EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 3.10.2008
COM(2008) 635 galīgā redakcija

KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI

Stabilāks darba un privātās dzīves līdzsvars — spēcīgāks atbalsts profesionālās, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanai

KOMISIJAS PAZIŅOJUMS
EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI,
EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI
UN REĢIONU KOMITEJAI

Stabilāks darba un privātās dzīves līdzsvars — spēcīgāks atbalsts profesionālās, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanai

1. IEVADS

Izvēle, ko izdara vīrieši un sievietes, lai apvienotu profesionālo, privāto un ģimenes aspektu sava dzīvē, lielākoties ir personiska. Tomēr tas, kā indivīdi samēro pretrunīgās vajadzības, ietekmē sabiedrisko kārtību, iespaidojot, piemēram, dalību darba tirgū un dzimstību. Vienlaikus indivīdu izvēli ietekmē arī sabiedriskā kārtība, piemēram, likumā noteiktās tiesības uz atvaļinājumu, kas saistīts ar ģimeni, un publiskā sektora nodrošināta bērnu un citu apgādājamu personu aprūpe vai citi faktori, piemēram, veikalu darba laiks un mācību dienas ilgums skolā. Kaut arī lielāka uzmanība bijusi veltīta tam, lai palīdzētu izdarīt saskanīgu cilvēkiem, kurus nodarbina citi vai kuri vēlas strādāt pie darba devējiem, šis jautājums ir vienlīdz svarīgs pašnodarbinātām personām.

Stratēģijas, kas palīdzētu izdarīt saskanīgas iepriekšminētās izvēles, pamatojas uz vairākiem komponentiem, un vairākiem dalībniekiem jāiesaistās to īstenošanā. Bērnu aprūpes pakalpojumi, tiesības uz atvaļinājumu un elastīgi darba laika noteikumi ir galvenie komponenti dažādajās politikas jomās, savukārt pilnvaras ir sadalītas starp Eiropas, valsts un vietējo līmeni un Eiropas, valsts un nozaru sociālajiem partneriem.

Eiropas Savienības loma šajā jomā ir visnotaļ ierobežota, tomēr no tā, vai izdosies veiksmīgi īstenot šādas saskaņošanas politiku, ir atkarīga svarīgu ES mērķu sasniegšana, jo īpaši vairāk un labāku darba vietu nodrošināšana. Tāpēc šajā paziņojumā pārskatīta pašreizējā situācija un raksturots tiesiskā regulējuma izstrādes darbs, tostarp kopā ar šo paziņojumu sagatavotie tiesību aktu priekšlikumi.

2. SASKAŅOŠANAS POLITIKA SVARĪGĀKO POLITIKAS MĒRĶU ATBALSTAM

Lai īstenotu vairākus svarīgus Eiropas Savienības līmeņa politikas mērķus, ir īpaši svarīgi panākt darba un privātās dzīves saskaņotību.

Lisabonas stratēģija, ko pieņēma 2000. gadā, attiecās uz šo saskaņošanu. Kad to 2005. gadā atjaunoja[1], akcentēja izaugsmi un nodarbinātību un atzina, ka stratēģiju varēs veiksmīgi īstenot tikai tad, ja izdosies atraisīt sieviešu milzīgo potenciālu darba tirgū. Eiropadome 2005. gada martā uzsvēra, ka ar darba un ģimenes dzīves saskaņošanas pasākumiem darba tirgum var piesaistīt vairāk cilvēku. Nosakot sieviešu nodarbinātības mērķi 60 %, kas bija mazāks par kopējo nodarbinātības mērķi 70 %, Padome tomēr atzina, ka nodarbinātībā nedominē dzimumu līdzsvars.

[1] COM(2005) 24.

