

RE BA LAN CE

Urzeczywistnianie celów dyrektywy ws. równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

„Będziemy wspierać krajowe organizacje stowarzyszone w dążeniu do transpozycji dyrektywy ws. równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz w monitorowaniu tego procesu. Należy prowadzić konsultacje z partnerami społecznymi - a w szczególności związkami zawodowymi i angażować je w ten proces. Aktywnie wzywamy UE do zachęcania do dialogu społecznego i negocjacji układów zbiorowych pracy, które będą opierać się na przepisach przewidzianych w dyrektywie, oraz do promowania wymiany najlepszych sposobów postępowania w odniesieniu do ustaleń dotyczących godzenia życia zawodowego i prywatnego.”

Esther Lynch, Zastępca Sekretarza Generalnego

Niniejszy narzędziownik opracowały Paula Franklin i Barbara Helfferich pod kierunkiem Esther Lynch (Zastępcy Sekretarza Generalnego EKZZ) i Juliane Bir (Dyrektor ds. Polityki Związków Zawodowych w EKZZ).



Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej

SPIS TREŚCI

KONTEKST	4
CZEMU SŁUŻY NARZĘDZIOWNIK?	5
CZĘŚĆ A: NOWA DYREKTYWA WS. RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM DLA PRACUJĄCYCH KOBIET I MĘŻCZYŹN: CO NOWEGO? CO PRZEJĘTO Z POPRZEDNICH PRZEPISÓW? CO TRZEBA ZROBIĆ?	6
Jakie są główne elementy nowej dyrektywy UE ws. równowagi życia zawodowego i prywatnego?	7
Prace EKZZ zmierzające do przyjęcia dyrektywy UE ws. równowagi między życiem zawodowym a prywatnym: Zaangażowani na każdym etapie	8
Procedura prawodawcza w UE od wniosku legislacyjnego do transpozycji	9
Dane wskazują na stopień rozbieżności w życiu zawodowym między kobietami a mężczyznami	10
CZĘŚĆ B: LOBBOWANIE NA RZECZ WŁAŚCIWEJ TRANSPOZYCJI I ADEKWATNEGO WDROŻENIA DYREKTYWY	12
Korzyści płynące z lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	13
Propozycja dziesięcioetapowej strategii Związki zawodowe mają do odegrania bardzo ważną rolę w transpozycji dyrektywy	14
Być przygotowanym na przeszkody na drodze do transpozycji i wdrożenia dyrektywy	15
W wielu przypadkach warto naciskać na przyjęcie przepisów bardziej ambitnych niż nowa dyrektywa	17
CZĘŚĆ C: LISTA KONTROLNA TRANSPOZYCJI I WDROŻENIA DYREKTYWY	20
Środki prawodawcze i polityczne na tle rzeczywistych potrzeb	21
CZĘŚĆ D: ZAŁĄCZNIK	26
Przepisy dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym obowiązujące w państwach członkowskich	27
Uprawnienia do urlopu ojcowskiego w państwach członkowskich	27
Przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego w państwach członkowskich	30
Kluczowe źródła	34

NINIEJSZY NARZĘDZIOWNIK

/ KONTEKST

W latach 2018–2019 Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) przeprowadziła ogólnoeuropejski projekt zatytułowany „Przywrócić równowagę”, którego celem było wskazanie najlepszych sposobów postępowania związków zawodowych w odniesieniu do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w dziesięciu państwach członkowskich UE. w projekcie zgromadzono istotne dowody na to, że działania podejmowane przez związki zawodowe w ramach negocjacji układów zbiorowych pracy i innych uzgodnień dotyczących miejsca pracy, korzystnie wpływające na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym odgrywają zasadniczą rolę w dbaniu o lepszą jakość życia pracujących kobiet i mężczyzn. w projekcie powstały również konkretne zalecenia pozwalające na dalszą poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców w UE. Zalecenia zostały przedyskutowane na konferencji w Berlinie, Niemcy, w marcu 2019 r.

Zakończenie sprawozdania z realizacji projektu zbiegło się z przyjęciem 13 czerwca 2019 r. nowej dyrektywy UE ws. równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.¹ Nowa dyrektywa będzie mieć zasadnicze znaczenie w dalszym poprawianiu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w większości państw członkowskich. Przy czym dyrektywa wymaga właściwej transpozycji do przepisów krajowych oraz odpowiedniego wdrażania.

/ CZEMU SŁUŻY NARZĘDZIOWNIK?

Narzędziownik ma pomóc organizacjom członkowskim EKZZ (szczególnie członkom Komisji EKZZ ds. Kobiet, członkom komisji kobiet krajowych i europejskich związków zawodowych oraz komisjom negocjującym układy zbiorowe pracy, krajowym ekspertom ds. równouprawnienia płci oraz doradcom związków zawodowych ds. polityki równouprawnienia płci) lepiej współpracować na poziomie krajowym w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. w szczególności celem narzędziownika jest wspieranie prac organizacji członkowskich EKZZ zmierzających do zapewnienia odpowiedniego wdrożenia dyrektywy ws. równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w poszczególnych krajach. Narzędziownik zawiera informacje na temat procesu transpozycji nowej dyrektywy ws. równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym, ewentualnych przeszkód na drodze do właściwej transpozycji oraz argumentów przemawiających za potrzebą wprowadzenia wymiernych ulepszeń w przepisach, jak i w praktyce.

/ CO ZAWIERA NARZĘDZIOWNIK?



CZĘŚĆ A
Nowa dyrektywa ws. równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla pracujących kobiet i mężczyzn: Co nowego? Co przejęto z poprzednich przepisów? Co trzeba zrobić?

CZĘŚĆ B
w jaki sposób związki zawodowe mogą pomóc w zadbaniu o prawidłową transpozycję i odpowiednie wdrożenie nowej dyrektywy UE

CZĘŚĆ C
Lista kontrolna działań podejmowanych przez związki zawodowe

CZĘŚĆ D
Załącznik: Przepisy krajowe i inne źródła informacji

¹ <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

CZĘŚĆ **A**

**NOWA DYREKTYWA
WS. RÓWNOWAGI MIE-
DZY ŻYCIEM ZAWODO-
WYM A PRYWATKNYM
DLA PRACUJĄCYCH
Kobiet I MĘŻCZYŹN:
CO NOWEGO? CO PRZEJE-
TO Z POPRZEDNICH
PRZEPISÓW? CO TRZEBA
ZROBIĆ?**



W NINIEJSZEJ CZĘŚCI WYJAŚNIONO, O CO CHODZI W NOWEJ DYREKTYWIE WS. RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM; A ZATEM PRZEDSTAWIONO KONTEKST, JAK RÓWNIEŻ STANOWISKO EKZZ I DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ KONFEDERACJĘ, NIEKTÓRE JEJ ORGANIZACJE STOWARZYSZONE I TE ORGANIZACJE POZARZĄDOWE, KTÓRE AKTYWNIIE LOBBOWAŁY NA RZECZ TEJ DYREKTYWY.

/ DYREKTYWA UE WS. RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM

W 2017 r. Komisja Europejska zdecydowała się przyjąć szerzej zakrojone podejście do kwestii mniejszej liczby kobiet na rynku pracy. Inicjatywa „nowe rozdanie”, której celem było zajęcie się wyzwaniami w odniesieniu do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, przed którymi stają pracujący rodzice i opiekunowie, przedstawiona w kwietniu 2017 r. jako pierwszy wynik prac legislacyjnych w związku z Europejskim filarem praw socjalnych, została stworzona tak, by brać pod uwagę rozwój społeczeństwa, który nastąpił na przestrzeni ostatnich dekad oraz by umożliwić rodzicom i innym osobom zajmującym się opieką lepsze równoważenie życia zawodowego i prywatnego, oraz zachęcać kobiety i mężczyzn do sprawiedliwego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi.

JAKIE SĄ GŁÓWNE ELEMENTY NOWEJ DYREKTYWY UE WS. RÓWNOWAGI ŻYCIA ZAWODOWEGO I PRYWATNEGO?²

- Urlop ojcowski** - ojciec lub drugi rodzic będzie mógł wziąć co najmniej 10 dni roboczych urlopu w związku z narodzinami dziecka. Będzie to urlop płatny, a kwota świadczenia będzie równa świadczeniu ustalonym obecnie na poziomie europejskim w odniesieniu do urlopów macierzyńskich (zgodnie z art. 11 dyrektywy Rady nr 92/85/EWC). Prawo do urlopu ojcowskiego nie będzie uzależnione od wcześniejszej pracy zawodowej. Jednak świadczenie pieniężne związane z urlopem ojcowskim może być uzależnione od tego, czy rodzic pracował przez okres co najmniej sześciu miesięcy. w państwach członkowskich, w których urlopy ojcowskie są hojniej wynagradzane, ojcowie będą mogli utrzymać przysługujące im uprawnienia krajowe.
- Urlop rodzicielski** - indywidualne prawo do 4 miesięcy urlopu rodzicielskiego, z którego 2 miesiące nie można przenieść na drugiego rodzica. Jest to urlop płatny. Wysokość świadczenia oraz ograniczenie wiekowe dziecka ustalają państwa członkowskie.
- Urlop opiekuńczy** - nowy rodzaj urlopu na poziomie europejskim, skierowany do pracowników, którzy opiekują się krewnymi wymagającymi opieki lub wsparcia z poważnych powodów medycznych. Opiekunowie będą mogli wziąć pięć dni urlopu rocznie. Państwa członkowskie mogą skorzystać z innego okresu referencyjnego, przyznawać urlop w zależności od przypadku, jak również wprowadzać dodatkowe obwarowania, ograniczające możliwość skorzystania z tego prawa.
- Elastyczne warunki pracy** - prawo rodziców do wnioskowania o takie warunki zostało rozszerzone na pracujących opiekunów.

² <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-20-2019-INIT/en/pdf>

/ PRACE EKZZ ZMIERZAJĄCE DO PRZYJĘCIA DYREKTYWY UE WS. RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM: ZAANGAŻOWANI NA KAŻDYM ETAPIE

NAJWAŻNIEJSZE KWESTIE

Choć EKZZ z zadowoleniem przyjęła³ dyrektywę, która została przyjęta przez Radę dnia 13 czerwca 2019 r., nadal żąda, by państwa członkowskie przyjęły bardziej ambitne cele, niż te przewidziane w dyrektywie. EKZZ z żalem odnotowała, iż w dyrektywie zabrakło pewnych istotnych zagadnień, takich jak świadczenia na urlopie rodzicielskim w co najmniej tej samej wysokości co świadczenie chorobowe oraz brak możliwości przeniesienia urlopu między rodzicami. EKZZ skrytykowała również fakt, że dyrektywa nie przyznaje prawa do elastycznego czasu pracy, a jedynie obejmuje prawo wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o to.



WYSUWANE WCZEŚNIEJ ARGUMENTY DOTYCZĄCE AMBITNIEJSZYCH PRZEPISÓW OPRACOWANE PRZEZ EKZZ SĄ WCIĄŻ ZASADNE I MOŻNA Z NICH KORZYSTAĆ, WALCZĄC O LEPSZE UREGULOWANIA

W swoim stanowisku⁴ w odpowiedzi na pierwszą fazę konsultacji z partnerami społecznymi w 2015 r. w odniesieniu do wnioski ws. nowej dyrektywy ws. równowagi między życiem zawodowym a prywatnym EKZZ oparła się na kilku kluczowych kwestiach.

