



26.02.2015

***Odblokujmy „dyrektywę o urlopie macierzy ski”!
Albo dlaczego ten tekst nie jest przestarzały***

w sprawie wniosku w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę Rady 92/85/EEG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracowników, które niedawno rodziły i pracowników karmiących piersią (tzw. „dyrektywa w sprawie urlopu macierzy ski”)

3-stopniowe systemy WNIOSEK

Przebieg dyrektywy w sprawie urlopu macierzy ski – kompromis do negocjacji

18-tygodniowy ustawowy urlop:

- 6-tygodniowy, obowiązkowy, pełnopłatny urlop (w tym możliwość przeniesienia na partnera) +
- 12-tygodniowy urlop płatny zgodnie z aktualną praktyką w państwach członkowskich lub min. 85% poprzedniego wynagrodzenia, jeżeli nie wprowadzono żadnego konkretnego programu = zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w ciąży w miejscu pracy = większe szanse na zatrudnienie
- Klauzula pomostowa do urlopu rodzicielskiego (ostatnie 2 tygodnie)

Nowa, odrębna dyrektywa w sprawie urlopu ojcowskiego

Ustanawia płatny urlop ojcowski, obejmujący co najmniej dziesięć dni roboczych

Ocena wdrożenia zmienionej dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego (przewiduje 4 miesiące urlopu rodzicielskiego płatnego zgodnie z obecną praktyką w państwach członkowskich; jednego z miesięcy rodzice nie mogą na siebie wzajemnie przenosić).

Jaki jest stan na dzisiaj?

- Strategia UE 2020 na rzecz inteligentnego, zrównoważonego i sprzyjającego włączeniu społecznemu wzrostu gospodarczego zawiera ambitne cele, w tym stopień zatrudnienia kobiet i mężczyzn na poziomie 75% oraz zmniejszenie liczby osób dotkniętych lub zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym o co najmniej 20 mln do 2020 r. Cele te nie zostaną spełnione, jeżeli państwa członkowskie nie wdrożą spójnych polityk na rzecz promowania **równości płci**;
- **Spadek liczby urodzeń** w UE został pogłębiony przez kryzys, zważywszy na to, że bezrobocie, niepewne zatrudnienie, niepewność co do przyszłości i trwałego ożywienia gospodarczego sprawiają, że pary, a w szczególności młodsze kobiety odkładają

posiadanie dzieci, co tym samym wzmacnia w całej UE tendencję starzenia się ludności;

