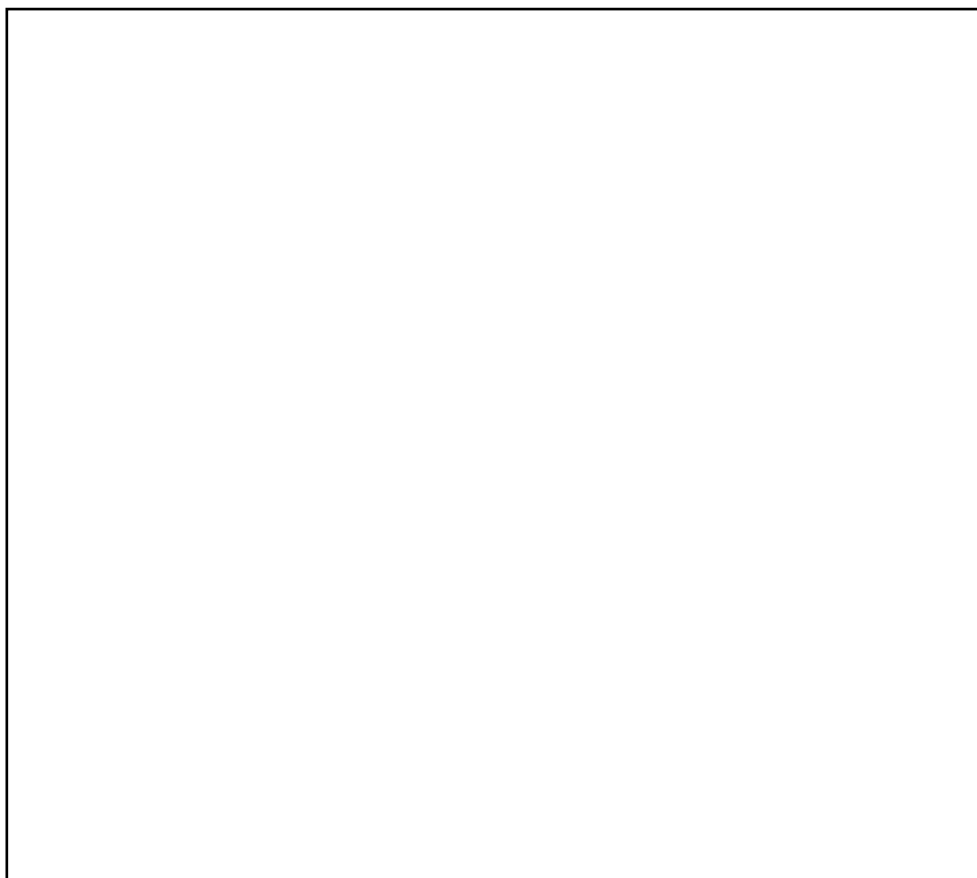




Foundation Findings

Równowaga między pracą a życiem prywatnym Jak rozwiązać dylemat?



Kontekst polityczny

Unia Europejska stoi obecnie przed dylematem z zakresu polityki społecznej: musi podnieść wskaźniki zatrudnienia, aby zagwarantować stały wzrost gospodarczy i promować integrację społeczną. Aby tego dokonać, Unia musi jednak ułatwić swoim obywatelom łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi, by ułatwić im – w szczególności kobietom – wchodzenie na rynek pracy. Pomimo postępu, jaki został już poczyniony w dziedzinie równości płci, kobiety są nadal niżej wynagradzane od mężczyzn, choć wykonują generalnie więcej pracy (biorąc pod uwagę obowiązki domowe). Ponieważ równouprawnienie powinno stanowić zachętę dla bardziej wyrównanego poziomu aktywności zawodowej kobiet, pojawi się konieczność podniesienia wysokości wsparcia na opiekę formalną, gdyż kobiety nie będą już mogły przyjmować roli bezpłatnej opiekunki domowej. Kolejnym następstwem trudności pogodzenia pracy i życia rodzinnego jest fakt, że rodziny mają mniej dzieci. Obniżające się wskaźniki liczby urodzeń w połączeniu z rosnącą średnią długością życia oznaczają starzenie się ludności Europy. Rosnąca liczba ludzi starszych już w chwili obecnej zaczyna powodować przeciążenie systemów opieki społecznej; aby temu zaradzić, rodziny będą ponosić większe obciążenie opieką nad osobami w starszym wieku. W całej Europie praca zawodowa, mechanizmy zabezpieczenia społecznego i polityka zatrudnienia nie pozwalają jednak ludziom na łączenie pracy zawodowej z opieką nad rodziną. Problem ten podkreśla raport W. Koka pt. „Sprostac wyzwaniom. Strategia lizbońska na rzecz wzrostu i zatrudnienia”, który wzywa do podjęcia działań „umożliwiających ludziom utrzymanie pracy (...) poprzez tworzenie struktur, w ramach których mogliby oni jak najlepiej łączyć obowiązki zawodowe z domowymi”.¹

Kontekst polityki UE

UE podejmuje próby rozwiązania kwestii godzenia pracy z życiem prywatnym w szeregu swoich rozwiązań politycznych. W zielonej księdze z 2005 r. Komisja Europejska stwierdza: „Jeśli Europa chce odwrócić tendencję spadku demograficznego, władze publiczne powinny prowadzić takie zachęcające polityki skierowane do rodzin, które pozwoliłyby kobietom i mężczyznom na pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego”.²

Gdy państwa członkowskie wdrażają politykę prorodzinną, doświadczenie pokazuje, że bardziej widoczne stają się konkretne potrzeby rodziny, zwłaszcza w zakresie opieki nad dziećmi, urlopów rodzicielskich oraz urlopów przeznaczonych na opiekę nad krewnymi w starszym wieku. Ponieważ jednak uzaje się, że polityka prorodzinną objęta jest zasadą subsydiarności, jest ona sprawą wewnętrzną poszczególnych państw członkowskich. W efekcie polityka prorodzinną nie została włączona do żadnego z europejskich traktatów i żadne kluczowe związane z nią programy nie zostały włączone np. do agendy polityki społecznej Komisji z 2000 r. ani do komunikatu dotyczącego agendy społecznej z 2005 r.

