Średnio w UE na część etatu pracowało w 2022 r. 28 proc. kobiet i tylko 8 proc. mężczyzn. Ten sposób świadczenia pracy jest szczególnie popularny w Holandii (61 proc. kobiet i 18 proc. mężczyzn), Austrii (51 proc. i 11 proc.) i Niemczech (47 proc. i 11 proc.). W Polsce na część etatu pracuje 8 proc. kobiet i jedynie 3 proc. mężczyzn.

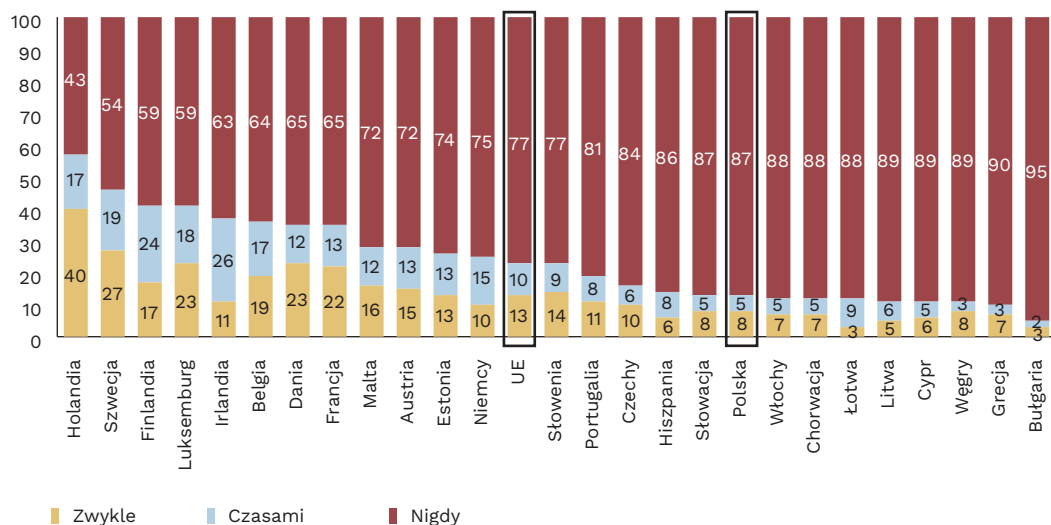
Długi tygodniowy czas pracy i niewielki udział osób pracujących na część etatu w Polsce częściowo są spowodowane kwestiami finansowymi. Wiele osób pracuje na cały etat, ponieważ z pracy w niepełnym wymiarze trudno byłoby im utrzymać rodzinę. Podobna sytuacja ma miejsce w innych krajach Europy Środkowej i Południowej, co odróżnia naszą część kontynentu od bogatego Zachodu. Niski udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu powoduje wykluczenie z rynku pracy części osób, które nie mogą łączyć opieki nad dziećmi lub członkami rodziny z pracą na pełen etat. Według badań IBS (Magda, 2020), gdyby elastyczność czasu pracy w Polsce była wyższa, zwiększyłaby się też obecność kobiet na rynku pracy.

Polscy pracodawcy są niechętni zatrudnieniu pracowników na część etatu.

W naszym kraju mocno zakorzenione jest przekonanie, że jeden etat powinien przypadać na jedną osobę. Co więcej, według polskich przepisów urzędy pracy nie mogą aktywizować osoby bezrobotnej za pomocą pracy na część etatu. Jeżeli ktoś nie jest w stanie przepracować 40 godzin tygodniowo pozostaje bezrobotny lub traci status bezrobotnego i staje się bierny zawodowo (czyli oficjalnie nie szuka pracy). Jednocześnie część osób, które obecnie pracują po 40 godzin tygodniowo mogłoby pracować krócej i mieć bardzo podobne efekty (Fidziński, 2021).

Od czasu pandemii na popularności zyskała praca zdalna – w 2022 r. ponad 1/5 obywateli UE deklarowała, że pracuje w ten sposób zwykle lub czasami (wykres 2). Stanowi to wzrost o 7 pkt. proc. w porównaniu z 2019 r. Czasami lub zwykle pracują z domu przede wszystkim Holendrzy – udział osób świadczących pracę w taki sposób wynosił tam aż 57 proc., w tym aż 40 proc. deklarowało, że jest to ich zwykły sposób wykonywania pracy. Dość duży udział pracujących zdalnie miały też Szwecja (46 proc.), Finlandia (41 proc.) i Luksemburg (41 proc.). Najrzadziej pracowali z domu obywatele Bułgarii (5 proc.), Grecji (10 proc.), Węgier, Cypru i Litwy (po 11 proc.). W Polsce 13 proc. zatrudnionych świadczyło pracę z domu, w tym dla 8 proc. był to podstawowy sposób świadczenia pracy. Udział pracujących zdalnie w większości krajów nie różnił się znacząco ze względu na płeć pracowników. Kobiety w UE średnio o 2 pkt. proc. częściej deklarowały pracę z domu, w Polsce deklaracje przedstawicieli obu płci nie różniły się.

Wykres 2. Udział osób pracujących z domu wśród ogółu pracujących w krajach UE w 2022 r. (w proc.)

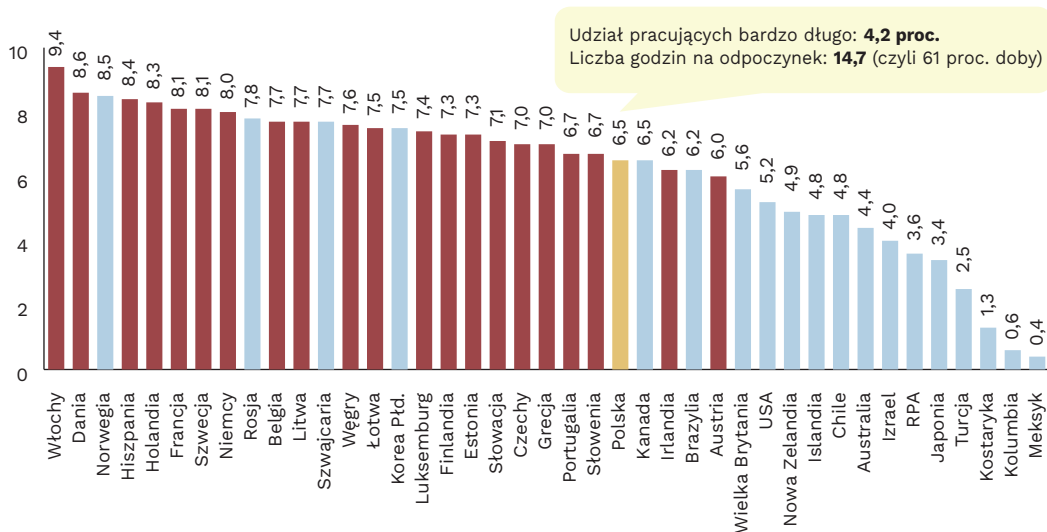


Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych Eurostatu.

Work-life balance jest jednym z parametrów Better Life Index, wskaźnika OECD służącego do porównywania poziomu życia. Według metodologii OECD na *work-life balance* składa się udział osób pracujących bardzo długo (ponad 50 godzin tygodniowo) oraz ilość czasu poświęconego dziennie na odpoczynek (spotykanie się z przyjaciółmi i rodziną, hobby, gry, oglądanie telewizji, korzystanie z komputera itp.) i higienę oraz dbanie o siebie (jedzenie, spanie itp.) (OECD, 2024). Długie godziny pracy mogą szkodzić zdrowiu, zagrażać bezpieczeństwu w pracy i podwyższać poziom stresu. Poza tym, im więcej czasu ludzie poświęcają pracy, tym mniej mogą przeznaczyć na inne aktywności. Dodatkowa ilość i odpowiednia jakość czasu wolnego są istotne dla dobrostanu ludzi, mogą też przynieść korzyści dla zdrowia psychicznego i fizycznego.