Integrētajās pamatnostādnēs attiecībā uz izaugsmi un darbavietām risināts dzimumu nelīdzsvarotības jautājums, tostarp aplūkoti saskaņošanas politikas līdzekļi, taču, kā teikts Kopējā ziņojumā par nodarbinātību 2007/2008[2]: "*progress dzimumu līdztiesības jomā ir nevienāds*" un "*daudzas dalībvalstis nav sasniegušas bērna aprūpes jomā izvirzītos mērķus, un lielākā daļa valstu tos pat nenorāda nacionālajās stratēģijās*". Neatkarīgi no tā sieviešu nodarbinātība pēdējos gados ir bijis galvenais dzinējspēks stabilajam nodarbinātības pieaugumam. ES-27 nodarbinātība 2000. līdz 2007. gadā palielinājusies par 14,6 miljoniem cilvēku, 9,2 miljoni no tiem — sievietes. Sieviešu (15-64 g. vecumā) nodarbinātība palielinājusies katru gadu, 2007. gadā tā bija 58,3 % — tas ir par 4,6 procentu punktiem vairāk nekā 2000. gadā un atbilst 60 % mērķim, kas īstenojams līdz 2010. gadam.

Sasniegums ir vērā ņemams, bet tā ietekme uz **dzimumu līdztiesību** nav tik liela. Līgumā[3] noteikts, ka ES mērķis ir izskaust nevienlīdzību un veicināt sieviešu un vīriešu vienlīdzību visās tās darbībās. Tomēr rādītāji par samaksu, segregāciju darba tirgū un to sieviešu skaitu, kuru darbs saistīts ar lēmumu pieņemšanu, pēdējos gados nav ievērojami uzlabojušies. Konkrēti darba samaksas atšķirības[4] kopš 2003. gada palikušas stabilas 15 % apmērā un kopš 2000. gada samazinājušās tikai par vienu procentpunktu. Komisija norādījusi savā gada ziņojumā par sieviešu un vīriešu līdztiesību[5]: "*šķiet, ka darbs, kas ieguldīts saskaņā ar Eiropas stratēģiju izaugsmei un nodarbinātībai, lai panāktu gan kvantitatīvu, gan kvalitatīvu sieviešu nodarbinātības pieaugumu („vairāk un labākas darba vietas"), ir sniedzis labākus rezultātus kvantitātes nevis kvalitātes aspektā*".

Nekas neliecina, ka šī situācija varētu mainīties, kamēr dzimumi turpina nelīdzsvaroti izmantot saskaņošanas iespējas (piemēram, nepilnas slodzes darbu vai ar ģimenes apstākļiem saistītu atvaļinājumu) un kamēr pastāv ievērojamas nodarbinātības atšķirības starp sievietēm ar bērniem un bez bērniem. Kopējā abu grupu nodarbinātība 2000.–2007. gadā palielinājās, tomēr atšķirība joprojām palika 12 procentpunktu apmērā.

To, cik svarīga ir saskaņošanas politika **demogrāfiskās atjaunošanās** nodrošināšanai, pašlaik skaidri atzīst Eiropas līmenī[6]. Iedzīvotājiem novecojot un dzimstībai samazinoties, šāda politika var atbalstīt sievietes un vīriešus, kas rūpējas par vecākā gadagājuma aprūpējamiem, un atvieglot vecāku pienākumu apvienošanu ar darbu. Ir arī skaidri pierādījumi, ka dalībvalstīs, kurās ir efektīva politika, kas palīdz sievietēm un vīriešiem līdzsvarot darbu un ģimenes pienākumus, ir lielāka dzimstība un sieviešu nodarbinātība. Turklāt ir atzīts, ka labs darbs vispār ir labākā garantija pret sociālo atstumtību un nabadzību. **Aktīvas integrācijas** politikas[7] kontekstā tāpēc uzsvērta pieejamu kvalitatīvu aprūpes pakalpojumu nodrošināšana bērniem un citiem apgādājamajiem. Kopīgajā ziņojumā par sociālo aizsardzību un sociālo integrāciju[8] (2008. g.) uzsvērts, ka cīņā pret bērnu nabadzību īpaši svarīgas ir arī stratēģijas,

---

2 9. lpp. Kopējā ziņojumā par nodarbinātību 2007/2008, ko Padome pieņēma 2008. gada 29. februārī un kas publicēts 2008. gada 3. martā. Ziņojuma 4. lpp. kritizēts fakts, ka "*Eiropas darba tirgu spēja reaģēt uz globalizācijas un novecošanās radītajām problēmām joprojām nav pietiekama*".