Właściwa równowaga między życiem zawodowym a prywatnym ma pozytywny wpływ na dobre samopoczucie pracowników. Może także przyczynić się do osiągnięcia głównych celów politycznych UE: stymulowania zatrudnienia (szczególnie kobiet i starszych pracowników) i wzrostu; promowania rozwoju dzieci i młodzieży, a w konsekwencji równouprawnienia płci.

To była najwyższa pora, by UE podjęła działania w kierunku promowania konwergencji wzrostu między państwami członkowskimi w odniesieniu do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Istniała bowiem potrzeba zarówno nowelizacji istniejących przepisów UE (takich jak dyrektywa o urlopie macierzyńskim), by zająć się niedociągnięciami lub brakiem przepisów w pewnych obszarach (takich jak urlopy ojcowskie i opiekuńcze), jak również by wzmocnić koordynację między państwami członkowskimi w celu stworzenia równych zasad w odniesieniu do kosztów i korzyści polityki na rzecz godzenia życia zawodowego z prywatnym.

Należy promować inwestycje w usługi publiczne, jak również spójną politykę promowania równouprawnienia płci i otoczenia przyjaznego rodzinie. Obejmuje to poprawę oferty opiekuńczej, jakości, przystępności cenowej i dostępności opieki (dla dzieci, osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji i osób starszych). Należy monitorować realizację celów barcelońskich przez państwa członkowskie w ramach procesu semestru europejskiego. Rada powinna także wprowadzić w UE cele w zakresie opieki nad osobami niezdolnymi do samodzielnej egzystencji i starszymi.⁵

Polityki na rzecz godzenia życia zawodowego i prywatnego nie należy postrzegać jako korzyści wyłącznie dla kobiet lub rodziców, a raczej jako głębszą przemianę w polityce zatrudnienia i funkcjonowaniu przedsiębiorstw, na której mogą skorzystać wszyscy pracownicy, niezależnie od płci czy statusu rodzinnego, jak również pracodawcy.

³ <https://www.etuc.org/en/pressrelease/progress-work-life-balance-breathes-life-social-europe>

⁴ <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

⁵ Rezolucja EKZZ ws. zaangażowania związków zawodowych w semestr europejski uwypukla fakt, że wzmocnienie wymiaru społecznego zarządzania gospodarką w UE jest nieodzowne. Organizacje zrzeszone w EKZZ powinny być zaangażowane w przygotowywanie i wdrażanie zaleceń dla poszczególnych krajów w ramach semestru europejskiego, by dążyć do głębszej spójności polityki gospodarczej i społecznej. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-trade-union-involvement-eu-semester>

Skutki kryzysu gospodarczego lat 2007-2008 są wciąż odczuwalne. Wśród działań udokumentowanych przez członków EKZZ znalazły się: zamknięcie przedszkoli publicznych; ograniczenie zajęć pozalekcyjnych; ograniczona opieka zdrowotna dla osób w podeszłym wieku i osób z niepełnosprawnością; zmniejszenie zwrotu kosztów opieki nad dzieckiem; wzrastające koszty opieki nad dzieckiem; ograniczenie usług dla osób starszych i z niepełnosprawnością; zamknięcie szpitali; oszczędności władz publicznych w odniesieniu do środków które zachęcają do równego podziału obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami, takich jak płatny urlop ojcowski oraz świadczenia rodzicielskie; ograniczenie świadczeń podczas urlopu macierzyńskiego; cięcie świadczeń na dzieci oraz innych świadczeń związanych z opieką i świadczeń rodzinnych.

Ograniczenie usług publicznych oraz cięcia świadczeń położyły się cieniem na niezależności ekonomicznej kobiet, ponieważ świadczenia takie często stanowią bardzo ważne źródło ich dochodów oraz ponieważ kobiety znacznie częściej niż mężczyźni korzystają z usług użyteczności publicznej. Samotne matki i samotne kobiety na emeryturze łącznie najwięcej tracą.

NOWA DYREKTYWA USTANAWIA JEDYNNIE MINIMALNE NORMY I WYMAGA DALSZEJ POPRAWY

W jakich sytuacjach państwa członkowskie mogłyby i powinny wyjść poza normy minimalne przewidziane w dyrektywie:

EKZZ podkreśliła przede wszystkim dwie kluczowe kwestie związane z prawodawstwem, gdzie przydałoby się bardziej ambitne podejście: urlopy rodzicielskie i opiekuńcze muszą być odpłatne, aby uniknąć sytuacji, w której będzie to opcja wyłącznie dla osób w lepszej sytuacji finansowej. Zaś ulepszony urlop ojcowski musi sprawiać, że mężczyźni przyjmą na siebie część obowiązków związanych z opieką nad dzieckiem, co pozwoli kobietom odegrać pełnoprawną rolę w miejscu pracy. *„Transponując dyrektywę, rządy państw członkowskich winny uznać różnorodność modeli rodziny w XXI wieku i reagować na zmienną rzeczywistość na rynku pracy,”* stwierdziła Esther Lynch. *„Państwa członkowskie powinny również natychmiast podjąć działania w kierunku stworzenia placówek opiekuńczych, na które rodzice będą mogli sobie pozwolić, ponieważ w innym wypadku rodzice – szczególnie ci z dziećmi poniżej czwartego roku życia – nie mogą pozwolić sobie na powrót do pracy.”*

/ PROCEDURA PRAWODAWCZA W UE OD WNIOSKU LEGISLACYJNEGO DO TRANSPOZYCJI

DYREKTYWA UE: RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM

Przyjęta dnia 13 czerwca 2019 r. – okres transpozycji do dnia 13 czerwca 2022 r

/ DYREKTYWA UE:

Akt prawny Unii Europejskiej, który musi zostać wprowadzony w prawie krajowym państw członkowskich UE przed wyznaczonym terminem, o czym państwa te powiadamiają Komisję Europejską. Wyznacza on cele, które zrealizować muszą wszystkie państwa członkowskie, przy czym mają one dowolność doboru sposobów osiągnięcia tych celów. Dyrektywa nie ma bezpośredniego zastosowania.

/ TRANSPOZYCJA:

Procedura, w ramach której państwo członkowskie przenosi dyrektywę UE do krajowych przepisów prawnych, tak by jej cele, wymogi i terminy stały się bezpośrednio wiążące. Transponując dyrektywy do prawa krajowego, państwa członkowskie mogą wybrać formę i metody transpozycji, jednak są związane warunkami dyrektywy w odniesieniu do tego, jak efekt ma zostać osiągnięty oraz do terminu, przed upływem którego należy zakończyć transpozycję

/ WDRAŻANIE DYREKTYWY UE:

Procedura, w ramach której prawo UE jest stosowane na poziomie krajowym i niższym (regionalnym).



CZY PAŃSTWA ZWIĄZEK ZAWODOWY REGULARNIE ANGAŻUJE SIĘ W KONSULTACJE NT. PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIENIA W PAŃSTWA KRAJU? JEŻELI NIE, NADSZEDŁ CZAS, BY STAĆ SIĘ PARTNEREM W PROCESIE TRANSPOZYCJI I WDROŻENIA NINIEJSZEJ DYREKTYWY.

/ DANE WSKAZUJĄ NA STOPIEŃ ROZBIEŻNOŚCI W ŻYCIU ZAWODOWYM MIĘDZY KOBIECAMI A MĘCZYZNAMI

W porównaniu z mężczyznami kobiety nadal są rzadziej zatrudniane, są zatrudnione w niższych opłacanych branżach, pracują łącznie dłużej niż mężczyźni w ciągu tygodnia (praca wynagradzana i niewynagradzana), lecz mają mniej płatnych godzin pracy, częściej mają przerwę w karierze oraz są rzadziej i wolniej awansowane.⁶

JEDNYM Z GŁÓWNYCH POWODÓW ROZBIEŻNOŚCI MIĘDZY KOBIECAMI A MĘCZYZNAMI NA RYNKU PRACY JEST BRAK POLITYKI NA RZECZ RÓWNOWAŻENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I PRYWATNEGO LUB NIEWŁAŚCIWA POLITYKA W TYM ZAKRESIE.

Wykazano, że niewystarczające możliwości pójścia na urlop, by opiekować się dziećmi/krewnymi wymagającymi opieki, kształt systemu urlopów, który utrudnia równomierny podział obowiązków opiekuńczych między kobietami a mężczyznami, ograniczone możliwości skorzystania z elastycznych warunków pracy, zbytne poleganie na rozwiązaniach polegających na pracy w niepełnym wymiarze („pułapka niepełnego wymiaru”) oraz niedostateczna dostępność zinstytucjonalizowanych usług opiekuńczych potęgują wyzwania na rynku zatrudnienia, przed którymi stają kobiety. Zniechęcające czynniki gospodarcze, w tym polityka podatkowa, pogłębiają jeszcze nierówny podział obowiązków opiekuńczych między kobietami a mężczyznami.⁷

Jest mniej kobiet na rynku pracy ponieważ nie ma możliwości równomiernego rozkładu obowiązków opiekuńczych.⁸ Różnica między odsetkiem zatrudnionych kobiet i odsetkiem zatrudnionych mężczyzn – **różnice w poziomie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn** – jest szczególnie znacząca w przypadku matek i kobiet wypełniających obowiązki opiekuńcze.



W 2016 r. ponad 19% nieaktywnych zawodowo kobiet na rynku pracy w UE nie pracowało, ponieważ opiekowało się dziećmi lub dorosłymi wymagającymi opieki.⁹



Opieka nieinstytucjonalna stanowi 80% całej opieki w Europie, kobiety to około 2/3 osób świadczących opiekę.¹⁰



Kobiety migrantki oraz samotni rodzice (z których 80% to kobiety) borykają się ze szczególnymi przeszkodami, wchodząc na rynek pracy.¹¹

Kobiety w Europie zarabiają średnio 16 % mniej od mężczyzn na godzinę; to zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć prowadzi do zróżnicowania dochodów ze względu na płeć,

⁶ Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości. Sprawozdanie z 2018 r. ws. równouprawnienia kobiet i mężczyzn w UE. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

⁷ Dokument roboczy Komisji Europejskiej, streszczenie analizy wpływu. Do dokumentu Wiosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1494930647639&uri=CELEX:52017SC0203>

⁸ Eurofound (2016), Różnica w poziomie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn: wyzwania i rozwiązania, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef638en_1.pdf

⁹ Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości. Sprawozdanie z 2018 r. ws. równouprawnienia kobiet i mężczyzn w UE. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

¹⁰ <https://eurocarers.org/directive-on-work-life-balance-a-game-changer-for-informal-carers/>

¹¹ Strategiczne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci, 2016-2019, Unia Europejska, 2016 r. https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

☑ które osiąga 41% przez okres aktywności zawodowej.