Najlepszej równowagi między pracą a życiem prywatnym doświadczyli w 2022 r. pracownicy z Włoch (wykres 3). Ogólny wskaźnik *work-life balance* wynosił w tym kraju 9,4 pkt. na 10 możliwych. Bardzo korzystnie przedstawia się też *work-life balance* Duńczyków (8,6 pkt.), Norwegów (8,5 pkt.), Hiszpanów (8,4 pkt.) i Holendrów (8,3 pkt.). Najtrudniej jest zachować równowagę między pracą a życiem prywatnym obywatelom Meksyku (0,4 pkt.) i Kolumbii (0,6 pkt.), natomiast z krajów unijnych – Austrii (6 pkt.) i Irlandii (6,2 pkt.). Polska uzyskała 6,5 pkt., czyli trzeci najniższy wynik wśród uwzględnionych państw UE i 25. na 41 krajów w zestawieniu.

Wykres 3. Work-life balance według OECD w 2022 r. (w pkt.)



Uwaga: kolorem czerwonym zaznaczyliśmy kraje należące do UE, a jasnoniebieskim nienależące.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych OECD.

Średnio w krajach OECD 10 proc. pracowników pracuje bardzo długo. Najgorzej jest w Meksyku i Turcji, gdzie taka sytuacja dotyczy ok. 1/4 zatrudnionych. Z krajów unijnych najstaniej wypadła Francja, gdzie 7,7 proc. pracowników pracuje bardzo długo. Najlepiej przedstawia się sytuacja w Rosji (0,1 proc.), a z krajów unijnych w Holandii (0,3 proc.). W porównaniu z sytuacją sprzed 10 lat nastąpił spadek odsetka osób pracujących zarobkowo przez wiele godzin. Ogólnie rzecz biorąc więcej mężczyzn pracuje bardzo długo – w OECD ich udział wynosi 16 proc. w porównaniu z ok. 6 proc. w przypadku kobiet. **Polska**, z udziałem 4,2 proc. pracujących bardzo długo, **znalazła się na 18. miejscu**, na 41 krajów.

W krajach OECD pracownicy poświęcają średnio 15 godzin dziennie na odpoczynek i dbanie o siebie. Liderami są Włosi i Francuzi, którzy poświęcają na te aktywności odpowiednio 16,5 i 16,2 godziny. Najmniej czasu na odpoczynek i dbanie o siebie przeznaczają Meksykanie (13,5 godz.), Chilijczycy (14,0) i Japończycy (14,1). **Polacy odpoczywają i dbają o siebie przez 14,7 godzin dziennie, czyli nieco ponad 61 proc. doby. Daje to Polsce 26. miejsce** na 41 krajów i oznacza wynik niższy niż średnia dla krajów OECD. Mniejsza liczba godzin pracy zarobkowej kobiet nie przekłada się na większą ilość czasu wolnego, ponieważ czas poświęcony na wypoczynek jest podobny dla kobiet i mężczyzn.

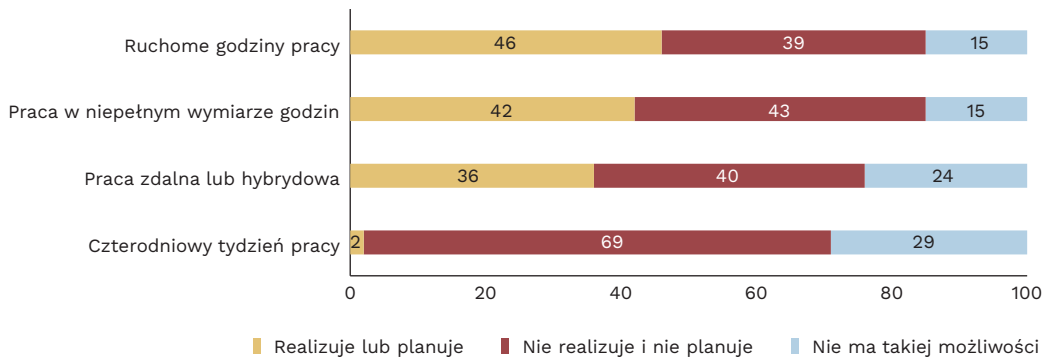
Jednym ze sposobów poprawy równowagi między pracą a życiem prywatnym jest dla części osób praca w niepełnym wymiarze godzin. Pracownicy decydują się na takie rozwiązanie przede wszystkim ze względu na konieczność sprawowania opieki nad dziećmi (29 proc. kobiet i 8 proc. mężczyzn), część wskazuje też na inne powody rodzinne (7 proc. i 3 proc.) lub własną chorobę lub niepełnosprawność (6 proc. i 11 proc.). Dość duża grupa decyduje się na pracę w niepełnym wymiarze godzin ze względu na niemożność znalezienia pracy na pełen etat (19 proc. kobiet, 30 proc. mężczyzn), mniejszy jest udział łączyących naukę lub szkolenie z pracą (3 proc. i 9 proc.) (www2).

Skala występowania elastycznych form organizacji pracy w przedsiębiorstwach

Do określenia skali stosowania elastycznych form organizacji pracy postużyły nam wyniki badań przeprowadzonych wśród 1000 polskich przedsiębiorstw. Pytaliśmy o **ruchome godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze czasu, pracę zdalną lub hybrydową oraz o czterodniowy tydzień pracy**. Przedsiębiorcy wskazywali czy stosowali daną formę w 2023 r. i czy planują to samo w 2024 r. Mieli też możliwość wskazania opcji, że danej formy organizacji pracy nie mogą zastosować w swojej firmie z powodu specyfiki działalności przedsiębiorstwa.

Najbardziej popularne w polskich przedsiębiorstwach są ruchome godziny pracy, na których stosowanie w 2023 r. lub plany stosowania w 2024 r. wskazała blisko połowa (46 proc.) badanych firm. Ruchomych godzin pracy nie wprowadziło i nie planuje wprowadzić 39 proc. firm, a jedynie 15 proc. wskazało, że specyfika działalności firmy sprawia, że nie stosuje się tej metody organizacji pracy (wykres 4).

Wykres 4. Stosowanie elastycznych metod organizacji pracy (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Kolejną dość często stosowaną formą elastycznej organizacji jest praca w niepełnym wymiarze czasu, na której stosowanie lub plan wprowadzenia wskazało 42 proc. przedsiębiorstw. Ta forma zyskuje na popularności, w 2023 r. wykorzystywała ją 36 proc. firm, a w planach na 2024 r. wskazało 41 proc.

przedsiębiorstw. Wśród badanych przedsiębiorstw zwolenników pracy w niepełnym wymiarze czasu (42 proc.) jest prawie tyle samo, co przeciwników (43 proc.), a 15 proc. firm wskazuje, że nie ma możliwości stosowania tej formy w związku ze specyfiką przedsiębiorstwa.

































































Pracę zdalną lub hybrydową w 2023 r. stosowało co trzecie przedsiębiorstwo i tyle samo planowało stosować w 2024 r. Nie są to jednak te same przedsiębiorstwa, ponieważ wśród firm, których pracownicy pracowali w 2023 r. w formie zdalnej lub hybrydowej, 7 proc. przedsiębiorstw nie planowało kontynuacji tej formy pracy w 2024 r. Pojawiły się jednak firmy, które nie stosowały pracy zdalnej w 2023 r., ale planowały ją zastosować w 2024 r. W rezultacie w badanej próbie znalazło się 36 proc. przedsiębiorstw, które realizują lub planują pracę zdalną lub hybrydową, 40 proc. nie realizuje i nie planuje takiej formy pracy, a blisko co czwarte przedsiębiorstwo (24 proc.) nie ma możliwości wprowadzenia pracy zdalnej dla swoich pracowników w związku z rodzajem prowadzonej działalności.

Czterodniowy tydzień pracy jest zdecydowanie najrzadziej stosowaną metodą organizacji pracy w firmach. W 2023 r. stosował ją zaledwie 1 proc. przedsiębiorstw, a w 2024 r. jej stosowanie deklaruje 2 proc. badanych firm. Blisko 30 proc. ocenia, że nie ma możliwości wprowadzenia czterodniowego tygodnia pracy ze względu na specyfikę działalności, zaś aż 69 proc. wskazuje, że tej formy nie realizuje i nie planuje. Na brak możliwości wprowadzenia czterodniowego tygodnia pracy częściej wskazują większe przedsiębiorstwa, wśród średnich i dużych udział wynosi ok. 50 proc. (Leszczyński, 2024).