3 2. pantā un 3. panta 2. punktā.

4 "Atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā" ir vidējo to darba samaksu starpība, kuras ekonomikā kopumā par stundu izmaksā vīriešiem un sievietēm pirms nodokļu nomaksas. Sk. *Likvidēt atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā,* COM(2007) 424.

5 COM(2008) 10.

6 *Paaudžu solidaritātes veicināšana*, COM(2007) 244.

7 COM(2007) 620.

8 http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/publications_en.htm. Sk. arī Sociālās aizsardzības komitejas (*CPC*) izveidotās bērnu nabadzības un bērnu labklājības darba grupas pilnīgo ziņojumu http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2008/child_poverty_en.pdf.

kuru mērķis ir palielināt vecākiem iespējas iekļūt un palikt darba tirgū, ieskaitot pakalpojumu nodrošināšanu un ienākumu nodrošinājumu.

Ziņojumā atzīts, cik liela nozīme var būt saskaņošanas pasākumiem, piemēram, bērnu aprūpes kvalitātes un pieejamības palielināšanai, bet arī uzsvērts, cik svarīgi ir pievērsties tādiem pasākumiem kā darba intensitāte un darbavietu kvalitāte.

Kā norādīts iepriekš, saskaņošanas politikas izstrādē un īstenošanā iesaistīti daudzi, tostarp Eiropas līmeņa dalībnieki.

Ceļvedī sieviešu un vīriešu līdztiesībā 2006-2010[9] **Komisija** ir noteikusi, ka saskaņošanas pastiprināšana ir viena no sešām prioritārajām darbības jomām, un pasākumi šajā jomā ir cieši saistīti ar līdzīgo prioritāti panākt vienādu ekonomisko neatkarību sievietēm un vīriešiem.

Šī prioritāte guva rezonansi Eiropas Dzimumu līdztiesības paktā, par ko vienojās 2006. gada marta **Eiropadome** un ko kopīgajā programmā un deklarācijās pārņēma Padomes 2007.–2008. gada prezidentvalstis Vācija, Portugāle un Slovēnija[10]. Eiropadome 2008. gada martā secināja, ka atbilstīgi izvirzītajiem mērķiem jāpalielina kvalitatīvas bērnu aprūpes esība un pieejamība un jācenšas atbalstīt saskaņošanu. Francija un nākamās prezidentvalstis Čehija un Zviedrija kopīgajā programmā[11] 18 mēnešiem līdz 2009. gada beigām ir apņēmušās pievērst īpašu uzmanību pasākumiem, kuru mērķis ir uzlabot sieviešu un vīriešu darba, ģimenes un privātās dzīves saskaņošanu.

Eiropas Parlaments ir neatlaidīgi aicinājis uzlabot spēkā esošos Kopienas tiesību aktus par grūtniecības un dzemdību un par bērna kopšanas atvaļinājumu[12], un 2008. gada maija priekšlikumos par jauno nodarbinātības pamatnostādņu grozījumiem tas aicināja noteikt bērna kopšanas un citu atvaļinājumu shēmas[13]. Parlamenta 2008. gada 21. februāra rezolūcijā par Eiropas demogrāfisko nākotni[14] dalībvalstis aicinātas pieņemt labu praksi attiecībā un grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma garumu un uzsvērts, ka ar koordinētu politiku, izveidojot ģimenei un bērnam labvēlīgu materiālo un emocionālo vidi, iespējams labvēlīgi ietekmēt dzimstību. Parlamenta 2007. gada 27. septembra rezolūcijā[15] dalībvalstis mudinātas izlīdzināt grūtniecības un dzemdību un paternitātes atvaļinājumā izmaksātos pabalstus, lai nodrošinātu, ka sievietes salīdzinājumā ar vīriešiem vairs nav dārgāks darbaspēks, un atzinīgi vērtēta saskaņošanas apspriešana ar sociālajiem partneriem. Palīdzība darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanā ir viena no četrām prioritātēm, kas izvirzītas Dzimumu līdztiesības pasākumu programmā, par ko 2005. gadā vienojās Eiropas **sociālie partneri**. Pēdējā gada ziņojumā[16] par šo jautājumu norādīts, ka šī ir joma, kurā ar lielāko daļu iniciatīvu nāk klajā

