

Czwartek, 12 maja 2016 r.

P8_TA(2016)0226

Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 12 maja 2016 r. w sprawie stosowania dyrektywy 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 uchylającej dyrektywę 96/34/WE (2015/2097(INI))

(2018/C 076/11)

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 2, art. 3 ust. 3 oraz art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej,
- uwzględniając art. 8, 10, art. 153 ust. 1 lit. i) oraz art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
- uwzględniając art. 7, 9, 23, 24 i 33 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej,
- uwzględniając dyrektywę 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 uchylającą dyrektywę 96/34/WE,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2013/62/UE z dnia 17 grudnia 2013 r. zmieniającą dyrektywę Rady 2010/18/UE w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC w związku ze zmianą statusu Majoty względem Unii Europejskiej,
- uwzględniając konkluzje prezydencji Rady Europejskiej z posiedzenia, które odbyło się w Brukseli w dniach 23–24 marca 2006 r. (777751/1/06 REV 1),
- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Większa równowaga między pracą a rodziną: ułatwianie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego” (COM(2008)0635),
- uwzględniając zalecenie Komisji z dnia 20 lutego 2013 r. zatytułowane „Inwestowanie w dzieci: przerwanie cyklu marginalizacji” (C(2013)0778),
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 11 marca 2015 r. w sprawie europejskiego semestru na rzecz koordynacji polityki gospodarczej: zatrudnienie i aspekty społeczne w rocznej analizie wzrostu gospodarczego na 2015 r. ⁽¹⁾
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 9 czerwca 2015 r. w sprawie strategii UE na rzecz równości kobiet i mężczyzn w okresie po 2015 r. ⁽²⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 20 maja 2015 r. w sprawie urlopu macierzyńskiego ⁽³⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 8 października 2015 r. w sprawie stosowania dyrektywy 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 ⁽⁴⁾,
- uwzględniając badanie Biura Analiz Parlamentu Europejskiego z maja 2015 r. zatytułowane „Gender equality in employment and occupation – Directive 2006/54/EC, European Implementation Assessment” („Równość płci w dziedzinie zatrudnienia i pracy – dyrektywa 2006/54/WE, ocena wdrożenia w Europie”),

⁽¹⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0068.

⁽²⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0218.

⁽³⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0207.

⁽⁴⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0351.

Czwartek, 12 maja 2016 r.

