

III

(Akty przygotowawcze)

EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

530. SESJA PLENARNA EKES-U W DNIACH 6 I 7 GRUDNIA 2017 R.

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „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) 252 final]

„Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE”

[COM(2017) 253 final – 2017/0085 (COD)]

(2018/C 129/07)

Sprawozdawczyni: **Erika KOLLER**Współsprawozdawczyni: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Wniosek o konsultację	Wniosek Komisji, 17.11.2017 Rada Unii Europejskiej, 10.5.2017 Wniosek Parlamentu Europejskiego, 15.5.2017
Podstawa prawna	Art. 153 ust. 1 lit. i) i art. 153 ust. 2 lit. b) Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Decyzja Zgromadzenia Plenarnego	8.12.2015
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	8.11.2017
Data przyjęcia na sesji plenarnej	6.12.2017
Sesja plenarna nr	530
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	182/11/4

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę Komisji Europejskiej, by poprzez pomoc w osiągnięciu większej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym zwiększyć uczestnictwo w rynku pracy rodziców, a w szczególności kobiet, i w ten sposób uwolnić potencjał ich umiejętności.

1.2. EKES uważa ponadto, że konieczne jest dalsze przeanalizowanie propozycji zawartych w pakiecie z uwzględnieniem obecnej sytuacji w każdym państwie członkowskim, a także kosztów i wysiłku organizacyjnego dla przedsiębiorstw, zwłaszcza MŚP. Niezbędne jest również przedsięwzięcie następujących środków: wyeliminowanie stereotypów, rozpowszechnienie dobrych praktyk oraz opracowanie krajowych planów działania dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

1.3. Nowoczesna polityka dotycząca równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinna zapewniać rodzicom odpowiednie możliwości przy jednoczesnym uwzględnieniu potrzeb przedsiębiorstw. EKES zachęca partnerów społecznych w całej Europie do zbadania dodatkowych praktycznych rozwiązań wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, które odpowiadają specyfice ich miejsca pracy ⁽¹⁾.

1.4. EKES potwierdza, że wprowadzenie w życie proponowanych rozwiązań pociągnie za sobą koszty dla państw członkowskich i przedsiębiorstw, jest jednak przekonany, że długoterminowe korzyści przeważą nad wyższymi kosztami w krótkim okresie. EKES uważa, że należy dokładnie rozważyć środki wsparcia małych i średnich przedsiębiorstw.

1.5. EKES uważa, że ważne jest zapewnienie indywidualnego uprawnienia do urlopu zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Dostrzega jednak, że przedsiębiorstwa, zwłaszcza MŚP, mogą napotkać trudności organizacyjne spowodowane zwiększeniem zakresu tego uprawnienia. Każdy problem powstały w związku ze stosowaniem tego przepisu powinien być rozwiązywany zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi pracy lub przyjętymi praktykami.

1.6. EKES jest zdania, że pakiet poświęcony równowadze między życiem zawodowym a prywatnym jest krokiem w dobrym kierunku, jednak w przyszłości powinien zostać ulepszony w oparciu o odpowiednie oceny skutków.

1.7. EKES podkreśla potrzebę zwiększenia inwestycji w wysokiej jakości, dostępne i przystępne cenowo usługi opieki i placówki dla każdej rodziny oraz wzywa Komisję do wykorzystania zaleceń dla poszczególnych krajów w ramach europejskiego semestru oraz regionalnych funduszy rozwoju w celu nakłonienia państw członkowskich do wzmocnienia wysiłków.

1.8. Jakkolwiek wniosek dotyczący dyrektywy obejmuje w pewnym stopniu systemy podatkowe, to jednak EKES ubolewa, że propozycje w tym zakresie są niewystarczające. Organizacja systemu podatkowego może wpływać na decyzję o wejściu na rynek pracy. Należy rozważyć ulgi podatkowe ułatwiające pracującym rodzicom kontynuowanie pracy.