---

9 COM(2006) 92.

10 Rezolūcijā "Līdzsvarotas sieviešu un vīriešu lomas attiecībā uz darbavietām, izaugsmi un sociālo kohēziju", ko Padome pieņēma 2007. gada decembrī, tā atzina, ka vēl aizvien dominē grūtības saskaņot darbu, ģimeni un privāto dzīvi un aicināja Komisiju cita starpā novērtēt pašreizējo Kopienas regulējumu, kas attiecas uz saskaņošanu, jo īpaši ietekmi uz dalību darba tirgū.

11 Padomes dokuments 11249/08 POLGEN 76, 2008. gada 30. jūnijs.

12 Piemēram, Rezolūcija 2003/2129(INI), P5_TA(2004)0152), 26. punkts.

13 http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0207+0+DOC+XML+V0//EN&language=LV.

14 2007/2156 (INI), 14. un 15. punkts http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//EN&language=LV..

15 2007/2065(INI) http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=LV&reference=P6-TA-2007-0423, 13., 28. un 29. punkts.

16 http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm.

valsts sociālie partneri. Norises, par ko ziņojuši sociālie partneri, ir garāka aprūpes atvaļinājuma ieviešana, elastīgi darba nosacījumi un pasākumi, kas palielinātu šo iespēju izmantošanu vīriešu vidū.

Tāpēc, kaut arī Eiropas līmenī vairs neapstrīd nepieciešamību pēc saskaņošanas politikas, var secināt, ka saskaņošanas pasākumi vēl nenodrošina optimālu ieguldījumu ES svarīgāko politikas mērķu sasniegšanā, jo saskaņošanas politika nav pietiekami pielāgota tam, ka dzimumi nevienādi izmanto iespējas. Veicinot darba un privātās dzīves līdzsvaru, tiek piedāvāta reāla iespēja saskaņot drošības un elastīguma mērķus[17] kā darba ņēmējiem, tā darba devējiem, kaut arī šos principus bieži vērtē ka pretstatus.

3. UZLABOT SASKAŅOŠANAS ATBALSTU

Komisija 2008. gada politikas stratēģijā apņēmās ierosināt jaunas iniciatīvas, kā uzlabot ģimenes un profesionālās dzīves saskaņošanu. Iepriekš izklāstītie pasākumi atbilst tādām vērtībām kā iespējas, pieejamība un solidaritāte, kuras ir Atjauninātās sociālās programmas[18] pamatā.

Tiesību aktu priekšlikumi attiecas uz:

- darbinieku tiesību nostiprināšanu uz atvaļinājumu, kas saistīts ar ģimenes apstākļiem;
- vienādas attieksmes nodrošināšanu pret pašnodarbinātām personām un viņu līdzstrādājošajiem laulātajiem.

Lai vecāki varētu pienācīgi izvēlēties, kā saskaņot privāto un darba dzīvi, izšķirīgi svarīgi nodrošināt, lai būtu pieejama kvalitatīva bērnu aprūpe. Tādēļ tiesību aktu priekšlikumiem pievienots progresa ziņojums, kā dalībvalstis īstenojušas mērķus bērnu aprūpes jomā, par ko 2002. gadā vienojās Barselonas Eiropadome.

3.1. Ar ģimenes apstākļiem saistīts atvaļinājums

Komisija 2006. gadā sāka pašreizējo atklāto apspriešanu, Eiropas sociālā dialoga procedūrā oficiāli apspriežoties ar Eiropas sociālajiem partneriem. Cita starpā tas atļauj Eiropas sociālajiem partneriem apspriest līgumus, kuri vēlāk var iegūt likuma spēku. Pirmajai direktīvai, par ko vienojās šajā procedūrā, pamatā ir 1995. gada pamatlīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu[19]. Apspriežamajos Komisijas dokumentos[20] izskatīti likumdošanas un citi pasākumi saskaņošanas atbalstam un noteiktas vairākas iespējas jauniem atvaļinājuma veidiem, kuri varētu labāk atbilst darbinieku vajadzībām, jo saskaņotu profesionālo, privāto un ģimenes dzīvi, konkrēti, paternitātes atvaļinājums (īss atvaļinājums tēviem ap bērna dzimšanas vai adopcijas laiku), adopcijas atvaļinājums (grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam līdzīgs atvaļinājums ap bērna adopcijas laiku) un apgādātāja atvaļinājums (lai rūpētos par apgādājamiem ģimenes locekļiem).

