

SK

SK

SK



KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 3.10.2008
SEK(2008) 2595

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE

Sprievodný dokument

k pripravovanému návrhu

smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS)

Zhrnutie posúdenia vplyvu

{COM(2008) 637}
{SEC(2008) 2596}

1. ÚVOD

Rodová rovnosť je jedným z hlavných cieľov Európskej únie, ktoré sa majú dosiahnuť prostredníctvom všetkých politík Únie¹ a v Pláne uplatňovania rovnosti žien a mužov (2006 – 2010)² Komisia zdôrazňuje, že je potrebné, aby sa ženy a muži rovnakou mierou zúčastňovali na trhu práce. Rodová rovnosť je takisto cieľom **Európskej stratégie zamestnanosti (ESZ)** od jej vzniku v novembri 1997. Politiky na podporu zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života, ktorých význam je v súčasnosti veľmi uznávaný, sa stali ekonomickou nevyhnutnosťou, pretože demografické a konkurenčné tlaky stále viac zdôrazňujú potrebu optimalizovať účasť na trhu práce. Okrem toho existuje pozitívna väzba medzi mierami plodnosti a účasťou na trhu práce: členské štáty, ktoré vykazujú vyššiu mieru plodnosti, sú takisto štátmi s vyššou mierou zamestnanosti žien.

V **Pláne uplatňovania rovnosti žien a mužov (2006 – 2010)** sa stanovuje šesť prioritných oblastí činnosti, pričom prvá z nich je dosiahnutie rovnakej ekonomickej nezávislosti pre ženy a mužov. Ďalšia priorita – zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života – priamo prispieva k realizácii prvej uvedenej priority.

Európsky parlament viackrát dôsledne vyzýval, aby sa platné právne predpisy Spoločenstva týkajúce sa materskej a rodičovskej dovolenky vylepšili³: vo svojich návrhoch na zmenu a doplnenie Usmernení politík zamestnanosti z mája 2008 sa vyslovil za zavedenie systémov rodičovskej a inej dovolenky⁴.

Európski sociálni partneri zohrávajú takisto dôležitú úlohu v oblasti zosúladenia pracovného a súkromného života. V marci 2005 prijali akčný rámec v oblasti rodovej rovnosti, ktorého jednou z priorít je podpora rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.

Komisia vypracovala toto posúdenie vplyvu na základe legislatívnych možností týkajúcich sa lepšieho zosúladenia pracovného a súkromného života, ktoré sú opísané v rámci druhej fázy konzultácií európskych sociálnych partnerov z roku 2007⁵. V júli 2008 sociálni partneri potvrdili svoj zámer začať rokovania podľa článku 139 Zmluvy o ES, ktoré sa týkajú revízie smernice o rodičovskej dovolenke. Komisia preto obmedzila rozsah pôsobnosti tohto návrhu na materskú dovolenku, pretože sociálni partneri potvrdili, že sa touto otázkou neplánujú v rámci svojich rokovaní zaoberať. Posúdenie vplyvu sa však týka všetkých možností a nie iba tých, ktoré sa týkajú zmeny a doplnenia podmienok stanovených pre materskú dovolenku.

2. DOSTUPNÉ INFORMÁCIE A KONZULTÁCIE

Komisia konzultovala s európskymi sociálnymi partnermi v dvoch fázach, a to v roku 2006 a 2007. V odpovedi na konzultácie druhej fázy sa štyria sociálni partneri⁶ rozhodli zriadiť

¹ Článok 2 a článok 3 ods. 2 Zmluvy o ES.

² KOM(2006) 92.

³ Napríklad v uznesení 2003/2129(INI), P5_TA(2004)0152), bod 26.

⁴ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0207+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>.

⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/reconciliation2_en.pdf.

⁶ ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP a UEAPME.

spoločnú pracovnú skupinu v rámci európskeho sociálneho dialógu, ktorá by preskúmala rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke priloženú k smernici 96/34/ES. V júli 2008 sa rozhodli začať formálne rokovania týkajúce sa rodičovskej dovolenky v súlade s článkom 138 Zmluvy o ES.

