

Przegląd realizacji Pekinńskiej Platformy Działania:
kobiety i gospodarka

Godzenie pracy z życiem rodzinnym jako warunek
równego uczestnictwa w rynku pracy

Główne wnioski



Główne wnioski oparte są na badaniu sfinansowanym przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) i opracowanym na potrzeby tego instytutu. Badanie przygotował zespół pod kierownictwem Alberta Merolliego (Fondazione Giacomo Brodolini). Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, ani żadna inna osoba działająca w jego imieniu, nie może być pociągnięta do odpowiedzialności za sposób wykorzystania informacji zawartych w niniejszej publikacji.

Prace związane ze sprawozdaniem i głównymi wnioskami koordynowała Ioana Borza, a zapewnieniem jakości badania zajmował się zespół badawczy Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn: Jolanta Reingarde, Ioana Borza, Ilze Burkevica, Merle Paats i George Kyriacou. Korekta edytorska drugiej edycji wykonana została przez Monikę Bystrzycką i Magdalenę Gryszko - w zakresie uwzględnienia wymiaru płci w języku.

Europe Direct to serwis, który pomoże Państwu znaleźć odpowiedzi na pytania dotyczące Unii Europejskiej.

Numer bezpłatnej infolinii (*): 00 800 6 7 8 9 10 11

(*). Niektórzy operatorzy telefonii komórkowej nie udostępniają połączeń z numerami 00 800 lub pobierają za nie opłaty.

Informacje o Unii Europejskiej: Europa <http://europa.eu>

Dane katalogowe znajdują się na końcu niniejszej publikacji.

ISBN 978-92-9218-035-5

doi: 10.2839/42605

© Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), 2012
Powielanie materiałów dozwolone pod warunkiem podania źródła.

Wydrukowano w Belgii

Przedmowa

Pomimo różnych działań politycznych i środków na rzecz równouprawnienia płci, które są promowane i wdrażane w państwach członkowskich Unii Europejskiej, to wciąż głównie kobiety opiekują się dziećmi i osobami starszymi. Obecnie w Europie kobiety w wieku od 25 do 44 lat przeznaczają dziennie na opiekę nad dziećmi trzy razy więcej czasu niż mężczyźni. Obowiązki związane z opieką stanowią główny powód, dla którego kobiety pracują znacznie większą liczbę godzin niż mężczyźni. Ogranicza to szanse kobiet na osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym.

W grudniu 1995 r. Rada Europejska uznała zobowiązanie Unii Europejskiej dotyczące Deklaracji Pekinńskiej i Platformy Działania, przyjętej na IV Światowej Konferencji w sprawie Kobiet. Od 1999 r. prezydencja Rady przedstawia przegląd zawierający informacje na temat realizacji jednego z dwunastu obszarów Pekinńskiej Platformy Działania w państwach członkowskich. Jedną z głównych funkcji Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) jest zapewnianie prezydencjom Rady wsparcia technicznego w realizacji zobowiązań związanych z Pekinską Platformą Działania.

W niniejszej publikacji streszczono główne wnioski z pierwszego sprawozdania EIGE i skupiono się w szczególności na zagadnieniu godzenia życia zawodowego z rodzinnym jako warunku równego uczestnictwa w rynku pracy (jeden z celów wyrażonych w Pekinńskiej Platformie Działania, obszar F: kobiety i gospodarka).

W niniejszym podsumowaniu przedstawimy główne wnioski z naszego raportu, do których należą najważniejsze zmiany legislacyjne na poziomie UE dotyczące urlopów macierzyńskich, ojcowskich i rodzicielskich. Podsumowanie to zawiera także najnowsze dostępne dane z uwzględnieniem kategorii płci w odniesieniu do urlopu rodzicielskiego, czasu

przeznaczanego na prace domowe, a także dane dotyczące dostępności placówek opieki dla osób starszych. Przedstawione jest również korzystanie z dostępnych usług opieki nad dziećmi w państwach członkowskich UE.

Wyniki wskazują na postępy dokonane w ustawodawstwie, biorąc pod uwagę fakt, że pewna liczba państw członkowskich UE poczyniła już zmiany, aby wzmocnić zaangażowanie ojców w opiekę nad dziećmi. Postępy osiągnięto także pod względem dostępności usług opieki nad dziećmi dla rodziców i poziomu korzystania z nich we wszystkich państwach członkowskich. Pomimo tego, to wciąż głównie kobiety opiekują się dziećmi: stosunkowo częściej podejmują pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, aby opiekować się dziećmi, a zatem na pracę płatną i bezpłatną poświęcają więcej czasu niż mężczyźni.

Z wielką przyjemnością przedstawiam państwu niniejszą publikację, stanowiącą jedno z pierwszych ważnych dokonań EIGE w 2011 r. Publikacja ta zapoczątkowuje serię sprawozdań EIGE przygotowanych na potrzeby prezydencji Rady UE, w ramach działań następczych związanych z Pekinską Platformą Działania.

Jesteśmy wdzięczni wszystkim, którzy przyczynili się do powstania niniejszej publikacji, wnoszącej dodatkowe fakty do debaty na temat równouprawnienia płci i równości szans kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej.

Virginija Langbakk
Dyrektorka

Europejski Instytut ds. Równości
Kobiet i Mężczyzn (EIGE)

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) jest niezależnym organem Unii Europejskiej, utworzonym w celu wzmacniania równości płci i zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć. Więcej informacji: www.eige.europa.eu

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn

Švitrigailos g. 11M
LT-03228 Wilno
Litwa

Tel. +370 52394107

Faks +370 52392163

E-mail: eige.sec@eige.europa.eu

www.eige.europa.eu

Spis treści

Przedmowa	3
Wprowadzenie	6
Wymiar płci w godzeniu życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego	7
Wskaźniki pekińskie dotyczące godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego	8
Podział urlopu rodzicielskiego między kobiety a mężczyzn	9
Rodzaje usług opieki nad dziećmi	12
Polityka promująca godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego w państwach członkowskich UE	17
Korzystanie z usług opieki nad niesamodzielnymi osobami starszymi	19
Podział czasu w wymiarze płci	21
Wnioski	24
Przypisy końcowe	26



Wprowadzenie

Podczas IV Światowej Konferencji w sprawie Kobiet, która odbyła się w Pekinie w 1995 r., oficjalnie przyjęto Deklarację Pekijską i Platformę Działania na rzecz Równości, Rozwoju i Pokoju. W dokumencie określono cele strategiczne i działania, które społeczność międzynarodowa, rządy krajowe i społeczeństwo obywatelskie powinny podjąć w celu promowania i chronienia praw człowieka w odniesieniu do kobiet i dziewcząt, jako niezbywalnego, nieodłącznego i niepodzielonego elementu powszechnych praw człowieka i podstawowych wolności wszystkich kobiet w ciągu całego życia. Jej cele i działania zorganizowane są wokół dwunastu obszarów działania, w których podkreśla się znaczenie poprawy sytuacji kobiet. Obszary te to:

- kobiety a ubóstwo (A)
- edukacja kobiet (B)
- kobiety i zdrowie (C)
- przemoc wobec kobiet (D)
- kobiety a konflikt zbrojny (E)
- kobiety i gospodarka (F)
- kobiety u władzy i biorące udział w procesach decyzyjnych (G)
- mechanizmy instytucjonalne na rzecz podnoszenia statusu kobiet (H)
- prawa kobiet jako prawa człowieka (I)
- kobiety i media (J)
- kobiety i środowisko (K)
- dziewczęta (L)

Przez podpisanie tego dokumentu 27 państw członkowskich Unii Europejskiej oficjalnie przyjęło odpowiedzialność za podjęcie kroków mających na celu realizację Pekijskiej Platformy Działania.

Pomimo tego, że główna odpowiedzialność za poprawę sytuacji kobiet spoczywa na rządach krajowych, Unia Europejska uczestniczyła w opracowywaniu Deklaracji Pekijskiej i wspiera państwa

członkowskie w podejmowaniu działań. W grudniu 1995 r. Rada Europejska uznała zobowiązanie Unii Europejskiej dotyczące Pekijskiej Platformy Działania i wyraziła zamiar corocznego dokonywania przeglądu realizacji tej Platformy w państwach członkowskich. Od 1999 r. kolejne prezydencje Rady Unii Europejskiej opracowywały wskaźniki ilościowe i jakościowe na potrzeby monitorowania postępów w osiągnięciu celów Pekijskiej Platformy Działania. Do 2010 r. Rada Unii Europejskiej przyjęła wskaźniki w dziewięciu z dwunastu decydujących obszarów. Obecna sytuacja wskazuje na to, że trzeba jeszcze opracować wskaźniki dotyczące dwóch obszarów. Obszarami tymi są: prawa kobiet jako prawa człowieka oraz kobiety i media¹.

W 2010 r. Komisja Europejska powierzyła Europejskiemu Instytutowi ds. Równości Kobiet i Mężczyzn zadanie wspierania prezydencji Rady Unii Europejskiej w działaniach następczych związanych z Pekijską Platformą Działania. Państwa członkowskie zgodziły się co do konieczności wzmocnienia roli ELGE i poszerzenia jego współpracy z kolejnymi prezydencjami w zakresie działań następczych i opracowywania wskaźników pekiskich. Rola ELGE obejmuje opracowanie sprawozdania dla prezydencji, w tym opracowywanie przeglądu obszaru Pekijskiej Platformy Działania i wskaźników wybranych przez prezydencję, opracowywanie porad w zakresie aktualizowania i udoskonalania istniejących wskaźników, a także proponowanie nowych wskaźników, jeśli jest to konieczne. Rząd polski jako sprawujący prezydencję Rady Unii Europejskiej w okresie od lipca do grudnia 2011 r. optował za przeglądem obszaru F: kobiety i gospodarka, ze szczególnym naciskiem na godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego². W niniejszym podsumowaniu przedstawiono główne wnioski z tego sprawozdania³.

Wymiar płci w godzeniu życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego

Godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego uważane jest na poziomie UE za priorytet w osiąganiu równouprawnienia płci, zwiększaniu uczestnictwa kobiet w rynku pracy i promowaniu podziału obowiązków związanych z opieką nad dziećmi między kobietami a mężczyznami. Godzenie tych sfer życia jest kluczowym elementem w dążeniu do osiągnięcia podstawowego celu UE określonego w strategii „Europa 2020”, jakim jest podniesienie wskaźnika zatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn w wieku 20–64 lat do 75%. Wskazuje to zatem na konieczność zajęcia się – w ramach wdrażania wspomnianej strategii – przeszkodami w uczestnictwie kobiet w rynku pracy i na potrzebę zwiększenia udziału mężczyzn w wykonywaniu obowiązków związanych z opieką. W przyjętej przez Komisję Strategii na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn na lata 2010–2015⁴ podkreślono niezależność ekonomiczną jako niezbędną warunek, zarówno dla kobiet jak i mężczyzn, sprawowania kontroli nad własnym życiem. W strategii tej do kluczowych działań na rzecz równouprawnienia płci zaliczono również środki mające na celu godzenie życia prywatnego z zawodowym. W Europejskim Pakcie na rzecz Równości Płci (2011–2020)⁵ także podkreślono znaczenie promowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym kobiet i mężczyzn w trakcie całego życia, dla zwiększenia równouprawnienia płci.