Kwestia godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym uzyskała jednak wsparcie dzięki wadze, jaką UE przywiązuje do równouprawnienia i zachęcania kobiet do aktywności zawodowej. Postanowienia wytycznych UE dotyczących zatrudnienia (koordynujących „krajowe plany działania na rzecz zatrudnienia” państw członkowskich) oraz dyrektyw (jak np. o ochronie macierzyństwa z 1992 r. czy o urlopach rodzicielskich z 1996 r.) przyczyniły się do zmiany postaw i wprowadzenia przepisów krajowych.

¹ Sprostac wyzwaniom. Strategia lizbońska na rzecz wzrostu i zatrudnienia
http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_en.pdf

² „Wobec zmian demograficznych: nowa solidarność między pokoleniami” COM(2005) 94

Kluczowe ustalenia

- **Długie godziny pracy utrudniają pogodzenie życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi.** Obywatelom państw UE-15 trudno jest wypełniać obowiązki rodzinne z powodu dużej liczby godzin spędzanych w pracy. W nowych państwach członkowskich i w państwach kandydujących, gdzie czas pracy jest dłuższy niż w UE-15, problem ten jest nawet poważniejszy. Pracownikom, których tydzień pracy jest dłuższy, bardzo trudno jest utrzymać równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym.
- **Widoczne są wyraźne różnice między płciami.** Tydzień płatnej pracy mężczyzn może być długi, lecz kobiety pracują jeszcze więcej, gdyż oprócz pracy zawodowej wypełniają też większość domowych obowiązków.
- **Dodatkowa presja na osoby w niekorzystnej sytuacji.** Osobom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji życiowej, jak np. osobom samotnie wychowującym dziecko, które muszą pracować i opiekować się dziećmi bez pomocy współmałżonka, trudniej jest pogodzić pracę zawodową z wypełnianiem obowiązków domowych. Taka „szarpanina” może powodować, że osoby te osiągają niższe dochody i są zmuszone pracować w gorszych warunkach. Z tych samych powodów kobiety osiągają na przestrzeni całego życia niższe dochody, przez co otrzymują też niższe emerytury. Duża część kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, aby móc pogodzić pracę z obowiązkami rodzinnymi.
- **Ułatwianie pracownikom osiągnięcia równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym może przynosić firmom korzyści.** Tworzenie zorganizowanych systemów elastycznych form zatrudnienia, pomagających pracownikom w godzeniu życia zawodowego z prywatnym, skutkuje ograniczeniem wymiaru zwolnień lekarskich, podniesieniem wydajności i mniejszą rotacją personelu.
- **Względy finansowe i związane z zabezpieczeniem społecznym utrudniają wprowadzenie większej elastyczności czasu pracy.** Środki ułatwiające godzenie pracy zawodowej z obowiązkami w stosunku do rodziny to między innymi praca w niepełnym wymiarze czasu i długoterminowy system rozliczania czasu pracy. Istniejące systemy podatkowe, systemy zabezpieczenia społecznego oraz emerytalne nie są jednak dostosowane do tych form organizacji pracy.
- **Organizacja opieki stanowi kluczowy problem z punktu widzenia równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym.** Wraz ze starzeniem się społeczeństwa europejskiego osoby pracujące muszą w coraz większym stopniu godzić opiekę nad dziećmi z opieką nad osobami starszymi. W tym przypadku znowu kobiety biorą na siebie większą odpowiedzialność niż mężczyźni. Zwolnienia z tytułu opieki nad osobą bliską (takie jak np. urlop rodzicielski) odgrywają bardzo istotną rolę, lecz ograniczona liczba mężczyzn, którzy z nich korzystają, wskazuje na inne problemy związane z równouprawnieniem.

