

III

(Parengiamieji aktai)

EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ
KOMITETAS

530-OJI EESRK PLENARINĖ SESIJA, ĮVYKUSI 2017 M. 6–7 D.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė „Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Dirbančių tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymo iniciatyva““

(COM(2017) 252 final)

„Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES“

(COM(2017) 253 final – 2017/0085 (COD))

(2018/C 129/07)

Pranešėja **Erika KOLLER**Bendrapranešėję **Vladimíra DRBALOVÁ**

Konsultavimasis	Komisijos prašymas pateikti nuomonę: 2017 11 17 Europos Sąjungos Tarybos prašymas pateikti nuomonę: 2017 5 10 Europos Parlamento prašymas pateikti nuomonę: 2017 5 15
Reglamentavimo pagrindas	Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 1 dalies i punktas ir 153 straipsnio 2 dalies b punktas
Plenarinės asamblėjos sprendimas	2015 12 8
Atsakingas skyrius	Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius
Priimta skyriuje	2017 11 8
Priimta plenarinėje sesijoje	2017 12 6
Plenarinė sesija Nr.	530
Balsavimo rezultatai	182 / 11 / 4
(už/prieš/susilaikė)	

1. Išvados ir rekomendacijos

1.1. EESRK palankiai vertina Europos Komisijos iniciatyvą siekti aktyvesnio vaikų turinčių asmenų, visų pirma, moterų, dalyvavimo darbo rinkoje, padedant jiems geriau suderinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, taip išnaudojant visą jų įgūdžių potencialą.

1.2. Be to, EESRK mano, kad dokumentų rinkinio pasiūlymai turėtų būti toliau analizuojami atsižvelgiant į realią padėtį kiekvienoje valstybėje narėje ir į įmonių, o ypač MVĮ, sąnaudas ir organizacines pastangas. Be kita ko, reikėtų imtis ir šių priemonių: kovoti su stereotipais, skleisti gerą patirtį ir kurti nacionalinius veiksmų planus, kuriais siekiama užtikrinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą.

1.3. Šiuolaikiška profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politika turėtų suteikti šeimoms tinkamų pasirinkimo galimybių, atsižvelgiant į įmonių poreikius. EESRK ragina socialinius partnerius visoje Europoje ieškoti papildomų praktinių sprendimų, kaip skatinti asmeninio ir profesinio gyvenimo pusiausvyrą, kuri geriausiai tiktų jų konkrečioms darbo vietoms ⁽¹⁾.

1.4. Nors EESRK pripažįsta, kad dėl pasiūlymų įgyvendinimo valstybės narės ir įmonės patirs sąnaudas, jis yra įsitikinęs, kad ilgalaikė nauda bus didesnė už padidėjusias trumpalaikes sąnaudas. EESRK mano, kad toliau turėtų būti svarstomos priemonės mažosioms ir vidutinėms įmonėms paremti.

1.5. EESRK mano, kad svarbu užtikrinti, kad ir vyrai, ir moterys turėtų turėti individualią teisę į atostogas. Vis dėlto jis pripažįsta, kad įmonėms, visų pirma MVĮ, gali kilti rimtų organizacinių sunkumų dėl išplečiamos teisių taikymo srities. Visos problemos, atsiradusios taikant šią nuostatą, turėtų būti sprendžiamos vadovaujantis nacionaline teise, kolektyvinėmis sutartimis ir (arba) nusistovėjusia tvarka.

1.6. EESRK mano, kad profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros dokumentų rinkinys yra žingsnis teisinga linkme, tačiau ateityje jį reikėtų patobulinti remiantis tinkamais poveikio vertinimais.

1.7. EESRK pabrėžia, kad būtina daugiau investuoti į kokybiškas, įperkamas ir prieinamas priežiūros paslaugas ir infrastruktūrą kiekvienai šeimai, ir ragina Europos Komisiją, taikant konkrečiai šaliai skirtas rekomendacijas pagal Europos semestrą ir panaudojant regioninės plėtros fondus, paskatinti valstybes nares dėti daugiau pastangų.

1.8. Nors pasiūlyme dėl direktyvos tam tikru mastu yra svarstomas mokesčių sistemų klausimas, EESRK apgailestauja, kad jis nepakankamai išsamus. Mokesčių sistemų planavimo būdas gali turėti įtakos žmonių sprendimams dalyvauti ar nedalyvauti darbo rinkoje. Turėtų būti apsvaistytos mokesčių atskaitos, padedančios dirbantiems tėvams toliau dirbti.