W ostatnich latach można zaobserwować istotne postępy pod względem równouprawnienia płci w państwach członkowskich UE. Niemniej jednak sytuacja w państwach członkowskich wciąż jest zróżnicowana, w szczególności jeśli chodzi o różnice w

traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz podział obowiązków związanych z opieką. Analiza danych przedstawiona w publikacji *Przegląd realizacji Pekinńskiej Platformy Działania: kobiety i gospodarka. Godzenie pracy z życiem rodzinnym jako warunek równego uczestnictwa w rynku pracy* wskazuje, że we wszystkich 27 państwach członkowskich UE to wciąż głównie kobiety opiekują się zarówno dziećmi, jak i niesamodzielnymi osobami starszymi oraz – w porównaniu z mężczyznami – częściej z tego względu zajmują się pracą płatną i bezpłatną. Jest bardziej prawdopodobne, że na status życia zawodowego kobiet wpływ będą miały potrzeby innych osób – dzieci, rodziców, członków rodziny czy innych niesamodzielnymi osób w zakresie opieki. Pokazuje to wyższe wskaźniki wykorzystywania urlopów rodzicielskich i pozycja kobiet na rynku pracy, między innymi częstsze podejmowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz wyższy wskaźnik bierności zawodowej kobiet. Wzory nierówności odzwierciedlone są w różnych działaniach politycznych 27 państw członkowskich UE na rzecz zwiększania dostępu kobiet do rynku pracy i poprawiania ich pozycji na tym rynku, poprzez promowanie bardziej zrównoważonego podziału obowiązków związanych z opieką i osiąganie lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Niemniej jednak roczne sprawozdania Komisji Europejskiej w sprawie równości kobiet i mężczyzn wskazują, że postępy są powolne i pełne równouprawnienie płci jeszcze nie nastąpiło.



Wskaźniki pekińskie dotyczące godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego

Rynki pracy w państwach członkowskich dostarczają informacji i danych statystycznych na potrzeby przeglądu wskaźników w celu pomiaru realizacji Pekinńskiej Platformy Działania w obszarze „kobiety i gospodarka”, ze szczególnym uwzględnieniem wskaźników dotyczących godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego. Z analizy wynika, że pomimo znacznych różnic między państwami członkowskimi, na rynku pracy panuje wysoki poziom nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Odsetek zatrudnionych kobiet w wieku od 20 do 64 lat wzrósł z 57,3% w 2000 r. do 62,1% w 2010 r. Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w tym samym okresie nieco zmalał (z 75,8% do 75,1% w okresie od 2000 r. do 2010 r.). Tylko jedna trzecia (11 krajów) z 27 państw członkowskich UE osiągnęła w 2010 r. wskaźniki zatrudnienia kobiet przekraczające 60% (w grupie kobiet w wieku od 15 do 64 lat), co początkowo było docelowym poziomem określonym w strategii lisbońskiej, a wyłącznie Szwecja osiągnęła nowy cel określony w strategii „Europa 2020”, czyli wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn na poziomie 75% (w grupie wiekowej od 20 do 64 lat). W 2010 r. średni wskaźnik zatrudnienia w UE-27 wynosił 68,6%, natomiast na Węgrzech, we Włoszech i na Malcie wskaźnik zatrudnienia nadal był niższy od średniej europejskiej. Chociaż w ciągu ostatniego dziesięciolecia obserwowano wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet, średnia różnica wskaźników zatrudnienia między płaciami⁶ w 2010 r. w krajach UE-27 wynosiła 13 punktów procentowych – od –1,5 punktu procentowego na Litwie do 36,3 punktu procentowego na Malcie – przy czym w dziesięciu państwach członkowskich UE różnica ta przekraczała średnią dla UE-27⁷. Różnica między płaciami w odniesieniu do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy jest większa (18 punktów procentowych)⁸. Dowodzi to, że kobiety częściej niż mężczyźni zatrudniane są w niepełnym wymiarze

czasu pracy. W 2008 r. odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w UE-27 wynosił 31,1%, natomiast w przypadku mężczyzn odsetek ten wynosił 7,9%⁹. Różnica ta występowała we wszystkich 27 państwach członkowskich UE.

Istnieje wyraźny związek między opieką nad dziećmi a wskaźnikami zatrudnienia kobiet i mężczyzn. W 2009 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet posiadających dzieci w wieku poniżej 12 lat zmalał przeciętnie o 12 punktów procentowych. W przypadku mężczyzn wskaźnik ten zwiększył się o 9,1¹⁰. Co więcej, w większości państw członkowskich wskaźnik zatrudnienia kobiet maleje wraz ze wzrostem liczby dzieci¹¹. Według ostatniego sprawozdania Komisji Europejskiej w sprawie równości kobiet i mężczyzn, przeciętnie na poziomie UE-27 prawie jedna trzecia kobiet mających obowiązki związane z opieką pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy lub jest bierna zawodowo ze względu na brak usług opieki nad dziećmi i innymi osobami niesamodzielnymi. Grupami, które w wyniku kryzysu gospodarczego najbardziej ucierpiały pod względem uczestnictwa w rynku pracy (lub utraty pracy), są przede wszystkim grupy kobiet znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, a szczególnie tych o niższym poziomie wykształcenia.

Malejące zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem bezrobocia można interpretować raczej jako następstwo wzrostu stóp bezrobocia mężczyzn w ciągu roku, w którym wystąpił kryzys gospodarczy, niż wynik większego uczestnictwa kobiet w rynku pracy. W dwunastu państwach członkowskich UE stopa bezrobocia kobiet nadal jest wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn¹².

Kobiety znacznie częściej znajdują się w trudnej sytuacji, próbując godzić obowiązki związane z pracą, opieką nad dziećmi i innymi osobami niesamodzielnymi. Wynikiem tego jest bierność zawodowa

i ograniczenie liczby godzin pracy, co w rezultacie powoduje trudności w godzeniu życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego. Sposób wykorzystywania czasu w zależności od płci wskazuje na to, że kobiety są bardziej obciążone pracą bezpłatną. Kobiety w wieku od 25 do 44 lat poświęcają dziennie na opiekę nad dziećmi niemal trzy razy więcej czasu niż mężczyźni¹³. Redukcje wydatków publicznych na publiczne usługi opieki mogą prowadzić do narastania zaobserwowanych nierówności przez zwiększenie obciążenia kobiet czynnościami związanymi z bezpłatną opieką.

Zaobserwowane nierówności płci na rynku pracy oraz udział pracy płatnej i bezpłatnej są odzwierciedlone w poziomie godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego w państwach członkowskich.

Podział urlopu rodzicielskiego między kobiety a mężczyzn

Wskaźnik 1:

Zatrudnieni mężczyźni i zatrudnione kobiety na urlopie rodzicielskim (płatnym i bezpłatnym) w rozumieniu dyrektywy 96/34/WE w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez partnerów społecznych, jako odsetek wszystkich zatrudnionych rodziców.

Wskaźnik 2:

Podział urlopu rodzicielskiego między zatrudnionych mężczyzn a zatrudnione kobiety jako odsetek całości urlopu rodzicielskiego.

Analiza podziału i wykorzystania urlopu rodzicielskiego ujęta jest we wskaźnikach 1 i 2. Uwzględnione są w niej przepisy prawne nowej dyrektywy Rady 2010/18/UE dotyczącej urlopu rodzicielskiego.

W ostatnich latach Komisja Europejska wprowadziła pakiet środków mających na celu wspieranie godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego. Najnowsza inicjatywa dotyczy nowej dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego, która wdraża zmienne porozumienie ramowe partnerów społecznych UE zawarte w czerwcu 2009 r. Krok ten odzwierciedla zmiany, które nastąpiły w społeczeństwie i na rynku pracy od czasu podpisania w 1996 r. pierwotnego porozumienia dotyczącego urlopu rodzicielskiego, i ma na celu przyczynianie się do osiągnięcia lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. To jeden z koniecznych warunków równouprawnienia płci. Prawo do urlopu rodzicielskiego rozszerzono z trzech do czterech miesięcy na dziecko dla każdego rodzica, przy czym co najmniej jeden z czterech miesięcy przyznawany jest bez możliwości przenoszenia na drugiego rodzica, co ma zachęcać ojców do korzystania z urlopu. Nowe przepisy zwiększają ochronę przed wszelkim mniej korzystnym traktowaniem (nie tylko przed zwalnianiem) pracownic i pracowników w związku z urlopem rodzicielskim. Powracając z urlopu rodzicielskiego, pracownice i pracownicy mają możliwość wystąpienia o tymczasową zmianę ich godzin pracy. Władze i pracodawcy/związki muszą uwzględniać szczególne potrzeby rodziców zastępczych i opiekunów/opiekunek dzieci niepełnosprawnych lub dotkniętych długotrwałą chorobą. Te nowe prawa będą miały zastosowanie do wszystkich pracowników/pracownic bez względu na rodzaj umowy (tj. umowa o pracę na czas określony, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca tymczasowa); państwa członkowskie mają jednak możliwość utrzymania okresu kwalifikującego w wymiarze maksymalnie jednego roku, zanim zatrudniona osoba będzie mogła ubiegać się o urlop. Wszystkie kwestie dotyczące dochodów w trakcie urlopu rodzicielskiego należą do kompetencji państw członkowskich lub krajowych partnerów społecznych. Jedną z największych zalet nowych przepisów prawnych jest to, że rodzice będą mieli prawo do jednego miesiąca urlopu rodzicielskiego niepodlegającego przenoszeniu, co stanowi zachętę dla ojców do włączania się w obowiązki



związane z opieką.

Niemniej jednak w rozwiązaniach dotyczących udzielania urlopu rodzicielskiego, jako głównej strategii godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego w większości państw członkowskich, nadal istnieją braki w zakresie równouprawnienia płci. Fakt, że przepisy dotyczące urlopu z definicji oznaczają ograniczenie przez pracownicę/pracownika aktywności na rynku pracy oraz umożliwienie lepszego korzystania z czasu przeznaczanego na opiekę, sprawia, iż przepisy te wiążą się z ryzykiem umacniania stereotypów płci i tradycyjnego podziału ról. Dane wykazują, że liczba mężczyzn korzystających z urlopu rodzicielskiego stanowi zaledwie drobny ułamek w porównaniu z liczbą kobiet decydujących się na taki urlop. Stereotypową rolę mężczyzn często może wzmacniać kultura biznesu. W wielu przypadkach pracodawcy wciąż nie chcą promować urlopu rodzicielskiego wśród zatrudnionych mężczyzn. Obie płcie często odczuwają skutki niedającej wsparcia, a nawet dyskryminacyjnej kultury biznesu w odniesieniu do korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Po drugie, czas trwania urlopu wykorzystywanego przez mężczyzn jest w większości przypadków krótszy, a więc ma mniejszy wpływ na rynek pracy. Kobiety są znacznie bardziej zagrożone doświadczaniem negatywnych skutków korzystania z urlopu w trakcie kariery zawodowej i utratą zarobków.