- uwzględniając badanie Parlamentu Europejskiego, Dykcja Generalna ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej, pt. „Urlop macierzyński, ojcowski i wychowawczy: dane na temat okresu wypłacania i wysokości zasiłków w Unii Europejskiej”,
 - uwzględniając badanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy zatytułowane „Promoting parental and paternity leave among fathers” („Promowanie urlopu rodzicielskiego i ojcowskiego wśród ojców”),
 - uwzględniając sprawozdanie Eurofound zatytułowane „Przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego w państwach członkowskich UE: czas trwania i zasiłki” (Eurofound, 2015),
 - uwzględniając publikację Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) z 2015 r. zatytułowaną „Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union” („Promowanie korzystania przez ojców z urlopów rodzicielskich i ojcowskich w Unii Europejskiej”),
 - uwzględniając badanie Komisji Europejskiej z lutego 2015 r. zatytułowane „The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries” („Wdrażanie dyrektywy 2010/18/UE w sprawie urlopu rodzicielskiego w 33 państwach europejskich”),
 - uwzględniając art. 52 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinię Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A8-0076/2016),
- A. mając na uwadze niewielkie szanse na osiągnięcie wyznaczonego w strategii „Europa 2020” celu wskaźnika zatrudnienia 75 % do roku 2020 w odniesieniu do kobiet (obecnie wynosi on 63,5 %); mając na uwadze ponadto potrzebę wdrożenia aktywnej polityki wsparcia zatrudniania kobiet i ich pozostawiania na rynku pracy oraz utrzymania i wspierania powrotu matek na rynek pracy, w celu osiągnięcia stabilnych i godnych warunków pracy, na równych warunkach z mężczyznami, w szczególności politykę wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla wszystkich rodziców;
- B. mając na uwadze, że praca wykonywana przez rodziców na rzecz rodziny i wychowania dzieci stanowi wymierny wkład w gospodarkę, który ma ogromne znaczenie również dla rozwoju demograficznego Europy;
- C. mając na uwadze, że dyrektywa 96/34/WE uznaje możliwość godzenia życia zawodowego i prywatnego jako odrębne zagadnienie, podczas gdy dyrektywa 2010/18/UE przewiduje, że wszyscy pracownicy mają prawo do czterech miesięcy bezpłatnego urlopu rodzicielskiego, a jeden z tych miesięcy musi przysługiwać bez możliwości jego przenoszenia; mając na uwadze, że zasada równości płci w miejscu pracy jest obecnie zapisana w prawodawstwie UE; mając na uwadze, że równouprawnienie kariery zawodowej kobiet i mężczyzn, włączając w to urlop rodzicielski, przyczyniłoby się do osiągnięcia wynoszącego 75 % docelowego wskaźnika zatrudnienia określonego w strategii „Europa 2020” oraz do rozwiązania problemu największej podatności kobiet na zubożenie, ale także stanowi wymierny wkład w gospodarkę, co ma poza tym duże znaczenie z uwagi na tendencje demograficzne w Europie;
- D. mając na uwadze, że dostępne dane potwierdzają, że bezpłatne lub słabo płatne urlopy ze względów rodzinnych są rzadko wykorzystywane, że ojcowie w niewielkim stopniu korzystają z prawa do urlopów rodzicielskich; mając na uwadze, że całkowicie lub częściowo nieprzenoszalne, należycie płatne urlopy rodzicielskie są wykorzystywane w bardziej zrównoważony sposób przez oboje rodziców i przyczyniają się do ograniczania dyskryminacji kobiet na rynku pracy;
- E. mając na uwadze, że model mieszany obejmujący zarówno urlop macierzyński, jak i ojcowski oraz wspólny tzw. urlop rodzicielski umożliwia obojgu rodzicom właściwe wspólne podejmowanie decyzji co do tego, jak zarządzać urlopami, z uwzględnieniem dobra dziecka i specyfiki pracy;

Czwartek, 12 maja 2016 r.

