

SK

SK

SK



KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 3.10.2008

KOM(2008) 635 v konečnom znení

**OZNÁMENIE KOMISIE
EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE,
EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU
A VÝBORU REGIÓNOV**

**Lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom: väčšia podpora zosúladenia
pracovného, súkromného a rodinného života**

**OZNÁMENIE KOMISIE
EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE,
EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU
A VÝBORU REGIÓNOV**

**Lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom: väčšia podpora zosúladenia
pracovného, súkromného a rodinného života**

1. Úvod

Rozhodnutia, ktoré muži a ženy robia pri zosúladovaní pracovných, súkromných a rodinných aspektov svojho života, sú v prvom rade osobné. Spôsob, akým jednotlivci zosúladujú tieto konkurujúce si požiadavky, má dôsledky pre verejnú politiku, napríklad ovplyvňuje účasť na trhu práce a pôrodnosť. Na tieto rozhodnutia má zasa vplyv verejná politika, napríklad priznávaním zákonných práv na dovolenku z rodinných dôvodov a verejné poskytovanie starostlivosti o deti a iných nezaopatrených rodinných príslušníkov alebo ovplyvňovaním iných faktorov, akými sú otváracie hodiny v obchodoch a dĺžka školského dňa. Hoci dôraz sa zvykol kládať na podporu zosúladenia pracovného a súkromného života osôb, ktoré sú alebo by chceli byť zamestnaní inými osobami, tieto otázky sú rovnako relevantné pre samostatne zárobkovo činné osoby.

Stratégie na podporu uvedených rozhodnutí týkajúcich sa zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života sú založené na celom rade prvkov a vyžadujú si zapojenie rôznych zúčastnených strán. Zariadenia starostlivosti o deti, nárok na dovolenku a pružná organizácia pracovného času sú kľúčovými prvkami kombinácie opatrení, pričom právomoci sú rozložené medzi európskou, vnútroštátnou a miestnou úrovňou a medzi sociálnymi partnermi na európskej, vnútroštátnej a sektorovej úrovni.

Úloha Európskej únie je v tejto oblasti pomerne obmedzená, ale úspech politik v oblasti zosúladenia pracovného a súkromného života má vplyv na dosahovanie hlavných cieľov EÚ, najmä pokiaľ ide o početnejšie a kvalitnejšie pracovné miesta. V tomto oznámení sa preto skúma súčasná situácia a stanovujú sa kroky, ktoré sa majú prijať na rozvoj legislatívneho rámca, vrátane návrhov pripojených k tomuto oznámeniu.

**2. POLITIKY V OBLASTI ZOSÚLADENIA PRACOVNÉHO A SÚKROMNÉHO ŽIVOTA
NA PODPORU KĹÚČOVÝCH POLITICKÝCH CIEĽOV**

Na európskej úrovni je úspešné zosúladenie pracovného a súkromného života osobitne dôležité z hľadiska niekoľkých kľúčových politických cieľov.

Lisabonská stratégia stanovená v roku 2000 sa zaoberala aj otázkou zosúladenia pracovného a súkromného života. Jej obnovenie v roku 2005¹ kladlo väčší dôraz na rast a zamestnanosť a uznalo, že ak má byť stratégia úspešná, je potrebné využiť obrovský potenciál žien na trhu práce. V marci 2005 Európska rada zdôraznila prínos, ktorý môžu mať opatrenia zosúladujúce pracovný a súkromný život na prítiahnutie väčšieho počtu ľudí na trh práce.

¹ KOM(2005) 24.

Stanovením cieľovej miery zamestnanosti žien (60 %), ktorá bola nižšia ako všeobecný cieľ (70 %), však Rada uznala pretrvávajúcu rodovú nerovnováhu v miere zamestnanosti.