2. Įžanga

2.1. Moterų ir vyrų lygybė yra viena pagrindinių Europos Sąjungos vertybių ir principų ⁽²⁾. Per pastaruosius šešiasdešimt metų ES padarė didelę pažangą priimdama įvairias direktyvas lygybės ir kovos su diskriminacija klausimais, politikos programas ir finansavimo priemones lyčių lygybei Europos Sąjungoje ⁽³⁾ skatinti. ES teisinė sistema, skirta su šeima susijusioms atostogų formoms ir susitarimams dėl lanksčių darbo sąlygų, buvo sukurta dešimtajame dešimtmetyje ir nuolat atnaujinama; naujausia direktyva – 2010 m. priimta Tėvystės atostogų direktyva ⁽⁴⁾; Be teisės aktų sistemos, svarbios dar ir rekomendacijos, parengtos per Europos semestrą ⁽⁵⁾, ES finansavimas ir politikos gairės ⁽⁶⁾.

2.2. Tačiau per pastaruosius dešimtmečius padaryta pažanga beveik sustojo ⁽⁷⁾, kaip rodo niekaip nepanaikinas 16,3 % moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas, nelygiavertis moterų vaidmuo ir dalyvavimas darbo rinkoje – 31 % moterų dirba ne visą darbo dieną, palyginti su 8,2 % vyrų, o moterų dalyvavimas darbo rinkoje apskritai ir toliau daugiau

⁽¹⁾ Žr. Eurofound, *Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir lanksčios darbo sąlygos* ES, EPSCO posėdis 2017 m. liepos 19–20 d. Taline.

⁽²⁾ SESV 19 ir 153 straipsniai; Pagrindinių teisių chartija (23 ir 33 straipsniai).

⁽³⁾ Direktyvos 2006/54/EB; 2014/124/ES; 79/7/EEB; 2004/113/EEB; 92/85/EEB; 2010/18/ES.

⁽⁴⁾ Žr. Direktyvą 2010/18/ES (OL L 68, 2010 3 18); Direktyva 2006/54/EB (OL L 204, 2006 7 26), Direktyva 92/85/EEB (OL L 348, 1992 11 28), Direktyva 97/81/EB (OL L 14, 1998 1 20). Motinystės atostogų direktyva (Direktyva 92/85/EEB) buvo priimta 1992 m. ir nuo tada dar nebuvo nė karto keista. Vaiko priežiūros atostogų direktyva, pirmą kartą priimta 1996 m., buvo peržiūruta ir patobulinta 2010 m.

⁽⁵⁾ Išsamesnės informacijos žr. https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_en.

⁽⁶⁾ Dar 1992 m. buvo paskelbta Tarybos rekomendacija dėl vaikų priežiūros (92/241/EEB, OL L 123, 1992 5 8).

⁽⁷⁾ Eurostatas, Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>.

kaip 12 procentinių punktų atsilieka nuo vyrų⁽⁸⁾. Kartu tyrimai rodo, kad vyrų ir moterų pensijų skirtumas siekia net 40 %. Visa tai rodo, kad reikia imtis dar aktyvesnių priemonių siekiant užtikrinti moterų ir vyrų lygybę visose gyvenimo srityse, daugiau dėmesio skiriant ir skurdo feminizacijai.

2.3. Moterų nelygiavertis dalyvavimas darbo rinkoje yra glaudžiai susijęs su nelygiaverčiu priežiūros pareigų pasiskirstymu. Tinkamų, prieinamų, įperkamų ir kokybiškų priežiūros paslaugų, pradedant vaikų priežiūros paslaugomis ir baigiant bendruomeninėmis priežiūros paslaugomis vyresnio amžiaus šeimos nariams ir neįgaliesiems, trūkumas taip pat prisideda prie šių priežiūros pareigų skirtumų⁽⁹⁾.

