

# Równowaga między pracą a życiem prywatnym i elastyczny czas pracy w Unii Europejskiej

Opracowanie przygotowane przez fundację Eurofound na  
nieformalne posiedzenie Rady ds. Zatrudnienia i Spraw  
Społecznych (EPSCO) w okresie Prezydencji Rady Unii  
Europejskiej sprawowanej przez Estonię  
Tallinn, 19–20 lipca 2017 r.

**Powołując się na ten raport, należy używać następujących sformułowań:** Eurofound (2017), *Równowaga między pracą a życiem prywatnym i elastyczny czas pracy w Unii Europejskiej*, Dublin.

Opracowanie przygotowane przez fundację Eurofound na nieformalne posiedzenie Rady ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych (EPSCO) w okresie Prezydencji Rady Unii Europejskiej sprawowanej przez Estonię, Tallinn, 19–20 lipca 2017 r.

© Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, 2017 r.

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) jest trójstronną Agencją Unii Europejskiej, której zadaniem jest dostarczanie wiedzy na temat polityki społecznej oraz zasad polityki w obszarze zatrudnienia i pracy. Fundacja Eurofound została powołana w 1975 r. na podstawie Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1365/75, aby przyczynić się do planowania i projektowania lepszych warunków życia i pracy w Europie.

**Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy**

**tel.:** (+353 1) 204 31 00

**e-mail:** [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)

**witryna internetowa:** [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

## Wprowadzenie

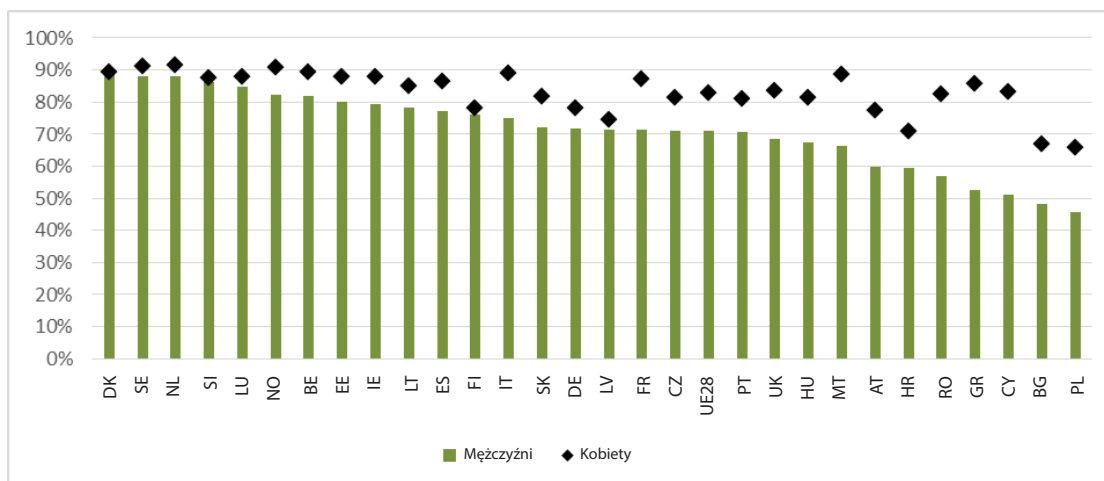
Pogodzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym jest tematem, który nabrał większego znaczenia w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat. Temat ten ma niekwestionowaną wartość społeczną powiązaną z równością płci i jakością życia. Ma również wymiar ekonomiczny, gdyż nieodpowiednia równowaga między pracą a życiem prywatnym wyraźnie utrudnia uczestnictwo w rynku pracy, które zdefiniowano jako kluczowy cel europejskiej strategii rozwoju. Wskaźnik zatrudnienia kobiet (20–64 lata) jest niższy od wskaźnika zatrudnienia mężczyzn w całej Unii Europejskiej (2016 r.: 65,3% wobec 76,9%), a rozpiętość różnic między wskaźnikami zatrudnienia mężczyzn i kobiet wynosi od 27,6 punktu procentowego na Malcie i 20,1 punktu procentowego we Włoszech do zaledwie 1,9 i 2,9 punktu procentowego odpowiednio na Litwie i Łotwie. Ogólny koszt tej różnicy w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn jest szacowany przez Fundację Eurofound na 2,8% PKB (Eurofound, 2016b).

Równowaga między pracą a życiem prywatnym dotyczy kilku aspektów życia społecznego a zakres istotnych obszarów polityki jest niezwykle szeroki. Obejmuje podatki, zwłaszcza w odniesieniu do członków rodziny drugiego stopnia oraz różnych świadczeń socjalnych, powiązanych w szczególności z opieką nad dziećmi i opieką długoterminową. Propozycje zamieszczone w *Inicjatywie na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów* przedstawione w Komunikacie Komisji z kwietnia 2017 r. dotyczyły głównie zależności między pracą a opieką i przedstawiły środki legislacyjne i nielegislacyjne dla rodziców, ojców i opiekunów (Komisja Europejska, 2017 r.). Zawarto tam również propozycję poprawy możliwości wprowadzenia elastycznego czasu pracy, co jest przedmiotem niniejszego dokumentu.

Elastyczny czas pracy nie wiąże się z żadnymi bezpośrednimi kosztami obciążającymi budżety publiczne państw członkowskich, w związku z tym jeśli zostanie pomyślnie wdrożony we wszystkich zakładach pracy w Unii Europejskiej, może być bardzo skutecznym czynnikiem zapewniającym równowagę między pracą a życiem prywatnym. Chociaż krótszy i bardziej elastyczny czas pracy może, w niektórych przypadkach, wiązać się z poniesieniem kosztów przez firmy, może to mieć również pozytywny wpływ na wydajność. Istnieje wiele podmiotów, które mogą aktywnie przyczynić się do zapewnienia bardziej elastycznego czasu pracy. Oczywiście jest tutaj potencjalna rola partnerów społecznych. Warto również zachęcać pracodawców i pracowników zatrudnionych w milionach zakładów w całej Europie do szukania praktycznych rozwiązań umożliwiających poprawę równowagi między pracą a życiem prywatnym, które odpowiadałyby warunkom funkcjonowania ich konkretnego zakładu.