V decembri 2007 Komisia konzultovala s členskými štátmi s cieľom zhromaždiť informácie o právnych predpisoch týkajúcich sa všetkých foriem dovolenky z rodinných dôvodov a s cieľom zistiť názor jednotlivých členských štátov, pokiaľ ide o možnosti zmeniť a doplniť tieto právne predpisy.

Poradný výbor pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov⁷ prijal dňa 3. júla 2008 písomným postupom stanovisko týkajúce sa zavedenia nových foriem voľna (otcovská dovolenka, dovolenka z dôvodu adopcie a „synovská/dcérska“ dovolenka)⁸. Komisia prostredníctvom dotazníka takisto konzultovala s niekoľkými európskymi mimovládnyimi organizáciami so zreteľom na ich názor na zmenu a doplnenie platných právnych predpisov týkajúcich sa dovolenky v súvislosti so zosúladením pracovného a súkromného života.

V decembri 2007 Komisia poverila skupinu ECORYS vypracovaním externej štúdie týkajúcej sa nákladov a prínosov možností na zlepšenie ustanovení týkajúcich sa zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života⁹. Sieť národných expertov na právo v oblasti rodovej rovnosti takisto vypracovala správu o vnútroštátnych opatreniach týkajúcich sa tehotenstva, materstva a rodičovských práv v členských štátoch, ako aj hodnotiacu správu o vnútroštátnych opatreniach týkajúcich sa flexibilnej organizácie práce¹⁰.

3. SÚČASNÝ PRÁVNY RÁMEC

Dve smernice sa zaoberajú dovolenkou z rodinných dôvodov a súvisiacimi právami, konkrétne smernica 92/85/EHS¹¹ (ďalej len „smernica o materskej dovolenke“) a smernica 96/34/ES¹² (ďalej len „smernica o rodičovskej dovolenke“), ktoré boli prijaté v roku 1992 a 1996 v uvedenom poradí. Tieto smernice stanovujú minimálny nárok na materskú dovolenku v dĺžke trvania 14 týždňov s odmenou vo výške minimálne na úrovni nemocenských dávok a tri mesiace neplatenej rodičovskej dovolenky pre každého rodiča, ktorú je v mnohých členských štátoch možné previesť na druhého rodiča. Súčasné ustanovenia nestanovujú trvanie alebo nevymedzujú presné podmienky, pokiaľ ide o dovolenku z dôvodu adopcie, ani právo na rodičovskú dovolenku alebo „synovskú/dcérsku“ dovolenku (dovolenku na účely starostlivosti o rodinných príslušníkoch).

V oblasti politiky na podporu zosúladenia pracovného a súkromného života existujú medzi členskými štátmi významné rozdiely. Ustanovenia týkajúce sa materskej dovolenky sa pohybujú v rozmedzí približne od 14 do 52 týždňov s odmenou vo výške od 55 % (so

⁷ Členovia výboru zahŕňajú zástupcov členských štátov, subjektov v oblasti rovnosti, sociálnych partnerov a mimovládnych organizácií.

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf.

⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

¹⁰ Podrobnosti sú dostupné na:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html.

¹¹ Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (Ú. v. ES L 348 z 28.11.1992, s. 1.).

¹² Smernica Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 145, 19.6.1996, s. 4).

stropom) do 100 % (bez stropu). Ustanovenia týkajúce sa rodičovskej dovolenky zahŕňajú nárok na dovolenku v rozmedzí od troch mesiacov do troch rokov. Odmena v prípade, že sa vypláca, je za obdobie od 15 dní do dvoch rokov. Nárok na dovolenku z dôvodu adopcie sa pohybuje v rozmedzí od 10 dní po rovnaké obdobie, ako je tomu v prípade rodičovskej dovolenky. Niektoré členské štáty neposkytujú žiadnu odmenu, iné poskytujú odmenu podobnú odmene v prípade rodičovskej dovolenky. V mnohých členských štátoch neexistuje nárok na otcovskú dovolenku. Ak takýto nárok existuje, vzťahuje sa na obdobie od 1 do 10 dní. V niektorých členských štátoch je časť rodičovskej dovolenky vyhradená pre otcov. Niektoré členské štáty neposkytujú vôbec žiadnu odmenu, iné poskytujú paušálnu odmenu až do výšky 100 % mzdy. V niektorých členských štátoch neexistuje nárok na synovskú/dcérsku dovolenku. Dĺžka trvania sa pohybuje od dvoch do 10 dní pri dieťati so zdravotným postihnutím alebo chorom dieťati a v niektorých prípadoch aj pri iných rodinných príslušníkoch. V niektorých členských štátoch je táto dovolenka odmeňovaná paušálne vo výške zodpovedajúcej nemocenským alebo iným dávkam.