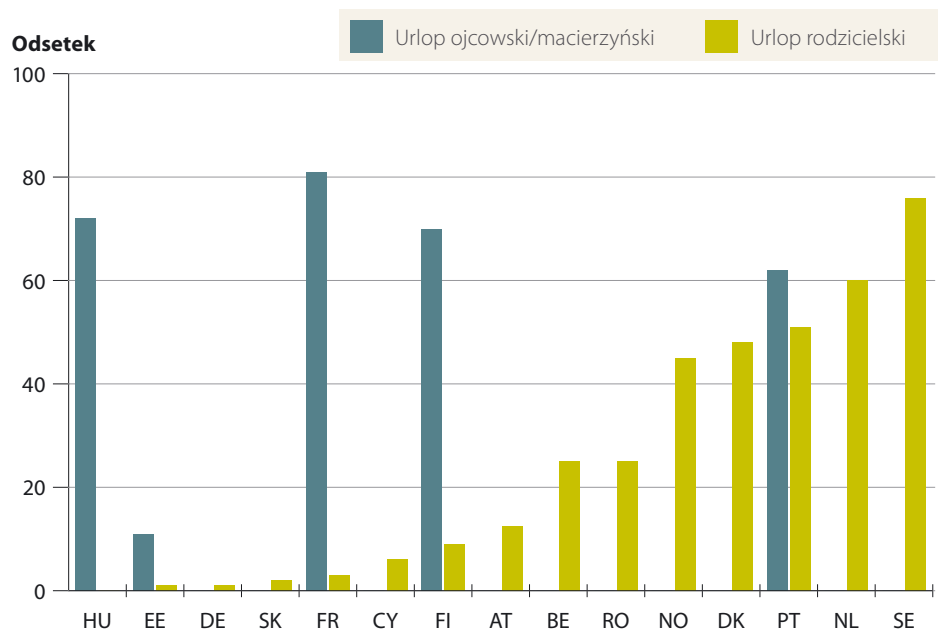
Po trzecie, kobiety napotykać znacznie więcej problemów na etapie ponownego podejmowania pracy. Część kobiet po powrocie kontynuuje pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, a część pozostaje poza rynkiem pracy. Czas trwania urlopu i korzystanie z niego uwarunkowane są także gwarancjami zatrudnienia dla pracowników/pracownic korzystających z urlopu rodzicielskiego. Długość urlopu różni się także w zależności od różnic w kwalifikacjach i od sektora zatrudnienia (prywatny czy publiczny). Dowody wskazują na to, że kobiety o wysokich kwalifikacjach opuszczają pracę na krótszy okres niż kobiety o niższych kwalifikacjach. Te pierwsze napotykać również więcej problemów przy próbie ponownego wejścia na rynek pracy po urlopie lub po okresie pozostawania bez pracy z przyczyn związanych z opie-

ką. Sektor publiczny wydaje się zapewniać kobietom i mężczyznom większe bezpieczeństwo w trakcie urlopu rodzicielskiego niż ma to miejsce na rynku pracy w sektorze prywatnym. Czas i koszty związane ze znalezieniem zastępstwa, zwłaszcza w mniejszych przedsiębiorstwach, uważane są zwykle za kosztowną kwestię dla pracodawców z sektora prywatnego¹⁴.

Również brak elastyczności w korzystaniu z urlopu rodzicielskiego może ograniczać szanse kobiet na awans i zniechęcać do opracowywania w miejscu pracy praktyk bardziej przyjaznych dla rodzin. Elastyczność znacząco ułatwiłaby rodzicom sprawowanie opieki nad dziećmi i jednoczesne uczestniczenie w rynku pracy, czego efektem byłoby większe zrównoważenie ról przypisywanych płciom i bardziej aktywne ojcostwo. Wiele krajów europejskich (Islandia, Szwecja, Norwegia, Dania itd.) daje rodzicom możliwość wykorzystywania urlopu etapami, zwykle w postaci indywidualnego prawa bez możliwości przenoszenia, zamiast wykorzystywania przez jedną osobę całego urlopu na raz.

Kobiety nadal stanowią większość osób korzystających z urlopu rodzicielskiego

Pomimo faktu, że w państwach członkowskich UE dokonano znacznych postępów pod względem rozszerzenia uprawnień do urlopu rodzicielskiego, kobiety stanowią większość osób korzystających z urlopów rodzicielskich. Odsetek wszystkich urlopów rodzicielskich przypisanych zatrudnionym mężczyznom w porównaniu z urlopami przypisanymi zatrudnionym kobietom jest kluczowym wskaźnikiem, który łączy godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego z równouprawnieniem płci. Na rysunku 1 przedstawiono różnice między płciami pod względem korzystania z uprawnień do urlopu, mierzone stosunkiem ogólnej liczby ojców korzystających z urlopu ojcowskiego do liczby matek korzystających z prawa do urlopu macierzyńskiego, bądź stosunkiem liczby ojców biorących co najmniej jeden dzień urlopu rodzicielskiego do analogicznej liczby matek (rysunek 1).

Rysunek 1 – Stosunek liczby ojców do liczby matek w odniesieniu do korzystania z prawa do urlopu, 2007 r.

Źródło: OECD, Wydział Polityki Społecznej, Dyrekcja ds. Zatrudnienia, Pracy i Spraw Społecznych, baza danych na temat rodziny, wykres PF2.2.C

Uwaga: Stosunek jest proporcją liczby ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego w każdym kraju przypadającą na 100 kobiet. Dane zebrano przy pomocy kwestionariusza bazy danych na temat rodziny w odniesieniu do urlopu rodzicielskiego i obejmują one 15 krajów.

Dane wskazują na to, że wśród krajów UE występuje znaczne zróżnicowanie stosunku liczby ojców do matek korzystających z urlopu rodzicielskiego. Na przykład w 2007 r. w Szwecji, 77 ojców przypadają na każde 100 matek korzystających z urlopu rodzicielskiego, natomiast na Cyprze, w Estonii, Finlandii, we Francji, w Niemczech i na Słowacji na każde 100 matek na urlopie rodzicielskim przypada mniej niż 10 ojców. Poziom korzystania przez ojców z urlopu rodzicielskiego jest szczególnie niski, jeśli urlop jest przyznawany w obrębie rodziny (nie jako indywidualne prawo bez możliwości przenoszenia) i nisko płatny. Tam, gdzie dostępne są dane dotyczące zarówno korzystania z urlopów ojcowskich, jak i rodzicielskich, dane te wykazują, że odsetek ojców korzystających z urlopu ojcowskiego jest wyższy niż odsetek ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego.

Formy zachęcania ojców do korzystania z urlopu rodzicielskiego

Wsparcie dochodu w trakcie urlopu rodzicielskiego jest zwykle związane z zarobkami sprzed narodzin dziecka. Poziom tego wsparcia różni się w poszczególnych państwach członkowskich UE w zależności od formy rekompensaty – od urlopu bezpłatnego po bardzo wysoką rekompensatę. W rezultacie większość ojców, którzy w wielu przypadkach nadal są głównymi żywicielami rodziny, nie korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego i często przekazuje swoją część urlopu partnerce.

Zajęcie się negatywnymi skutkami takich wzorców zachowania dla równouprawnienia płci, w celu zachęcania ojców do korzystania z urlopu i osiągnięcia równouprawnienia pod względem przydziału urlopu rodzicielskiego, ma zasadnicze znaczenie. Możliwe zalecenia w dziedzinie polityki obejmują



przydzielanie określonych okresów urlopu wyłącznie ojcom, ustanowienie premii dla ojców za korzystanie z urlopu i zapewnianie rekompensaty w oparciu o odpowiedni system urlopów płatnych. Zmiana zachowania również jest ważnym czynnikiem, który należy uwzględnić. Jak zauważył Komitet Doradczy ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn¹⁵, urlop z powodów rodzinnych, wykorzystywany przez kobiety lub mężczyzn, nie powinien być postrzegany jako szkodliwy dla kariery (zwłaszcza przez mężczyzn). Nie należy postrzegać kobiet jako niestabilnych i kosztownych dla pracodawcy na podstawie błędnego założenia, że mogą one potrzebować dłuższego urlopu niż mężczyźni. Przydzielanie ojcom większej części urlopu rodzicielskiego prawdopodobnie będzie miało silniejszy wpływ na bardziej zrównoważony pod względem płci podział obowiązków związanych z opieką.

Rodzaje usług opieki nad dziećmi

Wskaźnik 3:

Dzieci objęte opieką (przez osoby inne niż członkowie rodziny) jako odsetek wszystkich dzieci z tej samej grupy wiekowej: przed objęciem nieobowiązkowym systemem przedszkolnym (w ciągu dnia); w ramach nieobowiązkowego lub równoważnego systemu przedszkolnego (poza godzinami zajęć przedszkolnych); w ramach obowiązkowej edukacji podstawowej (poza godzinami lekcyjnymi).

Zapewnienie tanich i wysokiej jakości usług opieki nad dziećmi uznano na szczeblu UE za istotny środek ułatwiający godzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, zwiększający uczestnictwo w rynku pracy oraz promujący równouprawnienie płci. Na szczycie w Barcelonie w 2002 r. Rada Europejska stwierdziła, że państwa członkowskie powinny usunąć czynniki zniechęcające kobiety do uczestniczenia w rynku pracy i dążyć do zapewnienia do roku

2010 opieki dla dzieci w odniesieniu do przynajmniej 90% dzieci w przedziale od trzech lat do wieku objęcia powszechnym obowiązkiem nauczania oraz przynajmniej 33% dzieci poniżej trzeciego roku życia. Znaczenie celów barcelońskich ponownie podkreślono w 2010 r. w przyjętych przez Radę Unii Europejskiej wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia oraz w Europejskim pakcie na rzecz równości płci na lata 2011–2020. Mając na uwadze dążenie do osiągnięcia celów barcelońskich, w swoich najnowszych konkluzjach (czerwiec 2011 r.) Rada Unii Europejskiej zachęca państwa członkowskie i Komisję do kontynuowania „prowadzenia współfinansowanych inicjatyw na szczeblu europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym w celu promowania spójności i możliwości zatrudnienia pracowników/pracownic (w tym promowania roli mężczyzny w rodzinie, równości kobiet i mężczyzn oraz godzenia pracy z życiem rodzinnym) poprzez zapewnienie świadczenia odpowiednich, tanich, wysokiej jakości usług opieki nad dziećmi w wieku poniżej wieku szkolnego”¹⁶. Znaczenie poprawy świadczenia usług opieki nad dziećmi uznaje się również w strategii Komisji na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015.

Ze względu na podmioty świadczące usługi opieki nad dziećmi, wyróżnia się dwa główne rodzaje usług: formalna opieka nad dziećmi i inne rodzaje usług opieki nad dziećmi. Uznaje się cztery formalne rodzaje opieki nad dziećmi i kształcenia: a) kształcenie w ośrodkach przedszkolnych; b) obowiązkowe kształcenie szkolne; c) opieka nad dziećmi poza godzinami lekcyjnymi; oraz d) opieka nad dziećmi w ośrodkach opieki dziennej. Inne rodzaje usług opieki nad dziećmi, zwane również „nieformalną opieką nad dziećmi”, są świadczone przez osoby spokrewnione, zaprzyjaźnione, sąsiedztwo i opiekunów/opiekunki albo w domu dziecka, albo w innym miejscu. O ile formalne usługi opieki nad dziećmi mają sztywne ramy czasowe i częściowo pokrywają się z dniem roboczym rodziców, o tyle nieformalna opieka nad dziećmi jest bardziej elastyczna i można ją stosować jako uzupełnienie formalnych usług opieki nad dziećmi, tak aby pokryć cały dzień roboczy rodziców. Ponadto nieformalna opieka nad dziećmi służy jako środek nadzoru nad dzieckiem przez pozostałą część dnia.