Integrované usmernenia na podporu Lisabonskej stratégie túto rodovú nerovnováhu riešia, a to aj prostredníctvom politik v oblasti zosúladenia pracovného a súkromného života, ale podľa Spoločnej správy o zamestnanosti 2007/2008² „*pokrok v oblasti rodovej rovnosti bol zmiešaný*“ a „*mnohé členské štáty sú ďaleko od dosiahnutia cieľov týkajúcich sa starostlivosti o deti a väčšina sa na ne vo svojich národných stratégiách ani neodvoláva*“. Napriek tomu bola zamestnanosť žien hlavnou hnacou silou stáleho rastu a zamestnanosti v EÚ v posledných rokoch. V rokoch 2000 až 2007 počet zamestnaných osôb v EÚ-27 vzrástol o 14,6 milióna, pričom 9,2 milióna z toho tvorili ženy. Miera zamestnanosti žien (vo veku 15 až 64 rokov) sa každoročne zvyšovala, pričom v roku 2007 dosiahla 58,3 %, čo je o 4,6 percentuálneho bodu viac ako v roku 2000 a zároveň na dobrej ceste dosiahnuť cieľ 60 % do roku 2010.

Je to pozoruhodný úspech, ale jeho vplyv na **rodovú rovnosť** sa prejavil len v malej miere. Podľa zmluvy³ sa EÚ vo všetkých svojich činnostiach zameriava na odstránenie nerovnosti a na podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami. Avšak v posledných rokoch ukazovatele týkajúce sa odmeňovania, segregácie na trhu práce a počtu žien vo vedúcich pozíciách neukázali žiadne výraznejšie zlepšenie. Najmä rozdiely v odmeňovaní⁴ zostali od roku 2003 stabilné na úrovni 15 % a od roku 2000 sa zmenšili iba o jeden percentuálny bod. Ako Komisia poznamenala vo svojej výročnej správe o rovnosti žien a mužov⁵, „*ukazuje sa, že veľké úsilie vyvinuté v rámci Európskej stratégie pre rast a zamestnanosť s cieľom dosiahnuť kvantitatívne a kvalitatívne zvýšenie („more and better jobs“) zamestnanosti žien, prinieslo svoje ovocie skôr z kvantitatívneho ako kvalitatívneho hľadiska*“.

Nie je pravdepodobné, že sa situácia zmení, pokiaľ bude súčasná rodová nerovnováha vo využívaní možností na zosúladenie pracovného a súkromného života pretrvávať (napríklad pokiaľ ide o čiastočný pracovný úväzok alebo čerpanie dovolenky z rodinných dôvodov) a pokiaľ bude existovať výrazný rozdiel medzi mierou zamestnanosti žien s deťmi a bezdetnými ženami. V rokoch 2000 až 2007 celková miera zamestnanosti oboch skupín vzrástla, ale rozdiel medzi nimi zostal na úrovni 12 percentuálnych bodov.

Význam politik v oblasti zosúladenia pracovného a rodinného života pre **demografickú obnovu** je teraz otvorene uznaný na európskej úrovni⁶. V dôsledku starnutia obyvateľstva a poklesu pôrodnosti môžu takéto politiky podporiť ženy a mužov, ktorí sa starajú o staršie nezaopatrené osoby a uľahčiť zosúladenie rodičovstva a práce. Existuje tiež jasný dôkaz, že členské štáty, ktoré majú efektívne politiky umožňujúce ženám a mužom zosúladiť svoje pracovné a rodinné povinnosti, majú vyššiu pôrodnosť a vyššiu mieru zamestnanosti žien. Navyše vysokokvalitné pracovné miesto sa vo všeobecnosti považuje za najlepšiu ochranu pred sociálnym vylúčením a chudobou. Poskytnutie cenovo prijateľných kvalitných služieb

² Strana 9 Spoločnej správy o zamestnanosti 2007/2008 prijatej Radou 29. februára 2008 a uverejnenej 3. marca 2008. Na strane 4 sa v správe kritizuje skutočnosť, že „*schopnosť európskych trhov práce reagovať na výzvy globalizácie a starnutia je stále nedostatočná*“.

³ Článok 2 a článok 3 ods. 2.