4. VYMEDZENIE PROBLÉMU

V súčasnosti sa na úrovni EÚ uznáva, že existuje potreba zosúladenia politik s cieľom zabezpečiť, aby ženy a muži nemuseli robiť kompromisy medzi plnohodnotným súkromným, rodinným a pracovným životom. Takéto politiky môžu ženám aj mužom umožniť skutočne sa v tejto oblasti rozhodovať, no najmä môžu viesť k vyššej miere zamestnanosti a nižšej miere nezamestnanosti u žien. Takisto môžu viesť k zníženiu segregácie na základe pohlavia na trhu práce a vyrovnaniu rozdielov v odmeňovaní mužov a žien. Aj keď sa však na podporu zosúladenia pracovného a súkromného života zaviedli rôzne flexibilné pracovné opatrenia, v skutočnosti ich z dôvodov skôr ekonomickej nevyhnutnosti ako slobodného rozhodnutia využívajú oveľa viac ženy ako muži.

Napriek nárastu účasti žien na trhu práce zostali v rokoch 2003 – 2007 **rozdiely v odmeňovaní** nezmenené na úrovni 15 % a od roku 2000 sa znížili iba o jeden percentuálny bod¹³. Tieto rozdiely v odmeňovaní sú do určitej miery spôsobené problémami, ktorým ženy čelia pri zosúladení pracovných a súkromných povinností. Jeden z dôležitých faktorov vplývajúcich na účasť žien na trhu práce je dostupnosť starostlivosti o deti. Zariadenia **starostlivosti o deti** sú v členských štátoch nedostatočné a nie vždy sú prispôbené potrebám rodiny¹⁴. Iba v Dánsku a Portugalsku je viac než 30 hodín týždenne formálnej starostlivosti o deti k dispozícii pre viac ako 30 % detí mladších ako tri roky. Ženy takisto nesú hlavnú zodpovednosť za **starostlivosť o staršie osoby**.

Materstvo významne ovplyvňuje **účasť žien na trhu práce**. V dôsledku toho bola miera zamestnanosti žien s nezaopatrenými deťmi v roku 2007 iba na úrovni 65,5 % v porovnaní s 91,7 % v prípade mužov, čo predstavuje rozdiel 26 percentuálnych bodov. V roku 2007 miera zamestnanosti žien vo veku od 20 do 49 rokov **klesla** po narodení dieťaťa o približne 12 percentuálnych bodov, zatiaľ čo u mužov **vzrástla** o približne sedem percentuálnych bodov. Povinnosti súvisiace s rodinou znamenajú, že ženy majú väčšiu tendenciu pracovať na **kratší pracovný čas** než muži. To má negatívny vplyv na ich kariérne vyhliadky a mzdové

¹³ Definícia použitá Eurostatom: „Ukazovateľ „rozdiely v odmeňovaní žien a mužov“ je vymedzený ako rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým zárobkom platených zamestnancov mužského pohlavia a platených zamestnancov ženského pohlavia vyjadrený ako percento priemerného hrubého hodinového zárobku platených zamestnancov mužského pohlavia.“

¹⁴ Pozri nedávno uverejnenú správu „*The Provision of Childcare Services*“ (Poskytovanie služieb zameraných na starostlivosť o deti), Platenga/Remery, 2008.

ohodnotenie. Okrem toho existuje **diskriminácia na trhu práce** matiek (a otcov) s malými deťmi a **nízky počet otcov, ktorí si zoberú rodičovskú dovolenku**. Avšak, pokiaľ sa skôr matky ako otcovia vzdajú účasti na trhu práce po narodení dieťaťa a využijú ustanovenia týkajúce sa rodičovskej dovolenky, zamestnávateľa budú vo všeobecnosti aj naďalej vnímať ženy ako menej zamerané na kariéru než muži a je menej pravdepodobné, že budú investovať do kariérnych príležitostí žien.

