



**STANOWISKO**

**ODBLOKUJMY  
„DYREKTYW O URLOPIE  
MACIERZY SKIM”!  
ALBO DLACZEGO TEN  
TEKST NIE JEST  
PRZESTARZAŁY**

*JEDNA EUROPA DLA NAS WSZYSTKICH –  
SOLIDARNOŚĆ, RÓWNOŚĆ I  
BEZPIECZEŃSTWO*

*Równo kobiet i mężczyzn*

**Data:**

26/02/2015



Grupa Posłowskiego Sojuszu  
**Socjalistów & Demokratów**  
w Parlamencie Europejskim

**Parlament Europejski**

Rue Wiertz 60  
B-1047 Bruxelles  
T +32 2 284 2111  
F +32 2 230 6664  
[www.socialistsanddemocrats.eu](http://www.socialistsanddemocrats.eu)



## SPIS TREŚCI

Przeszkodzie .....	3
1 Jaki jest stan na dzisiaj? .....	3
2 Dlaczego nie jest to przestarzały tekst? .....	6
3 „Fałszywe” argumenty.....	7
4 Dlaczego urlop rodzicielski nie spełnia tych samych celów? .....	8
5 Jak dokona post pu? .....	9

## PRZESZKODZIE

### 3-stopniowe systemy WNIOSEK

#### Przebieg dyrektywy w sprawie urlopu macierzyńskiego – kompromis

#### do negocjacji

18-tygodniowy ustawowy urlop:

- 6-tygodniowy, obowiązkowy, pełnopłatny urlop (w tym możliwość przeniesienia na partnera) +
- 12-tygodniowy urlop płatny zgodnie z aktualnymi praktykami 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-miesięczny urlop rodzicielski płatny zgodnie z obecnymi praktykami w państwach członkowskich; jednego z rodziców nie można na siebie wzajemnie przenosić).

## 1 JAKI JEST STAN NA DZISIAJ?

1. 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

zostan spełnione, je li pa stwa członkowskie nie wdro spójnych polityk na rzecz promowania równo ci płci;

2. Spadek liczby urodze w UE został pogł biony przez kryzys, zwa ywszy na to, e bezrobocie, niepewne zatrudnienie, niepewno co do przyszło ci i trwałego o ywienia gospodarczego sprawiaj , e pary, a w szczególno ci młodsze kobiety odkładaj posiadanie dzieci, co tym samym wzmacnia w całej UE tendencj starzenia si ludno ci;
3. Cele w zakresie wzrostu gospodarczego i integracji społecznej oraz wyzwania demograficzne tak e potwierdzaj potrzeb zapewnienia wi kszej równowagi mi dzy prac a yciem prywatnym i polityk ułatwiają cych ich pogodzenie jako najwa niejszego warunku wst pnego wzrostu udziału kobiet w yciu zawodowym.
4. Pomimo istnieją cych obecnie przepisów, przewidzianych w dyrektywie Rady z 1992 r., dyskryminacja zwi zana z ci pozostaje rzeczywisto ci , poniewa wysoki poziom dyskryminacji, zwi zany z ci i macierzy stwem zgłaszany jest jako jedna z kwestii omawianych dzi przez organy ds. równo ci płci w Europie.<sup>1</sup> Od 2009 r. zgłaszane były równie skargi na nieuczciwe procedury rekrutacji i ukryte techniki, stosowane przez pracodawców, aby pozby si kobiet w ci y. Raporty pokazuj równie , e w czasach kryzysu pracodawcy mog łatwiej dyskryminowa kogo na podstawie płci, gdy bezrobocie jest wysokie, co pozwala im na zatrudnianie na podstawie płci z niskim prawdopodobie stwem wykrycia tego i bez negatywnych konsekwencji dla zysków.
5. Ró nice w zakresie praktyk i dost pu do ustawowych praw zwi zanych z ci i macierzy stwem w Europie utrudniają wprowadzenie mobilno ci zawodowej kobiet, zapisanej w traktatach.
6. Od 1992 r. dyrektywa Rady przewiduje co najmniej 14 nieprzerwanych tygodni urlopu macierzy skiego oraz „odpowiedni poziom zasiłku”. W 2008 r. Komisja opublikowała wniosek dotycz cy zmiany dyrektywy w celu

---

<sup>1</sup> Equinet, Europejska sie organów ds. równo ci płci, *Organy ds. równo ci płci, promuj ce lepsze godzenie pracy i ycia prywatnego dla wszystkich*, Polityczna perspektywa Equinet, 2013.

wydłu enia czasu trwania urlopu z 14 do 18 tygodni (standard MOP) oraz poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ci y, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersi . Sprawozdanie, którego autorką była eurodeputowana Estrela, przyjęte przez Parlament Europejski w październiku 2010 r., określiło stanowisko PE w pierwszym czytaniu: długość urlopu wydłużyć 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 prezydencjom nigdy nie udało się uzgodnić stanowiska, ani uzyskać mandatu do rozpoczęcia negocjacji.

7. W wyniku wyborów do PE w 2014 r. powstał nowy zespół podmiotów instytucjonalnych - nowa sprawozdawczyni, eurodeputowana Arena (S&D) i nowo mianowana 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”.
8. Nie jest rzeczą właściwą, by która 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 państw członkowskich o wznowienie negocjacji i ponownie deklarujemy wolę Parlamentu Europejskiego odblokowania tej dyrektywy.
9. W Parlamencie jesteśmy gotowi do nowego spojrzenia na tę dyrektywę. W celu odblokowania obecnego impasu, apelujemy o powołanie grupy roboczej trzech prezydencji (Włochy - Łotwa - Luksemburg) na kolejnym posiedzeniu EPSCO w dniu 9 marca. Idźmy razem do przodu!

