

Magdalena Póttorak  <https://orcid.org/0000-0002-0712-6509>

Uniwersytet Śląski w Katowicach

PROJEKT DYREKTYWY WLB – NOWE PODEJŚCIE DO RÓWNOŚCI PŁCI W ZATRUDNIENIU?

Abstract

The Draft WLB Directive – a new approach to gender equality in employment?

The European Union experiences many challenges today. One of these is the necessity of achieving the target of employment the 75% of the population aged 20–64. There is no doubt that it is a kind of ‘mission impossible’ without women’s inclusion. Simultaneously, EU has realized that gender employment gap in the labour market is most acute for parents and people with other caring responsibilities. An attempt of the solution has become the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council directive 2010/18/EU, that is part of a package of measures that addresses women’s under-representation in employment and supports their career progression through improved conditions to reconcile their working and private duties. The aim of the paper is to take a closer look for a proposal and assessment of its potential influence on the Polish employment policy. It encompasses of the four main parts: introduction, presentation of the EU gender equality law in the field of employment from WLB perspective, analysis of the main assumptions of the proposal (maternity leave, parental leave, carer’s leave, flexible working arrangements), and finally – its implications for Poland. The paper ends with the conclusion that gender equality in the employment is not only the issue that is worth implementing, but also something that simply pays off.

Słowa kluczowe: prawo równościowe UE, dyrektywa *work-life balance*, zatrudnienie, równość płci

Keywords: EU gender equality law, Work-Life Balance Directive, employment, gender equality

ASJC: 3308, **JEL:** K31

„We cannot expect miracles from mothers. We cannot expect them to be mothers and to build on their careers under current conditions. Our aim is to create choices and remove barriers for millions of people to better combine work and family life”.

Věra Jourová

1. Wprowadzenie

Unia Europejska (a wraz z nią państwa członkowskie) stoją obecnie przed nie lada wyzwaniami. W wielu dziedzinach muszą bowiem pogodzić kwestie, które *ex definitione* pozostają ze sobą w sprzeczności. Jednym z takich obszarów jest sfera zatrudnienia. Wyzwania demografii w połączeniu z migracją (nawet jeśli mówić jedynie o tej wewnętrznej) ukazują bowiem, że aby zapewnić stabilność gospodarczą i względny dobrobyt, absolutnie konieczne jest lepsze wykorzystanie zasobów społecznych. Tymczasem tylko w Polsce według danych GUS (2018) odsetek pracujących kobiet jest o 17 punktów niższy od odsetka pracujących mężczyzn (natomiast liczba pracujących kobiet w wieku produkcyjnym w latach 2011–2017 zmniejszyła się o 79 tys., podczas gdy w tym samym czasie liczba pracujących mężczyzn wzrosła o 90 tys.). Nieco korzystniej ma się sytuacja na poziomie Unii Europejskiej¹, niemniej główny cel Strategii „Europa 2020”, jakim jest zapewnienie do 2020 r. zatrudnienia 75% populacji w wieku 20–64 lat (w dużej mierze właśnie przez zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy i podniesienie wskaźnika zatrudnienia wśród kobiet), nadal wydaje się myśleniem życzeniowym².

Nie ulega wątpliwości, że niedostateczne zatrudnienie kobiet stanowić może zarówno przyczynę, jak i skutek także wielu innych zjawisk. Przekłada się to bowiem bezpośrednio między innymi na lukę płacową³, która to z kolei rzutuje na wysokość otrzymywanej przez kobiety emerytury, co finalnie decyduje o poziomie ich zamożności (w praktyce zwykle niższym niż w przypadku mężczyzn; Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn 2017). Z drugiej strony zmiany demograficzne (zwłaszcza brak

¹ Jak podaje Eurostat (2019), w latach 1993–2016 jedną z najbardziej widocznych cech jest zmniejszenie różnicy wskaźnika zatrudnienia między kobietami i mężczyznami. Na poziomie UE wskaźnik zatrudnienia kobiet jest jednak nadal o 11,5% niższy od wskaźnika zatrudnienia mężczyzn (European Commission 2019).

² W 2016 r. różnica między wskaźnikiem zatrudnienia kobiet i mężczyzn wynosiła 11,5% dla UE-28 przy wskaźniku zatrudnienia wynoszącym 76,8% dla mężczyzn i 65,3% dla kobiet (Komisja Europejska 2017).

³ Według danych Eurostat średnia różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w UE wynosi 16,2%. Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, że średnia różnica w wysokości całkowitych zarobków według płci, stanowiąca różnicę pomiędzy średnimi rocznymi zarobkami kobiet i mężczyzn (na którą składają się: niższe wynagrodzenie za godzinę, mniejsza liczba godzin przepracowanych na płatnych stanowiskach oraz – co jeszcze ważniejsze z perspektywy niniejszych analiz – niższa stopa zatrudnienia, na przykład po powrocie na rynek pracy po przerwie na wychowanie dziecka czy przez wzgląd na opiekę nad członkiem rodziny), sięga nawet 40% (Komisja Europejska 2018).

zastępowalności pokoleń oraz – będąca skutkiem starzenia się społeczeństwa – konieczność sprawowania opieki nad innymi osobami), przy jednoczesnej sile stereotypów i nadal nierównym podziale obowiązków opiekuńczych między mężczyznami i kobietami, niejako „wymusiły” próbę reorientacji dotychczasowego podejścia – dotychczasowego, albowiem w 2008 r. Komisja wystąpiła z projektem zmiany tzw. dyrektywy macierzyńskiej (dyrektywa zmieniająca dyrektywę 92/85/EWG). Głównym założeniem wniosku legislacyjnego było wzmocnienie poziomu ochrony pracujących matek przez zwiększenie minimalnego wymiaru urlopu macierzyńskiego z 14 do 18 tygodni. Niemniej, niejako „przy okazji”, zakładał on także wspieranie równowagi w godzeniu życia zawodowego i prywatnego. Inicjatywa ta nie spotkała się jednak z pełną akceptacją i wobec braku postępów w procesie legislacyjnym (głównie na forum Rady) w lipcu 2015 r. Komisja zdecydowała ostatecznie o jego wycofaniu (Komisja Europejska 2015) celem zastąpienia rozwiązaniem o szerszym spektrum.

Nakreślone między innymi w planie działań Komisji Europejskiej na 2017 r. (Komisja Europejska 2016) holistyczne podejście, uwzględniające przemiany demograficzne oraz zmianę stylu życia, zaowocowało zatem przyjęciem zupełnie innej perspektywy od dotychczasowej. Komisja, wykorzystując i uzupełniając dostępne już instrumenty, zaproponowała bowiem rozwiązania o charakterze systemowym. W ten oto sposób powstał projekt dyrektywy WLB⁴.

Jako że wyzwania, przed którymi stoi Unia Europejska, nie są obce również Polsce, celem niniejszego artykułu jest przybliżenie głównych założeń projektu dyrektywy WLB, przy jednoczesnej próbie oceny, jak mają się one do funkcjonujących w Polsce standardów i jaki wpływ może mieć przyjęcie aktu na krajową politykę zatrudnienia; tym bardziej iż w omawianym obszarze, jeśli chodzi o inicjatywy na rzecz zawodowej inkluzji kobiet, te wydają się od pewnego czasu podążać raczej w kierunku ich dezaktywizacji (Magda 2019)⁵.

2. Unijna koncepcja równości płci w zatrudnieniu – uwagi ogólne z perspektywy WLB

Choć motywacje i intencje dotyczące *in concreto* równości płci w zatrudnieniu, które przyświecały autorom wspólnotowych traktatów (państwom członkowskim) w latach 50. XX w., różniły się istotnie od prezentowanych obecnie (Florczak, Pacześniak 2014, s. 361–370), kategoria ta niewątpliwie „zakorzeniła się” w unijnym *acquis*. Ewidentnej zmianie uległa natomiast wizja materializacji nakreślonych traktatami gwarancji, czego

⁴ Na potrzeby niniejszego artykułu przyjęto, iż WLB (*work-life balance*) to stopień, do którego „każda osoba jest w stanie jednocześnie równoważyć czasowe, emocjonalne i behawioralne potrzeby związane z pracą i zobowiązaniami rodzinnymi” (Hill i in. 2001, s. 49–58).