☑ Kobiety w UE przeważają w branżach z niskim uposażeniem, jest ich natomiast mniej w branżach z dobrym wynagrodzeniem. Taka branżowa segregacja płciowa jest wciąż jednym z najbardziej znaczących czynników, przyczyniających się do zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć.¹² Kobiety są również bardzo słabo reprezentowane na wyższych stanowiskach/ stanowiskach kierowniczych i stanowią jedynie 21% członków zarządów największych przedsiębiorstw notowanych na giełdzie.¹³

☑ Odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze godzin w UE wynosi około 30% w porównaniu z 8% mężczyzn. Praca w niepełnym wymiarze godzin jest istotnym czynnikiem sprawiającym, że kobiety pozostają na rynku pracy, zwłaszcza po porodzie.

Praca w niepełnym wymiarze jest jednym z kluczowych czynników przyczyniających się do istniejącego zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć, co utrudnia równouprawnienie i niezależność ekonomiczną. Praca w niepełnym wymiarze godzin wiąże się również ze zmniejszonymi szansami rozwoju kariery zawodowej i ograniczoną ochroną socjalną, np. jeżeli chodzi o zasiłki dla bezrobotnych czy emerytury.¹⁴ Rzeczywiście **zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć** w Europie oznacza, że kobiety otrzymują znacznie niższe emerytury niż mężczyźni – **jest to średnio o 40% mniej**. Przyczynia się to do większego zagrożenia kobiet ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w jesieni życia¹⁵. **Ograniczenie usług użyteczności publicznej i cięcia świadczeń** jeszcze bardziej uszczupliły ekonomiczną niezależność kobiet. Samotne matki i samotne kobiety na emeryturze łącznie najwięcej tracą.¹⁶

„Jeżeli nie zostaną podjęte działania, kobiety będą nadal w gorszej sytuacji ekonomicznej z uwagi na macierzyństwo w trakcie kariery zawodowej oraz na emeryturze, w szczególności wskutek nierównego podziału obowiązków opiekuńczych i w gospodarstwie domowym (pracujące kobiety nadal poświęcają dwie i pół godziny dziennie więcej od mężczyzn na obowiązki rodzicielskie oraz obowiązki domowe)”¹⁷

Podwójne obciążenie wynagradzaną i nieodpłatną pracą w rodzinie, wraz z stałym brakiem wsparcia w odniesieniu do adekwatnych usług opiekuńczych można uznać za jedną z głównych przeszkód na drodze do pełnego udziału kobiet w rynku pracy na każdym poziomie.¹⁸

ZYSK
STRATA
różnice w
sytuacji
kobiet i
mężczyzn
**370 mld
EURO**

RÓŻNICE NA RYNKU PRACY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ PRZEKŁADAJĄ SIĘ NA ZNACZĄCE STRATY GOSPODARCZE: ŁĄCZNY, ROCZNY KOSZT NIŻSZEGO WSKAŹNIKA ZATRUDNIENIA KOBIECI W UE SZACUJE SIĘ NA OKOŁO 370 MLD EURO¹⁹.

¹² Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości. Sprawozdanie z 2018 r. ws. równouprawnienia kobiet i mężczyzn w UE. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

¹³ Strategiczne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci, 2016-2019, Unia Europejska, 2016 r. https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

¹⁴ Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości. Sprawozdanie z 2018 r. ws. równouprawnienia kobiet i mężczyzn w UE. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

¹⁵ SEMESTR EUROPEJSKI - TEMATYCZNA NOTA INFORMACYJNA - KOBIECY NA RYNKU PRACY. 2017 r. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_o.pdf

¹⁶ Stanowisko EKZZ podczas pierwszego etapu konsultacji z partnerami społecznymi w UE nt. „nowego rozdziału” na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

¹⁷ Strategiczne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci, 2016-2019, Unia Europejska, 2016 r. https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

¹⁸ Stanowisko EKZZ podczas pierwszego etapu konsultacji z partnerami społecznymi w UE nt. „nowego rozdziału” na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

¹⁹ Eurofound, *Zróżnicowane zatrudnienie kobiet i mężczyzn: wyzwania i rozwiązania* - sprawozdanie

CZĘŚĆ **B**

LOBBOWANIE NA RZECZ WŁAŚCIWEJ TRANSPOZYCJI I ADEKWATNEGO WDROŻENIA DYREKTYWY



W TEJ CZĘŚCI ZNALAZŁY SIĘ INFORMACJE, KTÓRE POMOGĄ ZWIĄZKOM ZAWODOWYM WYWIERAĆ NACISK NA ORGANACH RZĄDOWYCH, BY TE TRANSPONOWAŁY DYREKTYWĘ I EWENTUALNIE POSZŁY W KIERUNKU CELÓW BARDZIEJ AMBITNYCH NIŻ NORMY MINIMALNE.

/ KORZYŚCI PŁYNĄCE Z LEPSZEJ RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM

Niniejsza dyrektywa jest dobra dla obywateli, przedsiębiorstw i gospodarki państw członkowskich²⁰.

Rodzice i opiekunowie skorzystają na lepszej równowadze między życiem zawodowym a prywatnym. Ponadto przewidywany wzrost w zatrudnieniu kobiet, ich wyższe dochody i możliwość rozwijania kariery zawodowej pozytywnie wpłyną na dobrą sytuację ekonomiczną, integrację społeczną i zdrowie zarówno kobiet, jak i ich rodzin.

Przedsiębiorstwa będą mogły wybierać z większej liczby utalentowanych pracowników w wieku produkcyjnych. Wzrost zatrudnienia kobiet przyczyni się również do **zajęcia się wyzwaniami związanymi ze starzeniem się społeczeństwa oraz zapewni stabilność finansową** państwom członkowskim.²¹

Polityki ukierunkowanej na możliwość godzenia życia zawodowego z prywatnym nie należy postrzegać wyłącznie jako korzyści dla kobiet czy rodziców, a raczej jako głębsze przemiany w polityce zatrudnienia i w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, na których skorzystają wszyscy pracownicy, niezależnie od ich płci czy statusu rodzinnego, jak również pracodawcy.²²

Prawidłowa równowaga między życiem zawodowym a prywatnym ma pozytywny wpływ na dobre samopoczucie pracowników. Może także przyczynić się do osiągnięcia głównych celów politycznych UE: stymulując zatrudnienie (szczególnie kobiet i starszych pracowników) i wzrost; promując rozwój dzieci i młodzieży, a w konsekwencji prowadząc do równouprawnienia płci.²³

²⁰ KE, 2019 r. Nowe rozdział na rzecz wsparcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla rodziców i opiekunów. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>

²¹ Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en#navItem-relatedDocuments>

²² Stanowisko EKZZ podczas pierwszego etapu konsultacji z partnerami społecznymi w UE nt. „nowego rozdziału” na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

²³ Stanowisko EKZZ podczas pierwszego etapu konsultacji z partnerami społecznymi w UE nt. „nowego rozdziału” na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

/ PROPOZYCJA DZIESIĘCIOETAPOWEJ STRATEGII ZWIĄZKI ZAWODOWE MAJĄ DO ODEGRANIA BARDZO WAŻNĄ ROLĘ W TRANSPOZYCJI DYREKTYWY

Zanim rząd zaproponuje, w jaki sposób transponować dyrektywę, związki zawodowe mogą już zacząć oceniać wpływ dyrektywy na sytuację i zająć stanowisko lobbingowe. Będzie to dobry punkt wyjściowy do stworzenia strategii, która być może pomoże dążyć do osiągnięcia ambitniejszych celów, niż te założone w dyrektywie.



/ BYĆ PRZYGOTOWANYM NA PRZESZKODY NA DRODZE DO TRANSPOZYCJI I WDROŻENIA DYREKTYWY

Niniejsza część została poświęcona prawnym i praktycznym argumentom podnoszonym przez państwa członkowskie w zakresie tego, dlaczego trudno będzie transponować i wdrożyć dyrektywę.

PRZESZKODA 1:

BRAK ŚWIADCZEŃ LUB NIEADEKWATNE ŚWIADCZENIA

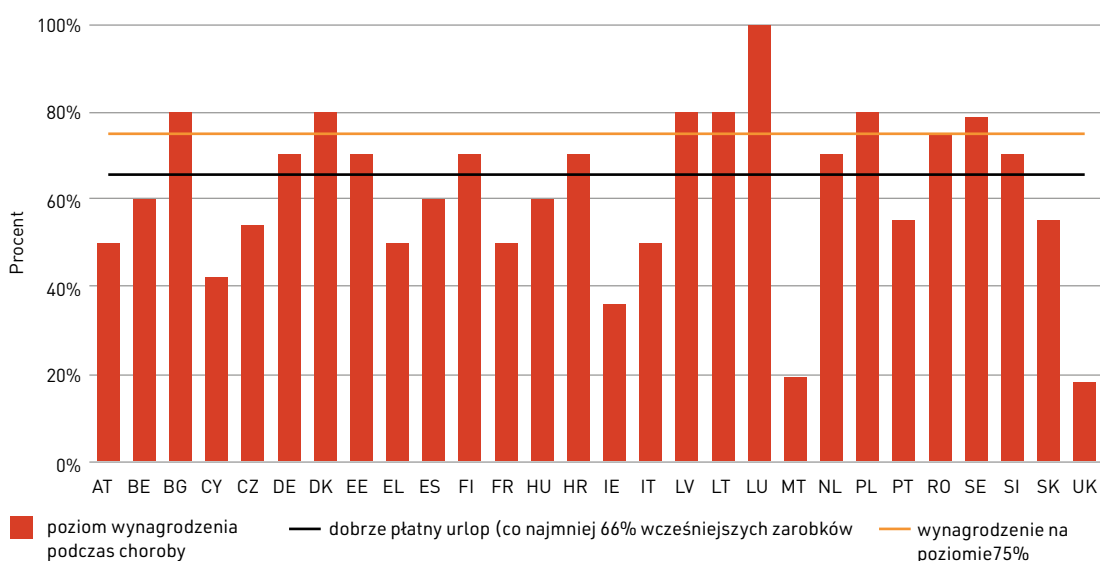


Badania wykazały, że w dużym zakresie wynagrodzenie ma kluczowe znaczenie w odniesieniu do przechodzenia na urlopy rodzinne, szczególnie w rodzinach o niższych dochodach i w przypadku mężczyzn.²⁴ Pierwotne brzmienie wniosku legislacyjnego Komisji Europejskiej w sprawie dyrektywy obejmowało świadczenia na urlopie ojcowskim, rodzinnym i opiekuńczym w wysokości równej temu, co pracownik otrzymywałby podczas zwolnienia lekarskiego. Szereg państw członkowskich sprzeciwiła się takiemu rozwiązaniu, w związku z czym obniżono tę normę i w ostatecznej wersji dyrektywy jedynie urlop ojcowski będzie wynagradzany na tym poziomie.²⁵

Zgodnie z postanowieniami nowej dyrektywy ojciec/ drugi rodzic będzie mógł wziąć co najmniej 10 dni roboczych **urlopu ojcowskiego** w terminie przyjścia dziecka na świat. Będzie to urlop płatny co najmniej na poziomie świadczenia chorobowego. Przy czym wynagrodzenie podczas choroby różni się znacząco w państwach członkowskich i **jedynie w 14 państwach członkowskich świadczenie chorobowe można uznać za „dobre wynagrodzenie” (co najmniej 66% wcześniejszych zarobków)²⁶. Jest to bardzo znaczący czynnik zniechęcający for ojców do wzięcia urlopu ojcowskiego.** Tabela 2. Przedstawia zestawienie obowiązujących obecnie świadczeń chorobowych w państwach członkowskich UE.