- Cele w zakresie wzrostu gospodarczego i integracji społecznej oraz wyzwania demograficzne także potwierdzają potrzebę **zapewnienia większej równowagi między pracą a życiem prywatnym i polityk ułatwiających ich pogodzenie jako najważniejszego warunku wzrostu udziału kobiet w życiu zawodowym.**
- Pomimo istniejących obecnie przepisów, przewidzianych w dyrektywie Rady z 1992 r., dyskryminacja związana z ciążą pozostaje rzeczywistością, ponieważ wysoki poziom dyskryminacji, związany z ciążą i macierzyństwem zgłaszany jest jako jedna z kwestii omawianych dzień przez organy ds. równości płci w Europie.¹ Od 2009 r. zgłaszane były również skargi na nieuczciwe procedury rekrutacji i ukryte techniki, stosowane przez pracodawców, aby pozbyć się kobiet w ciąży. Raporty pokazują również, że w czasach kryzysu pracodawcy mogą łatwiej **dyskryminować kogoś na podstawie płci**, gdy bezrobocie jest wysokie, co pozwala im na zatrudnianie na podstawie płci z niskim prawdopodobieństwem wykrycia tego i bez negatywnych konsekwencji dla zysków.
- Różnice w zakresie praktyk i dostępu do ustawowych praw związanych z ciążą i macierzyństwem w Europie utrudniają wprowadzenie **mobility zawodowej kobiet**, zapisanej w traktatach.
- Od 1992 r. dyrektywa **Rady** przewiduje co najmniej 14 nieprzerwanych tygodni urlopu macierzyńskiego oraz „odpowiedni poziom zasiłku”. W 2008 r. Komisja opublikowała wniosek dotyczący zmiany dyrektywy w celu wydłużenia czasu trwania urlopu z 14 do 18 tygodni (standard MOP) oraz poprawy **w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracowników, które niedawno rodziły i pracowników karmiących piersią**. Sprawozdanie, którego autorką była eurodeputowana Estrela, przyjęte przez Parlament Europejski w październiku 2010 r., określiło stanowisko PE **w pierwszym czytaniu**: długość urlopu wydłużono do 20 tygodni (standard WHO), wprowadzony został co najmniej 2-tygodniowy urlop ojcowski bez możliwości przenoszenia, wzmocniono również ochronę pracowników domowych i ochronę przed zwolnieniem. Wreszcie wynagrodzenie w czasie urlopu wyniesie 100% wynagrodzenia przez okres co najmniej 16 tygodni. Od tego czasu kolejnym prezydentom nigdy nie udało się uzgodnić stanowiska, ani uzyskać mandatu do rozpoczęcia negocjacji.
- W wyniku wyborów do PE w 2014 r. powstał nowy **zespół podmiotów instytucjonalnych** - nowa sprawozdawczyni, eurodeputowana Arena (S&D) i nowo mianowany komisarz, p. Jourová; „Dyrektywie w sprawie urlopu macierzyńskiego” groziło to, że trafi na list komisarza Timmermansa w ramach planowanej na **maj 2015 r. procedury sprawności regulacyjnej UE (REFIT)**. Zgodnie z procedurą, odpowiedzialność za to ponosi obecnie Rada. Włoska prezydencja zamierzała ponownie rozpocząć dyskusję na ten temat, ale łotewska prezydencja stwierdziła niedawno, że „choć uznaje to za priorytet, *„istnieje kilka perspektyw uzyskania mandatu i potrzebny jest bardziej nowoczesny tekst”*”.
- Nie jest rzeczą właściwą, by któraś instytucja nie podejmowała z innymi instytucjami procesu legislacyjnego; w gestii Komisji jest zaangażowanie instytucji, a w gestii Rady - dokonanie postępu w tej kwestii. **Apelujemy do Komisji i państwa członkowskich o wznowienie negocjacji i ponownie deklarujemy wolę Parlamentu Europejskiego odblokowania tej dyrektywy.**

¹ Equinet, Europejska sieć organów ds. równości płci, *Organy ds. równości płci, promujcie lepsze godzenie pracy i życia prywatnego dla wszystkich*, Polityczna perspektywa Equinet, 2013.

- W Parlamencie jeste my gotowi do **nowego spojrzenia** na t dyrektyw . W celu odblokowania obecnego impasu, **apelujemy o powołanie grupy roboczej trzech prezydencji (Włochy - Łotwa - Luksemburg) na kolejnym posiedzeniu EPSCO w dniu 9 marca. Id my razem do przodu!**

Dlaczego nie jest to przestarzały tekst?