⁵ Warto również wspomnieć o programie „Mama 4+”. Świadczenie to ma zapewnić niezbędne środki utrzymania osobom, które zrezygnowały z zatrudnienia, aby wychowywać (co najmniej 4) dzieci lub z tego powodu w ogóle nie podjęły.

doskonałym przykładem jest (także) będący przedmiotem niniejszej analizy projekt. Aby jednak lepiej zrozumieć jego założenia, konieczne jest – prócz dokonania jego ściśle literalnej wykładni – odniesienie proponowanych rozwiązań (choć w zarysie) także do wykładni systemowo-celowościowej (Helios, Jedlecka 2018). Otóż w świetle obowiązującego prawodawstwa, zgodnie z art. 2 TUE (Dz.Urz. UE C 2012, nr 326, s. 1–390), równość kobiet i mężczyzn stanowi wspólną wartość Unii Europejskiej. Oznacza to, jak słusznie dowodzi Krzysztof Wójtowicz, że „do przestrzegania tych wartości zobowiązana jest nie tylko sama Unia i jej instytucje, ale bez wątpienia także państwa członkowskie. Świadczy o tym przede wszystkim treść dwóch przepisów traktatowych” (Wójtowicz 2018, s. 115)⁶. Jednocześnie należy zaznaczyć, że w myśl art. 3 TUE wspieranie równości kobiet i mężczyzn zostało *explicite* wskazane jako jeden z celów organizacji. Takie ujęcie implikuje zatem konieczność interpretacji celów Unii Europejskiej przez pryzmat wartości, którym ona hołduje. Z kolei w art. 19 TfUE (Dz.Urz. UE C 2012, nr 326, s. 1–390) Unia zobowiązuje się do zwalczania dyskryminacji, wśród przesłanek której płęć wymieniona została jako pierwsza, natomiast zgodnie z art. 157 – organizacja obliuguje państwa członkowskie do stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Należy wskazać również na art. 21, 23 oraz 33 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 2012, nr 326, s. 391–407), zakazujące wszelkiej dyskryminacji ze względu na płęć, chroniące prawo do równego traktowania kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach (w tym w dziedzinie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia) oraz przewidujące prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem i prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu rodzicielskiego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka, w celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym. Równość płęci jest zatem podstawową zasadą prawa Unii, a traktaty oraz orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej nakładają pozytywny obowiązek promowania tejeże we wszystkich działaniach organizacji.

Z perspektywy analizowanego zagadnienia najważniejszy wydaje się jednak art. 153 TfUE, w myśl którego, mając na względzie między innymi promowanie zatrudnienia oraz poprawę warunków życia i pracy (art. 151 TfUE), Unia ma wspierać i uzupełniać działania państw członkowskich w odniesieniu do równości szans obu płęci na rynku pracy i jednakowego traktowania w pracy. Na ten cel Parlament Europejski i Rada mogą natomiast przyjąć dyrektywy określające minimalne wymagania, które następnie będą stopniowo wprowadzane w życie, z uwzględnieniem warunków i norm technicznych istniejących w każdym z państw członkowskich. W konsekwencji gwarancje równości płęci w zatrudnieniu (włączywszy w to omawiany projekt) sformułowane zostały właśnie przede wszystkim pod postacią dyrektyw.

Najogólniej rzecz ujmując, dyrektywa jako źródło prawa Unii Europejskiej ma na celu harmonizację (a nie, jak to jest w przypadku rozporządzenia, ujednoczenie) standardów. Zgodnie z art. 288 TfUE adresatami dyrektyw są bowiem wyłącznie państwa członkowskie, a instrument ten wiąże je co do rezultatu, pozostawiając jednak organom

⁶ Mowa tu o art. 49 TUE (akcesja) oraz art. 7 TUE (mechanizm kontrolny).

krajowym swobodę wyboru formy i środków. Niemniej należy zaznaczyć, że pośrednie (albowiem wymagające implementacji) stosowanie dyrektywy nie wyklucza jednak (w przypadku braku lub niewłaściwej transpozycji teź) możliwości powołania się na jej przepisy przez jednostkę bezpośrednio (Maśnicki 2017, s. 4–12). Należy również podkreślić, że polityka zatrudnienia mieści się w obszarze tzw. kompetencji dzielonych. Oznacza to, że zarówno Unia Europejska, jak i państwa członkowskie mogą przyjmować akty prawne w tej dziedzinie, jednak państwa wykonują swoją kompetencję w zakresie, w jakim nie uczyniła tego Unia (tzw. reguła zajętego pola; Grzeszczak 2015, s. 58–69). Co jednak ważniejsze, w ramach kompetencji niewyłącznych parlamenty krajowe dysponują możliwością oceny wniosków legislacyjnych pod kątem ich zgodności z zasadą subsydiarności, a zatem *sui generis* kontrolą prewencyjną⁷. Procedura ta miała zastosowanie również do analizowanego projektu dyrektywy WLB⁸. Wreszcie skuteczność omawianego narzędzia zależy od jakości jego implementacji⁹. Jak (słusznie) zauważa Piotr Burgoński, choć w procesie tym najbardziej zaangażowanymi podmiotami są państwa członkowskie, to jednak Komisji (jako „strażniczce traktatów”) przypadła rola kontrolującej transpozycję prawa Unii Europejskiej (Burgoński 2016, s. 243). Co więcej, prawo antydyskryminacyjne Unii stanowi dziedzinę, która na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat niezwykle się rozwinęła. Tym samym jego wdrożenie niejednokrotnie oznacza dla adresatów regulacji nie lada wyzwanie (Burgoński 2016; Sokołowski, Stolicki 2017).

Mając zatem świadomość istnienia całego „arsenału” dyrektyw określanych zbiorczo mianem „równościowych” (Smolin 2013; Zawidzka-Łojek, Szczerba-Zawada 2015)¹⁰, w odniesieniu do przedmiotu analizy warto wskazać przede wszystkim na te akty, do których *explicite* nawiązuje sam projekt. Po pierwsze jest to dyrektywa 92/85/EWG (tzw. dyrektywa macierzyńska), która określa podstawowe prawa kobiet przed upływem i po upływie okresu ciąży, w tym prawo do 14 tygodni płatnego urlopu macierzyńskiego. Ustanawia także środki zapewniające bezpieczeństwo i zdrowie kobiet w ciąży w miejscu pracy, a także specjalną ochronę przed zwolnieniem z pracy w okresie od początku ciąży aż do końca urlopu macierzyńskiego. Właśnie jej zmiany dotyczyć miał pierwotnie wspomniany projekt Komisji z 2008 r.

Dyrektywa 2006/54/EC zawiera z kolei przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do dostępu do zatrudnienia (w tym także

⁷ Mowa o procedurze tzw. żółtej i/lub pomarańczowej kartki (dla Komisji), stosowanej w związku z Protokołem nr 1 i Protokołem nr 2 do Traktatu z Lizbony, Dz.Urz. UE C 2008, nr 115.

⁸ Na mocy Protokołu nr 2 w sprawie stosowania zasad pomocniczości i proporcjonalności Pierwsza Izba parlamentu Niderlandów, Druga Izba parlamentu Niderlandów, a także polski Sejm i Senat stwierdziły, że projekt omawianego aktu ustawodawczego nie jest zgodny z zasadą pomocniczości.

⁹ W doktrynie obok terminu „implementacja” spotkać można się jednak także z pojęciami takimi jak „transpozycja” i „wdrożenie”, przy czym jak pierwsze pojęcie utożsamia się z *law in action*, tak dwa kolejne (jedynie) z *law in books* (Augustyniak 2014, s. 26).

¹⁰ Mowa tu o dyrektywach: 75/117/EWG, 76/207/EWG, 79/7/EWG, 86/378/EWG, 86/613/EWG, 92/85/EWG, 96/34/WE, 96/97/WE, 97/80/WE, 2000/43/WE, 2000/78/WE, 2002/73/WE, 2004/113/WE, 2006/54/WE, 2010/41/UE, 2012/29/UE.

do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego), warunków pracy (włączywszy w to wynagrodzenie) oraz systemów zabezpieczenia społecznego pracowników. Co istotne, w akcie tym pod pojęciem dyskryminacji ujęto wprost także wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy 92/85/EWG (macierzyńskiej). W celu zapewnienia w praktyce pełnej równości kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym art. 3 daje natomiast państwom członkowskim wyraźną podstawę do przyjmowania działań pozytywnych. Z kolei zgodnie z art. 15 kobieta przebywająca na urlopie macierzyńskim jest uprawniona po jego zakończeniu do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla niej korzystnych i do korzystania z takiej poprawy warunków pracy, do jakiej byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności. Wreszcie art. 16 dyrektywy odnosi się do urlopu ojcowskiego i/lub adopcyjnego, zaznaczając, iż państwa członkowskie, których prawodawstwo takowe uprawnia gwarantuje, zobowiązane są podjąć niezbędne środki w celu ochrony pracujących kobiet i mężczyzn przed zwolnieniem z powodu ich wykorzystania. Jednocześnie mają one zapewnić, aby po zakończeniu takiego urlopu korzystający zeń pracownicy byli uprawnieni do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla nich korzystnych oraz do korzystania z takiej poprawy warunków pracy, do jakiej byłiby oni uprawnieni w trakcie swojej nieobecności.

Dyrektywa 2010/41/EU wprowadziła natomiast dla kobiet prowadzących działalność na własny rachunek (samodzielną działalność zarobkową na warunkach określonych przez prawo krajowe) oraz ich małżonków i partnerów życiowych standard w postaci zasiłku macierzyńskiego pozwalającego na przerwy w ich działalności zawodowej podczas ciąży lub macierzyństwa przez co najmniej 14 tygodni. Jednocześnie państwa członkowskie zostały zobowiązane do podjęcia koniecznych środków w celu zapewnienia, aby osoby te miały dostęp do wszelkich istniejących usług zapewniających czasowe zastępstwo lub do wszelkich istniejących krajowych usług socjalnych, co jednak może zastąpić w całości lub w części możliwość pobierania zasiłku.