Przedstawiona w kolejnej podsekcji analiza, będąca częścią pomiaru zakresu wykorzystywania usług opieki nad dziećmi, zawiera odniesienie do informacji statystycznych przedstawionych w europejskim badaniu warunków życia ludności (EU-SILC).

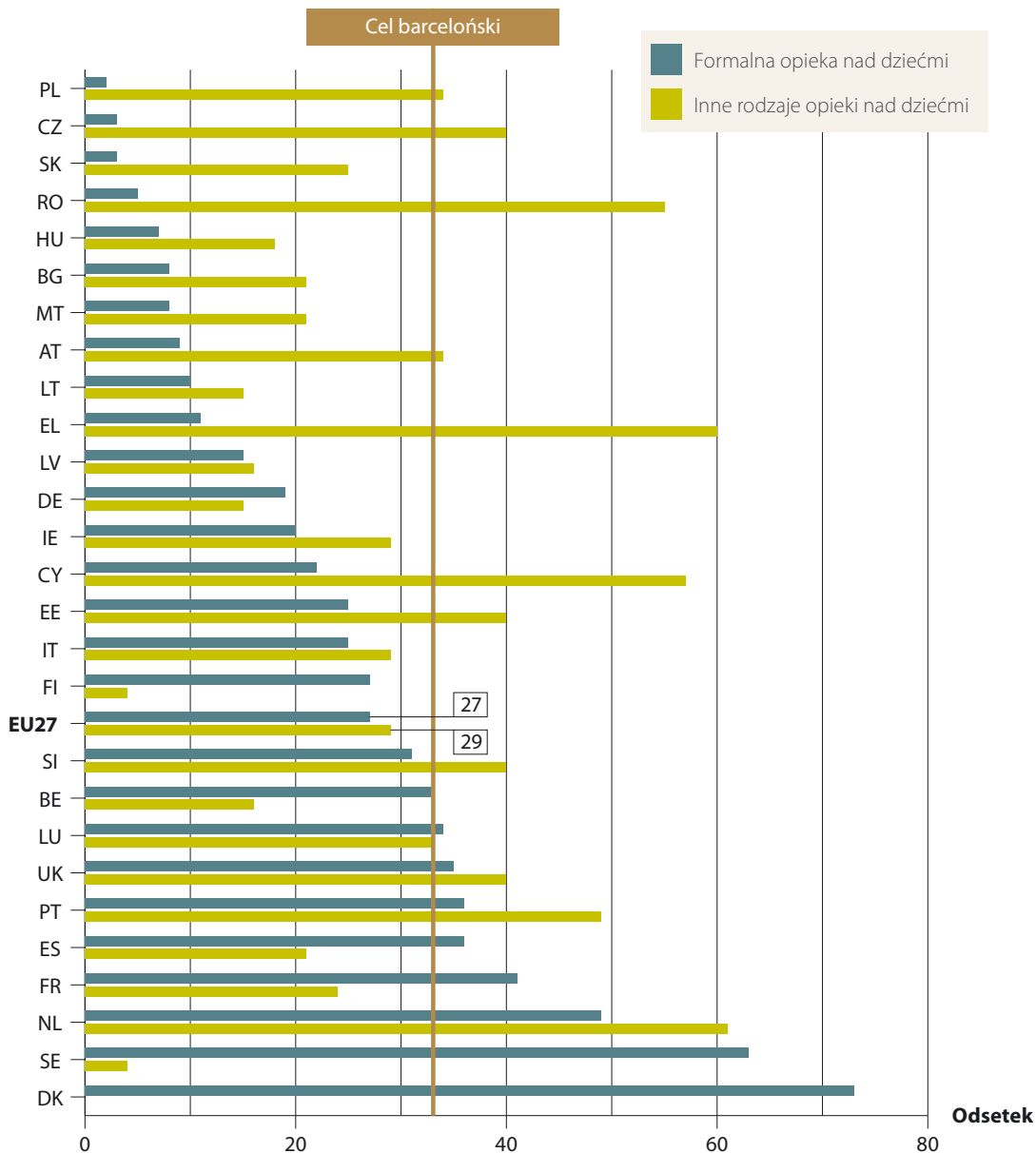
Podejście do celów barcelońskich

Wskaźnik 3 zapewnia przegląd korzystania z usług opieki nad dziećmi w państwach członkowskich UE w odniesieniu do dzieci z trzech różnych grup wiekowych: a) dzieci poniżej 3. roku życia; b) dzieci w przedziale od trzech lat do wieku objęcia powszechnym obowiązkiem nauczania; c) dzieci w przedziale od wieku objęcia powszechnym obowiązkiem nauczania do 12. roku życia. Nacisk położono na te dzieci, nad którymi opiekę sprawują profesjonalni opiekunowie/opiekunki w domu lub w formalnych instytucjach.

Jak przedstawiono na rys. 2, do 2009 r. dziewięć państw członkowskich (Belgia, Dania, Francja, Zjednoczone Królestwo, Luksemburg, Portugalia, Hiszpania, Szwecja oraz Królestwo Niderlandów) spełniło cel barceloński polegający na zapewnieniu formalnej opieki dla 33% dzieci poniżej trzeciego roku życia. Dziewięć innych państw członkowskich (Austria, Bułgaria, Republika Czeska, Węgry, Litwa, Malta, Polska, Rumunia oraz Słowacja) zapewniło opiekę formalną dla mniej niż 10% dzieci poniżej trzeciego roku życia. Niedostępność formalnej opieki nad dziećmi dla tej grupy wiekowej ma szkodliwy wpływ na godzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, a w szczególności na grupy kobiet znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, które są narażone na większe ryzyko na etapie powrotu do zatrudnienia po urodzeniu dziecka.



Rysunek 2 – Odsetek dzieci poniżej 3. roku życia objętych opieką formalną i innymi rodzajami opieki, 2009 r.



Źródło: Eurostat, SILC

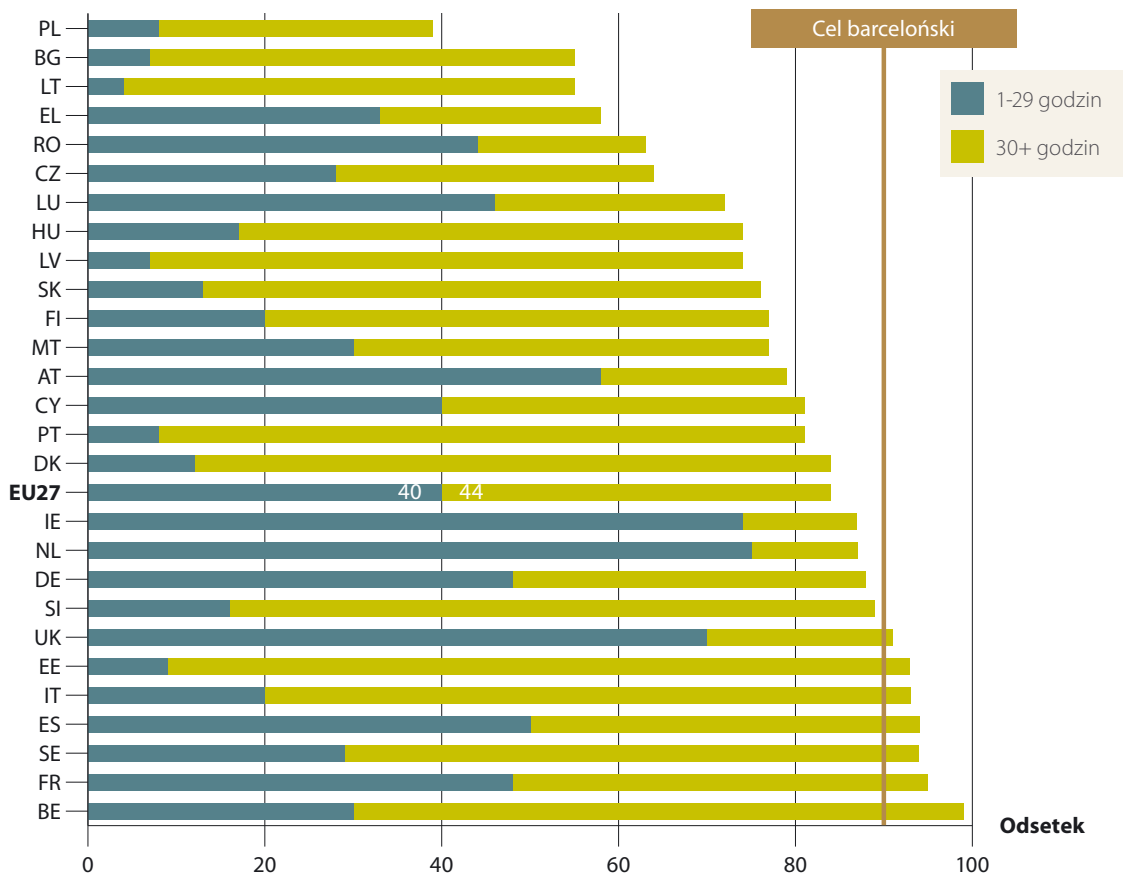
Uwaga: Odsetek dzieci objętych opieką formalną i innymi rodzajami opieki w stosunku do całkowitej liczby dzieci z tej samej grupy wiekowej. Dane dotyczące „innych rodzajów opieki” dla Danii są niedostępne.

Do 2009 r. Dania, Królestwo Niderlandów i Szwecja osiągnęły najlepsze rezultaty pod względem zapewnienia formalnej opieki dla dzieci poniżej 3. roku życia (odpowiednio 73, 49 i 63%).

Jeśli chodzi o zapewnianie formalnej opieki dzieciom w wieku od 3 lat do wieku obowiązkowego kształcenia, w państwach członkowskich UE można zauważyć wyraźną poprawę. Do 2009 r. siedem państw członkowskich UE, tj. Belgia, Estonia, Hiszpania, Francja, Włochy, Szwecja i Zjednoczone Królestwo, osiągnęło cel barceloński wynoszący 90% do 2010 r. (rysunek 3). Kolejne siedem państw członkowskich UE,

tj. Cypr, Niemcy, Dania, Irlandia, Królestwo Niderlandów, Portugalia i Słowenia, osiągnęło wskaźnik objęcia opieką na poziomie co najmniej 80% w 2009 r. Niemniej jednak nadal istnieją państwa członkowskie UE (Bułgaria, Republika Czeska, Grecja, Litwa, Polska i Rumunia), w których wykorzystywanie usług opieki nad dziećmi odbiega od celu o ponad 20 punktów procentowych. Niewystarczający zakres świadczenia formalnej opieki nad dziećmi stanowi poważną przeszkodę dla uczestnictwa kobiet w rynku pracy, podniesienia wskaźników dzietności i włączenia społecznego.