- F. mając na uwadze, że urlopy rodzicielskie przynoszą długoterminowe korzyści dla rozwoju dziecka; mając na uwadze, że w ramach obowiązującej polityki publicznej w tej dziedzinie współczynnik wykorzystywania urlopów rodzicielskich przez ojców w państwach członkowskich Unii wzrasta, lecz pozostaje na niskim poziomie i tylko 10 % ojców bierze co najmniej jeden dzień urlopu rodzicielskiego, a w około 97 % przypadków to kobiety wykorzystują urlopy rodzicielskie, dostępne dla obojga rodziców;
- G. mając na uwadze, że badania Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy wykazały czynniki wpływające na odsetek ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego, które obejmują poziom wynagrodzenia, elastyczność systemu urlopowego, dostępność informacji, dostępność i elastyczność służb opieki nad dziećmi oraz to, w jakim stopniu pracownicy obawiają się odizolowania od rynku pracy po przejściu na urlop; mając na uwadze, że liczni badacze⁽¹⁾ wskazują, iż ojcowie korzystający z urlopu rodzicielskiego budują lepsze relacje z dziećmi i z większym prawdopodobieństwem przyjmują aktywną rolę w przyszłych zadaniach związanych z opieką nad dziećmi; należy zatem poświęcić uwagę tym kwestiom;
- H. mając na uwadze, że Unia Europejska jako całość stoi przed poważnym wyzwaniem demograficznym, gdyż współczynnik urodzeń spada w większości państw członkowskich, oraz mając na uwadze, że sprawiedliwa dla kobiet i mężczyzn polityka rodzinna powinna poprawić sytuację kobiet na rynku pracy, poprawić równowagę między życiem zawodowym i rodzinnym oraz ograniczać zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w odniesieniu do wynagrodzeń, emerytur i zarobków osiągniętych w ciągu całego życia i pozytywnie wpłynąć na procesy demograficzne;
- I. mając na uwadze, że według Eurostatu liczba osób, które w 2010 r. skorzystały z urlopu rodzicielskiego, wyniosła 3 518 600, z czego tylko 94 800 (2,7 %) stanowili mężczyźni; mając na uwadze, że według badań Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy⁽²⁾ zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w zakresie udziału w zatrudnieniu prowadzi do poważnych strat dla gospodarki krajów europejskich, w wysokości wyniósł około 370 mld EUR w 2013 r.;
- J. mając na uwadze, że Komisja wraz z państwami członkowskimi powinna uruchomić konkretne inicjatywy na rzecz nowej organizacji pracy w oparciu o bardziej elastyczne modele umożliwiające – za pośrednictwem instrumentów godzenia życia prywatnego z pracą – skuteczne wykonywanie prawa do rodzicielstwa; mając na uwadze, że środki te mogą przyczynić się do zmniejszenia dyskryminacji kobiet oraz ułatwienia im znalezienia zatrudnienia, pozostania na rynku pracy i powrotu do pracy, bez jakiegokolwiek presji gospodarczej i społecznej;
- K. mając na uwadze, że oprócz zapewnienia równouprawnienia płci i dostępu kobiet do rynku pracy, urlop rodzicielski powinien umożliwić rodzicom wywiązywanie się z ich obowiązków wobec dzieci;
- L. mając na uwadze, że kluczowe znaczenie ma zagwarantowanie kobietom połączenia prawa do pracy z przysługującymi prawami i prawa do bycia matką, bez ponoszenia negatywnych tego konsekwencji, ponieważ to kobiety właśnie są nadal najbardziej poszkodowane i najczęściej cierpią dyskryminację; mając na uwadze, że przykłady tej dyskryminacji to naciski pracodawców wywierane na kobiety podczas rozmów o pracę, kiedy padają pytania o dzieci i ich wiek, w celu wywarcia wpływu na ich decyzje, a także wybieranie bezdzietnych pracowników, jako „bardziej dostępnych”, oraz rosnąca presja ekonomiczna i w miejscu pracy, aby pracownice nie brały urlopu macierzyńskiego;
- M. mając na uwadze, że jednym z ograniczeń utrudniających kobietom dostęp do rynku pracy i utrzymanie się na nim jest obowiązek opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi, niesamodzielnymi, zależnymi lub należącymi do kategorii i grup w niekorzystnej sytuacji;
- N. mając na uwadze, że w sytuacjach, gdy brakuje przepisów dotyczących urlopów lub gdy istniejące przepisy uznaje się za niewystarczające, partnerzy społeczni, za pośrednictwem porozumień zbiorowych, mogą odegrać ważną rolę w ustanawianiu nowych lub aktualizacji obecnie obowiązujących przepisów dotyczących urlopów macierzyńskich, ojcowskich i rodzicielskich;

⁽¹⁾ <http://www.oecd.org/gender/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

⁽²⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/social-policies/international-womens-day-2016-the-campaign-for-equality-continues>

Czwartek, 12 maja 2016 r.

