

Gertruda Uścińska

Janina Petelczyc, Paulina Roicka

Zakład Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego IPiSS oraz UW

**Analiza ustawodawstwa pracy
i zabezpieczenia społecznego
z zakresu łączenia
obowiązków zawodowych z rodzinnymi
w wybranych państwach europejskich**

Rekomendacje dla Polski

Ekspertyza opracowana na potrzeby
Zespołu ekspertów ds. wypracowania rekomendacji
w zakresie polityki rodzinnej przy Kancelarii Prezydenta RP

Warszawa, marzec 2013 r.

Spis treści

Wstęp	4
Elastyczne rozwiązania na rzecz łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi w Norwegii	5
Tło społeczne dla analizy prawnej	5
Prawo pracy	6
Elastyczny czas pracy	7
Urlopy rodzicielskie i wychowawcze	9
Inne formy wsparcia łączenia obowiązków	11
Podsumowanie	12
Elastyczne rozwiązania na rzecz łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi w Belgii	13
Tło społeczne dla analizy prawnej	13
Prawo pracy	13
Czas pracy	14
Przerwa w karierze	16
Inne rozwiązania dla rodziców	18
Urlopy związane z urodzeniem dziecka	19
Podsumowanie	20
Elastyczne rozwiązania na rzecz łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi we Francji	21
Tło społeczne dla analizy prawnej	21
Prawo pracy	22
Elastyczne rozwiązania czasu pracy	23
Urlop macierzyński	24
Opieka instytucjonalna	25

Świadczenia rodzinne i ulgi podatkowe	26
Podsumowanie	27
Elastyczne rozwiązania na rzecz łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi w Danii.....	29
Tło społeczne dla analizy prawnej.....	29
Rynek pracy w Danii	30
Prawo pracy w zakresie <i>work-life balance</i>	31
Finansowe zachęty do podjęcia pracy w niepełnym wymiarze przez pracowników z dziećmi	32
Regulacje w zakresie urlopów związanych z urodzeniem dziecka	33
Elastyczny czas pracy	34
Prawo do dodatkowego urlopu z ważnych powodów rodzinnych	35
Szczególne uregulowania wprowadzone na mocy układów zbiorowych.....	36
Podsumowanie	36
Elastyczne rozwiązania na rzecz łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi w Estonii.....	38
Tło społeczne dla analizy prawnej.....	38
Rynek pracy w Estonii.....	38
Strategie <i>work-life-balance</i>	39
Regulacje w zakresie urlopów związanych z urodzeniem dziecka	41
Prawo do dodatkowego urlopu w związku z wychowywaniem i opieką nad dzieckiem.....	42
Podsumowanie	43
Rekomendacje dla Polski.....	44
Bibliografia	52
Ustawodawstwo	54
Strony internetowe.....	55

Wstęp

W opracowaniu przedstawia się rozwiązania z zakresu ustawodawstwa pracy i zabezpieczenia społecznego w wybranych krajach europejskich. Celem podjętej analizy jest ustalenie aktualnego stanu prawnego dotyczącego łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, z uwzględnieniem sytuacji społecznej analizowanych państw.

Przy wyborze państw objętych analizą posłużono się pozytywnymi wskaźnikami statystycznymi odnoszącymi się do tych zagadnień oraz dotychczasową oceną rozwiązań prawnych w dokumentach Komisji Europejskiej oraz w literaturze przedmiotu. Przeprowadzona analiza prawna może być wykorzystana do oceny obecnych i projektowanych rozwiązań polskich w tym zakresie.

Elastyczne rozwiązania na rzecz łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi w Norwegii

Tło społeczne dla analizy prawnej

Norwegia nie jest członkiem Unii Europejskiej, lecz pozostaje w Europejskim Obszarze Gospodarczym. Pozytywne dane statystyczne jeśli chodzi o rozrodczość oraz zatrudnienie (w tym zatrudnienie kobiet) skłaniają do bliższego przyjrzenia się temu krajowi.

Współczynnik dzietności, a więc liczba dzieci przypadająca na jedną kobietę w wieku 15–49 lat, jest znacznie wyższa od średniej wszystkich państw Unii Europejskiej. Dla 27 krajów Unii Europejskiej wynosił on bowiem 1,57, podczas gdy w Norwegii jest to 1,88. Aby osiągnąć prostą zastępowalność pokoleń, współczynnik ten powinien wynosić 2,1. Jednak ze względu na przemiany demograficzne nie udaje się to żadnemu z państw Unii Europejskiej. Współczynnik wyższy od norweskiego odnotowano wyłącznie w Irlandii (2,05), Francji (2,01), Szwecji (1,9) i Wielkiej Brytanii (1,96).¹ Korzystnie na tle Unii Europejskiej prezentują się również statystyki dotyczące zatrudnienia w Norwegii. Stopa zatrudnienia w 2011 r. wynosiła 75,3%. Pracowało 77,1% mężczyzn i aż 73,4% kobiet w wieku produkcyjnym, podczas gdy średnia unijna dla kobiet wynosiła w badanym roku tylko 58,5%. Rośnie odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. W 2011 r. było to 26%, a dziesięć lat później 28,1% spośród wszystkich pracowników. W niepełnym wymiarze czasu pracowało w 2011 r. 14,8% mężczyzn i 42,8% kobiet. Co ciekawe, odsetek ten w przypadku mężczyzn znacznie wzrósł w ciągu 10 lat (w 2001 r. było to 10,6%), natomiast w porównaniu z 2001 r., nieznacznie spadła (z 43%) liczba pracujących na część etatu kobiet.

Tak pozytywne wskaźniki są m.in. efektem prowadzonej polityki rynku pracy, dążącej do większego uelastyczniania pracy dla rodziców, korzystnych rozwiązań związanych z urlopami rodzicielskimi, dobrej opieki instytucjonalnej i promowania modelu partnerskiego w rodzinach. Bardzo ważnym elementem tych polityk jest rola dialogu społecznego, zarówno na poziomie centralnym, jak i lokalnym oraz zakładowym. Pracującemu rodzicowi przysługuje wiele praw, jednak sposób ich realizacji często musi uzgadniać z pracodawcą.

¹ Eurostat, Total fertility rate, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdde220>, data pobrania: 11 marca 2013 r.

Prawo pracy

Stosunki pracy w Norwegii regulują ustawy i umowy. Istnieją dwa rodzaje umów. Pierwszym z nich są układy zbiorowe pracy, zawierane między głównymi organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi na poziomie centralnym i lokalnym oraz umowy zawierane na szczeblu zakładowym, które pracodawca zawiera z przedstawicielami pracowników. Układy zbiorowe pracy określają warunki pracy i płacy. Należy przy tym dodać, że Norwegia to kraj o silnej tradycji dialogu społecznego i wysokim poziomie uzwiązkowienia. Do związków zawodowych należy ponad połowa pracujących (w 2011 r. – 54,6%)², a w sektorze publicznym udział zrzeszonych dochodzi nawet do 80%.

Drugi typ umów to indywidualne umowy o pracę zawierane między konkretnym pracownikiem i pracodawcą. Umowa o pracę powinna zawierać między innymi szczegółowe informacje dotyczące pracodawcy i pracownika, prawa i obowiązki, kwestie związane z wynagrodzeniem i sposobem płatności, a także z godzinami pracy i urlopem, co ma szczególne znaczenie dla pracujących rodziców.

W Norwegii nie ma kodeksu pracy w tradycyjnym znaczeniu prawa. Kwestie związane ze stosunkami pracy obowiązujące wszystkich pracowników regulują ustawy. Najważniejszą z nich jest ustawa nr 62 o środowisku pracy (*Arbeidsmiljøloven* – aml.) z 17 czerwca 2005 r., ostatnio nowelizowana ustawą nr 83 z 19 czerwca 2009 r. Ustawa ta reguluje m.in. rozwiązania dotyczące środowiska pracy, godzin pracy i ochrony pracowników.

W rozdziale 13 ww. ustawy, w którym normuje się przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji, w art. 13 ust. 1 pkt 3 stwierdza się, że regulacje w nim zawarte stosuje się odpowiednio do osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu oraz na czas określony. Przepisy o zakazie dyskryminacji dotyczą wszystkich kwestii związanych z zatrudnieniem, w tym dostępu do szkoleń oraz innych form podnoszenia kwalifikacji, wynagrodzenia, warunków pracy, ustania stosunku pracy. Dalej stwierdza się, że odmienne traktowanie, które prowadzi do osiągnięcia słusznego celu oraz nie wymaga zastosowania nieproporcjonalnych środków względem osoby lub osób, wobec których jest zastosowane, nie stanowi dyskryminacji pośredniej, dyskryminacji ze względu na wiek lub pracę w niepełnym wymiarze czasu lub na czas określony³.

² OECD, Taux de syndicalisation, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr, data pobrania: 15 marca 2013 r.

³ <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=92156>, data pobrania: 20 marca 2013 r.

Elastyczny czas pracy

W rozdziale 10 ustawy z 2005 r. o środowisku pracy szczegółowo reguluje się kwestie związane z godzinami pracy. Czas pracy w Norwegii nie powinien przekraczać 40 godzin tygodniowo i 9 godzin na dobę. Rodzice w Norwegii, w mniejszym stopniu niż w innych krajach, potrzebują uelastycznienia czasu pracy, ponieważ objęcie dzieci opieką instytucjonalną jest bardzo szerokie. Dzieci rozpoczynają swoją edukację w żłobku i przedszkolu najczęściej w momencie osiągnięcia roku – wtedy kończy się czas urlopu rodzicielskiego.

Jednak w sekcji 10-2 punkt 2, 3 i 4 ustawy o środowisku pracy uregulowane są kwestie pozwalające na wprowadzanie elastycznych rozwiązań w zależności od potrzeb pracownika, a zatem także wówczas, kiedy sytuacja rodzinna tego wymaga.

Punkt 2 pozwala na wyłączenie pracownika z obowiązku pracy w godzinach ustalonych przez umowę w danym zakładzie, jeśli nie jest to szkodliwe dla przedsiębiorstwa, a wymaga tego stan zdrowia danej osoby, jej sytuacja społeczna lub inne ważne powody. Z kolei zgodnie z punktem 3, pracownik jest uprawniony do elastycznych godzin pracy, jeśli nie jest to uciążliwe dla funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Punkt 4 pozwala na zmniejszenie wymiaru czasu pracy, jeśli pracownik osiągnął odpowiedni wiek (62 lata) lub wymaga tego jego specyficzna sytuacja życiowa – zdrowotna, społeczna lub inne ważne powody. Również w tym wypadku obniżenie wymiaru czasu pracy nie może być jednak uciążliwe dla przedsiębiorstwa. Pracodawca musi wyrazić zgodę na takie rozwiązanie. Kiedy kończy się uzgodniony okres redukcji czasu pracy pracownik może albo wznowić wcześniejsze godziny pracy (np. na cały etat, jeśli tak pracował przed zmianą), albo pozostać przy skróconym czasie pracy. Osobę zatrudnioną w niepełnym wymiarze czasu obejmują przepisy antydyskryminacyjne. Choć badania wykazały, że praca w niepełnym wymiarze czasu pracy przyczynia się do zwiększenia stopy zatrudnienia kobiet i większego zadowolenia z życia zawodowego⁴, to nie zawsze i nie przez każdego musi być ona postrzegana pozytywnie. Łączy się z mniejszymi wynagrodzeniami, mniejszą ilością zgromadzonych składek na ubezpieczenie społeczne oraz mniejszymi szansami awansu. Warto podkreślić, że w celu walki z przymusowym zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy, osobom tak zatrudnionym przyznano prawo do preferencyjnego traktowania –

⁴ J. Plantenga, Ch. Remery, *Flexible working time arrangements and gender equality A comparative review of 30 European countries*, European Commission, Luxembourg 2009, s. 45.

mają one możliwość zwiększania swoich godzin pracy w przypadku, gdy w zakładzie pracy występuje wolne stanowisko pracy, o obowiązkach podobnych do zajmowanego.

Zwrócić należy uwagę, że w prawie norweskim dotyczącym elastycznych rozwiązań czasu pracy jest zasada, z której wynika, że ze względu na swoją sytuację pracownik może wystąpić z żądaniem objęcia go takim rozwiązaniem. Okoliczności, które uprawniają do ubiegania się o elastyczny czas pracy nie są dokładnie wyszczególnione, lecz potraktowane raczej w sposób ogólny, tak, aby uwzględnić specyfikę poszczególnych, indywidualnych sytuacji. Osoby, które z różnych względów rodzinnych nie mogą pracować w pełnym lub sztywno określonym czasie pracy, mają prawo do elastycznego kształtowania swoich godzin pracy, przy czym nie może to być niekorzystne dla pracodawcy i musi on na taki nieregularny czas pracy wyrazić zgodę. Prawo pracy wprowadza zatem także szczególne uprawnienia dla pracodawcy. Jeżeli sytuacja jego zakładu – specyfika pracy lub sytuacja gospodarcza – są takie, że uelastycznienie lub zmniejszenie wymiaru godzin pracy pracownika byłoby dla firmy uciążliwe lub szkodliwe, wówczas może on nie wyrazić zgody na takie rozwiązanie. W tej relacji obie strony stosunku zatrudnienia dysponują zatem istotnymi uprawnieniami.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na podobne rozwiązanie, czyli dwustronność stosunków i podejmowania decyzji, funkcjonujące także m.in. w Holandii, a więc kraju, w którym odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu jest najwyższy w całej Unii Europejskiej. W 2011 r. na tej zasadzie zatrudnionych było 49,1% spośród ogółu zatrudnionych, w tym 25,4% mężczyzn i aż 76,7% kobiet. Jednocześnie odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu, lecz niezadowolonych z tej sytuacji, jest najniższy w Europie. W Holandii funkcjonuje bowiem tzw. ustawa o dostosowywaniu czasu pracy z 19 lutego 2000 r. (*Wet AanpassingArbeidsduur* – WAA). Na jej podstawie nie tylko pracodawcy mogą uelastyczniać czas pracy w związku z sytuacją gospodarczą firmy, ale i pracownik może oczekiwać od pracodawcy zwiększenia lub zmniejszenia czasu pracy, który jest zapisany w umowie o pracę, jeśli wynika to z jego indywidualnych potrzeb. Pracodawca musi jednak wyrazić zgodę na taką zmianę, nie może ona bowiem zaburzać pracy przedsiębiorstwa.⁵ Z badań wynika, że 60% takich wniosków pracodawcy rozpatrzyli całkowicie pozytywnie, 10% częściowo pozytywnie, a pozostałe 30% było przez pracodawcę z uzasadnionych powodów odrzuconych.⁶

⁵ *Wet aanpassingarbeidsduur*, http://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/geldigheidsdatum_13-03-2013, data pobrania: 13 marca 2013 r.

⁶ A. Hegewisch, *Employers and European Flexible Working Rights: When the Floodgates Were Opened*, http://www.worklifelaw.org/pubs/european_issue_brief_printversion.pdf, data pobrania: 13 marca 2013 r.

W Norwegii nie ma umów zbiorowych dotyczących elastycznego czasu pracy. Kwestie te reguluje zatem przede wszystkim ustawa o środowisku pracy oraz umowy na poziomie poszczególnych zakładów lub indywidualne umowy o pracę zawierane pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Elastyczny czas pracy wprowadzany dla rodziców częściej funkcjonuje w sektorze publicznym niż prywatnym. Jest to jeden z powodów, dla którego wiele osób, zwłaszcza kobiet, decyduje się na zmniejszenie wymiaru czasu pracy do np. 70%–80%.

Urlopy rodzicielskie i wychowawcze

Kwestie związane z urloпами dla matek i ojców oraz innych opiekunów dzieci również uregulowane są w ustawie z 2005 r. o środowisku pracy (rozdział 12). Warto podkreślić, że w norweskim ustawodawstwie nie ma terminu „urlop macierzyński”, lecz funkcjonuje wyłącznie „urlop rodzicielski” (*foreldrepermisjon*).⁷

Kobieta ciężarna ma prawo do skorzystania z 12 tygodni urlopu (chodzi o urlop już w okresie ciąży). Kiedy dziecko już się urodzi, jego ojciec, lub – jeśli matka nie żyje – inna osoba, która mu pomaga, ma prawo do 2 tygodni urlopu. W przypadku adopcji oboje z rodziców mają prawo do dwóch tygodni urlopu na tych samych zasadach, w celu dostosowania domu do przyjęcia nowego członka rodziny (rozwiązanie to nie obowiązuje w przypadku adopcji pasierbów lub dzieci powyżej 15 roku życia).

W Norwegii rodzice mają prawo wyboru jednego z dwóch rodzajów urlopu rodzicielskiego:

- 47-tygodniowego – wówczas płatny jest w 100%. Jeżeli urodzi się więcej niż jedno dziecko jest wydłużany o 5 tygodni;
- 57-tygodniowego, płatnego w 80%. Jeżeli urodzi się więcej niż jedno dziecko można wydłużyć go o 7 tygodni.

Każdy rodzic ma prawo do rocznego urlopu bezpłatnego po upływie okresu płatnego urlopu rodzicielskiego.