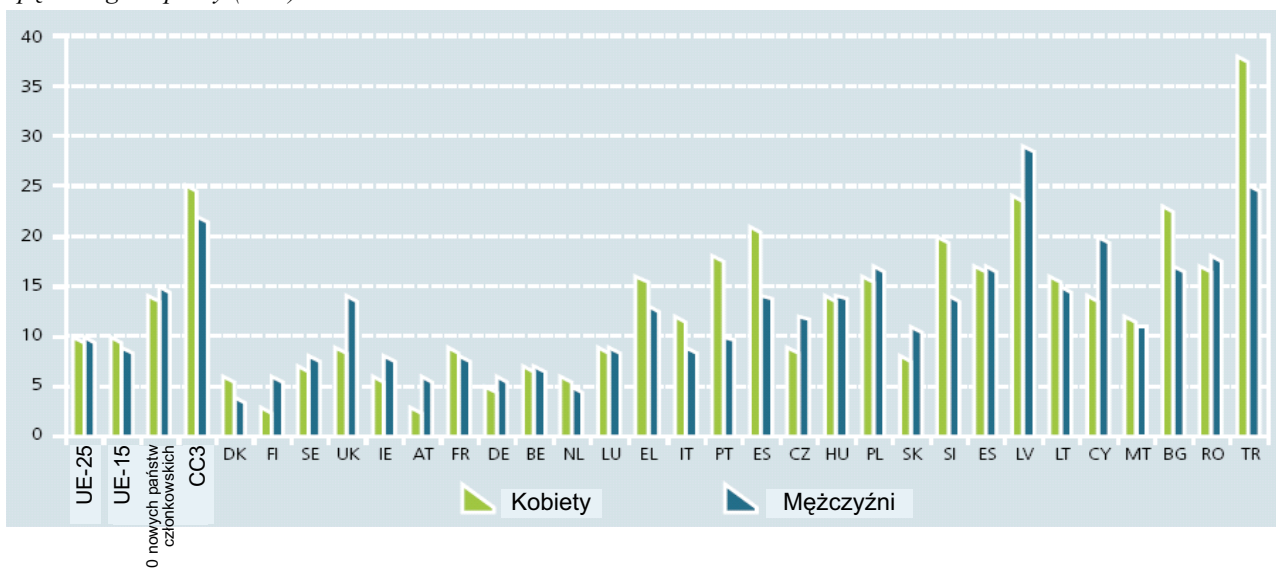
Analiza problemów

Równowaga pomiędzy pracą a życiem rodzinnym

Wielu mieszkańców Europy z trudnością znajduje czas na opiekę nad dziećmi, osobami starszymi lub bliskimi będącymi na ich utrzymaniu. Utrzymanie równowagi pomiędzy pracą a życiem rodzinnym jest trudniejsze w 10 nowych państwach członkowskich, które przystąpiły do Unii Europejskiej w 2004 r., niż w państwach EU-15, ze względu na dłuższy czas pracy zawodowej i nieodpłatnej. W Bułgarii, Rumunii i Turcji jest to jeszcze bardziej palący problem.

- 10% kobiet i mężczyzn mieszkających w EU-25 kilka razy w tygodniu doświadcza kłopotów z wypełnianiem swoich obowiązków wobec rodziny z powodu ilości czasu, jaki spędzają w pracy.
- W 10 nowych państwach członkowskich odsetek ten wynosi 15% w przypadku mężczyzn i 14% w przypadku kobiet.
- W Bułgarii, Rumunii i Turcji odsetek ten kształtuje się jeszcze wyżej (22% w przypadku mężczyzn i 25% w przypadku kobiet).

Wykres 1: *Trudności napotykane w wypełnianiu obowiązków wobec rodziny kilka razy w tygodniu z powodu ilości czasu spędzonego w pracy (w %)*



Źródło: Pierwsze europejskie badanie jakości życia, 2003 r.

Uwaga: CC3 to państwa kandydujące wówczas do Unii Europejskiej: Bułgaria, Rumunia i Turcja.

W Europie południowej (Grecja, Włochy, Hiszpania i Portugalia) większy odsetek kobiet niż mężczyzn deklaruje trudności z pogodzeniem pracy z życiem prywatnym (17% kobiet i 11% mężczyzn), pomimo że w tych państwach mniej kobiet pracuje zawodowo niż w pozostałych państwach UE-15. Można to tłumaczyć faktem, iż w krajach Europy południowej systemy opieki społecznej w większym stopniu oparte są na rodzinnej opiece, świadczonej głównie przez kobiety.

Godzenie pracy zawodowej z pracą w domu

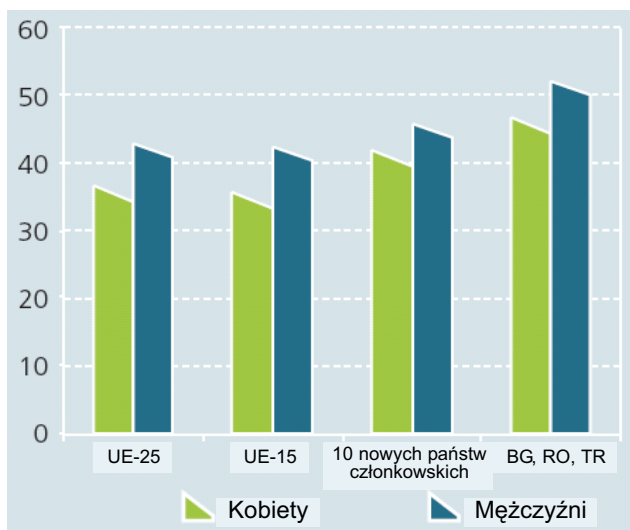
Podział obowiązków domowych i zawodowych pomiędzy kobiety i mężczyzn nie jest równy. W 2003 r. w państwach UE-25 poziom zatrudnienia wśród mężczyzn wyniósł 71%, a wśród kobiet 55%.³ Według badań aktywności

³ Komisja Europejska „*Employment in Europe 2004: Recent trends and prospects*”, http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2004_forew_toc_sum_en.pdf

ekonomicznej ludności (ang. Labour Force Survey), przeprowadzonych w 2003 r., mężczyźni w Europie pracują zarobkowo więcej niż kobiety: mężczyźni z państw UE-25 pracują średnio o 17% więcej w swojej głównej pracy zarobkowej niż kobiety (prawdopodobnie dlatego, że więcej kobiet niż mężczyzn zatrudnionych jest w niepełnym wymiarze czasu pracy lub nie wykonuje żadnej pracy zarobkowej).

Kobiety wykonują jednak większość prac nieodpłatnych w domu, jak np. zajmowanie się domem czy opieka nad dziećmi. W państwach UE-25 kobiety poświęcają dzieciom średnio 50% godzin więcej niż mężczyźni.

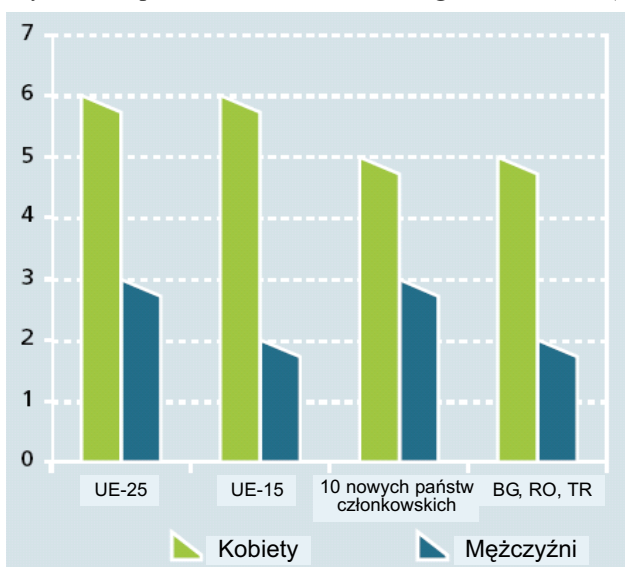
Wykres 2: Liczba godzin odpłatnej pracy w tygodniu w ramach głównej pracy zarobkowej



Źródło: Badanie dotyczące siły roboczej, 2003 r.

