

Uchwała Nr 18/XII/2026

Rady Ochrony Pracy

z 7 września 2026 r.

w sprawie możliwości łączenia pracy z rolami rodzicielskimi i opiekuńczymi oraz kierunków działań na rzecz poprawy standardów ochrony pracy

Na podstawie art. 7 ust. 7 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1712 z późn. zm.), w związku z realizacją zadań w zakresie ochrony pracy oraz monitorowaniem warunków zatrudnienia, Rada Ochrony Pracy uchwala, co następuje:

§ 1

1. Rada Ochrony Pracy uznaje zapewnienie realnych, stabilnych i bezpiecznych warunków umożliwiających łączenie aktywności zawodowej z rolami rodzicielskimi i opiekuńczymi za istotny element systemu ochrony pracy.
2. Zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym stanowi nie tylko instrument polityki społeczno-demograficznej, ale przede wszystkim warunek ochrony zdrowia psychofizycznego pracowników oraz przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym w środowisku pracy, a jednocześnie sprzyja utrzymaniu aktywności zawodowej rodziców i opiekunów.

§ 2

Rada Ochrony Pracy rekomenduje podejmowanie działań w zakresie:

1. Podnoszenia poziomu wiedzy prawnej pracowników i pracodawców na temat uprawnień związanych z rodzicielstwem i sprawowaniem opieki,
2. Aktywnego promowania zasady nieprzenaszalności części urlopu rodzicielskiego przeznaczonej dla drugiego z rodziców,

3. Edukowania kadry zarządzającej i działów kadr w zakresie korzyści płynących ze stosowania przepisów dotyczących elastycznej organizacji pracy oraz tworzenia kultury organizacyjnej przyjaznej rodzinie,
4. Promowania dobrych praktyk w zakresie organizacji zastępstw, przygotowania powrotu do pracy osób korzystających z urlopów opiekuńczych oraz przeciwdziałania pogorszeniu ich sytuacji zawodowej po powrocie,
5. Prowadzenia systemowych działań informacyjnych, prewencyjnych i kontrolnych ukierunkowanych na przeciwdziałanie naruszeniom praw pracowników-rodziców i opiekunów, w szczególności praktykom wywierania nieformalnej presji na rezygnację z przysługujących urlopów, wymuszania dyspozycyjności czy ukrytej dyskryminacji płacowej i awansowej,
6. systematycznego monitorowania warunków powrotu pracowników do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem, w tym przestrzegania zasady równego traktowania oraz zachowania warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.

§ 3

Rada Ochrony Pracy apeluje do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Głównego Inspektora Pracy oraz reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych o podjęcie wspólnych, skoordynowanych działań na rzecz realizacji postanowień niniejszej uchwały.

§ 4

Uchwałę przekazuje się Marszałkowi Sejmu RP.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy

Krzysztof Gadowski

UZASADNIENIE

Niniejsza uchwała wynika z konieczności pełnego i efektywnego wykorzystania instrumentów prawnych dotyczących uprawnień rodzicielskich. Wprawdzie polski system uprawnień rodzicielskich jest bardzo dobrze rozwinięty, to samo wpisanie norm prawnych do Kodeksu pracy nie gwarantuje jeszcze ich powszechnej wykonalności w praktyce życia gospodarczego. Skuteczna ochrona pracowników-rodziców i opiekunów wymaga wyjścia poza tradycyjne instrumenty i wejścia w obszar kształtowania postaw społecznych oraz upowszechnienia dobrych praktyk organizacyjnych.

Rada Ochrony Pracy podkreśla, że zagwarantowanie pracownikom możliwości bezpiecznego godzenia obowiązków zawodowych z rodzicielskimi i opiekuńczymi jest elementem koniecznym w ochronie pracy. Nadmierne obciążenie pracą, nieregularność czasu pracy oraz oczekiwanie stałej dyspozycyjności mogą zwiększać poziom stresu, utrudniać odpoczynek i sprzyjać wypaleniu zawodowemu, występowaniu chorób psychosomatycznych oraz wzrostu absencji chorobowej. Tworzenie bezpiecznych warunków pracy musi zatem uwzględniać wymiar czasowy i psychospołeczny związany z pełnieniem ról opiekuńczych.

