



Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Zapewnienie wszystkim opartej na potrzebach równowagi między życiem zawodowym a prywatnym: W jaki sposób odpowiednie elastyczne warunki pracy mogą wspierać solidarność międzypokoleniową i wzmocnić pozycję kobiet

(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji węgierskiej)

(C/2025/116)

Sprawozdawczyni: **Kinga JOÓ**

Współsprawozdawczyni: **Erika KOLLER**

Doradczynie i doradcy	Barbara HELFFERICH (z ramienia współsprawozdawczyni z Grupy II) Tellervo KYLÄ-HARAKKA-RUONALA (z ramienia Grupy I) Kriszta KÁLLAY-KISBÁN (z ramienia sprawozdawczyni z Grupy III)
Wniosek węgierskiej prezydencji w Radzie UE	Pismo z 14.3.2024
Podstawa prawna	Artykuł 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	3.10.2024
Data przyjęcia na sesji plenarnej	23.10.2024
Sesja plenarna nr	591
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	231/1/5

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Przemiany demograficzne, pojawienie się nowych form pracy, rozpowszechnienie się elastycznej organizacji pracy oraz rosnące zapotrzebowanie na opiekę stwarzają pilną potrzebę dostosowania strategii w celu osiągnięcia opartej na potrzebach równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Ma to zasadnicze znaczenie dla planowanego na 2027 r. przeglądu dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym⁽¹⁾, jej wdrożenia w państwach członkowskich oraz jej wpływu na gospodarkę i społeczeństwo.

1.2. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) podkreśla, że dialog społeczny jest podstawowym narzędziem wprowadzania odpowiednich metod, a organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą wspierać ten proces.

⁽¹⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

1.3. Środki oparte na potrzebach obejmują usługi, które są przystępne cenowo, dostępne i wysokiej jakości, ale które powinny być również korzystne dla wszystkich zainteresowanych stron, w tym pracowników i ich rodzin, przedsiębiorstw i organów publicznych. Odpowiednie rozwiązania muszą opierać się na odpowiednich danych, w związku z czym EKES wzywa Komisję Europejską do priorytetowego traktowania ciągłego gromadzenia danych.

1.4. EKES zauważa, że tendencje demograficzne, w szczególności starzenie się społeczeństwa, wymagają przeznaczenia większych środków dla całej gamy podmiotów świadczących opiekę, aby nasz rynek pracy był dostosowany do przyszłych wyzwań. EKES zaleca, by Rada UE zwróciła się do Komisji o opracowanie zestawu narzędzi w zakresie opieki zdrowotnej zawierającego wskaźniki i cele w zakresie opieki długoterminowej.

1.5. Choć wydaje się, że odnotowano pewną poprawę wskaźnika uczestnictwa mężczyzn w pracy opiekuńczej, kobiety nadal wykonują większość nieodpłatnej pracy opiekuńczej. Zbyt często nieodpłatna praca opiekuńcza przyczynia się do „feminizacji ubóstwa”, ponieważ kobiety przestają pracować lub ograniczają czas pracy w celu opieki nad krewnym lub dziećmi. Rodziny i pracownicy potrzebują bezpieczeństwa finansowego, a wspieranie kobiet i mężczyzn w wykonywaniu tej podstawowej pracy opiekuńczej nie powinno być postrzegane jako koszt, lecz jako inwestycja, która przynosi korzyści nie tylko całemu społeczeństwu, ale również gospodarce.

1.6. W okresie po pandemii ważne jest, by zbadać, ocenić i, w razie potrzeby, zaktualizować środki związane z zatrudnieniem, które wprowadzono w wyniku pandemii, oraz by włączyć je do procesu przeglądu dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Ponieważ badania zaproponowane z myślą o sprawozdaniu z przeglądu nie obejmują elastycznej organizacji pracy, Komitet wzywa do przeprowadzenia odrębnego badania na ten temat.

1.7. Komitet proponuje, by Komisja zbadała stan polityki na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w przedsiębiorstwach UE oraz związane z nią korzyści, przeszkody i wpływ na konkurencyjność, a także dobre praktyki, w tym w małych i średnich przedsiębiorstwach (MSP). Należy eksponować praktyki wykorzystujące potencjał współpracy międzypokoleniowej w miejscu pracy. Aktualizacja dokumentu informacyjnego z 2018 r. na temat miejsc pracy przyjaznych rodzinie mogłaby stanowić cenne ramy dla tych wysiłków.

