

## **Czym jest równowaga między życiem zawodowym a prywatnym?**

Nasza firma zauważyła, że termin work life balance (równowaga między życiem zawodowym a prywatnym) pojawia się częściej po pandemii COVID-19, ponieważ po lockdownie zmieniły się priorytety indywidualne i rodzinne - ludzie zapragnęli odmiany od monotonii i powtarzalności rządzącej ich swoim codziennym życiem i pracą. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym może oznaczać różne rzeczy dla różnych osób. Dla pracodawcy może to być po prostu fakt, że jego pracownicy przepracowują pięć z siedmiu dni tygodnia i mają wolny weekend. Z drugiej strony, samotny rodzic dwójki dzieci może woleć pracować w te weekendy, ale aby zachować równowagę, potrzebowałby dłuższych poranków wolnych od pracy, aby móc wysłać dzieci do szkoły. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym odnosi się do wygody związanej z pracą. Możliwość zaplanowania urlopu, powrotu do domu przed standardowymi godzinami szczytu lub pozostawienia telefonu służbowego w biurze pozwala na równe traktowanie życia osobistego i zawodowego.

Jednym z rezultatów działań w zakresie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych jest dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, odnosząca się do wyzwań stojących przed pracującymi rodzicami i opiekunami, zarówno mężczyznami, jak i kobietami. Dyrektywa bierze pod uwagę zmiany demograficzne mające miejsce w ciągu ostatniej dekady, a także przyszłość, na którą składa się starzejąca się i rosnąca populacja w państwach członkowskich UE. Celem dyrektywy jest zachęcenie do lepszego podziału obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami, przy wsparciu ze strony odpowiedniej polityki prawnej.

## **Dlaczego równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest ważna?**

Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym stanowi, że "polityka równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinna przyczyniać się do osiągnięcia równości płci poprzez promowanie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, równego podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyznami i kobietami oraz zniwelowania różnic w zarobkach i wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn". Podkreślono fakt, że kobiety na rynku pracy mają trudności z pogodzeniem pracy i obowiązków rodzinnych, spędzając więcej czasu na wypełnianiu nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych, a niektóre kobiety całkowicie rezygnują z pracy. Co więcej, brak płatnego urlopu ojcowskiego oznacza, że mężczyźni rzadziej wypełniają swój obowiązek opieki nad dzieckiem, tworząc dysproporcję w zakresach odpowiedzialności. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym ma na celu rozwiązanie tych problemów.

Nawet dla osób, które nie mają dzieci lub dodatkowych osób do opieki, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym ma znaczący wpływ na ogólne samopoczucie jednostki, a tym samym na sukces ekonomiczny organizacji. Utrzymanie równowagi między pracą a życiem osobistym pomaga zmniejszyć stres i wypalenie zawodowe: przewlekły stres może prowadzić do problemów takich jak choroby układu krążenia czy depresja. Z kolei mniejszy stres oznacza większą produktywność, ponieważ pracownicy mogą skupić się wyłącznie na pracy, zamiast martwić się o to, jak poradzą sobie z obowiązkami domowymi. Jest mniej prawdopodobne, że będą czuli zmęczenie a jednocześnie są w stanie lepiej skoncentrować się na swoich zadaniach. Może to prowadzić do zwiększonej satysfakcji z pracy, ponieważ pracownicy są bardziej skłonni do szybszego osiągania celów i odczuwania przyjemności z czasu spędzonego w pracy, co przekłada się na wyższe morale i bardziej pozytywne środowisko pracy. W rezultacie pracownicy są mniej skłonni do brania urlopu (z powodu chronicznego

stresu lub wypalenia zawodowego), a tym samym utrzymują stały przepływ pracy, co jest korzystne dla firmy, całej gospodarki i służby zdrowia.

### **W jaki sposób dyrektywa CSRD i dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym są ze sobą powiązane?**

Art. 2 Rozporządzenia 2019/2088 definiuje "kwestie zrównoważonego rozwoju" jako "czynniki środowiskowe, społeczne i związane z prawami człowieka oraz czynniki związane z zarządzaniem, w tym czynniki zrównoważonego rozwoju". Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym może wchodzić w zakres wszystkich tych aspektów:

**Kwestie ochrony środowiska:** Firmy zaangażowane w zmniejszanie śladu węglowego mogą ułatwiać pracę zdalną lub hybrydową, aby skrócić czas dojazdów do pracy poprzez ograniczenie podróży w godzinach szczytu i optymalnie wykorzystywać rozkłady jazdy transportu publicznego.

**Kwestie społeczne:** Obejmuje inicjatywy, które mogą promować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, takie jak elastyczne godziny pracy, programy zdrowotne i odnowy biologicznej, wewnętrzne wsparcie zdrowia psychicznego lub szkolenia w zakresie radzenia sobie ze stresem. Korzyści z elastycznego podejścia do czasu pracy oznaczają również bardziej komfortowe środowisko pracy.

**Kwestie ładu korporacyjnego:** Rozwój polityk przyjaznych rodzinie (często lepszych niż podstawowe przepisy określone w prawie państwa członkowskiego i zgodnych lub wykraczających poza zalecenia dyrektywy UE), takich jak wydłużony urlop rodzicielski, opieka nad dziećmi na miejscu lub wsparcie finansowe dla pracowników pełniących obowiązki opiekunów.