Kobiety wykonują więcej prac domowych niż mężczyźni w całej Europie. W krajach UE-25 80% kobiet wykonuje te prace codziennie, w porównaniu z 40% mężczyzn.

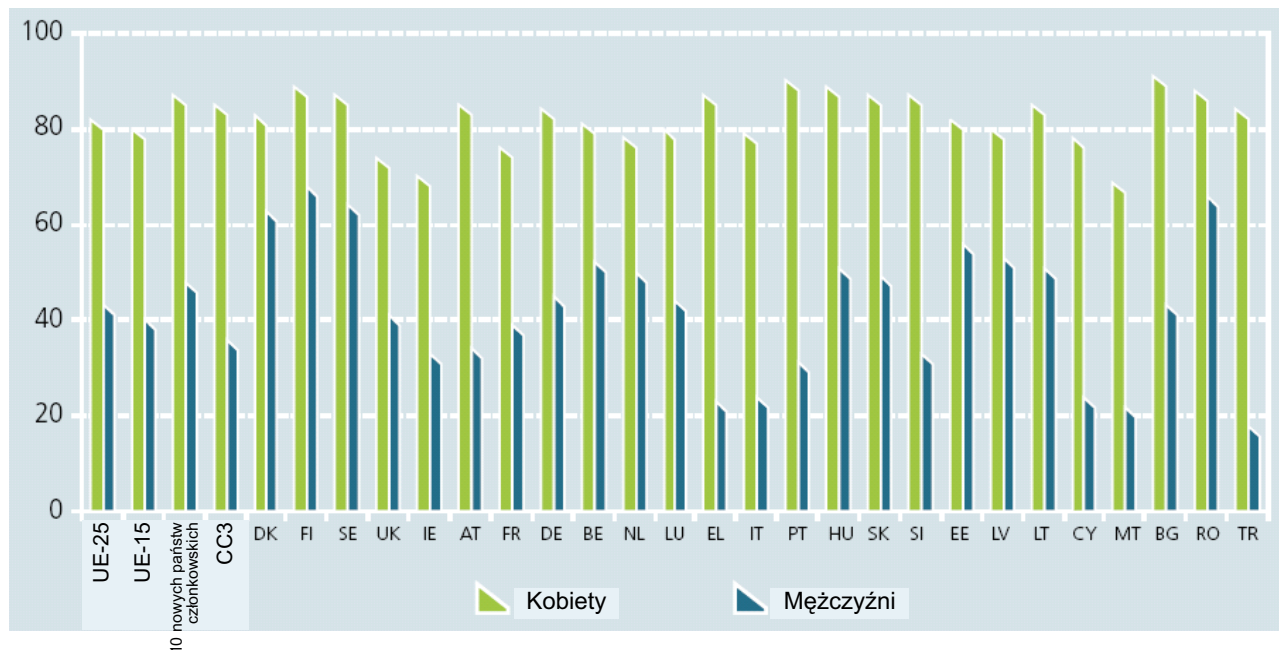
Wykres 3: Opieka nad dziećmi – liczba godzin dziennie (respondenci, którzy opiekują się dziećmi każdego dnia)



Źródło: Pierwsze europejskie badanie jakości życia, 2003 r.

Mężczyźni poświęcają więcej godzin na pracę zarobkową niż kobiety. Jeżeli jednak weźmiemy pod uwagę liczbę godzin pracy zarobkowej i nieodpłatnej, staje się jasne, że to kobiety (nawet te zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy) pracują dłużej niż mężczyźni zatrudnieni na pełny etat.⁴

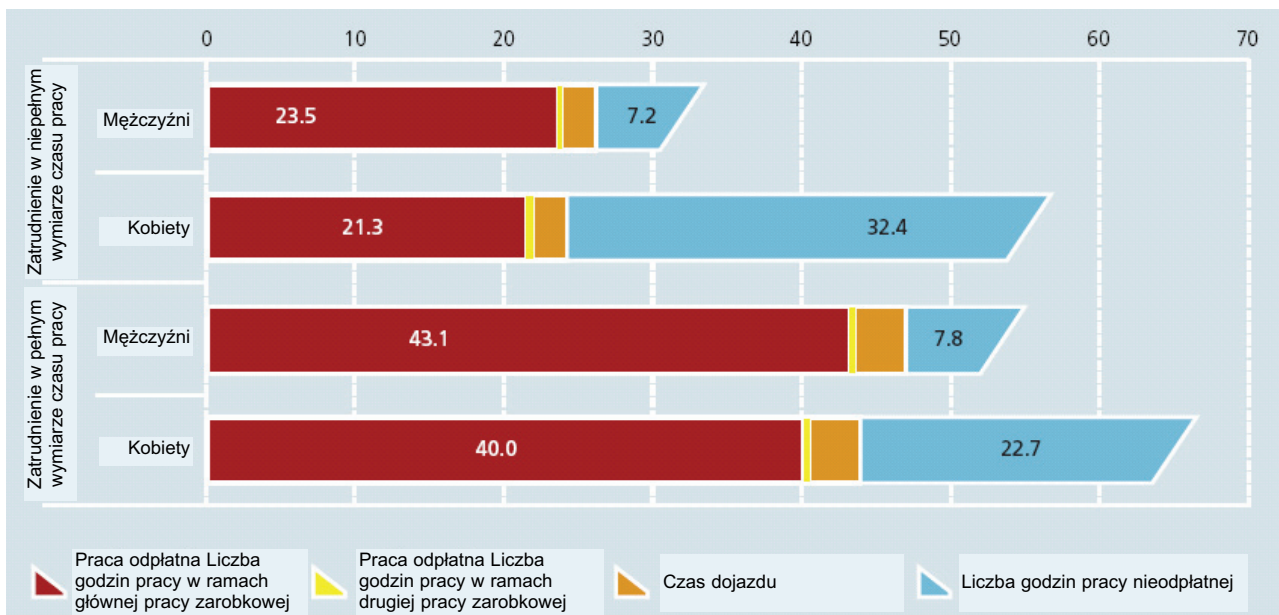
Wykres 4: Odsetek mężczyzn i kobiet, którzy codziennie wykonują prace domowe



