

III

(Akty przygotowawcze)

KOMITET REGIONÓW

126. SESJA PLENARNA KR-U, 30.11.2017–1.12.2017

Opinia Europejskiego Komitetu Regionów – Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów

(2018/C 164/11)

Sprawozdawczyni:	Nathalie Sarrabezolles (FR/PES), przewodnicząca rady departamentu Finistère
Dokumenty źródłowe:	Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów” COM(2017) 252 final Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE COM(2017) 253 final

I. ZALECANE POPRAWKI

Poprawka 1

Motyw 6

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Na poziomie Unii szereg dyrektyw w dziedzinie równości płci oraz warunków pracy porusza już pewne kwestie, które są istotne dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a w szczególności: dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (¹⁶), dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE (¹⁷), dyrektywa Rady 92/85/EWG (¹⁸), dyrektywa Rady 97/81/WE (¹⁹) oraz dyrektywa Rady 2010/18/UE (²⁰).</p> <p>⁽¹⁶⁾ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23).</p> <p>⁽¹⁷⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 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.U. L 180 z 15.7.2010, s. 1).</p> <p>⁽¹⁸⁾ Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 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.U. L 348 z 28.11.1992, s. 1).</p> <p>⁽¹⁹⁾ Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 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) – załącznik: porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin (Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9).</p> <p>⁽²⁰⁾ Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 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.U. L 68 z 18.3.2010, s. 13).</p>	<p>Na poziomie Unii szereg dyrektyw w dziedzinie równości płci oraz warunków pracy porusza już pewne kwestie, które są istotne dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a w szczególności: dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (¹⁶), dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE (¹⁷), dyrektywa Rady 92/85/EWG (¹⁸), dyrektywa Rady 97/81/WE (¹⁹) oraz dyrektywa Rady 2010/18/UE (²⁰). Ponadto Rada apeluje do państw członkowskich i – w stosownych przypadkach – do Unii Europejskiej, by w ramach europejskiego paktu na rzecz równości płci (2011–2020) oraz jego postanowień dotyczących promowania większej równowagi między życiem prywatnym i zawodowym przedsięwziąć środki na rzecz zapewnienia lepszej oferty odpowiednich usług wysokiej jakości po przystępnej cenie w zakresie opieki nad dziećmi poniżej wieku obowiązku szkolnego, tak by osiągnąć cele wytyczone na posiedzeniu Rady Europejskiej w Barcelonie w marcu 2002 r. W zaleceniu 2013/112/UE Komisji (²¹) kładzie się również nacisk na potrzebę poprawienia dostępu do wystarczających zasobów i osiągnięcia celów wytyczonych w Barcelonie.</p> <p>⁽¹⁶⁾ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23).</p> <p>⁽¹⁷⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 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.U. L 180 z 15.7.2010, s. 1).</p> <p>⁽¹⁸⁾ Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 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.U. L 348 z 28.11.1992, s. 1).</p> <p>⁽¹⁹⁾ Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 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.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9).</p> <p>⁽²⁰⁾ Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 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.U. L 68 z 18.3.2010, s. 13).</p> <p>⁽²¹⁾ Zalecenie Komisji 2013/112/UE z dnia 20 lutego 2013 r. „Inwestowanie w dzieci: przerwanie cyklu marginalizacji” (Dz.U. L 59 z 2.3.2013, s. 5).</p>

Uzasadnienie

Odniesienie do celów z Barcelony, uwzględnionych w strategii „Europa 2020”, jest istotne z punktu widzenia środków zmierzających do zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy.

Poprawka 2

Motyw 16

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Aby ułatwić powroty do pracy po urlopie rodzicielskim, pracownicy i pracodawcy powinni być zachęceni do utrzymywania kontaktów podczas takich urlopów; mogą oni też dokonywać ustaleń co do wszelkich odpowiednich środków na rzecz reintegracji, określanych pomiędzy zainteresowanymi stronami, przy uwzględnieniu prawa krajowego, układów zbiorowych i praktyki.</p>	<p>Aby ułatwić powroty do pracy po urlopie rodzicielskim, pracownicy i pracodawcy powinni być zachęceni do utrzymywania kontaktów podczas takich urlopów, jednak bez naruszania prawa pracowników do wylogowania się; mogą oni też dokonywać ustaleń co do wszelkich odpowiednich środków na rzecz reintegracji, określanych pomiędzy zainteresowanymi stronami, przy uwzględnieniu prawa krajowego, układów zbiorowych i praktyki.</p>

Uzasadnienie

Choć utrzymywanie kontaktu podczas urlopu może zapewnić pracownikowi dalsze powiązanie z rynkiem pracy, to nie powinno być dla niego obowiązkowe ani też przerodzić się w formę telepracy.