Kwestia opieki jest bardzo mocno powiązana z płcią, zarówno w przypadku opieki nad dziećmi, jak i niesamodzielnymi członkami rodziny. Z danych pochodzących z Europejskiego Badania Warunków Pracy z 2015 r. (EWCS) wynika, że w każdym państwie członkowskim to kobiety są nadal głównie odpowiedzialne za opiekę (Eurofound, 2016c). Z danych tych wynika również, że zaangażowanie mężczyzn w opiekę znacznie różni się w poszczególnych państwach członkowskich.

Rysunek 1: Pary z dziećmi: Wskaźnik pracujących rodziców opiekujących się dziećmi lub wnukami co najmniej kilka razy w tygodniu według kraju i płci



Źródło: Eurofound, Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2015

Dane z Europejskiego Badania Jakości Życia z 2016 r. (EQLS) (publikacja w przygotowaniu) obejmują wszystkich ludzi w wieku od 18 roku życia wzwyż i przedstawiają nieznacznie wyższe dysproporcje między mężczyznami a kobietami w zakresie opieki nad swoimi dziećmi: 88% kobiet i 64% mężczyzn deklaruje, że sprawują opiekę codziennie.

Pogodzenie pracy z opieką jest kwestią, która ma wpływ na całą sferę życia zawodowego, obejmując zarówno opiekę nad dziećmi, jak i osobami z problemami ze zdrowiem lub niepełnosprawnością. W Tabeli 1 przedstawiono w jaki sposób obowiązki w zakresie opieki są powiązane z wiekiem i płcią. Różnica między kobietami a mężczyznami w zakresie sprawowania opieki jest większa w przypadku dzieci w młodszym wieku i opieki nad ludźmi niepełnosprawnymi w starszym wieku. Uderzające jest to, że 28% kobiet (w porównaniu z 17% mężczyzn) w wieku od 50 do 64 lat informuje, że co najmniej raz w tygodniu sprawuje opiekę nad niepełnosprawnym członkiem rodziny lub znajomym – ten procent wynosi nadal 27% w przypadku pracujących kobiet w tym wieku.

Tabela 1: Procent mężczyzn i kobiet w różnych grupach wiekowych sprawujących opiekę (co najmniej raz w tygodniu)

		Opieka nad dziećmi lub wnukami		Opieka nad niepełnosprawnymi członkami rodziny lub znajomymi	
		Mężczyzna	Kobieta	Mężczyzna	Kobieta
<b>Wiek</b>	18-24	6%	14%	12%	12%
	25-34	30%	52%	13%	15%
	35-48	55%	60%	15%	19%
	50-64	28%	30%	17%	28%
<b>Razem</b>	18-64	35%	44%	15%	21%

Źródło: Eurofound, Europejskie Badanie Jakości Życia 2016

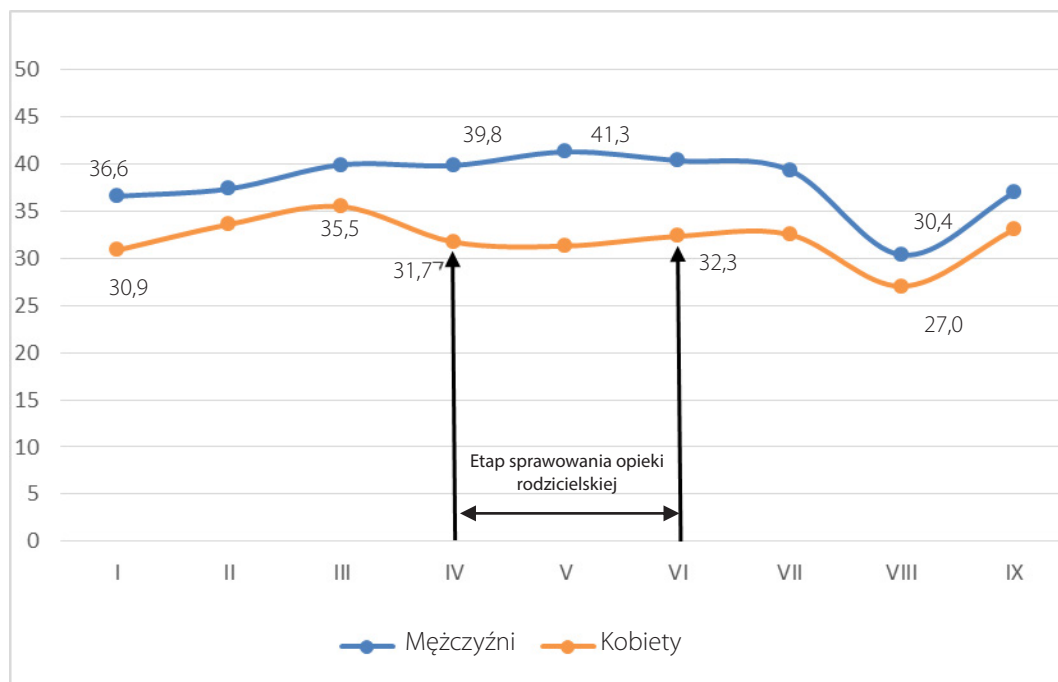
Przy uwzględnieniu tej perspektywy etapu życia nie jest zaskoczeniem, że większy procent pracujących kobiet zgłasza więcej trudności zwłaszcza w zakresie pogodzenia pracy z opieką – 39% kobiet w porównaniu z 33% mężczyzn – niż w przypadku udzielania odpowiedzi na bardziej ogólne pytanie dotyczące tego, czy godziny pracy są dostosowane do obowiązków rodzinnych i społecznych (21% kobiet i 22% mężczyzn w badaniu EQLS 2016 wybrało odpowiedź „niezbyt”). Procent osób, według których „bardzo trudno” jest pogodzić pracę z opieką był najwyższy na Cyprze, w Czechach, Grecji i Rumunii; procent osób stwierdzających, że pogodzenie jest „bardzo łatwe” był najwyższy w Austrii, Irlandii, Holandii i Wielkiej Brytanii.