Źródło: Pierwsze europejskie badanie jakości życia, 2003 r.

Uwaga: Dane dotyczące Czech, Polski i Hiszpanii niedostępne. CC3 to państwa kandydujące w 2003 r. do Unii Europejskiej: Bułgaria, Rumunia i Turcja.

Wykres 5: Złożony wskaźnik liczby godzin pracy w tygodniu w podziale na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy i pełnym (dotyczy wyłącznie 27 państw członkowskich UE)



Źródło: Czwarte europejskie badanie warunków pracy, 2005 r.

⁴ Fourth European Working Conditions Survey, 2005 r.

Korzyści wynikające ze środków proaktywnych

Podejmowanie działań mających na celu pogodzenie kolidujących ze sobą obowiązków zawodowych i rodzinnych może przynieść szereg korzyści. Środki takie mogłyby:

- rozwiązać dylemat związany ze zwiększaniem aktywności zawodowej kobiet,
- poprawić jakość życia oraz warunki pracy obywateli Europy,
- złagodzić negatywny wpływ starzenia się populacji Europy na systemy zabezpieczenia społecznego,
- chronić przed wykluczeniem społecznym, szczególnie na obszarach o niekorzystnych warunkach bytowania.

Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP), które stanowią większość firm działających w Europie, niechętnie wprowadzają środki mające na celu pogodzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym. Postrzegają je jako zbyt kosztowne i trudne w realizacji na małą skalę. Wydawałoby się jednak, że przynajmniej w przypadku dużych przedsiębiorstw środki te przynieść mogą znaczne korzyści. Badania pokazują, iż firmy inwestujące w systemy godzenia pracy zarobkowej z życiem prywatnym oszczędzają 16 euro na każdym zainwestowanym 1 euro. Firma Xerox utrzymuje, iż w Wielkiej Brytanii w latach 1999-2004 udało jej się zaoszczędzić 1 mln funtów dzięki wprowadzeniu elastycznych godzin pracy i inicjatyw związanych z urlopami rodzicielskimi. Zwolnienia lekarskie z tytułu stresu kosztują brytyjskie firmy ponad 7 mln funtów tygodniowo. Środki mające na celu pogodzenie pracy zarobkowej z życiem prywatnym mogą w znacznym stopniu zredukować absencje spowodowane chorobą, zwiększyć wydajność pracy i zmniejszyć rotację personelu.⁵

Informacje dodatkowe

Raporty, na podstawie których opracowano niniejsze ustalenia Eurofound, dostępne są na stronie internetowej Fundacji.

Fourth European Working Conditions Survey

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Working-time preferences and work–life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0342.htm>

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Working time and work–life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

⁵ Informacje pochodzą ze strony internetowej Foundation Forum 2004:
<http://www.eurofound.europa.eu/events/2004/forum2004/>.

Employment developments in childcare services for school-age children

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0632.htm>

Working time options over the life course: Changing social security structures

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05101.htm>

Employment in social care in Europe

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05125.htm>

Family-related leave and industrial relations

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/tn0403101s.html>

First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0592.htm>

A new organisation of time over working life

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Skrócenie czasu pracy

- Analiza korzyści i kosztów wynikających ze skrócenia 48-godzinowego tygodniowego czasu pracy na mocy dyrektywy w sprawie czasu pracy

W ramach polityki zatrudnienia można byłoby skrócić tydzień pracy, w tym obniżając 48-godzinny tygodniowy limit czasu pracy ustanowiony na mocy dyrektywy w sprawie czasu pracy.⁶ Badania prowadzone przez Eurofound wykazały wpływ długiego czasu pracy na pracowników: według czwartego europejskiego badania warunków pracy (ang. European Working Conditions Survey) z 2005 r., ponad 44% osób pracujących dłużej niż 48 godzin tygodniowo jest niezadowolone z braku równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. Ponadto według badania Eurofound dotyczącego czasu pracy (ang. Establishment Survey on Working Time), 19% przedstawicieli pracowników (drugiej co do wielkości grupy) uważa, że skrócenie tygodnia pracy jest najważniejszym działaniem, jakie można podjąć w celu dalszej poprawy równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Jak już wcześniej zauważono, utrzymanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym jest bardziej problematyczne w nowych państwach członkowskich niż w państwach UE-15, po części dlatego, że czas pracy zarobkowej i nieodpłatnej jest w tych krajach dłuższy.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu

- Zachęcanie mężczyzn oraz osób zajmujących wyższe stanowiska do częstszego podejmowania pracy w niepełnym wymiarze.
- Ułatwianie przechodzenia z zatrudnienia w pełnym wymiarze na niepełny i odwrotnie.
- Analiza przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego, które ułatwiają podjęcie pracy w niepełnym wymiarze czasu na długi okres.