Poprawka 3

Nowy motyw po motywie 27

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
	<p><i>Z podobnych względów w proces refleksji i we wdrażanie proponowanych rozwiązań należy włączyć władze lokalne i regionalne, odgrywające zasadniczą rolę w opracowywaniu, wdrażaniu i ocenie polityk w dziedzinach, w których mają one często kluczowe kompetencje, takich jak opieka nad dziećmi (w tym różne jej rodzaje), osobami starszymi i osobami niepełnosprawnymi, edukacja, usługi socjalne lub zatrudnienie oraz integracja społeczna i zawodowa. Ponadto władze lokalne i regionalne powinny również angażować się w propagowanie dobrych praktyk i wzajemne uczenie się w zakresie tego, jak lepiej wspierać godzenie życia prywatnego i zawodowego.</i></p>

Uzasadnienie

Ze względu na bliskie kontakty z obywatelami, jak również z pracodawcami i lokalnymi przedsiębiorstwami, władze lokalne i regionalne, które same są pracodawcami, są w stanie skutecznie rozwiązywać napotykaną przez obywateli problemy w godzeniu życia zawodowego i prywatnego. W związku z tym powinny zostać w pełni włączone we wdrażanie dyrektywy.

Poprawka 4

Artykuł 2

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Zakres</p> <p>Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników, mężczyzn i kobiet, posiadających umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy.</p>	<p>Zakres</p> <p>Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników, mężczyzn i kobiet, posiadających umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy, a także do pracowników nietypowych, w tym samozatrudnionych.</p>

Uzasadnienie

Zgodnie z dyrektywą 2010/41/UE w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek.

Poprawka 5

Artykuł 3

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Definicje</p> <p>Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:</p> <p>a) „urlop ojcowski” oznacza urlop dla ojca z okazji narodzin dziecka;</p> <p>b) „urlop rodzicielski” oznacza urlop z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem;</p> <p>c) „opiekun” oznacza pracownika zapewniającego osobistą opiekę lub wsparcie w przypadku poważnej choroby lub niesamodzielności krewnego;</p> <p>d) „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe przewiduje takie partnerstwa;</p> <p>e) „niesamodzielność” oznacza sytuację, w której dana osoba czasowo lub na stałe wymaga opieki z powodu niepełnosprawności lub innego poważnego stanu zdrowia innego niż poważna choroba;</p> <p>f) „elastyczna organizacja pracy” oznacza możliwość dostosowania przez pracownika swojego schematu pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych harmonogramów pracy lub redukcję godzin pracy.</p>	<p>Definicje</p> <p>Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:</p> <p>a) „urlop ojcowski” oznacza urlop dla ojca lub osoby mającej ekwiwalentny status prawny z okazji narodzin dziecka;</p> <p>b) „urlop rodzicielski” oznacza urlop rodziców z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem;</p> <p>c) „opiekun” oznacza pracownika zapewniającego osobistą opiekę lub wsparcie w przypadku poważnej choroby lub niesamodzielności krewnego;</p> <p>d) „krewny” oznacza syna, córkę, matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim, w przypadku gdy prawo krajowe przewiduje takie partnerstwa;</p> <p>e) „niesamodzielność” oznacza sytuację, w której dana osoba czasowo lub na stałe wymaga opieki z powodu niepełnosprawności lub innego poważnego stanu zdrowia innego niż poważna choroba;</p> <p>f) „elastyczna organizacja pracy” oznacza możliwość dostosowania przez pracownika swojego schematu pracy w porozumieniu z pracodawcą, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych harmonogramów pracy lub redukcję godzin pracy.</p>

Uzasadnienie

Dyrektywa powinna uwzględnić zmiany zachodzące w strukturze rodzin.