Dyrektywa 97/81/WE (stanowiąca *notabene* przykład porozumienia ramowego zawartego przez europejskich międzybranżowych partnerów społecznych) zabrania z kolei dyskryminacji pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin i przewiduje, że pracodawcy powinni rozważyć wnioski pracowników o pracę w niepełnym wymiarze godzin. Akt ten nie zapewnia jednak prawa do występowania o inne rodzaje elastycznej organizacji pracy, istotne dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, do których odniesienie wprost sformułowane zostało w – najistotniejszej dla niniejszego wywodu – dyrektywie 2010/18/EU (tzw. dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego). Celem powyższego instrumentu stało się bowiem ustanowienie minimalnych wymogów mających ułatwić pracującym rodzicom godzenie obowiązków rodzicielskich i zawodowych, uwzględniając coraz większe zróżnicowanie struktur rodzinnych, przy poszanowaniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki. Mając powyższe na względzie, autorzy dyrektywy sformułowali przede wszystkim indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego,

wynoszącego minimum cztery miesiące, z tym jednak zastrzeżeniem, że co najmniej jeden miesiąc przyznawany jest bez możliwości przenoszenia na małżonka / partnera życiowego. Ponadto państwa członkowskie oraz partnerzy społeczni powinni zapewnić pracownikom powracającym z urlopu rodzicielskiego możliwość wystąpienia o zmianę ich godzin pracy lub organizacji czasu pracy przez pewien okres. Wreszcie w akcie pojawiło się zobowiązanie do przyznania pracownikom uprawnienia do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej związanej z pilnymi sprawami rodzinnymi, takimi jak choroba lub wypadek, wymagającymi natychmiastowej obecności. Dyrektywa nie nakłada jednak żadnych zobowiązań dotyczących wynagrodzenia podczas urlopu rodzicielskiego, pozostawiając państwom członkowskim lub partnerom społecznym określenie szczegółowych zasad i warunków jego udzielania. Ponadto dyrektywa zapewnia ochronę przed zwolnieniem z pracy i mniej korzystnym traktowaniem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z takiego urlopu, lecz nie określa szczegółowo sposobów korzystania z takiej ochrony. Akt ten wydaje się jednak najbliższy procedowanemu obecnie rozwiązaniu i należy zaznaczyć, że będzie on uchylony w przypadku wejścia w życie dyrektywy WLB.

Warto ponadto przytoczyć unijne *soft law*. I tak w Zaleceniu Rady 92/241/EWG sugeruje się państwom członkowskim podejmowanie inicjatyw w celu zapewnienia urlopu okolicznościowego dla pracujących rodziców, zachęcanie do zwiększonego uczestnictwa mężczyzn w obowiązkach opiekuńczych, stworzenie środowiska pracy sprzyjającego pracującym rodzicom oraz zapewnienie przystępnych i dobrej jakości usług opieki nad dziećmi. Z kolei Zalecenie Komisji 2013/112/UE zachęca państwa członkowskie do wspierania dostępu rodziców do rynku pracy i dopilnowania, aby praca im się opłacała. W dokumencie podkreślono także potrzebę poprawy dostępności przystępnych cenowo usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz zapewnienia odpowiedniego wsparcia dochodu w postaci świadczeń na dziecko i świadczeń rodzinnych. Wreszcie zasady równości płci i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym zostały potwierdzone w zasadach 2 i 9 Europejskiego filaru praw socjalnych (2017).

Na marginesie wypadałoby również wspomnieć, że zarówno Unia *per se*, jak i państwa członkowskie są stronami „prawnoczwolniczych” umów międzynarodowych (mowa tu przede wszystkim o umowach przyjętych na forum Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz Rady Europy), z których także wynikają określone zobowiązania. I tak na przykład z bycia stroną Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2012, poz. 1169 ze zm.) wynika zobowiązanie do podjęcia wszelkich niezbędnych środków niezbędnych do zapewnienia pełnego korzystania przez dzieci z niepełnosprawnością ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności, na równych zasadach z innymi dziećmi. Natomiast w świetle Konwencji o prawach dziecka (Dz.U. 1991, nr 120, poz. 526) oboje rodzice ponoszą wspólną odpowiedzialność za wychowanie i rozwój dziecka, natomiast jak najlepsze zabezpieczenie interesów dziecka powinno być przedmiotem ich największej troski.

3. Projekt dyrektywy WLB¹¹

Prace nad projektem dyrektywy WLB rozpoczęły się 26 kwietnia 2017 r., kiedy to Komisja oficjalnie wystąpiła z wnioskiem, któremu nadano sygnaturę COM(2017) 253 final, 2017/0085 (COD). Osobami odpowiedzialnymi za koordynację działań w omawianym zakresie są Marianne Thyssen oraz Věra Jourova, natomiast departamentem wiodącym – Dykcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego. Wniosek procedowany jest w ramach zwykłej procedury legislacyjnej (art. 294 TfUE) przez Parlament Europejski i Radę, przy obowiązkowej konsultacji Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (opinia EKE-S z dn. 6 grudnia 2017 r., s. 44), Europejskiego Komitetu Regionów (opinia KR z dn. 30 listopada 2017 r.) oraz parlamentów narodowych.

Jak już zaznaczono, omawiany projekt miał w założeniu dowieść do zdecydowanie szerszego podejścia Unii Europejskiej do kwestii równości płci w zatrudnieniu, przede wszystkim przez wzgląd na zmiany (także mentalne), jakie zaszły w społeczeństwie w ostatniej dekadzie (Komisja Europejska 2015). Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, że dyrektywa wykorzystuje istniejące prawa, w niektórych przypadkach zwiększając je lub wprowadzając nowe, przy jednoczesnym utrzymaniu poziomu ochrony oferowanego dotychczas przez *acquis de l' Union*.

Najogólniej rzecz ujmując, celem dyrektywy jest osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie pracującym rodzicom i opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Zdaniem Komisji, zróżnicowanie sytuacji obu płci na rynku pracy jest bowiem najmocniej odczuwalne właśnie w przypadku rodziców i osób, na których spoczywają inne obowiązki opiekuńcze. W świetle wyzwań wynikających ze zmian demograficznych oraz związanej z nimi presji na wydatki publiczne w niektórych państwach członkowskich oczekuje się bowiem wzrostu zapotrzebowania na opiekę nieformalną. Nie zaskakuje ponadto fakt, że wraz z macierzyństwem spada wskaźnik zatrudnienia kobiet (Rękas 2017, s. 71–87)¹². To również one, znacznie częściej niż mężczyźni, przyjmują na siebie rolę nieformalnych opiekunów starszych lub niesamodzielnych krewnych (nawet 31% kobiet; w przypadku mężczyzn liczba ta wynosi 4,5%; European Commission 2019).

Obecne ramy prawne na poziomie zarówno Unii, jak i państw członkowskich, choć partykularnie atrakcyjne¹³, w ujęciu holistycznym oferują jednak dość ograniczone środki dla mężczyzn chcących równo podzielić się obowiązkami opiekuńczymi z kobietami,

¹¹ Opis założeń na podstawie wniosku legislacyjnego KE COM(2017) 253 final.

¹² Interesująca konstatacja pojawiła się także w badaniach Eurostatu, z których wynika między innymi, że najmniej dzieci rodzi się wśród osób z klasy średniej – te bowiem mają największy problem z połączeniem pracy i obowiązków domowych oraz w krajach z patriarchalnym modelem rodziny, przy jednoczesnym niskim poziomie wsparcia dla rodzin (Rozwadowska 2019).

¹³ Najnowszy raport nt. dobrych praktyk państw członkowskich w zakresie WLB został opublikowany w maju 2019 r. Niestety, w gronie tym nie znalazła się Polska (Komisja Europejska 2019).

a zatem ich skuteczność jest dość umiarkowana. Dla przykładu obecny model urlopu rodzicielskiego w praktyce zazwyczaj nie prowadzi do równego korzystania z niego przez oboje rodziców. Dzieje się tak przede wszystkim ze względu na funkcjonujący w wielu państwach członkowskich brak prawa do wynagrodzenia podczas jego trwania oraz możliwość przekazania większości uprawnień drugiemu z rodziców (zazwyczaj kobiecie). Ponadto na gruncie prawa Unii Europejskiej nie istnieją żadne gwarancje dotyczące urlopu ojcowskiego lub urlopu przeznaczonego na opiekę nad chorym lub niesamodzielnym krewnym, z wyjątkiem nieobecności ze względu na działanie siły wyższej. W konsekwencji w wielu państwach członkowskich brakuje na przykład możliwości urlopu płatnego dla ojców. Jest to o tyle istotne, że jednocześnie wykazuje się, że korzystanie przez ojców z rozwiązań w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (takich jak na przykład urlopy), ma pozytywny wpływ na ich zaangażowanie w późniejsze wychowanie dzieci (Włodarczyk 2014, s. 97). Pragmatycznie natomiast rzecz ujmując, przyczynia się to również do zmniejszenia ilości nieodpłatnej pracy w rodzinie wykonywanej przez kobiety, umożliwiając im pracę za wynagrodzeniem. Obowiązki rodzinne to druga (po emeryturze) przyczyna bierności zawodowej kobiet (GUS 2018).