- Europa stoi w obliczu powa nych wyzwa demograficznych oraz stagnacji gospodarczej. Kobiety, które stanowi 60% absolwentów, mog by kluczowym czynnikiem wzrostu gospodarczego. Jednak **tylko 63% kobiet w UE pracuje; różnica w porównaniu z m czyznami wynosi 12%, chocia cel w zakresie stopy zatrudnienia kobiet jest na poziomie 75%**. Przy obecnym tempie musieliby my czeka do 2038 r. na osi gni cie tego celu. Oznacza to **znaczny utrat potencjału. Kobiety mog i powinny odgrywa wa n rol w o ywieniu gospodarczym i społecznym w Europie.**
- Nierówno na rynku pracy wywołuje odczuwalne przez całe ycie konsekwencje i ma wpływ na prawa kobiet, a w szczególności na emerytury, o czym wiadczy **różnica w poziomie emerytur kobiet i m czyzn wynosząca w UE 39%**, ponad dwukrotnie większa niż różnica w wynagrodzeniach kobiet i m czyzn (16%). Jedną z głównych przyczyn utrzymuj cej się różnicy w wynagrodzeniach kobiet i m czyzn jest zwi zana z okresami pozostawiania poza rynkiem pracy, w tym z okresem porodu, co w dłuższej perspektywie stanowi dyskryminację kobiet w porównaniu z m czyznami.
- Poza klimatem społecznym i gospodarczym, **jednym z głównych czynników zniechęcającym kobiety wchodzące na rynek pracy są trudności, jakich doświadcza w godzeniu pracy z prywatnymi obowiązkami.** W praktyce prowadzi to do segregacji poziomej i pionowej. Kobiety w ciąży i młode matki są wśród najbardziej narażonych pracowników na rynku pracy, a sytuacja ta pogarsza się w okresie trudności gospodarczych. Istnieje rzeczywista i **pilna potrzeba wzmocnienia ochrony kobiet w okresie ciąży i po powrocie do pracy.** Na przykład praktyka podpisywania przez pracownika niedatowanej rezygnacji w chwili zatrudnienia, do wykorzystania w przyszłości przez pracodawcę według jego własnego uznania, co dotyczy w szczególności kobiety w ciąży, stała się jeszcze bardziej rozpowszechniona od czasu wybuchu kryzysu.
- Wydłużone, zharmonizowane przepisy w sprawie urlopu macierzyńskiego mogłyby zatem **pomóc chronić kobiety** na rynku pracy, pozwalając im jednocześnie godzić pracę i życie prywatne. Byłby to konieczny krok dla **wzmocnienia pozycji ekonomicznej kobiet.**

Wniosek ten ma więc dwa cele: **wzmocnienie europejskiej agendy społecznej** oraz zapewnienie lepszych warunków, aby kobiety mogły odegrać rolę w o ywieniu gospodarczym UE.

Wyniki wyborów do Parlamentu Europejskiego potwierdzają, że obywatele Europy nie mają obecnie zaufania do instytucji europejskich. **Jeśli Europa ma ponownie nawiązać wiązania ze swymi obywatelami,** musi zademonstrować, że jest w stanie **zapewnić prawa, równość i sprawiedliwość dla wszystkich.** Przyjęcie silniejszej dyrektywy w sprawie urlopu macierzyńskiego byłoby pozytywnym sygnałem dla obywateli Europy i pokazałoby, że instytucje europejskie są w stanie osiągnąć porozumienie w kwestiach istotnych dla ich codziennego życia.

„Falszywe” argumenty

- **Zmieniony wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie urlopu macierzyńskiego nie jest tak istotny, jak ten z 2008 r., ze względu na zmiany w otoczeniu społeczno-**

gospodarczym i modyfikacji urlopu rodzicielskiego, które miały miejsce w tym czasie. Jest on zbyt kosztowny.

Falsz. Ograniczenia budżetowe i proces konsolidacji fiskalnej przedstawiane były często jako jeden z głównych powodów rezygnacji z tego wniosku.

Zmieniona dyrektywa w sprawie urlopu macierzyńskiego jest **konieczna dla zapewnienia ochrony socjalnej, bezpieczeństwa, zdrowia i praw**; powinna ona również być traktowana jako **inwestycja**, która będzie **miała rzeczywisty wpływ na zatrudnienie kobiet**, a także wzrost gospodarczy. Według Komisji Europejskiej **wszystkie państwa członkowskie UE mogą osiągnąć wzrost gospodarczy dzięki eliminacji nierówności płci na rynku pracy.**

- **Zmieniony wniosek w sprawie urlopu macierzyńskiego może stanowić zagrożenie dla sytuacji w krajach, w których obecne przepisy idą dalej niż ten wniosek.**

Falsz. Parlament Europejski jest gotów do wprowadzenia większej elastyczności w celu zapewnienia, że państwa członkowskie mogą kierować się własnym rytmem, gwarantując jednocześnie minimalny poziom płatnego urlopu i ochrony. Proponowana dyrektywa opiera się na minimalnych standardach, a państwa członkowskie mogą wprowadzić wyższe standardy, ale nie mogą zejść poniżej nich.