Poprawka 6

Artykuł 4

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>Urlop ojcowski</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby ojcowie mieli prawo do urlopu ojcowskiego, liczącego co najmniej dziesięć dni roboczych, z okazji narodzin dziecka.</p> <p>2. Prawo do urlopu ojcowskiego, o którym mowa w ust. 1, jest przyznawane niezależnie od stanu cywilnego lub rodzinnego określonego w prawie krajowym.</p>	<p>Urlop ojcowski</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby ojciec lub osoba mająca ekwiwalentny status prawny miała prawo do urlopu ojcowskiego, liczącego co najmniej dziesięć dni roboczych, z okazji narodzin dziecka, który powinien zostać wykorzystany w ciągu trzech miesięcy od narodzin dziecka.</p> <p>2. Prawo do urlopu ojcowskiego, o którym mowa w ust. 1, jest przyznawane niezależnie od stanu cywilnego lub rodzinnego określonego w prawie krajowym.</p>

Uzasadnienie

Dyrektywa powinna uwzględnić przemianę struktury rodzinnej. Jednocześnie urlop ojcowski powinien zostać wybrany w okresie narodzin dziecka i musi być wyraźnie powiązany z tym wydarzeniem. Stąd zaproponowano ograniczenie czasowe.

Poprawka 7

Artykuł 5

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Urlop rodzicielski</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy mieli indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego, liczącego co najmniej cztery miesiące, który należy wykorzystać przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, wynoszącego co najmniej dwanaście lat.</p> <p>2. W przypadku gdy państwa członkowskie umożliwiają jednemu z rodziców przekazanie uprawnień do urlopu rodzicielskiego drugiemu z rodziców, zapewniają one, by co najmniej czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego nie można było przenieść na drugą osobę.</p> <p>3. Państwa członkowskie ustalają termin, w jakim pracownik występuje do pracodawcy z wnioskiem o przyznanie urlopu rodzicielskiego. Państwa członkowskie uwzględniają przy tym potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. Państwa członkowskie zapewniają, aby w swoim wniosku pracownik wskazał zamierzony początek i koniec okresu urlopu.</p>	<p>Urlop rodzicielski</p> <p>1. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy mieli indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego, liczącego co najmniej cztery miesiące, który należy wykorzystać przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, wynoszącego co najmniej dwanaście lat.</p> <p>2. W przypadku gdy państwa członkowskie umożliwiają jednemu z rodziców przekazanie uprawnień do urlopu rodzicielskiego drugiemu z rodziców, zapewniają one, by co najmniej czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego nie można było przenieść na drugą osobę.</p> <p>3. Państwa członkowskie ustalają termin, w jakim pracownik występuje do pracodawcy z wnioskiem o przyznanie urlopu rodzicielskiego. Państwa członkowskie uwzględniają przy tym potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. Państwa członkowskie zapewniają, aby w swoim wniosku pracownik wskazał zamierzony początek i koniec okresu urlopu.</p>

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>4. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od kwalifikującego okresu zatrudnienia lub stażu pracy, przy czym okres ten nie może przekroczyć jednego roku. W przypadku kolejnych umów na czas określony, w rozumieniu dyrektywy Rady 1999/70/WE⁽²¹⁾, zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia kwalifikującego okresu zatrudnienia uwzględnia się sumę tych umów.</p> <p>5. Państwa członkowskie mogą określić okoliczności, w których pracodawca po konsultacji przeprowadzonej zgodnie z prawem krajowym, porozumieniami zbiorowymi lub praktyką może odroczyć przyznanie urlopu rodzicielskiego o rozsądny okres, uzasadniając to poważnym zakłóceniem dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Pracodawcy uzasadniają wszelkie opóźnienia w przyznaniu urlopu rodzicielskiego na piśmie.</p> <p>6. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do występowania o urlop rodzicielski również w postaci zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, w blokach oddzielnych okresami pracy lub w innych elastycznych formach. Pracodawcy rozpatrują takie wnioski i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. Pracodawcy uzasadniają odrzucenie takiego wniosku na piśmie.</p> <p>7. Państwa członkowskie oceniają potrzebę dostosowania warunków dostępu i szczegółowych rozwiązań w zakresie stosowania urlopu rodzicielskiego do potrzeb rodziców adopcyjnych, niepełnosprawnych rodziców oraz rodziców z niepełnosprawnymi lub przewlekle chorymi dziećmi.</p> <p>⁽²¹⁾ Dyrektywa Rady 1999/79/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).</p>	<p>4. Państwa członkowskie mogą uzależnić przyznanie prawa do urlopu rodzicielskiego od kwalifikującego okresu zatrudnienia lub stażu pracy, przy czym okres ten nie może przekroczyć jednego roku. W przypadku kolejnych umów na czas określony, w rozumieniu dyrektywy Rady 1999/70/WE⁽²¹⁾, zawartych z tym samym pracodawcą, w celu obliczenia kwalifikującego okresu zatrudnienia uwzględnia się sumę tych umów.</p> <p>5. Państwa członkowskie mogą określić okoliczności, w których pracodawca po konsultacji przeprowadzonej zgodnie z prawem krajowym, porozumieniami zbiorowymi lub praktyką może odroczyć przyznanie urlopu rodzicielskiego o rozsądny okres, uzasadniając to poważnym zakłóceniem dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Pracodawcy uzasadniają wszelkie opóźnienia w przyznaniu urlopu rodzicielskiego na piśmie.</p> <p>6. Państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownicy mieli prawo do występowania o urlop rodzicielski również w postaci zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, w blokach oddzielnych okresami pracy lub w innych elastycznych formach. Pracodawcy rozpatrują takie wnioski i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. Pracodawcy uzasadniają odrzucenie takiego wniosku na piśmie.</p> <p>7. Państwa członkowskie oceniają potrzebę dostosowania warunków dostępu i szczegółowych rozwiązań w zakresie stosowania urlopu rodzicielskiego do potrzeb rodziców adopcyjnych, niepełnosprawnych rodziców oraz rodziców z niepełnosprawnymi lub przewlekle chorymi dziećmi.</p> <p>8. Państwa członkowskie definiują koncepcję rodzicielstwa i oceniają potrzebę dostosowania warunków dostępu i szczegółowych rozwiązań w zakresie stosowania urlopu rodzicielskiego w przypadku, gdy o urlop rodzicielski wnioskuje więcej niż dwie osoby.</p> <p>⁽²¹⁾ Dyrektywa Rady 1999/79/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).</p>