2. Wprowadzenie

2.1. Równość kobiet i mężczyzn to fundamentalna wartość i zasada Unii Europejskiej ⁽²⁾. W ciągu ostatnich sześćdziesięciu lat UE poczyniła ogromne postępy, przyjmując szereg dyrektyw w sprawie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, programów politycznych i instrumentów finansowania w celu promowania równości płci w Unii Europejskiej ⁽³⁾. Ramy prawne UE dotyczące urlopów ze względów rodzinnych i elastycznej organizacji pracy zostały ustanowione w latach 90. i podlegają stałym aktualizacjom, z których ostatnią była dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego przyjęta w 2010 r. ⁽⁴⁾ Poza tymi ramami prawnymi pewną rolę odgrywają również zalecenia wydawane w kontekście europejskiego semestru ⁽⁵⁾, fundusze UE i zalecenia polityczne ⁽⁶⁾.

2.2. Jednakże w porównaniu z postępem poczynionym w poprzednich dziesięcioleciach zaobserwowano niemal zastój ⁽⁷⁾, czego dowodem jest utrzymujące się zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć wynoszące 16,3 % oraz nierówna pozycja kobiet i mężczyzn i ich niejednakowe uczestnictwo w rynku pracy: w niepełnym wymiarze czasu pracy pracuje 31 % kobiet i 8,2 % mężczyzn, a pod względem ogólnego udziału w rynku pracy utrzymuje się przewaga mężczyzn

⁽¹⁾ Zob. Eurofound, *Work-life balance and flexible working arrangements in the EU*, posiedzenie Rady EPSCO, Tallinn, 19–20 lipca 2017 r.

⁽²⁾ Art. 19 i 153 TFUE; Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (art. 23 i 33).

⁽³⁾ Dyrektywy 2006/54/WE; 79/7/EWG; 2004/113/WE; 92/85/EWG; 2010/18/UE; zalecenie Komisji 2014/124/UE.

⁽⁴⁾ Zob. dyrektywa 2010/18/UE (Dz.U. L 68 z 18.3.2010), dyrektywa 2006/54/WE (Dz.U. L 204 z 26.7.2006), dyrektywa 92/85/EWG (Dz.U. L 348 z 28.11.1992), dyrektywa 97/81/WE (Dz.U. L 14 z 20.1.1998). Dyrektywa macierzyńska (dyrektywa 92/85/EWG) nie zmieniła się od czasu przyjęcia w 1992 r. Dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego, przyjęta po raz pierwszy w 1996 r., została zmieniona i poprawiona w 2010 r.

⁽⁵⁾ Dodatkowe informacje: https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_en.

⁽⁶⁾ Rada wydała zalecenie dotyczące opieki nad dziećmi (92/241/EWG, Dz.U. L 123 z 8.5.1992) już w 1992 r.

⁽⁷⁾ Eurostat, zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&ocode=tsdsc340&plugin=1>.

nad kobietami wynosząca ponad 12 punktów procentowych⁽⁸⁾). Jednocześnie badania pokazują zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć, które może wynosić aż 40 %. Te wszystkie dane wskazują na konieczność jeszcze bardziej aktywnego podejścia w celu zapewnienia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia, z jednoczesnym położeniem nacisku na feminizację ubóstwa.

2.3. Nierówne uczestnictwo kobiet w rynku pracy jest ściśle związane z nierównym podziałem obowiązków opiekuńczych. Brak odpowiednich, dostępnych, przystępnych cenowo i wysokiej jakości usług opieki – począwszy od opieki nad dzieckiem aż do opieki świadczonej na poziomie społeczności lokalnych dla starszych członków rodziny i osób niepełnosprawnych – również przyczynia się do powstania tzw. luki opiekuńczej⁽⁹⁾.