2. Uwagi ogólne

2.1. Oparte na potrzebach podejście do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – istniejące obok podejścia opartego na prawach – oznacza elastyczne, adaptacyjne ramy, w których priorytetowo traktuje się i uwzględnia różne osobiste i zawodowe wymagania ze strony pracowników. Takie podejście podkreśla znaczenie zrozumienia i zaspokajania szczególnych potrzeb jednostek w celu poprawy ich dobrostanu i wydajności. Wymaga ono oceny i uwzględnienia różnych sytuacji pracowników i ich rodzin, takich jak obowiązki rodzinne, zdrowie osobiste i cele rozwoju zawodowego. Gdy uzna się te jednostkowe potrzeby i uwzględni również potrzeby przedsiębiorstw, można stworzyć środowisko pracy, które lepiej sprzyja zadowoleniu pracowników i ich zatrzymaniu w przedsiębiorstwie oraz umożliwia ogólną harmonię między życiem zawodowym a prywatnym, co zwiększa konkurencyjność gospodarki.

2.2. EKES wielokrotnie zwracał uwagę na potrzebę lepszego dostosowania warunków pracy do tendencji demograficznych, na rosnące obawy⁽²⁾ Europejczyków dotyczące starzenia się społeczeństwa⁽³⁾, malejącej liczby osób w wieku produkcyjnym i wynikających stąd niedoborów siły roboczej⁽⁴⁾, konfliktów na tle równowagi między życiem zawodowym a prywatnym⁽⁵⁾, utrzymujących się nierówności między płciami⁽⁶⁾ i pogłębiającej się luki opiekuńczej⁽⁷⁾. Wszystkie te czynniki mają istotny wpływ na rodziny w UE.

2.3. Obecne tendencje demograficzne w Europie będą miały poważne konsekwencje społeczne i gospodarcze. Ponieważ **ogólnemu wzrostowi wieku** nie towarzyszy rosnąca liczba lat życia w dobrym zdrowiu we wszystkich regionach⁽⁸⁾, wrośnie liczba osób starszych cierpiących na choroby przewlekłe i często na wiele chorób. Ponadto stale **maleje liczba urodzeń**: podczas gdy w 2011 r. w UE urodziło się prawie 4,5 mln dzieci, w 2022 r. liczba ta spadła poniżej 4 mln⁽⁹⁾. Te przemiany demograficzne prowadzą do zmiany potrzeb w dziedzinie opieki: nacisk kładzie się w coraz większym stopniu na opiekę nad osobami starszymi, co wywiera znaczną presję nie tylko na nasze systemy opieki, ale również na pracowników i członków rodzin, którzy mają coraz większe trudności z łączeniem pracy z rosnącymi obowiązkami opiekuńczymi.

2.4. Istnieją znaczne rozbieżności między państwami członkowskimi UE, które odzwierciedlają **różnice w krajowych systemach i warunkach**. Odnoszą się one do finansowania i podziału kosztów w systemach socjalnych, a także do środków na rzecz zatrudnienia – a więc do obszarów, które w dużej mierze należą do kompetencji krajowych. Ponadto wpływ mają również różnice kulturowe dotyczące sprawowania opieki i ról związanych z płcią w rodzinie i w życiu zawodowym. Kluczowe znaczenie ma stworzenie infrastruktury opieki i usług społecznych, które oferują realne możliwości i zaspokajają zróżnicowane i rosnące potrzeby poszczególnych osób i rodzin. Wymaga to mobilizacji całego szeregu podmiotów świadczących usługi opiekuńcze⁽¹⁰⁾, w tym podmiotów publicznych, prywatnych i podmiotów gospodarki społecznej działających w ramach wspólnych zasad i norm. Poszanowanie kompetencji krajowych i różnic kulturowych nie zmienia faktu, że istnieje potrzeba ogólnounijnych polityk i inicjatyw na rzecz dostępności i przystępności cenowej wysokiej jakości opieki tam, gdzie jest to konieczne. Wymaga to również wykwalifikowanych i odpowiednio opłacanych pracowników oraz godziwych warunków pracy w sektorze opieki, a także pozytywnej konwergencji zarówno między państwami członkowskimi, jak i w ich obrębie.