Zgodnie z obowiązującymi zasadami, 9 tygodni urlopu (trzy tygodnie przed i sześć tygodni po porodzie) zarezerwowane są tylko dla matki. Z 26 lub 36 tygodni (w zależności od wybranego czasu trwania urlopu) może korzystać matka lub ojciec. Natomiast 12 tygodni z całego urlopu zarezerwowane jest wyłącznie dla ojca.

⁷ P. Moss, *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*, Institute of Education University of London, June 2012, s. 206.

Norwegia była pierwszym krajem na świecie, w którym wprowadzono urlopy wyłącznie dla ojców. Już od 1977 r. istniała możliwość dzielenia urlopu między rodzicami. Jednak niewykorzystany przez ojca urlop nie przepadał. Do 1993 r. z tego rozwiązania korzystało około 3% ojców. Pula urlopu tylko dla ojca (przepadająca w razie niewykorzystania) funkcjonuje już od 20 lat. W 1993 r. wprowadzono 4 tygodnie urlopu wyłącznie dla ojców, następnie urlop ten został przedłużony do 6 tygodni, a w 2009 r. do 10 tygodni. Od 1 lipca 2011 r. obowiązujący jest urlop 12-tygodniowy. Szacuje się, że w 2011 r. 60% ojców skorzystało z przysługującego całego urlopu. Ponadto w 2008 r. 16,5% ojców przedłużyło swój urlop poza okres zarezerwowany tylko dla nich.⁸ Rodzicom dzieci adoptowanych przysługują takie same prawa do urlopu, chyba że adoptują swoich pasierbów lub dziecko powyżej 15 roku życia.

Elastyczność rozwiązań związanych z urlopem rodzicielskim przejawia się także na innych polach:

- po upływie pierwszych 6 tygodni urlopu możliwe jest realizowanie pozostałych tygodni w dobrowolnie wybranym terminie w ciągu pierwszych trzech lat życia dziecka;
- jeżeli dziecko wymaga hospitalizacji, to czas przebywania w szpitalu nie kwalifikuje się jako urlop rodzicielski;
- po upływie pierwszych 6 tygodni urlopu oboje rodzice lub opiekunowie mogą łączyć urlop rodzicielski z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jeżeli rodzic taki pobiera w tym czasie mniejsze świadczenie, wówczas przyczynia się to do proporcjonalnego wydłużenia okresu samego urlopu. W takim wypadku wymagane jest jednak podpisanie odrębnej umowy z pracodawcą;
- ojciec nie może wykorzystać swojego urlopu przez pierwsze 6 tygodni po urodzeniu dziecka, chyba że była to ciąża mnoga; może natomiast zdecydować kiedy wykorzystać swój czas urlopu oraz czy zrobić to jednorazowo czy też podzielić na części. Jeśli zdecyduje się na wykorzystanie tego urlopu w kilku częściach, musi zawrzeć odpowiednią umowę z pracodawcą.

Każdy rodzic dziecka do 12 roku życia ma prawo do 10 dni płatnego urlopu w roku na wypadek choroby dziecka lub 15 dni, jeśli ma więcej niż dwoje dzieci. Samotni rodzice mają natomiast prawo do 20–30 dni takiego urlopu w roku w razie choroby dziecka.

⁸ Świadczenia rodzicielskie oraz urlop „tacierzyński”, http://www.amb-norwegia.pl/About_Norway/policy/Opieka-socjalna/benefits/, data pobrania: 13 marca 2013 r.

Zgodnie z sekcją 12-8 ustawy o środowisku pracy, kobietom karmiącym przysługują dwie dodatkowe, 30-minutowe przerwy w ciągu dnia, albo skrócenie czasu pracy o godzinę.

Bardzo dużą rolę odgrywa zatem w Norwegii kształtowanie modelu partnerskiego rodziny i zachęcanie ojców do partycypowania w obowiązkach domowych w tej samej mierze co matki. Przynosi to efekty nie tylko takie jak duży udział ojców udających się na urlopy rodzicielskie w maksymalnym wymiarze, ale i pozwala kobietom powrócić na rynek pracy, gdy dzieckiem zajmuje się mężczyzna (lub inna osoba uprawniona). Należy jednak dodać, że ojcom rzadziej zdarza się korzystać z urlopu dłuższego niż przysługujący im także dlatego, że terminy te muszą uzgadniać z pracodawcą, który nie zawsze jest temu przychylny.

Ważnym elementem jest elastyczność urlopów rodzicielskich. Oznacza to, że 26 lub 36 tygodni urlopu może być podzielona między rodziców według uznania. Rozwiązaniem sprzyjającym zatrudnieniu jest z kolei możliwość łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą w niepełnym wymiarze czasu.

Prawo do urlopów rodzicielskich jest niezbywalne. Jeśli jednak pracownik decyduje się na pewne modyfikacje związane z terminem lub podziałem czasu urlopu, musi to uzgodnić z pracodawcą.

Inne formy wsparcia łączenia obowiązków

Wyższej dietności sprzyjają warunki umożliwiające powrót na rynek pracy oraz mniejsze prawdopodobieństwo znacznej utraty dochodu po urodzeniu dziecka.

Aby rodzic mógł szybciej wrócić do pracy, należy zadbać o możliwość większej elastyczności czasu pracy, ale także zapewnić opiekę instytucjonalną dla dzieci, których rodzice są w pracy. Sieć żłobków i przedszkoli jest w Norwegii bardzo dobrze rozwinięta. Dzieci w wieku 1–5 lat mają ustawowe prawo do miejsca w przedszkolu. Rodzice posyłają dzieci do przedszkola zazwyczaj po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, a zatem już około pierwszego roku życia. Przedszkola są płatne, lecz w znacznej mierze dotowane przez państwo. W 2010 r. 97,1% czterolatków i dzieci przed rozpoczęciem nauki w szkole było objętych opieką przedszkolną.⁹

Norweskie prawo gwarantuje także sieć świadczeń rodzinnych, które mają pomóc w wychowywaniu dzieci. Na uwagę zasługuje fakt, że część z tych świadczeń ma charakter uniwersalny i przyznawana jest każdej rodzinie z dziećmi, niezależnie od dochodu. Zasiłek

⁹ Eurostat, *Participation in early childhood education*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00179&plugin=1>, data pobrania: 14 marca 2013 r.

rodzinny przyznawany jest pomiędzy 1 miesiącem życia dziecka a ukończeniem przez nie 18 lat i wynosi obecnie 970 koron miesięcznie. Ponadto, jeśli dziecko nie korzysta z całodniowej opieki w przedszkolu, rodzice mają prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego w wysokości 5000 koron miesięcznie na dziecko między 13–18 miesiącem życia i 3003 korony na dziecko między 19–23 miesiącem życia.¹⁰

Podsumowanie

Wysokie wskaźniki zatrudnienia kobiet oraz bardzo wysoki współczynnik dzietności w Norwegii pokazują, że polityka rodzinna i polityka rynku pracy przynoszą zamierzone efekty. Norweskie prawo w dużej mierze opiera się na dialogu społecznym, ale także na porozumieniu stron na poziomie zakładu oraz porozumieniu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Prawo pracy wprowadza ramy ogólne, natomiast decyzje dotyczące szczegółów pozostawione są za każdym razem stronom stosunku pracy. Przyczynia się to do znacznej elastyczności rozwiązań, korzystnych dla wszystkich aktorów na rynku pracy. Pracodawcy mogą nie zgodzić się lub odroczyć rozwiązania proponowane przez pracownika, lecz tylko wówczas, gdy szkodziłoby to firmie, co zresztą pracodawca musi wykazać. W Norwegii promuje się także partnerski model rodziny, gdzie mężczyzna, w tej samej mierze co kobieta, odpowiedzialny jest za obowiązki związane z wychowywaniem dzieci. Jednocześnie, jeśli kobieta nie pozostaje w związku z mężczyzną, który jest ojcem dziecka, prawo do urlopu przysługuje innej osobie, z którą mieszka matka. Elastyczność, duża decyzyjność, szeroki zakres uprawnień socjalnych i rozwinięta opieka instytucjonalna przyczyniają się do korzystnych rozwiązań na rynku pracy, pozwalających Norwegom łączyć życie zawodowe z życiem prywatnym.

¹⁰ *Child benefit and cash benefit*, <http://www.nav.no/Familie/Internasjonalt/194616.cms>, data pobrania: 14 marca 2013 r.

Elastyczne rozwiązania na rzecz łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi w Belgii

Tło społeczne dla analizy prawnej

Belgia jest państwem, które wyróżnia się dość wysoką – na tle innych krajów Unii Europejskiej – dzietnością kobiet. Jednak współczynniki związane z zatrudnieniem, w tym zatrudnieniem kobiet, są niższe niż w Unii Europejskiej.

Współczynnik dzietności, a więc liczba dzieci przypadająca na jedną kobietę w wieku 15–49 lat, jest w Belgii dość wysoka – 1,81 w 2011 r. Jest to więcej niż w całej Unii Europejskiej – w 27 państwach całej Unii Europejskiej współczynnik ten wynosił w omawianym roku 1,57.¹¹ Stopa zatrudnienia w 2011 r. w Belgii wynosiła 61,9% (w 27 państwach Unii Europejskiej – 64,3%). Aktywnych zawodowo było 67,1% mężczyzn, co oznacza spadek w stosunku do roku 2001, gdy stanowili oni 68,8% wszystkich mężczyzn w wieku produkcyjnym. Z kolei odnotowano znaczny wzrost stopy zatrudnienia kobiet w ciągu ostatnich 10 lat. W 2001 r. było to 51%, podczas gdy w 2011 r. – 56,7%. Jest to wciąż poniżej średniej dla 27 krajów Unii Europejskiej, gdzie aktywne jest 58,5% kobiet w wieku produkcyjnym. Rośnie odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. W 2001 r. było to 18,9% spośród wszystkich zatrudnionych, w 2011 r. już 25,1%. W przypadku obu płci odsetek ten wzrósł w ciągu 10 lat. Dla mężczyzn z 5,5% w 2001 r. do 9,8% w 2011 r., dla kobiet z 37,4% do 43,4%. Na szczególną uwagę zasługuje wysoki wskaźnik kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu.¹²

Prawo pracy

Prawo pracy w Belgii stanowi ustawodawstwo oraz układy zbiorowe pracy. Podstawowym aktem prawnym regulującym stosunki pracy w Belgii jest Kodeks z 8 kwietnia 1965 r. ustanawiający zasady pracy, ostatnio zmieniony aktem z 18 grudnia 2002 r.¹³ Kodeks reguluje zasady zawierania i wypowiedzania umów, rozwiązania dotyczące czasu pracy, w tym pracy w niepełnym wymiarze czasu i elastyczne rozwiązania oraz zasady ustalania

¹¹ Eurostat, *Total fertility rate*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdde220>, data pobrania: 14 marca 2013 r.

¹² Eurostat, *Employment statistics*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics, data pobrania: 15 marca 2013 r.

¹³ Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail modifiée en dernier lieu par la loi du 18 décembre 2002.

wynagrodzenia. Ustawowy, typowy czas pracy jest ograniczony do 8 godzin dziennie i 38 godzin tygodniowo. Aktem prawnym z 18 grudnia 2002 r. uelastyczniono czas pracy, pozwalając na znaczne modyfikacje w zależności od potrzeb pracownika lub pracodawcy. Kwestie związane z czasem pracy reguluje także ustawa z 16 marca 1971 r. o pracy.¹⁴

W ustawie z 3 lipca 1978 r. o umowach o pracę¹⁵ uregulowane są rodzaje umów, które można zawierać z pracownikami. W Belgii można wyróżnić następujące rodzaje umów:

- umowę o pracę na czas nieokreślony;
- umowę na czas określony (z datą zakończenia lub określonym rezultatem), np. na rok lub sezon;
- umowę na zastępstwo;
- umowy o pracę w niepełnym wymiarze godzin – umowy o pracę w mniejszym wymiarze niż 38 godzin tygodniowo (liczba przepracowanych godzin wpływa na prawo do świadczeń społecznych);
- umowę na wyraźnie określonej pracę (zdefiniowane, określone zadania);
- umowę na wykonanie określonego zlecenia;
- umowę zatrudnienia tymczasowego;
- umowę na praktyki zawodowe (praca i nauka dla osób młodych);
- umowę o pracę w domu i in.¹⁶

Bardzo ważną rolę odgrywają także układy zbiorowe pracy, ponieważ belgijskie prawo pracy bazuje na konsultacjach między partnerami społecznymi. W układach zbiorowych zawierane są zapisy dotyczące płac, czasu i organizacji pracy.

Czas pracy

Przepisy ogólne dotyczące czasu pracy zawarte są w ustawie z 16 marca 1971 r. o pracy. Regulacje dotyczące regulaminu pracy, w tym harmonogramu czasu pracy w przedsiębiorstwie, znajdują się w drugim rozdziale Kodeksu ustanawiającego zasady pracy z 1965 r.

Czas pracy w Belgii wynosi 8 godzin dziennie oraz 38 godzin tygodniowo, choć na skutek innych zapisów oraz umów może być wydłużony i pracownicy w Belgii mogą

¹⁴ La loi du 16 mars 1971 sur le travail.

¹⁵ La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁶ *Règlement de travail, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*, <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=397>, data pobrania: 15 marca 2013 r.

pracować np. 40 godzin tygodniowo, a dzień pracy może wynosić 9 godzin – zazwyczaj jednak zwiększony jest wymiar urlopu osób tak zatrudnionych.

Zgodnie z art. 20 bis ustawy z 16 marca 1971 r., możliwe jest wprowadzenie w harmonogramie pracy większej elastyczności godzin pracy. Służyć ma ona pracodawcy, który uzależni czas pracy załogi od ilości aktualnych zleceń oraz pracownikom, którzy mogą lepiej dostosować godziny pracy do innych obowiązków, w tym rodzinnych.

Elastyczne godziny pracy mogą zostać wprowadzone na mocy układu zbiorowego pracy, który zmienia zapisy w regulaminie pracy w danej firmie, lub na podstawie zwykłej zmiany, którą mogą wprowadzić także przedsiębiorstwa nie objęte układami zbiorowymi.¹⁷

Zgodnie z kodeksem, w każdym miejscu pracy powinien istnieć regulamin, zawierający m.in. harmonogram pracy w danej firmie, w tym:

- czas rozpoczęcia i zakończenia pracy;
- czas trwania przerw;
- informacje na temat dni wolnych od pracy;
- szczegółowy rozkład czasu pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze.

Jeśli w danym miejscu pracy funkcjonują elastyczne rozwiązania czasu pracy – zgodnie z art. 20 bis ustawy z 16 marca 1971 r. – wówczas w harmonogramie muszą zostać zawarte dodatkowe informacje na temat:

- średniego tygodniowego czasu pracy w okresie rozliczeniowym;
- początku i końca okresu rozliczeniowego;
- początku i końca dnia pracy, czasu przerw i szczegółowych harmonogramów, które mogą być stosowane w firmie dla poszczególnych jej pracowników.

W regulaminie zabronione jest umieszczanie klauzuli, zgodnie z którą pracodawca mógłby jednostronnie zmieniać harmonogram. Dialog jest bardzo ważnym elementem ustalania harmonogramu. Pracodawca układa go we współpracy z radą zakładową. Jeśli w przedsiębiorstwie nie ma związków zawodowych, wówczas pracodawca sam przygotowuje regulamin, lecz musi przedstawić go pracownikom zgodnie z określoną procedurą. Jeśli w ciągu 15 dni nie zostaną zgłoszone uwagi, wówczas harmonogram wchodzi w życie.

Na poziomie lokalnym coraz częściej pojawiają się inicjatywy związane z jeszcze większym uelastycznianiem czasu pracy rodziców, w tym osób rozwiedzionych. W jednym z przedsiębiorstw we Flandrii we wrześniu 2012 r. wprowadzono rozwiązanie, zgodnie z którym rozwiedziony rodzic dostosowuje godziny pracy do obowiązków związanych

¹⁷ *Réglamentation et relations du travail*, http://economie.fgov.be/fr/binaries/3_1_FR_tcm326-66806.pdf, data pobrania: 16 marca 2013 r., s. 4.

z wychowywaniem dziecka. Przykładowo, jeśli rodzic zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy zgodnie z umową pracuje 28 godzin tygodniowo, to może w tygodniu, w którym opiekuje się dzieckiem, pracować 20 godzin, a w następnym, gdy dziecko jest pod opieką drugiego rodzica, odpracować ten czas i pracować przez 32 godziny. Rozwiązanie to dostępne jest dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ nie można wymagać od osób zatrudnionych na pełen etat, by pracowały więcej w tygodniu – wówczas trzeba by im już wypłacać nadgodziny.¹⁸

Przerwa w karierze

Do specyfiki prawa pracy w Belgii należy rozwiązanie funkcjonujące w tym kraju od 1985 r., zwane „przerwą w karierze”. (Ustawa naprawcza przepisów socjalnych z 22 stycznia 1985 r.).¹⁹ Przerwa w karierze została wprowadzona jako pomoc w uzyskaniu równowagi między życiem zawodowym i prywatnym oraz w celu zwiększenia ogólnego zadowolenia pracowników, które przekłada się na ich efektywność w pracy. Innym celem tego rozwiązania było także zaktywizowanie osób bezrobotnych, które na ten czas zastępować miały osoby korzystające z przerwy. System ten funkcjonował na tych zasadach aż do końca 2001 r. Od 2002 r. weszły w życie zmiany wprowadzone za pomocą układu zbiorowego nr 77 bis z 19 grudnia 2001 r. dotyczącego tzw. kredytu czasowego. Obecnie w tym zakresie obowiązuje układ zbiorowy nr 103 z 27 czerwca 2012 r., którego postanowienia weszły w życie 1 września 2012 r.²⁰

Reformą z 2002 r. zniesiono obowiązek zastępowania pracownika korzystającego z przerwy w karierze²¹ oraz podzielono rozwiązania związane z przerwą w karierze na te, które funkcjonują w sektorze publicznym, i te w sektorze prywatnym.