2.4. Stwierdzono, że przeszkody i bariery utrudniające zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym nie tylko uniemożliwiają kobietom pełne uczestnictwo w rynku pracy, ale także mają wpływ na tendencje demograficzne, gospodarkę i rolę mężczyzn jako równorzędnych opiekunów. Jeśli chodzi o wpływ na gospodarkę, w niedawnym badaniu Eurofoundu⁽¹⁰⁾ straty gospodarcze spowodowane zróżnicowaniem poziomu zatrudnienia ze względu na płeć oszacowano na 370 miliardów EUR rocznie. W niektórych państwach członkowskich ponad 25 % kobiet jest biernych zawodowo z powodu obowiązków opiekuńczych. Dziś decyzja o pozostaniu w domu rzadko wynika z przyczyn ekonomicznych, jednak nadal istnieją społeczne oczekiwania oparte na stereotypie kobiety jako głównego opiekuna i mężczyzny jako głównego żywiciela rodziny. Udowodniono, że matki, które pozostają w domu przez cały okres życia zawodowego lub pewną jego część, są bardziej zależne ekonomicznie, mają mniej możliwości rozwoju kariery zawodowej i są bardziej narażone na ubóstwo w starszym wieku. Polityka dotycząca równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jest narzędziem, które pozwoli kobietom i mężczyznom dokonywać wyboru w sytuacji równych szans. EKES podkreśla, że przepisy dotyczące czasu odpoczynku dla pracowników oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinny uwzględniać, w stosownych przypadkach, wspólny dzień tygodnia przeznaczony na odpoczynek, uznany w tradycji i zwyczajach danego kraju lub regionu. Należy przy tym uwzględnić także odpowiednie (sektorowe) układy zbiorowe i ustalone praktyki na szczeblu lokalnym i na poziomie przedsiębiorstw.

2.5. W sierpniu 2015 r. Komisja Europejska ogłosiła w ramach planu działania swoją inicjatywę Nowy start w celu sprostania wyzwaniom związanym z zachowaniem równowagi między pracą a życiem prywatnym w pracujących rodzinach⁽¹¹⁾. Zgodnie z art. 154 ust. 2 TFUE w listopadzie 2015 r. Komisja rozpoczęła dwuetapowe konsultacje⁽¹²⁾ z europejskimi partnerami społecznymi w celu poznania ich poglądów na temat tej inicjatywy. Jednak partnerzy społeczni nie rozpoczęli negocjacji. Europejscy pracodawcy uznali obecne ramy prawne UE za wystarczające, natomiast europejskie związki zawodowe domagały się wzmocnionych ram regulacyjnych. Komisja rozpoczęła również konsultacje publiczne, które wykazały, że 60 % respondentów oczekiwało unijnych ram prawnych dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. W dniu 26 kwietnia 2017 r. Komisja przyjęła wniosek w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych, który obejmuje wniosek dotyczący dyrektywy mającej na celu wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów, a także wnioski nieustawodawcze.

3. Uwagi ogólne

3.1. EKES zgadza się, że istnieje potrzeba prowadzenia aktywnej polityki mającej na celu zwiększenie wspólnej odpowiedzialności kobiet i mężczyzn za opiekę nad dziećmi. Badania pokazują, że udział mężczyzn w obowiązkach opiekuńczych przynosi korzyści rodzinom oraz jest korzystny dla europejskiej gospodarki i konkurencyjności Europy. Wraz ze zwiększeniem uczestnictwa kobiet w rynku pracy nastąpi poprawa dostępu przedsiębiorstw do wykwalifikowanej siły roboczej i talentów, co pozwoli uwolnić pełny potencjał kobiet w sytuacji, gdy zmniejsza się liczebność siły roboczej w Unii Europejskiej, społeczeństwo się starzeje, a sytuacja demograficzna jest w dalszym ciągu poważnym wyzwaniem dla finansów publicznych. Polityka ta powinna koncentrować się również na tworzeniu zachęt dla pracodawców do zwiększania podaży pracy, zapewnieniu wsparcia w opiece nad dzieckiem oraz różnych formach urlopu i elastycznej organizacji pracy.

3.2. EKES chciałby zwrócić uwagę na fundamentalną rolę, jaką Komisja i państwa członkowskie (w porozumieniu z partnerami społecznymi i szeroko rozumianym społeczeństwem obywatelskim) muszą odgrywać w walce ze stereotypami (w tym poprzez kampanie edukacyjne i na rzecz podnoszenia świadomości społeczeństwa), ograniczaniu segregacji rynku pracy oraz wyposażaniu osób w zaktualizowane i udoskonalone umiejętności odpowiadające przyszłym potrzebom rynku pracy.

⁽⁸⁾ Eurostat, Badanie na temat siły roboczej, 2016.