Komisija ir arī ieteikusi, kā uzlabot noteikumus par maternitātes aizsardzību (Direktīva 92/85/EEK) un pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, kurš iekļauts

---

17 Sal. COM(2007) 359 galīgā redakcija "Ceļā uz kopīgiem elastīguma un sociālās drošības principiem: vairāk un labākas darba vietas, izmantojot elastīgumu un drošību".

18 COM(2008) 412.

19 Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīva 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (OV L 145, 19.6.1996., 4. lpp.).

20 SEC(2006)1245 un SEC(2008)571.

Direktīvas 96/34/EK pielikumā. Priekšlikumi, kas attiecas uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ietver stimulus tēviem izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, no darba līguma izrietošo tiesību aizsardzību un diskriminācijas aizliegumu, atvaļinājuma ilgumu un atvaļinājuma pabalstu, elastīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanu un bērna vecumu. Citi pasākumi, ko uzsver Komisija, ir bērnu un citu apgādājamo aprūpes pakalpojumi, jauni nodarbinātības veidi (ieskaitot tāldarbu) un rosinot vīriešus izmantot saskaņošanas iespējas.

Ziņojumā Trīspusējam sociālajam sammitam, kurš notika 2008. gada martā, paziņots, ka sociālie partneri ir vienojušies par kopīgu pasākumu paketi saskaņošanas atbalstam. Pēc tam 2008. gada jūlijā viņi apstiprināja nodomu sākt EK līguma 138. pantā paredzēto sarunu procedūru, lai "labāk sasniegtu Bērna kopšanas atvaļinājuma direktīvas mērķus". Nav izslēgts, ka sarunās izskatās arī citas ar ģimenes apstākļiem saistīta atvaļinājuma formas, piemēram, paternitātes atvaļinājumu, adopcijas atvaļinājumu un citu ģimenes locekļu aprūpes atvaļinājumu, tāpēc Komisija pagaidām nav iecerējusi nākt klajā ar priekšlikumiem par bērna kopšanas vai citiem ar ģimenes apstākļiem saistītiem atvaļinājumiem. Tomēr sociālie partneri ir apstiprinājuši, ka neplāno sarunās apspriest grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

3.1.1. Pārskatīt Direktīvu 92/85/EEK par maternitātes aizsardzību

Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums atšķiras no citiem ar ģimenes apstākļiem saistīto atvaļinājumu veidiem viena acīmredzama iemesla dēļ, proti, to var izmantot tikai māte. Komisija uzskata, ka ir lietderīgi nākt klajā ar priekšlikumu[21] tagad, lai tad, kad sociālie partneri pārskatīs bērna kopšanas atvaļinājumu, viņiem būtu norādes par minimālo atvaļinājumu, uz kuru mātei varētu būt tiesības, un nosacījumiem, kas to reglamentēs pēc direktīvas pārskatīšanas. Priekšlikumu mērķis ir:

– palielināt minimālo grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu no 14 līdz 18 nedēļām (atbilstīgi SDO ieteikumam);

– panākt elastīgākus nosacījumus sievietēm, nodrošinot iespēju izlemt, vai izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļināju pirms vai pēc dzemdībām;

– uzlabot darba aizsardzību sievietēm, kas izmanto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu vai atgriežas no tā.