Uzasadnienie

To państwa członkowskie określają wpływ ewentualnego uwzględnienia zmian w koncepcji rodzicielstwa.

Poprawka 8

Artykuł 8

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Odpowiednie dochody</p> <p>Zgodnie z krajowymi warunkami, takimi jak prawo krajowe, porozumienia zbiorowe lub praktyka, oraz przy uwzględnieniu uprawnień przekazanych partnerom społecznym państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy korzystający z praw do urlopu, o których mowa w art. 4, 5 lub 6, otrzymywali wynagrodzenie lub odpowiednie świadczenie pieniężne równoważne przynajmniej kwocie, jaką dany pracownik otrzymałby w przypadku zwolnienia chorobowego.</p>	<p>Odpowiednie dochody</p> <p>Zgodnie z krajowymi warunkami, takimi jak prawo krajowe, porozumienia zbiorowe lub praktyka, oraz przy uwzględnieniu uprawnień przekazanych partnerom społecznym państwa członkowskie zapewniają, aby pracownicy korzystający z praw do urlopu, o których mowa w art. 4, 5 lub 6, otrzymywali wynagrodzenie lub odpowiednie świadczenie pieniężne, zgodnie z różnymi systemami zabezpieczenia społecznego poszczególnych państw członkowskich.</p>

Uzasadnienie

Systemy zabezpieczenia społecznego państw członkowskich należą do kompetencji krajowych.

Poprawka 9

Artykuł 10

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>2. Państwa członkowskie zapewniają, aby po zakończeniu urlopu, o którym mowa w art. 4, 5 lub 6, pracownicy mieli prawo do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych i do korzystania z jakiegokolwiek poprawy warunków pracy, do których byliby uprawnieni w trakcie swojej nieobecności.</p>	<p>2. Państwa członkowskie zapewniają, aby po zakończeniu urlopu, o którym mowa w art. 4, 5 lub 6, pracownicy mieli prawo do zachowania swojego miejsca pracy lub – w stosownych przypadkach – otrzymania równorzędnego stanowiska na warunkach nie mniej korzystnych i do korzystania z jakiegokolwiek poprawy warunków pracy, do których byliby uprawnieni w trakcie swojej nieobecności.</p>

Uzasadnienie

Nowe sformułowanie ma wzmocnić prawo osoby wracającej do pracy po urlopie rodzicielskim do powrotu na swoje miejsce pracy.

II. ZALECENIA POLITYCZNE**EUROPEJSKI KOMITET REGIONÓW**

1. Z zadowoleniem przyjmuje wniosek Komisji, który jest zgodny z istniejącymi przepisami w omawianym obszarze działania i stanowi ich kontynuację. Jest także zgodny z inicjatywą dotyczącą Europejskiego filara praw socjalnych, której celem jest wzmocnienie społecznego wymiaru Unii i pozytywnej konwergencji wyników osiągniętych przez państwa członkowskie w obszarze społecznym. Połączenie działań legislacyjnych z tymi o charakterze nieustawodawczym pozwala uzyskać środki niezbędne do zapewnienia pozytywnej konwergencji w Unii, czego dotychczas obowiązujące przepisy nie zdołały zrobić, a jednocześnie umożliwia zachowanie pewnej elastyczności.