Mając na względzie powyższe, Komisja podjęła inicjatywę na rzecz poprawy dostępu do rozwiązań w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (takich jak urlopy i elastyczna organizacja pracy), a także zwiększenia poziomu korzystania z nich przez mężczyzn. Zdaniem Komisji, tak kompleksowe podejście przede wszystkim pozwoli uniknąć sytuacji całkowitego wycofania się kobiet z rynku pracy, a zarazem powinno przyczynić się do bardziej zrównoważonego podziału opieki w gospodarstwie domowym. Co więcej, w opinii „strażniczki traktatów” jedynie działanie na poziomie Unii Europejskiej ma szansę zniwelować istniejące różnice między obowiązującymi krajowymi regulacjami w omawianym zakresie oraz tendencje państw do ograniczania przepisów dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Zapewni ono ponadto postęp w zakresie współtworzenia wspólnych minimalnych standardów, istotnych przecież także z perspektywy swobodnego przepływu pracowników oraz swobody świadczenia usług na rynku wewnętrznym Unii Europejskiej. Jednocześnie należy wyraźnie zaznaczyć, że regulacja na poziomie Unii Europejskiej w żadnym wypadku nie stanowi przeszkody dla państw członkowskich w oferowaniu wyższego poziomu ochrony. Innymi słowy, państwa, w których już obowiązują przepisy korzystniejsze od proponowanych w dyrektywie (a zatem na przykład Polska), nie będą musiały zmieniać (obniżać standardów) swojego prawodawstwa. W uzasadnieniu projektu wyraźnie podkreślono ponadto poszanowanie swobody i preferencji indywidualnych osób oraz rodzin w organizowaniu ich życia. Intencją Komisji Europejskiej jest bowiem umożliwienie indywidualnych i krajowych decyzji, przy jednoczesnej realizacji celów dotyczących zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy oraz równości płci.

Równowaga między życiem prywatnym i zawodowym rodziców i opiekunów osiągnięta ma być niejako na dwóch płaszczyznach: przez wprowadzenie minimalnych

gwarancji dotyczących różnych kategorii urlopów oraz przez uelastycznienie czasu pracy. Projekt dyrektywy przewiduje bowiem indywidualne prawa związane z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym oraz elastyczną organizacją pracy dla pracujących rodziców i opiekunów. Zagadnienia te stanowiąc będą zatem oś analizy proponowanych rozwiązań.

Jeśli chodzi o **urlop ojcowski**, to obecnie prawo Unii Europejskiej nie formułuje żadnych norm minimalnych w tym zakresie. Artykuł 4 dyrektywy WLB wprowadza natomiast prawo dla ojców do wzięcia urlopu ojcowskiego w formie krótkiego urlopu, nie krótszego jednak niż dziesięć dni roboczych, z okazji narodzin dziecka. Urlop ten ma zostać wybrany w okresie narodzin dziecka i musi być wyraźnie powiązany z tym wydarzeniem. W opinii Komisji wprowadzenie prawa do urlopu ojcowskiego powinno pomóc w rozwiązaniu problemu nierównych możliwości skorzystania przez kobiety i przez mężczyzn z urlopu w okresie okołoporodowym oraz zachęcić mężczyzn do bardziej sprawiedliwego dzielenia się obowiązkami w zakresie opieki nad dzieckiem, umożliwiając tym samym wczesne powstanie więzi między ojcami i ich dziećmi. Natomiast aby uniknąć dyskryminacji związków niemałżeńskich oraz par homoseksualnych, prawo do urlopu ojcowskiego nie powinno naruszać stanu cywilnego lub rodzinnego określonego w prawie krajowym.

Nieco inaczej wygląda kwestia **urlopu rodzicielskiego**. Obecnie dyrektywa 2010/18/UE przewiduje bowiem indywidualne prawo do wynoszącego co najmniej cztery miesiące urlopu rodzicielskiego z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki nad nim do 8. roku życia, przy czym przynajmniej jeden miesiąc jest nieprzenoszalny. Proponowany przepis projektu (art. 5) opiera się zatem na istniejących już prawach dla rodziców, jedynie je zwiększając. Komisja najprawdopodobniej wyszła z założenia, że obowiązująca dyrektywa niedostatecznie umożliwiła obojgu rodzicom korzystanie w jednakowym stopniu z posiadanych przez nich uprawnień, przede wszystkim z uwagi na to, że nie gwarantuje ona świadczeń pieniężnych podczas urlopu rodzicielskiego (a zatem w przypadku wielu rodzin przeszkodą w jego wykorzystaniu mogą być prozaiczne względy ekonomiczne). Narzędzie to nie przyczyniło się również do wypromowania większego udziału ojców w obowiązkach związanych z opieką nad dzieckiem. Remedium na powyższe stanowić ma zatem ustalenie minimalnego okresu urlopu rodzicielskiego (wynoszącego co najmniej cztery miesiące do ukończenia przez dziecko 12. roku życia, które nie podlegałyby przeniesieniu na drugie z rodziców) oraz wprowadzenie większej elastyczności w zakresie formy jego wykorzystania. Unijny prawodawca wyraża bowiem przekonanie, że elastyczność *ex definitione* zwiększa prawdopodobieństwo, iż rodzice (a w szczególności ojcowie) skorzystają ze swoich uprawnień do takiego urlopu. Należy jednak podkreślić, że omawiany przepis pozostawia państwom członkowskim decyzję w następujących sprawach: (1) terminu składania wniosków o urlop przez pracowników, (2) tego, czy prawo do urlopu rodzicielskiego może być uzależnione od kwalifikującego okresu zatrudnienia lub stażu pracy, oraz (3) określenia warunków, na jakich pracodawca może odroczyć o „rozsądny okres” przyznanie urlopu rodzicielskiego. Regulacja ta ma bowiem na

celu zapewnienie, by państwa członkowskie same oceniły potrzebę dostosowania warunków dostępu do urlopu rodzicielskiego i szczególnych rozwiązań w tym zakresie, także odnośnie do specjalnych potrzeb rodziców znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji związanej z niepełnosprawnością lub chorobą przewlekłą, a także rodziców adopcyjnych.

Projekt dyrektywy w art. 6 wprowadza ponadto nowe doroczne prawo do co najmniej pięciu dni roboczych **urlopu opiekuńczego** w przypadku poważnej choroby lub niesamodzielności krewnego (czyli syna, córki, matki, ojca, małżonki/małżonka, partnerki/partnera). Aby jednak chronić pracodawców przed nadużywaniem tego prawa, przyznanie urlopu może być uzależnione od okazania dowodu choroby lub niesamodzielności. Uzasadnieniem dla wprowadzenia tej kategorii urlopu jest natomiast założenie, że zwiększenie możliwości wzięcia nawet tak krótkiego okresu wolnego od pracy przez pracowników w celu zaopiekowania się krewnym pozwoli uniknąć pochopnego i zupełnego wycofania się z rynku pracy.

Nie ulega jednak wątpliwości, że niejednokrotnie głównym argumentem na rzecz wykorzystania (lub nie) przysługującego urlopu jest **wynagrodzenie** za czas jego trwania. Kwestię tę w odniesieniu do wskazanych kategorii urlopów (ojcowskiego, rodzicielskiego oraz opiekuńczego) reguluje odrębny przepis dyrektywy. Zgodnie z art. 8 ustanowiono prawo dla pracowników do korzystania z różnych rodzajów urlopu w celu otrzymania odpowiedniego świadczenia pieniężnego podczas minimalnego okresu urlopu przewidzianego w dyrektywie, przy czym poziom tego świadczenia powinien odpowiadać co najmniej poziomowi wynagrodzenia podczas zwolnienia chorobowego.

W projekcie dyrektywy (art. 7) utrzymano ponadto istniejące prawo pracowników do wzięcia **czasu wolnego od pracy w przypadku działania siły wyższej**. Z prawa tego, przewidzianego już w dyrektywie o urlopie rodzicielskim, będą jednak mogli korzystać wszyscy pracownicy (a nie tylko rodzice i opiekunowie w rozumieniu dyrektywy) ze względu na pilne sprawy rodzinne. Państwa członkowskie mogą jednak ograniczyć jego wykonywanie do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na przypadek, lub jedno i drugie.

Drugim „filarem” ułatwiającym osiągnięcie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów ma być natomiast **elastyczna organizacja pracy**. Choć dyrektywa w sprawie urlopu rodzicielskiego przewiduje już możliwość występowania o dwa rodzaje elastycznej organizacji pracy (schematy pracy i godziny pracy) przez rodziców powracających z urlopu rodzicielskiego, to procedowany wniosek rozszerza te istniejące formy o trzecią – elastyczną organizację pracy (możliwość telepracy) – oraz rozciąga zakres osobowy tych praw na wszystkich opiekunów i pracowników posiadających dzieci do 12. roku życia. Komisja wyszła bowiem z założenia, że aby zachęcić pracujących rodziców z małymi dziećmi oraz opiekunów do pozostania na rynku pracy, należy dać im możliwość dostosowania harmonogramu pracy do osobistych potrzeb i preferencji. Omawiany przepis dyrektywy WLB (art. 9) wprowadza zatem możliwość korzystania przez wspomnianych wyżej pracowników z rozwiązań takich jak: ograniczenie liczby godzin pracy, elastyczny harmonogram pracy oraz

możliwość pracy zdalnej. Niemniej w celu uwzględnienia potrzeb pracodawców i pracowników przepis ten daje państwom członkowskim możliwość ograniczenia czasu trwania elastycznej organizacji pracy, co jest szczególnie istotne w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Należy bowiem wyraźnie zaznaczyć, że choć rozwiązanie to umożliwi niektórym kobietom pozostanie na rynku pracy po urodzeniu dziecka, to jednocześnie (zbyt) długie okresy zmniejszonego czasu pracy mogą być przeciwnie skuteczne i w rezultacie prowadzić do niższych składek na zabezpieczenie społeczne, co z kolei finalnie przekłada się na ograniczone lub nieistniejące uprawnienia emerytalno-rentowe w przyszłości.