WYKRES 1.

JEDYNIEM POŁOWA Z 28 PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UE OFERUJE WYSOKIE ŚWIADCZENIA (DOBRE WYNAGRODZENIE)²⁷



²⁴ <https://www.epsu.org/article/overwhelming-majority-european-parliament-approves-work-life-balance-directive>

²⁵ <https://www.epsu.org/article/overwhelming-majority-european-parliament-approves-work-life-balance-directive>

²⁶ Dobre wynagrodzenie to co najmniej 66% wcześniejszych zarobków. Próg ten został ustalony przez Komisję Europejską w 2010 r. i wskazuje na to, że zarobki poniżej 66% wiążą się z zagrożeniem tak zwanej „pułapki niskiego uposażenia”.

²⁷ KE, 2018 r. Polityka dotycząca urlopu ojcowskiego i rodzinnego w Unii Europejskiej - ocena obecnych przepisów. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19932&langId=en>

W przypadku urlopu rodzicielskiego zgodnie z postanowieniami dyrektywy przez dwa miesiące rodzic ma otrzymywać „adekwatne” świadczenie, którego poziom zostanie ustalony przez państwo członkowskie. Wprowadzenie normy dotyczącej świadczenia zapewniającego adekwatny dochód minimalny ma zasadnicze znaczenie w skłanianiu mężczyzn do przechodzenia na urlop.

Wielu opiekunów nie może utrzymać zatrudnienia w związku z obowiązkami opiekuńczymi. Dyrektywa ma zająć się tym wyzwaniem poprzez wprowadzenie „prawa do urlopu opiekuńczego przez pięć dni w roku na każdego pracownika”. Przy czym świadczenie pieniężne podczas **urlopu opiekuńczego nie jest obligatoryjne. Bez świadczenia lub zasiłku pracownicy, którzy wypełniają obowiązki opiekuńcze, nie mogą skutecznie skorzystać z tego prawa.**²⁸



PRZESZKODA 2: ELASTYCZNE WARUNKI PRACY W PRAKTYCE

Dyrektywa wprowadza **prawo do wnioskowania o elastyczne warunki pracy** dla rodziców i opiekunów, chodzi tu o skrócony czas pracy, zmianę w rozkładu dnia i miejsca pracy, jak również zmianę rodzaju pracy. Pomoże to ograniczyć pracę w niepełnym wymiarze godzin, co nie wynika z wniosku pracownika, oraz ryzyko zniknięcia z rynku pracy w wyniku podjęcia obowiązków opiekuńczych i pozwoli przeciwdziałać tym zjawiskom, w szczególności w odniesieniu do starszych, pracujących kobiet. Przy czym **pracodawca może odrzucić wniosek o elastyczne warunki pracy, nie ma żadnej możliwości zmuszenia pracodawcy do ich zaakceptowania.** Nie ma jasnych wytycznych dotyczących czasu pracy, poza tradycyjnymi godzinami pracy czy odniesienia do *prawa do wyłączenia cyfrowych narzędzi komunikacyjnych*, co jest podstawowym zagadnieniem w kontekście równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.²⁹ Na przykład praca zdalna, jeżeli nie zostanie prawidłowo wdrożona, może mieć negatywne konsekwencje dla równowagi życia zawodowego i prywatnego, wynagrodzenia oraz rozwoju kariery zawodowej kobiet.



PRZESZKODA 3: KRYTERIA KWALIFIKOWALNOŚCI

Aby móc skorzystać z urlopu rodzicielskiego, rodzice muszą być pracownikami przedsiębiorstwa od co najmniej roku. Będzie to miało negatywny wpływ na rodziny, gdzie rodzice byli zatrudnieni tymczasowo lub na nietypowej umowie, ponieważ ogranicza to ich szanse na skorzystanie z prawa do urlopu.³⁰ Poza tym dyrektywa stosuje zbyt wąskie definicje osób, które kwalifikują się do urlopu, takie jak „drugi rodzic [...] jeżeli jest to przewidziane w prawie krajowym”. Wykluczy to rodziców i opiekunów, którzy pozostają w związkach nieuznawanych przez prawo krajowe, oraz nie bierze w pełni pod uwagę rodzin patchworkowych, rodzin z jednym rodzicem oraz rodzin o szczególnych potrzebach.³¹

²⁸ <https://eurocarers.org/directive-on-work-life-balance-a-game-changer-for-informal-carers/>

²⁹ https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/wlb_ewl_assessment_2019-2.pdf

³⁰ <http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2018/06/COFACE-Families-Europe-Assessment-on-the-EU-Work-Life-Balance-Directive.pdf>

³¹ https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/wlb_ewl_assessment_2019-2.pdf



PRZESZKODA 4: NORMY KULTUROWE I POSTRZEGANIE RÓL PŁCI W WYCHOWANIU DZIECI

Kultura obecności/dostępności mężczyzn w pracy oraz stereotypowy podział ról, według którego to mężczyźni zarabiają na chleb, a kobiety są opiekunkami, są elementami, które zniechęcają mężczyzn do angażowania się w życie rodzinne i podejmowania obowiązków opiekuńczych.³² Dyrektywa ws. Równowagi między życiem zawodowym a prywatnym to krok we właściwym kierunku, ponieważ może ona wzmocnić równouprawnienie oraz społeczny wymiar UE jako takiej. Powinna ona stać się okazją do przeglądu obowiązujących przepisów krajowych, tak by bardziej chroniły obywateli. Przepisy prawne pomagają we wprowadzaniu zmian kulturowych oraz zmian w mentalności nie tylko kobiet, lecz również i mężczyzn, a także w miejscu pracy i na poziomie kadry zarządzającej.

/ W WIELU PRZYPADKACH WARTO NACISKAĆ NA PRZYJĘCIE PRZEPISÓW BARDZIEJ AMBITNYCH NIŻ NOWA DYREKTYWA

Choć na drodze do transpozycji dyrektywy pojawia się mnóstwo przeszkód, fakt, że trzeba nad tymi zagadnieniami dyskutować na poziomie krajowym, a rząd musi podejmować działania, otwiera możliwości nacisku na przyjęcie przepisów i polityki, które pójdą dalej, niż wymaga tego dyrektywa.

Dyrektywa ws. równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla rodziców i opiekunów wyznacza **minimalne** normy prawne dla państw członkowskich UE w zakresie *urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu opiekuńczego oraz elastycznych warunków pracy*. **Nie ma przeszkód, by państwa członkowskie poszły w kierunku surowszych norm** i dlatego należy rozważyć następujące kwestie:

DOBRZE PŁATNE URLOPY

Tylko w 17 państwach członkowskich przewidziano proponowany minimalny dwutygodniowy okres *urlopu ojcowskiego* w momencie narodzin dziecka, a w zaledwie 13 z nich urlopy są dobrze płatne (co najmniej 66% wcześniejszych zarobków). Komisja Parlamentu Europejskiego ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych sugeruje podwyższenie uposażenia do kwoty *co najmniej* równoważnej 75 % uposażenia brutto pracownika.

Dyrektywa pozostawia państwom członkowskim decyzję o wysokości świadczenia na *urlopie ojcowskim*. w tej chwili 90 % ojców w Unii Europejskiej nie korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego. Dane wskazują na pozytywny wpływ adekwatnego świadczenia na to, czy ojcowie korzystają z prawa do urlopu (drugi rodzic) oraz na wartość elastyczności w korzystaniu z urlopu (kilka krótszych okresów lub praca w niepełnym wymiarze).³³ Dyrektywa wyznacza także po raz pierwszy minimalny pięciodniowy roczny *urlop na opiekę* nad bliskimi krewnymi, którzy zapadli na poważną chorobę lub nie są zdolni do samodzielnej egzystencji – nie ma jednak wzmianki o poziomie wynagrodzenia. **Prawo do urlopu na opiekę nad członkiem rodziny nie są w zasadzie alternatywą, gdyż świadczenie pieniężne jest niewystarczające.** Świadczenia mają kluczowe znaczenie w zapewnianiu niedyskryminacyjnego traktowania pracowników w oparciu o warunki ekonomiczne rodziny, by przywrócić równowagę płci w przechodzeniu na urlopy i podejmowaniu obowiązków opiekuńczych oraz w zajęciu się ubóstwem rodzin i przeciwdziałaniu mu.

³² <http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2018/06/COFACE-Families-Europe-Assessment-on-the-EU-Work-Life-Balance-Directive.pdf>

³³ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów. COM/2017/0252 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

PRAWO DO RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM DLA WSZYSTKICH

Polityka na rzecz równowagi życia zawodowego i prywatnego musi być zgodna z rzeczywistością świata pracy; przepisy o urlopach muszą być niezależne od statusu pracownika czy typu zatrudnienia. Wszyscy pracownicy, w tym osoby samozatrudnione, pracownicy na nietypowych umowach lub umowach tymczasowych i osoby bezrobotne muszą mieć te same prawa co pracownicy ze standardową umową o pracę.

ELASTYCZNE WARUNKI PRACY, GDZIE BIERZE SIĘ POD UWAGĘ RÓŻNE SYTUACJE

Należy zadbać o to, by warunki urlopu oraz elastyczne godziny pracy zostały dostosowane do konkretnych potrzeb, takich jak potrzeby samotnych rodziców, rodziców adopcyjnych, rodziców z niepełnosprawnością, rodziców dzieci z niepełnosprawnością lub przewlekłą chorobą czy w przypadku przedwczesnego rozwiązania lub rozwiązania ciąży mnogiej³⁴. Bardzo ważne jest również, by pracownicy mieli prawo do zaprzestania korzystania z urządzeń elektronicznych po pracy; elastyczne warunki pracy powiązane ze środkami oszczędnościowymi, które kładą się cieniem na zdrowiu publicznym i usługach opiekuńczych, mogą prowadzić do zwiększenia liczby nieformalnych stosunków pracy, a nie do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

UZNAWANIE RÓŻNORODNYCH MODELI RODZINY I ICH POTRZEB

Dyrektywa uznaje różne modele rodziny i przyjmuje koncepcję „równouprawnionego drugiego rodzica”. Tę różnorodność należy także wpisać do przepisów krajowych w ramach transpozycji dyrektywy. Należy dać różnorodnym rodzinom nie tylko powszechne, ale i ukierunkowane wsparcie, dyrektywa wymienia wiele takich rodzin: samotni rodzice, rodzice z niepełnosprawnością, rodzice dziecka z niepełnosprawnością, problemami psychicznymi lub chorobą przewlekłą, rodzice adopcyjni, rodzice dzieci z ciąży mnogiej, lub wcześniaków, osoby, które wymagają opieki i wsparcia, które nie mają już żadnej rodziny. Różnorodność rodzin również oznacza uznawanie różnych krewnych, którzy przyjmują na siebie obowiązki opiekuńcze: nie tylko dzieci i rodziców lub małżonków/partnerów/partnerek lub osób żyjących w tym samym gospodarstwie domowym (jak wskazano w dyrektywie), lecz również innych krewnych, takich jak rodzeństwo czy dziadkowie.³⁵

³⁴ EPRS. 2018 r. Nowa dyrektywa ws. równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