⁽²⁾ Eurobarometr, 2023.

⁽³⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „W kierunku nowego modelu opieki nad osobami starszymi: lekcje z pandemii COVID-19” (opinia z inicjatywy własnej) (Dz.U. C 194 z 12.5.2022, s. 19), Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Europejska strategia na rzecz osób starszych” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji hiszpańskiej) (Dz.U. C 349 z 29.9.2023, s. 28).

⁽⁴⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wyzwania demograficzne w UE w świetle nierówności gospodarczych i rozwojowych” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji chorwackiej) (Dz.U. C 232 z 14.7.2020, s. 1) oraz Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego – Wpływ demografii na Europę socjalną (opinia z inicjatywy własnej) (Dz.U. C, C/2024/6867, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6867/oj>).

⁽⁵⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wyzwania związane z telepracą: organizacja czasu pracy, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz prawo do bycia offline” [opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji portugalskiej] (Dz.U. C 220 z 9.6.2021, s. 1) oraz Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów »Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów«” [COM(2017) 252 final] – „Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE” [COM(2017) 253 final – 2017/0085 (COD)] (Dz.U. C 129 z 11.4.2018, s. 44).

⁽⁶⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie norm dotyczących organów ds. równości w dziedzinie równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy” (COM(2022) 688 final – 2022/0400 (COD)) – „Wniosek dotyczący dyrektywy Rady dotyczącej norm funkcjonowania organów ds. równości w obszarze równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, równego traktowania osób w dziedzinie zatrudnienia i pracy bez względu na wyznawaną religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego oraz w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, oraz uchylającej art. 13 dyrektywy 2000/43/WE i art. 12 dyrektywy 2004/113/WE” (COM(2022) 689 final – 2022/0401 (APP)) (Dz.U. C 184 z 25.5.2023, s. 71) oraz Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Równouprawnienie płci” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji czeskiej) (Dz.U. C 443 z 22.11.2022, s. 63).

⁽⁷⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów »Europejska strategia w dziedzinie opieki«” (COM(2022) 440 final) (Dz.U. C 140 z 21.4.2023, s. 39) i Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego – Opiekunowie (opinia z inicjatywy własnej) (Dz.U. C, C/2024/6018, 23.10.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6018/oj>).

⁽⁸⁾ Healthy life years statistics, lipiec 2024, Eurostat.

⁽⁹⁾ Demography and Competitiveness in the European Union, KINCS 2024.

⁽¹⁰⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów »Europejska strategia w dziedzinie opieki«” (COM(2022) 440 final) (Dz.U. C 140 z 21.4.2023, s. 39).

2.5. Szacuje się, że obywatele UE w wieku powyżej 15 lat zajmują się **nieodpłatną opieką**, w tym opieką nad dziećmi i starszymi krewnymi, przez ponad połowę swojego życia. Istnieją jednak znaczne różnice między kobietami i mężczyznami: szacuje się, że kobiety przeznaczają na to o sześć lat więcej (39 lat) niż mężczyźni (33 lata). Ponadto w większości państw członkowskich nieodpłatna praca opiekuńcza wykonywana przez kobiety wiąże się z wymagającymi obowiązkami opiekuńczymi przez 5–10 lat więcej niż w przypadku mężczyzn⁽¹¹⁾. Dane te uwypuklają skutki gospodarcze nierównego podziału obowiązków opiekuńczych, które nie tylko hamują rozwój kariery zawodowej kobiet, ale także wpływają na ich składki emerytalne i długoterminowe bezpieczeństwo finansowe.

2.6. Pomimo znacznych postępów w UE daleko jeszcze do **równouprawnienia płci**. Utrzymujące się zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć na poziomie 12,7 % oraz nierówny podział ról i udział kobiet w rynku pracy, gdzie 31 % kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z 8,2 % mężczyzn, wskazują na utrzymujące się różnice⁽¹²⁾. Istnieją różne i wzajemnie powiązane przyczyny zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, takie jak segregacja na rynku pracy, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do pracy w pełnym wymiarze godzin, nieodpłatne obowiązki opiekuńcze oraz czynniki podatkowe zniechęcające kobiety do zatrudniania. Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć jest również ściśle związane ze zróżnicowaniem emerytur między kobietami a mężczyznami, które wynosi 40 %, co wskazuje na potrzebę bardziej proaktywnych środków w celu zapewnienia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach, w tym rozwiązania problemu „feminizacji ubóstwa”⁽¹³⁾.