2. Przypomina, że podstawa prawna wniosku Komisji dotyczącego dyrektywy – mianowicie art. 153 TFUE – wchodzi w zakres kompetencji dzielonych między Unię i państwa członkowskie, a zatem ma tu zastosowanie zasada pomocniczości. Jest zdania, że z uwagi na fakt, że wniosek Komisji ma na celu unowocześnienie istniejących ram prawnych w celu zapewnienia wspólnych minimalnych standardów polityki godzenia pracy z życiem rodzinnym, działania na szczeblu UE są niezbędne, odpowiednie i właściwe. Zauważa w związku z tym, że w art. 153 TFUE wyraźnie stwierdza się, że dyrektywa jest instrumentem prawnym stosowanym w celu ustanowienia minimalnych wymagań stopniowo wprowadzanych w życie przez państwa członkowskie, co powinno zagwarantować, że ograniczone do minimum działania pozwolą jednak osiągnąć cele wniosku. KR przyznaje, że wspólne minimalne standardy są szczególnie istotne w sytuacji swobodnego przepływu pracowników oraz swobody świadczenia usług na rynku wewnętrznym UE. Podkreśla jednak, że działanie Unii powinno pozostawiać tak duże pole dla podejmowania decyzji indywidualnych i krajowych, jak to możliwe, gdyż zgodnie z przyjętą praktyką dziedzina ta powinna być regulowana przez partnerów społecznych zarówno na szczeblu UE, jak i na szczeblu krajowym. Regiony i gminy pełnią tu podwójną rolę jako pracodawcy i administracja publiczna.

3. Utrzymuje, że należy dzielić odpowiedzialność za godzenie życia zawodowego i rodzinnego między pracowników i pracownice, rodziny, partnerów społecznych, władze lokalne i regionalne oraz wszystkich pracodawców i usługodawców publicznych i prywatnych. Tylko całościowe podejście uwzględniające wszystkie punkty widzenia umożliwi zbudowanie zrównoważonego pod względem gospodarczym i społecznym społeczeństwa, które stawia ludzi oraz ich rodziny w centrum polityki.

4. Stwierdza, że z powodu przekonań i norm kulturowych, praca w charakterze bezpłatnie pomagającego opiekuna obciąża głównie kobiety. Jest to jeden z głównych powodów, dla których te ostatnie w mniejszym stopniu niż mężczyźni są aktywne na rynku pracy. W związku z tym uważa, że strategie umożliwiające godzenie pracy z życiem rodzinnym, w tym dotyczące urlopu rodzinnego, mogą przyczynić się zarówno do wzrostu wskaźnika zatrudnienia kobiet, jak i do zwiększenia współczynnika płodności, co generuje lepsze skutki gospodarcze dla wszystkich. Jednocześnie istotne jest zadbanie o to, by urlop rodzinny nie zamienił się w pułapkę, która jeszcze bardziej ogranicza możliwości kobiet na rynku pracy; z tego względu polityka godzenia życia zawodowego i rodzinnego powinna iść w parze z rozwijaniem polityki wspólnej odpowiedzialności obu płci. Pozwoliłoby to na zmianę struktur społecznych i stworzenie nowego paktu społecznego umożliwiającego sprawiedliwy podział czasu poświęcanego pracy, obowiązkom domowym, opiece, wypoczynkowi i życiu prywatnemu między kobiety i mężczyzn.

5. Podkreśla, że obecne tendencje demograficzne wymuszają zmianę ról związanych z płcią oraz propagowanie bardziej elastycznych i równych form organizacji pracy, co z kolei ułatwi wybór zmniejszonego czasu pracy i urlopów zarówno mężczyznom, jak i kobietom, by mogli zająć się dziećmi albo innymi członkami rodziny.

6. Ubolewa, że zakres stosowania dyrektywy ogranicza się do pracowników posiadających umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy i że nie obejmuje różnych form pracy nietypowej, takich jak samozatrudnienie, co byłoby zgodne z dyrektywą 2010/41/UE w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek. W ten sposób uwzględniono by również przypadki fikcyjnych stosunków pracy lub miejsc pracy ekonomicznie zależnych (fikcyjnego samozatrudnienia).