⁴ Pod „rozdielmi v odmeňovaní mužov a žien“ sa rozumie rozdiel medzi priemernou hodinovou mzdou mužov a žien pred zdanením v rámci hospodárstva ako celku. Pozri *Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov* – KOM(2007) 424.

⁵ KOM(2008) 10.

⁶ *Podporovať solidaritu medzi generáciami* – KOM(2007) 244.

starostlivosti o deti a iných nezaopatrených rodinných príslušníkov bolo preto zdôraznené v súvislosti s politikami v oblasti **aktívneho začlenenia**⁷. Ako sa zdôrazňuje v Spoločnej správe o sociálnej ochrane a sociálnom začlenení za rok 2008⁸, stratégie na zvýšenie prístupu rodičov na trh práce a ich zotrvanie na ňom vrátane služieb, ktoré im to umožnia, a primeranej finančnej podpory sú takisto osobitne dôležitým prvkom v boji proti detskej chudobe.

V správe sa uznáva hlavná úloha, ktorú môžu zohrávať opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života, napr. opatrenia zvyšujúce kvalitu a dostupnosť starostlivosti o deti, ale takisto sa v nej zdôraznil význam posúdenia opatrení, akými sú intenzita práce a kvalita pracovných miest.

Ako už bolo uvedené, do rozvoja a realizácie politík v oblasti zosúladenia pracovného a rodinného života je zapojené široké spektrum zúčastnených strán, a to aj na európskej úrovni.

Komisia zaradila podporu zosúladenia pracovného a rodinného života ako jednu zo šiestich prioritných oblastí akcie do svojho Plánu uplatňovania rovnosti žien a mužov na roky 2006 – 2010⁹, pričom opatrenia v tejto oblasti sú úzko spojené so súvisiacou prioritou dosiahnuť rovnakú ekonomickú nezávislosť žien a mužov.

Táto priorita sa odrazila aj v Európskom pakte pre rodovú rovnosť, ktorý schválila v marci 2006 **Európska rada**, a bola zaradená aj do spoločného programu a vyhlásení nemeckého, portugalského a slovinského predsedníctva Rady v rokoch 2007 až 2008¹⁰. V marci 2008 Európska rada dospela k záveru, že dostupnosť a cenová prijateľnosť kvalitnej starostlivosti o deti by sa mali zvýšiť v súlade s dohodnutými cieľmi a malo by sa vyvinúť úsilie na podporu zosúladenia pracovného a súkromného života. Navyše vo svojom spoločnom programe¹¹ na 18 nadchádzajúcich mesiacov, t. j. do konca roku 2009, sa francúzske a budúce české a švédske predsedníctvo zaviazali, že osobitnú pozornosť budú venovať opatreniam na zlepšenie zosúladenia pracovného, rodinného a súkromného života žien aj mužov.

Európsky parlament systematicky vyzýval na zlepšenie existujúcich právnych predpisov Spoločenstva o materskej a rodičovskej dovolenke¹² a v máji 2008 vo svojich návrhoch na zmenu a doplnenie nových usmernení zamestnanosti žiadal vytvorenie systému rodičovskej a inej dovolenky¹³. Vo svojom uznesení z 21. februára 2008 o demografickej budúcnosti Európy¹⁴ Parlament vyzval členské štáty, aby prijali osvedčené postupy, pokiaľ ide o dĺžku materskej dovolenky, a poukázal na to, že krivky pôrodnosti je možné priaznivo

⁷ KOM(2007) 620.

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/publications_en.htm. Pozri aj úplné znenie správy pracovnej skupiny o chudobe detí a kvalite života detí stanovenej Výborom pre sociálnu ochranu: http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2008/child_poverty_en.pdf.

⁹ KOM(2006) 92.

¹⁰ Vo svojom uznesení z decembra 2007 o vyvážených úlohách žien a mužov v záujme zamestnanosti, rastu a sociálnej súdržnosti Rada uznala, že problémy pri zosúladovaní pracovného, rodinného a súkromného života stále pretrvávajú a vyzvala Komisiu, aby okrem iného zhodnotila súčasný právny rámec Spoločenstva týkajúci sa tohto zosúladenia, najmä vplyv na účasť na trhu práce.