2.4. Nustatyta, kad profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai trukdančios kliūtys ir suvaržymai yra ne tik veiksniai, neleidžiantys moterims visapusiškai dalyvauti darbo rinkoje – jie taip pat daro poveikį demografinėms tendencijoms, ekonomikai ir vyrų kaip lygiaverčių prižiūrinių asmenų vaidmeniui. Kalbant apie ekonominį poveikį, pagal Eurofound⁽¹⁰⁾ neseniai atlikto tyrimo duomenis ekonominiai nuostoliai dėl vyrų ir moterų užimtumo skirtumo siekia 370 mlrd. EUR per metus. Kai kuriose valstybėse narėse daugiau kaip 25 % moterų yra ekonomiškai neaktyvios dėl priežiūros pareigų. Nors pasilikimas namuose šiandien dėl ekonominių priežasčių yra retai pasirenkama galimybė, visuomenėje vis dar gajus stereotipinis mąstymas, kad moterys yra svarbiausi prižiūrintieji asmenys, o vyrai – šeimos maitintojai. Faktai rodo, kad motinos, kurios visą savo aktyvų gyvenimą ar jo dalį lieka namuose, bus mažiau ekonomiškai nepriklausomos, turės mažiau galimybių siekti karjeros ir galbūt dažniau patirs skurdą senatvėje. Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politika yra priemonė, leisianti moterims ir vyrams patiems pasirinkti, pradedant nuo vienodų sąlygų. EESRK atkreipia dėmesį į tai, kad, kai galima, reikėtų atsižvelgti į nuostatas dėl darbuotojų poilsio laiko ir profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, bendrą kas savaitinę poilsio dieną, kuri pripažįstama pagal tradiciją ar paprotį toje šalyje ir regione, taip pat laikantis atitinkamų (sektorių) kolektyvinių sutarčių ir nusistovėjusių praktiką vietos ir įmonių lygmenimis.

2.5. Europos Komisija 2015 m. rugpjūčio mėn. veiksmų plane paskelbė savo iniciatyvą „Nauja pradžia sprendžiant dirbančių šeimų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros problemas“⁽¹¹⁾. 2015 m. lapkričio mėn., laikantis SESV 154 straipsnio 2 dalies, Komisija paskelbė dviejų etapų konsultacijas⁽¹²⁾ su Europos socialiniais partneriais, kad sužinotų jų nuomonę apie šią iniciatyvą. Socialiniai partneriai derybų nepradėjo. Nors Europos darbdaviai manė, kad dabartinė ES teisinė sistema yra pakankama, Europos profesinės sąjungos reikalavo stipresnės teisinės sistemos. Komisija taip pat pradėjo viešas konsultacijas, kurios parodė, kad 60 % respondentų pageidavo ES teisinės sistemos dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros. 2017 m. balandžio 26 d. Komisija priėmė pasiūlymą dėl Europos socialinių teisių ramsčio, kuris apima pasiūlymą dėl direktyvos dėl dirbančių tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros rėmimo, taip pat nemažai pasiūlymų dėl ne teisėkūros procedūra priimamų aktų.

3. Bendrosios pastabos

3.1. EESRK pritaria nuomonei, kad būtina vykdyti aktyvią politiką, skirtą skatinti bendrą moterų ir vyrų atsakomybę už vaikų priežiūrą. Tyrimai taip pat rodo, kad vyrams prisiėmus priežiūros pareigas naudos gauna ne tik šeima, bet ir Europos ekonomika bei padidėja konkurencingumas. Jeigu moterys aktyviau dalyvautų darbo rinkoje, pagerėtų įmonių galimybės pasinaudoti kvalifikuota darbo jėga ir talentais ir būtų galima geriau išnaudoti visą moterų potencialą tokiu metu, kai ES darbo jėgos mažėja, gyventojai sensta, o demografinė kreivė kelia rimtų problemų viešiesiems finansams. Ši politika taip pat turėtų sutelkti dėmesį į paskatų, kuriomis siekiama, kad darbdaviai didintų pasiūlą darbo rinkoje, kūrimą, paramos vaikų priežiūrai ir įvairių formų atostogoms bei susitarimams dėl lanksčių darbo sąlygų užtikrinimą.

3.2. EESRK norėtų atkreipti dėmesį į tai, kad Komisija ir valstybės narės (konsultuodamosi su socialiniais partneriais ir platesne pilietine visuomene) privalo atlikti esminį vaidmenį kovojant su stereotipais (be kita ko, per švietimą ir visuomenės informavimo kampanijas), mažinant darbo rinkos segregaciją ir suteikiant žmonėms atnaujintų ir patobulintų įgūdžių, atitinkančių būsimus darbo rinkos poreikius.