2.7. **Elastyczna organizacja pracy**, jeżeli jest dostępna⁽¹⁴⁾, może znacznie poprawić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym – zwłaszcza kobiet, a także umożliwić im aktywność na rynku pracy i lepsze zarządzanie rodziną i pracą. Chociaż elastyczne i niepełne zatrudnienie jest rozwiązaniem dla wielu osób, które nie mogą pracować zgodnie ze standardowymi modelami organizacji pracy, z czasem często wiąże się z pogorszeniem sytuacji, np. niższymi płacami, świadczeniami i składkami emerytalnymi. Ponadto praca w niepełnym wymiarze czasu może prowadzić do zmniejszenia możliwości rozwoju i awansu zawodowego. Zasadnicze znaczenie ma reforma przepisów podatkowych w celu zapewnienia sprawiedliwszego traktowania osób o niższych dochodach, na przykład poprzez odrębne opodatkowanie małżonków. Takie reformy mogą znacznie poprawić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, gdyż zmniejszają stres finansowy osób o niższych dochodach i umożliwiają im inwestowanie więcej czasu i zasobów w dobrostan osobisty i rodzinny.

3. Uwagi szczegółowe

3.1. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

3.1.1. W dyrektywie w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym uznano, że konieczność godzenia życia zawodowego i prywatnego przez pracowników może pojawić się na każdym etapie ich życia zawodowego: nie tylko wtedy, gdy mają małe dziecko, ale również gdy osoba bliska potrzebuje opieki długoterminowej.

3.1.2. Dwa lata po terminie transpozycji **dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym** wszystkie państwa członkowskie poczyniły postępy, jednak z trwającego przeglądu jej wdrażania wynika, że nadal istnieją znaczne różnice w tym zakresie.

- (i) Z jednej strony pozytywne jest to, że urlop ojcowski jest indywidualnym i niezbywalnym prawem ojca we wszystkich państwach członkowskich UE i jest dobrze płatny⁽¹⁵⁾.
- (ii) Tylko w 10 państwach członkowskich dwa miesiące urlopu rodzicielskiego, które nie podlegają przeniesieniu, wiążą się z rekompensatą na odpowiednim poziomie.
- (iii) W 22 państwach członkowskich prawo do urlopu opiekuńczego przyznaje się na pracownika, natomiast w pozostałych pięciu państwach członkowskich prawo do opieki może być dzielone między różnych pracowników, na przykład dwoje rodziców opiekujących się dzieckiem lub dwoje małżonków/partnerów opiekujących się starszym krewnym (BG, IE, EE, SE, SI). Ponieważ obowiązki opiekuńcze pełnią głównie kobiety, uprawnienia przyznane na rodzinę nie przyczyniają się do bardziej równego podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyznami i kobietami. W tym sensie właściwsze jest, aby każdy pracownik miał indywidualne i niezbywalne prawo.

⁽¹¹⁾ Ophir, A. i Polos, J., „Care Life Expectancy: Gender and Unpaid Work in the Context of Population Aging”, *Population Research and Policy Review*, t. 41, nr 1, 2022.

⁽¹²⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), *Gender inequalities in unpaid care work and on the labour market in the EU*.

⁽¹³⁾ EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Literature Review: How does the Improvement of Gender Equality Contribute to Economic Growth?*, 2021, <https://eige.europa.eu>.

⁽¹⁴⁾ Eurofound.

⁽¹⁵⁾ The transposition of the WLB Directive in EU Member States (II) COMM 2022.

- (iv) Przepisy dotyczące elastycznej organizacji pracy nie stworzyły prawa do korzystania z niej, a jedynie prawo pracowników będących rodzicami lub opiekunami do wnioskowania o jej przyznanie. Pracodawca musi rozpatrywać takie wnioski i odpowiadać na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika.