W 2023 r. ruchome godziny pracy były najbardziej popularne wśród firm mikro i małych (odpowiednio: 48 proc. i 42 proc. wskazań), a najmniej w dużych (30 proc.). Z deklaracji przedsiębiorców wynika, że w 2024 r. prawie wszystkie grupy firm zamierzają rozszerzyć stosowanie ruchomych godzin pracy. W rezultacie zwolenników ruchomych godzin pracy znajdziemy wśród około połowy mikroprzedsiębiorstw (52 proc.) i małych firm (49 proc.) oraz wśród około 1/3 średnich (38 proc.) i dużych (31 proc.) przedsiębiorstw (infografika 1).

Praca w niepełnym wymiarze godzin, podobnie jak ruchome godziny pracy, była stosowana w 2023 r. częściej przez firmy mikro i małe (odpowiednio: 39 proc. i 37 proc. wskazań) niż średnie i duże (34 proc. i 29 proc.). W 2024 r. prawie wszystkie firmy, niezależnie od wielkości, deklarują rozszerzenie stosowania tej metody organizacji pracy. W rezultacie zwolenników pracy w niepełnym wymiarze godzin znajdziemy wśród 47 proc. mikro, 44 proc. małych, 37 proc. średnich i 29 proc. dużych przedsiębiorstw.

Infografika 1. Firmy stosujące lub planujące zastosować elastyczne metody organizacji pracy, według wielkości i branż (w proc.)

Wyszczególnienie		Ruchome godziny pracy	Praca w niepełnym wymiarze godzin	Praca zdalna lub hybrydowa
Wielkość				
	Mikro	 52	 47	 34
	Małe	 49	 44	 32
	Średnie	 38	 37	 37
	Duże	 31	 29	 49
Branża				
	Przetwórstwo przemysłowe	 21	 23	 20
	Budownictwo	 33	 33	 13
	Handel	 47	 35	 33
	Transport i gospodarka magazynowa	 56	 41	 36
	Zakwaterowanie i gastronomia	 48	 42	 15
	Informacja i komunikacja	 66	 44	 74
	Finanse i ubezpieczenia	 38	 47	 62
	Obsługa rynku nieruchomości	 38	 48	 27
	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	 61	 69	 74
	Administrowanie i działalność wspierająca	 34	 42	 30
	Kultura, rozrywka i rekreacja	 58	 52	 30
	Pozostałe usługi	 66	 54	 38

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Im większa firma, tym częściej pracownicy mogą wykonywać pracę zdalnie lub hybrydowo. Blisko połowa (49 proc.) dużych przedsiębiorstw, 37 proc. średnich i prawie co trzecie małe i mikroprzedsiębiorstwo umożliwiają pracownikom pracę zdalną lub hybrydową.

Elastyczne formy pracy najczęściej wykorzystywane są w firmach zajmujących się działalnością profesjonalną, naukową lub techniczną oraz w przedsiębiorstwach z branży informacja i komunikacja. Szczególną popularnością w tych branżach cieszy się praca zdalna (74 proc. wskazań), a także ruchome godziny pracy (ponad 60 proc. wskazań). Pracę zdalną lub hybrydową często (62 proc.) stosują przedsiębiorstwa działające w finansach lub ubezpieczeniach (wykres 6). Ruchome godziny pracy są popularnymi metodami organizacji pracy w przedsiębiorstwach zajmujących się pozostałymi usługami (66 proc.) oraz prowadzących działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją (58 proc.), a także w firmach transportowych i magazynowych (56 proc.).

Blisko 70 proc. firm z branży działalność profesjonalna, naukowa i techniczna deklaruje stosowanie pracy w niepełnym wymiarze godzin. Ta forma jest też popularna wśród firm w branżach: pozostałe usługi, kultura, rozrywka i rekreacja, obsługa rynku nieruchomości, finanse i ubezpieczenia, gdzie stosuje ją około połowy badanych przedsiębiorstw. O dużej popularności tej metody organizacji pracy decyduje łatwość jej wprowadzenia w przedsiębiorstwie (nie wymaga żadnych specjalnych procedur i ustaleń) oraz jej duża przydatność dla wielu grup interesariuszy (np. matki, osoby starsze, młodzież ucząca się, osoby niepełnosprawne).

Pracy zdalnej lub hybrydowej nie stosują ze względu na specyfikę działalności, firmy należące do branż: budownictwo (41 proc.), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (40 proc.), a także przetwórstwo przemysłowe (35 proc.) i działalność usługowa (34 proc.) (infografika 2). Wykonywanie pracy w tych branżach wiąże się z koniecznością przebywania pracownika w miejscu pracy, np. na placu budowy, w zakładzie świadczenia usług, np. fryzjerskich, kosmetycznych.

Brak możliwości wprowadzenia ruchomych godzin pracy podają najczęściej firmy z następujących branż: przetwórstwo przemysłowe (29 proc.), działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (24 proc.), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz budownictwo (po 22 proc. wskazań). Praca w firmach funkcjonujących w tych branżach najczęściej związana jest ze świadczeniem usług w formule ciągłej, stąd trudność wprowadzenia ruchomych godzin pracy.

Dla uzasadnienia braku wprowadzenia w firmie pracy w niepełnym wymiarze godzin, stosunkowo rzadko jest przywoływany argument specyfiki działalności przedsiębiorstwa. Relatywnie najczęściej sięgają po niego

firmy z branż: przetwórstwo przemysłowe (26 proc.), działalność usługowa (24 proc.) i budownictwo (21 proc.).

Brak możliwości wprowadzenia elastycznych form pracy dotyczy dużej części pracujących. Chodzi tu o przetwórstwo przemysłowe, w którym w 2023 r. pracowało 19,2 proc. wszystkich zatrudnionych w Polsce. W handlu (13,5 proc. ogółu pracujących w gospodarce narodowej), powyżej 10 proc. badanych firm zgłaszało brak możliwości ruchomych godzin pracy lub pracy w niepełnym wymiarze, a 23 proc. przedsiębiorstw nie może wprowadzić pracy zdalnej. Także w budownictwie, w którym zatrudnionych jest 7,4 proc. ogółu zatrudnionych pracodawcy mają trudności w stosowaniu elastycznych form pracy, w szczególności praca zdalna jest niemożliwa do zastosowania.

Infografika 2. Firmy wskazujące na brak możliwości stosowania elastycznych metod organizacji pracy ze względu na specyfikę działalności, według sekcji (w proc.)

Wyszczególnienie	Ruchome godziny pracy	Praca w niepełnym wymiarze godzin	Praca zdalna lub hybrydowa	Udział pracujących w sekcji w pracujących ogółem
 Przetwórstwo przemysłowe	● 29	● 26	● 35	19,2
 Budownictwo	● 22	● 21	● 41	7,4
 Handel	● 14	● 14	● 23	13,5
 Transport i gospodarka magazynowa	● 15	● 18	● 23	6,4
 Zakwaterowanie i gastronomia	● 22	● 19	● 40	2,4
 Informacja i komunikacja	● 3	● 6	● 6	3,8
 Finanse i ubezpieczenia	● 2	● 2	● 3	2,6
 Obsługa rynku nieruchomości	● 7	● 5	● 10	0,8
 Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	● 9	● 8	● 6	4,7
 Administrowanie i działalność wspierająca	● 24	● 20	● 26	2,8
 Kultura, rozrywka i rekreacja	● 12	● 16	● 18	1,4
 Pozostałe usługi	● 16	● 24	● 34	1,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Korzyści i wyzwania związane z wprowadzeniem elastycznych form pracy

Wykorzystywanie elastycznych form pracy w przedsiębiorstwie może pozytywnie wpływać na funkcjonowanie firmy, ale może też być wyzwaniem dla przedsiębiorstwa. W tej części raportu przedstawimy oceny przedsiębiorców dotyczące korzyści i wyzwań związanych z elastycznymi formami pracy i porównujemy oceny przedsiębiorców stosujących i niestosujących poszczególne formy.