Obecnie w ustawodawstwie belgijskim wyróżnić można więc dwa rozwiązania:

- kredyt czasowy – *crédit-temps*, pracownicy sektora prywatnego;
- przerwę w karierze zawodowej – *interruptions de carrière*, pracownicy sektora publicznego.

¹⁸ *Des horaires de travail sur mesure pour les parents divorcés*, <http://www.lalibre.be/actu/belgique/article/750709/des-horaires-de-travail-sur-mesure-pour-les-parents-divorces.html>, data pobrania: 16 marca 2013 r.

¹⁹ La loi de redressement portant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.

²⁰ La convention collective n° 77bis du 19 décembre 2001 concernant le crédit-temps; obecnie w mocy jest także CCT n° 103 Dispositions relatives au droit au crédit-temps chez l'employeur Nouvelles dispositions à partir du 01.09.2012.

²¹ G. Uścińska, *System przerwy w pracy zawodowej w Belgii (jako jeden ze środków aktywizacji bezrobotnych i zapobiegania bezrobociu)*, IPiSS, seria Ekspertyzy–Informacje, z. 4, Warszawa 1991, s. 31.

Rozwiązania te pozwalają pracownikom częściowo zmniejszyć lub nawet całkowicie zawiesić karierę zawodową na jakiś czas. W mniejszym stopniu niż przed 2002 r. opiera się to na porozumieniu z pracodawcą, dając pracownikowi pewne prawo do przerwy.

Skorzystanie z przerwy możliwe jest w czterech przypadkach (patrz tabela 1).

Tabela 1. Warunki i zasady przyznawania prawa do „przerwy w karierze” i „kredytu czasu”

Powody	Warunki konieczne	Możliwości
Bez motywu	Co najmniej 5 lat stażu pracy i opłacania składek, a w przypadku kredytu czasowego co najmniej 2 z tych 5 lat u tego samego pracodawcy	<ul style="list-style-type: none"> ● Całkowite zawieszenie pracy na maksymalnie 12 miesięcy. ● Przejście na pół etatu przez okres 24 miesięcy. ● Redukcja wymiaru czasu pracy o 1/5 na okres maksymalnie 60 miesięcy (pod warunkiem bycia zatrudnionym na cały etat przez ostate 12 miesięcy przed uprzedzeniem pisemnym pracodawcy). ● Połączenie tych systemów.
Opieka lub szkolenie	Pracownik z co najmniej 2 latami składkowymi u danego pracodawcy	Przejście na pół etatu lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy o 1/5 w przypadku: <ul style="list-style-type: none"> – opieki nad dzieckiem do 8 roku życia, – zapewniania opieki paliatywnej, – opieki nad ciężko chorym członkiem rodziny, – szkolenia zawodowego.
Chore dziecko	Pracownik z co najmniej 2 latami składkowymi u danego pracodawcy	<ul style="list-style-type: none"> ● Całkowite zawieszenie pracy na okres 48 miesięcy. ● Przejście na 1/2 etatu lub zmniejszenie wymiaru pracy o 1/5: <ul style="list-style-type: none"> – w celu zapewnienia opieki swojemu niepełnosprawnemu dziecku do lat 21, – w celu organizacji opieki dla swojego dziecka lub ciężko chorego dziecka przebywającego w gospodarstwie domowym.
Koniec kariery	<ul style="list-style-type: none"> ● W wieku co najmniej 55 lat jeśli pracownik legitymuje się co najmniej 25-letnim stażem pracy. W przypadku kredytu czasowego (sektor prywatny) pracownik musi się wykazać także zatrudnieniem od co najmniej 24 miesięcy u tego samego pracodawcy, u którego ubiega się o to prawo. ● W wieku od 50 lat: <ul style="list-style-type: none"> – jeśli przedsiębiorstwo znajduje się w stanie upadku, – jeśli pracownik wykonywał zawód w szczególnie trudnych warunkach, – jeśli pracownik opłacał składkę co najmniej 28 lat (tylko prawo do zmniejszenia wymiaru o 1/5). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Prawo do zmniejszenia wymiaru czasu pracy o 1/2 lub 1/5 aż do uzyskania wieku emerytalnego. ● Zmniejszenie wymiaru pracy o 1/5 dla osób, które ukończyły 50 lat i opłacały składkę od co najmniej 28 lat.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Interruption de carrière et crédit-temps, <http://www.rva.be>.

A zatem „przerwa w karierze” oraz „kredyt czasowy” to rozwiązania, które pozwalają pracownikom czasowo przerwać działalność zawodową lub ograniczyć ją przez pewien okres.

Po upływie tego okresu pracownik powraca na swoje dawne stanowisko pracy lub, jeśli nie jest to możliwe, na stanowisko równoważne lub podobne.

Prawo do kredytu czasowego mają pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach, w których 30 czerwca roku poprzedzającego pracowało co najmniej 10 pracowników. Jeśli firma nie spełnia tego warunku, pracownik musi dodatkowo uzyskać zgodę pracodawcy. Pracodawca zatrudniający więcej niż 10 osób ma prawo do odroczenia prośby w przypadku, gdy 5% jego pracowników już korzysta z tego rozwiązania.²²

W momencie uzyskania przerwy w karierze lub kredytu czasowego wynagrodzenie pracownika jest zawieszane proporcjonalnie do zmniejszenia wykonywania przez niego pracy. Otrzymuje on natomiast świadczenie z Krajowego Urzędu Pracy (Office National de l'Emploi – ONEM), od którego nie są jednak pobierane składki na ubezpieczenie społeczne. W niektórych przypadkach okresy te liczą się jako składkowe.²³ Kwoty świadczenia uzależnione są od rodzaju przerwy, czasu jej trwania i liczby osób w gospodarstwie domowym. W przypadku całkowitego zawieszenia działalności wahają się między 481,02 € a 641,37 € miesięcznie. Pozostając w pracy na pół etatu można uzyskać od 158,38 do 204,39 € miesięcznie, przy zrezygnowaniu z 1/5 wymiaru czasu – od 158,38 € do 168,53 €.²⁴

Z punktu widzenia rodziców ważne są pierwsze trzy możliwości uzyskania prawa do przerwy w karierze zawodowej lub też kredytu czasowego. Jest to przypadek nie wymagający podania powodu, a także rozwiązania specjalnie stworzone dla rodziców i opiekunów: opieka nad dzieckiem do 8 roku życia lub też nad chorym dzieckiem. Przyczynia się to do lepszych możliwości łączenia życia zawodowego z prywatnym, a rozwiązania te pozwalają nie tylko na całkowite zawieszenie, ale i częściowe ograniczenie pracy. W ostatnim przypadku zatem rodzic nie odrywa się całkiem od życia zawodowego, lecz wciąż jest aktywny na rynku pracy, ale w mniejszym wymiarze. Nie łączy się to też ze znaczną utratą dochodu, który jest częściowo rekompensowany przez świadczenie z Krajowego Urzędu Pracy (ONEM).

Inne rozwiązania dla rodziców

Poza takimi rozwiązaniami jak przerwa w karierze zawodowej lub kredyt czasowy, w belgijskim ustawodawstwie funkcjonują jeszcze trzy inne możliwości zawieszenia

²² *Crédit-temps à partir du 1er septembre 2012*, <http://www.securex.eu/lex-go.nsf/PrintReferences?OpenAgent&Cat2=46~~1&Lang=FR>, data pobrania: 16 marca 2013 r.

²³ *Ibidem*, s. 10.

²⁴ Dane aktualne w dniu 16 marca 2013 r., na podstawie: *Montants en applicables à partir du 01.09.2012, Barèmes prévus par mois au départ d'un emploi à temps plein*, http://www.onem.be/D_opdracht_LBO/Barema/Tabellen/Tijdskrediet_FR.pdf, data pobrania: 16 marca 2013 r.

działalności zawodowej: urlop rodzicielski, urlop na opiekę dla osoby w rodzinie wymagającej leczenia paliatywnego i urlop na towarzyszenie osobie wymagającej opieki medycznej.

Urlop rodzicielski także pozwala na zawieszenie kariery zarówno ojcom, jak i matkom, w następstwie urodzenia lub adoptowania dziecka. W sektorze prywatnym urlop ten można wykorzystać w następujący sposób:

- każdy pracownik zatrudniony na pełen etat oraz pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy może całkowicie zaprzestać pracy przez okres 4 miesiące. Nie trzeba wykorzystywać całego tego okresu od razu, lecz można go podzielić na pojedyncze miesiące;
- każdy pracownik zatrudniony na pełen etat ma prawo do zmniejszenia wymiaru czasu pracy o 1/2 na okres 8 miesięcy. Można ten okres podzielić na 4x2 miesiące;
- każdy pracownik zatrudniony na pełen etat może zmniejszyć wymiar czasu pracy o 1/5 na okres 20 miesięcy. Można podzielić ten czas na 4 okresy pięciomiesięczne.

Możliwe są także różne kombinacje i połączenie poszczególnych rozwiązań. Urlop ten musi być rozpoczęty najpóźniej w 12 roku życia dziecka. Możliwość wykorzystania urlopu jest wydłużona do 21 roku życia dziecka, jeśli jest niepełnosprawne fizycznie lub mentalnie. Podczas przebywania na urlopie rodzicielskim rodzic otrzymuje świadczenie z Krajowego Urzędu Pracy.²⁵ Całkowite zawieszenie pracy daje prawo do świadczenia w wysokości 786,78 € miesięcznie. Osoba, która zmniejsza wymiar czasu pracy do połowy, może uzyskać od 393,38 € (jeśli ma poniżej 50 lat) do 667,27 € (powyżej 50 lat). Redukcja wymiaru etatu o 1/5 daje prawo do świadczeń w wysokości od 133,45 € do 266,91 € miesięcznie.²⁶

Z powodów uzasadnionych funkcjonowaniem przedsiębiorstwa pracodawca może przesunąć prawo do urlopu rodzicielskiego – maksymalnie o 6 miesięcy.

Urlopy związane z urodzeniem dziecka

- **Urlop macierzyński**

Przysługuje kobietom zatrudnionym i wynosi 15 tygodni. Jeden tydzień przed planowaną datą porodu i dziewięć tygodni po urodzeniu dziecka są obowiązkowe. Matki

²⁵ *Congé parental*, <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=547>, data pobrania: 16 marca 2013 r.

²⁶ Dane aktualne w dniu 16 marca 2013 r., *Allocations mensuelles des formes spécifiques d' interruption devcarrière, CONGE PARENTAL*, http://www.onem.be/D_opdracht_LBO/Barema/Tabellen/Thematisch_FR.pdf, data pobrania: 16 marca 2013 r.

samozatrudnione mają prawo do 8-tygodniowego urlopu macierzyńskiego. Zasiłek w pierwszym miesiącu wynosi 82% wynagrodzenia, następnie 75%, jednak jego wartość nie może przekraczać 94,87 € dziennie. Zasiłki opłacane są z Federalnego Ubezpieczenia Zdrowotnego finansowanego ze składek pracowników, pracodawców oraz z podatków. W przypadku śmierci matki lub jej przebywania w szpitalu ponad tydzień, prawo do urlopu uzyskuje ojciec, którego zasiłek wynosi 60% pensji.²⁷

- **Urlop ojcowski**

Ojcowie mają prawo do 10 dni urlopu. Zasiłek w wysokości 82% ich wynagrodzenia (lecz nie wyższy niż 103,72 €) przez pierwsze 3 dni finansuje pracodawca, a potem wypłacany jest z Federalnego Ubezpieczenia Zdrowotnego. Ojcowie mogą wykorzystać ten urlop w ciągu pierwszych 4 miesięcy od momentu urodzenia dziecka. Do urlopu tego nie mają jednak prawa ojcowie samozatrudnieni.²⁸

Podsumowanie

Belgia jest krajem o wyższym, niż średnia dla krajów Unii Europejskiej, współczynniku dzietności. Z kolei stopa zatrudnienia kobiet jest niższa niż przeciętna unijna, jednak w ciągu ostatnich dziesięciu lat odnotowano jej znaczny wzrost. Ważnym elementem kształtowania stosunków pracy w Belgii jest dialog społeczny, a także porozumienia na poziomie zakładowym. Tworząc regulaminy pracy pracodawca uzgadnia ich zapisy, także te dotyczące czasu pracy, z pracownikami. Dzięki temu pracownicy w Belgii mogą w dużym stopniu uelastyczniać czas pracy i dostosowywać go do swojej indywidualnej sytuacji. Interesującym rozwiązaniem, które może przyczyniać się do większej efektywności pracowników, a jednocześnie łączyć życie zawodowe z prywatnym jest „przerwa w karierze”. Osoba, której sytuacja życiowa tego wymaga, na jakiś czas zawiesza wykonywanie pracy lub też zmniejsza jej wymiar. Dochody takiej osoby są rekompensowane przez zasiłki z Krajowego Urzędu Pracy. Pracodawca ma prawo odroczyć „przerwę w karierze” pracownika, musi jednak podać konkretne powody tej decyzji i udowodnić, że szkodziłoby to firmie. Rozwiązania belgijskie sprzyjają także dialogowi na poziomie lokalnym i pojawianiu się inicjatyw takich jak we Flandrii, gdzie pracodawcy opracowują specjalne działania dla rodziców rozwiedzionych.

²⁷ P. Moss, *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*, Institute of Education University of London, June 2012, s. 63.

²⁸ Ibidem.

Elastyczne rozwiązania na rzecz łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi we Francji

Tło społeczne dla analizy prawnej

Francja to kraj o bardzo wysokiej dzietności, jednej z najwyższych w Unii Europejskiej. W 2011 r. współczynnik dzietności, czyli liczba dzieci przypadająca na kobietę w wieku 15-49 lat, wynosił w tym kraju 2,01. Był on wyższy wyłącznie w Irlandii, gdzie osiągnął wartość 2,05.²⁹ W 2011 r. we Francji urodziło się 827 000 dzieci, rok wcześniej zarejestrowano 832 800 urodzin. Jest to największa liczba urodzin notowana od czasów *baby boomu* w 1974 r. Należy też podkreślić, że większość dzieci – 80,2% – rodzi się w związkach dwojga Francuzów. Z kolei 13,3% dzieci urodzonych na terenie Francji przyszło na świat w związkach, w których jedno z rodziców pochodzi z zagranicy, a 6,5% ma oboje rodziców imigrantów.³⁰ Tak pozytywne wskaźniki są efektem prowadzonej od lat polityki rodzinnej, którą charakteryzują przede wszystkim:

- świadczenia o charakterze uniwersalnym, niezależne od dochodów, które mają na celu zmniejszanie różnic między dziećmi z rodzin o podobnym składzie lecz zróżnicowanych dochodach;
- zapewnianie opieki we wczesnym dzieciństwie;
- dążenie do umożliwiania łączenia życia zawodowego z prywatnym.

Jednak stopa zatrudnienia we Francji jest niższa niż średnia unijna i wynosiła w 2011 r. 63,8%. W przypadku mężczyzn było to 68,1%, a kobiet – 59,7%. Stopa zatrudnienia kobiet rośnie (w 2001 r. było to 56%) i jest wyższa niż średnia unijna, która wynosiła 58,5% w 2011 r. Stopa zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy rośnie – w 2001 r. wynosiła 16,7%, obecnie jest to już 17,9%. W przypadku mężczyzn odsetek ten wzrósł w ciągu 10 lat z 5,3% do 6,9%, a w przypadku kobiet spadł z 30,8% do 30,1%³¹.

²⁹ Eurostat, *Total fertility rate*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdde220>, data pobrania: 16 marca 2013 r.

³⁰ Natalité - Fécondité, Institut National de la Statistique et des Études Économiques, http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=T12F035, data pobrania: 17 marca 2012 r. Warto dodać, że według danych INSEE imigranci stanowią 11,1% populacji Francji. Przytoczone dane są zatem zaprzeczeniem powszechnego przekonania, że dzieci we Francji rodzą głównie imigranci.

³¹ Eurostat, *Employment statistics*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics, data pobrania: 17 marca 2013 r.