3.1.3. Trudności w godzeniu życia zawodowego i prywatnego negatywnie wpływają na zatrudnienie. W europejskim badaniu jakości życia z 2016 r. ponad jedna trzecia respondentów, w niektórych krajach nawet połowa, stwierdziła, że trudno jest pogodzić pracę zarobkową z obowiązkami opiekuńczymi⁽¹⁶⁾. Ponadto rośnie tendencja do odkładania przez młodych ludzi decyzji o założeniu rodziny i do posiadania mniejszej liczby dzieci niż planowano. Różnica między rzeczywistością a **pożądaną wielkością rodziny** wynika między innymi z trudności w pogodzeniu obowiązków zawodowych i opiekuńczych⁽¹⁷⁾.

3.1.4. EKES wzywa, by w ramach przeglądu dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – i jako element dążenia do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym opartej na potrzebach – uwzględnić tendencje demograficzne prowadzące do **zmian w zapotrzebowaniu na opiekę**. Chociaż poczyniono postępy w zwiększaniu zasięgu systemów wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi, to ze względu na istniejące cele i malejący współczynnik urodzeń sytuacja w zakresie opieki długoterminowej jest odmienna. Brak powiązanych celów, niedobór wykwalifikowanych pracowników i starzenie się społeczeństwa doprowadziły do wzrostu niezaspokojonych potrzeb w sektorze opieki długoterminowej.

3.1.5. W polityce na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym zasadnicze znaczenie ma perspektywa płci, ponieważ kobiety napotykać większe trudności ze względu na oczekiwania społeczne i tradycyjne role związane z płcią, które obarczają je większą częścią obowiązków domowych i opiekuńczych. Odpowiednia polityka propagująca równość płci w miejscu pracy może lepiej zaspokoić szczególne potrzeby wszystkich pracowników⁽¹⁸⁾.

3.2. Opieka

3.2.1. Kobiety z małymi dziećmi, które chcą wrócić do pracy, stoją przed wieloma wyzwaniami. Kluczowe znaczenie ma to, by rodzice, zwłaszcza matki, mogli decydować, jak korzystać z urlopu rodzicielskiego, kiedy powrócić do pracy (nawet stopniowo) i z jakiego rodzaju **opieki nad dziećmi** korzystać. Usługi w zakresie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem mogą ułatwić udział kobiet i mężczyzn posiadających małe dzieci w rynku pracy, pod warunkiem że godziny otwarcia placówek będą dostosowane do potrzeb pracujących rodziców.

3.2.2. W odniesieniu do wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem w 2002 r. wyznaczono cele barcelońskie, a w 2022 r. Komisja Europejska zaproponowała ich przegląd. Chociaż od czasu wyznaczenia celów wskaźniki uczestnictwa we wczesnej edukacji i opiece nad dzieckiem wzrosły w większości krajów, korzystanie z nich, zwłaszcza w przypadku dzieci w wieku 0-3 lat, znacznie różni się między krajami, a także w ich obrębie. Odzwierciedla to różne potrzeby związane z kontekstem kulturowym i społecznym oraz systemami wsparcia rodziny, a także istnienie i dostępność usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem. Początek gwarantowanej wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem znacznie się różni w zależności od wieku dziecka: tylko siedem państw członkowskich (DK, DE, EE, LV, SI, FI i SV) gwarantuje objęcie opieką wszystkich dzieci bezpośrednio po okresie dobrze płatnego urlopu rodzicielskiego⁽¹⁹⁾.

3.2.3. Liczba osób potrzebujących **opieki długoterminowej** w UE wynosi obecnie 30,8 mln i przewiduje się, że do 2050 r. wzrośnie o ponad 7 mln do 38,1 mln⁽²⁰⁾. Podczas gdy jedna trzecia osób z dziećmi poniżej 12 roku życia ma regularne trudności w łączeniu pracy zarobkowej z obowiązkami opiekuńczymi, odsetek ten wzrasta do 40 % w przypadku osób świadczących opiekę długoterminową⁽²¹⁾. EKES zauważa, że w dziedzinie opieki długoterminowej w przeciwieństwie do celów barcelońskich w zakresie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem nie istnieją określone ilościowo cele, a zatem nie ma możliwych do przesłędzenia wskaźników, i w związku z tym wzywa do stworzenia zestawu narzędzi w zakresie opieki.

⁽¹⁶⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pl&pubId=8137&furtherPubs=yes>.

⁽¹⁷⁾ COM(2023) 577 final.

⁽¹⁸⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), *Work-life balance and gender equality*, 2022, <https://eige.europa.eu>.