## Czas pracy

W okresie od 2005 do 2015 r. średni normalny tygodniowy czas pracy został skrócony o 0,8 godziny w przypadku mężczyzn i o 0,1 godziny w przypadku kobiet, zgodnie z Europejskim Badaniem Siły Roboczej. Jednak w 2015 r. normalny tygodniowy czas pracy w przypadku pracowników płci męskiej (39,1) był nadal o prawie sześć godzin dłuższy od czasu pracy ich kobiet. Zwiększenie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jest być może najbardziej stałą tendencją na europejskich rynkach pracy w ostatnich dziesięcioleciach. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jako procent całkowitego zatrudnienia wzrosło w UE28 z 17,7% do 20,5% w okresie od 2005 do 2015 r. Odpowiednie liczby w przypadku kobiet wyniosły 31% do 33%, a w przypadku mężczyzn od 7% do 10% (Eurofound, 2016c).

Podobnie jak wskaźniki aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet zaczynają różnić się po narodzinach dziecka, różnice w czasie pracy między kobietami a mężczyznami są w dużym stopniu powiązane z obowiązkami w zakresie sprawowania opieki nad dziećmi do 12 roku życia (patrz Rys. 2). Czas pracy kobiet zmniejsza się, natomiast czas pracy mężczyzn nieznacznie się wydłuża. Profile czasu pracy pracowników różnią się znacznie w poszczególnych krajach UE. W porównaniu z bezdzietnymi kobietami pozostającymi w związku, kobiety pozostające w związku i mające dzieci w wieku przedszkolnym pracują odpowiednio o 10 i 5 godzin mniej tygodniowo w państwach anglosaskich i krajach Europy kontynentalnej. Należy również zauważyć, że z wyjątkiem krajów z Europy Środkowo-Wschodniej i Północnej, różnica między kobietami a mężczyznami w zakresie czasu pracy zwiększa się na tym etapie życia.

Rysunek 2: Średni tygodniowy czas pracy na różnym etapie życia pracowników według płci\*, UE28

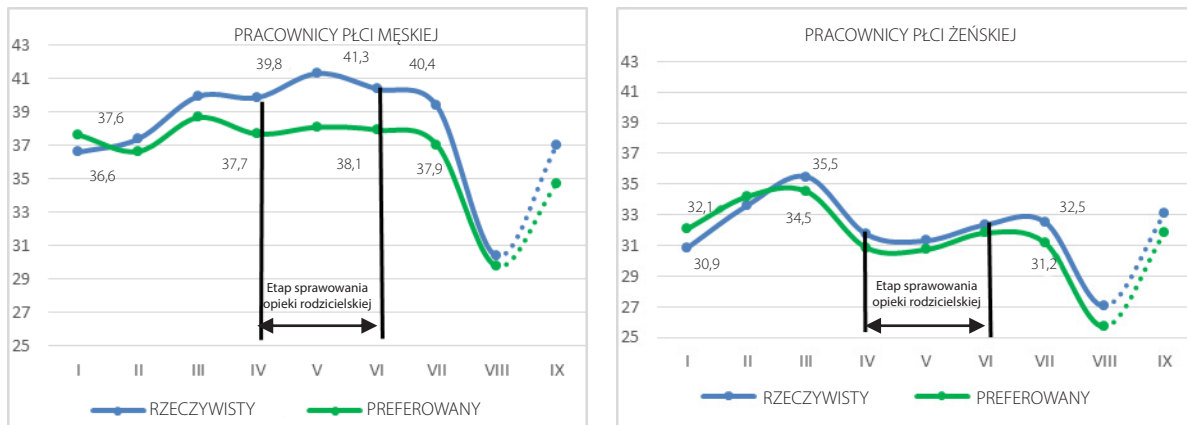


Źródło: Eurofound, Europejskie Badanie Warunków Pracy 2015.

**Uwagi:** \* I Osoby samotne (18–35 lat), mieszkające ze swoimi rodzicami lub krewnymi; II Osoby samotne (poniżej 46 roku życia), bez dzieci; III Młodsze pary pozostające w związku (kobieta poniżej 46 roku życia), bez dzieci; IV Pary pozostające w związku, z najmłodszymi dziećmi do 7 roku życia; V Pary pozostające w związku, z małymi dziećmi w wieku od 7 do 12 roku życia; VI Pary pozostające w związku, z nastoletnimi dziećmi w wieku od 13 do 18 roku życia; VII Pary w wieku średnim z „pustym gniazdem”, bez wspólnie zamieszkujących dzieci; VIII Starsze pary pozostające w związku, bez wspólnie zamieszkujących dzieci; IX Osoby samotne (50 lat lub starsze), bez wspólnie zamieszkujących dzieci.

Z Rys. 3 wynika jednak, że rzeczywisty czas prac różni się znacznie w niektórych przypadkach od przedstawionych preferencji. Jednak największa różnica między rzeczywistym a preferowanym czasem pracy występuje w przypadku mężczyzn dokładnie w okresie, gdy ich czas pracy jest najdłuższy i gdy ich potencjalne obowiązki w zakresie opieki nad dziećmi są największe.