Ruchome godziny pracy

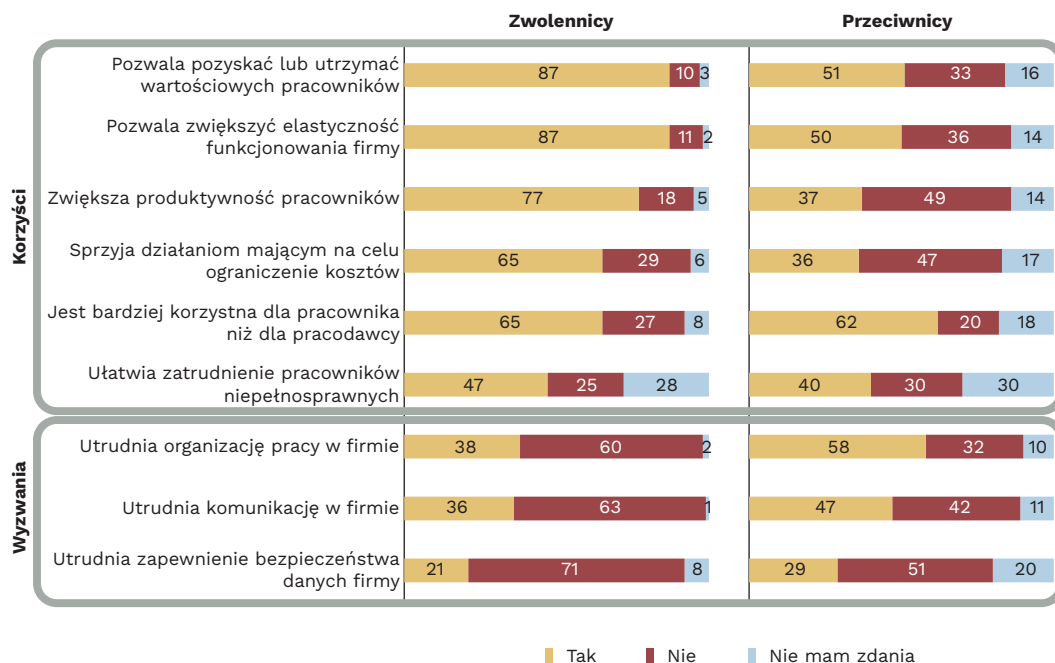
Ruchome godziny pracy pozwalają przede wszystkim pozyskać lub utrzymać wartościowych pracowników oraz zwiększyć elastyczność funkcjonowania firmy. Te korzyści dostrzega zdecydowana większość przedsiębiorstw (87 proc.), które dają taką możliwość swoim pracownikom (wykres 5). Wśród przeciwników ruchomego czasu pracy połowa dostrzega korzyści z takiej formy w aspekcie pozyskania pracowników oraz poprawy elastyczności ich działania, jednak co trzecia firma jest przeciwnego zdania.

Wśród zwolenników ruchomych godzin pracy 77 proc. dostrzega, że takie rozwiązanie przyczynia się do zwiększenia produktywności pracowników, a tylko 18 proc. jest odmiennego zdania. W przypadku przeciwników ruchomych godzin pracy blisko połowa (49 proc.) uważa, że ta forma pracy nie poprawia produktywności pracowników, natomiast 37 proc. jest odmiennego zdania.

Ruchome godziny pracy sprzyjają działaniom mającym na celu ograniczenie kosztów według 65 proc. zwolenników tej formy pracy. Firmy, które nie wprowadzają ruchomych godzin pracy w większości (47 proc.) nie zgadzają się z tym stwierdzeniem, jednak 36 proc. z nich uważa, że ruchome godziny pracy mogą sprzyjać ograniczaniu kosztów.

Przeciwnicy i zwolennicy ruchomych godzin pracy dość zgodnie przyznają, że ruchome godziny pracy są bardziej korzystne dla pracownika niż dla pracodawcy. Ponad 60 proc. przedsiębiorców w obu grupach wyraża taką opinię, natomiast 27 proc. zwolenników i 20 proc. przeciwników nie widzi większych korzyści po stronie pracownika w porównaniu z pracodawcą.

Wykres 5. Korzyści i wyzwania związane z ruchomymi godzinami pracy (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Zdaniem 47 proc. zwolenników ruchomych godzin pracy to rozwiązanie ułatwia zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych.

Takiego samego zdania jest 40 proc. przeciwników ruchomych godzin pracy. Więcej przeciwników niż zwolenników ruchomych godzin pracy nie dostrzega pozytywnego wpływu w tym obszarze (30 proc. i 25 proc.). W obu grupach istnieje względnie wysoki odsetek przedsiębiorstw, które nie potrafiły określić czy ruchome godziny pracy ułatwiają zatrudnianie pracowników z niepełnosprawnościami (28 proc. i 30 proc.), co zapewne wynika z niezatrudniania pracowników niepełnosprawnych przez te przedsiębiorstwa.

Firmy, które stosują lub planują zastosować ruchome godziny pracy w większości (60 proc.) nie dostrzegają utrudnień w organizacji pracy w wyniku wprowadzenia ruchomych godzin pracy.

Tylko 38 proc. zwolenników jest odmiennego zdania. Natomiast wśród przeciwników ruchomych godzin pracy widzimy oceny zupełnie odwrotne. Blisko 60 proc. uważa, że ruchome godziny pracy utrudniają organizację pracy, a tylko 32 proc. jest odmiennego zdania.

Ruchome godziny pracy nie powodują utrudnień w komunikacji w firmie według większości (63 proc.) zwolenników takiej formy pracy.

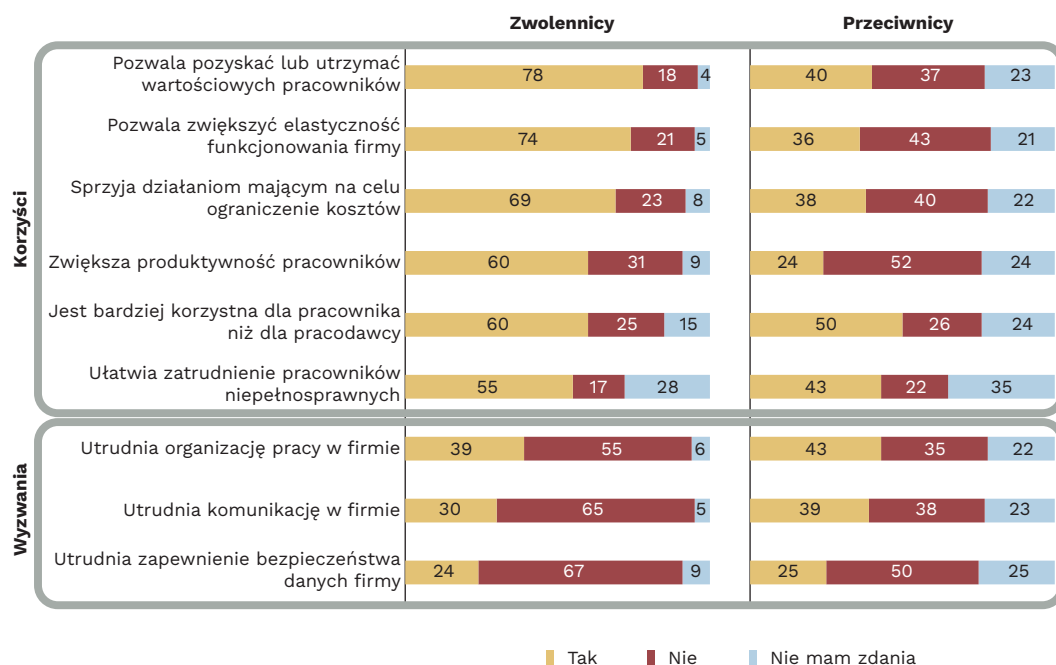
Jednak więcej niż co trzecia firma (36 proc.), która stosuje ruchome godziny pracy, widzi utrudnienia w komunikacji spowodowane tą formą. Przeciwnicy mają różne zdania w tym zakresie.

Przedsiębiorcy raczej nie widzą negatywnego wpływu pracy w ruchomych godzinach na bezpieczeństwo danych firmy. Problem dostrzega tylko 21 proc. zwolenników i 29 proc. przeciwników ruchomych godzin pracy.