¹¹ Dokument Rady 11249/08 POLGEN 76 z 30. júna 2008.

¹² Napríklad uznesenie 2003/2129(INI), P5_TA(2004)0152), bod 26.

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

¹⁴ 2007/2156 (INI), body 14 a 15 na internetovej stránke: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>.

ovplyvniť prostredníctvom koordinovaných verejných politík vytvárajúcich materiálne a psychologické prostredie priaznivé pre rodinu a deti. Vo svojom uznesení z 27. septembra 2007¹⁵ naliehal na členské štáty, aby rozložili náklady na príspevky na materskú a rodičovskú dovolenku, a tým zabezpečili, že ženy už nebudú predstavovať finančne nákladnejšiu pracovnú silu než muži, a uvítal konzultačný postup so sociálnymi partnermi týkajúci sa zosúladenia pracovného a rodinného života. Podpora rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom je jednou zo štyroch priorít v rámci opatrení v oblasti rodovej rovnosti, na ktorých sa dohodli európski **sociálni partneri** v roku 2005. Najnovšia výročná správa¹⁶ k tejto téme poukazuje na to, že ide o oblasť, v rámci ktorej vzniká zo strany vnútroštátnych sociálnych partnerov najväčší počet iniciatív. Rozvoj, o ktorom podali sociálni partneri správu, zahŕňa zavedenie alebo rozšírenie opatrovateľskej dovolenky, pružné pracovné podmienky a opatrenia na zvýšenie využívania týchto možností mužmi.

Možno preto vyvodiť záver, že potreba politík v oblasti zosúladenia pracovného a rodinného života na európskej úrovni je síce nepopierateľná, ale neprimeranosť takýchto politík spolu s rodovými rozdielmi v ich využití znamená, že opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života nemôžu ešte optimálne prispievať k dosahovaniu hlavných politických cieľov EÚ. Podpora zosúladenia pracovného a súkromného života takisto predstavuje reálnu možnosť na zosúladenie cieľov istoty a flexibility¹⁷ pre zamestnancov aj zamestnávateľov, hoci sa tieto zásady často prezentujú ako protikladné.

3. ZLEPŠENIE PODPORY ZOSÚLADENIA PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Vo svojej výročnej politickej stratégii na rok 2008 sa Komisia zaviazala, že navrhne nové iniciatívy na zlepšenie zosúladenia rodinného a pracovného života. Stanovené opatrenia sú v súlade s hodnotami príležitostí, prístupu a solidarity, ktoré sú základom obnovenej sociálnej agendy¹⁸.

Legislatívne návrhy zahŕňajú tieto opatrenia:

- posilnenie zákonného nároku pracovníkov na dovolenku z rodinných dôvodov;
- zabezpečenie rovnakého zaobchádzania so samostatne zárobkovo činnými osobami a ich vypomáhajúcimi manželmi/manželkami.

Dostupnosť cenovo prijateľnej a prístupnej kvalitnej starostlivosti o deti hrá kľúčovú úlohu pri rozhodnutiach rodičov týkajúcich sa zosúladenia rodinného a pracovného života. Preto je k legislatívnym návrhom pripojená správa o pokroku, ktorú vypracovali členské štáty v súvislosti s napĺňaním cieľov týkajúcich sa starostlivosti o deti na zasadnutí Európskej rady v Barcelone v roku 2002.

¹⁵ [2007/2065\(INI\)](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423) na internetovej stránke:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423>, body 13, 28 a 29.

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

¹⁷ Pozri KOM(2007) 359 v konečnom znení – K spoločným zásadám flexiistoty: flexibilitou a istotou k zvýšeniu počtu pracovných miest a zlepšeniu ich kvality.

¹⁸ KOM(2008) 412.