Rysunek 3 – Odsetek dzieci w wieku od 3 lat do wieku obowiązkowego kształcenia objętych formalną opieką w wymiarze 1-29 godzin i 30+ godzin, 2009 r.



Źródło: Eurostat, statystyki w sprawie dochodów i warunków życia (EU-SILC)

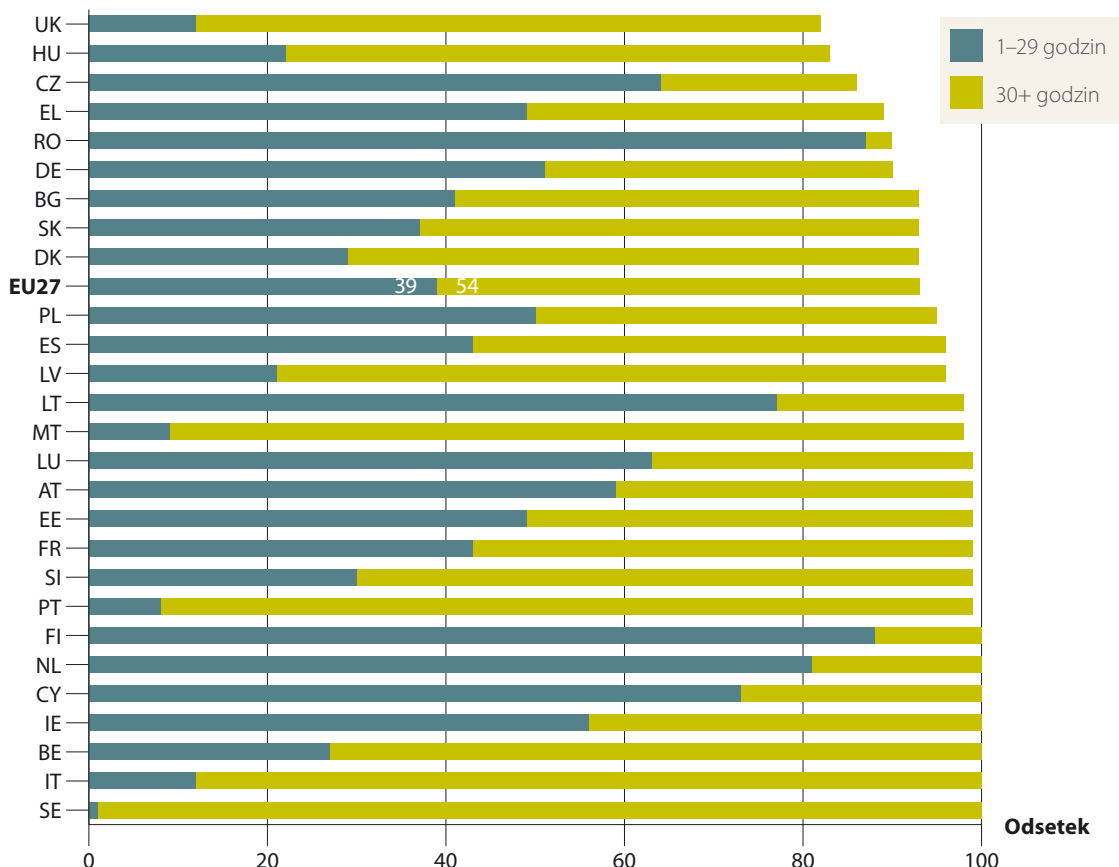
Uwaga: Odsetek dzieci objętych formalną opieką w stosunku do całkowitej liczby dzieci z tej samej grupy wiekowej.



Na rysunku 4 przedstawiono dane dotyczące dzieci w wieku obowiązkowego kształcenia, przy czym w prawie wszystkich krajach wskaźnik objęcia opieką

zbliżony jest do 100%. Jednakże w dwunastu państwach członkowskich UE dzieci objęte są formalną opieką przez mniej niż 30 godzin tygodniowo.

Rysunek 4 – Odsetek dzieci w przedziale od wieku obowiązkowego kształcenia do 12 lat objętych formalną opieką, 2009 r.



Źródło: Eurostat, statystyki w sprawie dochodów i warunków życia (EU-SILC)

Uwaga: Odsetek dzieci objętych formalną opieką w stosunku do całkowitej liczby dzieci z tej samej grupy wiekowej.

Biorąc pod uwagę obecną sytuację pod względem podziału opieki nad dziećmi w rodzinach między kobietami i mężczyznami, postępy mierzone tym wskaźnikiem będą miały istotne skutki w kategoriach równouprawnienia płci i gospodarki. Dane wskazują na to, że w latach 2005-2009 poziom korzystania z formalnej opieki nad dziećmi w wymiarze co najmniej 30 tygodniowo wzrósł w dwunastu z 27 państw członkowskich UE. Nieco mniejszy wzrost zaobserwowano w poziomie korzystania z formalnej opieki nad dziećmi w wymiarze od 1 do 29 godzin tygodniowo.

Wciąż jednak, na poziomie średniej UE-27, wyłączną opieką nad 50% dzieci w wieku poniżej 3 lat sprawują rodzice, przy czym odsetek ten maleje o 10% w przypadku dzieci w wieku od 3 lat do wieku obowiązkowego kształcenia. W 21 z 27 państw członkowskich UE ponad 40% dzieci w wieku poniżej 3 lat jest objęte wyłącznie opieką rodziców. Najwyższy odsetek dzieci w wieku poniżej 3 lat, którymi opiekują się wyłącznie rodzice, odnotowano na Węgrzech, a w dalszej kolejności plasuje się kilka innych państw członkowskich UE, takich jak: Litwa, Malta, Słowacja, Bułgaria i Łotwa, gdzie odsetek ten przekracza 70%.

Konieczne jest lepsze dostosowanie usług opieki nad dziećmi do organizacji czasu pracy rodziców

Wskaźnik 3 wskazuje na to, że poziom korzystania z usług opieki nad dziećmi w odniesieniu do dzieci w wieku poniżej 3 lat jest niski. Ponadto wysoki odsetek dzieci otrzymujących mniej niż 30 godzin formalnej opieki tygodniowo może odzwierciedlać trudności, jakie napotykają rodzice w dostosowywaniu swoich stałych godzin pracy w pełnym wymiarze czasu pracy do godzin otwarcia placówek opieki przedszkolnej i szkół. W konsekwencji sytuacja ta może prowadzić do pogorszenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, i tym samym potencjalnie zagrażać perspektywom zawodowym głównej osoby opiekującej się dzieckiem, którą w większości przypadków jest kobieta.

Brak elastyczności usług opieki nad dziećmi jest kolejnym kluczowym zagadnieniem, które zasługuje na uwagę. Elastyczność w placówkach opieki nad dziećmi może odnosić się do godzin otwarcia (w ciągu dnia, tygodnia, roku, poza standardowymi godzinami lub w czasie letnich wakacji) i do elastycznego korzystania z placówek w ciągu tygodnia lub roku¹⁷. Niespójność między formalnymi usługami opieki nad dziećmi a normalnymi godzinami pracy prowadzi do poważnych trudności w godzeniu życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego. To niedopasowanie wydaje się występować zarówno wówczas, gdy dzieci osiągną wiek obowiązkowego kształcenia, jak i gdy objęte są systemem nieobowiązkowym lub równoważnym systemem opieki przedszkolnej. Elastyczność jest szczególnie istotna dla rodziców pracujących w nietypowych godzinach pracy. W ich przypadku możliwości wydają się być jeszcze bardziej ograniczone.

Podobnie godzenie życia zawodowego i prywatnego można ułatwiać przez rozwinięcie możliwości elastycznej organizacji czasu pracy (np. przez redukcję godzin pracy starszych pracowników/pracownic, ułatwienie pracy w niepełnym wymiarze godzin i systemy tzw. kredytu czasu). Jednakże w celu zminimalizowania strat zawodowych i kosztów wynagrodzenia osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy pod względem perspektyw kariery i wynagrodzenia, po okresie pracy w niepełnym wymia-

rze czasu pracy należy oferować możliwość powrotu do pracy w pełnym wymiarze. Należy gromadzić i promować praktyki zachęcające do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy na najwyższych stanowiskach i wśród mężczyzn.

Polityka promująca godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego w państwach członkowskich UE

Wskaźnik 4:

Szeroko zakrojona i zintegrowana polityka, szczególnie polityka zatrudnienia, której celem jest promowanie godzenia życia zawodowego i prywatnego zarówno wśród mężczyzn, jak i wśród kobiet.

Promowanie godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego w Unii Europejskiej wchodzi w zakres szerszego działania na rzecz zapewnienia równości szans kobiet i mężczyzn. Działania polityczne mające na celu promowanie godzenia tych sfer życia można podzielić na te, które wpływają na organizację czasu pracy, i na te wymagające bardziej szczegółowych interwencji publicznych, takie jak: zapewnienie usług opieki nad dziećmi, ułatwień urlopowych oraz świadczeń na dzieci, umożliwiających kobietom i mężczyznom aktywniejszy udział we wszystkich obszarach życia społecznego. Wskaźnik 4 dotyczy kluczowych środków polityki, szczególnie polityki rodzinnej i zatrudnienia, wprowadzonych lub ogłoszonych w 27 państwach członkowskich UE w celu promowania większej równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym. Ostatnie sprawozdanie prezydencji w sprawie godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego¹⁸ pochodzi z 2008 r. W odniesieniu do lat 2008–2010 wskaźnik 4 umożliwia dyskusję nad nowymi środkami polityki wprowadzonymi w następstwie kryzysu gospodarczego w celu przeciwdziałania jego potencjalnemu negatywnemu wpływowi na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.



Środki polityki w podziale na kraje

Od 2008 r. nowe środki polityki przyjęte w UE-27 dotyczyły przede wszystkim usług opieki nad dziećmi oraz urlopów rodzicielskich i ojcowskich. W kilku krajach, szczególnie w Grecji, na Węgrzech, we Włoszech i w Hiszpanii, poczyniono znaczące starania, by zwiększyć dostępność usług opieki nad dziećmi. W kilku przypadkach większa dostępność usług opieki nad dziećmi związana była z reformą świadczeń z tytułu opieki nad dziećmi (Austria), gdzie wprowadzono nowy system takich świadczeń, lub z nowym systemem świadczeń z tytułu opieki nad dzieckiem (Niemcy), gdzie w 2013 r. ma zostać wprowadzone dotowanie opieki nad dzieckiem w wieku do jednego roku.

Kilka krajów uchwaliło lub zaproponowało zmiany regulacji prawnych dotyczących urlopów ojcowskich¹⁹ i rodzicielskich. W odniesieniu do urlopów ojcowskich Bułgaria wprowadziła nowe uprawnienia, również Republika Czeska ogłosiła, że ma zamiar wprowadzić taką politykę. Wiele krajów UE rozszerzyło zakres uprawnień do urlopu (Litwa, Malta, Polska, Portugalia, Hiszpania i Zjednoczone Królestwo), mając na celu zachęcenie ojców do korzystania z nich (Portugalia i Zjednoczone Królestwo). Jeśli chodzi o urlop rodzicielski, Cypr i Łotwa wprowadziły uprawnienia do niego, natomiast Finlandia, Niemcy, Litwa, Królestwo Niderlandów, Polska i Hiszpania zmieniły swoje systemy prawne, aby umożliwić rozszerzenie uprawnień do urlopu rodzicielskiego. Zwłaszcza w Hiszpanii i Finlandii poczyniono wysiłki, aby zachęcić ojców do korzystania z urlopów rodzicielskich, podczas gdy Niemcy wprowadziły systemy urlopów dla dziadków.