⁽⁹⁾ Zob. następujące opinie EKES-u: Dz.U. C 21 z 21.1.2011, s. 39, Dz.U. C 218/7 z 23.7.2011, Dz.U. C 12 z 15.1.2015, s. 16, Dz.U. C 332 z 8.10.2015, s. 1, Dz.U. C 487 z 28.12.2016, s. 7.

⁽¹⁰⁾ Eurofound (2016), *Zróżnicowanie poziomu zatrudnienia ze względu na płeć: wyzwania i rozwiązania*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

⁽¹¹⁾ http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf.

⁽¹²⁾ Pismo Michela Servoza skierowane do europejskich partnerów społecznych, nr ref. Ares(2015)5003207 – 11 listopada 2015 r.

3.3. EKES przyjmuje z zadowoleniem pakiet Komisji mający na celu zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, gdyż zaproponowano w nim bardziej sprawiedliwy podział zadań jako sposób wyeliminowania niektórych większych barier strukturalnych w zatrudnieniu kobiet.

4. Uwagi szczegółowe

4.1. Urlop ojcowski

4.1.1. EKES uważa, że decyzja Komisji, aby zaradzić problemowi braku korzystania z urlopu ojcowskiego przez wprowadzenie indywidualnego uprawnienia do urlopu ojcowskiego niepodlegającego przeniesieniu i liczącego co najmniej dziesięć dni roboczych, płatnych co najmniej na poziomie obecnego wynagrodzenia podczas zwolnienia chorobowego wraz z przeprowadzeniem analizy kosztów i korzyści na szczeblu krajowym jest krokiem w dobrym kierunku. Komitet wskazuje jednak, że świadczenia z tytułu choroby różnią się znacznie w Europie – począwszy od kwot ryczałtowych dużo poniżej zarobków aż po 100-procentową stopę kompensacji. Podkreśla, że kompensacja powinna być odpowiednia, powinna zachęcać ojców do przyjmowania odpowiedzialności oraz dawać rodzicom większy wybór przed urodzeniem dziecka i potem – z uwzględnieniem krajowych praktyk w zakresie płatnego urlopu macierzyńskiego.

4.1.2. EKES zauważa, że w 21 państwach członkowskich obowiązują już przepisy dotyczące urlopu ojcowskiego, liczącego średnio dwa i pół dnia⁽¹³⁾, co uznaje za bardzo krótki okres, oraz ubolewa z powodu utrzymującego się ogólnego braku wykorzystania tego urlopu, co wymaga dokładniejszego przeanalizowania. EKES uważa zatem, że wniosek Komisji odpowiada potrzebie zapewnienia zachęt dla ojców do korzystania z urlopu ojcowskiego, uwzględniając obecne skuteczne praktyki stosowane w niektórych państwach członkowskich⁽¹⁴⁾ i równorzędną rolę ojców w obowiązkach rodzinnych.

4.1.3. EKES podkreśla, iż jego zdaniem okres 10 dni urlopu przysługującego na ten cel, przewidziany we wniosku dotyczącym dyrektywy, to pierwszy krok we właściwym kierunku, aby zapewnić osiągnięcie celu dyrektywy dotyczącego znacznego zwiększenia poziomu zaangażowania ojców. Jednak zdaniem EKES-u z punktu widzenia realizacji celu dyrektywy stosowniejszy byłby dłuższy okres – uzgodniony między pracodawcą a pracownikiem – np. do jednego miesiąca.

4.2. Urlop rodzicielski

4.2.1. Odsetek mężczyzn korzystających z urlopu rodzicielskiego wynosi od 40 % do zaledwie 2 % w niektórych państwach członkowskich⁽¹⁵⁾. Ani obecne systemy regulujące kwestie urlopu rodzicielskiego, ani panujące przekonania nie podejmują w wystarczającym stopniu konfrontacji z przyczynami, dla których mężczyźni rzadko korzystają z tego urlopu.

4.2.2. EKES dostrzega, że przedsiębiorstwa, a zwłaszcza MŚP i mikroprzedsiębiorstwa, mogą mieć trudności organizacyjne spowodowane podwyższeniem wieku dziecka z ośmiu do dwunastu lat na potrzeby urlopu rodzicielskiego.