- O. mając na uwadze, że równowaga między życiem rodzinnym i zawodowym jest podstawowym prawem, jakie powinno być w pełni zagwarantowane w każdym akcie UE mogącym mieć wpływ na omawianą dziedzinę; mając na uwadze, bardziej ogólnie, że należy uwypuklić znaczenie przyjaznych rodzinie środowisk pracy;
- P. mając na uwadze, że większość państw członkowskich UE już obecnie przestrzega minimalnych wymogów dyrektywy 2010/18/UE w sprawie urlopu rodzicielskiego i w wielu państwach członkowskich przepisy krajowe wykraczają poza te wymogi;
- Q. mając na uwadze, że państwa członkowskie powinny wspierać modele świadczeń socjalnych w zakładzie pracy, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, które umożliwiają korzystanie z prawa do godzenia życia prywatnego z pracą;
- R. mając na uwadze, że różnice między mężczyznami i kobietami jeśli chodzi o korzystanie z urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego lub rodzicielskiego świadczą o wyraźnej dyskryminacji płciowej jeśli chodzi o opiekę nad dziećmi i udział kobiet w rynku pracy; mając na uwadze, że podjęte w wielu państwach członkowskich środki mające na celu zachęcanie mężczyzn do brania równego udziału w obowiązkach rodzinnych nie przyniosły zadowalających rezultatów;
- S. mając na uwadze, że odpłatny urlop rodzicielski o odpowiedniej długości i indywidualnym charakterze ma podstawowe znaczenie w zakresie osiągnięcia równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym dla par tej samej płci;
- T. mając na uwadze, że kobiety korzystające z prawa do równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym, które biorą urlop rodzicielski, są stygmatyzowane po powrocie na rynek pracy, co sprawia, że warunki ich pracy stają się mniej korzystne, a ich umowy o pracę nie gwarantują pewności zatrudnienia;

Transpozycja dyrektywy

1. podkreśla, że przepisy konieczne do transpozycji dyrektywy 2010/18/UE przyjmują różne formy w poszczególnych państwach członkowskich; uważa w związku z tym, że transpozycja powinna odbywać się z pełnym poszanowaniem obowiązującego prawodawstwa w dziedzinie rokowań zbiorowych między partnerami społecznymi;
2. uważa, że ponieważ nie wszystkie państwa członkowskie zastosowały unijne odrębne lub sekwencyjne podejście do urlopów macierzyńskich i rodzicielskich, klasyfikacja poszczególnych rodzajów urlopów na szczeblu unijnym jest utrudniona;
3. przypomina, że nadmiernie rygorystyczne wdrażanie przepisów przez państwa członkowskie może dodatkowo zwiększać złożoność regulacji i w efekcie obniżyć poziom przestrzegania prawa; apeluje do państw członkowskich o unikanie nakładania dodatkowych obciążeń administracyjnych przy dokonywaniu transpozycji unijnego prawodawstwa;
4. zachęca państwa członkowskie, które jeszcze tego nie uczyniły, do dostarczenia Komisji w rozsądnym czasie tabel korelacji między przepisami dyrektywy a środkami transpozycji; uważa, że jest niezmiernie istotne, aby państwa członkowskie zagwarantowały środki na kontrole niezbędne do zweryfikowania, czy przestrzega się przepisów chroniących prawo do rodzicielstwa; zaleca Komisji skrupulatne monitorowanie wdrażania dyrektywy europejskiej w państwach członkowskich w celu zapewnienia, aby oferowana przez jej przepisy zdolność dostosowywania nie była nadmiernie stosowana; uważa, że zasada wymiany dobrych praktyk jest jednym z dostępnych narzędzi odpowiednich do osiągnięcia tego celu;
5. ubolewa nad istniejącymi różnicami wśród środków transpozycji dyrektywy, jeśli chodzi o zakres jej stosowania, prowadzącymi do tworzenia systemów mniej lub bardziej korzystnych dla pracowników w zależności od, na przykład, sektora (w UE większą ochronę mają pracownicy w sektorze publicznym niż prywatnym, w związku z czym odgrywa pionierską rolę w zakresie), w którym są zatrudnieni, lub od czasu trwania umowy; w tym celu zaleca podjęcie wszelkich możliwych działań umożliwiających odpowiednie wdrożenie dyrektywy w jednolity sposób, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym; podkreśla, że dla wszystkich, bez względu na płeć i bez jakiegokolwiek dyskryminacji, powinno być zagwarantowane prawo do urlopu rodzicielskiego, niezależnie od sektora czy statusu zatrudnienia pracujących ojców i matek;
6. z zadowoleniem przyjmuje fakt, że transpozycja przepisów dyrektywy w niektórych państwach członkowskich wykracza poza minimalny zakres jej stosowania, dzięki czemu mogą z nich korzystać osoby samozatrudnione, praktykanci, pary jednopłciowe i rodzice adopcyjni;
7. jest zdecydowanie przekonany, że przyznawanie świadczeń socjalnych należy do kompetencji państw członkowskich;

Czwartek, 12 maja 2016 r.