Praca w niepełnym wymiarze godzin

Oferowanie przez pracodawcę możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin przede wszystkim znacząco wpływa na możliwość pozyskania wartościowych pracowników oraz na zwiększenie elastyczności funkcjonowania firmy. Wśród zwolenników zatrudniania na niepełny etat ponad 70 proc. firm przychyliła się do tych opinii i tylko ok. 20 proc. jest przeciwnego zdania (wykres 6). Natomiast przedsiębiorstwa przeciwne pracy w niepełnym wymiarze godzin są podzielone w ocenie. Po blisko 40 proc. zgadza się i nie zgadza się, ze stwierdzeniem, że możliwość świadczenia pracy w niepełnym wymiarze godzin pozwala pozyskać wartościowych pracowników. Podobny rozkład odpowiedzi dotyczy zwiększenia elastyczności funkcjonowania firmy dzięki pracy w niepełnym wymiarze godzin.

Wykres 6. Korzyści i wyzwania związane z pracą w niepełnym wymiarze godzin (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Większość (69 proc.) zwolenników pracy w niepełnym wymiarze uważa, że taka forma sprzyja działaniom mającym na celu ograniczenie kosztów.

Pozytywny wpływ w tym przypadku potwierdza również 38 proc. przeciwników pracy w niepełnym wymiarze, ale jednocześnie 40 proc. przeciwników uważa, że taka praca nie sprzyja ograniczaniu kosztów pracodawcy.

Zwolennicy pracy w niepełnym wymiarze godzin zdecydowanie częściej niż przeciwnicy uważają, że ta forma pracy zwiększa produktywność pracowników. Do tej opinii przychyliła się 60 proc. stosujących pracę w niepełnym wymiarze i tylko 24 proc. niestosujących. Ponad połowa (52 proc.) przeciwników pracy w pełnym wymiarze czasu oraz niemal co trzeci zwolennik takiej formy (31 proc.) uważa, że praca w niepełnym wymiarze nie sprzyja zwiększaniu produktywności pracowników.

Znaczna część przedsiębiorców uważa, że praca w niepełnym wymiarze czasu przynosi więcej korzyści pracownikom niż pracodawcom. Takiego zdania jest 60 proc. zwolenników i 50 proc. przeciwników pracy na część etatu. **Praca w niepełnym wymiarze czasu ułatwia zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.** Ponad połowa (55 proc.) zwolenników takiego rozwiązania zauważa ułatwienia, a tylko 17 proc. ich nie widzi. Wśród przeciwników pracy w niepełnym wymiarze dwukrotnie więcej zgadza się (43 proc.) niż się nie zgadza (22 proc.) ze stwierdzeniem, że praca w niepełnym wymiarze ułatwia zatrudnienie pracowników z niepełnosprawnościami.

Zdaniem większości zwolenników opisywanej formy, praca w niepełnym wymiarze nie wpływa negatywnie na jej organizację (55 proc.), ani na trudności w komunikacji (65 proc.). Przedsiębiorcom, którzy nie zatrudniają pracowników w niepełnym wymiarze trudniej jest jednoznacznie ocenić wyzwania, jakie niesie ten rodzaj pracy. Wskazania na poszczególne odpowiedzi rozłożyły się dość równomiernie.

Wśród wyzwań związanych z zatrudnianiem w niepełnym wymiarze czasu przedsiębiorstwa najrzadziej dostrzegają trudności związane bezpieczeństwem ochrony danych (ok. 25 proc.). Większość zwolenników pracy w niepełnym wymiarze (67 proc.) nie zgadza się ze stwierdzeniem o negatywnym wpływie niepełnego wymiaru czasu pracy na bezpieczeństwo posiadanych danych. Takiego samego zdania jest też co drugie przedsiębiorstwo niezatrudniające i nieplanujące zatrudniać pracowników na część etatu.

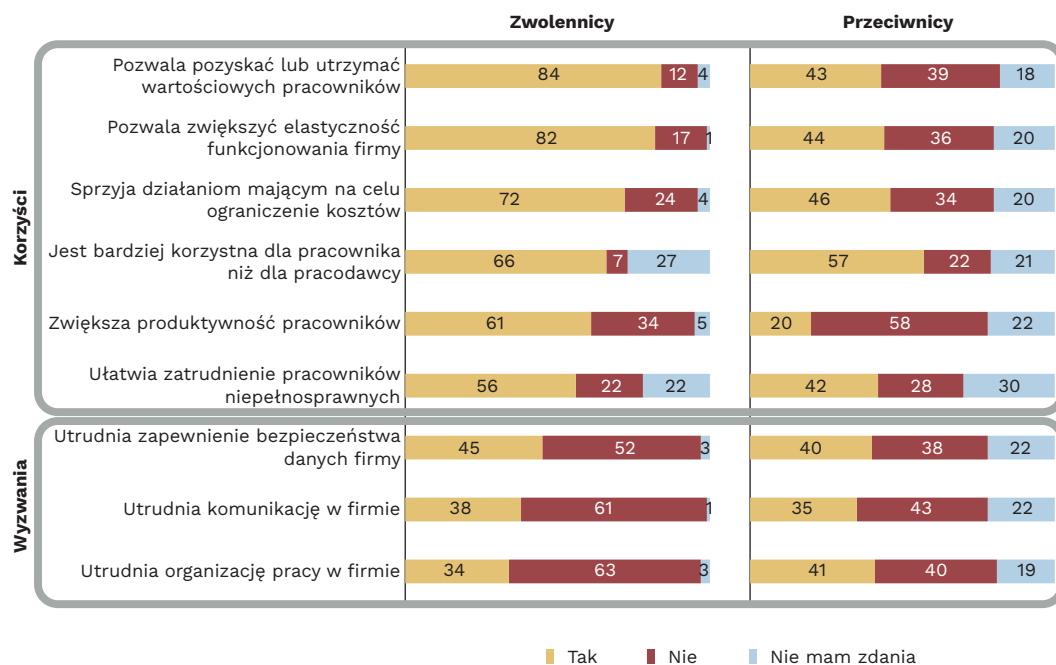
Praca zdalna lub hybrydowa

Zdecydowana większość firm, które wprowadziły u siebie pracę zdalną lub hybrydową bądź mają to w planach, dostrzega pozytywny wpływ na pozyskanie lub utrzymanie wartościowych pracowników (84 proc.) oraz elastyczność funkcjonowania firmy (82 proc.) (wykres 7). Korzyści w tych obszarach dostrzega również 43 proc. przedsiębiorstw, które nie wprowadziły

i nie planują wprowadzania *home office'u*. Jednocześnie więcej niż co trzeci przeciwnik pracy zdalnej nie zgadza się ze stwierdzeniami o pozytywnym wpływie pracy z domu na utrzymanie i pozyskanie pracowników (39 proc.) oraz zwiększenie elastyczności działania firmy (36 proc.).

Korzystny wpływ pracy zdalnej lub hybrydowej na ograniczanie kosztów dostrzega 72 proc. przedsiębiorstw oferujących swoim pracownikom takie rozwiązanie oraz 46 proc. tych, które nie umożliwiają pracy z domu. Należy podkreślić, że niezależnie od wprowadzenia *home office'u* więcej firm zgadza się z występowaniem takiej korzyści niż się nie zgadza. 24 proc. zwolenników oraz 34 proc. przeciwników pracy zdalnej nie dostrzega pozytywnego wpływu pracy zdalnej na ograniczanie kosztów pracodawców.

Wykres 7. Korzyści i wyzwania związane z pracą zdalną lub hybrydową zdaniem firm wprowadzających lub zamierzających wprowadzić takie rozwiązanie oraz niewprowadzających lub niezamierzających go wprowadzić (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Zarówno większość zwolenników (66 proc.), jak i przeciwników (57 proc.) pracy zdalnej uważa, że jest to forma bardziej korzystna dla pracownika niż dla pracodawcy. Odmienne zdanie ma tylko 7 proc. zwolenników pracy zdalnej i 22 proc. przeciwników.