⁽⁸⁾ 2016 m. Eurostato darbo jėgos tyrimas.

⁽⁹⁾ Žr. šias EESRK nuomones: OL C 21, 2011 1 21, p. 39, OL C 218/7, 2011 7 23, OL C 12, 2015 1 15, p. 16, OL C 332, 2015 10 8, p. 1, OL C 487, 2016 12 28, p. 7.

⁽¹⁰⁾ Eurofound (2016 m.), *Vyrų ir moterų užimtumo skirtumai. Problemos ir sprendimo būdai*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.

⁽¹¹⁾ http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf.

⁽¹²⁾ Michel Servoz raštas, skirtas Europos socialiniams partneriams. Nuoroda. Ares(2015)5003207–11/11/2015.

3.3. EESRK palankiai vertina Komisijos dokumentų rinkinį, kuriuo siekiama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, nes jame siūloma lygiau dalytis užduotimis siekiant pašalinti kai kurias dideles struktūrines kliūtis, trukdančias moterims patekti į darbo rinką.

4. Konkrečios pastabos

4.1. Tėvystės atostogos

4.1.1. EESRK mano, kad Komisijos sprendimas spręsti problemą dėl nepakankamai išnaudojamų tėvystės atostogų nustačius individualią teisę gauti neperduodamas, bent dešimties darbo dienų trukmės tėvystės atostogas, apmokamas ne mažesniu kaip nedarbingumo dėl ligos tarifu, ir pridėdama nacionaliniu lygmeniu atlikta sąnaudų ir naudos analizė yra žingsnis teisinga linkme. Vis dėlto Komitetas pažymi, kad teisės į nedarbingumo dėl ligos apmokėjimą visoje Europoje labai skiriasi, pradedant vieno dydžio išmokomis, kurios yra gerokai mažesnės už uždirbamą darbo užmokestį, baigiant šimtaprocentiniu darbo užmokesčio tarifo atitikmeniu. Jis pabrėžia, kad kompensacija turėtų būti pakankama ir ragina vyrus taip pat prisiimti savo atsakomybės dalį, o abiem vaiko tėvams suteikti daugiau galimybių iki ir po vaiko gimimo, atsižvelgiant į nacionalinę praktiką motinystės išmokų srityje.

4.1.2. Atkreipdamas dėmesį į tai, kad nuostatos dėl tėvystės atostogų jau taikomos 21 valstybėje narėje ir jų vidutinė trukmė yra dvi su puse dienos ⁽¹³⁾, EESRK mano, kad šis terminas yra labai trumpas ir apgailestauja, kad vis dar labai mažai asmenų pasinaudoja šia galimybe, o tai reiktų toliau analizuoti. Todėl EESRK mano, kad Komisijos pasiūlymas patenkina poreikį paskatinti vyrus imti tėvystės atostogas, atsižvelgiant į esamą sėkmingą praktiką kai kuriose valstybėse narėse ⁽¹⁴⁾ ir atkreipiant dėmesį į vienodą tėvų vaidmenį vykdant šeimynines pareigas.

4.1.3. Nepaisant to, EESRK pabrėžia, kad, jo nuomone, 10 dienų trukmės atostogos, į kurias numatyta teisė pasiūlyme dėl direktyvos, yra pirmas žingsnis teisinga kryptimi pasiūlymo tikslui – iš esmės padidinti tėvų dalyvavimą – pasiekti. Vis dėlto, Komiteto nuomone, ilgesnis laikotarpis, pavyzdžiui, iki vieno mėnesio, dėl kurio susitarę darbdavys ir darbuotojas, būtų tinkamesnis pasiūlymo tikslui pasiekti.

4.2. Vaiko priežiūros atostogos

4.2.1. Vyrų, pasinaudojančių vaiko priežiūros atostogomis, dalis svyruoja nuo 40 % iki vos 2 % kai kuriose valstybėse narėse ⁽¹⁵⁾. Dabartinėje vaiko priežiūros atostogų sistemoje ir mąstysenoje nepakankamai atsižvelgta į priežastis, dėl kurių nedaug vyrų naudojami šiomis atostogomis.

4.2.2. EESRK pripažįsta, kad įmonėms, visų pirma MVĮ ir labai mažoms įmonėms, gali kilti organizacinių sunkumų vaiko priežiūros atostogų tikslais padidinus vaiko amžių nuo aštuonių iki dvylikos metų.