Jak wynika z europejskiego badania warunków pracy, 85% osób pracujących mniej niż 30 godzin tygodniowo jest zadowolonych z równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Ponadto osoby pracujące w niepełnym wymiarze oraz osoby pracujące mniej niż 35 godzin tygodniowo mają najmniej problemów ze zdrowiem fizycznym i psychicznym.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy to strategia często stosowana przez pracowników, którzy pragną lepiej pogodzić pracę zawodową z życiem prywatnym. Według badania dotyczącego czasu pracy (ang. Establishment Survey on Working Time) kategorią pracowników, którzy najczęściej pracują w niepełnym wymiarze, są matki. Dla osiągnięcia lepszej równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym należy w większym stopniu ułatwiać podejmowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu na wszystkich szczeblach organizacji. Wymaga to podniesienia jakości oraz statusu pracy w niepełnym wymiarze czasu. Taki system zatrudnienia powinien być popularyzowany wśród większej liczby pracowników wyższego szczebla.⁷

⁶ „Working-time preferences and work–life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life”

⁷ Np. Daimler Chrysler promuje w Niemczech zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach kierowniczych. Zob. również „Working time options over the life course: New work patterns and company strategies”.

Obecnie obserwowana koncentracja pracy w niepełnym wymiarze wśród zawodów niższej kategorii oraz w sektorach zdominowanych przez kobiety oznacza, że najprawdopodobniej będą one nadal ponosić większy ciężar związany z koniecznością godzenia pracy i opieki nad rodziną (co pokazuje już europejskie badanie jakości życia [ang. European Quality of Life Survey]), co utrudnia realizację programu UE dotyczącego równości szans. Dla wielu pracowników korzystna byłaby możliwość okresowego przechodzenia na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, gdy wzrasta liczba obowiązków domowych. W chwili obecnej przechodzenie z pełnego na niepełny wymiar czasu pracy i odwrotnie stanowi dla większości pracowników duży problem,⁸ więc większa elastyczność zakładów pracy w tym względzie mogłaby okazać się korzystna. Zmiana nastawienia pracodawców umożliwiłaby również mężczyznom korzystanie z zalet pracy w niepełnym wymiarze, dzięki czemu mogliby oni w większym stopniu angażować się w domowe obowiązki.⁹ Mogłoby to również pomóc poprawić subiektywną ocenę zadowolenia z równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. W Holandii wprowadzono wiele form zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu, dzięki czemu kobietom udało się w niezwykle szybkim tempie dokonać przejścia do systemu pracy odpłatnej.¹⁰

Jeżeli jednak ma być ułatwiony dostęp do pracy w niepełnym wymiarze, pojawiają się wówczas kwestie zabezpieczenia społecznego i emerytur. W niektórych krajach osoby pracujące w niewielkim wymiarze godzin lub osiągające zarobki poniżej pewnego progu nie mają dostępu lub mają jedynie ograniczony dostęp do zabezpieczenia społecznego. Kwestiami tymi należy zająć się na równi ze środkami zmieniającymi organizację pracy na bardziej przyjazną rodzinie.

Opieka nad dziećmi

- Wdrożenie ogólnoeuropejskiej polityki promowania standardu elastycznej opieki nad dziećmi o wysokiej jakości i przystępnej cenie.
- Rozszerzenie opieki nad dziećmi na dzieci w wieku szkolnym.
- Włączenie opieki nad dziećmi do polityki zatrudnienia.

Jak pokazuje trzecie europejskie badanie warunków pracy (ang. European Working Conditions Survey) z 2000 r. jednym z czynników, które pracujący rodzice uznali za największy problem, jest brak instytucji sprawujących opiekę nad dziećmi.

Obecnie poziom dostępności i kosztów opieki nad dziećmi różni się znacząco w poszczególnych państwach członkowskich. Co więcej, wzrastająca elastyczność godzin pracy rodziców rodzi potrzebę podobnej elastyczności instytucji sprawujących opiekę nad dziećmi, np. wydłużonych godzin pracy czy pracy w weekendy i święta.¹¹ Wprowadzenie ogólnoeuropejskiej polityki ułatwiającej świadczenie usług wysokiej jakości po przystępnej cenie i w sposób wystarczająco elastyczny w zakresie opieki nad dziećmi z pewnością przyniosłoby wiele korzyści obywatelom Europy próbującym pogodzić wymagania związane z pracą i domem. Polityka ta powinna obejmować również opiekę nad dziećmi starszymi. Europejskie inicjatywy dotyczące zatrudnienia, takie jak np. cele z Barcelony, obejmują rozszerzenie opieki na dzieci młodsze, nie została natomiast stworzona żadna polityka dotycząca opieki nad dziećmi w wieku szkolnym.¹²

⁸ „Working time and work–life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time” 2004–2005

⁹ Berlinwasser, inna niemiecka spółka, posiada system zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy „light”, w ramach którego możliwe jest skrócenie czasu pracy o 10% przy jednoczesnej gwarancji powrotu do systemu pracy na pełny etat. Wielu mężczyzn zatrudnionych w spółce korzysta z tego rozwiązania. Zob. również „Working time options over the life course: New work patterns and company strategies”.

¹⁰ „A new organisation of time over working life”.

¹¹ „Employment developments in childcare services for school-age children”.

¹² ibid.

Innym kluczowym aspektem poprawy dostępności opieki nad dziećmi jest włączenie tej polityki do szerszego spektrum polityk zatrudnienia w powiązaniu z kwestią godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym, jak np. urlopy rodzicielskie czy elastyczne godziny pracy.¹³ Niestety jedynie kilku rządów państw członkowskich udało się skutecznie zintegrować takie działania polityczne.

Opieka nad osobami starszymi

- Wprowadzenie przepisów o płatnych urloпах z tytułu sprawowania opieki nad osobą starszą udzielanych na tej samej zasadzie co urlopy rodzicielskie.
- Zwiększenie liczby wykwalifikowanych opiekunów.

