



Komisja Europejska

NOWY POCZĄTEK W ZAKRESIE GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I PRYWATNEGO PRZEZ RODZICÓW I OPIEKUNÓW

#SocialRights

Udział kobiet zarówno w rynku pracy Unii Europejskiej, jak i w sektorze zarządzania nadal jest niewystarczający.





- **Ogólny wskaźnik zatrudnienia kobiet wciąż jest o 11,6 p.p. niższy** od wskaźnika zatrudnienia mężczyzn.
- **31,5% zatrudnionych kobiet pracuje w niepełnym wymiarze godzin** w porównaniu z 8,2% pracujących mężczyzn. W niepełnym wymiarze godzin pracują przede wszystkim kobiety posiadające dzieci.
- **Niewiele ponad 50% kobiet pracuje na pełny etat, przy czym wskaźnik ten w przypadku mężczyzn wynosi 71,2%.** Zatem różnica w zatrudnieniu na pełny etat wynosi 25,5 p.p.
- **Obowiązki związane ze sprawowaniem opieki to powody, dla których prawie 20% nieaktywnych zawodowo kobiet nie podejmuje pracy,** przy czym mężczyzn w podobnej sytuacji jest mniej niż 2%.

Podjęcie działań w tym zakresie jest nie tylko kwestią sprawiedliwości, ale też gospodarczym imperatywem: strata ekonomiczna spowodowana dysproporcją w zatrudnieniu z uwagi na płeć sięga około 370 mld EUR rocznie. Przygotowana przez Komisję Europejską propozycja pakietu w sprawie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym ma pomóc pracującym rodzicom i opiekunom, sprawiając, że nie będą zmuszeni do dokonywania wyboru między życiem rodzinnym a karierą zawodową. W projekcie tym określono nowe normy lub podniesiono normy minimalne, aby uzyskać większą spójność przepisów w państwach członkowskich UE poprzez utrzymanie i rozszerzanie istniejących uprawnień.

NINIEJSZY PROJEKT KOMISJI JEST DOBRY DLA:

OBYWATELI	PRZEDSIĘBIORCÓW	PAŃSTW CZŁONKOWSKICH	GOSPODARKI
<ul style="list-style-type: none">• Zmiany zawarte w tym projekcie poprawią sytuację rodziców i opiekunów: przyczynią się do zwiększenia zatrudnienia wśród kobiet i ich zarobków oraz ułatwienia rozwoju ich kariery• Zmniejszą się różnice w pensjach i emeryturach ze względu na płeć, a kobiety będą mniej narażone na ubóstwo• Ojcowie będą mieli więcej możliwości i lepszą zachętę do tego, aby brać udział w życiu rodzinnym• Osoby opiekujące się starszymi, chorymi lub niepełnosprawnymi krewnymi będą mieć możliwość wzięcia czasu wolnego od pracy	<ul style="list-style-type: none">• Więcej kobiet na rynku pracy oznacza dostęp do większych zasobów wykwalifikowanej kadry• Rozwiązany może zostać problem niedoboru siły roboczej• Firmy będą skuteczniej przyciągać i zatrzymywać pracowników• Zmniejszy się absencja pracowników, a ich motywacja zostanie pobudzona, co zaowocuje zwiększoną produktywnością przedsiębiorstw	<ul style="list-style-type: none">• Finanse publiczne staną się bardziej stabilne dzięki obniżeniu stopy bezrobocia i zwiększeniu wpływów z podatków dochodowych	<ul style="list-style-type: none">• Rosnąca podaż pracy zwiększy konkurencyjność• Dzięki pełnemu wykorzystaniu kapitału ludzkiego rozwiązane zostaną problemy demograficzne

CO POPRAWI PROPOZYCJA KOMISJI?

	AKTUALNE PRAWO UE	WPŁYW PROPOZYCJI
Urlop ojcowski 	Brak norm minimalnych na szczeblu UE w odniesieniu do urlopu ojcowskiego	<p>Wszyscy zatrudnieni ojcowie będą mogli wykorzystać co najmniej 10 dni roboczych urlopu ojcowskiego z okazji narodzin dziecka</p> <p>Urlop ojcowski będzie płatny co najmniej w wysokości wynagrodzenia za czas choroby</p>
Urlop rodzicielski 	<p>Co najmniej cztery miesiące do wykorzystania przez rodzica, z czego jeden miesiąc nie może przejść z jednego rodzica na drugiego</p> <p>Rodzice mogą wykorzystać urlop do 8 roku życia dziecka</p> <p>Brak minimalnych zasad dotyczących świadczeń/płatności</p>	<p>Co najmniej cztery miesiące do wykorzystania przez rodzica, bez możliwości wymiany między rodzicami</p> <p>Możliwość wzięcia urlopu na elastycznych warunkach (w pełnym lub niepełnym wymiarze lub w częściach)</p> <p>Rodzice mogą wykorzystać urlop do 12 roku życia dziecka</p> <p>Urlop rodzicielski będzie płatny co najmniej w wysokości wynagrodzenia za czas choroby</p>
Urlop dla opiekunów 	<p>Brak norm minimalnych na szczeblu UE w odniesieniu do opiekunów (z wyjątkiem przypadków „siły wyższej”, uzasadniających skorzystanie z krótkiego urlopu ze względu na niespodziewane i ważne okoliczności)</p> <p>Brak norm minimalnych na szczeblu UE w odniesieniu do długości urlopu i wynagrodzenia</p>	<p>Wszyscy pracownicy będą mieć prawo do 5 dni urlopu dla opiekunów rocznie na opiekę nad ciężko chorymi lub niesamodzielnymi krewnymi</p> <p>Urlop dla opiekunów będzie płatny co najmniej w wysokości wynagrodzenia za czas choroby</p>
Elastyczna organizacja pracy 	<p>Prawo do żądania skrócenia czasu pracy lub wprowadzenia elastycznego czasu pracy po powrocie z urlopu rodzicielskiego</p> <p>Prawo wszystkich pracowników do żądania pracy w niepełnym wymiarze godzin</p>	<p>Wszyscy pracujący rodzice posiadający dzieci w wieku do 12 lat oraz opiekunowie niesamodzielnymi krewnymi otrzymają prawo do żądania poniższych elastycznych form organizacji pracy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Skrócony czas pracy 2. Elastyczny czas pracy 3. Elastyczność co do miejsca pracy

Ponadto Unia Europejska będzie wspierać państwa członkowskie w zakresie:

- przyjęcia środków mających na celu zapewnienie usług formalnej opieki, które są szeroko dostępne, mają przystępną cenę i wysoką jakość
- ograniczenia czynników podatkowych i socjalnych zniechęcających kobiety do podejmowania pracy w większym wymiarze godzin

Inne działania obejmą:

- wyznaczenie priorytetów w zakresie finansowania UE
- działania mające na celu podnoszenie świadomości
- wymianę dobrych praktyk
- lepsze monitorowanie, w tym za pośrednictwem semestru europejskiego
- benchmarking
- udoskonalone metody gromadzenia danych na szczeblu UE