7. Podziela opinię Komisji Europejskiej w sprawie gospodarczych i społecznych korzyści płynących z lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Nie chodzi tu tylko o sprawiedliwość, o równość między kobietami i mężczyznami i o optymalny podział kompetencji, lecz również o stabilność finansów publicznych państw i wkład w realizację priorytetowych celów w zakresie wzrostu i zatrudnienia.

8. Wzywa w związku z tym do przedstawienia się na nową kulturę pracy, która uwzględniałaby wspólne korzyści dla kobiet, rodzin i społeczeństwa związane z lepszą równowagą między życiem prywatnym a zawodowym – przewidywany wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet i mniejsze zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć będą miały pozytywny wpływ na same kobiety, dając im osobistą satysfakcję, dochody i przyszłe emerytury dzięki większym i bardziej sprawiedliwym składkom do funduszy emerytalnych, oraz na gospodarczy dobrobyt ich rodzin, ich włączenie społeczne oraz ich zdrowie. To samo dotyczy przedsiębiorstw, które odniosą korzyści z większej puli talentów i z bardziej zmotywowanej i wydajnej siły roboczej, jak również z ograniczenia zjawiska nieobecności w pracy.

9. Przypomina, że rodzice i opiekunowie, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, osoby młode czy też starsze, są również pracownikami i przedsiębiorcami, którzy zamieszkują obszary wiejskie oraz miejskie i przyczyniają się do ich ożywienia. Zwraca uwagę na trudności ze znalezieniem opiekunów w niektórych regionach z uwagi na wysoki odsetek zamieszkujących je osób starszych. Mając to na uwadze, można rozważyć wprowadzenie europejskiego znaku dla małych i dużych miast przyjaznych rodzinie, które zapewniają infrastrukturę przyjazną dla rodzin, zachęcającą rodziny do przeniesienia się w tę okolicę bądź pozostania w niej, co zwiększy atrakcyjność inwestycyjną danej miejscowości ⁽¹⁾.

10. Potwierdza rolę odgrywaną przez władze lokalne i regionalne w omawianej dziedzinie ze względu na posiadane przez nich kompetencje związane z codziennym życiem członków rodzin, na przykład z opieką nad dziećmi, osobami starszymi i niepełnosprawnymi, edukacją, usługami socjalnymi i zatrudnieniem. Z tego względu dla optymalnego wdrażania dyrektywy duże znaczenie ma wielopoziomowe sprawowanie rządów ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Territorial Impact Assessment Report on Work-Life Balance [Sprawozdanie z oceny oddziaływania terytorialnego w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym].

⁽²⁾ Tamże.

