

ARKUSZ INFORMACYJNY

# CZAS PRACY, RÓWNOŚĆ Kobiet I MĘŻCZYŹN, ORAZ GODZENIE PRACY Z ŻYCIEM RODZINNYM



# CZAS PRACY, RÓWNOŚĆ Kobiet i MĘŻCZYŹN, ORAZ GODZENIE PRACY Z ŻYCIEM RODZINNYM

01	Wprowadzenie .....	2
02	Czas pracy a płeć .....	4
03	Wyzwania związane z elastycznym czasem pracy a równość kobiet i mężczyzn .....	8
04	UE i polityka europejskich partnerów społecznych w zakresie godzenia życia zawodowego z prywatnym .....	10
05	Podjęcie do kwestii godzenia pracy z życiem zawodowym w przepisach prawa krajowego .....	12



# WPROWADZENIE

Polityka sprzyjająca godzeniu życia zawodowego z prywatnym zyskała w ostatnich latach na wadze w wielu Państwach Członkowskich UE jako jedno z narzędzi służących zapewnieniu równości kobiet i mężczyzn oraz odpowiedź na wyzwania natury gospodarczej i demograficznej. EKZZ i związki stowarzyszone od wielu lat podejmowali kroki na rzecz wdrażania polityki zapewniającej kobietom i mężczyznom możliwość łączenia dobrej jakości pracy z obowiązkami rodzicielskimi i innymi zobowiązaniami związanymi z opieką uznając to za warunek wstępny dla umożliwienia prawdziwej równości płci. Kluczową kwestią podniesioną przez EKZZ jest zagwarantowanie kobietom wynagrodzenia, które pozwoli im na ekonomiczną niezależność, bez „karania” ich za to, że są równocześnie matkami i opiekunkami; mężczyznom również należy umożliwić osiągnięcie równowagi pomiędzy pracą i życiem rodzinnym.

Kobiety spędzają średnio niemal cztery godziny dziennie wykonując prace domowe, natomiast mężczyźni – dwie. Z tego powodu społeczny podział czasu pracy i czasu prywatnego ma kluczowe znaczenie dla kobiet obarczonych obowiązkami opiekuńczymi. Tymczasem niewielu mężczyzn korzysta z przysługującego im urlopu wychowawczego lub pracuje w niepełnym wymiarze godzin.

Pogodzenia życia rodzinnego i zawodowego dotyczy treść Artykułu 33 ustęp 2 unijnej Karty Praw Podstawowych. W kwestiach związanych z polityką godzenia życia zawodowego z prywatnym, takich jak opieka nad dziećmi i osobami starszymi, Komisja Europejska i partnerzy społeczni zgadzają się co do tego, że potrzebne jest

podejmowanie szerszych działań na poziomie UE i w poszczególnych Państwach Członkowskich, przy wsparciu ze strony Rady. Recesja doprowadziła do cięć w sektorze publicznym w całej Europie, co ma wpływ na świadczenie usług w zakresie opieki nad dziećmi i osobami starszymi. Niższy poziom inwestycji w publiczne usługi opieki nałożył dodatkowy ciężar na kobiety, które sprawują opiekę w domu. Konsekwencją tego może być pogłębienie nierówności płciowych i jeszcze większy ciężar związany z opieką w domu, spadający na barki kobiet, przy jednoczesnym utrudnieniu godzenia pracy zawodowej i opieki.

# CZAS PRACY A PŁEĆ

Obserwuje się istotne różnice w zakresie godzin płatnej pracy wykonywanej przez mężczyzn i kobiety, ponieważ kobiety pracują z reguły krócej niż mężczyźni i częściej w niepełnym wymiarze godzin. Nie ma wątpliwości co do tego, że krótsze godziny pracy związane są bezpośrednio z obowiązkami rodzinnymi i tymi wynikającymi z pełnienia opieki, co w konsekwencji wpływa na ogólny poziom przychodów kobiet w ciągu ich kariery zawodowej. Segregacja zawodowa i utożsamianie pracy w niepełnym wymiarze godzin z zajęciami wymagającymi mniejszych umiejętności, a także stosunkowo niższe wynagrodzenia w przypadku pracy rozliczanej godzinowo stanowią barierę dla równości i rozwoju zawodowego kobiet na rynku pracy.