Rysunek 3: Rzeczywisty i preferowany tygodniowy czas pracy na różnym etapie życia pracowników według płci (liczba godzin tygodniowo), UE28



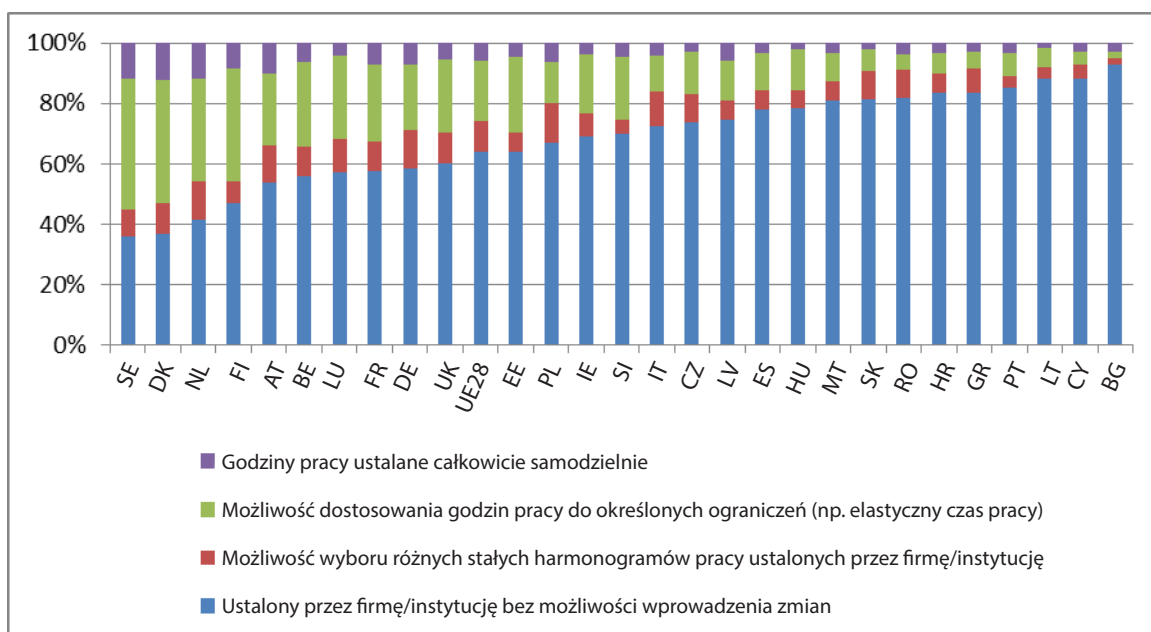
Źródło: Eurofound, Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2015.

Bardzo zaskakujące jest więc to, że mężczyźni chcą skrócenia czasu pracy na etapie życia, gdy równowaga między pracą a życiem prywatnym zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet, jest najbardziej zachwiana: to znaczy, gdy opiekują się małymi dziećmi. Znacznie mniejsza różnica między rzeczywistym a preferowanym czasem pracy kobiety na etapie sprawowania opieki rodzicielskiej (patrz wykres po prawej stronie na Rys. 3) jest prawdopodobnie powiązana z faktem, że czas pracy kobiet został skrócony, aby umożliwić im pogodzenie obowiązków zawodowych z tymi związanymi z opieką. Istnieje wiele powodów występowania rozbieżności między rzeczywistym a preferowanym zachowaniem. Może to wynikać z presji społecznej w miejscu pracy lub różnic pomiędzy wynagrodzeniami za pracę dla mężczyzn i kobiet; istnieje tu jednak oczywista możliwość ułatwienia skrócenia czasu pracy, zwłaszcza w przypadku mężczyzn.

## Autonomia czasu pracy

Nie tylko długość czasu pracy, ale również jego organizacja i planowanie mają wpływ na równowagę między pracą z życiem prywatnym pracownika.

Rysunek 4: Określenie czasu pracy dla pracowników wg kraju 2015 r.



Źródło: Eurofound, Europejskie Badanie Warunków Pracy 2015.

Z Rys. 4 wynika, że większość pracowników, tj. około 60% w UE28, ma raczej sztywny harmonogram pracy. Jednak 30% ma pewną elastyczność w określaniu swoich godzin pracy, a inni informują, że mogą wybierać

między stałymi harmonogramami określonymi przez pracodawcę. Na Rys. 4 przedstawiono znaczną rozbieżność między państwami członkowskimi. Pracownicy z krajów skandynawskich, Holandii i Austrii wyróżniają się pod względem możliwości elastycznego organizowania swojego czasu pracy.

Z analizy Europejskiego Badania Warunków Pracy wynika, że istnieje silne powiązanie między możliwością wzięcia urlopu na żądanie a postrzeganiem godzin pracy jako dostosowane do obowiązków związanych z opieką i innych zobowiązań (patrz Tabela 2). Dziewięciu na dziesięciu pracowników, którzy deklarują, że mogą bez problemu otrzymać taki urlop, twierdzi, że praca jest „bardzo dobrze” (48%) lub „dobrze” (42%) dostosowana do innych obowiązków. Z drugiej strony, w sytuacji, gdy otrzymanie urlopu jest bardzo trudne, ponad jedna trzecia pracowników opisuje dopasowanie pracy do życia rodzinnego jako „nie dobre” (25%) lub „zupełnie nie dobre” (10%) (Eurofound, 2016c).