11. Nalega w związku z tym, by samorządy terytorialne, które w wielu państwach członkowskich są dużymi pracodawcami sektora publicznego, uzyskały wsparcie w swych wysiłkach zmierzających do wdrożenia odpowiednich strategii w zakresie polityki społecznej i zatrudnienia, w tym by wsparto i wzmocniono ich zdolności w celu wdrożenia strategii politycznych promujących równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.
12. Podkreśla znaczenie europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych jako instrumentów pozwalających odpowiednio wspierać opracowanie środków – zwłaszcza przez władze lokalne i regionalne – mających lepiej godzić życie zawodowe i prywatne. Należy w szczególności wzmocnić Europejski Fundusz Społeczny, by oprócz wspierania zdolności do zatrudnienia lepiej uwzględnił niedostatek, ubóstwo pracujących i włączenie społeczne.
13. Odnotowuje, że istnieje już wiele sprawdzonych rozwiązań na szczeblu lokalnym i regionalnym, którymi należy się dzielić oraz które trzeba propagować i powielać na wszystkich szczeblach. Należy wspierać te przedsięwzięcia, które dążą do zapewnienia faktycznych możliwości godzenia życia zawodowego i prywatnego swoich pracowników.
14. Stwierdza, że regiony i gminy mogą również zapewnić łatwiejszy dostęp do usług i rozrywki poprzez opracowanie i wdrożenie zintegrowanych strategii politycznych odnoszących się do kultury, handlu i transportu, które uwzględniałyby potrzebę godzenia życia zawodowego i rodzinnego.
15. Ubolewa nad brakiem odniesienia do celów barcelońskich, które miały zwiększyć współczynnik aktywności kobiet. Cele określone przez Radę Europejską w 2002 r. przewidywały objęcie opieką w UE co najmniej 90 % dzieci w wieku od trzech lat do wieku rozpoczęcia obowiązkowej nauki szkolnej oraz 33 % dzieci poniżej trzeciego roku życia. Nie wszystkie państwa członkowskie osiągnęły te cele, niezbędne są zatem wzmoczone wysiłki na rzecz ich zrealizowania.
16. Wskazuje, że europejski semestr jest potężnym narzędziem służącym polityce budżetowej i może być bardzo pomocny w dostarczaniu państwom członkowskim wytycznych i zaleceń w kwestii czynników gospodarczych zniechęcających drugiego żywiciela rodziny do podejmowania pracy. Może ponadto zapewnić państwom członkowskim wytyczne odnośnie do świadczenia usług w zakresie opieki.
17. Podkreśla potrzebę wprowadzenia elastycznych form organizacji pracy oraz dopilnowania, by nie stały się one synonimem niskiego wynagrodzenia i ograniczonych perspektyw awansu, w szczególności dla kobiet. Jednocześnie takie elastyczne warunki pracy należałoby odpowiednio omówić z pracodawcami, aby zminimalizować ryzyko zakłóceń, zwłaszcza w przypadku MŚP.
18. Przypomina o znaczeniu zapewnienia ułatwionego dostępu do szkoleń dla rodziców lub opiekunów, którzy zmuszeni byli do długiej nieobecności z powodu obowiązków rodzinnych w zakresie wsparcia i opieki. Przypomina także o wartości, jaką stanowi uznawanie kwalifikacji zdobytych przez opiekunów.
19. Podkreśla, że w obecnej sytuacji na rynku pracy należy podjąć środki mające na celu zwiększenie elastyczności i bezpieczeństwa nowych modeli biznesowych i nowych form zatrudnienia w celu zwiększenia możliwości zatrudnienia wszystkich Europejczyków, a zwłaszcza osób młodych, kobiet i opiekunów. Położenie większego nacisku na model flexicurity przyniosłoby korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom, pod warunkiem że będą mu towarzyszyć odpowiednie regulacje i środki zapewniające pewność i jasność prawa.
20. Zwraca uwagę na fakt, że zwłaszcza rodzice samotnie wychowujący dzieci zmagają się z trudnościami przy godzeniu życia zawodowego i rodzinnego i potrzebują w związku z tym większego wsparcia. Rodzice ci pracują bardzo często w niepełnym wymiarze godzin, mają mniejsze możliwości rozwoju kariery oraz szczególne trudności w zdobyciu wykształcenia i ukończeniu szkolenia zawodowego. Dlatego apeluje się do państw członkowskich i partnerów społecznych, by właśnie rodzicom samotnie wychowującym dzieci oferować takie elastyczne modele pracy oraz takie możliwości zdobycia lub podniesienia kwalifikacji zawodowych, które można by pogodzić z ich zobowiązaniami rodzinnymi.
21. Ważne jest, aby doświadczenie zdobyte przez opiekunów wykonujących takie zadania w życiu prywatnym zostało uznane w praktyce, aby ułatwić im znalezienie zatrudnienia w tych samych dziedzinach, w których nabyli kwalifikacje w życiu prywatnym.
22. Ubolewa nad brakiem propozycji mających na celu zwiększenie praw związanych z macierzyństwem, na przykład dotyczących ochrony przed zwolnieniem w dłuższym okresie oraz, ogólniej, dyskryminacji związanej z pracą. Jest to stracona okazja, w szczególności biorąc pod uwagę cel dyrektywy, która ma zastąpić dyrektywę w sprawie urlopu macierzyńskiego, wycofaną w 2015 r.

23. Przyjmuje z zadowoleniem wprowadzenie urlopu ojcowskiego, korzystnego zarówno dla rodziców, jak i dzieci. Aby ojcowie poczuli, że dopuszczalne jest dla nich przerwanie pracy, by opiekować się dzieckiem, potrzebne są zmiany kulturowe. Zmiany te zajdą szybciej, jeżeli zapewni się równiejsze traktowanie obydwu rodziców od początku ciąży.

24. Zgadza się z propozycją przyznawania urlopu ojcowskiego, bez względu na stan cywilny lub rodzinny określony w prawie krajowym, w celu uniknięcia dyskryminacji. To państwa członkowskie definiują warunki dostępu i szczegółowe rozwiązania w zakresie stosowania urlopu rodzicielskiego w przypadku, gdy o urlop rodzicielski wnioskuje więcej niż dwie osoby.