### **Grupy osób aktywnych zawodowo, które mogą potrzebować innej organizacji pracy**

- Studenci
- Rodzice
- Opiekunowie
- Osoby starsze
- Osoby niepełnosprawne

### **Jak Irlandia i Polska wypadają w porównaniu do średniego czasu pracy?**

W 2022 r. średni tydzień pracy w UE wynosił 37,5 godziny tygodniowo, przy czym Irlandia spadła poniżej tego wskaźnika (36,9 godziny tygodniowo), a Polska zajmowała drugie miejsce pod względem liczby przepracowanych godzin, tuż za Grecją (41), z 40 godzinami tygodniowo (Notatki z Polski, 2023). Polska zawsze znajdowała się w pierwszej czwórce państw członkowskich pod względem godzin pracy, odkąd Eurostat zaczął gromadzić dane w 2008 roku. W 2022 r. większość Polaków, 75,3%, pracowała 40 lub więcej godzin tygodniowo, czyli o prawie 20% więcej niż średnia UE (45,8%). Ponadto mniej niż 10% siły roboczej pracowało w Polsce w przedziale 1-39 godzin tygodniowo, a tylko około 5% pracowało poniżej 24 godzin tygodniowo, w porównaniu do odpowiednio ponad 55% i 15% w Irlandii (Eurostat, 2023).

### **Wdrożenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym do standardów firmy**

Aby zachęcić pracowników będących rodzicami i opiekunami do pozostania na rynku pracy, tacy pracownicy powinni mieć możliwość dostosowania swoich harmonogramów pracy do osobistych potrzeb i preferencji. UE określa, że "mają oni prawo żądać elastycznej organizacji pracy w celu dostosowania swoich schematów pracy, w tym, w miarę możliwości, korzystania z pracy zdalnej, elastycznych harmonogramów pracy lub skrócenia godzin pracy w celu zapewnienia opieki".

Forbes (2022) zaleca przekazanie pracownikom definicji równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, która jest "odpowiednia dla obecnego środowiska biznesowego", aby zapewnić jasność w tworzeniu polityki wewnętrznej, a także kierować zachowaniem pracowników.

Uelastycznienie godzin pracy może przynieść korzyści wszystkim stronom poprzez dostosowanie do indywidualnych potrzeb:

- **Elastyczne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy:** Pozwól pracownikom wybrać, kiedy zaczynają i kończą swój dzień. Na przykład, mogą oni mieć możliwość rozpoczęcia pracy między 8:00 a 10:00 i zakończenia jej między 16:00 a 18:00.
- **Skrócone tygodnie pracy:** Opcja pracy przez dłuższy czas w mniejszą liczbę dni (4-dniowy tydzień pracy z 10-godzinowymi dniami) lub nawet próba wdrożenia 4-dniowego tygodnia pracy z mniejszą liczbą godzin. Może to zapewnić pracownikom dłuższe weekendy i obniżyć koszty prowadzenia biura.
- **Ustalenia dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin i podziału pracy:** Zezwalać pracownikom na pracę w niepełnym wymiarze godzin lub dzielenie się zadaniami w pełnym wymiarze godzin z innym pracownikiem.
- **Praca zdalna i hybrydowa:** Zapewnienie pracownikom możliwości pracy z domu lub innej zdalnej lokalizacji, zmniejszając potrzebę dojazdów do pracy i oferując bardziej komfortowe środowisko pracy.
- **Praca zorientowana na wyniki:** Przeniesienie punktu ciężkości z konieczności przepracowania określonej liczby godzin na osiągnięcie wyników lub rezultatów. Dzięki komunikacji, jasnym oczekiwaniom i wytycznym oznacza to, że pracownicy mogą zwiększyć własną produktywność i zaangażowanie, ponieważ są zachęceni możliwością uzyskania dodatkowego czasu wolnego, podczas gdy pracodawca może utrzymać korzyści wynikające z wcześniejszego uzyskiwania pożądaných wyników przez jego klientów.

Aleksandra Marcinkowska z EDU SMART TRAINING CENTRE LIMITED mówi: "Jako matka trójki dzieci, żona i właścicielka dwóch psów rozumiem, jak to jest być rodzicem i prowadzić biznes. Opierając się na własnych doświadczeniach postanowiłam zbudować firmę, który jest inkluzywna wobec rodziców, różnych narodowości, osób pracujących w różnych strefach czasowych, o różnych osobowościach, umiejętnościach i talentach. Przestrzegamy dyrektyw dotyczących różnorodności i integracji oraz regularnie rozmawiamy z naszymi pracownikami, aby pozostać w zgodzie z ich potrzebami i naszymi celami biznesowymi. Aby skutecznie przestrzegać CSRD, zalecam każdej firmie wdrożenie normy ISO2600 i postępowanie zgodnie z jej wytycznymi".

A jak Ty rozumiesz te kwestie? Zostaw komentarz poniżej lub zadaj nam nurtujące Cię pytania.

*Niniejsza publikacja odzwierciedla wyłącznie poglądy autora, a Unia nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej publikacji.*

*Działanie jest prowadzone w ramach projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej pt. Future leaders of ESG in the business sector nr 2022-2-PL01-KA210-VET-000094045. Projekt jest*

*realizowany przez Fundację im. XBW Ignacego Krasickiego, w partnerstwie z irlandzką spółką EDU SMART TRAINING CENTRE LIMITED.*

*Wszystkie rezultaty wypracowane w ramach niniejszego projektu udostępniane są na zasadzie otwartych licencji. Można z nich korzystać bezpłatnie i bez ograniczeń.*

*Kopiowanie lub przetwarzanie tych materiałów w całości lub w części bez zgody autora jest zabronione. W przypadku wykorzystania rezultatów niezbędne jest podanie źródła finansowania oraz jego autorów.*