Wciąż jednak prawie co trzecia kobieta we Francji zatrudniona jest w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Prawo pracy

Stosunki pracy we Francji reguluje Kodeks pracy (*Code du travail*) i Kodeks cywilny (*Code civil*) oraz umowy zbiorowe pracy (*conventions collectives*). Umowa o pracę zawarta pomiędzy pracodawcą i pracownikiem także stanowi specyficzne źródło prawa, lecz jej postanowienia nie mogą być sprzeczne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy zawartymi w nadrzędnych źródłach prawa (w tym z postanowieniami układów zbiorowych). Francuski kodeks pracy reguluje dwa podstawowe typy umów o pracę: umowę o pracę na czas nieokreślony (*contrat de travail à durée indéterminée* – CDI) i umowę o pracę na czas określony (*contrat de travail à durée déterminée* – CDD). Pierwsza z nich może być sporządzona w dowolnej formie, natomiast zawarcie drugiej musi być uzasadnione bardzo konkretnymi powodami i zawsze musi być ona sporządzona na piśmie. Oprócz tego istnieją także umowy tymczasowe, w niepełnym wymiarze czasu pracy i zatrudnienia okresowego.³²

Umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy są uregulowane w artykule L 212-4-4 kodeksu pracy. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy dysponują takimi samymi prawami i obowiązkami co pracownicy zatrudnieni na cały etat. Jedyne różnice, np. w wynagrodzeniach, są wynikiem zasady proporcjonalności.

Do francuskich umów o pracę mogą być dodawane klauzule, zawierające dodatkowe prawa i obowiązki pracownika. Zgodnie z art. 1121-1 kodeksu pracy, klauzule nie mogą wprowadzać ograniczeń godzących w prawa człowieka i swobody indywidualne, a ich charakter musi być uzasadniony charakterem zadań i proporcjonalny do zamierzonego celu. Wśród rodzajów ewentualnych klauzul pojawiają się m.in. klauzule elastyczności – geograficznej, wynagrodzeń i godzin pracy.

Z punktu widzenia uelastyczniania czasu pracy i godzenia obowiązków zawodowych z prywatnymi ważna jest także ustawa nr 2012-387 z 22 marca 2012 r. dotycząca uproszczenia prawa oraz usprawnienia procedur administracyjnych, zwana potocznie prawem Warsmanna.³³ Ustawa reguluje m.in. sprawy związane z telepracą i organizacją czasu pracy, wprowadzając większe niż wcześniej możliwości uelastyczniania czasu i sposobu wykonywania zadań przez pracowników.

³² G. Uścińska (red.), J. Petelczyc, P. Roicka, *Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy i w wybranych krajach UE na podstawie danych zastanych*, iPiSS, Warszawa 2011, s. 58.

³³ LOI n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.

Elastyczne rozwiązania czasu pracy

Francja nie jest liderem europejskim w zakresie promowania i wykorzystywania elastycznych form pracy. Według danych OECD, w 2011 r. 30% kobiet i 28% mężczyzn miało możliwość elastycznego kształtowania obowiązującego ich czasu pracy. W przypadku 60% pracobiorców, czas pracy był w całości ustalany przez pracodawcę. W 12% przypadków pracownicy w ustalonym zakresie mogli go kształtować. Kolejne 18% pracowników miało możliwość dowolnego regulowania swojego czasu pracy, a 10% mogło dokonać wyboru między kilkoma zaproponowanymi planami czasu pracy.

We Francji istnieje możliwość kumulowania przepracowanych godzin, które mogą następnie zostać odebrane w postaci wolnego dnia, niemniej udział firm, które na to pozwalały w 2011 r., nie był wysoki i wynosił 28% (dla porównania w Danii było to 55%). W przypadku 15% firm, istniała możliwość elastycznego rozpoczęcia i końca dnia.³⁴

Ustawa prawo Warsmanna, która weszła w życie w 2012 r., pozwoliła na zwiększenie możliwości uelastyczniania czasu pracy, choć większą swobodę pozostawiła pracodawcy, Zmiany godzin pracy wprowadzane przez pracodawcę nie wymagają zgody pracownika, musi on jednak wiedzieć w jakich sytuacjach takie zmiany mogą nastąpić i być uprzedzonym co najmniej 7 dni wcześniej. Zgoda pracownika jest jednak wymagana, gdy ma pracować w godzinach nocnych oraz w przypadku osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. L.212-4-3 Kodeksu Pracy). Artykuł ten budził liczne kontrowersje i sprzeciw związków zawodowych, wszedł jednak w życie już dzień po ogłoszeniu ustawy, a więc 24 marca 2012 r. Zgodnie z art. 45 wprowadzono bowiem stosowne zmiany do kodeksu pracy.

Ustawa wprowadziła także zmiany w zakresie telepracy. Do tej pory była ona uregulowana międzyzakładowym układem zbiorowym z 19 lipca 2005 r. Obecnie, na podstawie art. 46 prawa Warsmanna, ta forma wykonywania zadań zawodowych została wpisana do kodeksu pracy (art. L1222-9), gwarantując pracownikom określone prawa. Zgodnie z definicją ustawową: *Telepraca odnosi się do każdej formy organizacji pracy, w której praca, która mogłaby być wykonywana w siedzibie przedsiębiorcy jest wykonywana przez pracownika w ramach umowy o pracę poza firmą, w sposób regularny i wykorzystując technologie informacyjne i komunikacyjne.*³⁵

³⁴ OECD (2011), *Doing Better for Families*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>, s. 142.

³⁵ *Le télétravail désigné et forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.*

Telepraca może być podjęta już w momencie zatrudnienia, lub później, musi jednak być wyraźnie zapisana w umowie o pracę. Pracownik nie musi się zgodzić na wykonywanie pracy w tej formie, a z powodu jego odmowy nie można wypowiedzieć mu umowy o pracę. Jeżeli dana osoba wykonuje swoje zadania w ramach telepracy i wyrazi chęć rezygnacji z tej formy wykonywania pracy, to powinna mieć pierwszeństwo do zajmowania stanowiska odpowiadającego jej kwalifikacjom i umiejętnościom w firmie. Raz w roku pracodawca musi także dowiedzieć się czy pracownik nadal jest zainteresowany tą formą wykonywania pracy. Wszelkie koszty związane z wykonywaniem telepracy ponosi pracodawca.

Z badań przeprowadzonych we Francji w 2012 r. wynika, że świadomość pracowników wzrasta. Ilość zatrudnionych, będących jednocześnie rodzicami, którzy wiedzą o istnieniu możliwości telepracy wzrosła o 3 punkty procentowe w stosunku do roku 2011 i wynosi obecnie 19%.³⁶ 20% badanych uznało, że telepraca jest najlepszą formą pozwalającą na łączenie pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci.³⁷

Mimo nienajlepszych wyników w dziedzinie uelastyczniania czasu pracy coraz powszechniejsze są dobre praktyki. Szacuje się, że już 400 firm podpisało tzw. Kartę rodzicielstwa w przedsiębiorstwie.³⁸ W Karcie tej zapisane są rozwiązania, które oferują pracownikom-rodzicom różne sposoby organizacji pracy, m.in. elastyczne godziny, możliwość czasowego zmniejszenia wymiaru pracy czy telepracę. Jednocześnie przedsiębiorstwa starają się zapewnić pracownikom określone usługi, np. żłobki i przedszkola przyzakładowe, zwiększając tym samym zdolność rodziców do łączenia obowiązków zawodowych z prywatnymi.³⁹

Urlop macierzyński

We Francji wymiar urlopu macierzyńskiego zależy od kolejności urodzenia dziecka. Obecnie wynosi 16 tygodni w przypadku urodzenia pierwszego i drugiego dziecka i 26 tygodni w przypadku urodzenia trzeciego i kolejnych dzieci. Kobieta, która urodzi bliźnięta, ma prawo do 34 tygodni urlopu, natomiast 48 tygodni przysługuje po porodzie wielorakim,

³⁶ L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE), *Le Télétravail pour monEntreprise?* http://www.observatoire-parentalite.com/public/documents/guide_teletravail_webv1.pdf, s. 11 data pobrania: 18 marca 2013 r.

³⁷ Ibidem.

³⁸ La Charte de la Parentalité en Entreprise.

³⁹ *Make Mothers Matter*, Le 15 Mai 2012 - La présidente du MMM France à l'ONU, http://www.mmmfrance.org/index.php?option=com_content&view=article&id=37:le-15-mai-2012-la-presidente-du-mmm-france-a-l-onu&catid=37:mobilisations&Itemid=105, data pobrania: 18 marca 2013 r.

w przypadku, gdy urodzi się więcej niż dwoje dzieci. W przypadku ciąży zagrożonej kobieta ma prawo do dodatkowych 2 tygodni urlopu przed porodem. Urlopy rodzicielskie finansowane są z ubezpieczenia zdrowotnego (*Assurance Maladie*).⁴⁰ Podczas ciąży, okresu urlopu macierzyńskiego i cztery tygodnie po nim, pracownik nie może być zwolniony.

Zasiłek macierzyński wypłacany podczas urlopu macierzyńskiego wynosi 100% wynagrodzenia netto, jednak nie mniej niż 8,9 € dziennie i nie więcej niż 80 € dziennie. Aby przejść na urlop macierzyński, kobieta musi być ubezpieczona od co najmniej 10 miesięcy przed przewidywaną datą porodu.

Urlop i zasiłek w wysokości 100% wynagrodzenia netto przysługuje także mężczyznom w wymiarze 11 dni, które należy wykorzystać albo zaraz po porodzie, albo przez 4 pierwsze miesiące życia dziecka. Warunkiem uzyskania prawa do tego urlopu jest przepracowanie przez mężczyznę co najmniej 200 godzin w ciągu minionych trzech miesięcy.⁴¹ Z tej formy urlopu korzysta około 2/3 ojców we Francji.⁴²

Francuskie prawo przewiduje także możliwość skorzystania z urlopu rodzicielskiego, który przeznaczony jest dla pracowników, którzy zawieszają swoją aktywność zawodową aby zajmować się małym dzieckiem. Urlop powinien być wykorzystany w ciągu pierwszych trzech lat życia dziecka. Związane z tym koszty częściowo rekompensuje świadczenie dodatkowego wolnego wyboru typu aktywności CLCA.⁴³

Opieka instytucjonalna

Obszarem, który wyróżnia Francję na tle innych państw, jest rozbudowana opieka instytucjonalna nad dziećmi. We Francji istnieje bowiem system edukacji przedszkolnej dla dzieci w wieku 2–6 lat, który jest finansowany ze środków publicznych. Z najnowszych dostępnych danych Eurostatu z 2010 r. wynika, że we Francji 100% dzieci w wieku 4 lat objęte jest opieką przedszkolną. Francja wykazuje się najwyższym wskaźnikiem skolaryzacji dzieci w Europie. W Polsce jest to 76,3% i jest to jeden z najniższych wskaźników w Unii Europejskiej (niższy jest tylko w Grecji – 73,5%, Finlandii – 73,1% i na Cyprze – 70,1%).⁴⁴

⁴⁰ MISSOC, http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?year=20110101&lang=en, data pobrania: 19 marca 2013 r.

⁴¹ P. Batard, *Comparaison France-Allemagne des systèmes de protection sociale*, Documents de travail de la DG trésor, numéro 2012/02 – Août 2012, s. 59.

⁴² La Confédération générale du travail, *La politique...*, op. cit., s. 8.

⁴³ P. Batard, *Comparaison France...*, op. cit., s. 60.

⁴⁴ Eurostat, *Participation in early childhood education, % of the age group between 4-years-old and the starting age of compulsory education*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00179&plugin=1>,

Wraz z wejściem w życie dekretu z dnia 1 sierpnia 2000 r. dotyczącego powstawania i funkcjonowania placówek opieki dziennej nad dziećmi do lat 6 zmieniającego kodeks zdrowia publicznego⁴⁵, ukształtowała się struktura opieki instytucjonalnej nad małym dzieckiem. Istnieją dwa rodzaje opieki nad dzieckiem. Opiekę domową tworzą asystenci wychowawczy oraz opiekunowie domowi.⁴⁶ Opieka zbiorowa jest bardzo różnorodna i dostosowana do różnych potrzeb. Zorganizowana jest w następujące instytucje:

- żłobki zespołowe (*crèche collective*), które funkcjonują od 8 do 12 godzin dziennie;
- przedszkola pobytowe (*halte-garderie*), które oparte są na zasadzie elastyczności. Godziny pobytu dziecka w placówce nie są ściśle określone. Dzięki temu ułatwia się sytuację rodziców pracujących w trybie zmianowym oraz umożliwia im możliwość załatwiania spraw po godzinach pracy;
- żłobki rodzinne (*crèche familiale*), dziećmi opiekują się asystenci wychowawczy w miejscu ich zamieszkania;
- żłobki rodzicielskie (*crèche parentale*), zorganizowane są przez grupy rodziców, wyznaczających sobie dyżury opieki nad dziećmi;
- ogródki dziecięce (*jardin d'enfants*), dla dzieci w wieku 3–6 lat.

Opieka zbiorowa nad dziećmi jest finansowana częściowo ze środków publicznych, częściowo z zasiłków, a częściowo z opłat rodziców. Opłaty rodziców uzależnione są od dochodu rodziny.⁴⁷ Rodzice dzieci w wieku 0–6 lat, objętych opieką zbiorową, mogą odpisać 50% kosztów od podatku. Jednak kwota odpisu nie może przekraczać 2300 €. ⁴⁸

Z kolei dla starszych dzieci organizuje się opiekę pozaszkolną, której celem jest zagospodarowanie czasu poza lekcjami i wyrównywanie szans między dziećmi wywodzącymi się z rodzin o różnym dochodzie i różnym kapitale społecznym. W gminach funkcjonują placówki wsparcia dziennego (często prowadzone przez organizacje pozarządowe).⁴⁹

Świadczenia rodzinne i ulgi podatkowe

Polityka rodzinna we Francji jest bardzo rozbudowana i oferuje różnorodne świadczenia dla rodziców, w tym wiele o charakterze uniwersalnym, czyli niezależnym

⁴⁵ Décret no 2000-762 du 1er août 2000 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans et modifiant le code de la santé publique.

⁴⁶ P. Batard, *Comparaison...*, op. cit., s. 61.

⁴⁷ La Confédération générale du travail, *La politique...*, op. cit., s. 24.

⁴⁸ P. Batard, *Comparaison...*, op. cit., s. 61.

⁴⁹ B. Ciepla, *Standardy świadczenia usług z zakresu pomocy i integracji społecznej we Francji*, Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych, Warszawa 2010, s. 17.

od dochodu rodziców. Im więcej dzieci w rodzinie, tym więcej możliwości korzystania z dodatkowych świadczeń. Najpowszechniejszym rozwiązaniem są tzw. świadczenia rodzinne (*les allocations familiales*). Przyznaje się je wszystkim rodzinom posiadającym co najmniej dwoje dzieci nie starszych niż 20 lat, mieszkających na terenie Francji. Świadczenie przyznawane jest niezależnie od dochodów, natomiast jego wysokość zależy od liczby dzieci w rodzinie (im więcej dzieci tym jest wyższe). Ponieważ najbardziej wspiera się wielodzietność, prawo do dodatkowych świadczeń przysługuje rodzinom, które mają co najmniej troje dzieci. Dba się również o to, by rodziny, które decydują się na powiększenie, nie musiały obawiać się nagłego pogorszenia swojej pozycji materialnej. Ze względu na różne potrzeby rodzin, odrębne są zasady przyznawania świadczeń rodzicom małych (0–3 lata) i starszych dzieci.

Francuska polityka rodzinna realizowana jest za pomocą różnorodnych instrumentów. Jednym z nich jest polityka podatkowa. Szacuje się, że prawie 20% pomocy rodzinom we Francji wynika z korzyści podatkowych.⁵⁰ Obok ulg, artykuł 194 Kodeksu Finansowego wprowadza rozwiązanie zwane „ilorazem rodzinnym” (*quotient familial*). Polega ono na tym, że podlegający opodatkowaniu dochód rodziny dzielony jest przez odpowiednią liczbę części fiskalnych, w zależności od liczby dzieci i sytuacji matrymonialnej rodziców. Dzięki temu np. rodzina składająca się z dwojga rodziców z trojgiem dzieci dzieli swój dochód przez 4. Od tak podzielonej kwoty oblicza się podatek według skali i następnie mnoży przez cztery. Dzięki temu zmniejsza się efekt progresji i rodzina unika wyższych progów podatkowych. Większa liczebność rodziny pozwala na opłatę niższego podatku.⁵¹ Należy zauważyć, że iloraz rodzinny można stosować już od pierwszego dziecka, podczas gdy uniwersalne świadczenia rodzinne obowiązują dopiero od drugiego i kolejnych.

Oprócz istnienia ilorazu rodzinnego, we Francji istnieje też cały system ulg o charakterze przedmiotowym – rodzice mogą odliczyć od dochodu wydatki, które związane są z wychowaniem i wykształceniem dzieci (np. opłaty za szkołę, przedszkole, itp.). Istnieje również specjalna ulga dla osób, które wykonują pracę zawodową w domu.

Podsumowanie

Francja to kraj o jednym z najwyższych współczynników dzietności w Unii Europejskiej. Jak wykazują badania, wynik ten nie jest efektem większej liczby urodzin w rodzinach imigrantów, lecz wśród wszystkich obywateli kraju. Polityka rodzinna jest

⁵⁰ P. Batard, *Comparaison...* op. cit., s. 56.