**Tabela 2: Możliwość otrzymania urlopu na żądanie wg. dopasowania godzin pracy do obowiązków rodzinnych lub społecznych poza pracą**

		Otrzymanie urlopu na żądanie jest...			
		Bardzo łatwe	Dość łatwe	Dość trudne	Bardzo trudne
<b>Dopasowanie godzin pracy do obowiązków rodzinnych lub społecznych</b>	Bardzo dobre	48%	26%	17%	20%
	Dobre	42%	62%	56%	45%
	Niezbyt dobre	8%	10%	24%	25%
	Zupełnie nie dobre	2%	2%	4%	10%

**Źródło:** Eurofound, Europejskie Badanie Warunków Pracy 2015.

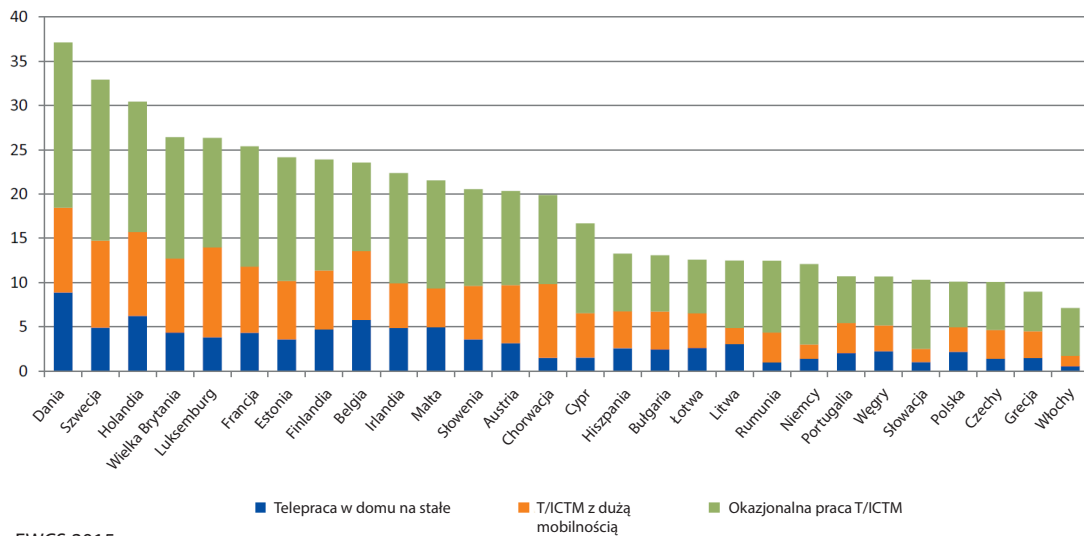
Ten wyniki dotyczy zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Wyłącznie kobiety pracujące w niepełnym wymiarze godzin wydają się być mniej zależne do tego rodzaju elastyczności.

## Miejsce pracy

Chociaż prawo do żądania krótszego lub bardziej elastycznego czasu pracy jest zapisane w istniejącej dyrektywie o urlopie rodzicielskim (dyrektywa Rady nr 2010/18/EU z 8 marca 2010 r.), proponowane prawo do elastyczności w zakresie miejsca pracy jest nową możliwością promującą równowagę między pracą a życiem prywatnym. Eurofound (wspólnie z ILO) zbadała wpływ telepracy/pracy zdalnej z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych (T/ICTM) w różnych lokalizacjach (dom, biuro lub inna lokalizacja) na równowagę między pracą a życiem prywatnym (Eurofound, 2017). Zidentyfikowano następujące grupy: telepracownicy pracujący w domu na stałe; okazjonalni pracownicy T/ICTM ze średnią do niskiej mobilnością i częstotliwością pracy poza zakładem pracodawcy; oraz bardzo mobilni pracownicy T/ICTM bardzo często pracujący w różnych miejscach, w tym pracujący z domu.

W całej UE28 średnio około 17% pracowników jest zatrudnionych jako pracownicy T/ICTM. W większości krajów większość pracowników wykonuje pracę przez telefon/zdalnie z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnej (T/ICTM) raczej okazjonalnie, niż na stałe. Praca przez telefon/zdalna z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnej (T/ICTM) jest bardziej powszechna wśród specjalistów i menedżerów, ale występuje również wśród pracowników biurowych i handlowców. Na ogół to raczej mężczyźni pracują przez telefon/zdalnie z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnej niż kobiety. Jednak więcej kobiet niż mężczyzn pracuje w domu na stałe jako telepracownicy. Sugeruje to, że role kobiet i mężczyzn właściwe dla kraju oraz modele pracy i życia rodzinnego odgrywają rolę w kształtowaniu pracy przez telefon/zdalnie z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnej. Rys. 5 przedstawia dużą różnorodność miejsc, w jakich wykonywana jest praca we wszystkich państwach UE (UE28).