³⁵ http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2019/03/COFACE_WLBAassessment-.pdf



TWORZENIE ZESTAWU STANOWCZYCH, POLITYCZNYCH ŚRODKÓW WSPIERAJĄCYCH

Zachęca się związki zawodowe do analizowania sytuacji w poszczególnych krajach w odniesieniu do **środków wspierających**, które uzupełniają postanowienia dyrektywy:

- Ochrona rodziców przed dyskryminacją oraz zwolnieniem (w tym kobiet w ciąży i pracowników po urlopie) oraz opiekunów,**
- Korzystanie z urlopów rodzinnych i elastycznych warunków pracy przez obie płcie,**
- Korzystanie z funduszy europejskich, by poprawić jakość, dostępność i przystępność cenową usług w ramach opieki zinstytucjonalizowanej (opieka nad dziećmi, opieka pozaszkolna, opieka przewlekła);** Transpozycja dyrektywy i możliwość dalszego rozwijania (dostępnej, przystępnej cenowo) edukacji i opieki (wysokiej jakości) dla najmłodszych dzieci, poniżej trzeciego roku życia oraz wysokiej jakości i skoncentrowanej na danej osobie opieki przewlekłej dla osób, które potrzebują wsparcia i/lub opieki, jak również stałego wsparcia dla opiekunów, którzy muszą zrezygnować z obecności na rynku pracy³⁶. Wzmocnienie systemów opieki zdrowotnej oraz systemów opiekuńczych przez wystarczające finansowanie ze źródeł publicznych ograniczy zapotrzebowanie na pomoc nieformalną, przyczyniając się w ten sposób do emancypacji ekonomicznej kobiet,
- Usunięcie ekonomicznych czynników zniechęcających dla drugiego zarabiającego, co uniemożliwia kobietom wejście na rynek pracy lub pracę w pełnym wymiarze;**
- Szczegółowa analiza tego, kto jest w zasadzie wykluczony ze świadczeń na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.**

³⁶ http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2019/03/COFACE_WLBAassessment-.pdf



CZĘŚĆ **C**

LISTA KONTROLNA TRANSPOZYCJI I WDROŻENIA DYREKTYWY



W NINIEJSZEJ CZĘŚCI ZAWARTO WYCZERPUJĄCĄ LISTĘ DZIAŁAŃ, KTÓRE MOGĄ OKAZAĆ SIĘ NIEZBĘDNE LUB NALEŻY JE PODJĄĆ, BY DOKONAĆ POPRAWNEJ TRANSPOZYCJI DYREKTYWY, A W STOSOWNYCH PRZYPADKACH ULEPSZYĆ JEJ NORMY W DRODZE WPROWADZANIA KOLEJNYCH PRZEPISÓW LUB PODEJMOWANIA ŚRODKÓW POLITYCZNYCH.

/ ŚRODKI PRAWODAWCZE I POLITYCZNE NA TLE RZECZYWISTYCH POTRZEB

Jak powiedziano powyżej dyrektywa składa się z różnych środków legislacyjnych i politycznych, które dla swej skuteczności muszą być stosowane łącznie. Dlatego strategia na rzecz transpozycji i wdrażania dyrektywy powinna obejmować różne aspekty równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Związki zawodowe mogą przeanalizować sytuację w poszczególnych krajach i wskazać niedociągnięcia, którymi należy się zająć w oparciu o pytania w Tabeli 3. Kolumna „Działania, które należy podjąć” sugeruje sposoby radzenia sobie z przeszkodami na drodze do właściwej transpozycji i odpowiedniego wdrożenia dyrektywy, czyli świadczenia, kryteria kwalifikowalności, elastyczność warunków pracy, uprawnienia urlopowe oraz przepisy, które mogą stać się podwaliną przemian kulturowych.

TABELA 1.

PYTANIE NAPROWADZAJĄCE, POZWALAJĄCE PRZYGOTOWAĆ STRATEGIĘ WDROŻENIOWĄ

Uprawnienie w świetle nowej dyrektywy	Co należy sprawdzać?	Źródła informacji	Działanie, które należy podjąć
URLOPY OJCOWSKIE Ojciec lub drugi rodzic (zgodnie z definicją w prawie krajowym) będzie mieć prawo do co najmniej 10 dni roboczych urlopu w związku z narodzinami dziecka, przy czym w trakcie urlopu będzie otrzymywał wynagrodzenie jak w przypadku choroby. Jednak świadczenie pieniężne związane z urlopem ojcowskim może być uzależnione od tego, czy ojciec pracował wcześniej przez okres co najmniej sześciu miesięcy.	Czy istnieje prawo do urlopu ojcowskiego, a jeżeli tak, ile jest to dni?	• Przepisy krajowe www.leavenetwork.org	Zawnioskować o obowiązkowy urlop ojcowski, by przezwyciężyć stereotypy.
	Jakie jest wynagrodzenie podczas urlopu?	• Przepisy krajowe Zakłady ubezpieczeń społecznych	Transponując dyrektywę ws. równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, należy zadbać o to, by pracownik na urlopie otrzymywał uposażenia na poziomie uposażenia podczas choroby i co najmniej w wysokości 66% zarobków. Dążyć do zagwarantowania wyższych wynagrodzeń w układach zbiorowych pracy dla poszczególnych grup zawodowych o niskich zarobkach. Zapewnić prawa związane z zatrudnieniem; by pracownicy nie tracili uprawnień do zabezpieczenia społecznego czy uprawnień emerytalnych podczas urlopu rodzinnego.
	Kto ma prawa do urlopu?	• Przepisy krajowe	Wprowadzić pojęcie różnorodności modeli rodziny do przepisów krajowych w trakcie transpozycji dyrektywy („równouprawniony drugi rodzic”).
URLOP RODZICIELSKI Przystępujące pracownikowi indywidualne prawo do czteromiesięcznego urlopu rodzicielskiego, z którego dwa miesiące są nieprzenaszalne między rodzicami i są płatne. Państwa członkowskie ustalą poziom wynagrodzenia i granicę wiekową dziecka.	Jakiej części urlopu nie można przenieść na drugą osobę?	• Przepisy krajowe www.leavenetwork.org	Lobbying na rzecz czteromiesięcznego, nieprzenaszalnego urlopu w stosownych przypadkach rozważyć lobbowanie na rzecz całkowitej nieprzenaszalności urlopu rodzicielskiego.
	Jakie jest wynagrodzenie podczas urlopu?	• Przepisy krajowe • Zakłady ubezpieczeń społecznych	Transponując dyrektywę ws. równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, należy zadbać o to, by pracownik na urlopie otrzymywał uposażenia na poziomie uposażenia podczas choroby i co najmniej w wysokości 66% zarobków. Dążyć do wyższego uposażenia gwarantowanego w układach zbiorowych pracy konkretnym grupom zawodowym o niskich zarobkach.
	Kto ma prawa do urlopu?	• Przepisy krajowe	Wprowadzić pojęcie różnorodności modeli rodziny do przepisów krajowych w trakcie transpozycji dyrektywy („równouprawniony drugi rodzic”).
	Jaka jest granica wiekowa dziecka?		Lobbying na rzecz 12 lat lub wyższego wieku.

URLOP DLA OPIEKUNA Pracownicy opiekujący się krewnymi wymagającymi opieki lub wsparcia ze względu na poważną chorobę będą mogli skorzystać z pięciodniowego urlopu w skali roku. Państwa członkowskie mogą skorzystać z innego okresu referencyjnego, przyznawać urlop w zależności od przypadku, jak również wprowadzać dodatkowe obwarowania, ograniczające możliwość skorzystania z tego prawa.	Kto ma prawa do urlopu?	<ul style="list-style-type: none"> Przepisy krajowe 	<p>Wprowadzić w ramach transpozycji pojęcie różnorodnych modeli rodziny do przepisów krajowych, jeżeli nie ma w nich jeszcze takiego pojęcia („równoprawny drugi rodzic”)</p> <p>Zobowiązać się do zawierania układów zbiorowych pracy, które uwzględniają różnorodne modele rodziny, takie jak samotni rodzice, rodzice adopcyjni, rodzice tej samej płci.</p>
	Okres uprawnienia do urlopu?	<ul style="list-style-type: none"> Przepisy krajowe 	<p>Lobbować za co najmniej 12 dniami roboczymi urlopu rocznie dla opiekunów, który mogą wziąć pracownicy pełnoetatowi, w niepełnym wymiarze i zależnie od potrzeb.</p>
	Wysokość wynagrodzenia?	<ul style="list-style-type: none"> Przepisy krajowe 	<p>Lobbować za jasnym odniesieniem do wynagrodzenia na poziomie wynagrodzenia podczas choroby i w żadnym przypadku nie niższego niż 66% ostatnich zarobków netto.</p>
	Środki wspierające dla opiekunów?	<ul style="list-style-type: none"> Przepisy krajowe; system ubezpieczeń społecznych 	<p>Wprowadzić pełne uprawnienia emerytalne dla osób na urlopie opiekuńczym, w tym środki ochrony zatrudnienia oraz szkolenia i możliwość zdobycia certyfikatów dla osób po dłuższym urlopie opiekuńczym w związku z opieką nad członkiem rodziny.</p>

Uprawnienie w świetle nowej dyrektywy	Co należy sprawdzać?	Źródła informacji	Działanie, które należy podjąć
<p>ELASTYCZNE WARUNKI ZATRUDNIENIA</p> <p>Prawo dla rodziców i opiekunów do wnioskowania o dostosowanie ich sposobu pracy, w tym korzystanie z możliwości pracy zdalnej, elastycznego grafiku lub skróconego czasu pracy. Pracodawca nie ma obowiązku przychylenia się do takiego wniosku.</p>	Do jakiej granicy wiekowej dziecka pracownicy mają prawo wnioskowania o elastyczne warunki pracy?	<ul style="list-style-type: none"> Przepisy krajowe/ obowiązujące układy zbiorowe pracy 	Lobbować na rzecz granicy wiekowej 12 lat z możliwością jej podwyższenia, jeżeli mamy do czynienia z dzieckiem z niepełnosprawnością lub chorobą przewlekłą.
	Kto ma prawo do elastycznych warunków pracy?	<ul style="list-style-type: none"> Przepisy krajowe 	Powinno to obejmować jak największą liczbę grup pracowników, w tym między innymi osoby pracujące w niepełnym wymiarze godzin i na umowach na czas określony.
	Kto korzysta z elastycznych warunków pracy (równouprawnienie płci)?	<ul style="list-style-type: none"> Eurostat „Wzrost zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy”, dane krajowe 	Praca w niepełnym wymiarze godzin jest wciąż często związane z płcią i jest to jedno z podstawowych wyzwań, przed którymi stają kobiety pracujące w niepełnym wymiarze, próbujące wrócić na pełny etat. Dlatego elastyczne warunki pracy powinny być w pełni odwracalne.
	Czy to pracownicy kontrolują elastyczne warunki pracy (np., Prawo do pozostawania poza zasięgiem po pracy)?		Zawszeć prawo do pozostawania poza zasięgiem po pracy w układach zbiorowych pracy.
<p>OCHRONA PRZED DYSKRYMINACJĄ I ZWOLNIENIEM ZWIĄZANYM z URLOPEM OPIEKUŃCZYM</p>	W jaki sposób dochodzić swoich praw na drodze prawnej?	<ul style="list-style-type: none"> EQUINET, Europejska Sieć Krajowych Organów ds. Równości, skupia 49 organizacji z 36 krajów europejskich; organizacje te zajmują się przeciwdziałaniem dyskryminacji z różnych powodów. 	Lobbować za powszechnym prawem do tego, by nie być dyskryminowanym ze względu na obowiązki opiekuńcze. Rozważyć złożenie sprawy do sądu, jeśli będzie to strategicznie konieczne
<p>USŁUGI OPIEKUŃCZE w RAMACH OPIEKI INSTYTUCJONALNEJ</p>	Jaka jest bieżąca sytuacja w odniesieniu do dostępności wysokiej jakości usług opiekuńczych i dostępu do nich?	<ul style="list-style-type: none"> Cele barcelońskie Europejska Sieć Polityki Społecznej (ESPN) Analiza nt. opieki długoterminowej (ang. long-term care - LTC) 	Lobbować na rzecz zwiększenia dostępności, poprawienia dostępu, zmniejszenia kosztów i podwyższenia jakości placówek i usług opiekuńczych finansowanych z funduszy publicznych.