4.2.3. EKES ze szczególnym zadowoleniem przyjmuje propozycję Komisji dotyczącą wprowadzenia niepodlegającego przeniesieniu indywidualnego uprawnienia do urlopu rodzicielskiego. Odnotowuje potrzebę zapewnienia przyzwoitej rekompensaty wynagrodzenia na poziomie co najmniej równym wynagrodzeniu otrzymywanemu podczas zwolnienia chorobowego, przy czym jej górną granicę mogłby ustalać ustawodawca krajowy⁽¹⁶⁾. Powinna temu towarzyszyć analiza kosztów i korzyści na szczeblu krajowym. Uznaje także potrzebę wprowadzenia przepisów ustanawiających zakaz dyskryminacji, ponieważ to wszystko może zwiększyć wykorzystywanie urlopu rodzicielskiego przez ojców.

4.2.4. Ponadto EKES uważa, że w negocjacjach w sprawie wniosku należy zachować równowagę między potrzebami pracowników i pracodawców. Przeprowadzona przez Komisję ocena skutków wykazała, że wpływ proponowanej dyrektywy będzie się różnić w zależności od ram czasowych. Koszty proponowanych środków (wynikające głównie ze strat w produkcji poniesionych na skutek obciążeń administracyjnych związanych z przetwarzaniem wniosków i koniecznością tymczasowego zastąpienia pracowników) wzrosną w krótkim i średnim okresie, podczas gdy w perspektywie długoterminowej wprowadzenie w życie pakietu powinno pociągnąć za sobą jedynie ograniczone koszty dla przedsiębiorstw⁽¹⁷⁾.

⁽¹³⁾ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS_ATA\(2016\)593543_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS_ATA(2016)593543_EN.pdf).

⁽¹⁴⁾ Informator polityczny *Paternity and parental leave policies across the European Union*, Janna van Belle, RAND Europe.

⁽¹⁵⁾ <http://www.oecd.org/social/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>.

⁽¹⁶⁾ Art. 11 ust. 3 dyrektywy 92/85/WE.

⁽¹⁷⁾ Dokument roboczy służb Komisji towarzyszący komunikatowi „Nowy start na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów”.

4.3. Urlop opiekuńczy

4.3.1. EKES zauważa, że brak odpowiedniego przepisu dotyczącego urlopu w celu opieki nad krewnym wymagającym wsparcia również przyczynia się do nierównego podziału obowiązków opiekuńczych, co często oznacza, że kobiety biorą na siebie cały ciężar opieki. Ma to niekorzystny wpływ na ich zdrowie fizyczne i psychiczne, utrudnia ich integrację społeczną i uczestnictwo w rynku pracy, a w konsekwencji powoduje, że kobiety mają niewystarczające uprawnienia emerytalne.

4.3.2. Prawie wszystkie państwa członkowskie wprowadziły przepisy dotyczące dostępu do urlopu dla opiekunów, jednak czas trwania, kwalifikowalność, poziom świadczeń i możliwość korzystania z praw do zabezpieczenia społecznego różnią się znacznie w zależności od kraju⁽¹⁸⁾. W związku z tym EKES z zadowoleniem przyjmuje propozycję wprowadzenia minimalnych równych warunków w całej Europie przez wprowadzenie indywidualnego uprawnienia do co najmniej 5 dni urlopu opiekuńczego w roku, płatnych na poziomie wynagrodzenia podczas zwolnienia chorobowego. Jest to jednak dopiero pierwszy krok i Komisja będzie musiała uczynić więcej w celu wsparcia i uzupełnienia działań państw członkowskich mających ułatwić rodzinom radzenie sobie z rosnącymi obowiązkami opiekuńczymi. Wprowadzenie takiego indywidualnego uprawnienia powinno być powiązane z opracowaniem mechanizmów wsparcia dla opiekunów.

4.3.3. EKES z zadowoleniem przyjmuje podejście przyjęte przez Komisję polegające na zaproponowaniu środków na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników przez całe życie, w tym kobiet należących do tzw. pokolenia środka (ang. sandwich generation), tj. osób, które muszą opiekować się krewnymi z więcej niż jednego pokolenia. Brak usług z zakresu opieki często zmusza tych pracowników, a zwłaszcza kobiety, do porzucania płatnego zatrudnienia zaledwie kilka lat przed przejściem na emeryturę, czemu towarzyszą bariery utrudniające ponowne wejście na rynek pracy osobom po 50. roku życia.