Bardzo podzielone zdania wśród zwolenników i przeciwników pracy zdalnej i hybrydowej występują w kwestii produktywności pracujących zdalnie. Aż 61 proc. zwolenników tego rozwiązania i tylko 20 proc. przeciwników uważa, że praca zdalna zwiększa produktywność pracownika. Ponad połowa (58 proc.) przedsiębiorców niestosujących pracy zdalnej uważa, że taka forma pracy nie wpływa na zwiększenie produktywności. **Można zatem wnioskować, że pracodawcy, którzy nie wprowadzają pracy zdalnej często kierują się w tych decyzjach obawami dotyczącymi pogorszenia produktywności pracowników.**

Ponad połowa badanych firm wprowadzających lub planujących wprowadzić pracę zdalną lub hybrydową (56 proc.) uważa, że takie rozwiązanie ułatwia zatrudnienie pracowników z niepełnosprawnościami. Wśród przedsiębiorców, którzy nie wprowadzają pracy zdalnej większość (42 proc.) również uważa, że praca zdalna sprzyja zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami.

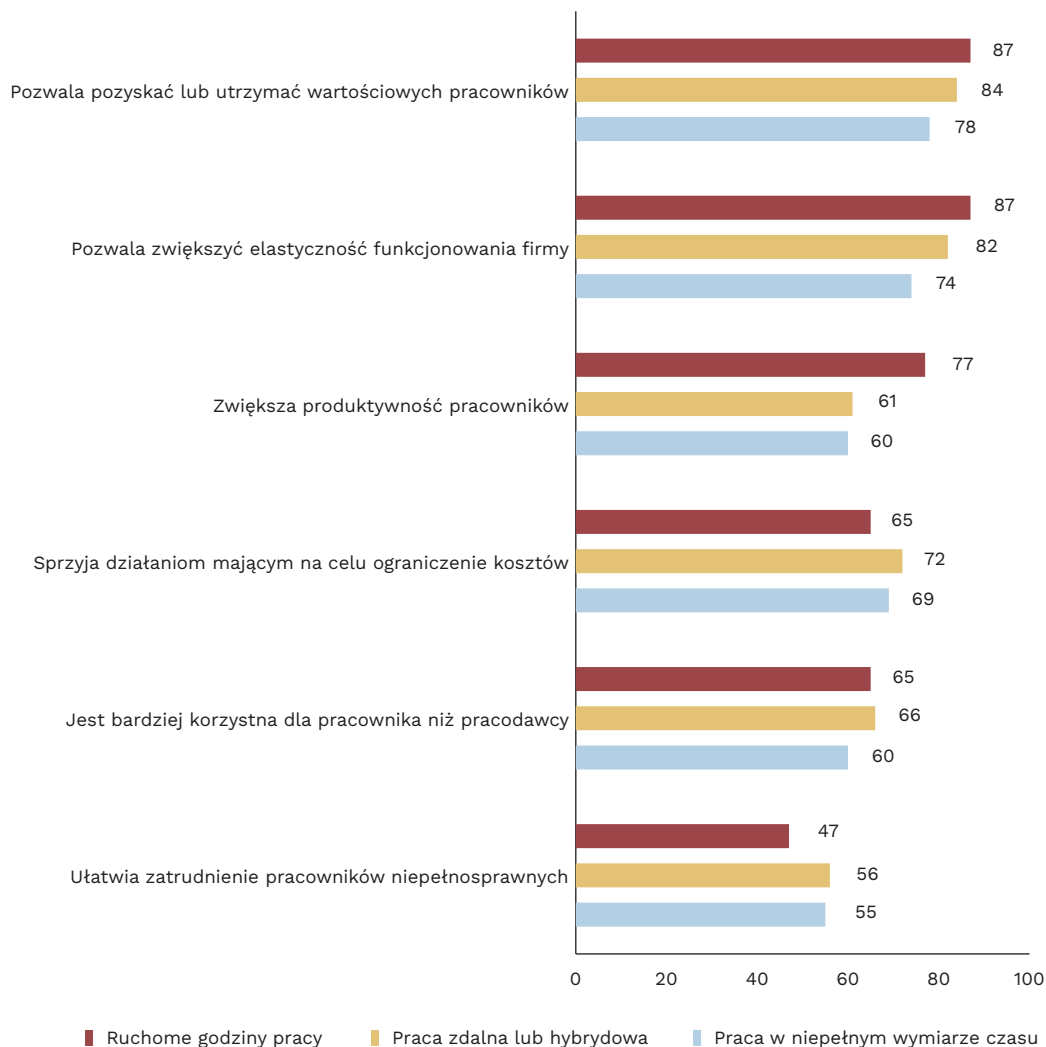
Podobnie rozłożyły się odpowiedzi przedsiębiorców dotyczące wyzwań jakie niesie praca zdalna lub hybrydowa, chociaż widać większą niepewność w ocenach zagrożeń wśród przeciwników pracy zdalnej. **Większość firm, które mają do czynienia z pracą zdalną lub hybrydową uważa, że praca zdalna nie utrudnia dbania o bezpieczeństwo danych (52 proc.), nie utrudnia komunikacji w firmie (61 proc.) i nie utrudnia organizacji pracy przedsiębiorstwie (63 proc.).**

Przedsiębiorcy, którzy wprowadzają elastyczne formy pracy dostrzegają wiele korzyści płynących z takich rozwiązań. Wysoki odsetek potwierdzających pozytywny wpływ w obszarze zatrudniania nowych pracowników oraz utrzymania obecnych pozwala sądzić, że **elastyczne formy pracy są postrzegane jako skuteczne narzędzia do przyciągania i zatrzymywania pracowników.** Ponadto elastyczne formy pracy pozwalają, zdaniem przedsiębiorców, zwiększyć elastyczność funkcjonowania firmy. Tak uważa zdecydowana większość zwolenników ruchomych godzin pracy (87 proc.), pracy zdalnej lub hybrydowej (82 proc.) oraz pracy w niepełnym wymiarze czasu (74 proc.) (wykres 8). **Tak wysoki odsetek zgadzających się z tym stwierdzeniem może wskazywać, że elastyczne formy pracy są postrzegane jako sposób poprawy elastyczności i adaptacji firmy do zmieniających się warunków.**

Zwiększenie produktywności pracowników najczęściej dostrzegają zwolennicy ruchomych godzin pracy (77 proc.). Zwolennicy pracy zdalnej lub hybrydowej oraz pracy w niepełnym wymiarze czasu również uważali, że taka forma ma pozytywny wpływ na produktywność pracowników (odpowiednio 61 proc. i 60 proc.). **Elastyczne formy pracy są postrzegane jako skuteczne narzędzia do obniżania kosztów dla firmy,** najczęściej przez zwolenników pracy zdalnej (72 proc.). Ponad połowa badanych zwolenników pracy zdalnej i hybrydowej (56 proc.) oraz pracy w niepełnym wymiarze czasu (55 proc.)

uważa, że elastyczne formy pracy ułatwiają zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych. Zdaniem większości pracodawców elastyczne formy pracy są bardziej korzystne dla pracownika niż pracodawcy, co oznacza, że wprowadzenie takich form wpisuje się w ideę *work-life balance*.

Wykres 8. Korzyści związane z wprowadzeniem wybranych elastycznych form pracy wg ich zwolenników (w proc.)

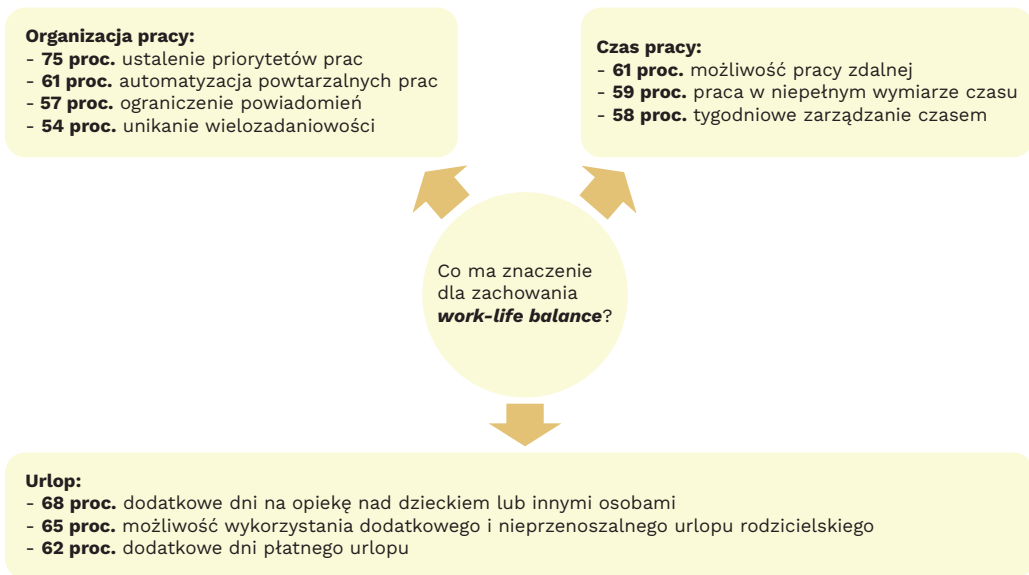


Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań PIE.