⁽¹⁹⁾ Access to ECEC in Europe, Eurydice, 2023.

⁽²⁰⁾ Europejska strategia w dziedzinie opieki, COM(2022) 440 final.

⁽²¹⁾ EIGE, *A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap*, 2023.

3.2.4. 70 % opiekunów nieformalnych ma ponad 45 lat: 48 % to osoby w wieku 45–64 lat, 33 % to osoby w wieku 44 lat lub młodsze, a 22 % to osoby w wieku 65 lat lub starsze. Innymi słowy, cztery piąte nieformalnych opiekunów wykonuje zadania opiekuńcze w uzupełnieniu swoich obowiązków zawodowych lub rezygnuje z tego powodu z pracy. Ponadto kobiety świadczą opiekę częściej i dłużej niż mężczyźni ⁽²²⁾. Opiekuni zamieszkujący w domu podopiecznego, z których wielu jest obywatelami innymi krajów UE lub państw trzecich ⁽²³⁾, narażeni są na wyzysk ⁽²⁴⁾. EKES podkreśla, że partnerzy społeczni i kilka organizacji społeczeństwa obywatelskiego wezwali do określenia statusu opiekunów nieformalnych ⁽²⁵⁾.

3.3. Równość płci

3.3.1. W 2023 r. **wskaźnik zatrudnienia kobiet** w wieku 20–64 lat w UE wyniósł około 70,2 % w porównaniu z 80,4 % w przypadku mężczyzn, co oznacza lukę w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami wynoszącą 10,2 punktu procentowego ⁽²⁶⁾.

3.3.2. EKES podkreśla, że równość płci i równe prawa są nie tylko podstawowymi wartościami europejskimi, ale są również korzystne dla gospodarki. Badania pokazują, że **zlikwidowanie różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynkach pracy** mogłoby zwiększyć PKB o prawie 8 % ⁽²⁷⁾. Polityki promujące równouprawnienie płci w dążeniu do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pozwalają przyciągać i zatrzymać największe talenty, ograniczać absencję i zwiększyć wydajność, co pomaga sprostać wyzwaniom demograficznym i przyczynia się do stabilności gospodarczej państw członkowskich ⁽²⁸⁾.

3.3.3. Państwa, w których jest większe równouprawnienie płci wśród pracowników osiągają lepsze wyniki w rankingach **konkurencyjności** na świecie. W sprawozdaniu Światowego Forum Ekonomicznego (WEF) na temat globalnej konkurencyjności podkreślono równouprawnienie płci jako kluczowy czynnik w konkurencyjnych gospodarkach. Wykazano, że zmniejszenie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn może znacznie zwiększyć wzrost gospodarczy i gotowość na przyszłe wyzwania ⁽²⁹⁾.

3.4. Elastyczna organizacja pracy

3.4.1. Dzięki elastycznej organizacji pracy pracujący rodzice i opiekunowie, zwłaszcza kobiety, mogą aktywniej uczestniczyć w rynku pracy, co napędza wzrost gospodarczy i zmniejsza zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn ⁽³⁰⁾. Należy również wyznaczyć **odpowiednie granice** między życiem zawodowym a prywatnym, aby uniknąć wyzysku i wypalenia zawodowego ⁽³¹⁾. Jest to wyzwanie zarówno dla pracujących kobiet, jak i dla osób samozatrudnionych, a także dla kobiet na stanowiskach kierowniczych w każdej organizacji.

3.4.2. **Telepraca** zwiększyła elastyczność warunków pracy i pozwoliła na lepsze godzenie potrzeb wynikających z życia rodzinnego z pracą. Doświadczenie – zwłaszcza podczas pandemii – pokazuje jednak, że rozróżnienie między czasem pracy a życiem osobistym może być łatwo lekceważone, co może przyczynić się do wypalenia zawodowego oraz problemów psychicznych i innych poważnych problemów zdrowotnych. Komisja Europejska rozpoczęła pierwszy etap konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi w sprawie możliwych działań mających na celu zapewnienie sprawiedliwej telepracy i prawa do bycia offline.