Następstwa kryzysu

W odpowiedzi na kryzys gospodarczy i w celu łagodzenia jego ogólnego wpływu gospodarczego kilka państw członkowskich UE wprowadziło specjalne transfery środków finansowych dla gospodarstw domowych. Obejmują one dodatki rodzinne i świadczenia na dzieci (Belgia, Bułgaria, Republika Czeska i Królestwo Niderlandów), dodatki dla gospodarstw domowych o niskich dochodach (Włochy) oraz subsydiowaną opiekę nad dziećmi (Belgia i Francja). Z kolei inne państwa członkowskie UE obciążyły lub zamroziły podobne transfery środków finansowych - w tym świadczeń na dzieci (Węgry i Irlandia) oraz świadczeń związanych z urlopem (Republika Czeska, Estonia, Łotwa, Litwa i Rumunia) - w celu zmniejszenia deficytu budżetu publicznego. W następstwie cięć budżetowych wysokość i czas pobierania płatności zarówno z tytułu urlopu ojcowskiego, jak i rodzicielskiego ograniczono w kilku krajach UE (np. na Litwie, w Rumunii i na Słowacji), podczas gdy w Danii w styczniu 2009 r. zniesiono płatności z tytułu rekompensaty za urlop ojcowski.

Wzrost poziomu korzystania z usług opieki nad dziećmi i wzrost poziomu wykorzystywania urlopu rodzicielskiego przez ojców wywiera pozytywny wpływ na podaż pracy w odniesieniu do głównych osób opiekujących się dziećmi, którymi zazwyczaj są kobiety. Ponadto oba te środki promują lepszy podział bezpłatnej pracy związanej z opieką nad dziećmi między mężczyznami i kobietami. Jednakże oczekiwane redukcje wydatków publicznych w wyniku kryzysu gospodarczego prawdopodobnie mogą spowodować przeniesienie pracy związanej z opieką z powrotem do gospodarstw domowych, zwłaszcza z powrotem do kobiet. W konsekwencji kilka państw członkowskich UE ryzykuje utrzymanie nierównego podziału obowiązków związanych z opieką między kobietami i mężczyznami i osłabia dotychczasowe postępy w osiągnięciu lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Korzystanie z usług opieki nad niesamodzielnymi osobami starszymi

Wskaźnik 5:

Starsi niesamodzielni mężczyźni i kobiety (osoby niezdolne do samodzielności w codziennym życiu) w wieku powyżej 75 lat: żyjące w specjalistycznych placówkach, korzystające z pomocy (inne niż pomoc rodziny) w domu; znajdujące się pod opieką rodziny, jako odsetek kobiet i mężczyzn w wieku powyżej 75 lat.

W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat Unia Europejska borykała się z problemem znaczącego starzenia się społeczeństwa i niskiego współczynnika dzietności. W wyniku tego liczba ludności w wieku produkcyjnym rosła jeszcze wolniej niż liczba osób starszych, zwiększając obciążenie tej pierwszej grupy kosztami opieki państwowej. Ponadto przewidywany jest wzrost odsetka niesamodzielnych osób starszych potrzebujących usług w zakresie opieki.

Oczekuje się, że częstość występowania sytuacji, w której niesamodzielnej osobie starszej pomagają nieformalni opiekunowie/opiekunki, będzie miała wpływ na godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego, i tym samym jeszcze bardziej wpłynie na zatrudnienie kobiet. Obecna dysproporcja pomiędzy liczbą kobiet opiekujących się niesamodzielnymi osobami starszymi a liczbą mężczyzn w tej samej kategorii prawdopodobnie wzmocni ten negatywny skutek. Jednocześnie pod względem opieki formalnej przewaga kobiet w zawodach związanych z opieką nad osobami starszymi otwiera możliwości zatrudnienia dla kobiet w tym szybko rozwijającym się

sektorze. Dlatego też połączenie tych dwóch aspektów trzeba uwzględnić przy obliczaniu efektu netto opieki nad niesamodzielnymi osobami starszymi na uczestnictwo kobiet w rynku pracy, a także przy analizowaniu form godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Nieformalna opieka pozostaje głównym źródłem opieki nad niesamodzielnymi osobami starszymi

Wskaźnik 5 dotyczy rozmieszczenia niesamodzielnych osób starszych korzystających z różnych rodzajów opieki. W szczególności służy on do mierzenia odsetka niesamodzielnych osób starszych, które mieszkają w specjalistycznych placówkach (lub instytucjach), otrzymują pomoc w domu (od osób innych niż rodzina) i znajdują się pod opieką rodziny.

Jak pokazano na rysunku 5, korzystanie z formalnej opieki w specjalistycznych placówkach (lub instytucji) dla niesamodzielnych osób starszych nie jest szczególnie rozpowszechnione w 27 państwach członkowskich UE. Dostępne dane za 2007 r. pokazują, że w przypadku dziewięciu państw członkowskich (Bułgaria, Cypr, Estonia, Węgry, Włochy, Łotwa, Polska, Rumunia i Słowacja) mniej niż 10% niesamodzielnych osób starszych korzystało z opieki w instytucjach. Najwyższy poziom wynosił 35% w Danii i Szwecji. Dania, Malta, Szwecja i Królestwo Niderlandów były krajami o najwyższym odsetku – od 65 do 80% – niesamodzielnych osób starszych korzystających z formalnej opieki domowej. W 19 z 27 państw członkowskich UE ponad 50% niesamodzielnych osób starszych korzysta z opieki nieformalnej lub wcale nie ma zapewnionej opieki²⁰.



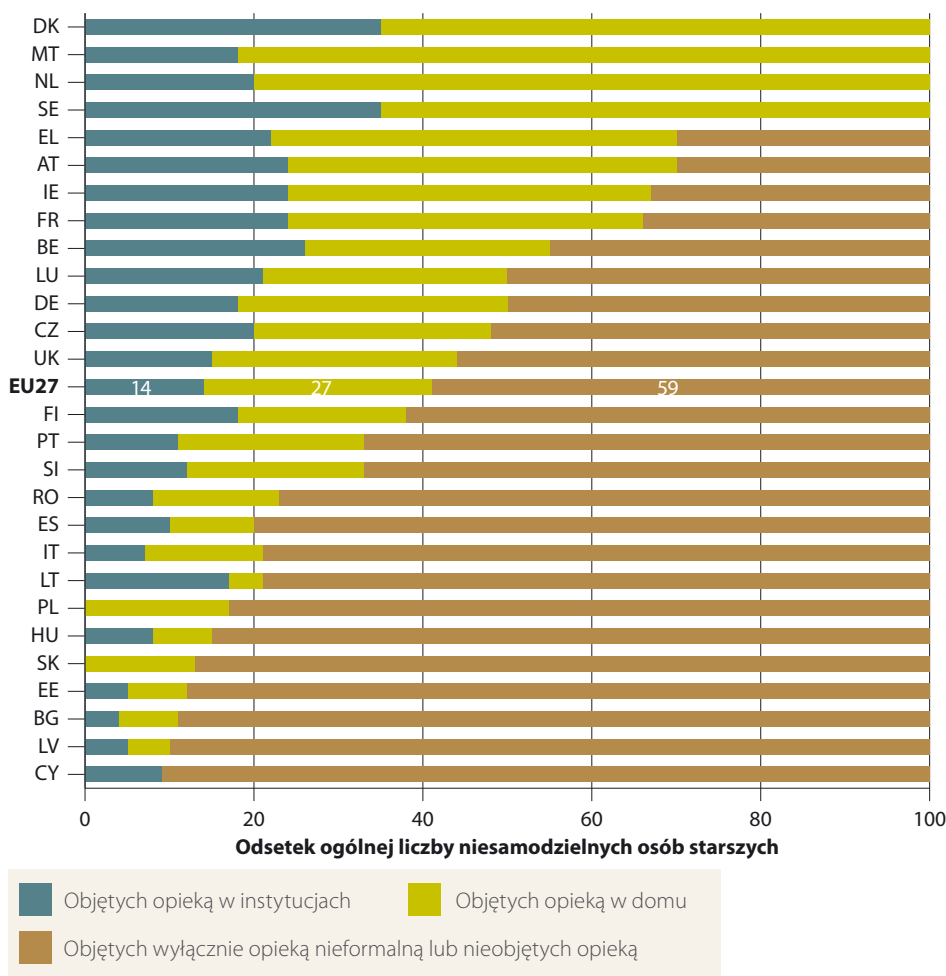
Wyraźna przewaga kobiet w sektorze usług opieki nad osobami starszymi

Kobiety częściej zajmują się płatną i bezpłatną pracą związaną z opieką nad osobami starszymi. Choć przewaga kobiet w sektorze opieki nad osobami starszymi tworzy możliwości zatrudnienia, to powoduje też istotne obawy o segregację płciową rynku pracy i równouprawnienie w gospodarstwach domowych.

Jeśli chodzi o skutki zatrudnienia, szczególną uwagę

należy zwrócić na następujące dwie cechy; po pierwsze, opiekunki/opiekunowie osób starszych zazwyczaj są osobami starszymi i dlatego jest mniej prawdopodobne, że mają inną, aktywną pracę. Po drugie, nawet jeżeli negatywny wpływ nieformalnej opieki nad osobami starszymi na uczestniczenie kobiet w rynku pracy jest mniej widoczny niż w przypadku opieki nad dziećmi, opiekunowie/opiekunki osób starszych nadal stanowią ważną część siły roboczej. Z tego względu negatywnego wpływu na zatrudnienie nie wolno pominać²¹.

Rysunek 5 – Niesamodzielne osoby starsze korzystające z opieki formalnej, nieformalnej lub niekorzystające z opieki, 2007 r.



Źródło: Obliczenia autorów w oparciu o sprawozdanie Komisji, 2009, *Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa: prognozy gospodarcze i budżetowe dla 27 państw członkowskich UE (2008–2060)*

Uwaga: Wyrażone jako odsetek całej populacji niesamodzielnych osób starszych. „Niesamodzielna osoba starsza” to osoba z ograniczeniami w wykonywaniu

codziennych czynności. Opieka nieformalna to pozostała kategoria, która obejmuje osoby niekorzystające z opieki instytucjonalnej lub formalnej opieki w domu.

Podział czasu w wymiarze płci

Wskaźnik 6:

Całkowity „zajęty” czas na dzień każdego zatrudnionego rodzica żyjącego z partnerem/partnerką oraz co najmniej jednym dzieckiem w wieku poniżej 12 lat lub dorosłą osobą niesamodzielną: czas odpłatnej pracy; czas podróży; podstawowy czas poświęcony pracom domowym; pozostały czas poświęcony rodzinie (wychowanie i opieka nad dziećmi oraz opieka nad niesamodzielnymi osobami dorosłymi).