Jakie działania mogą podejmować firmy w celu zapewnienia pracownikom *work-life balance*?

Zachowanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym w dużej mierze zależy od rozwiązań wprowadzanych w firmach. Obecnie coraz więcej podmiotów w dokumentach strategicznych uwzględnia zagadnienia z zakresu *work-life balance*. Przedsiębiorstwa są coraz bardziej świadome zmieniających się oczekiwań pracowników, a równocześnie starają się pozyskać jak najlepszych pracowników (FOB, 2019). Według badań PIE **największy wpływ na polepszenie *work-life balance* ma ustalenie priorytetów prac** – na duże lub bardzo duże znaczenie tego rozwiązania wskazało aż 3/4 przedsiębiorców (infografika 3).

Infografika 3. Udział firm wskazujących na duże i bardzo duże znaczenie działań dla poprawy *work-life balance* pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań PIE.

Dla zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym istotna jest też odpowiednia ilość urlopu przysługująca pracownikom. Aż 68 proc. firm wskazało na duże lub bardzo duże znaczenie dodatkowych dni na opiekę

nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi, 65 proc. doceniło możliwość wykorzystania dodatkowego, przypisanego konkretnemu rodzicowi urlopu rodzicielskiego, a 62 proc. zwróciło uwagę na znaczenie dodatkowych dni płatnego urlopu. Warto zauważyć, że dwa pierwsze rozwiązania są związane z implementacją unijnej dyrektywy *work-life balance* i obowiązują w polskim prawie dopiero od niedawna.

Automatyzacja powtarzalnych prac ma duże lub bardzo duże znaczenie dla utrzymania równowagi między życiem prywatnym i zawodowym według 61 proc. badanych firm. Jednocześnie z naszych badań wynika, że automatyzację procesu produkcji lub usług wprowadziło w 2023 r. 22 proc. firm, a takie plany na 2024 r. ma 27 proc. Firmy, które wprowadziły lub planują wprowadzenie automatyzacji bardziej doceniają też jej znaczenie dla poprawy *work-life balance* (70 proc. wskazań na duże lub bardzo duże znaczenie) niż te, które nie stosują takich rozwiązań (56 proc.).

Dla polepszenia poziomu *work-life balance* istotne jest też elastyczne podejście do czasu pracy. Około 6 na 10 przedsiębiorców zwróciło uwagę na znaczenie wprowadzenia możliwości pracy zdalnej, stosowanie pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz wprowadzenie tygodniowego zarządzania czasem. Pracownicy doceniają możliwość samodzielnego zarządzania czasem pracy. W przypadku rodziców małych dzieci lub osób opiekujących się członkami rodzin takie rozwiązania pozwalają na wygodniejsze łączenie obowiązków opiekuńczych z pracą. Jednocześnie samodzielne zarządzanie swoim czasem wymaga od pracownika pewnej dojrzałości, aby nie zacierała się granica między pracą a życiem osobistym (PARP, 2021).

Znaczenie pracy zdalnej i pracy w niepełnym wymiarze godzin dla utrzymania odpowiedniego *work-life balance* pracowników bardziej doceniają firmy, które już stosują lub planują wprowadzenie tego rozwiązania w 2024 r. W przypadku pracy zdalnej aż 78 proc. firm, które korzystają lub chcą korzystać z tego rozwiązania zwraca uwagę na jego duże lub bardzo duże znaczenie. Wśród firm, które nie wprowadziły i nie mają zamiaru wprowadzać tego typu rozwiązania jedynie nieco ponad połowa docenia jego znaczenie dla *work-life balance* pracowników. Nieco mniejsza jest różnica w przypadku pracy w niepełnym wymiarze. Wśród firm, które ją stosują lub zamierzają stosować 65 proc. uważa, że ma ona duże lub bardzo duże znaczenie dla równowagi między życiem prywatnym a zawodowym (to 55 proc. wśród nie stosujących i nieplanujących).

Ponad połowa firm uznała, że do lepszej równowagi między pracą a życiem prywatnym przyczynia się ograniczenie powiadomień (57 proc.) i unikanie wielozadaniowości (54 proc.). Takie rozwiązania są też korzystne z punktu widzenia pracodawcy, ponieważ zwykle zwiększają produktywność pracowników. Wielozadaniowość i ciągłe powiadomienia wytrącają pracownika

z rytmu pracy i utrudniają mu skupienie się na wykonywanych zadaniach. Ponadto obciążenie kilkoma czynnościami naraz zwiększa stres pracowników, co przekłada się również na pogorszenie jakości ich życia prywatnego. Warto jednak zauważyć, że aż 18 proc. przedsiębiorców nie uważa wielozadaniowości za problem i sądzi, że jej wyeliminowanie ma małe lub bardzo małe znaczenie dla równowagi między pracą a życiem prywatnym.

Efekty wdrożenia dyrektywy *work-life balance*

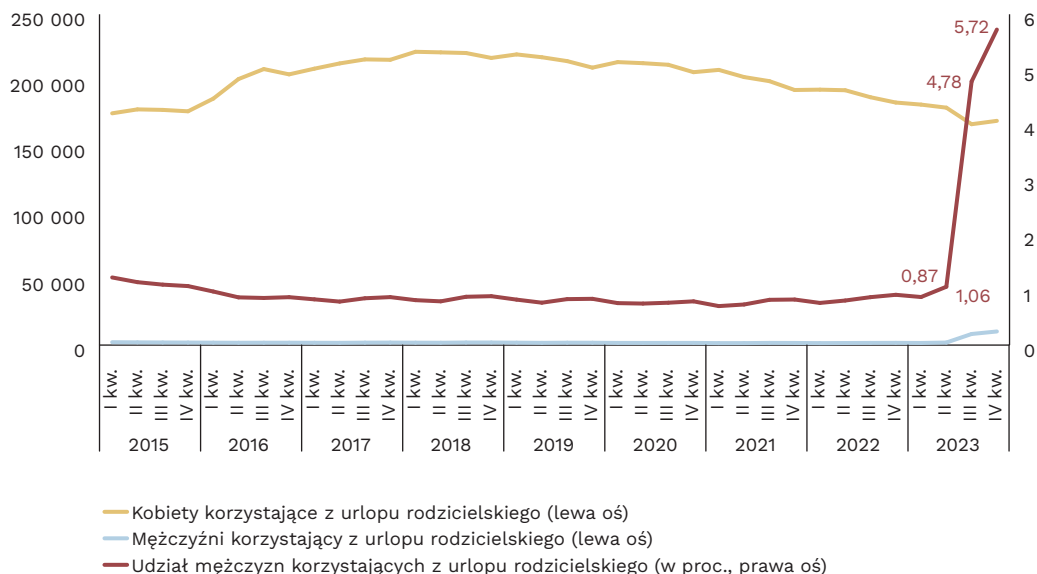
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest jednym z priorytetów Europejskiego filaru praw socjalnych, obok równego dostępu do rynku pracy oraz sprawiedliwych warunków pracy. Zgodnie z intencjami Parlamentu Europejskiego i Rady UE, obie dyrektywy, zarówno ta w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, jak i tzw. dyrektywa *work-life balance* mają pomagać pracownikom godzić pracę z życiem rodzinnym; promować równość szans rozwoju i awansu zawodowego; pomagać firmom zatrzymać talenty; promować elastyczność pracodawców i pracobiorców; generować wzrost gospodarczy i służyć społeczeństwu jako całości, w tym dzieciom i osobom potrzebującym opieki rodzinnej.