4.2.3. EESRK ypač palankiai vertina Komisijos pasiūlymą dėl teisės į vaiko priežiūros atostogas individualizavimo ir jų neperleidžiamumo. Jis pažymi, kad būtinas deramas darbo užmokesčio kompensavimas mokant bent jau nedarbingumo dėl ligos tarifą, kurio aukščiausia riba gali būti nustatyta nacionaliniuose teisės aktuose ⁽¹⁶⁾, pridėjus sąnaudų ir naudos analizę, ir reikia taikyti nediskriminavimo nuostatas, nes visa tai gali turėti teigiamą poveikį, kad daugiau tėvų pradėtų imti vaiko priežiūros atostogas.

4.2.4. Be to, EESRK mano, kad derybose dėl pasiūlymo turėtų būti siekiama išlaikyti darbuotojų ir darbdavių poreikių pusiausvyrą. Komisijos poveikio vertinimas parodė, kad šio pasiūlymo poveikis yra nevienodas atsižvelgiant į trukmę. Siūlomų priemonių sąnaudos (atsirandančios daugiausia dėl gamybos nuostolių, patirtų padidėjus administracinei naštai nagrinėjant paraiškas ir dėl būtinybės laikinai pakeisti darbuotojus) padidės trumpuoju ir vidutinės trukmės laikotarpiu, o per ilgesnį laikotarpį įmonės patirtų tik ribotų sąnaudų ⁽¹⁷⁾.

⁽¹³⁾ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS_ATA\(2016\)593543_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS_ATA(2016)593543_EN.pdf).

⁽¹⁴⁾ „RAND Europe“, Janna Van Belle politikos apžvalga, *Tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų politika visoje Europos Sąjungoje*.

⁽¹⁵⁾ <http://www.oecd.org/social/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>.

⁽¹⁶⁾ Direktyvos 92/85 11 str. 3 dalis.

⁽¹⁷⁾ Komisijos tarnybų darbinis dokumentas „Poveikio vertinimas, pridėtas prie Komisijos komunikato „Nauja pradžia remti tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą“.

4.3. Prižiūrinčiojo asmens atostogos

4.3.1. EESRK atkreipia dėmesį į tai, kad tinkamų atostogų prižiūrėti globos poreikių turintiems giminaičiams nesuteikimas taip pat prisideda prie nelygiavertės priežiūros pareigų pasiskirstymo – dažnai priežiūros našta išimtinai tenka moterims. Tai turi neigiamo poveikio jų fizinei ir psichikos sveikatai, socialinei įtraukčiai ir dalyvavimui darbo rinkoje, todėl prisideda prie to, kad jos įgija nepakankamas teises į pensiją.

4.3.2. Teisės aktai dėl teisės gauti prižiūrinčiojo asmens atostogas buvo priimti beveik visose ES valstybėse narėse, tačiau trukmė, tinkamumo kriterijai, išmokų dydis ir socialinės apsaugos teisių įgijimas įvairiose šalyse labai skiriasi⁽¹⁸⁾. Todėl EESRK palankiai vertina pasiūlymą sukurti būtiniausias vienodas sąlygas Europoje, nustatant individualią teisę gauti prižiūrinčiojo asmens atostogas bent penkias dienas per metus, apmokamas nedarbingumo dėl ligos tarifu. Tačiau tai tik pirmasis žingsnis ir Komisijai teks kur kas daugiau nuveikti siekiant paremti ir papildyti valstybių narių pastangas padėti šeimoms geriau susidoroti su didėjančiomis priežiūros pareigomis. Šios individualios teisės nustatymas turėtų būti susijęs su prižiūrintiesiems asmenims skirtų paramos mechanizmų vystymu.

4.3.3. EESRK pritaria Komisijos požiūriui, t. y. pasiūlyti priemones darbuotojų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai užtikrinti visą gyvenimą, įskaitant moteris, priklausančias „sumuštinių kartai“, t. y. tas, kurioms tenka rūpintis daugiau nei vienos kartos šeimos nariais. Teikiamų priežiūros paslaugų trūkumas dažnai verčia tokius darbuotojus, ypač moteris, mesti apmokamą darbą likus vos keleriems metams iki pensijos, vėliau susiduriant su kliūtimis patekti į darbo rinką, kurios kyla vyresniems nei 50 metų amžiaus žmonėms.