Warto również wspomnieć, iż analizowany projekt w art. 10 (prawa pracownicze) ma służyć utrzymaniu i wspieraniu ciągłej więzi rodziców i opiekunów z rynkiem pracy podczas wykonywania obowiązków w domu. Na ten cel uwzględnia się istniejące prawa, a jednocześnie przewiduje minimum ochrony praw pracowniczych rodziców i opiekunów przez umożliwienie im powrotu do (równorzędnej) pracy, korzystania z poprawy warunków pracy podczas nieobecności, a także zachowania praw nabytych i stosunku pracy podczas urlopu. Jeśli chodzi o zakaz dyskryminacji (art. 11), to ochrona przewidziana obecnie w dyrektywie w sprawie urlopu rodzicielskiego zostaje rozszerzona, tak aby pracownicy korzystający z innych rodzajów urlopu lub elastycznej organizacji pracy również byli chronieni przed mniej korzystnym traktowaniem i dyskryminacją z powodu ubiegania się o pewne prawa przyznane nową dyrektywą lub korzystania z nich. Natomiast w odniesieniu do ochrony przed zwolnieniami i ciężaru dowodu (art. 12) celem projektu jest zapewnienie pracownikom korzystającym z urlopów oraz elastycznej organizacji pracy ochrony przed zwolnieniem z pracy w czasie, w którym występują o te prawa lub z nich korzystają. Jeśli jednak pomimo tej ochrony pracownik uzna, że został zwolniony ze względu na powyższe, przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek udowodnienia, że zwolnienie nastąpiło z innych obiektywnych przyczyn. Artykuł 13 nakłada na państwa członkowskie wymóg zapewnienia skutecznych, proporcjonalnych i odstraszcających sankcji w postaci grzywnien lub odszkodowań za naruszenie zobowiązań wynikających z dyrektywy, a także wymóg dopilnowania, by były one wypełniane. Zgodnie z art. 14 państwa członkowskie zobowiązane są do zapewnienia pracownikom skarżącym się na łamanie krajowych przepisów przyjętych na podstawie dyrektywy WLB odpowiedniej ochrony sądowej przed negatywnym traktowaniem. Artykuł 15 rozszerza działalność krajowych organów do spraw równości także na obszary mieszczące się w zakresie jej normowania, natomiast art. 16 to standardowy przepis, który umożliwi państwom członkowskim zapewnienie wyższego poziomu ochrony niż gwarancje unijne. Artykuł 17 i 18 dotyczą z kolei odpowiednio rozpowszechniania informacji oraz sprawozdawczości i przeglądu przepisów.

Jak wspomniano, omawiany projekt w art. 19 ustanawia ponadto datę uchylecia dyrektywy 2010/18/UE (dwa lata od wejścia w życie), a wszelkie odesłania do uchylonej dyrektywy odczytywać się będzie po tym czasie jako odesłania do nowej regulacji. Zgodnie natomiast z art. 20 czas na transpozycję nowej dyrektywy wynieść

ma maksymalnie dwa lata, przy czym w przepisie zwraca się uwagę na to, że na podstawie art. 153 ust. 3 TfUE państwa członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym jej wykonanie, pod warunkiem jednak, że nastąpi to na wniosek ich samych i z zastrzeżeniem, że państwa pozostają zobowiązane do podjęcia wszystkich koniecznych działań, aby przez cały czas gwarantować osiągnięcie założonych przez dyrektywę rezultatów.

Prace nad projektem, w odróżnieniu od propozycji zmiany dyrektywy „macierzyńskiej”, od samego początku przebiegają dość sprawnie. W maju 2018 r. opinie wydały dwie komisje Parlamentu Europejskiego: JURI (2018) oraz FEMM (2018), na podstawie których Komisja ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych w sierpniu 2018 r. sporządziła sprawozdanie (Sprawozdanie Parlamentu Europejskiego i Rady 2018). W rezultacie 4 kwietnia 2019 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję ustawodawczą w sprawie omawianego wniosku. Na gruncie Rady od 28 kwietnia 2017 r. dotychczas odbyło się dwanaście debat (ostatnia 29 maja 2019 r.), a w konsekwencji przyjęto w sumie dwadzieścia dokumentów roboczych i wniosków. Wśród nich należy zwrócić uwagę przede wszystkim na wniosek z dn. 11 kwietnia 2019 r. (Rada Unii Europejskiej 2019). Jednocześnie warto podkreślić, że praktyką jest, iż instytucje zaangażowane w proces legislacyjny (Rada, Parlament Europejski i Komisja) w tym okresie kilkakrotnie kontaktowały się ze sobą w sposób nieformalny, celem osiągnięcia porozumienia w sprawie już w pierwszym czytaniu, aby uniknąć kolejnych kroków procedury dookreślonej w art. 294 TfUE. Podczas tych nieformalnych kontaktów Rada zgłosiła najważniejszą poprawkę nr 102 oraz poprawki nr 96–101. W rezultacie powyższych w kwietniu 2019 r. możliwe stało się zaprezentowanie stanowisk obu instytucji wobec „wyjściowej” propozycji Komisji. Najważniejsze uwagi Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej ukazano w zestawieniu na następnym stronie.

Warto ponadto wyraźnie podkreślić, że zdaniem Parlamentu Europejskiego wdrażanie dyrektywy nie stanowi podstaw, by uzasadnić obniżenie ogólnego poziomu ochrony pracowników w obszarach objętych zakresem jej stosowania. Zakaz takiego obniżenia pozostaje bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich i partnerów społecznych do ustanawiania, w świetle zmieniających się okoliczności, przepisów ustawowych, wykonawczych lub umownych, innych niż obowiązujące w dniu jej wejścia w życie, pod warunkiem jednak, że spełnione będą minimalne wymagania ustanowione dyrektywą. Wreszcie Parlament Europejski wraz z Radą Unii Europejskiej zaproponowały dłuższy okres na transpozycję oraz uchylenie dyrektywy 2010/18/UE – ma on wynosić trzy lata od wejścia w życie dyrektywy WLB.

Zgodnie z treścią noty Sekretariatu Generalnego Rady do Komitetu Stałych Przedstawicieli z dn. 29 maja 2019 r., jeśli Rada (uwzględniając sprzeciw Danii, Węgier, Holandii i Słowenii oraz wstrzymanie się od głosu Polski i Austrii) zatwierdzi (zaproponowane w kwietniu 2019 r.) stanowisko Parlamentu, akt zostanie przyjęty (European Parliament 2019).

Tabela 1. Stanowiska Komisji Europejskiej, Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej w zakresie projektu dyrektywy WLB, stan: maj 2019 r.

Uprawnienie	Założenia KE	Zmiany zaproponowane przez PE i RUE
Urlop ojcowski	Wymiar: min. 10 dni roboczych Uprawnieni: ojcowie Zasady wykorzystania: urlop w związku z narodzinami dziecka	Wymiar: 10 dni roboczych Uprawnieni: ojcowie lub drudzy równoważni rodzice Zasady wykorzystania: przed lub po narodzinach dziecka (elastyczność) – uprawnienie nie może być uzależnione od wcześniejszego okresu i stażu pracy
Urlop rodzicielski	Wymiar: min. 4 miesiące (w tym 4 miesiące nieprzenoszalne) Zasady wykorzystania: urlop z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem do min. 12. roku życia	Wymiar: 4 miesiące (w tym 2 miesiące nieprzenoszalne) Zasady wykorzystania: urlop dla rodziców z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem; maks. do 8. roku życia dziecka, elastyczność, wystąpienie przez pracownika z wnioskiem w „rozsądnym terminie”
Urlop opiekuńczy	Wymiar: min. 5 dni roboczych Zasady wykorzystania: urlop dla pracownika; może być uzależniony od odpowiedniego potwierdzenia stanu zdrowia krewnego	Wymiar: 5 dni roboczych Zasady wykorzystania: urlop dla pracownika umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie Zasady wykorzystania: państwa członkowskie określają dodatkowe kryteria, zgodne z funkcjonującą praktyką; dopuszczalny inny niż roczny okres rozliczeniowy (na osobę lub przypadek)
Elastyczna organizacja czasu pracy	Prawo do zredukowanego i elastycznego czasu pracy oraz elastyczność w zakresie miejsca wykonywania pracy do osiągnięcia przez dziecko 12. roku życia	Prawo do zredukowanego i elastycznego czasu pracy oraz elastyczność w zakresie miejsca wykonywania pracy do osiągnięcia przez dziecko co najmniej 8. roku życia; uprawnienie może być uzależnione od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy, przy czym nie mogą one przekroczyć 6 miesięcy
Wynagrodzenie	Wynagrodzenie lub odpowiednie świadczenie pieniężne nie mniejsze od kwoty, jaką dany pracownik otrzymałby w przypadku zwolnienia chorobowego	Urlop ojcowski: wynagrodzenie lub odpowiednie świadczenie pieniężne nie mniejsze od kwoty, jaką dany pracownik otrzymałby w przypadku zwolnienia chorobowego, z zastrzeżeniem jednak jakichkolwiek ograniczeń określonych w prawie krajowym; uprawnienie może być uzależnione od okresu wcześniejszego zatrudnienia, przy czym nie może on przekroczyć 6 miesięcy bezpośrednio przed przewidywaną datą narodzin dziecka Urlop rodzicielski: wynagrodzenie lub świadczenie są określane przez państwo członkowskie lub partnerów społecznych i muszą zostać ustalone w taki sposób, aby ułatwić korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców (nie mniejsze od kwoty, jaką dany pracownik otrzymałby w przypadku zwolnienia chorobowego, ale z preferencją do zrównoważenia świadczeń do wysokości, jaką otrzymałaby matka na urlopie macierzyńskim, tj. na przykład płatne w wysokości 100%, a nie 80% wynagrodzenia)

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów Komisji Europejskiej, Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej.