Gaidāms, ka šo pasākumu dēļ sievietēm pēc bērna piedzimšanas būs vieglāk palikt darba tirgū, jo, ļoti iespējams, sievietēm pēc garāka grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma būs vieglāk atgriezties darba tirgū, nevis izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, lai pieskatītu savu vēl ļoti mazo bērnu, kā tas ir tad, kad grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ir īsāks. Turklāt pieņemt lēmumu atgriezties darbā ir vieglāk, ja tiek ievērotas sievietes tiesības, kas izriet no darba līguma. Uzlabojot atvaļinājuma nosacījumus un atvaļinājuma pabalsta maksājumus, nostiprinot no darba līguma izrietošās tiesības, tiks labāk saskaņota darba un ģimenes dzīve un sievietes, kam ir bērni, varēs labāk piedalīties darba tirgū.

3.1.2. Papildu priekšlikumi par atvaļinājumu, kas saistīts ar ģimenes apstākļiem

Sociālie partneri 2008. gada 10. jūlija vēstulē vēstīja, ka sarunu sākums gaidāms septembrī. Beidzoties termiņam, kas noteikts šādām sarunām Līgumā, (deviņi mēneši, kas pagarināmi saskaņā ar vienošanos), Komisija, ja sociālie partneri to pieprasa, attiecīgi rīkojas, lai jaunā

---

[21] COM(2008) 600.

vienošanās iegūtu juridisku spēku, iestrādājot to direktīvas priekšlikumā. Ja sarunu rezultāts nav jauna vienošanās, kā paredzēts otrā posma apspriešanās dokumentā, Komisija izvērtēs iespēju nākt klajā ar priekšlikumiem, lai papildinātu spēkā esošos tiesību aktus saskaņošanas jomā.

Komisija novērtēja visu to likumdošanas risinājumu ietekmi[22], kuras minētas 2007. gada otrā posma konsultāciju dokumentā, kas nosūtīts sociālajiem partneriem. Kaut arī Komisija pašlaik priekšlikumu attiecina tikai uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, citu iespēju novērtējums varētu palīdzēt sociālo partneru sarunās.

3.2. Vienāda attieksme pret pašnodarbinātajiem un viņu līdzstrādājošiem laulātajiem

Saskaņot ģimenes un darba dzīvi ir grūti ne vien vīriešiem un sievietēm, ko nodarbina citi cilvēki, bet arī pašnodarbinātajiem un viņu laulātajiem, kas palīdz tikt galā ar profesionālajiem pienākumiem vai ar uzņēmumu saistītajiem. Ar Direktīvu 86/613/EEK noteikts princips, ka vienāda attieksme īstenojama ne tikai attiecībā pret nodarbinātām personām. Tajā arī atzīta nepieciešamība paredzēt saskaņošanas pasākumus, īpaši saistībā ar maternitāti.

Direktīvai ir bijusi maza ietekme, un neskaidro formulējumu dēļ to ir grūti piemērot. Tomēr nepieciešamība rīkoties šajā jomā, kuru izraisījuši aizvien lielākā vajadzība mazināt dzimumu atšķirības uzņēmējdarbībā, pašlaik ir daudz lielāka nekā iepriekš. Viens no šo atšķirību iemesliem varētu būt nepietiekama pašnodarbinātām sievietēm pieejamā sociālā aizsardzība, jo īpaši maternitātes aizsardzība, vai pat pilnīgs tās trūkums[23]. Aptuveni 11 % pašnodarbināto ģimenes uzņēmumā izmanto līdzstrādājošo laulāto palīdzību. Trešā daļa līdzstrādājošo laulāto strādā vairāk nekā 25 stundas nedēļā, bet viņi nav aizsargāti šķiršanās vai pašnodarbinātā partnera nāves gadījumā.

Komisija ir nolēmusi ierosināt Direktīvas 86/613/EEK atcelšanu un ierosināt jaunu direktīvu, lai efektīvāk varētu sasniegt sākotnējā direktīvā izvirzītos mērķus. Galvenie priekšlikumi[24] ir šādi:

– jānodrošina, lai pašnodarbinātām sievietēm un līdzstrādājošām laulātajām vai partnerēm, iesniedzot pieprasījumu, būtu tādas pašas tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kādas paredzētas darba ņēmējām Kopienas tiesību aktos, proti, Direktīvā 92/85;

– jānodrošina, lai līdzstrādājošie laulātie vai partneri, kas atzīti saskaņā ar valsts tiesību aktiem, spētu iesaistīties tajās pašās sociālās drošības shēmās, kurās pašnodarbinātie, un ar tādiem pašiem nosacījumiem, kādi piemērojami pašnodarbinātajiem.