4.3.4. EESRK taip pat pabrėžia, kad atostogos individualiems prižiūrintiesiems asmenims neturėtų pakeisti profesionalių, prieinamų, įperkamų ir kokybiškų bendruomeninių priežiūros paslaugų, kurios taip pat labai prisidės prie būsimo ekonomikos vystymosi.

4.3.5. Be to, EESRK atkreipia dėmesį į tai, kad įvairių rūšių priežiūros atostogų negalima visapusiškai ir tiksliai palyginti, nes vyresnio amžiaus žmonių priežiūros pobūdis skiriasi nuo vaiko priežiūros, be to, šiuo tikslu galima pasitelkti ir kitus šeimos narius, be kita ko, priimant sprendimus.

4.3.6. Svarbus žmonių su negalia priežiūros paslaugų aspektas yra profesionalios priežiūros atskyrimas nuo šeimos priežiūros, siekiant sudaryti sąlygas, kuriomis būtų galima kuo labiau sumažinti šeimoms tenkančią naštą. Tačiau nesvarbu, kokio pobūdžio priežiūra būtų teikiama, prižiūrintieji asmenys turi turėti galimybę naudotis socialinės apsaugos sistema.

4.4. Susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų

4.4.1. Lankstumas susitarimuose dėl darbo sąlygų yra labai svarbus siekiant sudaryti žmonėms galimybę pritaikyti savo darbo jėgą prie kintančių ekonominių sąlygų. Tai taip pat yra naudinga priemonė siekiant didinti veiksmingumą ir našumą⁽¹⁹⁾, taip pat sudarant sąlygas darbuotojams rasti savo profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Todėl, sprendžiant šiuos klausimus, svarbu plėtoti socialinį dialogą vietos ir sektorių lygmeniu, kad būtų sukurtos tokios darbo formos, kurios padėtų suderinti asmeninį ir profesinį gyvenimą.

4.4.2. Susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų gali padėti atlikti daug priežiūros pareigų, tačiau jie neturėtų turėti neigiamos įtakos dirbančių prižiūrinčiųjų asmenų užimtumo padėčiai. Pasiūlyme dėl direktyvos numatyta teisė dirbantiems tėvams ar giminaičiams, kuriems reikia pagalbos ar globos, prižiūrintiesiems asmenims prašyti sudaryti susitarimus dėl lanksčių darbo sąlygų.

4.4.3. Pasiūlyme numatyta galimybė darbuotojams: i) dirbti trumpesnę darbo laiką, ii) dirbti pagal lankstųjį darbo grafiką ir iii) dirbti nuotoliniu būdu. EESRK atkreipia dėmesį į tai, kad tokie susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų turi patenkinti daugumą darbuotojų poreikių ir atsižvelgti į gyvenimo ciklą. Šie klausimai turėtų būti sprendžiami per socialinį dialogą ir kolektyvines derybas, taip pat lygmeniu, kuris yra arčiausiai konkrečios situacijos. Be to, turi būti užtikrinta teisė grįžti prie pradinio darbo modelio. Kartu reikėtų gerbti darbdavių teisę prašymą dėl lanksčių darbo sąlygų įvertinti atsižvelgiant tiek

⁽¹⁸⁾ Žr. Bouget, D., Spasova, S. ir Vanhercke, B. (2016 m.), *Priklausomų giminaičių turinčių žmonių profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimo priemonės Europoje*. Nacionalinės politikos studija, Europos socialinės politikos tinklas (ESPN), Briuselis: Europos Komisija <https://webgate.ec.europa.eu/emplcms/social/BlobServlet?docId=16325&langId=en>.

⁽¹⁹⁾ Chung, H., (2017) *Darbo autonomija, lankstumas ir profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra*. Galutinį pranešimą galima rasti: <http://wafproject.org/research-outputs/final-report/>.

į darbdavių, tiek į darbuotojų poreikius. Visos problemos, atsiradusios taikant šią nuostatą, turėtų būti sprendžiamos vadovaujantis nacionaline teise, kolektyvinėmis sutartimis ir (arba) nusistovėjusia tvarka.