Kluczową barierą we wdrażaniu standardów ochrony pracy rodziców nie jest obecnie wyłącznie brak przepisów, ale powszechna skala przyzwolenia społecznego na naruszenia. W wielu zakładach pracy wciąż funkcjonuje niepisana akceptacja dla wywierania presji na pracowników, by nie korzystali z przysługujących im urlopów, pracowali w godzinach nadliczbowych lub rezygnowali z elastycznego czasu pracy. Aby to zmienić, konieczny jest wyraźny świadomościowy kierunek działań państwa i partnerów społecznych. Trzeba jednoznacznie wykazywać, że naruszanie uprawnień rodzicielskich jest formą naruszania przepisów prawa pracy, która negatywnie wpływa na cały rynek.

Prowadzenie kampanii do rodziców – zarówno ojców, jak i matek ma na celu zmianę utrwalonych schematów. Kluczowym punktem tych działań powinno być upowszechnianie wiedzy na temat nieprzenaszalności części urlopu rodzicielskiego (tj. prawa do 9 tygodni urlopu zarezerwowanych wyłącznie dla drugiego z rodziców). Mechanizm ten:

- zachęca ojców do bezpośredniego włączenia się w opiekę nad dzieckiem od pierwszych miesięcy jego życia,
- ułatwia matkom szybszy oraz bardziej stabilny powrót do aktywności zawodowej,

- ogranicza zjawisko tzw. „kary za macierzyństwo” (niekorzystniejszego traktowania kobiet na rynku pracy ze względu na potencjalne lub faktyczne rodzicielstwo).

Równie istotny obszar stanowią kampanie do pracodawców. Zrozumienie przez kadrę zarządzającą i przedsiębiorców, że elastyczność i wsparcie dla opiekunów nie są obciążeniem, lecz inwestycją, stanowi kluczowy warunek skutecznej ochrony pracy. Działania informacyjne kierowane do biznesu powinny pokazywać praktyczne korzyści z wdrażania rozwiązań propracowniczych: spadek rotacji kadr, wzrost lojalności załogi, budowanie wizerunku odpowiedzialnego pracodawcy oraz optymalne wykorzystanie potencjału doświadczonych kadr.

Niezwykle istotnym elementem budowania skutecznego systemu ochrony praw rodziców i opiekunów jest konieczność jego stałego monitorowania w ścisłym powiązaniu z obszarem ubezpieczeń społecznych. Uprawnienia pracownicze oraz związane z nimi świadczenia, stanowią nierozrwalną całość, gdzie stabilność finansowa bezpośrednio przekłada się na realne bezpieczeństwo pracujących rodziców. Brak płynności w wypłacie świadczeń, nieadekwatny poziom wsparcia dochodowego czy luki w ciągłości opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w okresach opieki mogą skutecznie zniechęcać pracowników – a w szczególności ojców – do korzystania z przysługujących im praw. Niezbędna jest zatem ciągła analiza i wymiana danych pomiędzy organami władzy publicznej i ZUS. Tylko taka synergia pozwoli na wczesne identyfikowanie barier ekonomicznych, eliminowanie luk w ochronie oraz zagwarantowanie, że prawno-pracownicze mechanizmy wsparcia będą wykorzystywane w sposób maksymalnie efektywny, zapewniający pełne bezpieczeństwo socjalne i prawne opiekunów.

Podjęcie niniejszej uchwały powinno być impulsem dla władz publicznych i partnerów społecznych do wypracowania spójnej strategii łączącej działania edukacyjne, profilaktyczne, kontrolne oraz upowszechnienie dobrych praktyk organizacyjnych. Przestrzeganie praw rodziców i opiekunów musi stać się niepodważalnym standardem w polskim systemie ochrony pracy.