⁵¹ *Impôts sur le revenu : plafonnement du quotient familial*, <http://vosdroits.service-public.fr/F2702.xhtml>

bardzo rozbudowana, a jej podstawę stanowią wysokie, uniwersalne, a więc przeznaczone dla wszystkich rodziców, świadczenia rodzinne. Pomoc finansowa uzależniona jest od wieku dziecka oraz doraźnych potrzeb (np. na wyprawkę szkolną, itp.) Wsparcie finansowe jest gwarantowane także przez bardzo korzystne ulgi podatkowe. Świadczenia rekompensują zatem utratę dochodu, gwarantując bezpieczeństwo socjalne, dzięki czemu wiele młodych osób decyduje się na powiększenie rodziny. Aby ułatwić rodzicom powrót na rynek pracy, we Francji znacznie rozwinięto system opieki nad dziećmi. Obecnie funkcjonuje wiele rodzajów przedszkoli, asystentów rodzinnych i in., w tym takie, których godziny pracy są elastyczne, dopasowane do czasu pracy rodzica. Czas pracy we Francji nie jest bardzo elastyczny, a jego zmiany leżą raczej w gestii pracodawców niż pracowników. To może skłaniać matki, zwłaszcza większej liczby dzieci, do pozostawania w domu i korzystania z maksymalnego wymiaru urlopu rodzicielskiego, podczas którego dochód jest rekompensowany przez odpowiednie świadczenia.

Elastyczne rozwiązania na rzecz łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi w Danii

Tło społeczne dla analizy prawnej

Według najnowszych badań Eurobarometru, harmonijne łączenie życia zawodowego z rodzinnym czyni Duńczyków najszczęśliwszym narodem w Europie. Elastyczny czas pracy, uniwersalna opieka nad dziećmi, długi urlop rodzicielski oraz hojne świadczenia z zabezpieczenia społecznego składają się na główne elementy polityki ukierunkowanej na wspieranie rodzin z dziećmi. Te sprzyjające warunki znajdują odzwierciedlenie w najwyższym udziale kobiet na rynku pracy oraz powszechnej akceptacji dla równości płci, przejawiającej się m.in. w odrzuceniu modelu postrzegania mężczyzny jako głównego żywiciela rodziny. W Danii różnica w odsetku między kobietami a mężczyznami poświęcającymi czas na pracę płatną i bezpłatną wynosi ok. 8%, należąc do jednej z najniższych w Europie (w 27 państwach Unii Europejskiej – 16,2%)⁵². Dania cechuje się najwyższymi wskaźnikami równości płci⁵³. Nieznaczna jest także różnica między kobietami a mężczyznami w długości czasu, jaki poświęcają na obowiązki opiekuńcze. W przypadku kobiet jest to przeciętnie 22 godziny tygodniowo na opiekę nad dziećmi oraz niecałe 5 godzin na opiekę nad innymi zależnymi członkami rodziny. W przypadku mężczyzn jest to odpowiednio 39 i 8 godzin⁵⁴.

Współczynnik dzietności w Danii na poziomie 1,75 jest jednym z najwyższych w Europie. Obraz ten dopełnia raport UNICEFU-u, z którego wynika, że dzieci w Danii należą do najszczęśliwszych na świecie. Z danych OECD wynika zaś, że kraj ten ma najniższy współczynnik ubóstwa wśród dzieci wynoszący 3,7%, przy średniej dla krajów OECD liczącej 12,7%.⁵⁵

⁵² Przegląd realizacji Pekinńskiej Platformy Działania: Kobiety i Gospodarka, *Godzenie pracy z życiem rodzinnym jako warunek równego uczestnictwa w rynku pracy*, EIGE 2012, <http://www.eige.europa.eu/node/1324>, data pobrania 13.03.2013 r.

⁵³ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/73/en/1/EF1273EN.pdf>, data pobrania: 11.03.2013 r.

⁵⁴ <http://www.oecd.org/els/family/43199641.pdf>, data pobrania: 15.03.2013 r.

⁵⁵ *Five Family Facts*, <http://www.oecd.org/els/family/47710686.pdf>, data pobrania: 15.03.2013 r.

Rynek pracy w Danii

Rynek pracy w Danii charakteryzuje wysoka stopa zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat, która w 2011 r. wyniosła 75,7%⁵⁶, w tym 78,6% dla mężczyzn i 73,0% dla kobiet. Poziom zatrudnienia kobiet w Danii jest najwyższy w Unii Europejskiej. Dodatkowo – według danych OECD – stopa zatrudnienia kobiet wychowujących dzieci poniżej 6 roku życia w Danii, należy do najwyższych wśród krajów Unii.

Duńczycy pracują krócej niż przedstawiciele innych narodów w Europie – 32,1 oraz 37,9 godzin, odpowiednio w przypadku kobiet i mężczyzn, w porównaniu do 37,5 i 44,1 dla Unii Europejskiej jako całości. Wynika z tego, że również różnice w długości czasu pracy dla kobiet i mężczyzn są mniejsze niż dla Unii Europejskiej.

W Danii osoby zatrudnione w ramach nietypowych form zatrudnienia są chronione tymi samymi regulacjami i układami zbiorowymi pracy, co osoby zatrudnione na umowę o pracę⁵⁷. Od 2002 r. prawo do żądania zmniejszenia wymiaru czasu pracy jest niezależne od uregulowań zawartych w zbiorowych układach pracy. Wymiar czasu pracy każdego pracownika zależy od wzajemnych uzgodnień między nim a pracodawcą. Jeżeli pracodawca odmówi zmniejszenia godzin pracy, czego skutkiem będzie rozwiązanie stosunku pracy, na pracodawcy ciążyć będzie obowiązek zapłaty pracownikowi świadczenia wyrównawczego⁵⁸. Ponadto, pracownik może żądać zwiększenia obowiązującego go wymiaru czasu pracy.

Pracownicy są również chronieni przed zwolnieniem w przypadku zgłoszenia pracodawcy takiego żądania⁵⁹.

Dania, obok Francji, Belgii i Finlandii, uważana jest za kraj prowadzący egalitarną politykę w zakresie możliwości elastycznego kształtowania czasu pracy przez kobiety i mężczyzn⁶⁰. Blisko 50% mężczyzn i 48% kobiet ma możliwość elastycznego kształtowania czasu pracy⁶¹. Wysoki jest również udział firm, które umożliwiają pracownikom kumulowanie godzin pracy, które następnie zostaną odebrane wolnym dniem (blisko 55%)⁶². Niewielki jest – na tle państw członkowskich OECD – udział firm, w których czas pracy

⁵⁶ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsdec420&tableSelecton=3&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>, data pobrania: 15 marca 2013 r.

⁵⁷ S. Rasmussen (red.), *Flexicurity and atypical employment in Denmark*, Centre for Labour Market Research, University of Aalborg, Denmark, http://www.ileraonline.org/15thworldcongress/files/papers/Track_5/Tue_W1_RASMUSSEN.pdf, data pobrania: 12.07.2011 r.

⁵⁸ Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 countries, European Commission 2009, s. 31.

⁵⁹ http://europa.eu/epic/countries/denmark/index_en.htm, data pobrania 10.03.2013 r.

⁶⁰ Flexible working time arrangements and gender equality..., op. cit., s. 6.

⁶¹ OECD, *Family-Friendly Workplace Practices*, <http://www.oecd.org/els/family/43199600.pdf>, data pobrania: 12.03.2013 r.

⁶² Ibidem, s. 2.

narzucany jest wyłącznie odgórnie, bez możliwości jego negocjacji przez pracownika. Dotyczy to 41% przedsiębiorstw (w ok. 33% przypadków pracownicy w ustalonym zakresie mogą kształtować swój czas pracy, kolejnych 18% pracowników ma możliwość dowolnego regulowania swojego czasu pracy, a 8% może dokonać wyboru między kilkoma zaproponowanymi planami czasu pracy)⁶³.

W 2011 r. 37,6% kobiet i 15,3% mężczyzn pracowało w niepełnym wymiarze czasu, przeciętnie więcej niż w Unii Europejskiej, gdzie na niepełnym etacie zatrudnionych było odpowiednio 32,1% i 9%.

Różnica w poziomie wynagrodzeń w 2010 r. była zbliżona do średniej dla Unii Europejskiej, osiągając poziom 16%.

Relatywnie często łączenie życia zawodowego z rodzinnym odbywa się w Danii w formie telepracy (pracy zdalnej), polegającej na świadczeniu pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa. Odsetek pracujących zdalnie jest wyższy blisko o połowę od średniej dla 27 państw Unii Europejskiej (8,2%) i wyniósł w 2007 r. 16%⁶⁴.

Prawo pracy w zakresie *work-life balance*

Specyfiką duńską jest fakt, że nie ma tam jednolitego aktu o nazwie kodeks pracy, a kwestie związane z pracą regulowane są przez **umowy zbiorowe**⁶⁵. Większość zagadnień w stosunkach pracodawca-pracownik, takich jak: wymiar czasu pracy, minimalny czas urlopu, maksymalny wiek emerytalny, okres wypowiedzenia czy prawa do urlopów macierzyńskich, przyjętych zostało w umowie głównej między Duńską Federacją Związków Zawodowych a Duńską Konfederacją Pracodawców. Umowa ta podlega negocjacom raz na cztery lata, natomiast w odniesieniu do warunków płacowych, tj. poziomu wzrostu wynagrodzeń – co dwa lata⁶⁶.

Prawo duńskie faworyzuje rodziny, w których rodzice pracują zawodowo. Strategie na rzecz łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym w miejscu pracy regulowane są przez porozumienia układów zbiorowych, ustawy oraz różnego rodzaju wytyczne, przy czym umowy zbiorowe mogą korzystniej regulować niektóre kwestie niż powszechne przepisy

⁶³ OECD, *Family-Friendly Workplace Practices*, <http://www.oecd.org/els/family/43199600.pdf>

⁶⁴ *Family life and work, Second European Quality of Life Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/02/en/1/EF1002EN.pdf>, data pobrania 10.03.2013 r.

⁶⁵ Praca w Danii. *Przewodnik po duńskim rynku pracy*, http://uk.bm.dk/~media/BEM/Files/English/Pracawdanej_polish.ashx, data pobrania 12.03.2013 r.

⁶⁶ G. Uścińska (red.), *Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i w wybranych krajach UE na podstawie danych zastanych*, aspekt prawny. Warszawa 2011.

prawa. Programy *work-life/family-balance* ukierunkowane są przede wszystkim na umożliwienie pracownikom elastycznego kształtowania czasu pracy, wyboru okresu pozostawania na urlopie związanego z urodzeniem dziecka oraz dążenie do utrzymania w pracy osób w wieku okołoemerytalnym oraz pracowników z dziećmi.

Umożliwienie łączenia przez pracujących rodziców życia zawodowego z rodzinnym jest w Danii przedmiotem częstych analiz i debat publicznych. W 2005 r. powołano Komisję ds. Rodziny i Życia Zawodowego, której działania koncentrują się na identyfikacji barier w łączeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Rząd duński wdrożył wiele rekomendacji Komisji, które obejmowały m.in. następujące rozwiązania:

- dłuższy i bardziej elastyczny urlop macierzyński;
- gwarantowaną opiekę dla wszystkich dzieci od szóstego miesiąca życia do osiągnięcia wieku szkolnego;
- możliwość wyboru systemu opieki nad dziećmi;
- wprowadzenie zdrowych posiłków i lunchów dla wszystkich przedszkolaków;
- nagrodę dla przedsiębiorców, którzy wprowadzili w swoich przedsiębiorstwach strategie umożliwiające łączenie życia zawodowego z rodzinnym.

Finansowe zachęty do podjęcia pracy w niepełnym wymiarze przez pracowników z dziećmi

W większości krajów OECD małżeństwa, w których tylko jeden z partnerów zarabia, mają niewielkie inicjatywy podatkowe, aby przejść ze stanu dezaktywizacji zawodowej do zatrudnienia w niepełnym wymiarze, za które otrzymywać będzie 50% przeciętnej rocznej wynagrodzenia pełnoetatowego. W 16 spośród 29 krajów, należny z tego tytułu podatek dochodowy stanowi 80% lub więcej uzyskanych przychodów⁶⁷. W Danii efektywny podatek dochodowy stanowi 99% przychodów z pracy na niepełny etat w przypadku małżeństwa z jednym zarabiającym partnerem. Inicjatywy do podjęcia pracy w zmniejszonym wymiarze godzin są co do zasady większe w sytuacji, kiedy jeden małżonek pracuje na pełen etat, zaś drugi – uprzednio niepracujący – podejmuje pracę w zmniejszonym wymiarze. W Danii należny od takiego wynagrodzenia podatek jest jednak nadal wysoki i wynosi 86%.

Znaczne większe są zachęty do podjęcia pracy na pełen etat przechodząc z etatu zmniejszonego. W Danii, w przypadku rodzica samotnie wychowującego dziecko, należny podatek stanowi 55% uzyskanych przychodów stanowiących 100% przeciętne

⁶⁷ OECD (2011), *Doing Better for Families*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>, s. 166.

wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze. W sytuacji, gdy tylko jeden z małżonków pracuje i zwiększa etat, wówczas jest opodatkowany w wysokości 94%. Znacznie korzystniej wypada małżeństwo, w którym oboje małżonków pracują, przy czym jeden z nich otrzymuje płacę w wysokości 67% przeciętnego wynagrodzenia, a drugi zwiększa wymiar pracy z pół na pełen etat. W takiej sytuacji obowiązuje go 47% podatek dochodowy.

Regulacje w zakresie urlopów związanych z urodzeniem dziecka

- **Urlop macierzyński i ojcowski**

Zgodnie z Ustawą o uprawnieniach do urlopu i świadczeń związanych z narodzinami dziecka z 13 listopada 2009 r.⁶⁸, urlop macierzyński przysługuje w wymiarze 18 tygodni, który można przedłużyć o 8 tygodni urlopu niepłatnego. Przed porodem pracownica może wykorzystać 4 tygodnie urlopu, natomiast 2 tygodnie przypadające tuż po porodzie są obowiązkowe.

Urlop ojcowski trwa 2 tygodnie i może zostać wykorzystany w ciągu 14 tygodni po narodzinach dziecka.

Powyższe zasady odnoszą się również do osób prowadzących działalność gospodarczą.

- **Urlop rodzicielski**

Urlop rodzicielski przysługuje w wymiarze do 32 tygodni, do osiągnięcia przez dziecko 48 tygodnia życia. Prawo do urlopu przysługuje każdemu rodzicowi z osobna, ale łącznie nie może przekroczyć 32 tygodni na rodzinę. Okres ten można wydłużyć do 40 tygodni (bądź 46 w przypadku pracowników i osób samozatrudnionych). Cięża mnoga nie powoduje wydłużenia urlopu rodzicielskiego ponad ww. okres.

Zgodnie z art. 11 ww. ustawy, pracownikowi przysługuje prawo powrotu do pracy i odroczenia wykorzystania urlopu rodzicielskiego w wymiarze od minimum 8 do maksimum 13 tygodni z przysługujących 32 tygodni. Prawo to przysługuje tylko jednemu z rodziców. Odroczenie urlopu rodzicielskiego może nastąpić do osiągnięcia przez dziecko 9 roku życia.

⁶⁸ <http://uk.bm.dk/en/Legislations/Acts.aspx>, data pobrania: 12.03.2013 r.

Elastyczny czas pracy

Pracownik i pracodawca mogą ustalić, że w okresie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego pracownikowi przysługiwać będzie prawo powrotu do pracy w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu. Nie może on jednak powrócić do pracy przez okres dwóch pierwszych tygodni po urodzeniu się dziecka.

Pracownik może umówić się z pracodawcą, że w przypadku powrotu do pracy w niepełnym wymiarze, okres niewykorzystanego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego ulegnie proporcjonalnemu wydłużeniu o urlop niewykorzystany. I tak, w przypadku pracy na pół etatu, urlop rodzicielski można wydłużyć z 32 do 64 tygodni.

Pracownik może powrócić do pracy na pełen etat w okresie przysługiwania urlopu rodzicielskiego. W takiej sytuacji można uzgodnić, że wymiar przysługującego mu urlopu rodzicielskiego zostanie wykorzystany w innym terminie.

Pracownica zobowiązana jest poinformować pracodawcę o planowanym terminie porodu na trzy miesiące przed rozwiązaniem, oraz poinformować czy zamierza wykorzystać przysługujące jej 4 tygodnie urlopu przypadające przed porodem. Jeżeli zamierza wykorzystać 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, zobowiązana jest zawiadomić pracodawcę o terminie planowanego powrotu do pracy. Wymóg ten spoczywa również na pracowniku-ojcu, na którego przepisy nakładają obowiązek poinformowania pracodawcy o zamierzonym terminie urlopu na 4 tygodnie przed jego rozpoczęciem.

Obowiązek informowania pracodawcy istnieje również w sytuacji zamiaru odroczenia urlopu. Wówczas należy go o tym zawiadomić nie później niż 8 tygodni po narodzinach dziecka.

Pracownik może zmienić okres urlopu, jeżeli nie upłynął jeszcze termin do poinformowania pracodawcy o dacie jego rozpoczęcia.