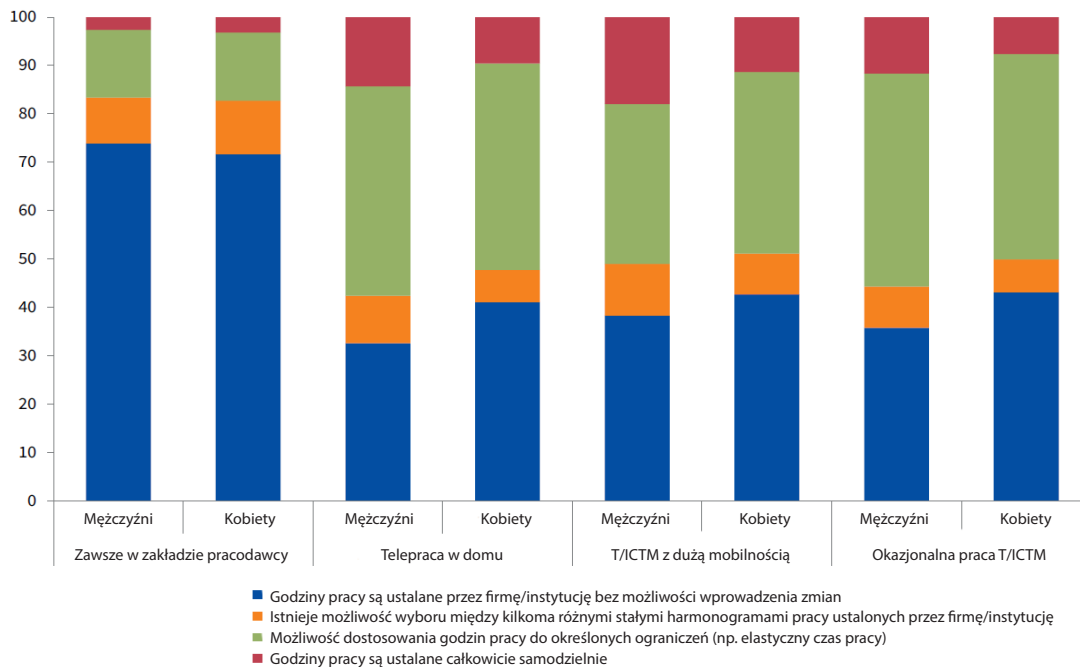
Rysunek 5: Procent pracowników wykonujących pracę T/ICTM, wg kategorii i kraju, UE28



Źródło: EWCS 2015

Z Rys. 6 wynika, że – zgodnie z oczekiwaniami – autonomia czasu pracy jest znacznie lepsza, gdy pracownik nie musi zawsze pracować w zakładzie pracodawcy. Wynika z niego również, że w trzech innych scenariuszach – telepraca w domu na stałe, bardzo częsta i okazjonalna praca T/ICTM – wzrost autonomii jest większy w przypadku mężczyzn niż kobiet.

Rysunek 6: Procent pracowników z autonomią czasu pracy wg rodzaju T/ICTM i wg płci, UE28

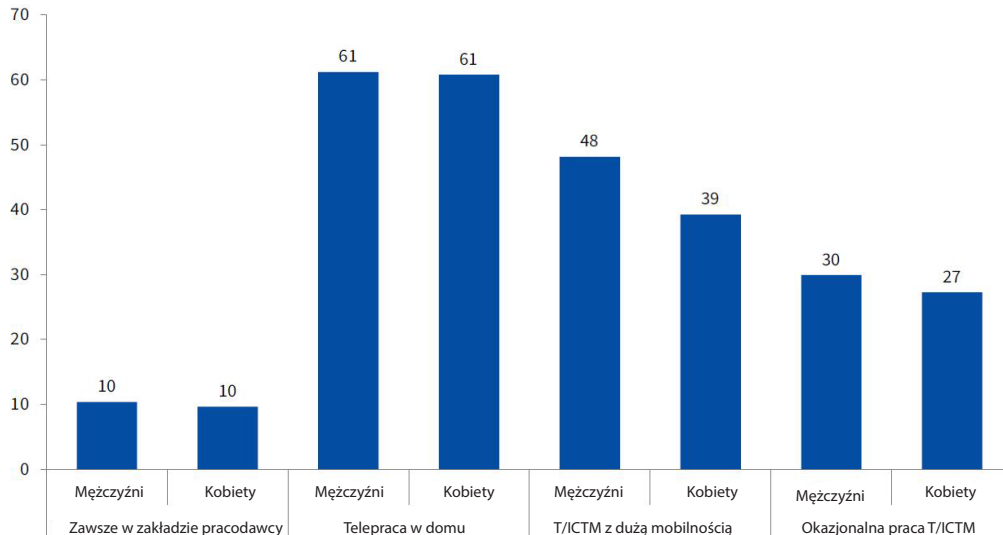


Źródło: EWCS 2015



Chociaż wyniki przedstawione powyżej mogą wskazywać, że T/ICTM może pomóc w zapewnieniu lepszej równowagi między pracą a życiem prywatnym pracowników, wydaje się, że znaczna część takich warunków pracy ma również niepożądane skutki uboczne – tzn. prowadzi do przekraczania normalnego/umownego wymiaru czasu pracy, często bez wynagrodzenia (patrz Rys. 7).

Rysunek 7: Pracownicy informujący, że codziennie lub kilka razy w tygodniu pracują w swoim czasie wolnym, aby spełnić wymagania związane z pracą, wg rodzaju T/ICTM i płci, UE28 (%)