ZNIECHĘCAJĄCE CZYNNIKI GOSPODARCZE	Opodatkowanie (np. „druga osoba zarabiająca”)	• Przepisy krajowe	Lobbować za indywidualizacją opodatkowania, np. odejść od polityki opodatkowywania, w ramach której druga osoba zarabiająca w rodzinie płaci wyższe podatki.
	Świadczenia dla pracowników		Urlopy rodzinne nie powinny wpływać na możliwości pracownika w zakresie powrotu do pracy po okresie urlopu lub negatywnie wpływać na ich karierę zawodową, pensje czy uprawnienia emerytalne.
NIEŁĄCZENIE PRAW ZE STATUSEM PRACOWNIKA	Jakie prawa mają osoby samozatrudnione w odniesieniu do równoważenia życia zawodowego z prywatnym? Czy są jeszcze jakieś grupy pracowników, które nie korzystają z bieżących i przyszłych przepisów?	• Przepisy krajowe	Lobbować na rzecz niewiązania zabezpieczenia społecznego (emerytura/ ubezpieczenie zdrowotne) z życiem zawodowym.
SAMOTNI RODZICE	Czy samotni rodzice „tracą”, jeżeli chodzi o urlopy na opiekę? Jakie prawa mają samotni rodzice?	• Przepisy krajowe	Zadbać o to, by układy zbiorowe pracy zawierały przepisy dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, uwzględniające kwestię równouprawnienia, tak by wspierać pracowników (np. pracujących w niepełnym wymiarze, pracowników fizycznych, samotnych rodziców).





CZĘŚĆ **D**

ZAŁĄCZNIK





W NINIEJSZEJ CZĘŚCI PRZEDSTAWIONO INFORMACJE DOTYCZĄCE RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM ORAZ RÓWNOUPRAWNIENIA PŁCI. PRZEDSTAWIONO SZCZEGÓŁOWY PRZEGLĄD OBOWIĄZUJĄCYCH OBECNIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM, CO POMAGA W ANALIZIE PORÓWNAWCZEJ. DRUGA CZĘŚĆ ZAŁĄCZNIKA ZAWIERA ŁĄCZA DO ODNOŚNYCH ŹRÓDEŁ.

/ PRZEPISY DOTYCZĄCE RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM OBOWIĄZKUJĄCE W PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH

Z uwagi na zmiany zachodzące w państwach członkowskich, ważne jest, by podczas tworzenia strategii wdrożeniowej sprawdzać **przepisy krajowe** w zakresie różnorodnych urlopów rodzinnych, pozwala to bowiem dowiedzieć się jaka jest specyfika poszczególnych krajów, np. pułap kwoty wynagrodzenia podczas urlopu rodzinnego. Informacje nt. uwarunkowań krajowych można także uzyskać w [Międzynarodowej Sieci Polityki Urlopowej](#), w ramach której udostępniane są doroczne aktualne sprawozdania oraz tabele porównujące poszczególne kraje. [Europejskie Centrum Monitorowania Społecznego](#) (OSE) przygotowało w 2018 r. przegląd środków odnoszących się do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w 28 państwach członkowskich Unii Europejskiej, które może również okazać się użyteczne. Sprawozdanie przygotowane przez [EUROFOUND](#) dla Prezydencji UE w 2017 r. w zakresie możliwości godzenia życia zawodowego z prywatnym i elastycznych warunków pracy jest wartościowym źródłem informacji.

/ UPRAWNIENIA DO URLOPU OJCOWSKIEGO W PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH

Od 2018 r. wszystkie państwa członkowskie UE wprowadziły płatny urlop ojcowski, by ojciec mógł spędzić czas z dzieckiem, jest to okres albo zaraz po narodzinach dziecka, albo później. Nie jest to jednak w wielu krajach prawo przysługujące wyłącznie ojcu, a uprawnienie rodzinne. Czasem uprawnienie ojca do urlopu tego typu jest zależne od uprawnień matki. Często okres urlopu rodzicielskiego lub na opiekę można przenosić między rodzicami, a w niektórych przypadkach matka musi wyrazić zgodę na to, by część jej uprawnień została przeniesiona na ojca dziecka.³⁷ Tabela 1. „Uprawnienia w zakresie urlopu ojcowskiego w 28 państwach członkowskich UE, przegląd sytuacji w kwietniu 2018 r.

³⁷ Eurofound (2019 r.), Urlop rodzicielski i ojcowski - korzystanie przez ojców z prawa do urlopu, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18087en.pdf

TABELA 2.

„UPRAWNIENIA DO URLOPU OJCOWSKIEGO W 28 PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH UE”

Kraj	Podsumowanie informacji o urlopie	Długość urlopu po narodzinach dziecka (w tygodniach lub dniach)	Łączna wypłacana kwota	Dobrze płatny	Elastyczność
Austria					
Sekt. prywatny	X	-	-	-	-
Sekt. publiczny	S	4	brak	brak	brak
Belgia	SAP; OB (3 dni)	2	2	2*	2,3
Bułgaria	SAP	15 dni	15 dni	15 dni*	brak
Chorwacja	X	-	-	-	-
Cypr	SAP	2	2	2	3
Czechy	SAP	7 dni	7 dni	7 dni	3
Dania	SAP	2	2	2*	3
Estonia	SAP	2	2	2*	2,3
Finlandia³⁸	SAP	9	9	9	2,3
Francja	SAP	2,2	2,2	2,2*	3
Niemcy	X				
Grecja					
Sekt. prywatny	SAP	2 dni	2 dni	2 dni	brak
Sekt. publiczny	SAP	2 dni	2 dni	2 dni	brak
Węgry	SAP	1	1	1	3;4
Irlandia	SP	2	2	brak	3
Włochy³⁹	SAP; OB (4 dni)	4 dni	4 dni	4 dni	2;3;5
Łotwa	SAP	10 dni	10 dni	10 dni	3
Litwa	SAP	4	4	4*	3
Luksemburg⁴⁰	X; []	-	-	-	
Malta					
Sekt. prywatny	SAP	1 dni	1 dni	1 dni	4
Sekt. publiczny	SAP	5 dni	5 dni	5 dni	3
Holandia⁴¹	SAP	2 dni	2 dni	2 dni	3
Polska	SAP	2	2	2	2;3
Portugalia⁴²	X				
Rumunia⁴³	SAP	5 do 15 dni	5 do 15 dni	5 do 15 dni	
Słowacja	X				
Słowenia⁴⁴	SAP	30 dni	30 dni	30 dni*	2
Hiszpania⁴⁵	SAP	8	8	8*	3;4
Szwecja	SAP	10	10	10*	3;4
Wielka Brytania	SP	1 lub 2 dni	1 lub 2 dni	brak	3

³⁸ Finlandia: 70% zarobków podczas urlopu, jednak ten odsetek się zmniejsza po osiągnięciu pewnego pułapu.

³⁹ Włochy: ojciec może wziąć dodatkowy dzień urlopu ojcowskiego, jeżeli matka zgodzi się przenieść ten dzień ze swojego urlopu macierzyńskiego. Poza tym ojcowie mogą wziąć trzy miesiące płatnego urlopu w wyjątkowych przypadkach, np. śmierci lub poważnej choroby matki.

⁴⁰ Luksemburg: nie ma ustawowego urlopu ojcowskiego, choć ojcowie mogą skorzystać z dziesięciodniowego dobrze płatnego urlopu w wyjątkowych przypadkach.

⁴¹ Holandia: w pierwszych czterech tygodniach po narodzinach dziecka można wziąć 3 dni urlopu rodzicielskiego. Urlop ten to urlop rodzicielski.

⁴² Portugalia: prawo nie wymienia urlopu ojcowskiego, mówi się tu jedynie o „urlopie rodzicielskim dla ojców”. Jest to zatem urlop rodzicielski.

⁴³ Rumunia: ojcowie mają zagwarantowane w ustawie tylko pięć dni urlopu, jednak mogą otrzymać dziesięć dodatkowych dni, jeżeli ukończyli kurs opieki nad noworodkiem (tylko w odniesieniu do pierwszego dziecka).

⁴⁴ Słowenia: urlop płatny w wysokości 90% średniego wynagrodzenia miesięcznego; nie wszystkie dochody, od których odprowadzono składki na urlop rodzicielski są wliczane do podstawy wyliczenia podstawowych zarobków (np. świadczenia w miejscu pracy oraz inne dochody poza zarobkami podstawowymi).

⁴⁵ Hiszpania: od kwietnia 2019 r. ojciec ma prawo do 8 tygodni urlopu ojcowskiego. Obowiązkowe są dwa tygodnie zaraz po narodzeniu dziecka, pozostałe 6 tygodni można wziąć jednorazowo (nieprzerwany okres) do ukończenia przez dziecko pierwszego roku życia.

LEGENDA: PODSUMOWANIE INFORMACJI NT. URLOPU OJCOWSKIEGO W 28 PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH UE

X brak uprawnień ustawowych

S: uprawnienie ustawowe bez wynagrodzenia

SP: uprawnienie ustawowe, część okresu płatna, jednak jest to albo wynagrodzenie zryczałtowane, albo (jeżeli jest powiązane z dochodem) poniżej 66% zarobków przez cały okres lub część okresu urlopu

SAP: uprawnienie ustawowe z adekwatnym wynagrodzeniem przez cały okres urlopu lub przez jego część (66% uposażenia lub więcej)

OB: część urlopu ojcowskiego lub cały urlop ma charakter obligatoryjny.

*****: pułap uposażenia związanego z wynagrodzeniem.

Nawiasy kwadratowe []: ojcowie mogą skorzystać z innego rodzaju urlopu w momencie narodzin dziecka, przy czym nie istnieje specjalny urlop ojcowski.

Łączna wypłata: wypłata może być zryczałtowana i/lub związana z zarobkami. Wysokość zryczałtowanego wynagrodzenia związanego z indywidualnym uposażeniem różni się w zależności od kraju, a nawet w poszczególnych regionach tego kraju.