25. Zachęca do ustanowienia urlopu rodzicielskiego, w wypadku którego wynagrodzenie byłoby ustalane w drodze ustawodawstwa lub układów zbiorowych przez państwa członkowskie posiadające wyłączną kompetencję w tym zakresie. Należy także umożliwić państwom członkowskim określenie szczegółowych zasad takiego urlopu. Twierdzi ponadto, że właściwa równowaga między życiem zawodowym a prywatnym rodziców, która umożliwiłaby im większą dyspozycyjność czasową, a jednocześnie nie powodowała niepewności zatrudnienia, ma podstawowe znaczenie dla dobra dzieci i społeczeństwa.

26. Uznaje, że wprowadzenie płatnego urlopu w celu świadczenia opieki jest istotną propozycją, ponieważ uznaje i wspiera pracę osób opiekujących się w spontaniczny i nieformalny sposób bliskimi, którzy są niesamodzielnymi, w podeszłym wieku lub niepełnosprawnymi, a także ich zaangażowanie na rzecz międzypokoleniowej solidarności w rodzinie. Niemniej nadal należy starać się zapewnić wystarczającą liczbę placówek opieki długoterminowej, aby zaspokoić rosnące zapotrzebowanie, a także fundusze UE na tworzenie usług opieki długoterminowej. Oba te aspekty są niezbędne, by wspierać państwa członkowskie w radzeniu sobie z aktualnymi tendencjami demograficznymi w Europie: ze starzeniem się społeczeństwa, zmniejszeniem współczynnika urodzeń oraz wydłużeniem średniego trwania życia. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, a także równość mężczyzn i kobiet musi iść w parze z inwestycjami w długoterminową opiekę wysokiej jakości oraz w dywersyfikację usług w tej dziedzinie.

27. Z zadowoleniem przyjmuje propozycję przedstawienia większej ilości danych o lepszej jakości, w ramach środków o charakterze nieustawodawczym zaproponowanych przez Komisję Europejską. Podkreśla potrzebę gromadzenia danych na poziomie lokalnym i regionalnym w celu opracowania ukierunkowanych strategii politycznych wydajnych pod względem zasobów.

28. Należy wyraźnie uznać znaczenie edukacyjne usług opieki nad małymi dziećmi i konsekwentnie uwzględniać ten aspekt w działaniach wspierających te usługi, aby doceniać pracowników tego sektora i zwiększać uznanie społeczne dla pracy w tym niezwykle ważnym obszarze.

29. Podkreśla, że oprócz wzmocnienia ochrony dotyczącej tego urlopu, powodzenie nowej dyrektywy będzie zależało również od wyeliminowania różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć i zapewnienia większej równości na rynku pracy.

30. Proponuje, by zbierać dane dotyczące czasu pracy wraz z podziałem na płeć i wiek w celu uzyskania informacji na temat dyskryminacji międzysektorowej.

31. Sugeruje też, by współpracować z Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) oraz krajowymi i regionalnymi organami ds. równości w celu ciągłej aktualizacji wskaźników równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, aby dane były aktualne i dostępne w odpowiednim czasie.

32. Wzywa Komisję, aby zachęciła państwa członkowskie do uwzględnienia kwestii równouprawnienia płci w programach edukacji obowiązkowej i przedszkolnej oraz do kontynuowania działań informacyjnych i uświadamiających ze strony organów publicznych.

33. Apeluje do Komisji o skoncentrowanie wysiłków na poprawie wdrażania i egzekwowania obowiązującego prawodawstwa UE i uzgodnionych celów, aby zagwarantować rodzicom i opiekunom możliwość godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. UE powinna opracować nową wieloletnią strategię dotyczącą równości płci i obserwować sytuację w tym zakresie w państwach członkowskich, a także rozpowszechniać informacje i najlepsze praktyki w zakresie równości płci. Szersze włączenie perspektywy równości płci mogłoby zdynamizować wysiłki podejmowane na szczeblu krajowym.

34. Wzywa Komisję do zachęcenia państw członkowskich do wdrożenia środków mających na celu zmniejszenie kosztów opieki nad dziećmi (od urodzenia do czasu rozpoczęcia obowiązku szkolnego) podczas godzin pracy matek i ojców.

35. Wnosi do Komisji o nakłanianie państw członkowskich do uwzględnienia sytuacji MŚP i mikroprzedsiębiorstw oraz wdrożenia środków gospodarczych, dzięki którym firmy te będą mogły umożliwić pracownikom godzenie życia prywatnego i zawodowego.

Bruksela, dnia 30 listopada 2017 r.

Karl-Heinz LAMBERTZ

*Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Regionów*