8. wzywa państwa członkowskie do przyjęcia strategii polityki społecznej dotyczących rodziny, które zakładają stosowanie wszystkich świadczeń przewidzianych w dyrektywie w przypadku dłuższego pobytu rodziców za granicą w celu zakończenia procesu adopcji międzynarodowej;

9. zauważa, że ponad dziesięć lat po tym, jak państwa członkowskie transponowały dyrektywę 96/34/WE, nierównowaga płci w korzystaniu z urlopów wychowawczych nadal trwa; zwraca również uwagę na znaczne rozbieżności pomiędzy państwami członkowskimi w odniesieniu do maksymalnego czasu trwania odpoczynku, uregulowanego ustawowo urlopów rodzicielskich oraz systemów w zakresie wynagrodzenia podczas urlopu; zauważa wielkie zróżnicowanie maksymalnego okresu trwania i struktury prawnej urlopu rodzicielskiego w poszczególnych państwach członkowskich i systemów dotyczących wynagrodzenia w okresie urlopu; uważa, że kwestia wynagrodzenia w okresie urlopu ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia, aby rodzice osiągający niskie dochody i osoby samotnie wychowujące dzieci korzystały z niego na równych warunkach z innymi rodzicami; z zadowoleniem przyjmuje różne przepisy mające na celu zachęcanie ojców do korzystania z urlopu rodzicielskiego; dostrzega wartość UE jako podmiotu zwracającego uwagę państw członkowskich na potrzebę podjęcia działań oraz pośredniczącego w wymianie rad i udzielaniu pomocy dla tych państw członkowskich, które tego potrzebują, zwłaszcza w dziedzinie praw do zabezpieczenia społecznego; uważa, że Komisja powinna zaproponować środki mające na celu zachęcanie ojców do korzystania w większym stopniu z urlopu rodzicielskiego oraz że państwa członkowskie powinny promować skuteczniejszą wymianę najlepszych praktyk w tej dziedzinie;

10. odnotowuje fakt, że niektóre państwa członkowskie przyjęły wariant dający prawo do zabezpieczenia społecznego tylko na okres krótszy od maksymalnego okresu trwania urlopu rodzicielskiego, co ogranicza rzeczywiste wykorzystywanie tego maksymalnego okresu przez rodziców;

11. wzywa państwa członkowskie do zagwarantowania we współpracy z Komisją, że prawa przyznawane w ramach polityki publicznej związanej z rodziną, takie jak urlop rodzicielski, są równe w sensie praw indywidualnych i jednakowo dostępne dla obojga rodziców, aby zachęcić ich do uzyskania lepszej równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz w najlepszym interesie dzieci; podkreśla, że prawa te powinny być zindywidualizowane, w miarę możliwości, by pomóc osiągnąć stopę zatrudnienia 75 % kobiet i mężczyzn określoną w strategii „Europa 2020” oraz promować równość płci; uważa, że należy zapewnić rodzicom pewną elastyczność w zakresie korzystania z urlopu rodzicielskiego, a nie powinien on w żadnym wypadku stanowić przeszkody w osiągnięciu stopy zatrudnienia 75 % kobiet i mężczyzn określonej w strategii „Europa 2020”; uważa, że system przyjęty przez partnerów społecznych powinien promować rozwiązanie, zgodne z którym znaczna część urlopu jest nieprzenoszalna; podkreśla, że oboje rodzice muszą być traktowani w taki sam sposób pod względem prawa do dochodu i czasu trwania urlopu rodzicielskiego;

12. podkreśla, że rodziny z dziećmi i rodzice, którzy korzystają z przerwy w zatrudnieniu na ich wychowanie, mają nie tylko zmniejszone dochody, lecz również zwiększone wydatki, a ich rola rodzicielska cieszy się zbyt małym uznaniem;