3.1. Dovoľenka z rodinných dôvodov

Komisia začala svoje súčasné rokovania v roku 2006 a viedla formálne konzultácie s európskymi sociálnymi partnermi v rámci postupu európskeho sociálneho dialógu. Toto okrem iného umožňuje európskym sociálnym partnerom vyjednávať dohody, ktorým sa potom môže dať právna sila. Prvá smernica schválená v rámci tohto postupu vychádzala z rámcovej dohody z roku 1995 o materskej dovolenke¹⁹. Vo svojich konzultačných dokumentoch²⁰ sa Komisia zaoberala legislatívnymi a inými opatreniami na podporu zosúladenia pracovného a rodinného života a určila niekoľko možností, pokiaľ ide o nové druhy dovolenky, ktoré by mohli lepšie uspokojovať potreby pracovníkov zosúladením pracovného, súkromného a rodinného života. Konkrétne ide o otcovskú dovolenku (krátka dovolenka pre otcov v období okolo pôrodu alebo adopcie dieťaťa), dovolenku z dôvodu adopcie (dovoľenka podobná materskej dovolenke v období okolo adopcie dieťaťa) a synovskú/dcérsku dovolenku (starostlivosť o nezaopatreného rodinného príslušníka).

Komisia takisto navrhla spôsob zlepšenia pravidiel v oblasti ochrany materstva (smernica 92/85/EHS) a rámcovú dohodu o rodičovskej dovolenke pripojenú k smernici 96/34/ES. Návrhy týkajúce sa rodičovskej dovolenky zahŕňajú motiváciu pre otcov, aby využívali rodičovskú dovolenku, ochranu zamestnaneckých práv a zákaz diskriminácie, trvanie takejto dovolenky a odmeňovanie počas nej, pružnosť čerpania rodičovskej dovolenky a vek dieťaťa. Ostatné opatrenia zdôraznené Komisiou zahŕňajú zariadenia starostlivosti o deti a iných nezaopatrených rodinných príslušníkov, nové spôsoby práce (vrátane práce na diaľku) a podnecovanie mužov k využívaniu možností na zosúladenie pracovného a rodinného života.

V správe o vrcholnej tripartitnej sociálnej schôdzke v marci 2008 sa oznámilo, že sociálni partneri schválili súbor spoločných opatrení na podporu zosúladenia pracovného a rodinného života. Následne na to v júli 2008 potvrdili svoj zámer začať rokovací postup stanovený v článku 138 Zmluvy o ES s cieľom „lepšie dosiahnuť ciele smernice o rodičovskej dovolenke.“ Keďže nie je možné vylúčiť, že rokovania budú riešiť aj iné formy dovolenky z rodinných dôvodov, napr. otcovskú dovolenku, dovolenku z dôvodu adopcie a dovolenku z dôvodu starostlivosti o iných rodinných príslušníkov, nie je v tejto fáze zámerom Komisie vypracovať návrhy týkajúce sa rodičovskej dovolenky alebo inej dovolenky z rodinných dôvodov. Sociálni partneri však uviedli, že počas svojich rokovaní sa neplánujú zaoberať materskou dovolenkou.

3.1.1. Revízia smernice 92/85/EHS o ochrane materstva

Materská dovolenka sa od iných druhov dovolenky z rodinných dôvodov líši z jedného zjavného dôvodu – môže ju čerpať iba matka. Komisia považuje za vhodné predložiť návrh teraz²¹, aby mali sociálni partneri pri preskúmaní rodičovskej dovolenky po revízii smernice k dispozícii informáciu o minimálnej dovolenke, na ktorú má matka nárok, a podmienkach, za akých ju môže čerpať. Ide o tieto návrhy:

- zvýšiť minimálnu materskú dovolenku zo 14 na 18 týždňov (v súlade s odporúčaniami Medzinárodnej organizácie práce);

¹⁹ 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).

²⁰ SEK(2006) 1245 a SEK(2008) 571.

²¹ KOM(2008) 600.