## 2 DLACZEGO NIE JEST TO PRZESTARZAŁY TEKST?

1. Europa stoi w obliczu poważnych wyzwań demograficznych oraz stagnacji gospodarczej. Kobiety, które stanowią 60% absolwentów, mogą być kluczowym czynnikiem wzrostu gospodarczego. Jednak tylko 63% kobiet w UE pracuje; różnica w porównaniu z mężczyznami wynosi 12%, chociaż cel w zakresie stopy zatrudnienia kobiet jest na poziomie 75%. Przy obecnym tempie musielibyśmy czekać do 2038 r. na osiągnięcie tego celu. Oznacza to znaczną utratę potencjału. Kobiety mogą i powinny odgrywać ważną rolę w rozwoju gospodarczym i społecznym w Europie.
2. Nierówność na rynku pracy wywołuje odczuwalne przez całe życie konsekwencje i ma wpływ na prawa kobiet, a w szczególności na emerytury, o czym świadczy różnica w poziomie emerytur kobiet i mężczyzn wynosząca w UE 39%, ponad dwukrotnie większa niż różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (16%). Jedną z głównych przyczyn utrzymującej się różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest związana z okresami pozostawania poza rynkiem pracy, w tym z okresem porodu, co w dłuższej perspektywie stanowi dyskryminację kobiet w porównaniu z mężczyznami.
3. Poza klimatem społecznym i gospodarczym, jednym z głównych czynników zniechęcających kobiety wchodzić na rynek pracy są trudności, jakich doświadcza się 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.
4. Wydłużone, zharmonizowane przepisy w sprawie urlopu macierzyńskiego mogłyby zatem pomóc chronić kobiety na rynku pracy, pozwalając im

jednocze nie godzi prac i ycie prywatne. Byłby to te wa ny krok dla wzmocnienia pozycji ekonomicznej kobiet.

Wniosek ten ma wi c dwa cele: wzmocnienie europejskiej agendy społecznej oraz zapewnienie lepszych warunków, aby kobiety mogły odegra rol w o ywieniu gospodarczym UE.

Wyniki wyborów do Parlamentu Europejskiego potwierdzaj , e obywatele Europy nie maj obecnie zaufania do instytucji europejskich. Je li Europa ma ponownie nawi za wi zi ze swymi obywatelami, musi zademonstrowa , e jest w stanie zapewni prawa, równo i sprawiedliwo dla wszystkich. Przyj cie silniejszej dyrektywy w sprawie urlopu macierzy skiego byłoby pozytywnym sygnałem dla obywateli Europy i pokazałoby, e instytucje europejskie s w stanie osi gn porozumienie w kwestiach istotnych dla ich codziennego ycia.

### 3 „FAŁSZYWE” ARGUMENTY

1. Zmieniony wniosek dotycz cy dyrektywy w sprawie urlopu macierzy skiego nie jest tak istotny, jak ten z 2008 r., ze wzgl du na zmiany w otoczeniu społeczno-gospodarczym i modyfikacj urlopu rodzicielskiego, które miały miejsce w tym czasie. Jest on zbyt kosztowny.

**Fałsz.** Ograniczenia bud etowe i proces konsolidacji fiskalnej przedstawiane były cz sto jako jeden z głównych powodów rezygnacji z tego wniosku.

Zmieniona dyrektywa w sprawie urlopu macierzy skiego jest konieczna dla zapewnienia ochrony socjalnej, bezpiecze stwa, zdrowia i praw; powinna ona równie by traktowana jako inwestycja, która b dzie miała rzeczywisty wpływ na zatrudnienie kobiet, a tak e wzrost gospodarczy. Według Komisji Europejskiej wszystkie pa stwa członkowskie UE mog osi gn wzrost gospodarczy dzi ki eliminacji nierówno ci płci na rynku pracy.

2. Zmieniony wniosek w sprawie urlopu macierzy skiego mo e stanowi zagro enie dla sytuacji w krajach, w których obecne przepisy id dalej ni ten wniosek.

**Fałsz.** Parlament Europejski jest gotów do wprowadzenia w sposób elastyczny i w celu zapewnienia, że państwa członkowskie mogą kierować się własnym rytmem, gwarantując jednocześnie nie 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.

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

**Fałsz.** 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.

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

**Fałsz.** Nawet jeśli 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 z 1992 roku wymaga aktualizacji.

## **4 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 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.



## 5 JAK DOKONA POSTĘPU?

PE wezwał łotewsk prezydencj do wznowienia negocjacji poprzez NATYCHMIASTOWE powołanie nieformalnej grupy roboczej trzech prezydencji, co mogłoby doprowadzi do przyznania mandatu. Umożliwiłoby to negocjatorom przedstawienie nowych rozwiązań w ramach obecnego wniosku.

1. Zgodnie z przyjętym stanowiskiem, Parlament Europejski wolałby oczywiście osiągnąć porozumienie w kwestii wydłużenia minimalnego urlopu do 20 tygodni. Jednakże 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 obowiązującym, pełnopłatnym wynagrodzeniem plus 12 tygodni, w zależności od praktyk obowiązujących obecnie w państwach członkowskich.
2. Podział obowiązków rodzinnych i domowych między kobietami i mężczyznami jest niezbędnym 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 przenoszenia, do czasu, aż ich dziecko osiągnie dany wiek.