13. dostrzega elastyczność, na którą pozwala państwom członkowskim dyrektywa, jeśli chodzi o określanie warunków urlopu rodzicielskiego: przyznawanie urlopu na zasadach pełnego lub niepełnego wymiaru czasu pracy, przepracowanego okresu lub wcześniejszego zgłoszenia wymaganych jako warunek przyznania urlopu rodzicielskiego; odnotowuje, że w niektórych państwach członkowskich pracownicy zatrudnieni na podstawie umów niestandardowych, takich jak umowy na czas określony⁽¹⁾ i umowy nieregulujące godzin pracy⁽²⁾, nie zawsze są objęci tymi środkami, oraz ubolewa nad nadużywaniem tego typu umów o pracę; zauważa inicjatywy państw członkowskich mające na celu umożliwienie pracownikom maksymalnej elastyczności w tej dziedzinie, tak aby urlop rodzicielski odpowiadał kontekstowi ich życia zawodowego i prywatnego, i jest zdania, że wszystkie unormowania powinny zmierzać do celu, jakim jest zwiększenie korzystania z urlopów rodzicielskich;

14. zauważa, że powrót do pracy po urlopie rodzicielskim może stanowić trudną i stresującą sytuację zarówno dla rodzica, jak i dla dziecka; wzywa państwa członkowskie do przyjęcia polityki rodzinnej ułatwiającej sprawny i stopniowy powrót do pracy oraz ogólną optymalną równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, przy jednoczesnym uwzględnieniu propagowania telepracy, pracy z domu telepracy i inteligentnego środowiska pracy w taki sposób, aby taka polityka nie nakładała dodatkowych obciążeń na pracowników;

15. wzywa państwa członkowskie, aby przy kształtowaniu prawa zagwarantowały również przedsiębiorstwom pewność planowania, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw;

⁽¹⁾ Peter Moss w *10th International Review of Leave Policies and Related Research* (10. międzynarodowy przegląd polityki w sprawie urlopów i związanych z nimi badań) 2014, czerwiec 2014, s. 39.

⁽²⁾ https://www.cipd.co.uk/binaries/zero-hours-contracts_2013-myth-reality.pdf

Czwartek, 12 maja 2016 r.

16. apeluje do Komisji o poprawę i wzmocnienie przepisów dyrektywy 2010/18/UE dotyczących warunków i zasad korzystania z urlopu rodzicielskiego przez rodziców dzieci niepełnosprawnych i poważnie lub przewlekle chorych, z uwzględnieniem najlepszych praktyk różnych państw członkowskich (takich jak wydłużenie granicy wieku dziecka do celów korzystania z urlopu rodzicielskiego lub opiekuńczego, łatwiejszy dostęp do niepełnego wymiaru godzin po powrocie do pracy, wydłużenie czasu trwania urlopu);

17. podkreśla konieczność zapewnienia korzystnych warunków powrotu do pracy osobom korzystającym z urlopu rodzicielskiego, zwłaszcza w odniesieniu do powrotu na to samo stanowisko lub na równorzędne bądź podobne stanowisko, zgodnie z umową lub warunkami zatrudnienia, zmiany godzin pracy lub procedur w związku z powrotem do pracy (w tym konieczność uzasadnienia odmowy przez pracodawcę), korzystania ze szkoleń, ochrony przed zwolnieniem z pracy i przed mniej korzystnym traktowaniem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z takiego urlopu, oraz okresu ochrony po powrocie, tak aby mogli oni ponownie dostosować się do pracy;

W kierunku skutecznej dyrektywy podejmującej wyzwania w dziedzinie równowagi między pracą i życiem prywatnym

18. odnotowuje wycofanie przez Komisję projektu dyrektywy w sprawie urlopu macierzyńskiego oraz fakt, że w ramach planu działania „Nowy początek dla sprostania wyzwaniom w zakresie godzenia pracy z życiem prywatnym napotykanym przez pracujących rodziców” na obecnym etapie Komisja nie zamierza opublikować sprawozdania końcowego z wykonania dyrektywy dotyczącej urlopu rodzicielskiego; zwraca się do Komisji, przestrzegając jednocześnie zasady pomocniczości, by przedłożyła ambitną propozycję, która umożliwi wprowadzenie faktycznej równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym;