4.3.4. EKES podkreśla również, że urlop dla opiekunów nie powinien zastępować wysokiej jakości profesjonalnych, dostępnych i przystępnych cenowo usług opieki świadczonej na poziomie społeczności lokalnych, które znacznie przyczynią się do dalszego rozwoju gospodarczego.

4.3.5. Ponadto EKES zauważa, że nie można w pełni i dokładnie porównać różnych rodzajów urlopu opiekuńczego, ponieważ opieka nad osobą starszą nie tylko ma inny charakter niż opieka nad dzieckiem, ale może również wymagać zaangażowania dalszej rodziny, w tym przy podejmowaniu decyzji.

4.3.6. Ważnym aspektem opieki nad osobami niepełnosprawnymi jest oddzielenie profesjonalnej opieki od opieki rodzinnej, tak aby w jak największym stopniu zmniejszyć obciążenie rodziny. Jednakże bez względu na formę opieki opiekunowie muszą mieć dostęp do systemu zabezpieczenia społecznego.

4.4. Elastyczna organizacja pracy

4.4.1. Elastyczna organizacja pracy jest niezbędna, aby umożliwić przedsiębiorstwom dopasowanie swoich zasobów ludzkich do zmian warunków gospodarczych. Jest ona również użytecznym narzędziem pozwalającym poprawić wyniki i zwiększyć produktywność⁽¹⁹⁾, a także umożliwiającym pracownikom utrzymanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Dlatego ważne jest, by w dialogu społecznym na szczeblu lokalnym i sektorowym poruszano te aspekty z myślą o wprowadzeniu form pracy, które umożliwią osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

4.4.2. Elastyczna organizacja pracy może ułatwić radzenie sobie z wieloma obowiązkami opiekuńczymi, nie powinna jednak wpływać negatywnie na zatrudnienie pracujących opiekunów. Wniosek dotyczący dyrektywy przewiduje prawo do ubiegania się o elastyczną organizację pracy przez pracującego rodzica lub opiekuna do celów opieki nad krewnym wymagającym opieki lub wsparcia.

4.4.3. Wniosek wprowadza dla pracowników możliwość (i) redukcji godzin pracy, (ii) elastycznych harmonogramów pracy oraz (iii) pracy zdalnej. EKES zwraca uwagę, że takie elastyczne rozwiązania dotyczące organizacji pracy muszą spełniać potrzeby większości pracowników i obejmować podejście uwzględniające cykl życia. Kwestie te powinny być rozwiązywane na drodze dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych na szczeblu znajdującym się najbliżej danej sytuacji. Oprócz tego konieczne jest zagwarantowanie prawa powrotu do pierwotnego schematu pracy. Jednocześnie trzeba szanować prawo pracodawców do rozważenia wniosku o elastyczny czas pracy przy uwzględnieniu potrzeb zarówno

⁽¹⁸⁾ Zob. Bouget, D., Spasova, S. i Vanhercke, B. (2016), *Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe. A study of national policies*, Europejska Sieć ds. Polityki Społecznej (ESPN), Bruksela: Komisja Europejska <https://webgate.ec.europa.eu/emplcms/social/BlobServlet?docId=16325&langId=en>.

⁽¹⁹⁾ Chung, H., (2017), *Work Autonomy, Flexibility and Work Life Balance*, sprawozdanie końcowe dostępne pod adresem: <http://wafproject.org/research-outputs/final-report/>.

pracodawców, jak i pracowników. Każdy problem powstały w związku ze stosowaniem tego przepisu powinien być rozwiązywany zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi pracy lub przyjętymi praktykami.