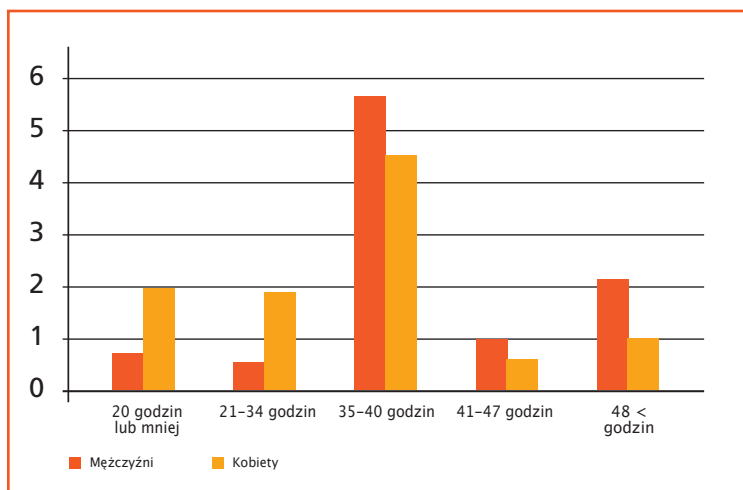
## Praca w niepełnym wymiarze godzin w Europie

Średnio 31% wszystkich kobiet pracujących w UE zatrudniona jest w niepełnym wymiarze godzin, w porównaniu z zaledwie 7,5% mężczyzn. W dziesięciu Państwach Członkowskich UE15 ponad jedna trzecia kobiet pracuje w niepełnym wymiarze godzin, a w sześciu spośród tych krajów (Holandia, Niemcy, Austria, Belgia, Wielka Brytania, Szwecja), udział ten wynosi ponad 40%. Tylko w czterech państwach (Holandia, Dania, Szwecja, Wielka Brytania) ponad 10% mężczyzn pracuje na niepełny etat – najwyższy odsetek odnotowuje się w Holandii, gdzie wynosi on 23,6%.

*Eurostat, Badanie Siły Roboczej 2009*

Piąte Europejskie Badanie Czasu Pracy pozwoliło ustalić, że liczba godzin przepracowanych przez kobiety i mężczyzn wyraźnie różni się od siebie. Mężczyźni pracują średnio o siedem godzin dłużej w tygodniu niż kobiety, przy czym w poszczególnych Państwach Członkowskich obserwuje się niebagatelne różnice w tym zakresie w odniesieniu do pracy w niepełnym wymiarze godzin. Patrz Tabela 1 poniżej.

**Tabela 1: Czas pracy - odsetek kobiet i mężczyzn (Europejskie Badanie Warunków Pracy, 2010)**



Jak wykazało Piąte Europejskie Badanie Warunków Pracy, uwzględniając zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, kobiety z reguły pracują krócej niż mężczyźni, a długie godziny pracy są zjawiskiem obserwowanym głównie wśród mężczyzn. Obserwuje się wyraźny wpływ długich godzin pracy na udział mężczyzn w życiu rodzinnym, a ponad 40% tych, którzy pracują więcej niż 48 godzin w tygodniu twierdzi, że czas pracy ma negatywny wpływ na ich życie rodzinne i towarzyskie. Ponadto, wyniki badania wskazują, że mężczyźni woleliby pracować krócej, co pozwoliłoby im na pełniejszy udział w życiu rodzinnym. W odróżnieniu od nich, kobiety częściej decydują się na krótszy czas pracy lub pracę w niepełnym wymiarze godzin, co pozwala im łączyć życie zawodowe z obowiązkami związanymi z opieką.

Czwarte Europejskie Badanie Warunków Pracy (2005) pozwoliło również ustalić, że kobiety spędzają więcej czasu niż mężczyźni wykonując nieopłaconą pracę, w tym opiekę nad dziećmi i zależnymi osobami dorosłymi. W poszczególnych Państwach Członkowskich obserwuje się w tym zakresie wyraźne różnice. Warto zaznaczyć przy tym, że w krajach skandynawskich i w Holandii rozbieżności w zakresie ilości czasu poświęcanego pracy nieopłaconej przez mężczyzn i kobiety są mniej wyraźne. Bardzo ostry podział między płciami uwidacznia się kiedy weźmiemy pod uwagę godziny spędzone na wykonywaniu pracy nieopłaconej w kontekście ogólnej liczby godzin pracy. O ile mężczyźni przebywają dłużej niż kobiety w miejscu zatrudnienia, łączna liczba godzin pracy kobiet jest znacznie wyższa niż w przypadku mężczyzn. Okazuje się, że kobiety

zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin w sumie spędzają więcej godzin na pracy (wynagradzanej i niewynagradzanej) niż mężczyźni pracujący na pełen etat, natomiast czas pracy kobiet zatrudnionych na pełen etat jest najdłuższy i wynosi 65 godzin tygodniowo, w porównaniu z 54 godzinami w przypadku mężczyzn.



# WYZWANIA ZWIĄZANE Z ELASTYCZNYM CZASEM PRACY A RÓWNOŚĆ KOBIET I MĘŻCZYZN

W większości Państw Członkowskich obserwuje się zmianę tendencji w stronę bardziej elastycznych i dostosowanych do indywidualnych potrzeb godzin pracy, które pozwalają na opracowanie w ramach regulacji prawnych rozwiązań odpowiednich dla poszczególnych przypadków. W części krajów zasady wdrożone w oparciu o porozumienia zbiorowe są porównywalne, a czasami korzystniejsze niż te, które ustanowiono na mocy przepisów prawa krajowego.

Z punktu widzenia równości kobiet i mężczyzn, większy wybór w zakresie elastycznych godzin pracy powala pracownikom lepiej pogodzić swoją pracę zawodową z życiem rodzinnym i towarzyskim. Może on zarazem mieć negatywne konsekwencje, ponieważ główną formą elastyczności zatrudnienia wśród kobiet jest praca w niepełnym wymiarze godzin. Praca na niepełny etat dotyczy zazwyczaj tych branż, które wymagają mniejszych umiejętności, charakteryzują się niższym średnim wynagrodzeniem, a ponadto oferują niewielkie możliwości uczestnictwa w szkoleniach i szanse rozwoju zawodowego.

Przeprowadzone w latach 2004–2005 europejskie badanie przedsiębiorstw dotyczące czasu pracy oraz równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym (European Establishment Survey on Working Time and Work–Life Balance, ESWT), które objęło ponad 21 tysięcy placówek należących do sektora publicznego i prywatnego, podkreśliło wagę organizacyjnej struktury przedsiębiorstw, porozumień zbiorowych i czynników kulturowych właściwych każdemu

państwu jako istotnych elementów tworzących warunki dla wdrażania polityki sprzyjającej godzeniu życia zawodowego z prywatnym. Badanie wskazało na wzmocnienie roli lokalnych porozumień w procesie wprowadzania elastycznych godzin pracy, szczególnie w przypadku kobiet mających zobowiązania rodzinne i sprawujących opiekę.

Na podstawie Europejskiego Badania Warunków Pracy przeprowadzonego w 2010 roku stwierdzono, że czas pracy wielu mężczyzn i kobiet nie odpowiada ich preferencjom. Mężczyźni z reguły woleliby pracować mniej, natomiast w grupie osób deklarujących chęć dłuższego czasu pracy pokazują część stanowią kobiety. Obserwuje się dychotomię, w stosunku do której należy zająć stanowisko, i która dotyczy kulturowych uwarunkowań narzucających długi czas pracy mężczyznom i krótki – kobietom.

W konsekwencji, jedno z wyzwań wynikających ze skoncentrowania polityki na godzeniu życia zawodowego z prywatnym polega na tym, że kobiety często płacą wysoką cenę za elastyczność czasu pracy, szczególnie z tego względu, że kwestię tę postrzegają często jako „problem kobiet”. Wysoki odsetek umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin zawieranych z kobietami sprawia, że ich zarobki, odzwierciedlające zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, są niższe; okazuje się również, że różnice w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn są znacznie większe w przypadku kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin. Prawo do pracy na część etaty jest rutynowo wykorzystywane w celu rekrutacji i zatrzymania kobiet w pracy.