4. Implikacje dla Polski

Aby ocenić potencjalne skutki procedowanych rozwiązań w Polsce, warto choćby w zarysie ukazać obowiązujące ustawodawstwo odnoszące się do omawianych zagadnień. Na gruncie krajowym przepisy obowiązujących dyrektyw transponowane zostały między innymi tzw. ustawą równościową (ustawa z dn. 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz.U. 2016, poz. 1219 tekst jedn.), której z jednej strony wynikająca z pośpiechu transpozycyjnego „kompleksowość”, a z drugiej – będąca wynikiem tegoż samego – pewna wybiórczość rodzą jednak wiele zastrzeżeń¹⁴. Rzeczona ustawa między innymi definiuje dyskryminację bezpośrednią i pośrednią, nierówne traktowanie oraz zasadę równego traktowania. Jej przepisy mają zastosowanie do dostępu i warunków korzystania instrumentów i usług rynku pracy (prócz innych obszarów). *Explicite* wskazano jednak, że nie dotyczy ona sfery życia prywatnego i rodzinnego ani czynności prawnych pozostających w związku z tymi sferami. Ustawa zakazuje nierównego traktowania także ze względu na płeć, między innymi w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy. Z perspektywy analizowanego zagadnienia istotny jest art. 12, który – w przypadku naruszeń zasady równego traktowania w stosunku do osoby fizycznej, w tym w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym – przyznaje osobom fizycznym prawo do roszczenia odszkodowawczego. Najważniejszych postanowień dotyczących inspirowanych unijnymi wymogami uprawnień związanych z rodzicielstwem szukać należy jednak przede wszystkim w dziale 8 Kodeksu pracy (ustawa z dn. 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. 2019, poz. 1040 tekst jedn. ze zm.)¹⁵: *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem*. Otóż w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze dwudziestu tygodni (tydzień urlopu odpowiada siedmiu dniom kalendarzowym), przy czym przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż sześć tygodni tegoż, natomiast przeniesieniu na ojca podlegać może czas pozostały po wykorzystaniu przez nią po porodzie co najmniej czternastu tygodni urlopu macierzyńskiego. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego (albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego) pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do trzydziestu dwóch tygodni. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać

¹⁴ Warto wspomnieć choćby o wystosowanym 31 marca 2016 r. wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich do Trybunału Konstytucyjnego o stwierdzenie niezgodności niektórych przepisów ustawy z Konstytucją i wiążącym Polskę prawem międzynarodowym.

¹⁵ Na gruncie niniejszego opracowania zaprezentowane zostaną jednak wyłącznie te uprawnienia pracownicze, które – w opinii autorki – bezpośrednio wiążą się z gwarancjami nakreślonymi w projekcie omawianej dyrektywy.

oboje rodzice dziecka do 6. roku życia, zachowując jednak łączny wymiar tego urlopu. Co więcej, w okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo i bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego albo maksymalnie w czterech częściach przypadających bezpośrednio jedna po drugiej. Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części.

Polski Kodeks pracy, co – jak ustalono wcześniej – nie stanowi standardu wśród państw członkowskich Unii Europejskiej, reguluje także zasady udzielania urlopu ojcowskiego. Co do zasady, pracownik będący ojcem wychowującym dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do dwóch tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia. Urlop ten może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w dwóch częściach, jednak żadna z nich nie może być krótsza niż tydzień. Jeśli chodzi o uposażenie, to za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie z dn. 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. 2019, poz. 645 tekst jedn. ze zm.). Oznacza to, że łącząc urlop macierzyński z rodzicielskim, można albo za połowę tego okresu (dwadzieścia sześć tygodni) pobierać 100% wynagrodzenia, za drugą natomiast 60%, albo – komasując powyższe urlopy – 80% wynagrodzenia przez całe pięćdziesiąt dwa tygodnie.

Kodeks pracy przewiduje ponadto prawo do maksymalnie 36-miesięcznego urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do 6. roku życia. Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego, a prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka. Z urlopu wychowawczego mogą, na wzór urlopu rodzicielskiego, jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka. Urlop ten jest urlopem bezpłatnym, niemniej w czasie jego trwania pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, pod warunkiem jednak, iż nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Wreszcie, co istotne, okres urlopu wychowawczego w dniu jego zakończenia wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Wyraźną podstawą ułatwiającą godzenie życia zawodowego z rodzinnym jest natomiast prawo pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby on korzystać z takiego urlopu, a pracodawca jest zobowiązany taki wniosek uwzględnić.

Ponadto krajowy ustawodawca przewidział, iż pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Przerwy na karmienie mogą być jednak na jej wniosek udzielane łącznie, co w praktyce skutkuje skróceniem czasu pracy. Wreszcie – pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo dwóch dni, z zachowaniem pełnego prawa do wynagrodzenia (tzw. opieka). Natomiast prawo do zasiłku za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem regulują odrębne przepisy (cytowana już ustawa z dn. 25 czerwca 1999 r.).

Z powyższych analiz płynie zatem wniosek, że jeśli chodzi o uprawnienia rodzicielskie ułatwiające godzenie życia zawodowego z rodzinnym, polski Kodeks pracy oferuje w większości przypadków standard wyższy aniżeli proponowany procedowaną dyrektywą. Ustawa gwarantuje bowiem urlop ojcowski w wymiarze 10 dni roboczych, płatnych w 100% wysokości wynagrodzenia (a nie na poziomie świadczeń zdrowotnych), z dużą elastycznością, jeśli chodzi o jego wykorzystanie. Zupełnie odrębną kwestią jest natomiast praktyka korzystania z przysługującego ojcom uprawnienia (urlop ojcowski wybiera 64% badanych ojców, natomiast 29% nie wykorzystało żadnych przysługujących dni wolnych związanych z pojawieniem się na świecie potomka; Skwarska 2018). Jeśli natomiast chodzi o urlop rodzicielski, to w połączeniu z urlopem macierzyńskim wynosi on minimum pięćdziesiąt tygodni (prawo Unii Europejskiej mówi tu łącznie o trzydziestu tygodniach). Jak wspomniano, w polskim prawie zagwarantowano ponadto możliwość korzystania przez ojców (a nawet innych członków najbliższej rodziny) w określonych sytuacjach z urlopu macierzyńskiego. Należy jednak zaznaczyć, że mężczyźni przeciętnie częściej niż kobiety w ogóle nie wykorzystują przysługujących im indywidualnie uprawnień (z urlopu rodzicielskiego do 6 miesięcy skorzystało zaledwie 4% ojców, natomiast 1% zdecydował się na urlop rodzicielski w wymiarze od sześciu do 12 miesięcy; główny przyczynami takiego stanu rzeczy są potrzeby finansowe i potrzeba rozwoju zawodowego; Skwarska 2018). Co natomiast tyczy się elastycznych form zatrudnienia – nie są one w Polsce ograniczone podmiotowo (do rodziców czy opiekunów).

Jak jednak wspomniano, krajowe ustawodawstwo co do zasady nie przewiduje typowego urlopu opiekuńczego oraz szerszej niż wynikającej z tzw. urlopu na żądanie możliwości nieobecności w pracy z powodu działania siły wyższej.

