

„Kodeks pracy” idzie w dobrym kierunku?

21 czerwca 2022

W najbliższym czasie szykuje się lawina zmian w „Kodeksie pracy”. Do 2 sierpnia 2022 r. powinny wejść w życie zapisy unijnej dyrektywy work–life balance. Jej celem jest wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy poprzez promowanie partnerskiego modelu rodziny. Czekają nas także zmiany dotyczące pracy zdalnej i kontroli trzeźwości w pracy.

Jak informuje Pulshr.pl, zróżnicowanie wskaźnika zatrudnienia ze względu na płeć wzrasta wraz z liczbą dzieci w rodzinie. Współczynnik zatrudnienia bezdzietnych kobiet wynosi 66 proc. w porównaniu do 74 proc. dla mężczyzn. W rodzinach z co najmniej trójką dzieci współczynnik zatrudnienia kobiet spada do 57 proc. dla kobiet w porównaniu z 85 proc. dla mężczyzn. Projekt nowelizacji „Kodeksu pracy” przewiduje m.in. płatne zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli konieczna jest natychmiastowa obecność pracownika.

Za okres zwolnienia pracownik otrzyma 50 proc. wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego. Wniosek o udzielenie zwolnienia pracownik będzie mógł zgłosić najpóźniej w dniu korzystania ze zwolnienia. „Jest to pewna analogia do urlopu na żądanie, jednak co istotne, zwolnienie takie ma nie zmniejszać puli dni urlopowych”.

Kolejną nowością ma być nieodpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym przysługujący w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

Projekt zakłada także wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego. Nowy dłuższy urlop rodzicielski będzie przysługiwał w wymiarze do 41 tygodni, a w przypadku porodu mnogiego do 43 tygodni, przy czym każdemu z rodziców będzie przysługiwało wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego. Prawa tego nie będzie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka.

Zmianie ulegnie także zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego. Projekt przewiduje, że zasadniczo za okres urlopu rodzicielskiego zasiłek macierzyński będzie wynosił 70 proc. podstawy wymiaru zasiłku.

Projekt zakłada także prawo rodziców dziecka do lat 8 do wnioskowania o bardziej elastyczną organizację pracy i ochronę przed niekorzystnym traktowaniem z powodu korzystania przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów „Kodeksu pracy”.

Zgodnie z zaproponowanym projektem zasady pracy zdalnej mają być określone w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi, a jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia albo u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, w wewnętrznym regulaminie zakładu pracy, odpowiednio z uwzględnieniem ustaleń ze związkami albo po konsultacji z przedstawicielami pracowników.

Według propozycji pracodawca co do zasady nie będzie mógł odmówić pracy zdalnej m.in. rodzicom, którzy wychowują dziecko do 4. roku życia, rodzicom i opiekunom, którzy opiekują się osobą z niepełnosprawnością w rodzinie i kobietom w ciąży.

Źródło: NowyObywatel.pl