Implementacja tych dyrektyw w Polsce nastąpiła w ramach nowelizacji Kodeksu pracy 26 kwietnia 2023 r. Wdrożenie nastąpiło z kilkumiesięcznym opóźnieniem, podobnie jak w większości krajów Europy Wschodniej (Deloitte, 2023).

Ze względu na krótki czas funkcjonowania nowych przepisów w Polsce trudno kompleksowo wskazać na jednoznaczne korzyści gospodarcze płynące z wdrożenia dyrektyw unijnych. Najbardziej widoczne są pozytywne aspekty z perspektywy pracownika, który poza poszerzonym dostępem do urlopów o charakterze opiekuńczym, uzyskał prawo do gwarantowanych umową, bardziej precyzyjnych warunków pracy. Zmiany dotyczą także modyfikacji umów na okres próbny oraz sposobu rozwiązywania umów terminowych. Poprawia to poczucie bezpieczeństwa pracowników i utrudnia nieuzasadnione wypowiedzenia umów przez pracodawcę. Z kolei elastyczna organizacja pracy pozwala pracownikom decydować, gdzie i kiedy pracują, a w przypadku rodziców pomaga łączyć obowiązki zawodowe z domowymi.

Z danych ZUS wynika, że w Polsce rośnie zainteresowanie urloпами rodzicielskimi ze strony ojców. Na początku 2023 r. odsetek ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego wynosił ok. 1 proc., a już w III kwartale 2023 r. zbliżył się do 6 proc. (wykres 9). Na razie trudno przewidzieć czy popularność urlopów rodzicielskich wśród ojców będzie rosła, ale na przykładach z innych krajów można zakładać, że przełoży się to na zwiększenie aktywności zawodowej kobiet (Arnalds i in., 2022), a co za tym idzie – na zmniejszenie luki płacowej pomiędzy zarobkami obu płci.

Wykres 9. Korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez kobiety i mężczyzn w latach 2015-2023



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych ZUS.

Z kolei elastyczne formy zatrudnienia lub praca w niepełnym wymiarze mogą okazać się korzystne zarówno z perspektywy pracownika, jak i pracodawcy, w kwestii produktywności. Elastyczna praca nie tylko ułatwia łączenie funkcji opiekuńczych i zawodowych, ale zmniejsza ryzyko zniknięcia takiego pracownika z rynku właśnie z powodu podjęcia obowiązków opiekuńczych. Pracownik, który ma możliwość dostosowania własnej organizacji pracy w firmie w taki sposób, aby bez przeszkód zapewnić opiekę swojemu dziecku albo innej osobie, za którą jest odpowiedzialny, będzie także rzadziej korzystał ze zwolnień lekarskich. **Z danych ZUS wynika, że w 2023 r. średnia liczba dni, w których ubezpieczony przebywał na zwolnieniu wynosiła 33,2. Jest to o trzy dni mniej niż w 2019 r.** (jeszcze przed pandemią).

Bibliografia

- Arnalds, A.A., Eydal, G.B., Gislason, I.V. (2022), *Paid Parental Leave in Iceland: Increasing Gender Equality at Home and on the Labour Market*, (w:) de la Porte, C., Eydal, G.B., Kauko, J., Nohrstedt, D., 't Hart, P., Tranoy, B.S., (red.), *Successful Public Policy in the Nordic Countries: Cases, Lessons, Challenges*, Oxford University Press, Oxford, <https://academic.oup.com/book/44441/chapter/376663976> [dostęp: 28.03.2024].
- Deloitte (2023), *Implementation of the EU Directives on Work-Life Balance and on Transparent and Predictable Working Conditions across Central Europe*, <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/doradztwo-prawne/articles/Implementation-of-the-EU-Directives-on-Work-Life-Balance-and-on-Transparent-and-Predictable-Working-Conditions.html> [dostęp: 11.03.2024].
- Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj> [dostęp: 5.03.2024].
- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158#PP1Contents> [dostęp: 5.03.2024].
- Eurostat (2023), *How much time per week do Europeans usually work?*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230920-1> [dostęp: 19.03.2024].
- Fidziński, M. (2021), *Pracujemy niemal najdłużej w UE. Ale nie dla milionów, tylko dlatego, że nasz rynek pracy jest anachroniczny*, <https://next.gazeta.pl/next/7,151003,27804395,pracujemy-niemal-najdluzej-w-ue-ale-nie-dla-milionow-tylko.html> [dostęp: 28.03.2024].
- FOB (2019), *Odwaga i równowaga, czyli work-life balance po polsku*, https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2020/05/FOB_Odwaga-i-rownowaga.pdf [dostęp: 28.03.2024].
- Kosiński M. (2022), *Work-Life Balance – co się zmieni w związku z nową dyrektywą?*, „Puls Biznesu”, 30.11, <https://www.pb.pl/work-life-balance-co-sie-zmieni-w-zwiazku-z-nowa-dyrektywa-1170894> [dostęp: 5.03.2024].

- Leszczyński, P. (2024), *Połowa firm uważa 4-dniowy tydzień pracy za nie-możliwy do wprowadzenia*, „Tygodnik Gospodarczy”, nr 9, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/02/Tygodnik-PIE_9-2024.pdf [dostęp: 28.03.2024].
- Magda, I. (2020), *Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce*, „IBS Policy Paper”, nr 1, https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2022/12/IBS-PP-01-2020_PL.pdf [dostęp: 28.03.2024].
- OECD (2024), *Work-life balance*, <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> [dostęp: 19.03.2024].
- PARP (2021), *Alternatywne formy pracy*, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Alternatywne-formy-pracy_31-03.pdf [dostęp: 28.03.2024].
- Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2023 poz. 641, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20230000641/T/D20230641L.pdf> [dostęp: 5.03.2024].
- (www1) https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/work-life-balance#google_vignette [dostęp: 8.03.2024].
- (www2) https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics [dostęp: 25.03.2024].

Spis wykresów i infografik

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Tygodniowy czas pracy w państwach UE (w godzinach) i udział osób pracujących w niepełnym wymiarze (w proc.)	11
Wykres 2. Udział osób pracujących z domu wśród ogółu pracujących w krajach UE w 2022 r. (w proc.)	12
Wykres 3. <i>Work-life balance</i> według OECD w 2022 r. (w pkt.)	13
Wykres 4. Stosowanie elastycznych metod organizacji pracy (w proc.)	15
Wykres 5. Korzyści i wyzwania związane z ruchomymi godzinami pracy (w proc.)	21
Wykres 6. Korzyści i wyzwania związane z pracą w niepełnym wymiarze godzin (w proc.)	22
Wykres 7. Korzyści i wyzwania związane z pracą zdalną lub hybrydową zdaniem firm wprowadzających lub zamierzających wprowadzić takie rozwiązanie oraz niewprowadzających lub niezamierzających go wprowadzić (w proc.)	24
Wykres 8. Korzyści związane z wprowadzeniem wybranych elastycznych form pracy wg ich zwolenników (w proc.)	26
Wykres 9. Korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez kobiety i mężczyzn w latach 2015-2023	31

SPIS INFOGRAFIK

Infografika 1. Firmy stosujące lub planujące zastosować elastyczne metody organizacji pracy, według wielkości i branż (w proc.)	17
Infografika 2. Firmy wskazujące na brak możliwości stosowania elastycznych metod organizacji pracy ze względu na specyfikę działalności, według sekcji (w proc.)	19
Infografika 3. Udział firm wskazujących na duże i bardzo duże znaczenie działań dla poprawy <i>work-life balance</i> pracowników	27

Polski Instytut Ekonomiczny

Polski Instytut Ekonomiczny to publiczny think tank ekonomiczny z historią sięgającą 1928 roku. Jego obszary badawcze to przede wszystkim makroekonomia, klimat i energia, gospodarka światowa, zrównoważony rozwój, foresight gospodarczy, gospodarka cyfrowa i ekonomia behawioralna. Instytut przygotowuje raporty, analizy i rekomendacje dotyczące kluczowych obszarów gospodarki oraz życia społecznego w Polsce, z uwzględnieniem sytuacji międzynarodowej.