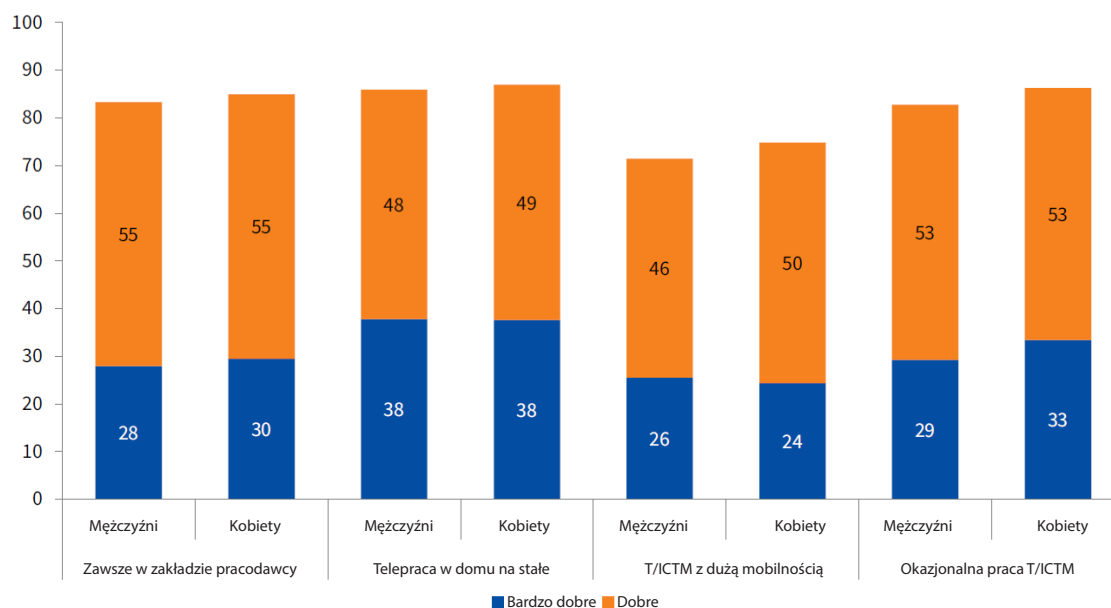
**Źródło:** EWCS 2015, na podstawie odpowiedzi udzielonych na pytanie: „Jak często, w ciągu ostatnich 12 miesięcy, pracowałaś/pracowałeś w swoim czasie wolnym, aby spełnić wymagania związane z pracą (co najmniej kilka razy w miesiącu)?”

Tak więc pozytywny wpływ autonomii przedstawiony na Rys. 6 należy skorygować o tendencję do wydłużenia czasu pracy w przypadku świadczenia pracy poza zakładem pracodawcy. Wpływ na równowagę między pracą a życiem prywatnym, choć pozytywny, jest jednak mniejszy niż można było początkowo oczekiwać.

Na Rys. 8 przedstawiono, w jaki sposób różne formy elastyczności w zakresie lokalizacji mają wpływ na dostosowanie do obowiązków rodzinnych i innych zobowiązań. Wydaje się, że większa autonomia czasu pracy pracowników wykonujących pracę T/ICTM może przyczynić się do poprawy równowagi między pracą a życiem prywatnym jedynie w przypadku telepracowników pracujących na stałe w domu oraz osób, które tylko od czasu do czasu pracują poza zakładem pracodawcy; nie wydaje się, aby autonomia ta miała jakiegokolwiek wpływ na osoby wykonujące pracę T/ICTM z dużą mobilnością lub T/ICTM z dużą intensywnością. Istotne różnice w zakresie tych efektów są również uzależnione od płci: kobiety zazwyczaj pracują krócej, wykonując pracę T/ICTM — i wydaje się, że uzyskują lepszą równowagę między pracą a życiem prywatnym niż mężczyźni. W rzeczywistości to raczej kobiety wykonują telepracę w domu na stałe (zamiast pracować w innych miejscach poza biurem) oraz w większości sytuacji robią to, aby zapewnić równowagę między pracą a zadaniami związanymi z rodziną. W tym kontekście warto zauważyć, że menedżerowie na ogół mają inne motywy, podejmując pracę T/ICTM i raczej mają trudności z zapewnieniem równowagi między pracą a życiem prywatnym.

Praca zdalna z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) była jedną z kilku nowych form zatrudnienia zidentyfikowanych w Eurofound (2015). Niektóre z tych nowych form mogą zapewnić pewnego rodzaju poprawę równowagi między pracą a życiem prywatnym, na przykład poprzez dzielenie stanowisk i pracowników. Jednak najbardziej interesująca w tym kontekście wydaje się być praca za pośrednictwem platform cyfrowych. Istnieje kilka dowodów, że takie platformy umożliwiają opiekunom uzyskiwanie pewnego dochodu na rynku pracy.

Rysunek 8: Procent pracowników informujących, że ich godziny pracy są dopasowane „dobrze” lub „bardzo dobrze” do obowiązków rodzinnych i innych zobowiązań, wg rodzaju pracy T/ICTM i płci, UE28



**Źródło:** EH/CS2015, na podstawie odpowiedzi udzielonych na pytanie: „Czy Twoje godziny pracy są dopasowane do obowiązków rodzinnych lub społecznych poza pracą?”

## Klauzule dotyczące równowagi między pracą a życiem prywatnym w układach zbiorowych

Jak wspomniano na początku, wiele czynników może mieć wpływ na zwiększenie elastyczności czasu pracy. Poza środkami legislacyjnymi negocjacje zbiorowe również odgrywają istotną rolę jako instrument regulacyjny, w tym na poziomie firmy. Klauzule dotyczące kwestii równowagi między pracą a życiem prywatnym są bardziej powszechne w krajach, gdzie zasięg negocjacji zbiorowych jest relatywnie wysoki (80% i wyższy) oraz – ogólnie rzecz biorąc – mniej powszechne lub nie istnieją w krajach o mniejszym zasięgu negocjacji zbiorowych. Również rozporządzenia na poziomie UE i krajowym mogą promować samoregulację przez partnerów społecznych, na przykład poprzez ustalanie domyślnych ram, które mogą być następnie dostosowywane w drodze układu zbiorowego.

Tabela 3: Powszechność kwestii równowagi między pracą a życiem prywatnym w układach zbiorowych

Stopień powszechności	Kraje*
(Relatywnie) powszechne	<b>BE, DK, FI, FR, IT, NL, NO, SE, SI</b>
Występujące w kilku (sektorowych) umowach	<b>AT, DE, MT</b> (tylko sektor publiczny)
Występujące, ale w ograniczonym stopniu	<b>CZ, EL, ES, HU, LV, PT, RO, SK, UK</b>
Występujące, ale w stopniu nieznanym	<b>BG, EE</b>
Brak klauzul	<b>CE, HR, LT, LU, PL</b>
Brak informacji	<b>IE</b>

**Źródło:** Na podstawie danych przekazanych przez Sieć Europejskich Korespondentów Eurofound

**Notes:** \* Kraje zaznaczone pogrubioną czcionką: wysoki zasięg negocjacji zbiorowych (80% i wyższy); kraje zaznaczone kursywą: średni zasięg negocjacji zbiorowych (40–70%); kraje podkreślone: niski zasięg negocjacji zbiorowych (10–35%).