5. ZÁKLADNÝ SCENÁR

Ak sa neprijmú žiadne nové opatrenia EÚ, zostanú platiť súčasné smernice ES a súčasné programy a ciele zostanú zachované. Niektoré, no nie všetky členské štáty prijímajú podrobné vnútroštátne právne ustanovenia so zreteľom na opatrenia týkajúce sa lepšieho zosúladenia pracovného a súkromného života. V roku 2010 sa prehodnotia lisabonské ciele a v rámci Európskej stratégie zamestnanosti (ESZ) sa stanovujú nové usmernenia a ciele. Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov uplynie v roku 2010, no práca európskych sociálnych partnerov bude pokračovať.

Aj naďalej však bude pretrvávajúť značný rozdiel medzi ženami s deťmi a mužmi s deťmi v súvislosti s ich účasťou na trhu práce. Členské štáty budú potrebovať vyššiu účasť žien na trhu práce nielen s cieľom riešiť problémy súvisiace so starnúcou populáciou, no takisto zabezpečiť konkurencieschopnosť na celosvetovej úrovni. Vyššia účasť žien má preto veľký význam. Ak sa majú členské štáty vyrovnáť s demografickými výzvami, rovnako potrebujú stabilnú mieru pôrodnosti. Členské štáty s vysokou mierou zamestnanosti žien (napr. Fínsko, Švédsko, Dánsko, Holandsko a Spojené kráľovstvo) vykazujú takisto značne nadpriemernú mieru plodnosti¹⁵. Tieto členské štáty takisto disponujú do veľkej miery najúčinnějšími politikami týkajúcimi sa zosúladenia pracovného a súkromného života.

6. MOŽNÉ POLITICKÉ OPATRENIA EÚ

Cieľom je zlepšiť mieru zamestnanosti žien s deťmi a znížiť nerovnováhu medzi pohlaviami a diskrimináciu tým, že sa zvýšia ponúkané možnosti, zlepšia podmienky týkajúce sa dovolenky z rodinných dôvodov a poskytne finančná podpora počas dovolenky z rodinných dôvodov.

Množstvo možností bolo zvážených predtým, ako sa dospelo k záveru, že nekonať nie je alternatívou, pretože Komisia si stanovila lepšie možnosti pre zosúladenie pracovného a súkromného života ako jednu zo svojich priorit v pláne uplatňovania rovnosti žien a mužov a hlavné zúčastnené strany ju vyzvali, aby v tejto oblasti konala viac. Nelegislatívne opatrenia (napríklad výmena osvedčených postupov a iniciatívy sociálnych partnerov) budú v každom prípade pokračovať aj naďalej, ako aj iné opatrenia na zvýšenie miery zamestnanosti žien. EÚ musí prijať ďalšie opatrenia na podporu zamestnanosti žien a umožniť im využiť ich potenciál a nadanie naplno. Vzhľadom na to, že medzi aktuálnymi a preferovanými formami zamestnania zostávajú veľké odchýlky, zdá sa byť jasné, že ženy chcú vo všeobecnosti pracovať viac. Z uvedeného vyplýva, že pre zvýšenie účasti žien na trhu práce existuje veľký potenciál.

Táto skutočnosť zúžila možnosti na tieto: neprijatie žiadnych opatrení na úrovni EÚ, šírenie osvedčených postupov, zmenenie a doplnenie pravidiel týkajúcich sa materskej dovolenky (smernica 92/85/EHS), zmenenie a doplnenie pravidiel týkajúcich sa rodičovskej dovolenky

¹⁵ Tamtiež, s. 18.