W raporcie W. Koka podkreśla się znaczenie opieki nad osobami starszymi: „...aby łatwiej było pogodzić pracę z życiem rodzinnym, musi istnieć stosunkowo niedrogi i wysokiej jakości system opieki nad dziećmi i osobami starszymi”.¹⁴

Starzenie się populacji Europy oznacza, że opieka nad krewnymi w starszym wieku staje się coraz bardziej palącym problemem europejskiej siły roboczej i może się stać tak poważną kwestią, jak kwestia opieki nad dziećmi. W chwili obecnej jednak nie istnieją żadne przepisy na poziomie UE ułatwiające osobom pracującym opiekę nad bliskimi w starszym wieku. Żaden kraj europejski (z wyjątkiem Szwecji i Holandii) nie posiada przepisów dotyczących opieki nad osobami starszymi.¹⁵

Ułatwianiu pracownikom korzystania z urlopów z tytułu opieki nad osobą starszą powinny towarzyszyć działania mające na celu zwiększenie liczby wykwalifikowanego personelu, który może uzupełniać czy zastępować rodzinną opiekę nad osobą starszą. Badania Eurofound nad europejskimi inicjatywami promowania podaży pracy w sektorze opieki pokazały, że jednym ze skutecznych rozwiązań jest podniesienie statusu i poprawa warunków pracy w tym sektorze oraz umożliwienie podejmowania tego typu pracy imigrantom. Dodatkowo, można wprowadzić ulgi podatkowe dla gospodarstw domowych, zachęcające do zatrudniania opiekunów osób starszych. Istnienie tego typu systemów, np. w Finlandii, zaowocowało stworzeniem nowych miejsc pracy równocześnie pozwalając pracownikom na lepsze wypełnianie ich obowiązków wobec rodziny.¹⁶

Urlopy macierzyńskie i rodzicielskie

- Zapewnienie płatnych i „nieprzenaszalnych” urlopów dla obojga rodziców, aby zachęcać (w szczególności mężczyzn) do ich wykorzystania
- Zagwarantowanie utrzymania stanowisk rodzicom powracającym do pracy po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim
- Przyznawanie prawa do urlopów macierzyńskich i rodzicielskich również pracownikom zatrudnionym w ramach nietypowych umów o pracę.

Urlopy rodzicielskie mogą przyczynić się do zmniejszenia nierówności płci, gdyż umożliwiają one opiekę nad dziećmi obojgu rodzicom. Jednak mogą one także stawać się przeszkodą w karierze zawodowej danego pracownika – jeżeli

¹³ „Employment developments in childcare services for school-age children”.

¹⁴ „Sprostać wyzwaniom. Strategia Lizbońska na rzecz wzrostu i zatrudnienia”
http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_en.pdf

¹⁵ „Working time options over the life course: Changing social security structures”.

¹⁶ „Employment in social care in Europe”.

częściej korzystają z nich kobiety, mogą one stać się przyczyną utrzymywania się nierówności płci.¹⁷ Kolejnym problemem związanym z urlopami rodzicielskimi jest to, że w chwili obecnej różnią się one pod względem długości, elastyczności i wysokości wynagrodzenia. W wielu państwach członkowskich urlopy te są bezpłatne, a tam gdzie są płatne, różny jest przysługujący odsetek wynagrodzenia. Wielu rodziców nie może sobie pozwolić na bezpłatny urlop.

Korzystanie z urlopu może być postrzegane przez pracujących rodziców jako przeszkoda w karierze. Zagwarantowanie im powrotu na zajmowane wcześniej stanowisko zachęci większą liczbę rodziców do skorzystania z tej możliwości. Na przykład w Irlandii z urlopów rodzicielskich korzystają częściej pracownicy sektora publicznego, w którym szanse powrotu do pracy są większe.¹⁸

W sytuacji rosnącej elastyczności i deformalizacji pracy coraz większa liczba pracowników pozostaje na marginesie tradycyjnych świadczeń urlopowych. Rozszerzenie obowiązywania praw o nietypowe umowy o pracę byłoby bardziej sprawiedliwe oraz mogłoby stanowić zachętę do zawierania tego typu układów pracy. Urlopy macierzyńskie i rodzicielskie dla pracowników zatrudnionych w ramach umów tradycyjnych występują, choć w różnych formach, w większości państw członkowskich. Jednak przy rosnącej deregulacji rynku pracy jak i liczbie nietypowych umów o pracę przyszedł czas na stworzenie nowych form ochrony pracowników, odzwierciedlających zmieniające się realia rynku pracy.¹⁹

Doświadczenia Szwecji i Norwegii w zakresie urlopów rodzicielskich pokazują, że zarezerwowanie części urlopu dla każdego z rodziców stanowi kluczowy bodziec zachęcający mężczyzn do skorzystania z takiego urlopu.²⁰ Z urlopu rodzicielskiego korzysta większa liczba ojców, gdy wysokość płacy w tym okresie zbliżona jest do normalnego poziomu ich wynagrodzenia oraz gdy określona zostanie konkretna liczba dni, których nie można zrzec się na rzecz matki dziecka.²¹

Mężczyźni z 21 państw europejskich korzystają z urlopów rodzicielskich przeciętnie w 30% zakładów pracy. Dane te różnią się jednak znacząco w poszczególnych krajach. W Szwecji z urlopów rodzicielskich korzysta 69% zatrudnionych mężczyzn, natomiast na Cyprze jedynie 2%.²²

Mężczyźni chętniej korzystają z urlopów, jeżeli są one płatne, a kwota zbliżona jest do kwoty pełnego wynagrodzenia oraz w sytuacji, gdy nie mogą się oni zrzec przysługującej im części urlopu. Ponieważ kobiety zarabiają generalnie mniej niż mężczyźni, spadek dochodów gospodarstwa będzie mniejszy w przypadku, gdy urlop weźmie kobieta.

¹⁷ „Family-related leave and industrial relations”.

¹⁸ *ibid.*

¹⁹ „First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks”.

²⁰ „Family-related leave and industrial relations”.