4.4.4. Darbo vietų ir darbo santykių skaitmeninimo poveikis gali pakeisti tradicinius darbo organizavimo modelius. Todėl reikia toliau svarstyti, kokių mastu atostogos priežiūros tikslais tradiciškai laikomos pagrindine galimybe šeimoms suderinti darbą ir šeimos gyvenimą. Pernelyg dažnai būtent moterys pasirenka susitarimus dėl lanksčių darbo sąlygų, kad susidorotų su priežiūros pareigomis toliau dirbdamos. Tai stabdo jų pažangą darbe, tiek darbo užmokesčio, tiek profesinės raidos požiūriu. Be to, EESRK nori pabrėžti, kad susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų neturėtų būti laikomi tik „moterų reikalu“, daugiausia dėmesio skiriant motinoms ir moterims, kurioms tenka prižiūrėti savo priklausomus giminaičius. Įmonės turi skatinti lanksčias darbo formas tiek vyrams, tiek moterims, ir prisidėti prie kultūrinės raidos, atitinkančios vyrų ir moterų lūkesčius ir taip pat skatinančios didesnę lygybę profesinėje srityje. Be to, turi būti sudaryta galimybė visiškai atšaukti susitarimus dėl lanksčių darbo sąlygų darbuotojams palankia tvarka ir tokia nuostata turi būti įrašyta į visų formų sutartis. Veiksmingas teisės grįžti prie pradinio darbo modelio įgyvendinimo užtikrinimas yra ypač svarbus šiame kontekste.

4.4.5. Be to, nors skaitmeninimas gali palengvinti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų laikymąsi, suteikiant darbuotojams galimybę dirbti nuotoliniu būdu, tokios darbo sąlygos kartu gali kelti sunkumų ir rizikos.

4.5. Su teisėkūros procedūra nesusijusios iniciatyvos

Prie pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES, yra pridėdama nemažai ne teisėkūros iniciatyvų, kurios užbaigia visą profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros dokumentų rinkinį. EESRK palankiai vertina papildomus pasiūlymus dėl ne teisėkūros procedūra priimamų aktų, kurie sudaro visą dokumentų rinkinį dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, pavyzdžiui:

4.5.1. Vaiko priežiūra ir ilgalaikė priežiūra

4.5.1.1. Dviejų uždirbančių asmenų šeimoje viena didžiausių kliūčių antrajam uždirbančiam asmeniui grįžti į darbą gali tapti vaiko priežiūros paslaugų trūkumas ir jų brangumas. Europos Sąjungoje 2014 m. tik 28 % vaikų iki trejų metų buvo prižiūrimi oficialiose priežiūros įstaigose, palyginimui, tokias įstaigas lankė 83 % vaikų nuo trejų metų iki privalomojo mokyklinio amžiaus. Šie skaičiai yra mažesni nei 2001 m. nustatyti Barselonos tikslai, kurie turėjo būti pasiekti iki 2010 m. Dėl šių priežasčių EESRK apgailestauja, kad Barselonos tikslai vaikų priežiūros srityje – teikti pakankamai prieinamų, įperkamų ir kokybiškų vaikų priežiūros paslaugų valstybių narių lygmeniu – nebuvo pasiekti.

4.5.1.2. Tėvų patiriamos didelės išlaidos ir įstaigų darbo laikas, kuris yra nesuderinamas su visą darbo dieną dirbančių tėvų darbo laiku, tebėra problema. Komisijos ataskaita rodo, kad turi būti toliau investuojama į kokybiškas paslaugas. Europos Parlamentas taip pat pažymi, kad infrastruktūros trūkumas ir teikiamų paslaugų kokybė yra veiksniai, dėl kurių 27 % europiečių sunku pasinaudoti šiomis paslaugomis ⁽²⁰⁾.

4.5.1.3. EESRK atkreipia dėmesį į tai, kad Komisija siūlo pakoreguoti švietimo ir mokymo tikslus, tačiau neužsimena apie Barselonos tikslų pasiekimą. Tačiau švietimo ir mokymo tikslas ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros srityje yra mažesnės apimtys, nes jame daugiausia dėmesio skiriama vaikams nuo 4 metų amžiaus iki mokyklinio amžiaus. Todėl EESRK ragina imtis skubių veiksmų peržiūrėti švietimo ir mokymo tikslą ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros srityje, siekiant jį suderinti su Barselonos tikslais išplečiant jo taikymo sritį (t. y. įtraukiant tikslus, skirtus jaunesniems nei 4 metų vaikams). Nauji tikslai po šios peržiūros turėtų būti platesnio užmojo nei dabartiniai Barselonos tikslai. Be to, EESRK ragina parengti ES lygmens lyginamuosius standartus nemokyklinės priežiūros ir ilgalaikės priežiūros paslaugoms.