4.4.4. Cyfryzacja miejsc pracy i stosunków pracy może mieć wpływ nawet na kształt tradycyjnych schematów pracy. W tym względzie konieczna jest dalsza refleksja nad sposobem tradycyjnego postrzegania urlopu do celów opieki jako opcji o podstawowym znaczeniu dla rodzin chcących pogodzić życie zawodowe z rodzinnym. Zdecydowanie zbyt często to właśnie kobiety korzystają z elastycznej organizacji pracy, aby, kontynuując pracę, podołać obowiązkowi opiekuńczym. Hamuje to rozwój ich kariery w miejscu pracy zarówno pod względem wynagrodzenia, jak i rozwoju zawodowego. Ponadto EKES pragnie podkreślić, że elastycznej organizacji pracy nie należy traktować jako „sprawy dotyczącej kobiet”, koncentrując się na matkach lub ogólnie kobietach, które muszą opiekować się swoimi niesamodzielnymi krewnymi. Przedsiębiorstwa muszą wspierać elastyczne formy pracy zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn oraz mieć wkład w zmiany kulturowe odpowiadające aspiracjom kobiet i mężczyzn oraz sprzyjające zmniejszaniu nierówności zawodowej. Elastyczna organizacja pracy musi być również w pełni odwracalna, przyjazna dla pracownika i dostępna we wszystkich rodzajach umów. Szczególnie ważne w tym kontekście jest skuteczne egzekwowanie prawa do powrotu do pierwotnego schematu pracy.

4.4.5. Ponadto, jakkolwiek cyfryzacja może wspierać elastyczną organizację pracy przez zapewnienie pracownikom możliwości pracy zdalnej, może również stanowić pewne wyzwanie i zagrożenie.

4.5. Inicjatywy o charakterze nieustawodawczym

Wnioskowi dotyczącemu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE towarzyszy szereg inicjatyw o charakterze nieustawodawczym, które uzupełniają pakiet dotyczący równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. EKES z zadowoleniem przyjmuje dodatkowe wnioski nieustawodawcze stanowiące uzupełnienie tego pakietu, takie jak:

4.5.1. Opieka nad dziećmi i opieka długoterminowa

4.5.1.1. Brak dostępnych usług opieki nad dziećmi oraz wysokie koszty opieki nad dziećmi stanowią jedno z głównych czynników zniechęcających do powrotu do pracy drugiego żywiciela rodziny w parach o podwójnym dochodzie. W 2014 r. tylko 28 % dzieci w wieku 0–3 lat było objętych formalnymi usługami opieki w UE, w porównaniu z 83 % dzieci w wieku od 3 lat do wieku objęcia obowiązkiem szkolnym. Liczby te znajdują się poniżej celów barcelońskich ustanowionych w 2001 r., które powinny być zostać osiągnięte do 2010 r. Z tych powodów EKES ubolewa, że nie zostały osiągnięte cele barcelońskie dotyczące opieki nad dziećmi, które miały służyć zapewnieniu w państwach członkowskich dostępnej, przystępnej cenowo i wysokiej jakości opieki nad dziećmi obejmującej odpowiedni odsetek dzieci.

4.5.1.2. Problemem pozostają wysokie koszty dla rodziców oraz godziny otwarcia placówek, które są niedopasowane do pracy na pełny etat. Sprawozdanie Komisji pokazuje, że inwestycje w wysokiej jakości usługi muszą być kontynuowane. Również Parlament Europejski zauważa, że dla 27 % Europejczyków utrudnieniem w dostępie do usług jest brak infrastruktury i jakość oferowanych usług⁽²⁰⁾.

4.5.1.3. EKES zwraca uwagę, że Komisja proponuje zmianę celów w dziedzinie kształcenia i szkolenia, nie wspominając jednak o osiągnięciu celów barcelońskich. Cel w dziedzinie kształcenia i szkolenia dotyczący wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem ma węższy zakres, ponieważ cel ten obejmuje tylko dzieci w wieku od 4 lat do objęcia obowiązkiem szkolnym. W związku z tym EKES wzywa do podjęcia pilnych działań w celu zmiany tego celu z myślą o dostosowaniu go do celów barcelońskich przez poszerzenie jego zakresu (tj. wprowadzenie celów dla dzieci w wieku poniżej 4 lat). Nowe cele wprowadzone w wyniku zmiany powinny być bardziej ambitne niż obecne cele barcelońskie. Ponadto EKES wzywa do opracowania punktów odniesienia na poziomie UE dotyczących opieki pozaszkolnej i usług opieki długoterminowej.