²¹ G. Bruning, i J. Plantega. „Parental leave and equal opportunities: Experience in eight European countries”, *Journal of European Social Policy*, 9 (3), 1999, w „First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks”.

²² „Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005”.

Perspektywy życiowe

- Analiza systemów umożliwiającym rozliczanie czasu pracy pomiędzy stanowiskami i firmami.
- Ułatwianie pracownikom gromadzenia oszczędności, aby mogli oni utrzymać się podczas późniejszego urlopu.
- Skoro podnosi się wiek emerytalny wydłużając w ten sposób czas pracy zawodowej, można by oferować dłuższy płatny urlop na „stresującym” etapie życia.

Rozliczenia czasu pracy umożliwiają pracownikom dłuższą pracę i gromadzenie dodatkowo przepracowanych godzin na indywidualnych kontach. Raport z badania dotyczącego czasu pracy (ang. Establishment Survey of Working Time) pokazuje, iż 26% przedstawicieli pracowników wymieniło wprowadzenie lub rozszerzenie rocznych godzin pracy (oraz elastycznych systemów czasu pracy) jako najważniejszy czynnik, który może pozytywnie wpłynąć na poprawę równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym pracowników zatrudnionych w ich zakładzie pracy. Rozszerzone konta czasu pracy pozwalające pracownikom na odebranie całego zgromadzonego czasu wolnego w formie przedłużonej nieobecności w pracy występują jednak bardzo rzadko – jedynie w 13% firm.²³ Sytuacja taka ma miejsce, mimo że 68% kierowników stoi na stanowisku, iż elastyczne godziny pracy zostały wprowadzone, aby ułatwić pracownikom łączenie pracy z życiem rodzinnym lub prywatnym. Wydaje się, że w większości przedsiębiorstw rozdźwięk pomiędzy teorią a praktyką jest nadal duży. Mimo że systemy te mogą ułatwić pracownikom osiągnięcie lepszej równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, ich podstawowym problemem jest: co zrobić z nagromadzonymi przez pracownika godzinami, jeżeli zmienia on pracę albo kraj pobytu? Biorąc pod uwagę, że UE pragnie promować większą mobilność geograficzną i zawodową, warto byłoby przyjrzeć się systemom umożliwiającym pracownikom przenoszenie wypracowanych godzin na inne stanowiska i do innych krajów.

W niektórych państwach, np. w Holandii, zaproponowano wprowadzenie przepisów podatkowych umożliwiających pracownikom gromadzenie dochodów w konkretnym celu finansowania urlopu na późniejszym etapie ich kariery. Urlop ten mógłby być wykorzystywany na opiekę nad innymi osobami. Zastosowanie tego systemu i jego wykonalność należy dokładnie przeanalizować (jego zaletą jest to, że w pewnym stopniu nawiązuje do kwestii źródła finansowania w czasie urlopu).

Ponieważ podnosi się wiek emerytalny, wydłużając w ten sposób czas pracy zawodowej, decydenci powinni zadbać o to, aby w zamian pracownicy otrzymali dłuższy płatny urlop w tzw. okresie „życiowych godzin szczytu”.²⁴ Możliwość zastosowania takiej „wymiany” została zaproponowana m.in. przez Odile Quintin, była dyrektor generalną ds. zatrudnienia i spraw społecznych: „(...) twórcy polityki powinni jeszcze raz przemyśleć sposób, w jaki okresy pracy, odpoczynku, nauki i opieki rozkładają się w cyklu życia. Ludziom przysługuje wolność wyboru, mogliby np. korzystać z dłuższych urlopów w zamian za późniejsze przejście na emeryturę”.²⁵

²³ *ibid.*

²⁴ „*A new organisation of time over working life*”.

²⁵ O. Quintin, przemówienie inauguracyjne konferencji „*A new architecture for social protection in Europe*” zorganizowaną przez belgijskie Federalne Ministerstwo Spraw Społecznych, Zdrowia Publicznego i Środowiska przy wsparciu Komisji Europejskiej, Leuven, 19–20 października 2001 r.

Elastyczny czas pracy

- Bardziej powszechne wspieranie elastyczności.

Elastyczne godziny pracy powinny zostać wprowadzone na większej liczbie szczebli w większej liczbie organizacji. Ich wprowadzenie spotkało się z pozytywną reakcją. Zgodnie z wynikami badań Eurofound ok. 61% osób zajmujących stanowiska kierownicze twierdzi, że z wprowadzeniem systemu elastycznych godzin pracy wiąże się większa satysfakcja z wykonywanej pracy. Innymi pozytywnymi skutkami jego wprowadzenia są: niższa absencja (27%) oraz zmniejszenie liczby płatnych nadgodzin (22%).²⁶

²⁶ „Working time and work–life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005”.

„Dla wielu ludzi dzień pracy nie kończy się z chwilą powrotu do domu. Rozpoczynają oni wtedy drugi dzień pracy: wykonują prace domowe, wychowują dzieci, a także opiekują się bliskimi i osobami starszymi. Tworząc strategię, należy wziąć pod uwagę ten dodatkowy czas pracy oraz fakt, że dodatkowy ciężar rzadko spoczywa w równym stopniu na barkach kobiet i mężczyzn”.

**Bernhard Jansen, były dyrektor,
Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia,
Spraw Społecznych i Równości Szans, Komisja Europejska**

Niniejsze „Foundation Findings” dedykowane są pamięci

Henrika Litskego (1958-2007),

kierownika ds. badań Eurofound

Publikacja „Foundation Findings” zawiera istotne informacje wprowadzające oraz wskazówki w odniesieniu do polityki przeznaczone dla wszystkich uczestników i stron zainteresowanych toczącą się europejską debatą na temat przyszłości polityki społecznej. Jej treść powstała w oparciu o wyniki badań przeprowadzonych przez Eurofound – odzwierciedla ich autonomiczną i trzyczęściową strukturę.