(smernica 96/34/ES), prijatie konkrétnejších opatrení týkajúcich sa dovolenky z dôvodu adopcie a zavedenie dvoch nových foriem voľna, konkrétne otcovskej dovolenky a synovskej/dcárskej dovolenky.

7. HODNOTENIE MOŽNOSTÍ

Každá z možností bola ohodnotená z hľadiska splnenia cieľov a porovnaním zo základným scenárom. Ukázalo sa, že možnosť „nekonať“ by neriešila uvedené problémy. Možnosť „šírenie osvedčených postupov“ by bola užitočná pri dosahovaní lepšej rovnováhy medzi súkromným a pracovným životom.

Pokiaľ ide o materskú dovolenku, odmena vo výške 100 % pôvodnej mzdy a predĺženie dovolenky o štyri týždne by predstavovali zmysluplnú a hodnotnú podporu z hľadiska lepšieho zosúladenia pracovného a súkromného života. To isté platí v prípade doložky, v ktorej sa stanovuje právo požiadať o flexibilitu pracovného času po návrate z materskej dovolenky. Ciele by sa dosiahli s výnimkou zníženia rozdielu v počte mužov a žien čerpajúcich dovolenku z rodinných dôvodov.

Pokiaľ ide o rodičovskú dovolenku, predĺženie rodičovskej dovolenky o jeden mesiac a nárok na odmenu vo výške 66 % pôvodnej mzdy sa považujú za hodnotnú podporu v prospech zosúladenia pracovného a súkromného života v prípade, že obaja rodičia čerpali rodičovskú dovolenku minimálne jeden mesiac. Keďže by rodičovská dovolenka bola odmeňovaná, podnietilo by to otcov, aby si zobrali minimálne jeden mesiac rodičovskej dovolenky, v opačnom prípade by tento nárok prepadol. Ustanovenia tohto druhu sa v severských krajinách osvedčili ako veľmi účinné.

Pokiaľ ide o dovolenku z dôvodu adopcie, prispôsobenie ustanovení ustanoveniam týkajúcim sa rodičovskej dovolenky do najväčšej možnej miery bolo ohodnotené za sľubné z rovnakých dôvodov ako v prípade ustanovení na zmenu a doplnenie opatrení týkajúcich sa rodičovskej dovolenky.

Zavedenie otcovskej dovolenky v dĺžke 10 dní bolo ohodnotené ako obzvlášť užitočné opatrenie s cieľom povzbudiť väčší počet otcov zobrať si rodičovskú dovolenku. Predchádzajúce skúsenosti v iných členských štátoch ukázali, že otcovia si berú dovolenku z rodinných dôvodov iba v prípade, že výška odmeny počas otcovskej dovolenky je úzko naviazaná na ich príjem. Táto možnosť preto poskytuje odmenu zodpovedajúcu minimálne 66 % mzdy.

Poskytnutie synovskej/dcárskej dovolenky v dĺžke jedného mesiaca na účely starostlivosti o nezaopatreného člena rodiny (vrátane detí starších ako osem rokov) bolo ohodnotené ako užitočné opatrenie s cieľom umožniť ženám (alebo mužom) zostať v zamestnaneckom pomere a zároveň starať sa o nezaopatreného člena rodiny.

8. ZÁVER

Záver správy o posúdení vplyvu znie, že právne záväzné opatrenia na úrovni Spoločenstva by boli najlepším nástrojom na dosiahnutie stanovených cieľov. Ohodnotené zmeny opatrení týkajúcich sa materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky spolu so zavedením nových/iných foriem voľna by tvorili veľmi užitočný rad opatrení na dosiahnutie lepšieho zosúladenia pracovného a súkromného života. Keďže však sociálni partneri budú rokovať o rodičovskej dovolenke, Komisia by sa mala zdržať predloženia návrhov o rodičovskej dovolenke a mala

by mať na pamäti, že rokovania sociálnych partnerov by sa mohli rozšíriť na nové formy voľna. Za týchto okolností je v súčasnosti jediným možným opatrením návrh na zmenu a doplnenie opatrení týkajúcich sa materskej dovolenky.