Dobrze płatny: świadczenie związane z zarobkami, na poziomie 66% zarobków lub więcej

Elastyczność: 1 – urlop można wziąć na krótszy okres z wyższym świadczeniem lub na dłuższy okres z niższym świadczeniem; 2 – urlop można wziąć jednorazowo lub w kilku blokach; 3 – urlop można wziąć w dowolnym momencie podczas zdefiniowanego okresu po narodzinach dziecka; 4 – dodatkowy urlop w przypadku rozwiązania ciąży mnogiej lub dużej rodziny; 5 – urlop można wydłużyć w przypadku niezdolności matki do pełnienia obowiązków macierzyńskich lub jej śmierci.



/ PRZEPISY DOTYCZĄCE URLOPU RODZICIELSKIEGO W PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH

Dyrektywa określa, że 2 z 4 miesięcy urlopu rodzicielskiego nie można przenosić między rodzicami oraz że poziom wynagrodzenia podczas urlopu określa państwo członkowskie. Obecnie 15 państw członkowskich UE ma przepisy o urlopie zarezerwowanym dla ojców. Poza tym w 14 państwach członkowskich urlop rodzicielski jest dobrze płatny, tylko w 10 z nich okres urlopu to 8 lub więcej tygodni.

Korzystanie z **urlopu rodzicielskiego** przez ojców jest znacznie wyższe, jeżeli jest to prawo im przypisane i nie można go przenieść na matkę. Tabela 2. „Uprawnienia w zakresie urlopu rodzicielskiego w 28 państwach członkowskich UE (przejęte od: leavenetwork.org), stan na kwiecień 2018 r.

TABELA 2.

„UPRAWNIENIA DO URLOPU RODZICIELSKIEGO W 28 PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH UE”

Kraj	Podsumowanie informacji o urlopie	Całkowity okres urlopu związanego z narodzinami dziecka przysługującego rodzinie, z wyłączeniem urlopu na opiekę nad dzieckiem (w miesiącach)			Rodzaj uprawnienia do urlopu (tylko urlop, bez świadczenia)	Zachęty dla ojców, by korzystać z urlopu	Elastyczność
		Łącznie	Płatny Dobrze	Płatny			
Austria ⁴⁶	SAP	24.0	>>14.0	>>14.0	Rodziny	Bonus partnerski, jeśli oboje rodzice korzystają z urlopu (60:40)	1; 2; 3; 5; 7b
Belgia	SP; +	8.0	8.0	x	Indywidualny, nieprzenaszalny		1; 2; 5; 6; 7a
Bułgaria	SP	12.0	12.0	x	Rodziny		
Chorwacja ⁴⁷	SP; +	8.0	8.0 to 16.0	x	Indywidualny, częściowo przenaszalny	Dodatkowe dwa miesiące, jeżeli oboje rodzice skorzystają z urlopu	1; 2; 5; 6; 7a
Cypr	S	18	x	x	Indywidualny, nieprzenaszalny ⁴⁸		2;6
Czechy ⁴⁹	SAP	>>36	[6 to 48.0]	[24.0*]	Indywidualny, przenaszalny		3; 7a
Dania ⁵⁰	SAP	11.1	7.4 to 14.7	7.4*	Indywidualny, nieprzenaszalny		1; 3; 5; 7a

⁴⁶ Austria: od 2017 r. podczas urlopu wypłacane jest świadczenie zależne od dochodów (80 % zarobków przez 12 do 14 miesięcy) lub elastyczne świadczenie („rachunek zasiłku na opiekę nad dzieckiem”), w ramach którego rodzice mogą podzielić się kwotą 15 449 EUR (jeżeli oboje korzystają z prawa do urlopu, drugi rodzic musi wziąć co najmniej 20% urlopu) lub 12 366 EUR (jeżeli tylko jeden rodzic korzysta z prawa do urlopu) w ustalonym okresie.

⁴⁷ Chorwacja: w przypadku bliźniąt lub rozwiązania ciąży mnogiej oraz trzeciego i każdego kolejnego dziecka rodzice mają prawo do 100% wynagrodzenia i urlopu do momentu, gdy dziecko/dzieci mają 36 miesięcy; pułap za okres od 12 do 36 miesiąca jest niższy niż podczas pierwszego pół roku urlopu rodzicielskiego

⁴⁸ Cypr: w przypadku gdy jedno z rodziców skorzystało z urlopu rodzicielskiego o długości co najmniej dwóch tygodni, może on przenieść dwa tygodnie na drugiego rodzica w trakcie całego urlopu.

⁴⁹ Czechy: każdy z rodziców może skorzystać z urlopu do momentu, gdy dziecko ma 36 miesięcy jednak tylko jeden rodzic może korzystać ze świadczenia, które jest wypłacane rodzinie niezależnie od tego, czy rodzice wzięli urlop przez okres do 48 miesiąca życia dziecka. Ze świadczenia można korzystać również przez cały okres urlopowy, jest ono wówczas niższe, lub przez krótszy okres i wówczas świadczenie to wynosi 70% zarobków

⁵⁰ Dania: Rodzice mogą wybrać krótszy, lepiej płatny urlop rodzicielski lub zdecydować się na dłuższy i gorzej płatny; każdy z rodziców ma prawo do 32-46 tygodni urlopu rodzicielskiego, przy czym całkowity okres urlopu na rodzinę nie może przekroczyć 32-46 tygodni

Estonia	SAP	>>36,0	[>>36,0]	[14,5*]	Rodzinny		2; 4
Finlandia⁵¹	SAP; +	6.1	6.1	6.1	Rodzinny		1; 2; 6
Francja⁵²	SP	>>36.0	[>>36.0]	x	Indywidualny, nieprzenaszalny	Dłuższy okres płatnego urlopu jeżeli oboje rodzice się nań zdecydują	3; 6; 7a
Niemcy⁵³	SAP	72.0	28.0	14.0	Indywidualny, nieprzenaszalny	Dodatkowy urlop, jeżeli oboje rodzice się nań zdecydują	1; 2; 5; 7a
Grecja⁵⁴							
Sekt. prywatny	S	8.0	x	x	Indywidualny, nieprzenaszalny		2; 5; 6
Sekt. publiczny	S	120 ⁵⁵	x	x	Indywidualny, nieprzenaszalny		5
Węgry⁵⁶	SAP; +	>>36.0	>>36.0	24.0*	Rodzinny		1, 4, 6
Irlandia	S	8.4	x	x	Indywidualny, nieprzenaszalny		2; 5; 6, 7a
Włochy	SP	11	11	x	Indywidualny, nieprzenaszalny	Dodatkowy urlop, jeżeli oboje rodzice się nań zdecydują	1; 2; 5; 6; 7a
Łotwa⁵⁷	SP	36	18 ⁵⁸	x	Indywidualny; nieprzenaszalny		3; 5; 7a
Litwa⁵⁹	SP	>>36.0	>>24.0	>>12.0*	Rodzinny		4; 6
Luksemburg⁶⁰	SAP	12.0	12.0	8.0	Indywidualny, nieprzenaszalny		3; 3; 7a
Malta							
Sekt. prywatny	S	8.0	x	x	Indywidualny, nieprzenaszalny		2; 5
Sekt. publiczny	S;+	12.0	x	x	Rodzinny		2; 5

⁵¹ Finlandia: 70% zarobków podczas urlopu, jednak ten odsetek się zmniejsza po osiągnięciu pewnego pułapu.

⁵² Francja: jeżeli w rodzinie jest jedno dziecko, świadczenie otrzymuje się do momentu gdy dziecko skończy 12 miesięcy, jeżeli oboje rodzice pójdą na urlop; jeżeli rodzina ma dwoje lub więcej dzieci, świadczenie jest wypłacane do momentu gdy najmłodsze dziecko skończy 36 miesięcy, jeżeli oboje rodzice pójdą na urlop.

⁵³ Niemcy: świadczenie powiązane z zarobkami, w wysokości od 65% do 67% zarobków

⁵⁴ Grecja: poza tu opisanym urlopem rodzicielskim rodzice mogą połączyć godziny wynikające ze skróconych godzin pracy na dziecko w pełni płatny, pełnowymiarowy urlop o długości trzech i 3/4 miesiąca (sektor prywatny) lub dziewięciu miesięcy (sektor publiczny); w sektorze publicznym wypłaca się również świadczenie przez trzy miesiące urlopu w przypadku trzeciego i kolejnego dziecka.

⁵⁵ Greece: 5 years per parent.

⁵⁶ Węgry: urlop ze względu na narodziny dziecka obejmuje dwa typy urlopu rodzicielskiego, jeden ze świadczeniem zryczałtowanym (do trzech lat), drugi z wyższym świadczeniem uzależnionym od zarobków (do dwóch lat, następnie świadczenie w trzecim roku jest zryczałtowane). W rodzinach z trójką i więcej dzieci rodzic może wziąć niski płatny urlop do momentu gdy najmłodsze dziecko ma osiem lat; nie uwzględniono tego w kolumnie dotyczącej urlopu związanego z narodzinami dziecka. Rodzice mogą iść do pracy, gdy dziecko ma sześć miesięcy i wciąż otrzymywać świadczenie.

⁵⁷ Łotwa: tylko jedno z rodziców może otrzymać świadczenie. Jeżeli dany rodzic zdecyduje się na pobieranie świadczenia do ukończenia przez dziecko roku, wypłata wynosi 60% pensji. Jeżeli rodzic zdecyduje się na pobieranie świadczenia do ukończenia przez dziecko 18 miesięcy, otrzymuje 43,75 % pensji w tym okresie.

⁵⁸ 3 Łotwa: tylko jedno z rodziców może otrzymać świadczenie. Jeżeli dany rodzic zdecyduje się na pobieranie świadczenia do ukończenia przez dziecko roku, wypłata wynosi 60% pensji. Jeżeli rodzic zdecyduje się na pobieranie świadczenia do ukończenia przez dziecko 18 miesięcy, otrzymuje 43,75 % pensji w tym okresie.

⁵⁹ Litwa: 12 miesięcy urlopu z pełnym wynagrodzeniem do pewnego pułapu lub 24 miesiące urlopu z niższym niż zarobki świadczeniem (70% przez pierwszy rok, 40% przez drugi rok).

⁶⁰ Luksemburg: w oparciu o zatrudnienie pełnoetatowe rodzice biorą urlop w pełnym wymiarze (przy czym są też inne opcje). Urlop dość dobrze płatny (hojny ryczałt), nie jest to ekwiwalent pensji.