Gaidāms, ka šīs izmaiņas mazinās sieviešu nevēlēšanos kļūt par pašnodarbinātām personām un arī līdzstrādājošo laulāto neaizsargātību.

---

22 SEC(2008) 2526.

23 Komisijas dienestu darba dokuments SEC(2008) 2101 – Ietekmes novērtējums, kas papildina Komisijas paziņojumu *"Vispirms domāt par mazākajiem", Eiropas Mazās uzņēmējdarbības aktu* COM(2008) 394.

24 COM(2008) 601.

3.3. Ziņojums, kā dalībvalstis īstenojušas mērķus bērnu aprūpes jomā

Eiropadome 2002. gadā Barselonā rosināja dalībvalstis novērst sieviešu nevēlēšanos kļūt par darbaspēku, izvirzot mērķi līdz 2010. gadam nodrošināt bērnu aprūpi vismaz 90 % bērnu no triju gadu vecumam līdz skolas vecumam un vismaz 33 % bērnu, kas ir jaunāki par trim gadiem. Šie mērķi kļuvuši par Eiropas nodarbinātības stratēģijas un Lisabonas programmas neatņemamu daļu.

Ziņojumā, kas pievienots šim paziņojumam, Komisija norāda, ka:

– lielākā daļa dalībvalstu nerīkojas tā, lai spētu izpildīt mērķus, jo īpaši attiecībā uz bērniem, kas ir jaunāki par trim gadiem;

– ja bērnu aprūpes iestādes ir, bieži tās ir dārgas vai arī to darba laiks nav pieskaņots pilnslodzes darbam vai darbam ar netipisku darba laiku;

– bērnu aprūpes pakalpojumu kvalitāte (piemēram, darbinieku kvalifikācija un darbinieku un bērnu skaita attiecība) ir tāda, ka vecāki vairās tos izmantot.

Sociālie partneri nesen nosūtījuši Komisijai vēstuli, kurā pauž bažas, ka Barselonas mērķi netiks sasniegti, un, atzīdami, ka galvenā atbildība šajā jomā ir dalībvalstu pārvaldes iestādēm, ierosina, ka sociālie partneri varētu atbalstīt to centienus.

Atbildot uz iepriekšminēto progresa ziņojumu par mērķu īstenošanu bērnu aprūpes jomā, Komisija:

– uzrauga dalībvalstu politikas papildu pasākumus šajā jomā, uz kuru attiecas Izaugsmes un nodarbinātības stratēģija, nodrošina tām salīdzināmu, atjauninātu statistiku un vajadzības gadījumā ierosina ieteikumus valstīm, kurās īstenošanas darbs nav pienācīgs;

– analizē norises, kas saistītas ar bērnu aprūpes pakalpojumiem un to īpašo devumu dzimumu līdztiesības nodrošināšanā, konkrēti, ikgadējā ziņojumā par sieviešu un vīriešu līdztiesību, kuru iesniedz gadskārtējā Eiropadomes pavasara sanāksmē;

– veicina labas prakses apmaiņu šajā jomā un sekmē pētniecību un nodarbinātību bērnu aprūpes nozarē;

– sadarbībā ar ieinteresētajām personām (dalībvalstīm un sociālajiem partneriem) veicina pieņemamākas kvalitātes bērnu aprūpes pakalpojumu nodrošināšanu, ieskaitot ES kohēzijas politikas potenciāla pilnīgāku izmantojumu.

3.4. Cita rīcība

Kā jau minēts 2. punktā, vairāki politikas mērķi ir tieši saistīti ar saskaņošanas politiku. Piemēram, demogrāfiskās atjaunošanās jomā diskusijas un pieredzes apmaiņu par saskaņošanas jautājumiem veicinās demogrāfisko jautājumu ekspertu grupas un Eiropas ģimeņu alianses izveide.