- **Nie mamy zasobów finansowych, ani politycznego kapitału, które moglibyśmy poświęcić w tej chwili na wdrożenie tej dyrektywy.**

Falsz. Standardy w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa nie mogą zostać uznane za kwestie drugoplanowe. Rząd powinien wykorzystać środki finansowe i użyć swojej woli dla osiągnięcia porozumienia. Dla dobra milionów obywateli i wyborców, Europa musi spełnić oczekiwania w kwestii **praw społecznych i równości płci.**

- **Możemy teraz zadowolić się status quo i powrócić w lepszym momencie z nowym, bardziej ambitnym i bardziej kompleksowym wnioskiem.**

Falsz. Nawet jeżeli niektóre państwa członkowskie mają przepisy macierzyńskie zbliżone do zawartych w zablokowanym wniosku, przyjęcie zmienionej dyrektywy zdecydowanie przyczyniłoby się do **zapewnienia minimalnych standardów europejskich oraz poprawy zdrowia i bezpieczeństwa wszystkich kobiet w ciąży i kobiet, które niedawno rodziły.** Stosowana obecnie dyrektywa sięga 1992 roku i wymaga aktualizacji.

Dlaczego urlop rodzicielski nie spełnia tych samych celów?

Urlop rodzicielski (uzgodniony przez partnerów społecznych w 2010 r.) ma na celu zapewnienie bardziej sprawiedliwego podziału obowiązków w gospodarstwie domowym, ale **nie odnosi się do podstawowej rzeczywistości, polegającej na tym, że to kobiety są biologicznie odpowiedzialne za poród. Urlop macierzyński dotyczy praw kobiet ciążnych.** Ponadto wdrożenie dyrektywy w sprawie urlopu rodzicielskiego powinno zostać najpierw zbadane przed apelowaniem o przyjęcie nowych środków.

Jak dokonać postępu?

PE wezwał łotewskiego prezydenta do wznowienia negocjacji poprzez **NATYCHMIASTOWE**

powołanie nieformalnej grupy roboczej trzech prezydencji, co mogłoby doprowadzić do przyznania mandatu. Umożliwiłoby to negocjatorom **przedstawienie nowych rozwiązań** w ramach obecnego wniosku.

- Zgodnie z przyjętym stanowiskiem, Parlament Europejski wolałby oczywiście osiągnąć porozumienie w kwestii wydłużenia minimalnego urlopu do 20 tygodni. Jednak **pierwotny wniosek Komisji (18 tygodni)** może stanowić dobrą podstawę dla Rady, aby rozpocząć prace nad ewentualnym kompromisem w tej sprawie. Można rozważyć na przykład stopniowe wprowadzanie wydłużenia urlopu w przypadku tych państw członkowskich, w których obecnie obowiązuje krótszy urlop. **Zarówno system płatności, jak długo urlopu mogą zostać przeegzaminowane w sposób elastyczny. Można na przykład obejmować 6 tygodni wraz z obowiązkowym, pełnopłatnym wynagrodzeniem plus 12 tygodni, w zależności od praktyk obowiązujących obecnie w państwach członkowskich.**
- Podział obowiązków rodzinnych i domowych między kobietami i mężczyznami jest niezbalansowany dla osiągnięcia równości płci; **jednak w jednej czwartej państw członkowskich nadal nie obowiązują urlopy ojcowskie.**

PE wzywa Komisję i państwa członkowskie do zbadania wszystkich możliwości w celu ustanowienia płatnego urlopu ojcowskiego w wymiarze co najmniej dziesięciu dni roboczych.

PE zachęca również do przyjęcia środków legislacyjnych i innych, które pozwolą mężczyznom, a w szczególności ojcom, korzystać z prawa do osiągnięcia równowagi między pracą a życiem prywatnym, czego przykładem jest promowanie **urlopu rodzicielskiego**, do którego prawo mają zarówno ojciec, jak i matka, ale bez możliwości jego przeniesienia, do czasu, aż ich dziecko osiągnie dany wiek.