# UE I POLITYKA EUROPEJSKICH PARTNERÓW SPOŁECZNYCH W ZAKRESIE GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO Z PRYWATNYM

Komisja Europejska i partnerzy społeczni wspierają politykę dotyczącą godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym i decyzje podejmowane w tym względzie przez kobiety i mężczyzn. W związku z powyższym:

- » Godzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym stanowi kluczowy cel przyjętej przez Komisję Europejską nowej Strategii w zakresie równości kobiet i mężczyzn 2010–2015; ponadto, ma ono istotne znaczenie z punktu widzenia realizacji celu, jakim jest większa obecność kobiet na rynku pracy oraz osiągnięcie ustalonego w ramach Europa 2020 celu w postaci zatrudnienia na poziomie 75% spośród mężczyzn i kobiet;
- » Europejscy partnerzy społeczni podpisali zrewidowane Porozumienie ramowe na temat urlopu rodzicielskiego w 2009 roku, na mocy którego urlop rodzicielski zostaje wydłużony dla wszystkich pracowników z trzech do czterech miesięcy na rodzica, przy czym jeden miesiąc jest nieprzenoszalny pomiędzy rodzicami. Porozumienie daje również osobom powracającym do pracy po urlopie rodzicielskim możliwość zażądania zmiany godzin pracy, a także gwarantuje im większą ochronę przed zwolnieniem lub nieprzychylnym traktowaniem w konsekwencji nieobecności związanej z przebywaniem na urlopie.
- » Pojawiły się propozycje dotyczące zmian przepisów dyrektywy odnoszących się do kobiet, które niedawno urodziły lub karmią

piersią. Ich celem jest rozszerzenie praw przysługujących kobietom w ciąży i tym, które niedawno urodziły, lub które karmią piersią, do wydłużenia minimalnego czasu trwania urlopu macierzyńskiego z 14 do 18 tygodni. Ma to służyć zapewnieniu, że zaproponowane rozwiązania przyczynią się do lepszego godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego. Na tym etapie procedury legislacyjnej dotyczącej dyrektywy najnowsze propozycje ze strony Parlamentu Europejskiego zostały odrzucone przez Radę.

- » Ustawodawstwo unijne na temat pracy w niepełnym wymiarze godzin czyni nieuzasadnioną dyskryminację w zakresie warunków zatrudnienia, pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na cały etat i w niepełnym wymiarze godzin niezgodną z prawem w oparciu o treść dyrektywy 97/81/WE z 15 grudnia 1997 roku, wdrażającej umowę ramową dotyczącą pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartą 6 czerwca 1997 roku przez europejskich partnerów społecznych (UNICE, CEEP, ETUC).
- » Równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym jest jednym z czterech fundamentalnych celów określonych w Ramach działania na rzecz równości płci, podpisanych przez europejskich partnerów społecznych (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i EKZZ) w 2005 roku.

# PODEJŚCIE DO KWESTII GODZENIA PRACY Z ŻYCIEM ZAWODOWYM W PRZEPISACH PRAWA KRAJOWEGO

Obserwuje się zróżnicowane podejścia do kwestii polityki godzenia życia zawodowego z prywatnym w Europie. W części Państw Członkowskich, na przykład w Wielkiej Brytanii, Niemczech i Holandii, skoncentrowano się na większej dostępności opieki nad dziećmi dla pracujących rodziców; w innych rozszerzono prawa do urlopu rodzicielskiego, szczególnie dla ojców – tego rodzaju zmiany wprowadzono w Szwecji, Grecji, na Litwie i w Hiszpanii.

W poszczególnych Państwach Członkowskich obserwuje się również różnice w zakresie zagwarantowanych przepisami praw do elastycznych godzin pracy oraz pracy w niepełnym wymiarze godzin; niektóre z nich gwarantują tego rodzaju prawa wszystkim pracownikom, natomiast inne skierowane są wyłącznie do rodziców i osób sprawujących opiekę. Oto przykłady:

- » **W Holandii**, wprowadzona w 2001 roku ustawa o dostosowaniu godzin pracy daje każdemu pracownikowi ustawowe prawo regulowania własnego czasu pracy; osoba zatrudniona w niepełnym wymiarze godzin może zwiększyć swój czas pracy, a pracujący na pełny etat – zredukować liczbę godzin. Pracodawca może nie zgodzić się na spełnienie tego rodzaju próśb pod warunkiem, że udowodni, iż taka zmiana zagraża w poważny sposób interesom przedsiębiorstwa. Holenderskie prawo zapewnia większą różnorodność w zakresie modeli czasu pracy, a ponadto gwarantuje równiejszy podział godzin pracy pomiędzy kobietami i mężczyznami.