Wskaźnik 7:

Całkowity „zajęty” czas na dzień dla każdego zatrudnionego rodzica samotnie wychowującego co najmniej jedno dziecko, w wieku poniżej 12 lat lub opiekującego się dorosłą osobą niesamodzielną (jak wskaźnik 6).

„Zajęty” czas odnosi się do sumy czasu pracy płatnej (lub czasu spędzonego na wytwarzaniu towarów i usług jako części zagregowanego produktu krajowego), czas dojazdów (czas poświęcony na podróże do i z miejsca pracy) oraz czasu pracy bezpłatnej (podstawowy czas przeznaczony na prace domowe oraz pozostały czas poświęcony rodzinie: wychowaniu i opiece nad dziećmi oraz opiece nad niesamodzielnymi osobami dorosłymi).

Nierówność płci pod względem podziału zajętego czasu odzwierciedla różne formy godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego. Kobiety częściej korzystają z dostępu do rynku pracy, ponosząc jednocześnie główną odpowiedzialność za bezpłatną pracę związaną z obowiązkami domowymi i opieką. Powoduje to, że mają one strukturalnie niekorzystną pozycję, która budzi obawy o segregację w niskopłatnych zawodach zdominowanych przez kobiety. Ponadto bezpłatna praca na poziomie go-

spodarstwa domowego często ogranicza perspektywy zawodowe kobiet.

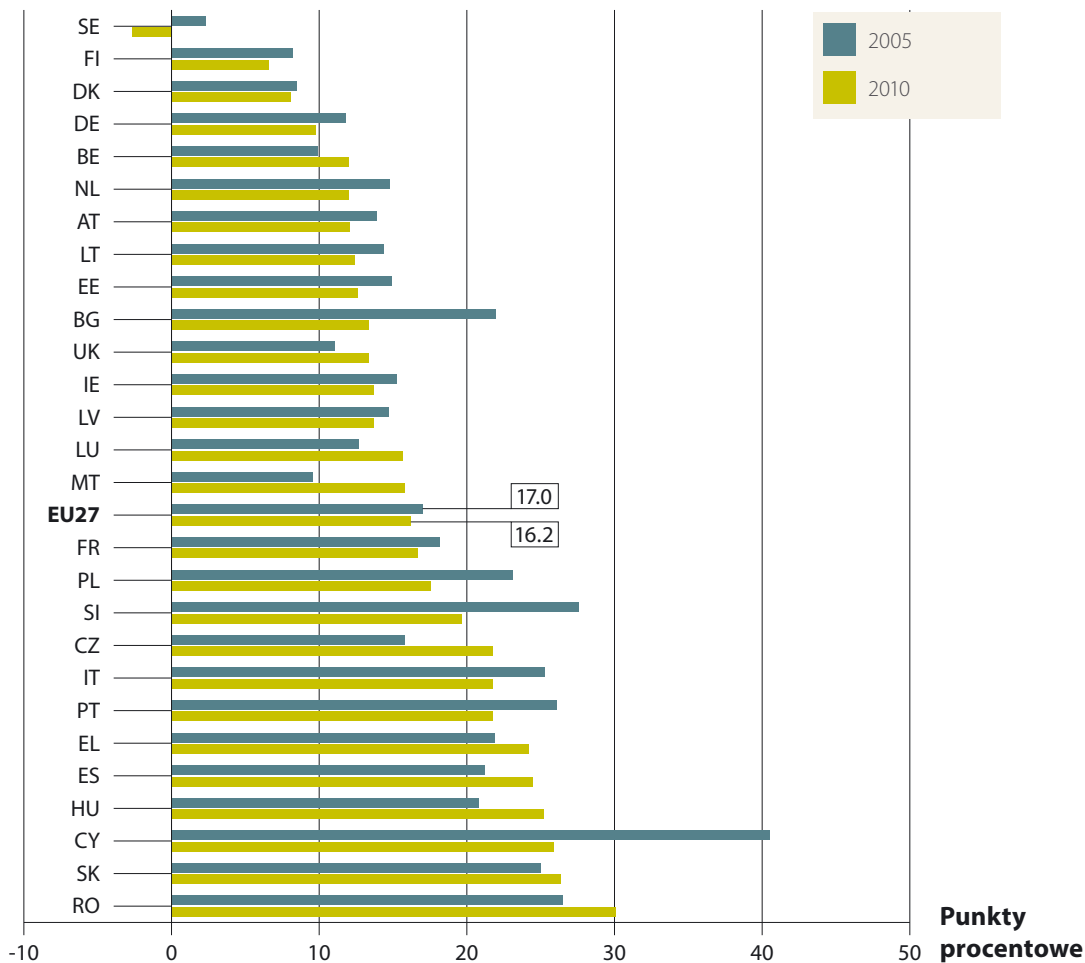
Kobiety pracują dłużej niż mężczyźni, jeżeli połączyć pracę płatną i bezpłatną

Wskaźniki pekińskie wskazują na to, że należy przyrzeć się całości „zajętego” czasu w odniesieniu do rodziców w parach z dziećmi w wieku poniżej 12 lat – lub z osobami niesamodzielnymi (wskaźnik 6) i w odniesieniu do rodziców samotnie wychowujących dzieci w wieku poniżej 12 lat lub z osobami niesamodzielnymi (wskaźnik 7). Dostępne dane nie zawierają informacji na temat stanu cywilnego czy składu rodziny respondentów. Jednakże dane dotyczące tego, jak osoby wykorzystują czas na pracę płatną i bezpłatną, są dostępne dla wszystkich krajów i umożliwiają opracowanie wspólnego wskaźnika, który pozwala gromadzić informacje o podziale wykorzystywanego czasu ze względu na płeć.

Dane wskazują na to, że przydział czasu według płci charakteryzuje się wyższym ogólnym obciążeniem pracą kobiet, jeżeli wziąć pod uwagę pracę płatną i bezpłatną. Rysunek 6 pokazuje, że w 16 państwach członkowskich UE (Austria, Bułgaria, Cypr, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Niemcy, Irlandia, Włochy, Łotwa, Litwa, Królestwo Niderlandów, Polska, Portugalia, Słowenia) zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w latach 2005-2010 zmniejszyło się, podczas gdy w 10 państwach członkowskich UE (Belgia, Republika Czeska, Grecja, Węgry, Luksemburg, Malta, Rumunia, Słowacja, Hiszpania i Zjednoczone Królestwo) odsetek dla 2010 r. był wyższy niż odsetek z 2005 r. Jedynie w Szwecji, gdzie różnica między kobietami i mężczyznami w wykorzystywaniu czasu była już w 2005 r. bardzo mała, 5 lat później stała się ujemna, co znaczy, że w 2010 r. w Szwecji więcej mężczyzn niż kobiet deklarowało, że wykonywali płatną i bezpłatną pracę przez co najmniej 70 godzin tygodniowo.



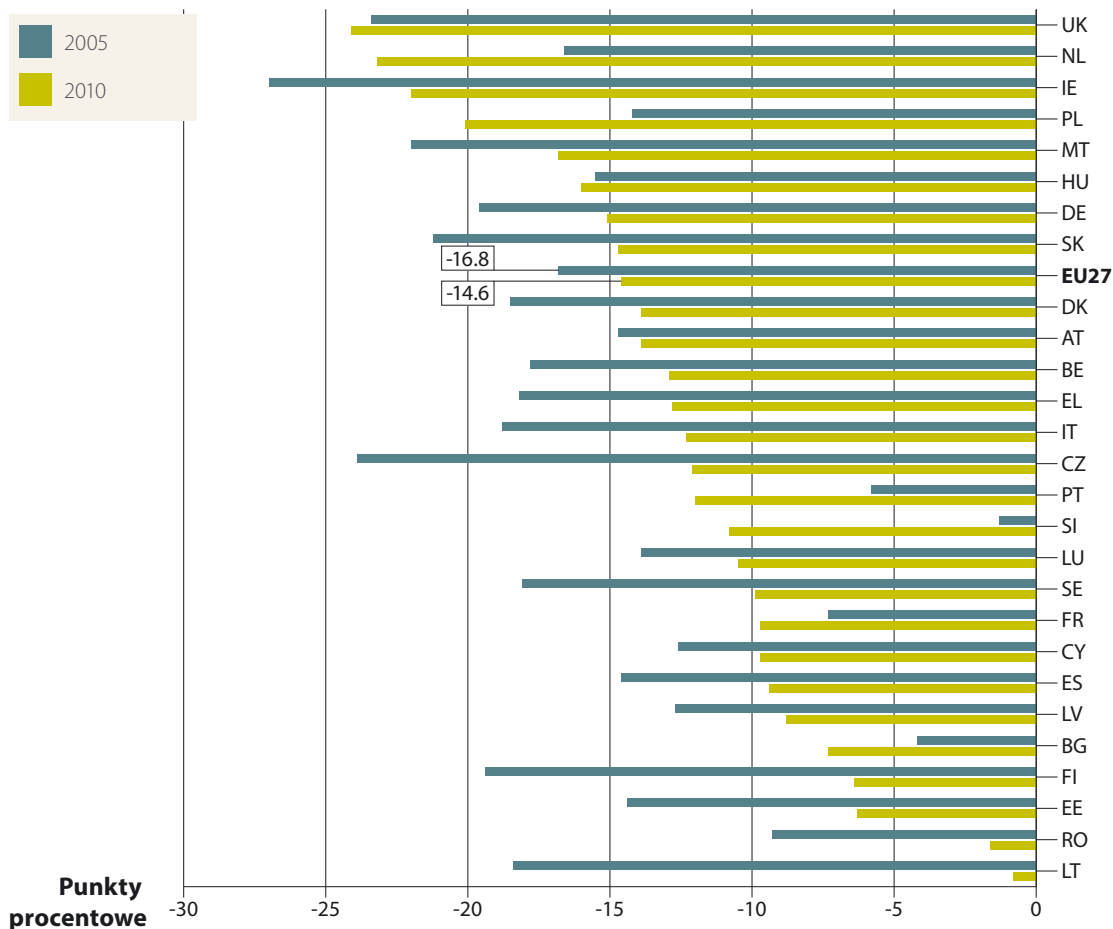
Rysunek 6 – Różnica między kobietami i mężczyznami w wykorzystywaniu czasu na pracę płatną i bezpłatną, 2005 r. i 2010 r.



Źródło: Eurofound, Europejskie Warunki Pracy (EWP)

Uwaga: Różnice w odsetku pomiędzy kobietami i mężczyznami poświęcającymi więcej niż 40 godzin tygodniowo na pracę płatną i bezpłatną. Dodatnie wartości wskazują, że więcej kobiet niż mężczyzn deklaruje wykonywanie płatnej i bezpłatnej pracy przez co najmniej 40 godzin tygodniowo, podczas gdy ujemne wskazują na sytuację odwrotną.

Gdy dane dotyczą natomiast wyłącznie czasu płatnej pracy, odsetek mężczyzn przeznaczających ponad 40 godzin tygodniowo na taką pracę jest wyższy niż odpowiednie wartości dla kobiet (rysunek 7).

Rysunek 7 – Różnica między kobietami i mężczyznami w wykorzystywaniu czasu na pracę płatną, 2005 r. i 2010 r.