Kraj	Podsumowanie informacji o urlopie	Całkowity okres urlopu związanego z narodzinami dziecka przysługującego rodzinie, z wyłączeniem urlopu na opiekę nad dzieckiem (w miesiącach)			Rodzaj uprawnienia do urlopu (tylko urlop, bez świadczenia)	Zachęty dla ojców, by korzystać z urlopu	Elastyczność
		Łącznie	Płatny Dobrze	Płatny			
Holandia⁶¹	S	12.0	x	x	Indywidualny, nieprzenaszalny	-	(2); 5; 6; 7a
Polska⁶²	SAP; +	7.4	7.4	7.4	Rodzinny		1; 2; 3; 4; 7a
Portugalia⁶³	SAP; +; OB (15 dni)	13.0	13.0	7.0	Rodzinny i indywidualny, nieprzenaszalny	Dodatkowy miesiąc; dni obowiązkowe	1; 3; 5; 7b
Rumunia⁶⁴	SAP	12 to 24	12 to 24	12 to 24	Rodzinny i indywidualny, nieprzenaszalny	1 miesiąc musi zostać przeniesiony na drugiego rodzica	5; 6; 7b
Słowacja	SP	>>36.0	[>>36.0]	x	Rodzinny		3; 6
Słowenia	SAP	8.6	8.6	8.6*	Indywidualny; przenaszalny		1; 2; 4; 5; 6; 7b
Hiszpania⁶⁵	S	>>36	x	x	Indywidualny, nieprzenaszalny		2; 6; 7a
Szwecja⁶⁶	SAP	>>18.0	15.9	12.9*	Rodzinny i indywidualny: częściowo przenaszalny		1; 2; 3; 5; 6; 7b
Wielka Brytania⁶⁷	S ⁶⁸	4,2	x	x	Indywidualny; nieprzenaszalny		5; 6; 7a

⁶¹ Holandia: rodzice mają prawo do urlopu o długości 26xtygodniowe godziny pracy; jest to 12 miesięcy przy założeniu że oboje rodzice pracują w pełnym wymiarze przez 38 godzin tygodniowo, co daje urlop o długości 988 godzin (=26 tygodni lub 6 miesięcy).

⁶² Polska: poziom świadczenia finansowego podczas urlopu rodzicielskiego może wynosić 80% lub 60% zarobków zależnie od decyzji, którą podejmie matka podczas urlopu macierzyńskiego; jeżeli matka wybierze 100% wynagrodzenie podczas urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie podczas urlopu rodzicielskiego będzie wynosić 60%; jednak jeżeli matka zdecyduje się na 80% wynagrodzenia podczas urlopu macierzyńskiego, wówczas świadczenie na urlopie rodzicielskim będzie także wynosić 80%. Dostęp do urlopów rodzicielskich również zależy od tego, czy matka odbędzie pełne sześć miesięcy urlopu macierzyńskiego.

⁶³ Portugalia: urlop przedstawiony w tej tabeli odpowiada temu, co przedstawiono w informacji krajowej jako urlopy związane z narodzinami dziecka, urlopy tylko dla ojców oraz dodatkowe urlopy rodzicielskie.

⁶⁴ Rumunia: rodzice (przeważnie matka) mogą wybrać albo okres od 12 do 24 miesięcy urlopu rodzicielskiego (aby nie odliczono z tego okresu jednego miesiąca kary, drugi rodzic musi w okresie pierwszych 12 miesięcy wybrać co najmniej jeden miesiąc urlopu), świadczenie w obu przypadkach wynosi 85% zarobków; w przypadku dziecka z niepełnosprawnością okres urlopowy wydłużany jest do 36 miesięcy. Zarówno matka, jak i ojciec mogą korzystać z zachęt do powrotu na rynek pracy, które mają skrócić długość okresu urlopu.

⁶⁵ Hiszpania: każdy z rodziców ma prawo do urlopu do momentu, w którym dziecko skończy trzy lata

⁶⁶ Szwecja: urlop jest płatny przez 480 dni, wyliczenie dzienne ma zachęcić do elastycznego korzystania z urlopu (np. rodzic może skorzystać z pięciu dni płatnego urlopu na każdy tydzień kalendarzowy). Dodatkowo każdy rodzic ma prawo do urlopu bezpłatnego do momentu, w którym dziecko skończy 18 miesięcy.

⁶⁷ Wielka Brytania: nie obejmuje to niedawno wprowadzonego „urlopu rodzicielskiego dla obojga rodziców”, który jest w zasadzie formą przeniesienia urlopu macierzyńskiego, w którym to przypadku matka może zdecydować się na przeniesienie części swojego uprawnienia do urlopu macierzyńskiego na partnera. Uwzględniono jedynie rzeczywisty urlop rodzicielski, czyli urlop, który przysługuje rodzicowi i nie można przenieść prawa do niego na drugiego rodzica.

⁶⁸ Wielka Brytania: każdy rodzic ma prawo do 18 tygodni urlopu, jednak w skali roku można wybrać jedynie cztery tygodnie urlopu, czyli jeżeli rodzic weźmie wszystkie 18 tygodni oznacza to, że bierze cztery pełne tygodnie przez trzy lata. Nowo wprowadzony urlop rodzicielski dla obojga rodziców nie został uwzględniony w niniejszej tabeli, ponieważ jest to w zasadzie urlop macierzyński, który matka może - jeżeli tak zdecyduje - przenieść na ojca; został on zatem uwzględniony w tabeli porównawczej urlopów macierzyńskich.

LEGENDA: PODSUMOWANIE INFORMACJI NT. URLOPU RODZICIELSKIEGO W 28 PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH UE

X brak uprawnień ustawowych

S: uprawnienie ustawowe bez wynagrodzenia

SP: uprawnienie ustawowe, część okresu płatna, jednak jest to albo wynagrodzenie zryczałtowane, albo (jeżeli jest powiązane z dochodem) poniżej 66% zarobków przez cały okres lub część okresu urlopu

SAP: uprawnienie ustawowe z adekwatnym wynagrodzeniem przez cały okres urlopu lub przez jego część (66% uposażenia lub więcej)

OB: część urlopu rodzicielskiego lub cały urlop ma charakter obligatoryjny.

+: okres dodatkowego urlopu na opiekę nad dzieckiem lub innego urlopu dostępnego po utracie prawa do urlopu rodzicielskiego; urlop taki nie został uwzględniony w kolejnych kolumnach, ale został uwzględniony w kolejnej tabeli nt. „łącznego urlopu ustawowego”.

Łączna kwota wypłaty podczas urlopu rodzicielskiego po narodzeniu dziecka dla całej rodziny: uprawnienia urlopowe nabywa się albo jako i) okres czasu (np. 12 miesięcy), albo ii) do momentu, w którym dziecko osiągnie pewien wiek (np. do trzeciego roku życia).

>> : li) np. w Austrii urlop można wziąć do momentu, w którym dziecko ukończy 24 miesiące; w przypadku „indywidualnego” uprawnienia do urlopu, każdy rodzic może wziąć urlop do momentu osiągnięcia przez dziecko tego wieku. Jeżeli nie zostało to 8 zaznaczone, wówczas urlop i) w pełnym wymiarze przysługuje obu rodzicom.

Płatny: wypłata może być zryczałtowana i/lub związana z zarobkami. Wysokość wypłat zryczałtowanych jest związana z wysokością zarobków i waha się pomiędzy poszczególnymi krajami, a nawet w jednym kraju.

Dobrze wynagradzany: wypłata związana z zarobkami, na poziomie 66% zarobków lub wyższa.

X: urlop bezpłatny lub słabo wynagradzany.

*****: pułap uposażenia związanego z wynagrodzeniem.

Nawiasy kwadratowe – []: wszyscy rodzice małoletnich dzieci otrzymują wynagrodzenie niezależnie od tego, czy są na urlopie, czy też nie.

Rodzaj urlopu: mamy tu do czynienia z dwoma wymiarami. Po pierwsze urlop może być albo uprawnieniem „rodzinnym”, albo „indywidualnym”; zaś uprawnienie „indywidualne” może być „nieprzenaszalne” na drugiego rodzica (czyli jeżeli matka lub ojciec nie skorzysta ze swojego uprawnienia, wówczas prawo do tego urlopu przepada) lub „przenaszalne” (matka lub ojciec może przenieść część swojego uprawnienia lub całe uprawnienie do urlopu na drugiego rodzica).

Zachęta dla ojca, by wziął urlop: „Pułap ojcowski” wskazuje podstawowe, indywidualne „dobrze płatne” uprawnienie do urlopu przeznaczone tylko dla ojców (czyli nie można go przenieść na matkę) – zob. definicja poniżej. „Dodatkowe miesiące” to okres płatnego, dodatkowego urlopu, poza podstawowym prawem do płatnego urlopu, który jest dostępny po wykorzystaniu podstawowego urlopu w podziale przez obu rodziców (czyli każde z rodziców bierze co najmniej część podstawowego urlopu płatnego)

Elastyczność: 1 – urlop można wziąć w pełnym lub niepełnym wymiarze (innymi słowy pracownik może pracować w niepełnym wymiarze godzin lub przez mniejszą liczbę godzin); 2 – urlop można wziąć jednorazowo lub w kilku blokach; 3 – urlop może być krótszy z wyższym świadczeniem lub dłuższy z niższym świadczeniem; 4 – urlop można przenieść na osobę, która nie jest rodzicem dziecka; 5 – cały urlop lub jego część można wziąć do momentu osiągnięcia przez dziecko danego wieku; 6 – inne rozwiązania, w tym dodatkowy urlop przy jednoczesnych narodzinach kilkorga dzieci lub poważnej chorobie/ niepełnosprawności; 7a – oboje rodzice mogą wziąć cały urlop jednocześnie; 7b – oboje rodzice mogą wziąć część urlopu jednocześnie. Nawiasy wskazują, że w odniesieniu do danej opcji wymagana jest zgoda pracodawcy. Cyfry w nawiasach wskazują na to, że z danego rozwiązania można skorzystać tylko za zgodą pracodawcy.

KLUCZOWE ŹRÓDŁA

KOMISJA EUROPEJSKA

- Nota informacyjna: Nowe rozdział – wsparcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (2019 r.) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>
- Analiza kosztów i korzyści ewentualnych środków UE na rzecz ułatwienia zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla rodziców i opiekunów – sprawozdanie końcowe (2017 r.) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17646&langId=en>
- Ocena skutków do wniosku legislacyjnego w sprawie dyrektywy o równowadze między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (2017) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17621&langId=en>
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en&moreDocuments=yes>

PARLAMENT EUROPEJSKI

- Nowa dyrektywa ws. równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (2019 r.) [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI\(2018\)614708](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2018)614708)
- Bardzo użyteczna baza danych dotycząca wszystkich stanowisk, dyrektywy, statystyk i argumentów na rzecz lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym: <https://epthinktank.eu/2016/12/23/work-life-balance-in-the-eu/>

RADA UE

- Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów: Rada przyjmuje nowe przepisy <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

EUROFOUND

- Urlop rodzicielski i ojcowski – jak często ojcowie z niego korzystają (2019 r.) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-by-fathers>
- Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz elastyczne warunki pracy w Unii Europejskiej (2017 r.) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>
- EUROPEJSKIE STOWARZYSZENIE ad hoc na rzecz lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (2018 r.): Pismo lobbingowe skierowane do Rady Europejskiej <https://www.womenlobby.org/OPEN-LETTER-Time-for-the-EPSCO-Council-to-adopt-a-position-on-the-EU-Work-Life?lang=en>
- Europejskie Obserwatorium Społeczne (OSE) https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc_wlb_country_sheets_ose_final_19_01_2018.pdf
- Europejska Konfederacja Związków Zawodowych – EKZZ <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>
- Europejska Federacja Związków Zawodowych Służb Publicznych (EPSU) https://www.epsu.org/sv/search/policies/work-life-balance-o?mefibs-form-autocomplete-search_api_views_fulltext=&mefibs-form-autocomplete-mefibs_block_id=autocomplete





Bld du Roi Albert II, 5,
B - 1210 Bruksela
T: +32 2 224 0 447
M: +32 478 45 00 30
etuc@etuc.org
www.etuc.org