19. jest przekonany, że dyskusje polityczne powinny koncentrować się również na szeregu inicjatyw nieustawodawczych, aby wspólnie z państwami członkowskimi i społeczeństwem obywatelskim podkreślać znaczenie roli rodziców oraz promować godzenie życia rodzinnego z zawodowym;

20. uważa, że należy rozważyć zastosowanie szerokiej inicjatywy nieustawodawczej mającej na celu wspieranie godzenia życia zawodowego i rodzinnego w państwach członkowskich;

21. jest zdania, że ze względu na powiązania między poszczególnymi rodzajami urlopów ze względów rodzinnych wymagana jest spójność poszczególnych aktów na poziomie europejskim z udziałem partnerów społecznych w celu zapewnienia rodzinom perspektywy urlopów w ciągu całego cyklu życia w celu promowania równiejszego dzielenia się obowiązkami związanymi z opieką między kobietami i mężczyznami; nalega na Komisję, by rozważyła uruchomienie w tym celu klauzuli przeglądowej prawodawstwa europejskiego w sprawie urlopu rodzicielskiego; uważa, że konieczne są precyzyjniej sformułowane przepisy, które pozwolą uniknąć zawilości, zwiększyć ich przestrzeganie i chronić pracowników;

22. wzywa partnerów społecznych, by w oparciu o sprawozdanie Komisji opublikowane w lutym 2015 r., zajęli się brakami dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego, skutkującymi nieosiągnięciem w pełni celów w zakresie zachowania równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym, udziału kobiet w rynku pracy, wyzwań demograficznych i udziału mężczyzn w obowiązkach domowych i opiece nad dziećmi oraz innymi osobami wymagającymi opieki; uważa, że należy podjąć skuteczniejsze działania celem zachęcania do bardziej równego podziału obowiązków rodzinnych pomiędzy kobiety i mężczyzn;

23. podkreśla, że zadowalające rozwiązania dotyczące urlopu rodzicielskiego są ściśle związane z odpowiednim wynagrodzeniem; odnotowuje, że w sytuacjach, gdy brakuje przepisów dotyczących urlopów lub gdy istniejące przepisy uznaje się za niewystarczające, partnerzy społeczni, za pośrednictwem porozumień zbiorowych, mogą odegrać ważną rolę w ustanawianiu nowych lub aktualizacji obecnych obowiązujących przepisów dotyczących urlopów macierzyńskich, ojcowskich i rodzicielskich; wzywa państwa członkowskie, by w porozumieniu z partnerami społecznymi, ponownie rozważyły system rekompensat finansowych z tytułu urlopu rodzicielskiego w celu osiągnięcia poziomu, który pełniłby funkcję zachęty ze względu na odpowiedni i godny poziom dochodu zastępczego, który będzie zachęcać także mężczyzn do korzystania z urlopu rodzicielskiego w wymiarze dłuższym niż minimalny okres gwarantowany przez dyrektywę;

24. uważa, że wspieranie indywidualnego podejścia do prawa do urlopu i pozytywne działania zmierzające do promowania roli ojców mają kluczowe znaczenie dla wspomagania osiągnięcia zrównoważonego pod względem płci godzenia życia zawodowego i prywatnego;

Czwartek, 12 maja 2016 r.