Źródło: Eurofound, Europejskie Warunki Pracy (EWP)

Uwaga: Różnice w odsetku pomiędzy kobietami i mężczyznami poświęcającymi więcej niż 40 godzin tygodniowo na pracę płatną. Dodatnie wartości wskazują, że więcej kobiet niż mężczyzn deklaruowało wykonywanie płatnej pracy przez co najmniej 40 godzin tygodniowo, podczas gdy ujemne wskazują sytuację odwrotną.

Nierówny podział pracy bezpłatnej między mężczyznami i kobietami nadal stanowi ważny problem

Analiza danych dotyczących wykorzystywania czasu pokazuje, że pomimo pewnego postępu w stronę bardziej zrównoważonego pod względem płci wykorzystania czasu, mężczyźni nadal częściej poświęcają więcej godzin na płatną pracę, podczas gdy kobiety poświęcają pracy bezpłatnej więcej czasu niż mężczyźni²².

Polityka rządów, taka jak regulacje dotyczące czasu pracy, polityka rodzinna oraz inicjatywy w zakresie równouprawnienia płci, mogłyby skuteczniej zachęcać do bardziej zrównoważonego podziału prac domowych pomiędzy mężczyzn i kobiety, promując stałe przechodzenie matek z pracy bezpłatnej na płatną. Poprawa dostępności usług opieki nad dziećmi i innymi osobami niesamodzielnymi, a także zachęcanie ojców do przejmowania większej części obowiązków związanych z opieką w obrębie rodziny, znacząco przyczyniłoby się do równouprawnienia płci na rynku pracy i w wymiarze ogólnym.



Wnioski

Kobiety nadal stanowią większość osób korzystających z urlopu rodzicielskiego

Aby zachęcić ojców do korzystania z urlopu w celu opiekowania się dziećmi, konieczne jest poprawienie systemu urlopów rodzicielskich. Im większa jest część urlopu rodzicielskiego przydzielana ojcom, tym silniejszy będzie pozytywny wpływ na równy podział pracy związanej z opieką i na uczestnictwo kobiet i mężczyzn w rynku pracy.

Sugeruje się uwzględnienie w polityce krajowej przydzielania określonych okresów urlopu wyłącznie ojcom i wprowadzenie rekompensat za pośrednictwem specjalnego systemu płatnych urlopów.

Wysoki odsetek dzieci w wieku poniżej 3 lat objętych formalną opieką nadal jest mniejszy od wyznaczonego poziomu docelowego, pomimo faktu, że kilka państw członkowskich UE osiągnęło już cele barcelońskie dotyczące zapewnienia opieki nad dziećmi do 2009 r.

Konieczne jest rozwiązanie problemu niedoboru obecnie dostępnej formalnej opieki dla dzieci w wieku poniżej 3 lat. Ponadto trzeba udoskonalić możliwości formalnej opieki nad dziećmi w wieku od lat 3 do wieku obowiązkowego kształcenia i w grupie od wieku obowiązkowego kształcenia do 12 lat (znaczący brak formalnej opieki poza godzinami nauki szkolnej jest wszechobecny).

Na poziomie polityki i wdrożenia zaleca się zwiększenie dostępności i rozszerzenie godzinowego zakresu opieki nad dziećmi, co ma pozytywny wpływ na uczestnictwo kobiet w rynku pracy, a także na ich powrót do pracy po porodzie.

Tego typu środki będą miały podobnie pozytywny wpływ na ojców samotnie wychowujących dziecko, którzy nie mogą dzielić obowiązków rodzicielskich z matkami.

Zapewnienie formalnej opieki nad niesamodzielnymi osobami starszymi – świadczonej w placówkach opieki stałej, czasowej i w domu – pozostaje na niskim poziomie, jak pokazuje aktualna ocena na poziomie państw członkowskich UE. Opieką nad niesamodzielnymi osobami starszymi przede wszystkim obciążone są gospodarstwa domowe, szczególnie kobiety.

Aby rozwiązać problem niedoboru obecnie dostępnej formalnej opieki nad osobami starszymi, szczególnie niesamodzielnymi osobami starszymi w wieku powyżej 75 lat, zachęca się do wdrażania środków przeciwdziałających segregacji zawodowej w sektorze opieki. Podejście to poprawi równowagę w aktywności mężczyzn i kobiet w zakresie opieki, powodując, że godzenie życia zawodowego i rodzinnego, podział czasu i wynagrodzenie za wykonaną pracę będą bardziej sprawiedliwe i uczciwe.

Państwa członkowskie UE poświęcają uwagę poszukiwaniu rozwiązań mających na celu poprawę świadczenia tanich i dostępnych usług opieki rodzinom oraz promowanie przejścia z opieki nieformalnej na formalną.

Celem polityki godzenia życia zawodowego i prywatnego powinno być sprzyjanie uczestnictwu kobiet w społecznym i gospodarczym życiu przy pomocy różnych środków.

Zmiana tradycyjnej stereotypowej sytuacji, w której rodzicielstwo i opieka uznawane są za główny obowiązek kobiet, stworzyłaby solidną podstawę dla zrównoważonego podziału obowiązków rodzinnych między kobiety i mężczyzn i poprawiłaby sytuację kobiet.

Zaleca się zachęcanie i promowanie większego udziału mężczyzn w rodzicielstwie i opiece.

Należy promować i rozpowszechniać działające podejścia i praktyki mające na celu zmianę zachowania mężczyzn w odniesieniu do większego zaangażowania w bezpłatną pracę związaną z opieką w rodzinie i w rodzicielstwo.

Polityka rynku pracy musi obejmować określone środki, takie jak elastyczny czas pracy, aby ułatwić godzenie potrzeb życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego.

Dostępność zharmonizowanych i porównywalnych informacji statystycznych stanowi dla UE i państw członkowskich wiarygodne narzędzie służące do oceny i monitorowania postępów w odniesieniu do równouprawnienia płci. Można je efektywnie wykorzystywać do poszerzania wiedzy na temat istotności godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego dla osiągnięcia celów w zakresie równouprawnienia płci w Unii Europejskiej i poza nią.

W krajowych i międzynarodowych systemach statystycznych zalecane jest silniejsze działanie na rzecz równouprawnienia płci, szczególnie poprzez opracowywanie uwzględniających problematykę płci danych koniecznych do przygotowywania, wdrażania, monitorowania i oceniania polityki. Biorąc pod uwagę trudności i koszty związane z gromadzeniem nowych danych, sugeruje się silniejszą współpracę między najważniejszymi podmiotami zajmującymi się gromadzeniem danych.

Nadal istnieje potrzeba gromadzenia bardziej porównywalnych i zharmonizowanych danych dotyczących wskaźników przyjętych w obszarze F Pekinńskiej Platformy Działania: kobiety i gospodarka.

Dla celów niniejszego przeglądu dane były dostępne dla każdego ze wskaźników, ale w większości przypadków nie były wystarczająco dokładne, zharmonizowane czy porównywalne do monitorowania postępów.



Przypisy końcowe

1. W 2012 roku EIGE dokonało przeglądu obszaru „kobiety i środowisko”, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii równości płci i zmian klimatycznych. Obszar ten został wybrany przez prezydentkę duńską. 21 czerwca 2012 EPSCO przyjęło wnioski w obszarze równości płci i zmiany klimatyczne, łącznie z pierwszymi wskaźnikami w tym obszarze, które przygotowane zostały przez prezydentkę duńską na podstawie raportu EIGE, „Równość płci i zmiany klimatyczne”.
2. Dalej zwanym również skrótowo „godzeniem”.
3. Przegląd realizacji pekińskiej platformy działania: kobiety i gospodarka. Godzenie pracy z życiem rodzinnym jako warunek równego uczestnictwa w rynku pracy.
4. Strategia przyczyni się do poprawy pozycji kobiet na rynku pracy, w społeczeństwie i na stanowiskach decyzyjnych, zarówno w Unii Europejskiej, jak i na świecie: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_en.htm
5. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf
6. Różnicę wskaźników zatrudnienia między płciami oblicza się jako różnicę pomiędzy poziomem zatrudnienia mężczyzn i kobiet. Dodatnia różnica wskazuje na wyższy poziom zatrudnienia mężczyzn w porównaniu do zatrudnienia kobiet, podczas gdy różnica ujemna oznacza sytuację odwrotną.
7. Eurostat, badanie aktywności ekonomicznej ludności.
8. WE (2010), *Zatrudnienie w Europie 2010*.
9. Eurostat, badanie aktywności ekonomicznej ludności.
10. WE (2007) *Sprawozdanie w sprawie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2007*; WE (2011), *Sprawozdanie w sprawie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w 2010 r.: równowaga płci w kierownictwie przedsiębiorstw*.
11. Eurostat, badanie aktywności ekonomicznej ludności.
12. Eurostat, badanie aktywności ekonomicznej ludności.
13. Eurostat (2009) *Godzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego w Unii Europejskiej*
14. Plantenga J. i Remery C., (2005), *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, Grupa Ekspertów UE ds. Płci, Integracji Społecznej i Zatrudnienia (EGGSIE).
15. Komitet Doradczy Komisji Europejskiej ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn (2010), *Opinion on flexible and part-time working arrangements and the gender dimension of the labour market*.
16. Rada Unii Europejskiej, *Konkluzje Rady w zakresie godzenia pracy z życiem rodzinnym w kontekście zmian demograficznych*.
17. Plantenga J. i Remery C., (2009), *The Provision of Child-care Services. A comparative review of 30 European countries*.
18. Sprawozdanie prezydentki francuskiej (2008), *Przegląd realizacji przez państwa członkowskie oraz instytucje UE pekińskiej Platformy Działania w sprawie wskaźników dotyczących godzenia życia rodzinnego z zawodowym*.
19. Urlop ojcowski jest ważny w tworzeniu podstawy opieki rodzicielskiej. Nadal jednak nie należy zbyt wysoko szacować jego wpływu na równowagę między życiem zawodowym i prywatnym, ponieważ w wielu państwach członkowskich UE ojcowie mogą skorzystać z zaledwie kilku dni (do dwóch tygodni) urlopu ojcowskiego, czasami w ciągu kilku miesięcy po urodzeniu dziecka, pokrywającego się częściowo z urlopem macierzyńskim.
20. Komisja Europejska, Komisja Europejska (2009), *Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa: prognozy gospodarcze i budżetowe dla 27 państw członkowskich UE (2008–2060)*.
21. Komisja Europejska (2009), *Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa: prognozy gospodarcze i budżetowe dla 27 państw członkowskich UE (2008–2060)*.
22. Dostępne dane umożliwiają przeprowadzenie analizy w odniesieniu do zatrudnionych osób, a nie do zatrudnionych rodziców. Z tego względu wpływ rodzicielstwa na ilość zajętego czasu przeznaczanego przez matki może być oszacowany zbyt nisko.

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn

Przegląd realizacji Pekinńskiej Platformy Działania: kobiety i gospodarka. Godzenie pracy z życiem rodzinnym jako warunek równego uczestnictwa w rynku pracy – główne wnioski

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2012

2012 – 26 str. – 17,6x25 cm

ISBN 978-92-9218-035-5

doi: 10.2839/42605



www.eige.europa.eu



Urząd Publikacji