O zasiłek macierzyński w trakcie urlopu rodzicielskiego mogą starać się oboje rodzice, również przez okres wydłużonego urlopu rodzicielskiego, tj. do 46 tygodni w przypadku pracowników i osób samozatrudnionych. Wówczas kwota zasiłku ulega redukcji tak, aby odpowiadała ona wysokości zasiłku wypłacanego przez okres 32 tygodni podstawowego urlopu rodzicielskiego.

W trakcie przebywania na urlopie, matce i ojcu przysługuje zasiłek w kwocie 100% wynagrodzenia, jednak z ograniczeniem do wysokości 788 koron duńskich (106 euro) za jeden dzień roboczy lub 3940,00 koron duńskich tygodniowo.

Zasiłki macierzyńskie finansowane są z budżetu centralnego, wypłatą zajmują się władze lokalne. Pracodawcy, który na mocy porozumień zbiorowych⁶⁹, zobowiązany jest do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia za okres urlopu, przysługuje prawo do refundacji poniesionych kosztów.

W przypadku powrotu do pracy w trakcie przysługującego urlopu rodzicielskiego, wypłata świadczenia zostaje wstrzymana w zakresie, w jakim nie jest wykorzystywana przez drugiego rodzica, i zostaje wznowiona w przypadku powrotu na urlop rodzicielski.

Zasiłek macierzyński nie jest wypłacany przez okres powrotu do pracy w pełnym wymiarze.

Prawo do dodatkowego urlopu z ważnych powodów rodzinnych

Zgodnie z Ustawą o prawie do urlopu z uwagi na szczególne powody rodzinne z dnia 22 marca 2006 r., pracownik ma prawo do absencji w trzech sytuacjach:

- 1) z powodu nagłych sytuacji rodzinnych, które uniemożliwiają mu stawienie się w pracy (siła wyższa);
- 2) jeżeli zatrudniony jest przez władze lokalne jako opiekun osoby mu bliskiej, trwale upośledzonej fizycznie i umysłowo lub cierpiącej na przewlekłą chorobę;
- 3) jeżeli otrzymuje stały zasiłek opiekuńczy z powodu sprawowania opieki nad bliską mu osobą, która chce umrzeć we własnym domu.

W ustawie nie ustala się maksymalnego okresu nieobecności.

Pracownik, który chce skorzystać z prawa do nieobecności w pracy z powodów wskazanych w pkt 2, zobowiązany jest – nie później niż na 6 tygodni przed rozpoczęciem okresu sprawowania opieki – poinformować pracodawcę o jej terminie początkowym i końcowym. Jednocześnie, chcąc przełożyć termin rozpoczęcia opieki, należy wcześniej poinformować o tym pracodawcę wskazując nową datę. Jeżeli natomiast pracownik wyraża wolę szybszego powrotu do pracy niż w terminie wcześniej określonym, zobowiązany jest zawiadomić o tym pracodawcę w terminie nie dłuższym niż 4 tygodnie przed datą planowanego powrotu w sytuacji wskazanej w pkt 2, oraz nie później niż w terminie 2 dni roboczych od śmierci osoby, nad którą sprawował opiekę.

Ważnym rozwiązaniem jest, że pracodawca nie może zwolnić pracownika na podstawie tego, że ten skorzystał ze swojego prawa do nieobecności w pracy. Jeżeli jednak

⁶⁹ Zob. Szczególne uregulowania wprowadzone na mocy układów zbiorowych.

doszło do wypowiedzenia stosunku pracy, pracownikowi należy się od pracodawcy świadczenie wyrównawcze.

Szczególne uregulowania wprowadzone na mocy układów zbiorowych

Na mocy porozumień zbiorowych wszyscy pracownicy sektora publicznego otrzymują w okresie 24 tygodni kwotę pełnego wynagrodzenia. Świadczenie w wysokości poprzedniego wynagrodzenia otrzymuje również część pracowników sektora prywatnego przez cały ww. okres lub jego część, jeżeli tak stanowią porozumienia partnerów społecznych.

Większość kobiet zatrudnionych w sektorze prywatnym objętych jest porozumieniem, na mocy którego uprawnione są do otrzymywania pełnej kwoty wynagrodzenia przez 4 tygodnie urlopu macierzyńskiego przed porodem, 14 tygodni po porodzie oraz przez 7 tygodni urlopu rodzicielskiego.

Przed 2007 r. pracownice-matki uprawnione były do dodatkowego wynagrodzenia, płatnego obok podstawowych świadczeń związanych z macierzyństwem przez okres 14 tygodni po urodzeniu dziecka. W 2007 r. wydłużono ten okres o 9 tygodni, rozszerzając uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia również na pracowników-ojców. Zgodnie z tymi postanowieniami, 3 tygodnie należne są matce, 3 tygodnie ojcu, pozostałe 3 są do podziału.

W 2008 r. wprowadzono nowy model urlopu rodzicielskiego dla pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym. Zgodnie z nim, jeżeli oboje rodzice są pracownikami tego sektora, mają prawo do pełnego świadczenia wypłacanego przez okres urlopu według schematu 6+6+6, co daje łącznie 32 tygodnie w pełni płatnego urlopu rodzicielskiego obok 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, przy czym 6 tygodni przeznaczonych jest dla pracownicy-matki, 6 tygodni dla pracownika-ojca, pozostałe 6 pozostaje do podziału. Sześć tygodni płatnego urlopu dla ojca zastępuje 2 tygodnie urlopu ojcowskiego w pełni wynagradzanego, stąd uprawnieni są do 6 tygodni urlopu w pełni refundowanego.

Podsumowanie

Długoletnia tradycja Danii na rzecz wyrównywania szans i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, znajduje swoje odzwierciedlenie m.in. w wysokiej stopie zatrudnienia kobiet. Dania cieszy się opinią kraju, w którym różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn w podstawowych obszarach życia społecznego, w tym na rynku pracy, są jedne z najniższych na świecie. Wysoki udział kobiet na rynku pracy zawdzięczany jest

odpowiednio zaprojektowanej polityce prorodzinnej, zapewniającej szerokie wsparcie instytucjonalne rodzinom z dziećmi, ale również wspierającej partnerski model rodziny, w którym kobieta i mężczyzna równo dzielą się obowiązkami rodzinnymi. Przyczyn wymienionych sukcesów upatrywać należy także w duńskiej polityce promującej elastyczność zatrudnienia z jednoczesną gwarancją zabezpieczenia społecznego. Prawo jest ważnym instrumentem tej polityki.

Elastyczne rozwiązania na rzecz łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi w Estonii

Tło społeczne dla analizy prawnej

Polityka rodzinna jest w ostatniej dekadzie przedmiotem wielkiego zainteresowania rządu estońskiego. Wdrożono wiele instrumentów mających na celu poprawę jakości życia rodzin w Estonii oraz zachęcenie ich do posiadania większej liczby dzieci.

W 2011 r. rząd uchwalił Strategię na rzecz dzieci i Rodziny na lata 2011–2020. Głównym celem tego programu jest dążenie do poprawy warunków życia dzieci i rodzin, co zachęcić ma do większej dzietności. Strategia przewiduje 5 obszarów działań: odpowiedzialne rodzicielstwo, prawa dziecka, system ochrony dziecka, świadczenia rodzinne, łączenie życia zawodowego z rodzinnym⁷⁰.

Rynek pracy w Estonii

Kobiety w Estonii aktywnie uczestniczą w życiu zawodowym, co – zdaniem niektórych – jest konsekwencją obowiązującego w przeszłości modelu dwóch równoprawnych żywicieli rodziny⁷¹.

Stopa zatrudnienia kobiet w 2011 r. wyniosła 67,6%, przy ogólnej stopie zatrudnienia w Estonii na poziomie 70,4% oraz wynoszącej 73,5% stopie zatrudnienia mężczyzn (w Unii Europejskiej wskaźnik zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn wynosił odpowiednio 62,3% i 75%). Współczynnik dzietności w Estonii w 2011 r. wynosił 1,52.⁷²

Pomimo wyższego, niż przeciętna dla Unii Europejskiej, udziału kobiet na rynku pracy, wskazuje się na problemy związane z łączeniem życia zawodowego z rodzinnym, w szczególności przez matki z dziećmi poniżej 3 lat. Stopa zatrudnienia matek z dziećmi poniżej 3 roku życia jest niska i wynosiła w 2009 r. 30% (dla porównania w Danii wyniosła ok. 75%)⁷³. Jednocześnie wskaźnik zatrudnienia kobiet z dziećmi w wieku 3–5 lat był wysoki i wyniósł 80%. Urlop rodzicielski w Estonii trwa do 3 roku życia dziecka, po ukończeniu

⁷⁰ http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumentid/Sotsiaalvaldkond/lapsed/Strategy_of_Children_and_Families_2012-2020.pdf, data pobrania 13.03.2013 r.

⁷¹ M. Karu, *Fathers and parental leave: slow steps towards dual earner/dual carer family model in Estonia*, University of Tartu, Estonia 2011, s. 10.

⁷² Eurostat, *Total fertility rate*, op. cit.

⁷³ <http://www.oecd.org/els/family/38752721.pdf>, data pobrania 17.03.2012 r.

którego zazwyczaj posyłane jest ono do publicznego przedszkola⁷⁴. Kobiety w Estonii poświęcają relatywnie dużo czasu na obowiązki opiekuńcze – przeciętnie 45 godzin tygodniowo zajmuje im opieka nad dziećmi oraz blisko 10% nad innymi zależnymi członkami rodziny (dwa razy tyle, co np. w Finlandii). W przypadku mężczyzn jest to odpowiednio 22% i 8%⁷⁵.

Luka dochodowa w Estonii jest dosyć wysoka – w 2008 r. wynosiła 27,6% (średnia dla Unii Europejskiej to 17,6%). Wiele branż jest albo silnie sfeminizowanych, albo zmaskulinizowanych. Zdaniem niektórych, przyczyn tej różnicy dochodowej upatrywać należy m.in. w macierzyństwie – każdego roku ok. 15 000 kobiet udaje się na urlop, na którym pozostaje do ukończenia przez dziecko 3 roku życia.⁷⁶

Praca w niepełnym wymiarze czasu nie jest popularna w Estonii. Dotyczy to 15,4% kobiet i 5,6% mężczyzn (przy średniej w Unii Europejskiej wynoszącej odpowiednio 32,1% i 9%)⁷⁷. Niski jest wskaźnik zatrudnienia kobiet z małymi dziećmi – aktywnych na rynku pracy w 2011 r. było jedynie 52% kobiet z dziećmi do lat 6, podczas gdy dla mężczyzn wskaźnik ten wynosił 91%. Średnia unijna to odpowiednio 59,9% oraz 88,3%.

Możliwość elastycznego kształtowania czasu pracy jest w Estonii niewielka i dotyczy 28% mężczyzn i 25% kobiet⁷⁸. W przypadku 60% pracobiorców, czas pracy jest w całości ustalany przez pracodawcę (w 20% przypadków pracownicy w ustalonym zakresie mogą kształtować swój czas pracy, kolejnych 12% pracowników ma możliwość dowolnego regulowania swojego czasu pracy, a 8% może dokonać wyboru między kilkoma zaproponowanymi planami czasu pracy)⁷⁹.

W Estonii odsetek kobiet pracujących poza domem wynosi 11%, przy czym 40% kobiet pracuje na tej podstawie więcej niż 75% swego czasu pracy, a 60% między 25% a 75% swego czasu pracy.

Strategie *work-life-balance*

Kwestia możliwości elastycznego regulowania czasu pracy nie była w Estonii przez długi czas przedmiotem szczególnego zainteresowania państwa, do czasu, kiedy zmiana

⁷⁴ Z danych przedstawionych przez Estoński System Informacji o Edukacji wynika, że 86% trzylatków i 90% czterolatków bierze udział w zajęciach przedszkolnych. Ibidem, s. 10.

⁷⁵ <http://www.oecd.org/els/family/43199641.pdf>, data pobrania: 15.03.2013 r.

⁷⁶ Ibidem, s. 20.

⁷⁷ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database, data pobrania: 13.03.2013 r.

⁷⁸ OECD, *Family-Friendly Work place Practices*, <http://www.oecd.org/els/family/43199600.pdf>, data pobrania: 12.03.2013 r.

⁷⁹ OECD, *Family-Friendly Workplace Practices*, <http://www.oecd.org/els/family/43199600.pdf>

podejścia wymuszona niejako została polityką Unii Europejskiej promującej takie formy zatrudnienia. Od tej pory zaczęto wprowadzać do estońskiego ustawodawstwa przepisy pozwalające na elastyczność zatrudnienia⁸⁰. Odnoszą się do tego m.in. uregulowania Ustawy o umowach o pracę, która weszła w życie 1 lipca 2009 r. Zawierała ona jedynie minimalne normy w tym zakresie, wobec czego komplementarnie wprowadzano indywidualne i zbiorowe postanowienia rozszerzające ww. regulacje.

W Estonii co do zasady prawo nie przewiduje możliwości elastycznego kształtowania godzin pracy.⁸¹ O ile więc pracownikowi przysługuje prawo do wystąpienia z wnioskiem o zmniejszenie wymiaru czasu pracy, o tyle pracodawca jest uprawniony do odmowy na dowolnej podstawie⁸². Ponadto, pracownikowi świadczącemu pracę w niepełnym wymiarze, nie przysługuje żądanie do zwiększenia godzin pracy, którym to żądaniem pracodawca byłby związany.

Jednocześnie przewidziano rozwiązanie pozwalające kobietom karmiącym piersią na przerwy w godzinach pracy.

Wskaźnik korzystania przez kobiety z urlopów związanych z urodzeniem dziecka jest wysoki. Odkąd urlop macierzyński jest obowiązkowy, 100% kobiet przebywa na urlopie po urodzeniu dziecka. Urlop rodzicielski wykorzystywany jest przez ok. 80% kobiet, w przypadku mężczyzn jest to 6% (według innych danych za 2010 r. – 5,4%⁸³). Równie nieznaczny – w porównaniu z kobietami – jest udział mężczyzn korzystających z zasiłku rodzicielskiego. W okresie 2004–2006, tj. dwóch lat obowiązywania ustawy, która znowelizowała przepisy dotyczące urlopów rodzicielskich, jedynie ok. 1% ojców skorzystało z nowego rozwiązania. Do 2007 r. prawo do urlopu rodzicielskiego przysługiwało wyłącznie matce do ukończenia przez dziecko 6 miesiąca życia. Po 2007 r. odnotowano wzrost udziału ojców wśród korzystających z urlopów rodziców, co wiązało się ze zliberalizowaniem uprawnień do urlopów rodzicielskich dla ojców.

⁸⁰ *Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 countries*, European Commission 2009, s. 75.

⁸¹ OECD (2011), *Doing Better for Families*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>, s. 155.

⁸² Estonia należy do tej grupy krajów, w których prawo do obniżenia wymiaru czasu pracy przysługuje pracownikom mających określone powinności opiekuńcze wobec zależnego członka rodziny. Obok Estonii jest to Hiszpania, Litwa, Łotwa, Austria, Portugalia, Słowenia, Finlandia, Szwecja, Wielka Brytania, Norwegia. W drugiej kategorii państw są te, w którym powyższe uprawnienie przysługuje wszystkim pracownikom. Część z tych krajów zawiera oba rodzaje regulacji.

⁸³ M. Karu, *Fathers and parental leave...*, op. cit. 21.

Regulacje w zakresie urlopów związanych z urodzeniem dziecka

- **Urlop macierzyński i ojcowski**

Urlop macierzyński przysługuje w wymiarze 140 dni, z których część może być wykorzystana między 30 a 70 dniem przed urodzeniem się dziecka⁸⁴. Do urlopu uprawnione są wszystkie pracownice-matki. Do osób samozatrudnionych stosuje się takie same zasady jak do pracowników najemnych. Przy ciąży mnogiej lub w sytuacji jej komplikacji przysługuje urlop w wymiarze 154 dni. Urlop macierzyński jest obligatoryjny.

- **Urlop ojcowski**

Ojcu przysługuje 10 dni roboczych urlopu, które może wykorzystać albo w okresie 2 miesięcy poprzedzających datę planowanego porodu, albo w okresie 2 miesięcy po porodzie.

- **Urlop rodzicielski**

Urlop rodzicielski przysługuje w wymiarze 156 tygodni, tj. do osiągnięcia przez dziecko 3 lat. Może być wykorzystany w całości albo w częściach. Na urlopie w tym samym czasie może przebywać tylko jedno z rodziców. Ojcowie uprawnieni są do urlopu po ukończeniu przez dziecko 70 dni życia. Urlop rodzicielski można łączyć z pracą.

W okresie urlopu macierzyńskiego wypłacany jest zasiłek w wysokości 100% średnich zarobków z poprzedniego roku.

Ustawodawstwo Estonii przewiduje minimalną kwotę zasiłku w wysokości 290 euro miesięcznie. Wypłacany jest on pracownicy, która nie była zatrudniona w okresie całego roku poprzedzającego urlop, ale pracowała tuż przed urodzeniem się dziecka.

Wypłata zasiłku z tytułu urlopu ojcowskiego wstrzymana została w okresie kryzysu ekonomicznego. Zgodnie z dostępnymi informacjami, na dzień 1 stycznia 2013 r. przewidziano wznowienie wypłat.