3.4.3. **Nowe technologie**, takie jak sztuczna inteligencja, i elastyczna organizacja pracy mogą umożliwić skuteczniejsze zarządzanie czasem i ograniczanie stresu poprzez automatyzację zadań i zapewnianie inteligentnego planowania. Jednak nadal wyzwaniem jest np. zapewnienie elastycznych warunków pracy w celu zatrzymania na stanowiskach utalentowanych kobiet. Brak elastyczności jest głównym powodem, dla którego kobiety w Europie zmieniają miejsca pracy ⁽³²⁾.

⁽²²⁾ Europejska strategia w dziedzinie opieki, COM(2022) 440 final.

⁽²³⁾ EIGE: Gender Statistics Database.

⁽²⁴⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Prawa opiekunów zamieszkujących w domu podopiecznego” (opinia z inicjatywy własnej) (Dz.U. C 487 z 28.12.2016, s. 7).

⁽²⁵⁾ Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie dostępu do przystępnej cenowo opieki długoterminowej wysokiej jakości, COM(2022) 441 final.

⁽²⁶⁾ Eurostat. Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia, 2023, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Employment_in_2023_compared_with_the_EU_target.

⁽²⁷⁾ <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2023/09/27/countries-that-close-gender-gaps-see-substantial-growth-returns>.

⁽²⁸⁾ OECD. *The Business Case for Gender Equality and Diversity in the Workplace*, 2020, źródło: <https://www.oecd.org>.

⁽²⁹⁾ Światowe Forum Ekonomiczne, *The Global Competitiveness Report 2022*, <https://www.weforum.org>.

⁽³⁰⁾ MOP, *The Role of Flexible Working Arrangements in Gender Equality*, 2020, <https://www.ilo.org>.

⁽³¹⁾ Komisja Europejska: Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości i Konsumentów oraz Chung, H., *Flexible working arrangements and gender equality in Europe*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2024, <https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/42fd7201-e68c-11ee-8b2b-01aa75ed71a1>.

⁽³²⁾ Komisja Europejska, *Digitalisation and Women's Workforce Participation in the EU*, 2021, <https://digital-strategy.ec.europa.eu>.

3.4.4. Kobiety w Europie, które skracają swój czas pracy lub przechodzą na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy ze względu na obowiązki opiekuńcze, są bardziej narażone na ryzyko, że ich umiejętności staną się przestarzałe, i mogą napotkać trudności w powrocie do pracy w pełnym wymiarze godzin. Grozi im także ubóstwo w starszym wieku. Zmniejszenie liczby godzin pracy oraz większe prawdopodobieństwo pracy w zawodach zagrożonych automatyzacją mogą prowadzić do zmniejszenia możliwości rozwoju i awansu zawodowego, co pogłębia **luki w umiejętnościach**. Ograniczony dostęp do szkoleń i programów rozwoju zawodowego dodatkowo potęguje te wyzwania, wpływając na długoterminowe perspektywy kariery i bezpieczeństwo finansowe na każdym etapie życia ⁽³³⁾.

3.4.5. **Partnerzy społeczni** odgrywają kluczową rolę we wdrażaniu dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i związanych z nią polityk poprzez negocjacje i układy zbiorowe. Ich wysiłki kształtują inkluzywne praktyki pracy i zapewniają uwzględnienie potrzeb zarówno pracowników, jak i przedsiębiorstw. **Niektóre organizacje społeczeństwa obywatelskiego** popierają i zapewniają dobrą politykę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w całej Europie poprzez angażowanie się w dialog polityczny, monitorowanie wdrażania oraz dostarczanie decydom wiedzy i informacji zwrotnych, w tym podkreślanie znaczenia polityki przyjaznej rodzinie.

3.5. *Solidarność międzypokoleniowa*

3.5.1. W **podejściu opartym na cyklu życia** tradycyjne etapy kształcenia, szkolenia, pracy i emerytury stają się coraz bardziej elastyczne ⁽³⁴⁾. Odgrywanie aktywnej roli zarówno w życiu rodzinnym, jak i w pracy może wydłużyć okres dobrego zdrowia i dobrego samopoczucia osób starszych.

3.5.2. Jeśli chodzi o **oczekiwaną dalszą długość odpłatnej i nieodpłatnej pracy** dla osób w wieku 50 lat, w tym opiekę nad wnukami i pomoc osobom starszym w codziennym życiu, składniki pracy mężczyzn i kobiet są bardzo różne. Największym składnikiem dla kobiet są lata spędzone wyłącznie na pracy nieodpłatnej, natomiast w przypadku mężczyzn są to lata spędzone wyłącznie na pracy zarobkowej ⁽³⁵⁾. Wykonując nieodpłatną pracę opiekuńczą, wiele osób starszych, głównie kobiet, pomaga członkom ich rodzin w wieku produkcyjnym godzić pracę z życiem rodzinnym ⁽³⁶⁾.