Należy uwzględnić zależności między układami zbiorowymi a ustawodawstwem. W niektórych krajach takich jak Luksemburg czy Portugalia, ustawodawstwo odgrywa znacznie ważniejszą rolę i ma znacznie szerszy zasięg, w związku z czym potrzeba wypełnienia luk jest mniejsza. W innych krajach, takich jak Dania, Włochy, Francja

czy Szwecja, układy zbiorowe tradycyjnie uzupełniają ustawodawstwo w tym obszarze.

Najczęściej przytaczanymi rodzajami klauzul zamieszczanych w układach zbiorowych są klauzule dotyczące uprawnień do różnego rodzaju urlopów i dodatkowych płatnych dni wolnych, których pracownik może zażądać z przyczyn rodzinnych lub innych. W niektórych krajach obejmuje to opiekę nad osobami starszymi. Powszechne są również klauzule dotyczące elastyczności w zakresie czasu i miejsca pracy. W niektórych krajach obejmuje klauzule chroniące pracowników z obowiązkami w zakresie opieki przed pracą w nietypowych godzinach i oddelegowaniem. Inne środki regulowane za pomocą układów zbiorowych w niektórych państwach członkowskich obejmują uzupełnienia pensji w okresie urlopu/zwolnienia, ustalenia dotyczące powrotu do pracy po okresach nieobecności oraz traktowanie urlopów przy ustalaniu prawa do awansu.

## Uwagi końcowe

- Lepsza równowaga między pracą a życiem prywatnym ma niekwestionowaną wartość społeczną powiązaną z równością płci i jakością życia. Ma również wymiar ekonomiczny, gdyż nieodpowiednia równowaga między pracą a życiem prywatnym wyraźnie utrudnia uczestnictwo w rynku pracy. Wykazano, że bardziej atrakcyjne warunki pracy mogą zwiększyć podaż pracy, przyciągając osoby, którym trudno jest pogodzić sztywny czas pracy z obowiązkami rodzinnymi.
- Z ustaleń wynika, że w krajach o wysokim wskaźniku zatrudnienia kobiet możliwość pogodzenia pracy z życiem prywatnym jest na ogół oceniana przez pracowników jako „bardzo łatwa”.
- Warunki pracy dotyczące czasu, harmonogramu i lokalizacji odgrywają istotną rolę w osiągnięciu równowagi między pracą a życiem prywatnym. Chociaż nie wiążą się z bezpośrednim obciążeniem finansowym państwa członkowskiego, wymagają wysiłków od wielu podmiotów, aby zapewnić ich efektywne wdrożenie. Niemniej jednak, może okazać się, że skoncentrowane wysiłki w tym obszarze są równie skuteczne, co rozwiązania w sferze ubezpieczeń społecznych i mogą stanowić ich uzupełnienie. Mimo że w niektórych przypadkach elastyczny czas pracy może generować koszty dla firm, może również przyczynić się do zwiększenia wydajności.
- Kobiety są nadal są w głównej mierze odpowiedzialne za opiekę na różnych etapach życia i częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin niż mężczyźni. Z ustaleń wynika, że wielu mężczyzn chciałoby mieć więcej czasu na opiekę nad niesamodzielnymi członkami rodziny oraz, że ojcowie z małymi dziećmi chcą skrócenia swojego czasu pracy. Chociaż tradycyjnie podczas uwzględniania kwestii równości płci i równowagi między pracą a życiem prywatnym koncentrowano się głównie na kobietach, skupienie się w większym stopniu na mężczyznach umożliwi uwzględnienie ich preferencji i może przyczynić się do przewrócenia równowagi sytuacji
- Dialog społeczny może odgrywać istotną rolę. Klauzule dotyczące równowagi między pracą a życiem prywatnym w układach zbiorowych są bardziej powszechne w krajach o dużym zasięgu negocjacji zbiorowych. Stanowią one, na tym poziomie, istotne możliwości promowania elastycznych warunków pracy (w zakresie czasu, harmonogramu, lokalizacji, urlopów). Rozporządzenia na poziomie UE i/lub krajowym mogą zachęcać do samoregulacji przez partnerów społecznych, na przykład poprzez ustalanie domyślnych ram, które mogą być następnie dostosowywane w drodze układu zbiorowego.

## Bibliografia

Eurofound (2015), *Nowe formy zatrudnienia*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2016a), [\*Foundation Focus, nr 19: Równowaga między pracą a życiem prywatnym: Tworzenie rozwiązań dla każdego\*](#), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2016b), [\*Różnica w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn: Wyzwania i rozwiązania\*](#), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2016c), [\*Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy – Raport podsumowujący\*](#), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg. Eurofound (2017), [\*Praca w dowolnym czasie i miejscu i jej wpływ na świat pracy\*](#), Wspólny raport ILO i Eurofound, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Komisja Europejska (2017), 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 wersja ostateczna), Bruksela.

## Publikacje Eurofound w przygotowaniu

Rozdział dotyczący „Promowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów” w *Zmiany w życiu zawodowym – Roczny przegląd EurWORK 2016* (wrzesień 2017 r.).

*Czwarte Europejskie Badanie Jakości Życia* (grudzień 2017 r.).

*Modele czasu pracy dla zrównoważonej pracy* (sierpień 2017 r.).