Jeśli chodzi o urlop rodzicielski, ustawodawstwo Estonii przewiduje dwa rodzaje świadczeń, które nie są dedykowane jedynie do osób przebywających na urlopie rodzicielskim, lecz do wszystkich rodzin spełniających ustalone kryteria⁸⁵:

1) świadczenie rodzicielskie (*vanemahüvitis*) – przysługuje w wysokości 100% przeciętnych miesięcznych zarobków z poprzedniego roku, z ograniczeniem wysokości do

⁸⁴ International Review of Leave Policies and Related Research 2012, International Network of Education University of London, June 2012.

⁸⁵ International Review of Leave Policies and Related Research 2012..., op. cit., s. 105.

2,143.00 euro miesięcznie – co stanowi trzykrotność przeciętnego wynagrodzenia. Zasiłek wypłacany jest przez 435 dni (62 tygodnie) od pierwszego dnia następującego po urlopie macierzyńskim. Minimalna kwota świadczenia przysługująca pracującym rodzicom to równowartość najniższej pensji wynoszącej 290 euro miesięcznie.

W przypadku rodziców, którzy nie są zatrudnieni oraz nie przebywają na urlopie, zasiłek rodzicielski wypłacany jest w kwocie 278 euro miesięcznie do ukończenia przez dziecko 18 miesiąca życia.

W przypadku podjęcia przez rodzica równoległe zatrudnienia, zasiłek rodzicielski podlega redukcji proporcjonalnie do osiąganego dochodu. Jednocześnie okres wypłaty zasiłku nie podlega wydłużeniu z uwagi na podjęcie pracy w niepełnym wymiarze, nadto pomniejszona część zasiłku jest bezpowrotnie tracona.⁸⁶

Mając na uwadze powyższe, rodzice przebywający na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim otrzymują świadczenie w wysokości 100% ich przeciętnych zarobków z roku poprzedniego (pod warunkiem, że nie podejmują równoległe zatrudnienia) przez okres 575 dni.

2) zasiłek opiekuńczy na dziecko (*lapsehooldustasu*) – przysługuje po wyczerpaniu prawa do zasiłku rodzicielskiego, w wysokości 38,00 euro miesięcznie, do czasu osiągnięcia przez dziecko 3 roku życia. Uprawnieni do zasiłku są zarówno rodzice pracujący, jak i nie pozostający w zatrudnieniu.

Prawo do dodatkowego urlopu w związku z wychowywaniem i opieką nad dzieckiem

Prawo do dodatkowego urlopu przysługuje jednemu z rodziców z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem poniżej 12 roku życia, w wymiarze do 14 dni. Za czas urlopu wypłacane jest 80% wynagrodzenia.

Rodzicom wychowującym dziecko z niepełnosprawnością przysługuje każdego roku 1 dzień wolny, za który wypłacane jest wynagrodzenie w pełnej wysokości.

Rodzicom wychowującym dziecko do 14 roku życia przysługuje 10 dni bezpłatnego urlopu w roku.

Poza wymienionymi uprawnieniami, pracownikom przysługuje dodatkowy urlop w wymiarze 3 dni w roku w przypadku wychowywania jednego lub dwojga dzieci do 14 roku życia, 6 dni w roku w przypadku rodziców wychowujących dziecko do 3 roku życia lub

⁸⁶ M. Karu, *Fathers and parental leave: slow steps towards dual earner...*, op. cit., s. 18.

wychowujących troje lub więcej dzieci poniżej 14 lat. Za każdy dzień dodatkowego urlopu przysługuje świadczenie w wysokości 4,25 euro, które finansowane jest z podatków.

Podsumowanie

Estoński system urlopu rodzicielskiego – poza cechami wspólnymi dla systemów innych państw regionu – cechuje szczególna szczodrość wyrażająca się w długim okresie jego trwania, wysokim progu kompensacji wynagrodzenia przez system zasiłków oraz szerokim zakresie podmiotowym, obejmującym również osoby niepracujące⁸⁷.

Należy nadmienić, że przed uchwaleniem nowelizacji, która wprowadziła urlopy rodzicielskie w obecnej postaci, estoński system urlopów związanych z rodzicielstwem był szczególnie skoncentrowany na wzmacnianiu pozycji i roli pracownicy-matki, której przysługiwał długi i niskopłatny urlop.

Wprowadzenie ww. zmian, polegających na stworzeniu hojnego systemu urlopów uzależnionych od poprzednich zarobków, miało – zdaniem niektórych – istotny wpływ na zmianę stopy zatrudnienia kobiet. Otóż, więcej kobiet zdecydowało się na podjęcie zatrudnienia przed udaniem się na urlop po urodzeniu dziecka. Niemniej efekt ten może w pewnym zakresie niweczyć rozwiązanie polegające na wprowadzeniu minimalnego zasiłku w wysokości najniższego wynagrodzenia dla tych osób, które przed urlopem otrzymywały niskie wynagrodzenie z uwagi np. na pracę w niepełnym wymiarze albo krótki staż pracy.

Z drugiej jednak strony wskazuje się, że wprowadzenie długiego urlopu rodzicielskiego, przysługującego zarówno kobiecie, jak i mężczyźnie, może mieć negatywne następstwa w postaci obniżenia stopy zatrudnienia kobiet, dopóki z uprawnień tych korzystać będą głównie matki. Jak wskazano powyżej, stopa zatrudnienia matek z dziećmi poniżej 3 roku życia jest w Estonii niska. Pomimo zrównania uprawnień kobiet i mężczyzn w dostępie do urlopów rodzicielskich, udział pracowników-ojców korzystających w Estonii z tego uprawnienia jest nadal niewielki. Jednak to nie wyłącznie względy finansowe tłumaczą niski udział mężczyzn przebywających na urlopach rodzicielskich – na przyczyny tej natury wskazuje 8% ojców posiadających dzieci poniżej 8 roku życia⁸⁸. Prowadzi to do wniosku, że równie ważne, co zmiany instytucjonalne, są działania skłaniające do dzielenia się obowiązkami rodzinnymi i zawodowymi przez oboje rodziców.

⁸⁷M. Karu, *Fathers and parental leave...*, op. cit., s. 17.

⁸⁸ *Ibidem*, s. 40.

Rekomendacje dla Polski

W Polsce odnotowuje się jeden z najniższych w Unii Europejskiej współczynnik dzietności. Według danych Eurostatu, w 2011 r. osiągnął on wysokość 1,3. Jednocześnie wciąż pojawiają się problemy na rynku pracy. Wysokiemu bezrobociu towarzyszy niska stopa zatrudnienia Polaków. W 2011 r. wynosiła ona 59,7%, w tym 66,3% dla mężczyzn i tylko 53,1% dla kobiet. Obecnie trwające prace nad reformą kodeksu pracy, w tym wydłużeniem okresu rozliczeniowego, przyczynią się do większego uelastycznienia czasu pracy w Polsce, wciąż jednak większe możliwości będą leżały po stronie pracodawców. Polskie prawo pracy nie promuje wielu elastycznych rozwiązań. Niewielu Polaków korzysta też z możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu, w 2011 r. było to ledwie 8% pracowników. Na takiej zasadzie zatrudnionych było 5,5% mężczyzn i 11,1% kobiet (średnia unijna wynosi 19,5%, w tym 9% mężczyzn i 32,1% kobiet).

W świetle przeprowadzonych badań można wyróżnić dwie grupy działań w ramach polityki rodzinnej i polityki rynku pracy, które mogłyby zostać podjęte w Polsce. Jest to, z jednej strony, poprawa działania instytucji już w Polsce istniejących, a z drugiej strony, rozważenie wprowadzenia nowych rozwiązań, których do tej pory w Polsce nie było, a z powodzeniem funkcjonują w badanych państwach.

Możliwość uelastycznienia czasu pracy wprowadzona została do Kodeksu pracy w Polsce w 2004 r.⁸⁹ Jeśli chodzi o postulat zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu osób zatrudnionych na podstawie elastycznych form, to polskie ustawodawstwo spełnia standardy międzynarodowe w tym zakresie⁹⁰.

Kodeks pracy w art. 11³ wprowadza zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji pośredniej lub bezpośredniej w zatrudnieniu, wskazując jednocześnie na możliwe rodzaje dyskryminacji. Jest to katalog otwarty, co oznacza, że oprócz wymienionych w nim rodzajów dyskryminacji, przejawy dyskryminacji mogą wystąpić także z innych, nieujętych w tym przepisie względów. Wśród wymienionych powodów dyskryminacji znajduje się zatrudnienie na czas określony oraz w niepełnym wymiarze czasu.

⁸⁹ M. T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, LexPolonica Online.

⁹⁰ W tym m.in. wprowadzone dyrektywą Rady nr 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r., ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, dyrektywa Rady nr 86/613/EWG z 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa.

Ponadto w art. 18^{3a} Kodeksu pracy, wprowadza się obowiązek równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, m.in. bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Implementacja norm unijnych w zakresie zakazu dyskryminacji oraz obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu pracowników zatrudnionych na czas określony oraz w niepełnym wymiarze czasu, daje pracownikom zatrudnionym na tej podstawie w Polsce odpowiednią ochronę w przypadku naruszenia przez pracodawcę tych norm.

W tym zakresie więc przepisy polskie wydają się kompletne i dają pracownikom zatrudnionym na tej podstawie wystarczającą ochronę.

Uszczegółowieniem ww. regulacji są przepisy wprost wprowadzające zapis o tym, że zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika (art. 29²§1 Kodeksu pracy)⁹¹. Innymi słowy, jeżeli pracownicy wykonują tę samą lub podobną pracę, to poza wynagrodzeniem za pracę i innymi świadczeniami związanymi z pracą, które powinny być proporcjonalne do wymiaru czasu pracy, warunki pracy i płacy pracowników wykonujących pracę w pełnym i ograniczonym wymiarze czasu pracy nie mogą się od siebie różnić⁹².

W §2 omawianego artykułu, wprowadzono przepis stanowiący, że pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Jak wynika z poglądów części przedstawicieli doktryny, przyjmuje się, że pracownikowi przysługuje roszczenie o zmianę umowy w tym zakresie⁹³.

⁹¹ Przepis ten dostosowuje nasze prawo pracy do dyrektywy Rady nr 97/81/WE z 15 grudnia 1997 r. dotyczącej porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE 1998 L 14/9 ze zm.).

⁹² J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, LexPolonica Online.

⁹³ M. Raczkowski, M. Gersdorf, K. Rączka, *Kodeks Pracy. Komentarz*, LexPolonica Online.

Użyte w tym przepisie określenie „Pracodawca powinien w miarę możliwości...”, oznacza zaś obowiązek pracodawcy uwzględnienia wniosku pracownika, **pod warunkiem istnienia obiektywnych możliwości zrealizowania żądania pracownika.**⁹⁴

Nawet jeżeli pracodawca ma taką możliwość, odmowa realizacji tej powinności nie jest zagrożona sankcją prawną.⁹⁵

Mając powyższe na uwadze, stwierdzić należy, że wprowadzają one daleko idącą niepewność w sytuacji prawnej pracownika występującego z wnioskiem o zmianę obowiązującego go wymiaru czasu pracy z pełnego etatu na częściowy i odwrotnie.

Oznacza to, że pracodawca zobowiązany jest uwzględnić wniosek pracownika, pod warunkiem istnienia obiektywnych możliwości zrealizowania jego żądania. Niemniej – jak wynika z analizowanego artykułu oraz przywołanych poglądów doktryny – naruszenie tej normy nie spowoduje na gruncie przepisów prawnych negatywnych skutków dla pracodawcy.

Warto podkreślić, że państwa, w których dąży się do uelastyczniania czasu pracy, dbają o to, by prawo było nie tylko „po stronie pracodawcy”. W Norwegii, Danii i Belgii pracownik występujący z roszczeniem dostosowania czasu pracy do jego indywidualnej sytuacji musi uzyskać zgodę. System jednak opiera się na porozumieniu stron i nie może szkodzić pracodawcy czy przedsiębiorstwu. Dlatego pracodawca ma prawo odmówić, lecz musi uzasadnić swoją decyzję konkretnymi powodami. W Belgii pracodawca może z kolei odroczyć prośbę pracownika o maksymalnie 6 miesięcy. W tym czasie powinien tak zorganizować pracę, by pracownik mógł albo skorzystać z całkowitej przerwy w karierze, albo zmniejszyć wymiar godzin pracy bez szkody dla firmy. Interesujące wydaje się również rozwiązanie funkcjonujące w Danii, zgodnie z którym, jeżeli pracodawca odmówi zmniejszenia godzin pracy, czego skutkiem będzie rozwiązanie stosunku pracy łączącego go z tym pracownikiem, na pracodawcy ciążyć będzie obowiązek zapłaty pracownikowi świadczenia wyrównawczego. Specyfiką większości omawianych państw jest dialog społeczny. Nie jest to jednak wyłącznie dialog na poziomie centralnym lub lokalnym, lecz także dochodzenie do porozumienia na poziomie miejsca pracy.

Dialog i porozumienie na poziomie zakładowym ułatwia ogólna konstrukcja prawa pracy. W Norwegii, Belgii i Danii prawo reguluje wyłącznie podstawowe, najważniejsze zasady, natomiast jego realizację szczegółową pozostawia się stronom stosunku pracy. To w większej mierze pozwala dostosować kwestie związane z czasem pracy do potrzeb

⁹⁴ M. T. Romer, *Prawo pracy...*, op. cit.

⁹⁵ J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy...*, op. cit.

pracowników i pracodawców, aktualnej sytuacji rynkowej oraz indywidualnej. Elastyczność pozostaje więc dwustronna, zasady są ogólne, a konkretyzuje je porozumienie.

Dla rodziców oraz osób, których szczególna sytuacja rodzinna wymaga zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub nawet całkowitego zawieszenia ważne jest, aby mieć jakąś rekompensatę finansową, która gwarantowałaby rodzinom określony poziom bezpieczeństwa socjalnego. Takie rozwiązania z powodzeniem funkcjonują m.in. w Belgii, gdzie utrata dochodu spowodowana przerwą w karierze lub też zmniejszeniem wymiaru czasu pracy, jest rekompensowana zasiłkiem z Krajowego Urzędu Pracy. Z kolei we Francji, rodzice, którzy korzystają z urlopu rodzicielskiego, mają prawo skorzystać ze „świadczenia wyboru typu aktywności” (*complément de libre choix d'activité* – CLCA). Prawo do tego świadczenia przysługuje w przypadku zaprzestania lub ograniczenia pracy zawodowej. W przypadku pierwszego dziecka wypłacane jest ono przez okres sześciu miesięcy, przy kolejnych dzieciach do miesiąca poprzedzającego trzecie urodziny dziecka. W Danii natomiast kobiety, które nie są uprawnione do pełnego wynagrodzenia w okresie urlopu macierzyńskiego i jeżeli nie posiadają ubezpieczenia od utraty pracy, są uprawnione do dodatku urlopowego. Jego wysokość odpowiada wysokości świadczenia z tytułu macierzyństwa, a warunkiem jego otrzymania jest zatrudnienie przez 12 miesięcy przed porodem.

Elastyczność rozwiązań przyczyniająca się do zwiększenia dietności oraz większej aktywności zawodowej kobiet dotyczy także urlopów związanych z narodzinami i wychowaniem dziecka. Interesującym rozwiązaniem wydaje się m.in. funkcjonująca w Danii możliwość odroczenia korzystania z urlopu rodzicielskiego w określonym wymiarze. Bardzo korzystne wydaje się rozwiązanie polegające na elastycznym łączeniu urlopów związanych z urodzeniem i wychowaniem dziecka z pracą w niepełnym wymiarze w ten sposób, że okres niewykorzystanego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego może na wniosek pracownika ulec proporcjonalnemu wydłużeniu o urlop niewykorzystany. I tak, w Danii w przypadku pracy na pół etatu, urlop rodzicielski można wydłużyć z 32 do 64 tygodni, za które również będzie przysługiwał zasiłek rodzicielski w wysokości proporcjonalnie pomniejszonej. Specyfiką duńską jest także wprowadzanie odrębnych uregulowań w tym zakresie w układach zbiorowych przez partnerów społecznych. Wydaje się, że rozwiązania godzące interesy pracowników i pracodawców są pożądane, a nadto uwzględniają specyfikę poszczególnych branż zawodowych.

Drugą ważną cechą urlopów związanych z urodzeniem i wychowaniem dziecka jest promowanie rozwiązań partnerskich. W Norwegii obowiązkowy 12-tygodniowy urlop ojcowski (który w przypadku niewykorzystania nie przechodzi na matkę) jest coraz częściej

wykorzystywany przez ojców dzieci. Rozwiązanie to nie tylko przyczynia się do zwiększenia aktywności zawodowej kobiet, które w tym czasie mogą wrócić do pracy, lecz także do zmiany mentalności i promowania udziału ojców w wychowywaniu dzieci. Przykład estoński pokazuje, że same korzystne uregulowania w zakresie urlopów rodzicielskich, zrównujące uprawnienia matek i ojców, nie muszą przekładać się na wyższy udział ojców korzystających z tych rozwiązań. Skłania to do refleksji, że poza warstwą instytucjonalną, równie ważne są działania na rzecz zmiany postaw – tak pracodawców, jak i pracowników. Zmiany w prawie, za którymi nie podążają zmiany zachowań, petryfikują stan rzeczy wyrażający się w niskim udziale na rynku pracy kobiet wychowujących dzieci.