3.5.3. Elastyczna organizacja pracy, szkolenia, specjalne formy zatrudnienia, w tym programy stopniowego przechodzenia na emeryturę, oraz, w stosownych przypadkach, ułatwienia ergonomiczne lub związane z dostępnością pozwalają chętnym **starszym pracownikom** na dłuższą aktywność na rynku pracy. Podejścia profilaktyczne, w tym zdrowy styl życia, odpowiednie systemy opieki zdrowotnej oraz wysokiej jakości i odpowiednie środowisko w miejscu pracy również pomagają utrzymać zdolność ludzi do pracy, a także zmniejszyć ich zapotrzebowanie na opiekę.

3.6. *Miejsca pracy przyjazne rodzinie*

3.6.1. W dokumencie Komisji Europejskiej z 2018 r. przedstawiono kompleksowy przegląd polityk i inicjatyw w państwach członkowskich UE mających na celu wspieranie miejsc pracy przyjaznych rodzinie, w tym **wykaz dobrych praktyk** ⁽³⁷⁾. Przegląd ten nie został niestety powtórzony ani zaktualizowany.

3.6.2. Kilka europejskich przedsiębiorstw odgrywa wiodącą rolę w oferowaniu doskonałych rozwiązań w zakresie opieki nad dziećmi oraz działań na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Na przykład SAP i grupa Volvo zyskały uznanie za kompleksowe strategie wsparcia rodziny, w tym elastyczne godziny pracy, hojne urlopy rodzicielskie oraz placówki opieki nad dziećmi na miejscu. Przedsiębiorstwa te rozumieją, że wspieranie pracowników w godzeniu obowiązków rodzinnych z pracą nie tylko zwiększa wydajność i zatrzymuje pracowników, ale również poprawia ogólne wyniki przedsiębiorstwa.

⁽³³⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), *The Impact of Part-Time Work on Women's Career Development in the EU*, 2022, <https://eige.europa.eu>.

⁽³⁴⁾ Komisja Europejska, *Zielona księga w sprawie starzenia się*, 2021.

⁽³⁵⁾ Ophir, A., „The Paid and Unpaid Working Life Expectancy at 50 in Europe”, *The Journals of Gerontology*, R. 77, 2022.

⁽³⁶⁾ <https://www.koppmariaintezet.hu/en/allarticles/718-older-people-are-valued-family-members>.

⁽³⁷⁾ Komisja Europejska, *Family-friendly workplaces*, 2018.

3.6.3. Program Balansz był pierwszym programem kierowanym przez organizacje społeczeństwa obywatelskiego na Węgrzech, którego celem było wspieranie przedsiębiorstw i miejsc pracy, by stały się bardziej przyjazne rodzinie. Stworzono wspierającą społeczność specjalistów, w której gromadzone i rozpowszechniane są pionierskie inicjatywy i najlepsze praktyki, aby pomóc przedsiębiorstwom w rozwijaniu przyjaznej kultury korporacyjnej. W latach 2013–2023 skontrolowano i nagrodzono 1 349 przedsiębiorstw, z czego skorzystało około 240 tys. pracowników i ich rodziny.

3.6.4. Dialog społeczny na poziomie przedsiębiorstw jest podstawowym narzędziem promowania równości płci i sprawiedliwych warunków pracy. Pozwala on zwłaszcza na uwzględnienie szczególnych okoliczności i potrzeb pracowników i przedsiębiorstwa. EKES uważa, że ważne jest zwiększenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w sposób, który zapewni rodzinom odpowiedni wybór, przy jednoczesnym uwzględnieniu **potrzeb przedsiębiorstw, w szczególności MŚP**. Należy jednak uznać, że większość europejskich przedsiębiorstw to mikroprzedsiębiorstwa, które nie dysponują takimi samymi środkami na szeroko zakrojoną politykę na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jak większe przedsiębiorstwa, w związku z czym należy je wspierać.

Bruksela, dnia 23 października 2024 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Oliver RÖPKE