- » Przyjęta w 2000 roku w **Niemczech** ustawa o pracy w niepełnym wymiarze godzin nadała pracownikom przedsiębiorstw zatrudniających więcej niż 15 osób prawo do ograniczenia swojego czasu pracy pod warunkiem, że nie istnieją żadne wewnętrzne przeciwwskazania dla takiej redukcji czasu pracy w danym zakładzie. Przepisy prawa odzwierciedlają również dążenie do tworzenia nowych miejsc pracy: godziny zwolnione przez pracowników, którzy zredukowali swój czas pracy mogą zostać wykorzystane do stworzenia nowych stanowisk dla bezrobotnych.
- » Na **Cyprze**, przyjęta w 2002 roku ustawa o pracy w niepełnym wymiarze godzin nakłada na pracodawcę obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika o przejście z pełnego etatu na część etatu (i odwrotnie).

W wielu krajach wprowadzono przepisy regulujące kwestię elastycznych godzin pracy dla kobiet w ciąży, osób sprawujących opiekę nad innymi oraz rodziców. Dla przykładu:

- » Przyjęta w 2003 roku w **Wielkiej Brytanii** ustawa o zatrudnieniu daje pracownikom prawo do wystąpienia z wnioskiem o skrócenie czasu pracy lub o elastyczne godziny pracy, zmiany w harmonogramie i miejscu wykonywania pracy. Ma to zastosowanie w przypadku rodziców dzieci w wieku do sześciu lat lub dzieci niepełnosprawnych do 18. roku życia. W 2007 roku, w oparciu o przyjętą w 2006 roku ustawę o pracy i rodzinie,

zakres przepisu rozszerzono na pracowników opiekujących się osobą dorosłą. Pracodawcy muszą uwzględnić wniosek pracownika, ale mogą go odrzucić w oparciu o przyczynę lub przyczyny związane z prowadzoną działalnością gospodarczą. Prawo brytyjskie, w odróżnieniu od holenderskiego, niemieckiego i cypryjskiego, nie przewiduje możliwości wnioskowania o zmianę umowy o pracę z części etatu na cały etat.

Kwestia godzenia pracy, życia rodzinnego i prywatnego ma ogromne znaczenie w kontekście wyzwań natury demograficznej gospodarczej, przed którymi staje UE. Lepsza równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym nie tylko przynosi korzyści rodzicom i umacnia równość kobiet i mężczyzn, ale ma pozytywny wpływ na wszystkich pracowników. Polityka godzenia życia zawodowego z prywatnym może pomóc w promowaniu równego podziału obowiązków domowych i rodzinnych, a także zapewnić kobietom większą obecność na rynku pracy.

*Patrz Arkusz informacyjny zatytułowany Prawa podstawowe a dyrektywa o czasie pracy, zawierający dodatkowe informacje na temat stanowiska EKZZ w stosunku do dyrektywy o czasie pracy. EKZZ zajmuje szczególnie krytyczne stanowisko wobec przedstawionych niedawno przez Komisję propozycji przeglądu dyrektywy, nie uwzględniających w zadowalający sposób wpływu proponowanych zmian na równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym oraz na równość kobiet i mężczyzn.*

## Dodatkowe informacje

Janneke Plantenga, Chantal Remery (2010) *Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of 30 European countries*, Komisja Europejska, Bruksela.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en&pubId=585&type=2&furtherPubs=yes>

Eurofound (2005) *2004–2005 Europejskie badanie przedsiębiorstw na temat czasu pracy i równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym*. Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy: Dublin

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/worklifebalance/eswt.htm>

Komisja Europejska (2010) *Strategia równości kobiet i mężczyzn, 2010–2015*.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=890&furtherNews=yes>

Eurofound (2007) *Working conditions in the European Union: The gender perspective*. Wyniki Czwartego Europejskiego Badania Warunków Pracy, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy: Dublin

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

EKZZ *Reconciliation of Work, Family and Private Life*

<http://www.etuc.org/r/1348>





avec le soutien de la Commission européenne  
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles  
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55  
etuc@etuc.org - www.etuc.org

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