Przenosząc omawiane kwestie na polski grunt, odnieść należy się do zmian zaproponowanych w projekcie ustawy z dnia 13 lutego 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw⁹⁶. Jak podaje się w uzasadnieniu do ww. projektu, ustawa ma w większym niż dotychczas stopniu, umożliwić rodzicom dziecka dzielenie się uprawnieniami rodzicielskimi przysługującymi w związku z opieką nad małym dzieckiem. Na mocy tej ustawy przyznaje się obojgu rodzicom prawo do skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Niezwykle ważną jest zaś propozycja wprowadzenia do polskiego prawa nowej instytucji, tj. urlopu rodzicielskiego, który umożliwiłby obojgu rodzicom skorzystanie z płatnego urlopu przez okres jednego roku, w związku z urodzeniem się ich dziecka, albo przez okres dłuższy niż jeden rok, w związku z jednoczesnym urodzeniem się większej liczby dzieci. Urlop rodzicielski miałby trwać do 26 tygodni. Na mocy projektowanej ustawy, łączny wymiar wszystkich przysługujących urlopów wyniesie 52 tygodnie w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, natomiast w przypadku porodów mnogich wymiar ten wyniesie od 65 do 71 tygodni, w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie.

Korzystanie z urlopu rodzicielskiego byłoby możliwe wyłącznie bezpośrednio po wykorzystaniu pełnego wymiaru dodatkowego urlopu macierzyńskiego (pełnego wymiaru dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego). Z urlopu rodzicielskiego mogłaby korzystać matka, jak i ojciec dziecka. A zatem ustawodawca nie przewiduje tutaj tak daleko idącej elastyczności, jak np. w przypadku uregulowań duńskich, pozwalających na odroczenie skorzystania z urlopu rodzicielskiego.

⁹⁶ <http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw/prawo-pracy/ustawa-o-zmianie-ustawy---kodeks-pracy-oraz-ustawy-o-swiadczeniach---pienieznych-z-ubezpieczenia-spolecznego-w-razie-choroby-i---macierzynstwa-projekt-z-dnia-8-listopada-2012-r/>, data pobrania: 22.03.2013 r.

Projekt zakłada ponadto, że z urlopu rodzicielskiego będą mogli jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka – w łącznym wymiarze nieprzekraczającym 26 tygodni.

Do elastycznych rozwiązań można zaś zaliczyć te, które zakładają możliwość wykorzystania urlopu rodzicielskiego jednorazowo w pełnym lub w niepełnym wymiarze, a także w częściach przez jednego z rodziców dziecka, jak i podzielenie się tym uprawnieniem, także w pełnym lub w niepełnym wymiarze między rodzicami dziecka i wykorzystywanie go maksymalnie w trzech częściach, z których każda nie mogłaby być krótsza niż 8 tygodni.

Za okres urlopu rodzicielskiego przysługiwać będzie zasiłek macierzyński, którego wysokość uzależniona została od momentu złożenia przez pracownicę-matkę wniosku o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego. Co do zasady wynosić on będzie 60% podstawy wymiaru za cały okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego, jeżeli natomiast wniosek złożony zostanie nie później niż 14 dni po porodzie, wynosić on będzie 80% podstawy wymiaru zasiłku.

Analiza proponowanych zmian prowadzi do wniosku, iż proponowana nowelizacja stanowi ważny krok na drodze do ułatwienia godzenia przez oboje rodziców ich obowiązków zawodowych i rodzinnych, w większym stopniu niż jest to obecnie, oraz opowiada na zachodzące w tym zakresie przemiany społeczne.

Do zwiększenia aktywności rodziców na rynku pracy znacznie przyczynia się rozwinięta opieka instytucjonalna nad małymi dziećmi. Sieć żłobków i przedszkoli dostępna niemal dla każdego dziecka funkcjonuje w Norwegii, Danii i Francji. Opłaty za przebywanie dziecka w tych instytucjach ponoszą częściowo rodzice, a częściowo samorząd. W Norwegii i Francji wysokość opłat ponoszonych przez rodziców uzależniona jest od ich sytuacji finansowej, a w razie niedostatecznego dochodu można liczyć na dodatkowe wsparcie w postaci świadczeń lub całkowitego pokrywania opłat przez państwo. Pod kątem opieki instytucjonalnej na szczególną opiekę zasługuje Francja, w której nie tylko każde dziecko ma dostęp do żłobków, przedszkoli czy opieki domowej, ale także same te instytucje są bardzo różnorodne, częściowo elastyczne, a czas ich otwarcia może być dostosowany do czasu pracy rodziców (w godzinach nietypowych). Warto zwrócić uwagę również na rozwiązania duńskie – instytucje opieki dziennej dla dzieci poniżej 3 roku życia otwarte są od godziny 6 rano do 18.00 po południu⁹⁷.

Świadczenia dla rodziców z dziećmi w badanych krajach w szerszym zakresie niż w Polsce pozwalają na częściowe pokrycie wydatków związanych z posiadaniem dzieci.

⁹⁷ *Family day care in Denmark, Childcare Education Services Sector*, <http://applikationer.foa.dk/Publikationer/pjecer/Paedagogisk/FamilyDayCareInDenmark.pdf>, data pobrania: 20.03.2013 r.

Uniwersalne i dostosowane do sytuacji dochodowej rodziny świadczenia zmniejszają poziom zagrożenia bytowego rodzin z dziećmi, które w Polsce należą do grup najbardziej zagrożonych ubóstwem.

Analiza regulacji w omawianych krajach europejskich oraz ustawodawstwa polskiego prowadzi do następujących wniosków.

1. Należy dążyć do ogólnego ujmowania najważniejszych zasad w ustawodawstwie pracy, przy jednoczesnym pozostawianiu swobody pracownikom i pracodawcom w ustalaniu szczegółowych rozwiązań. Takie działania stymulują dialog na poziomie zakładowym oraz dochodzenie do porozumienia. Oparcie warunków zatrudnienia na porozumieniu stron znacznie podwyższa atrakcyjność pracy i pozwala zarówno pracodawcom, jak i pracownikom, na dostosowanie czasu pracy do aktualnych potrzeb.

2. Wprowadzanie większej elastyczności czasu pracy jest koniecznością. Nie może to być jednak rozwiązanie jednostronne. Zmiany wprowadzane przez pracodawców powinny być uzgadniane z pracownikami. Z drugiej strony pracownicy powinni mieć prawo do występowania z roszczeniem zmiany czasu pracy, jeśli wymaga tego ich indywidualna sytuacja. Pracownicy nie powinni mieć problemu z uzyskaniem zgody, chyba, że pracodawca udowodni, że negatywnie wpłynęłoby to na funkcjonowanie firmy lub przemawiają za tym inne obiektywne okoliczności. Pracodawca nie powinien dysponować zupełną dowolnością w tym zakresie. Powinien on mieć prawo do odroczenia wnioskowanej przez pracownika zmiany w zakresie obowiązującego go czasu pracy do momentu takiego dostosowania się, że zmiana ta nie wpłynęłaby na kondycję przedsiębiorstwa. Należałoby zatem uzupełnić art. 29²§2 Kodeksu pracy o przepisy wyraźnie wskazujące na sytuacje, w których pracodawca uprawniony jest do odmowy wnioskowanej przez pracownika zmiany wymiaru czasu pracy. Powyższa zmiana niewątpliwie pozwoli usunąć niepewność w sytuacji prawnej pracownika występującego z takim żądaniem.

3. Zmniejszenie przez rodziców wymiaru czasu, a co za tym idzie – dochodu z pracy – powinno łączyć się z rekompensatą finansową, która chroniłaby rodziny przed ryzykiem ubóstwa.

4. Reformy wymaga także system świadczeń rodzinnych tak, aby stanowiły one realną pomoc państwa w częściowym pokryciu wydatków związanych z urodzeniem się i wychowaniem dziecka. W przyszłości należałoby rozważyć zmianę ich charakteru – z socjalnego, w których świadczenia uzależnione są od spełnienia przez rodziców progu dochodowego, do uniwersalnego charakteru świadczeń.

5. Elastyczność nie powinna dotyczyć wyłącznie czasu pracy, ale także m.in. urlopów rodzicielskich. Rozwiązania funkcjonujące m.in. w Danii pozwalające na łączenie urlopu z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy są bardzo korzystne i przyczyniają się do zwiększania aktywności zawodowej kobiet, które po urodzeniu dziecka mogą stopniowo wracać na rynek pracy. W tym kierunku podążają również zmiany w polskim systemie urlopów związanych z urodzeniem i wychowaniem dziecka, które wprowadzić ma przytoczona wyżej ustawa o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Niemniej, proponowane tam regulacje nie są tak daleko idące w zakresie możliwości elastycznego łączenia urlopów macierzyńskich i rodzicielskich z pracą, jak w przypadku omawianych wyżej rozwiązań funkcjonujących w innych krajach.

6. Obok regulacji prawnych dotyczących urlopów w związku z urodzeniem i wychowaniem dziecka konieczne jest promowanie partnerskiego modelu rodziny i dążenie do zmian świadomościowych. Mężczyzna, na równi z kobietą, powinien być odpowiedzialny za wychowywanie dziecka. Wprowadzanie urlopów ojcowskich i rodzicielskich dla obojga rodziców jest krokiem w dobrym kierunku. Aby nie powtórzyć przypadku Estonii, proponowana jest promocja nowych rozwiązań w zakresie polityki prorodzinnej pod patronatem instytucji państwowych.

7. Reformy wymaga system opieki instytucjonalnej nad dziećmi, które w znacznie mniejszym stopniu niż w innych krajach Europy, mają dostęp do żłobków, przedszkoli i opieki. Obejmowanie opieką instytucjonalną większości dzieci nie tylko przyczynia się do zwiększenia aktywności zawodowej rodziców, którzy mogą pracować w czasie gdy ich dziecko jest w przedszkolu, lecz także do wyrównywania różnic w kapitale kulturowym i społecznym dzieci. Opieka instytucjonalna powinna być powszechna oraz elastyczna, dostosowana do różnych sytuacji zawodowych rodziców.

Bibliografia

1. OECD, *Taux de syndicalisation*, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr
2. J. Plantenga, Ch. Remery, *Flexible working time arrangements and gender equality A comparative review of 30 European countries*, European Commission, Luxembourg, 2009
3. *Wet aanpassingarbeidsduur*, http://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/geldigheidsdatum_13-03-2013
4. A. Hegewisch, *Employers and European Flexible Working Rights: When the Floodgates Were Opened*, http://www.worklifelaw.org/pubs/european_issue_brief_printversion.pdf
5. *Réglamentation et relations du travail*, http://economie.fgov.be/fr/binaries/3_1_FR_tcm326-66806.pdf
6. *Des horaires de travail surmesure pour les parents divorcés*, <http://www.lalibre.be/actu/belgique/article/750709/des-horaires-de-travail-sur-mesure-pour-les-parents-divorces.html>
7. P. Moss, *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*, Institute of Education University of London, June 2012
8. *Child benefit and cash benefit*, <http://www.nav.no/Familie/Internasjonalt/194616.cms>
9. *Des horaires de travail surmesure pour les parents divorcés*, <http://www.lalibre.be/actu/belgique/article/750709/des-horaires-de-travail-sur-mesure-pour-les-parents-divorces.html>
10. *Crédit-temps à partir du 1er septembre 2012*, <http://www.securex.eu/lex-go.nsf/PrintReferences?OpenAgent&Cat2=46~~1&Lang=FR>
11. *Montants en applicables à partir du 01.09.2012, Barèmes prévus par mois au départ d'un emploi à temps plein*, http://www.onem.be/D_opdracht_LBO/Barema/Tabellen/Tijdskrediet_FR.pdf
12. *Congé parental*, <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=547>
13. *Allocations mensuelles des formesspécifiques d'interruption devcarrière, CONGE PARENTAL*, http://www.onem.be/D_opdracht_LBO/Barema/Tabellen/Thematisch_FR.pdf
14. G. Uścińska (red.), J. Petelczyc, P. Roicka, *Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy i w wybranych krajach UE na podstawie danych zastanych*, IPiSS, Warszawa 2011.
15. OECD (2011), *Doing Better for Families*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>

16. L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE), *Le Télétravail pour monEntreprise?*
http://www.observatoire-parentalite.com/public/documents/guide_teletravail_webv1.pdf
17. *Make Mothers Matter*, Le 15 Mai 2012 - La présidente du MMM France à l'ONU,
http://www.mmmfrance.org/index.php?option=com_content&view=article&id=37:le-15-mai-2012-la-presidente-du-mmm-france-a-l-onu&catid=37:mobilisations&Itemid=105
18. MISSOC, http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?year=20110101&lang=en
19. P. Batard, *Comparaison France-Allemagne des systèmes de protection sociale*, Documents de travail de la DG trésor, numéro 2012/02 – Août 2012.
20. B. Ciepła, *Standardy świadczenia usług z zakresu pomocy i integracji społecznej we Francji*, Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych, Warszawa 2010.
21. Impôts sur le revenu: plafonnement du quotient familial, <http://vosdroits.service-public.fr/F2702.xhtml>
22. Przegląd realizacji Pekinńskiej Platformy Działania: Kobiety i Gospodarka, *Godzenie pracy z życiem rodzinnym jako warunek równego uczestnictwa w rynku pracy*, EIGE 2012, <http://www.eige.europa.eu/node/1324>.
23. *Working time and work-life-balance in a life course perspective. A report based on a fifth European Working Conditions Survey*, Eurofound Dublin. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/73/en/1/EF1273EN.pdf>
24. *Family life and work, Second European Quality of Life Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/02/en/1/EF1002EN.pdf>.
25. *Five Family Facts*, <http://www.oecd.org/els/family/47710686.pdf>.
26. S. Rasmussen (red.), *Flexicurity and atypical employment in Denmark*, Centre for Labour Market Research, University of Aalborg, Denmark.
27. *Family day care in Denmark*, Childcare Education Services Sector, <http://applikationer.foa.dk/Publikationer/pjecer/Paedagogisk/FamilyDayCareInDenmark.pdf>
28. http://www.ileraonline.org/15thworldcongress/files/papers/Track_5/Tue_W1_RASMUSSEN.pdf
29. *Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 countries*, European Commission 2009.
30. OECD, *Family-Friendly Workplace Practice*, <http://www.oecd.org/els/family/43199600.pdf>

31. Praca w Danii. *Przewodnik po duńskim rynku pracy*, http://uk.bm.dk/~media/BEM/Files/English/Pracawdaniu_polish.ashx
32. G. Uścińska (red.), *Diagnoza sytuacji osób w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce i w wybranych krajach UE na podstawie danych zastanych*, aspekt prawny, Warszawa 2011.
33. OECD (2011), *Doing Better for Families*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>
34. M. Karru, *Fathers and parental leave: slow steps towards dual earner/dual carer family model in Estonia*, University of Tartu, Estonia 2011.
35. OECD, *Family-Friendly Workplace Practices*, <http://www.oecd.org/els/family/43199600.pdf>
36. *Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 countries*, European Commission 2009.
37. OECD (2011), *Doing Better for Families*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>
38. *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*, International Network of Education University of London, June 2012.
39. G. Uścińska, *System przerwy w pracy zawodowej w Belgii (jako jeden ze środków aktywizacji bezrobotnych i zapobiegania bezrobociu)*, IPiSS, seria Ekspertyzy – Informacje, z. 4, Warszawa 1991.

Ustawodawstwo

1. Ustawa nr 62 o środowisku pracy (Arbeidsmiljøloven – aml.) z 17 czerwca 2005 r., Norwegia
2. Ustawa o dostosowywaniu czasu pracy z 19 lutego 2000 r. – Wet AanpassingArbeidsduur – WAA, Holandia
3. Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail modifiée en dernier lieu par la loi du 18 décembre 2002, Belgia
4. La loi du 16 mars 1971 sur le travail, Belgia
5. La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, Belgia
6. La loi de redressement portant des dispositions sociales du 22 janvier 1985, Belgia
7. La convention collective n° 77bis du 19 décembre 2001 concernant le crédit-temps, Belgia

8. CCT n° 103 Dispositions relatives au droit au crédit-temps chez l'employeur, Belgia
9. Codedutravail, Francja
10. CodeCivil, Francja
11. LOI n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, Francja
12. Décret no 2000-762 du 1er août 2000 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans et modifiant le code de la santé publique, Francja
13. Consolidation Act on Entitlement to Leave and Benefits in the Event of Childbirth, Dania.

Strony internetowe

1. Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
2. Ambasada Norwegii w Polsce: <http://www.amb-norwegia.pl>
3. ONEM, Krajowy Urząd Pracy w Belgii: <http://www.onem.be>
4. Règlement de travail, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=397>
5. Institut National de la Statistique et des Études Économiques <http://www.insee.fr>
6. <http://www.oecd.org/els/family/43199641.pdf>.
7. http://europa.eu/epic/countries/denmark/index_en.htm
8. <http://uk.bm.dk/en/Legislations/Acts.aspx>,
9. <http://www.sm.ee/>