- poskytnúť ženám väčšiu flexibilitu v rozhodovaní o tom, kedy si zoberú materskú dovolenku pred pôrodom alebo po pôrode;
- zlepšiť ochranu zamestnania pre ženy na materskej dovolenke alebo pre ženy vracajúce sa z materskej dovolenky.

Očakáva sa, že tieto opatrenia uľahčia ženám zotrvať po pôrode na trhu práce, pretože môže byť pre ne jednoduchšie vrátiť sa na trh práce po dlhšej materskej dovolenke než si brať rodičovskú dovolenku kvôli starostlivosti o malé dieťa, ako je to v prípade kratších materských dovoleniek. Navyše rozhodnutie vrátiť sa do práce je ľahšie, ak sa rešpektujú zamestnanecké práva ženy. Zlepšenie opatrení o dovolenke a o odmeňovaní počas nej ako aj posilnenie zamestnaneckých práv pomôže zosúladiť pracovný a rodinný život a zvýši účasť žien s deťmi na trhu práce.

3.1.2. *Ďalšie návrhy o dovolenke z rodinných dôvodov*

V liste z 10. júla 2008 sociálni partneri oznámili, že začiatok rokovaní očakávajú v septembri. Na konci obdobia stanoveného v zmluve pre takéto rokovania (obdobie 9 mesiacov, ktoré môže byť na základe dohody predĺžené) Komisia v prípade žiadosti zo strany sociálnych partnerov prijme nevyhnutné opatrenie, aby nadobudla nová dohoda právnu silu, a to prijatím tejto dohody vo forme návrhu smernice. Ak rokovania nevyústia do novej dohody, a ako sa predpokladá v dokumente o druhej fáze konzultácií, Komisia zváži predloženie návrhov na doplnenie existujúcich právnych predpisov v oblasti zosúladenia pracovného a rodinného života.

Komisia vykonala hodnotenie vplyvu²² v prípade všetkých legislatívnych možností navrhnutých v dokumente z roku 2007 o druhej fáze konzultácií zaslanom sociálnym partnerom. Hoci Komisia v súčasnosti obmedzuje rozsah pôsobnosti svojho návrhu na materskú dovolenku, hodnotenie ostatných možností by mohlo pomôcť sociálnym partnerom počas ich rokovaní.

3.2. Rovnaké zaobchádzanie so samostatne zárobkovo činnými osobami a ich vypomáhajúcimi manželmi/manželkami

Rovnováha medzi rodinným a pracovným životom je výzvou nielen pre zamestnaných mužov a ženy, ale aj pre samostatne zárobkovo činné osoby a ich manželov/manželky, ktorí im pomáhajú vykonávať ich profesiu alebo podnikanie. V smernici 86/613/EHS sa ustanovuje zásada, že rovnaké zaobchádzanie sa neobmedzuje na zamestnaných pracovníkov. Takisto sa v nej uznáva potreba zaviesť opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života, najmä pokiaľ ide o materstvo.

Smernica má obmedzený vplyv a jej vágne znenie spôsobuje problémy pri jej presadzovaní. Avšak potreba opatrenia v tejto oblasti podnietená rastúcim uznávaním potreby riešiť rodové rozdiely v podnikaní je rovnako dôležitá ako vždy. Jedným z dôvodov týchto rozdielov môže byť nedostatočná alebo úplne chýbajúca sociálna ochrana pre samostatne zárobkovo činné ženy, najmä ochrana materstva²³. Približne 11 % samostatne zárobkovo činných osôb sa pri riadení rodinného podniku opiera o vypomáhajúcich manželov/manželky. Jedna tretina

²² SEK(2008) 2526.

²³ Pracovný dokument útvarov Komisie SEK(2008) 2101 – Hodnotenie vplyvu pripojené k oznámeniu Komisie *Najskôr myslieť v malom: Iniciatíva „Small Business Act“ pre Európu* – KOM(2008) 394.

vypomáhajúcich manželov/manžieliek pracuje viac ako 25 hodín týždenne, nemá však žiadnu ochranu v prípade rozvodu alebo smrti ich samostatne zárobkovo činného partnera.