4.5.1.4. EKES z zadowoleniem przyjmuje plany Komisji, by zintensyfikować doradztwo i monitorowanie świadczenia usług opieki w państwach członkowskich w kontekście europejskiego semestru oraz by propagować wymianę najlepszych praktyk. Zachęca również do poprawy gromadzenia danych na szczeblu UE oraz popiera plan zmiany celów w dziedzinie kształcenia i szkolenia dotyczących wczesnej edukacji ustanowionych na 2020 r. Ponadto EKES ze szczególnym

⁽²⁰⁾ Zob. rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 13 września 2016 r. w sprawie tworzenia warunków na rynku pracy sprzyjających równowadze między życiem zawodowym a prywatnym (2016/2017(INI)).

zainteresowaniem oczekuje, że wykorzystywane będą różne europejskie instrumenty finansowania dostosowane do specyficznych potrzeb państw członkowskich. W tym kontekście EKES kilkakrotnie wzywał do bardziej ambitnego promowania inwestycji społecznych, odnosząc się w szczególności do różnorodnych zysków z inwestycji w placówki opieki nad dziećmi ⁽²¹⁾.

4.5.1.5. EKES uważa, że budowanie zdolności/seminaria informacyjne, przy pełnym udziale wszystkich zainteresowanych stron, mają bardzo duże znaczenie jako środki towarzyszące, przy czym zwraca uwagę, że są one konieczne na znacznie większą skalę niż proponuje się obecnie. Istnieje szczególna potrzeba organizowania seminariów informacyjnych na temat ochrony przed zwolnieniem po powrocie z urlopu macierzyńskiego.

4.5.2. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i polityka fiskalna

4.5.2.1. Jakkolwiek wniosek dotyczący dyrektywy obejmuje w pewnym stopniu systemy podatkowe, to jednak EKES ubolewa, że propozycje w tym zakresie są niewystarczające. Systemy podatkowe mogą mieć bezpośredni wpływ na uczestnictwo w rynku pracy, w szczególności dla drugiego żywiciela rodziny, którym najczęściej jest kobieta. Organizacja systemu podatkowego może wpływać na decyzję o wejściu na rynek pracy. Należy rozważyć ulgi podatkowe ułatwiające pracującym rodzicom kontynuowanie pracy.

4.5.2.2. EKES uważa, że propozycje Komisji Europejskiej zmierzające do wyeliminowania niechęcających czynników fiskalnych stanowią uzupełnienie i wsparcie pozostałych środków przewidzianych w pakiecie. W szczególności EKES opowiada się za zidentyfikowaniem przeszkód w poszczególnych krajach będących następstwem przyjętego systemu świadczeń i ulg podatkowych dyskryminującego ze względu na płeć, a także proponuje, by przeszkody te były eliminowane za pomocą zaleceń wydawanych w ramach europejskiego semestru.

4.5.3. Rola podmiotów społeczeństwa obywatelskiego

4.5.3.1. Niezbędne są wysokiej jakości, dostępne i przystępne cenowo usługi publiczne, w tym usługi opieki dla dzieci, starszych krewnych i innych osób niesamodzielnych, a oprócz tego podmioty gospodarki społecznej i sektora pozarządowego mogą w pożyteczny sposób przyczynić się do zapewniania usług wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Bez wysiłków z ich strony w wielu przypadkach nie będzie można zagwarantować świadczenia usług.

4.5.3.2. Partnerzy społeczni mają szczególną rolę do odegrania we wdrażaniu w miejscach pracy polityki dotyczącej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w szczególności na drodze negocjacji i układów zbiorowych. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że na przestrzeni lat europejscy partnerzy społeczni zaczęli uwzględniać kwestię równości płci w swoich programach pracy z myślą o osiągnięciu wymiernych rezultatów.

Bruksela, dnia 6 grudnia 2017 r.

Georges DASSIS
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽²¹⁾ Zob. m.in. opinie EKES-u: Dz.U. C 271 z 19.9.2013, s. 91, Dz.U. C 226 z 16.7.2014, s. 21, Dz.U. C 125 z 21.4.2017, s. 10.