Tomēr saskaņošanas mērķi turpinās koncentrēties galvenokārt uz dzimumu līdztiesības jautājumiem, jo efektīva saskaņošana ir priekšnosacījums vienlīdzīgai ekonomiskai neatkarībai, kas ir ceļvedī izvirzītā prioritārā darbības joma. Komisija pašlaik gatavo termiņa vidusposma ziņojumu par ceļveža īstenošanu. Divas darba programmas, kas attiecas uz

ceļvedi 2007. un 2008. gadam[25], jau liecina, ka ceļvedī noteikto pasākumu īstenošanas darbs, ko iesākusi Komisija, rit veiksmīgi, tomēr nepieciešama vēl lielāka iesaistīto personu apņēmība efektīvāk integrēt dzimumu līdztiesību sociālajās un ar ekonomiku saistītajās politikas jomās.

Lai veicinātu informētību par saskaņošanas politiku un analītiskos līdzekļus tās novērtēšanai, Komisija:

– veicinās labas prakses apmaiņu un izplatīšanu dalībvalstu starpā, 2008. gadā koncentrējoties uz bērnu aprūpes nodrošināšanu un pasākumiem, kuru mērķis ir risināt jautājumus, kuri saistīti ar to, ka dzimumi nevienlīdzīgi izmanto ar ģimenes apstākļiem saistīto atvaļinājumu;

– sekmēs to, lai dalībvalstis un citas ieinteresētās personas lietotu Komisijas 2007. un 2008. gada rokasgrāmatas par dzimumu iesaistīšanu nodarbinātībā, sociālajā integrācijā un sociālās aizsardzības politikā[26];

– kopā ar dalībvalstīm turpinās izstrādāt Eiropas mēroga pamatu savlaicīgas, salīdzināmas un derīgas statistikas iegūšanai par darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu, jo īpaši attiecībā uz bērnu aprūpi, elastīgiem darba laika organizācijas modeļiem un ar ģimenes apstākļiem saistīta atvaļinājuma izmantošanu.

Visbeidzot ES kohēzijas politika, jo īpaši Eiropas Sociālais fonds, turpinās līdzfinansēt valsts un vietējā līmeņa iniciatīvas, lai veicinātu saskaņošanu, piemēram, atbalstot bērnu un citu apgādājamo aprūpes pakalpojumus, aprūpes darbinieku apmācību un kvalifikācijas celšanu un darba devējus, kas piedāvā darbiniekiem pārtraukumu darbā, aprūpi un citus pakalpojumus, kas atbalsta ģimeni.

4. SECINĀJUMS

Komisija uzskata, ka labāks atbalsts saskaņošanas pasākumiem nodrošinās vīriešiem un sievietēm lielākas izvēles iespējas, kā līdzsvarot darba un privāto aspektu dzīvē, un palīdzēs arī sasniegt svarīgākos Eiropas Savienības politikas mērķus, proti, izaugsmes un nodarbinātības jomā, neaizsargātāko grupu sociālās integrācijas un dzimumu līdztiesības jomā.

Uzlabojot un modernizējot Eiropas regulējumu, kas panākams ar priekšlikumiem, kuri pievienoti šim paziņojumam, un ar sarunām, kuras sākuši sociālie partneri, sievietēm būs nodrošināta lielāka sociālā neatkarība un vīrieši tiks mudināti uzņemties svarīgāku lomu ģimenes dzīvē. Lai sasniegtu Kopienas uzdevumu panākt dzimumu līdztiesību un Lisabonas stratēģijas mērķus, jārīkojas Kopienas līmenī, lai noteiktu pienākumu minimumu, kas izpildāmi, lai labāk saskaņotu darba, privāto un ģimenes dzīvi.

Lielākā atbildība par saskaņošanas pasākumu izstrādi un veicināšanu ir dalībvalstīm. Tāpēc Komisija tās aicina nodrošināt šo pasākumu īstenošanu tādā veidā, lai sievietēm un vīriešiem būtu reālas izvēles iespējas. Jo īpaši Komisija mudina dalībvalstis rīkoties, lai atgūtu būtiski

---

25 SEC 2007(537) un SEC(2008)338.

26 http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/tools_en.html.

nokavēto to mērķu sasniegšanā, kurus tās pašas sev izvirzījušas bērnu aprūpes nodrošināšanas jomā.