4.5.1.4. EESRK palankiai vertina Komisijos planus aktyviau konsultuoti ir stebėti priežiūros paslaugų teikimą valstybėse narėse įgyvendinant Europos semestrą ir skatinti keitimąsi geriausia patirtimi. Jis taip pat ragina gerinti duomenų rinkimą ES lygmeniu ir remia ketinimą persvarstyti švietimo ir mokymo tikslus, nustatytus 2020 m. ankstyvojo ugdymo srityje. Be to, EESRK ypač norėtų, kad būtų naudojamos įvairios Europos finansavimo priemonės, pritaikytos prie konkrečių valstybių

⁽²⁰⁾ Žr. 2016 m. rugsėjo 13 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai palankių darbo rinkos sąlygų kūrimo (2016/2017(INI)).

narių poreikių. Atsižvelgdamas į tai, EESRK jau keletą kartų ragino ryžtingiau skatinti socialines investicijas, visų pirma atsižvelgiant į „keliagubus dividendus“, gaunamus investuojant į vaikų priežiūros įstaigas ⁽²¹⁾.

4.5.1.5. Komitetas mano, kad gebėjimų stiprinimas ir (arba) informaciniai seminarai, visapusiškai dalyvaujant visiems suinteresuotiesiems subjektams, yra labai svarbios paramos priemonės, bet pažymi, kad jų mastas turi būti daug didesnis nei siūloma šiuo metu. Ypač reikalingi informaciniai seminarai dėl apsaugos nuo atleidimo iš darbo grįžus po motinystės atostogų.

4.5.2. Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir fiskalinė politika

4.5.2.1. Nors pasiūlyme dėl direktyvos tam tikru mastu yra svarstomas mokesčių sistemų klausimas, EESRK apgailestauja, kad jis nepakankamai išsamus. Mokesčių sistemos gali turėti tiesioginį poveikį dalyvavimui darbo rinkoje, visų pirma antrajam šeimoje uždirbančiam asmeniui, kurių dauguma yra moterys. Mokesčių sistemų planavimo būdas gali turėti įtakos žmonių sprendimams dalyvauti ar nedalyvauti darbo rinkoje. Turėtų būti apsvarstytos mokesčių atskaitos, padedančios dirbantiems tėvams toliau dirbti.

4.5.2.2. EESRK mano, kad Europos Komisijos pasiūlymas mažinti fiskalinius trukdžius papildys ir parems kitas dokumentų rinkinio priemones. Visų pirma, jis pritaria tam, kad būtų nustatytos kiekvienai šaliai kylančios kliūtys dėl lytimi grindžiamų mokesčių lengvatų sistemų, ir siūlo jas šalinti atsižvelgiant į rekomendacijas, pateiktas įgyvendinant Europos semestrą.

4.5.3. Pilietinės visuomenės veikėjų vaidmuo

4.5.3.1. Atsižvelgiant į poreikį teikti kokybiškas, prieinamas ir įperkamas viešąsias paslaugas, įskaitant vaikų, vyresnio amžiaus giminaičių ir kitų priklausomų asmenų priežiūros paslaugas, socialinės ekonomikos sektorius ir nevyriausybinis sektorius gali svariai prisidėti prie paslaugų, kuriomis siekiama paremti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, teikimo. Daugeliu atvejų be jų pastangų nebūtų įmanoma užtikrinti paslaugų teikimo.

4.5.3.2. Socialiniams partneriams tenka svarbus vaidmuo įgyvendinant profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politiką darbo vietose, visų pirma per derybas ir kolektyvines sutartis. EESRK palankiai vertina tai, kad laikui bėgant Europos socialiniai partneriai, siekdami apčiuopiamų rezultatų, lyčių lygybės klausimą įtraukė į savo darbo programas.

Bruselis, 2017 m. gruodžio 6 d.

*Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkas
Georges DASSIS*

⁽²¹⁾ Žr., be kita ko, EESRK nuomones OL C 271, 2013 9 19, p. 91, OL C 226, 2014 7 16, p. 21, OL C 125, 2017 4 21, p. 10.