Mimo to – a może właśnie przez wzgląd na wysokie (w porównaniu z innymi państwami członkowskimi) standardy w zakresie uprawnień rodzicielskich – strona polska nastawiona jest do dyrektywy niechętnie, co wyrażono w opinii o braku zgodności projektu z zasadą subsydiarności¹⁶. Ze stanowiska rządzących (ale także Biura Analiz

¹⁶ Biuro Analiz Sejmowych w opinii z 6 czerwca 2017 r. stwierdziło bowiem, że mimo iż: „[z]apropowane przez Komisję Europejską rozwiązania mogą być określane jako spójny system ochrony [...]”, to „[d]ocenając ambicję Komisji Europejskiej stosunkowo szybkiego upowszechnienia progresywnych zmian ustanawiających ramy systemu ochrony rodzicielstwa i opieki, można się zastanawiać, czy zmiany te nie byłyby możliwe do osiągnięcia przez na przykład wytyczne i zalecenia, które zapewne znacząco opóźniłyby proces upowszechnienia określonych rozwiązań, ale pozwoliłyby

Sejmowych) wynika bowiem, że pomimo deklarowanych społecznie zmian wciąż popularne jest dość tradycyjne podejście do podziału ról w sferze prywatnej (Komunikat z badań CBOS Nr 127/2018). W procedowanej dyrektywie upatruje się też sporego wyzwania dla przedsiębiorców, którzy będą musieli zmierzyć się z tak kompleksowym podejściem i którzy *de facto* w pierwszej kolejności poniosą największe koszty zmian. Ponadto podważono rację przyjmowania rozwiązań o charakterze wiążącym na rzecz „miękkich” zachęt dla państw, i to w dodatku rozłożonych w czasie. W tym kontekście odrobinę dziwią założenia obowiązującego krajowego planu na rzecz zatrudnienia (Rada Ministrów 2018), wedle których:

[...] celem wdrażanych instrumentów polityki rodzinnej, ze względu na ich istotny wpływ na decyzję kobiet o uczestnictwie w rynku pracy, pozostaną zachęty do równego podziału obowiązków między rodzicami, umożliwienie godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi, promowanie elastycznych zasad czasu pracy, a także upowszechnienie możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Być może jednak pewna „łatwość” ich sformułowania wynika właśnie z czysto politycznego charakteru dokumentu.

Wskazane zastrzeżenia warto również zestawić z wynikiem konsultacji publicznych przeprowadzonych przez Komisję Europejską w okresie od listopada 2015 r. do lutego 2016 r. Miały one na celu zasięgnięcie opinii różnych zainteresowanych stron i obywateli (z każdego państwa członkowskiego otrzymano przynajmniej jedną odpowiedź; w sumie uzyskano 786 odpowiedzi, w tym 229 od organizacji i 557 od osób indywidualnych). Na ich podstawie ustalono, iż co do zasady istnieje pełna zbieżność stanowisk dotyczących: znaczenia działania Unii Europejskiej w obszarze równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, potrzeby zwiększenia możliwości lub środków zachęty dla rodziców i innych osób opiekujących się niesamodzielnymi krewnymi w zakresie przyjęcia na siebie obowiązków opiekuńczych oraz korzystania ze środków w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, konieczności zapewnienia dostępnej i przystępnej cenowo opieki nad dziećmi, wreszcie – dalszych wytycznych, monitorowania i wymiany dobrych praktyk w zakresie polityki na poziomie Unii Europejskiej. Pewne różnice odnotowano natomiast co do potrzeby podjęcia działań legislacyjnych przez Unię.

Komisja przeprowadziła także dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi. I tu podobnie: choć partnerzy społeczni byli zasadniczo zgodni w kwestii wyzwań związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym oraz celu dotyczącego

na zbudowanie szerszej społecznej akceptacji oraz odsunęłoby negatywne skutki związane z nieproporcjonalnym obciążeniem kosztami zmian w poszczególnych państwach członkowskich”. Jednocześnie warto napomknąć, iż w opinii zauważono także, że „Rada Ministrów – przekazując Sejmowi projekt stanowiska Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie projektu dyrektywy po upływie 14 dni od dnia otrzymania tego projektu aktu ustawodawczego UE – naruszyła art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 8 października 2010 r. o współpracy Rady Ministrów z Sejmem i Senatem w sprawach związanych z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej”.

poprawy uczestnictwa kobiet w rynku pracy, to ich opinie w sprawie potrzeby dalszych działań legislacyjnych były podzielone. Także organizacje pracodawców nie poparły dalszych działań legislacyjnych Unii Europejskiej, ale opowiedziały się za unijnymi środkami o charakterze nieustawodawczym, służącymi rozwojowi formalnych usług opieki. W zasadzie jedynie związki zawodowe oświadczyły, że chcą prawodawstwa na poziomie Unii Europejskiej dotyczącego urlopu ojcowskiego i opiekuńczego, wydłużenia urlopu macierzyńskiego oraz podwyżki wynagrodzenia i zwiększenia ochrony przed zwolnieniem podczas tego urlopu, prawa do ubiegania się o elastyczną organizację pracy, a także nowelizacji dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego, celem wydłużenia go oraz zwiększenia tej części tego urlopu, która nie podlega przeniesieniu na drugiego rodzica, ponadto wprowadzenia wynagrodzenia za okres tego urlopu. Związki zawodowe podkreśliły, że środki te powinny zostać zastosowane w połączeniu z dostępnymi i przystępnymi cenowo dobrej jakości formalnymi usługami opieki.

W opinii Komisji nowe (holistyczne) podejście przynieść ma także holistyczne korzyści (European Commission 2019). Rodzice i opiekunowie potencjalnie zyskają na równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, natomiast zwiększenie zatrudnienia kobiet, wyższe zarobki i dostosowany do osobistych potrzeb przebieg kariery zawodowej zarówno przyniosą pozytywne rezultaty w wymiarze jednostkowym, jak też przyczynią się do dobrobytu, włączenia społecznego oraz poprawy stanu zdrowia ich rodzin. Przedsiębiorstwa skorzystać mają z kolei na szerszej puli talentów, bardziej zmotywowanej i wydajniejszej sile roboczej oraz rzadszej absencji w pracy. Zwiększenie zatrudnienia kobiet przyczyni się ponadto do choć częściowego rozwiązania problemu starzenia się społeczeństwa oraz do zapewnienia stabilności finansowej państw członkowskich. Aby jednak udało się osiągnąć nakreślone cele, konieczne wydaje się połączenie proponowanych wariantów, tym bardziej że z ilościowej analizy przeprowadzonej w ocenie skutków wynika, że działania te wywrą pozytywny wpływ na PKB (+ 840 mld EUR, wartość bieżąca netto 2015–2055), zatrudnienie (+ 1,6 mln w 2050 r.) i siłę roboczą (+ 1,4 mln w 2050 r.). Analiza przeprowadzona przez Komisję Europejską wskazuje ponadto, że wzrost zatrudnienia i aktywności ekonomicznej dotyczyć będzie głównie kobiet. Oczekuje się też wzrostu realnych dochodów o 0,52% w 2050 r. Połączenie wariantów rzeczywiście oznaczać musi jednak koszty dla przedsiębiorstw. Niemniej w opinii Komisji będą one stosunkowo niewielkie, a większość z nich stanowić będzie rezultat popytu na elastyczną organizację pracy. Tym samym, przez wzgląd na synergię, łączne koszty dla przedsiębiorstw wynikające z połączenia wariantów powinny być jednak znacznie niższe od sumy indywidualnych kosztów każdego wariantu z osobna.

Nie ulega wątpliwości, że dyrektywa WLB, proponując inne niż dotychczas spojrzenie na kwestię obowiązków rodzicielskich, tworzy (a przynajmniej próbuje) zupełnie nową jakość, jeśli chodzi o równość płci w zatrudnieniu. Nie dość że nakreślone rozwiązania stanowią bardzo konkretną propozycję odnoszącą się do kilku wyzwań jednocześnie („kary” za macierzyństwo, ekonomicznej potrzeby aktywizacji zawodowej kobiet, konsekwencji starzenia się społeczeństwa), to jeszcze są one dowodem na próbę walki

ze stereotypowym myśleniem, automatycznie korelującym kobiety ze sprawowaniem opieki nad innymi. Co więcej, swoistym „skutkiem ubocznym” procesu legislacyjnego jest wprowadzenie do publicznej debaty problemu godzenia życia zawodowego z rodzinnym, w konsekwencji czego ów akt – nawet na etapie procedowania – przyczynia się do podnoszenia świadomości społecznej dotyczącej tej kwestii. Największe obawy rodzi jednak kwestia wiążącego charakteru regulacji oraz – niezgodne z rzeczywistością – twierdzenia, jakoby państwa, które już w swoim ustawodawstwie gwarantują wyższy poziom ochrony, wskutek przyjęcia dyrektywy były zmuszone go obniżyć. Należy pamiętać, że celem dyrektyw jest tworzenie jak najbardziej zbliżonych standardów, co nie oznacza, że państwa członkowskie są zobligowane do transpozycji ich przepisów. W ich gestii jest zagwarantowanie standardu minimum, aczkolwiek nic nie stoi na przeszkodzie, by – jeśli tylko mają taką możliwość – tworzyły wyższe.

Reasumując, dyrektywę WLB, biorąc pod uwagę nadal nie w pełni wykorzystane zasoby kobiecego „kapitału” na unijnym rynku pracy, należy uznać za akt potrzebny. I jeśli do oponentów proponowanych rozwiązań nie przemawia argument o bardziej sprawiedliwym podziale obowiązków pomiędzy kobiety i mężczyzn, to może zachęci uzasadnienie rodem z lat 50. ubiegłego wieku, kiedy to tworzono pierwsze równościowe regulacje. Równouprawnienie płci to nie tylko coś, co warto czy „wypada” wdrażać. Ono po prostu wszystkim się opłaca.