25. zwraca się do Komisji i partnerów społecznych o zbadanie możliwości odpowiedniego przedłużenia minimalnego okresu trwania urlopu rodzicielskiego z czterech do sześciu miesięcy w celu zapewnienia lepszego godzenia życia rodzinnego z zawodowym;

26. podkreśla, że lepsza koordynacja, większa spójność i dostępność systemów urlopów (macierzyńskiego, ojcowskiego lub rodzicielskiego) w państwach członkowskich zwiększa poziom ich wykorzystania i ogólnej skuteczności; podkreśla, że w związku z tym niezbędna i pilnie potrzebna jest europejska dyrektywa w sprawie co najmniej dwutygodniowego urlopu ojcowskiego;

27. podkreśla potrzebę przedłużenia okresu, w którym obydwój rodziców może skorzystać z prawa do urlopu rodzicielskiego; wzywa Komisję i partnerów społecznych do podniesienia wieku dziecka, na które przysługuje urlop rodzicielski, a także do uwzględnienia możliwości korzystania z urlopu rodzicielskiego przez rodziców dzieci niepełnosprawnych lub przewlekle chorych w okresie wykraczającym poza przepisowy wiek dziecka przewidziany w dyrektywie;

28. apeluje do państw członkowskich i partnerów społecznych o eliminację licznych przeszkód utrudniających powrót do pracy po okresie długiego urlopu rodzicielskiego, aby urlop taki nie stanowił już pułapki prowadzącej do wykluczenia z rynku pracy; przypomina w związku z tym, że równouprawnienie płci można osiągnąć jedynie za pomocą sprawiedliwego podziału pracy zarobkowej i niezarobkowej oraz obowiązków zawodowych, rodzinnych i opiekuńczych;

29. wzywa państwa członkowskie do dalszych wysiłków na rzecz większej konwergencji w zakresie wymiany najlepszych wzorców w dziedzinie godzenia życia zawodowego i prywatnego, ze zwróceniem szczególnej uwagi na strategię, które pomagają matkom w znalezieniu zatrudnienia, pozostaniu na rynku pracy o powrotu do pracy oraz ojcom na uczestnictwo w życiu rodzinnym, i które umożliwiają zwiększenie udziału ojców w urlopach rodzicielskich; zachęca Komisję wraz z państwami członkowskimi do monitorowania i wspierania tych działań;

30. uważa, że z myślą o realizacji celów wyznaczonych w Barcelonie, obok środków legislacyjnych mających na celu promowanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym państwa członkowskie przy pomocy finansowej ze strony różnych instrumentów UE powinny koncentrować się na wprowadzeniu wysokiej jakości, sprzyjających integracji, przystępnych cenowo i dostępnych publicznych bądź prywatnych placówek opieki nad dziećmi, dostępnych w momencie, gdy rodzic powraca na rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem rodzin ubogich i zagrożonych wykluczeniem społecznym;

31. państwa członkowskie do podnoszenia świadomości rodziców na temat korzyści dla ich dzieci i dla nich samych płynących z udziału w programach edukacji wczesnoszkolnej i opieki; apeluje do państw członkowskich, aby dostosowały kryteria dotyczące projektowania i kwalifikowalności wysokiej jakości, integracyjnej edukacji wczesnoszkolnej i służb opieki do coraz bardziej zróżnicowanych wzorców pracy, co pomogłoby rodzicom w wypełnianiu obowiązków zawodowych lub znalezieniu pracy przy jednoczesnym silnym uwzględnianiu dobra dziecka;

32. jest zdania, że zintegrowane podejście do równouprawnienia płci, w tym strategię na rzecz przewyższania stereotypowych ról płciowych, oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym we wszystkich przyszłych inicjatywach UE wprowadziłyby spójność i przejrzystość procesu i wspomagałaby osiągnięcie zrównoważonego pod względem płci godzenia życia zawodowego i prywatnego; apeluje do Komisji i państw członkowskich o zwiększanie wśród społeczeństwa świadomości tych praw oraz dostępnych środków prawnych w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;

33. zwraca się do Komisji o pomiar pozytywnego oddziaływania inicjatyw związanych z godzeniem życia prywatnego z pracą w celu zrównoważenia podejmowania obowiązków rodzinnych, opiekuńczych i domowych, włączając również szczególne obowiązki opiekuńcze rodziców dzieci niepełnosprawnych, zależnych lub należących do kategorii i grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji;

o

o o

34. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie oraz Komisji.