Bibliografia

- Augustyniak Ł. (2014) *Postępowanie naruszeniowe jako forma kontroli – nadzór Komisji Europejskiej nad implementacją prawa Unii*, „Kontrola Państwowa”, t. 59, nr 5.
- Burgoński P. (2016) *Sposób nadzorowania przez komisję europejską implementacji równościowego i antydyskryminacyjnego prawa Unii Europejskiej w latach 2002–2015*, „Rocznik Integracji Europejskiej”, nr 10.
- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dn. 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana), Dz.Urz. UE L 2006, nr 204.
- Dyrektywa 92/85/EWG (macierzyńska): dyrektywa Rady 92/85/EWG z dn. 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG), Dz.Urz. UE L 1992, nr 348.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dn. 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG, Dz.Urz. UE L 2010, nr 180.
- Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dn. 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE, Dz.Urz. UE L 2010, nr 68.

- Dyrektywa Rady 97/81/WE z dn. 15 grudnia 1997 r. dotycząca 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. UE L 1998, nr 14.
- Dyrektywa WLB (*work-life balance*): dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Bruksela, 26 kwietnia 2017 r., COM(2017) 253 final, 2017/0085 (COD).
- Dyrektywa zmieniająca dyrektywę 92/85/EWG: dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniająca dyrektywę Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, KOM(2008), 637 wersja ostateczna, 2008/0193 (COD).
- European Commission (2019) *A New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers*, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en> (dostęp: 30.05.2019).
- European Parliament (2019) *Draft Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU (first reading) – Adoption of the legislative act*, Brussels, 29 May (OR. en) 9310/19, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_9310_2019_INIT&from=PL (dostęp: 30.05.2019).
- Europejski filar praw socjalnych (2017) https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pl.pdf (dostęp: 30.05.2019) oraz https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pl (dostęp: 30.05.2019).
- Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2017) *Ubóstwo a płeć w cyklu życia człowieka. Przegląd realizacji pekińskiej platformy działania*, <https://publications.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/f891ceab-024a-11e7-8a35-01aa75ed71a1> (dostęp: 8.08.2019).
- Eurostat (2019) *Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/pl (dostęp: 30.05.2019).
- Florczak A., Paczeński A. (2014) *Unia Europejska – strażniczka wartości czy (własnych) interesów?* [w:] A. Paczeński, M. Klimowicz (red.), *Procesy integracyjne i dezintegracyjne w Europie*, Wrocław.
- Grzeszczak R. (2015) *Model procesu legislacyjnego w Unii Europejskiej* [w:] W. Brzozowski, A. Krzywoń (red.), *15 lat funkcjonowania modelu rządowego procesu legislacyjnego a perspektywa porównawcza*, Warszawa.
- GUS (2018) *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/1/7/1/kobiety_i_mezczyzni_na_ryнку_pracy_2018.pdf (dostęp: 30.05.2019).
- Helios J., Jedlecka W. (2018) *Wykładnia prawa Unii Europejskiej ze stanowiska teorii prawa*, <http://www.bibliotekacyfrowa.pl/publication/95678> (dostęp: 30.05.2019).

- Hill E., Hawkins A., Ferris M., Weitzman M. (2001) *Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance*, „Family Relations”, vol. 50, no. 1.
- Komisja Europejska (2015) *Spełnienie obietnic wobec rodziców: Komisja wycofuje zablokowany wniosek w sprawie urlopu macierzyńskiego i otwiera drogę do nowego podejścia*, europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5287_pl.pdf (dostęp: 30.05.2019).
- Komisja Europejska (2016) *Program prac Komisji na 2017 r. na rzecz Europy, która chroni, wspiera i broni*, COM(2016) 710 final.
- Komisja Europejska (2017) *Europejski semestr – zestawienie informacji tematycznych. Kobiety na rynku pracy*, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet_labour-force-participation-women_pl.pdf (dostęp: 30.05.2019).
- Komisja Europejska (2018) *Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w UE*, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights_equalpayday-eu-factsheets-2018_pl.pdf. (dostęp: 30.05.2019).
- Komisja Europejska (2019) *Work-life balance for all: best practice examples from EU Member States*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8212&furtherPubs=yes> (dostęp: 30.05.2019).
- Komunikat z badań CBOS Nr 127 (2018) *Kobiety i mężczyźni w domu*, https://cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_127_18.PDF (dostęp: 30.05.2018).
- Magda I. i in. (2019) *Rodzina 500+ – ocena programu i propozycje zmian*, Instytut Badań Strukturalnych (IBS), Centrum Analiz Ekonomicznych CenEA, GRAPE, Szkoła Główna Handlowa i Uniwersytet Warszawski, http://ibs.org.pl/app/uploads/2019/05/Raport_500plus.pdf (dostęp: 30.05.2019).
- Maśnicki J. (2017) *Bezpośredni skutek dyrektyw w relacjach triangularnych*, „Europejski Przegląd Sądowy”.
- Opinia EKE-S z dn. 6 grudnia 2017 r.: *Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów*, Dz.Urz. UE C 2018, nr 129, s. 44.
- Opinia FEMM (2018) *Opinia Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia dla Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającego dyrektywę Rady 2010/18/UE, wydana 30 maja 2018 r.*, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/commissions/femm/avis/2018/618327/FEMM_AD\(2018\)618327_PL.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/commissions/femm/avis/2018/618327/FEMM_AD(2018)618327_PL.pdf) (dostęp: 30.05.2019).
- Opinia JURI (2018) *Opinia Komisji Prawnej dla Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającego dyrektywę Rady 2010/18/UE, wydana 27 maja 2018 r.*, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/commissions/juri/avis/2018/606271/JURI_AD\(2018\)606271_PL.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/commissions/juri/avis/2018/606271/JURI_AD(2018)606271_PL.pdf) (dostęp: 30.05.2019).
- Opinia KR z dn. 30 listopada 2017 r.: *Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów*, niepubl. w Dz.Urz. UE.
- Parlament Europejski (2019) P8_TA-PROV(2019)0348 *Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów* ***I *Rezolucja ustawodawcza Parlamentu*

- Europejskiego z dn. 4 kwietnia 2019 r. w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))*, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/provisoire/2019/04-04/0348/P8_TA-PROV\(2019\)0348_PL.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/provisoire/2019/04-04/0348/P8_TA-PROV(2019)0348_PL.pdf) (dostęp: 30.05.2019).
- Rada Ministrów (2018) *Krajowy plan działań na rzecz zatrudnienia na r. 2018, stanowiący załącznik do uchwały nr 88/2018 Rady Ministrów z dn. 22 czerwca 2018 r.*, https://www.gov.pl/documents/1048151/1060973/Krajowy_Plan_Dzialan_na_rzecz_Zatrudnienia_na_rok_2018.pdf/f009bfc2-f505-8a96-e895-209303820a2d (dostęp: 30.05.2019).
- Rada Unii Europejskiej (2019) *Wniosek [z dn. 11 kwietnia 2019 r.] dotyczący Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE – Wynik pierwszego czytania w Parlamencie Europejskim* (Bruksela, 3–4 kwietnia 2019 r.), ST 8061 2019 INIT, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_8061_2019_INIT&from=PL (dostęp: 30.05.2019).
- Rękas M. (2017) *Dzietność a aktywność zawodowa kobiet w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej w latach 2004–2014*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 2.
- Rozwadowska A. (2019) *Spada wskaźnik dzietności, Europa wymiera. Ale czy to na pewno źle?*, <http://wyborcza.pl/7,155287,24543934,spada-wskaznik-dzietnosci-europa-wymiera-ale-czy-to-na-pewno.html> (dostęp: 8.08.2019).
- Skwarska A. (2018) *Rodzice w pracy. Życie na pełen etat*, <http://media.pracuj.pl/31872-rodzice-w-pracy-zycie-na-pelen-etat> (dostęp: 30.05.2019).
- Smolin M. (2013) *Zasada równości płci. Studium komparatystyczne standardów Rady Europy i Unii Europejskiej*, Warszawa.
- Sokołowski J.K., Stolicki D. (2017) *Przyczyny opóźnień w transpozycji dyrektyw europejskich do polskiego porządku prawnego w świetle analizy ilościowej krajowego procesu legislacyjnego*, „Przegląd Politologiczny”, nr 2.
- Sprawozdanie Parlamentu Europejskiego i Rady (2018) *Sprawozdanie w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))*, http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0270_PL.html (dostęp: 30.05.2019).
- Włodarczyk J. (2014) *Być tatą. Wyniki badania polskich ojców*, „Dziecko Krzywdzone. Teoria, badania, praktyka”, t. 13, nr 3.
- Wójtowicz K. (2018) *Wspólnota wartości w Unii Europejskiej z perspektywy art. 90 ust. 1 Konstytucji RP*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, R. LXXX, z. 1.
- Zalecenie Komisji 2013/112/UE z dn. 20 lutego 2013 r. Inwestowanie w dzieci: przerwanie cyklu marginalizacji, Dz.Urz. UE L 2013, nr 59.
- Zalecenie Rady 92/241/EWG z dn. 31 marca 1992 w sprawie opieki nad dziećmi, Dz.Urz. UE L 1992, nr 123.
- Zawidzka-Łojek A., Szczerba-Zawada A. (red.) (2015) *Prawo antydyskryminacyjne UE*, Warszawa.