Komisia sa rozhodla predložiť návrh na zrušenie smernice 86/613/EHS a navrhnúť novú smernicu na efektívnejšie dosiahnutie cieľov stanovených v pôvodnej smernici. Hlavnými návrhmi sú²⁴:

- samostatne zárobkovo činné ženy a vypomáhajúce manželky alebo životné partnerky by mali mať na požiadanie rovnaký nárok na materskú dovolenku, aký je stanovený pre zamestnankyne podľa právnych predpisov Spoločenstva v smernici 92/85/EHS;
- na požiadanie by mali mať vypomáhajúce manželky alebo životné partnerky, pokiaľ na to majú nárok podľa vnútroštátnych právnych predpisov, možnosť stať sa členmi rovnakého systému sociálneho zabezpečenia ako samostatne zárobkovo činné osoby za rovnakých podmienok, aké sa vzťahujú na samostatne zárobkovo činné osoby.

Očakáva sa, že tieto zmeny znížia demotiváciu žien stať sa samostatne zárobkovo činnou osobou a zraniteľnosť vypomáhajúcich manželov/manžieliek.

3.3. Správa o realizácii cieľov v oblasti starostlivosti o deti členskými štátmi

Európska rada na svojom zasadnutí v Barcelone v roku 2002 naliehala na členské štáty, aby odstránili demotivačné činitele v súvislosti s účasťou žien na trhu práce odhodlaním poskytnúť do roku 2010 starostlivosť najmenej pre 90 % detí vo veku od troch rokov do školského veku a najmenej pre 33 % detí vo veku do troch rokov. Tieto ciele sa stali neoddeliteľnou súčasťou európskej stratégie zamestnanosti a lisabonskej agendy.

V správe pripojenej k tomuto oznámeniu Komisia zdôrazňuje, že:

- väčšina členských štátov nie je na ceste k splneniu cieľov, najmä pokiaľ ide o deti do troch rokov;
- ak zariadenia v oblasti starostlivosti o deti existujú, sú často nákladné alebo otváracie hodiny nie sú kompatibilné s prácou na plný úväzok alebo s pracovnými miestami s atypickým pracovným časom;
- kvalita takýchto zariadení (napr. kvalifikácia pracovníkov a pomer pracovník/dieťa) by mohla rodičov odradiť od ich využitia.

V nedávnom liste Komisii sociálni partneri vyjadrili obavu, že barcelonské ciele sa nedosiahnu a uznávajú, že primárnu zodpovednosť majú verejné orgány v členských štátoch, uviedli, že sociálni partneri by mohli hrať podpornú úlohu.

V nadväznosti na uvedenú správu o pokroku v súvislosti s dosiahnutím cieľov v oblasti starostlivosti o deti Komisia bude:

- monitorovať následné činnosti v súvislosti s politikami členských štátov v tejto oblasti v rámci Stratégie pre rast a zamestnanosť, podloží ich porovnateľnou a aktualizovanou

²⁴ KOM(2008) 601.

štatistikou a podľa potreby navrhne odporúčania pre tie krajiny, kde je implementácia nedostatočná;

- analyzovať rozvoj služieb starostlivosti o deti a ich konkrétny prínos pre rodovú rovnosť, najmä vo výročnej správe o rovnosti žien a mužov, na každom jarnom zasadnutí Európskej rady;
- podporovať výmenu osvedčených postupov v tejto oblasti a stimulovať výskum v oblasti pracovných miest v sektore starostlivosti o deti;
- podporovať rozvoj cenovo prijateľných a kvalitných služieb starostlivosti o deti, vrátane plného využívania potenciálu politiky súdržnosti EÚ v spolupráci so všetkými zúčastnenými stranami (členskými štátmi a sociálnymi partnermi).

3.4. Ostatné opatrenia

Ako bolo uvedené v odseku 2, niekoľko politických cieľov je priamo spojených s politikami zosúladenia pracovného a rodinného života. Napríklad v oblasti demografickej obnovy bude zriadenie skupiny expertov v oblasti demografických otázok a Európskej aliancie pre rodiny stimulovať diskusiu a výmenu v oblasti otázok zosúladenia pracovného a rodinného života.

Opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života budú však naďalej zamerané v prvom rade na rodovú rovnosť, keďže efektívne zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života je predpokladom rovnakej ekonomickej nezávislosti, ktorá je prvou prioritou Plánu uplatňovania rovnosti žien a mužov. Komisia v súčasnosti pripravuje priebežnú správu o implementácii tohto plánu. Dva pracovné programy v rámci tohto plánu na roky 2007 a 2008²⁵ už ukazujú, že Komisia robí viditeľný pokrok pri implementácii opatrení v ňom stanovených, ale že na efektívnejšie uplatňovanie rodového hľadiska v sociálnych a hospodárskych politikách je potrebný väčší záväzok všetkých zúčastnených strán.

Na účely zlepšenia znalostí o politikách v oblasti zosúladenia pracovného a rodinného života a analytických nástrojov na ich hodnotenie Komisia bude:

- podporovať výmenu a šírenie osvedčených postupov medzi členskými štátmi, pričom sa v roku 2008 zameria na poskytovanie starostlivosti o deti a na opatrenia zaoberajúce sa rodovou nerovnováhou pri využívaní dovolenky z rodinných dôvodov;
- podnecovať členské štáty a ostatné zúčastnené strany v používaní príručiek vydaných Komisiou v rokoch 2007 a 2008 o uplatňovaní rodového hľadiska v politikách v oblasti zamestnanosti, sociálneho začlenenia a sociálnej ochrany²⁶;
- spolu s členskými štátmi naďalej rozvíjať spoločnú európsku základňu na získavanie včasnej, porovnateľnej a relevantnej štatistiky o zosúladení pracovného, súkromného a rodinného života, najmä o starostlivosti o deti, pružnej organizácii pracovného času a využívaní dovolenky z rodinných dôvodov.

²⁵ SEK(2007) 537 a SEK(2008) 338.

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

Napokon v rámci politiky súdržnosti EÚ (najmä prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu) sa budú naďalej spolufinancovať iniciatívy na vnútroštátnej a miestnej úrovni zamerané na podporu zosúladenia pracovného a rodinného života, napr. poskytovaním podpory na služby starostlivosti o deti a iných nezaopatrených rodinných príslušníkov, na odbornú prípravu a kvalifikáciu opatrovateľských pracovníkov a pre zamestnávateľov, ktorí ponúkajú svojim zamestnancom prestávky v zamestnaní, starostlivosť o deti a iné služby na podporu rodiny.

4. ZÁVER

Komisia usudzuje, že opatrenia na lepšie zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života poskytnú mužom a ženám viac možností voľby v súvislosti s rovnováhou medzi pracovnými a súkromnými stránkami ich života a takisto prispeje k dosiahnutiu hlavných politických cieľov Európskej únie, konkrétne v oblasti rastu a zamestnanosti, sociálneho začlenenia zraniteľných skupín a rodovej rovnosti.

Zlepšenie a modernizácia európskeho regulačného rámca, ktoré by sa mali dosiahnuť návrhmi pripojenými k tomuto oznámeniu a rokovaniami sociálnych partnerov, umožnia ženám dosiahnuť väčšiu ekonomickú nezávislosť a povzbudia mužov väčšmi sa zapájať do rodinného života. Opatrenie na úrovni Spoločenstva stanovujúce minimálne povinnosti na zlepšenie zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života je nevyhnutné a primerané s cieľom plniť úlohu Spoločenstva v súvislosti s rodovou rovnosťou a ciele Lisabonskej stratégie.

Primárnu zodpovednosť za rozvoj a presadzovanie opatrení na zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života majú členské štáty. Komisia ich preto vyzýva, aby zabezpečili, že sa tieto opatrenia implementujú spôsobom, ktorý poskytne ženám a mužom reálnu voľbu. Komisia osobitne vyzýva členské štáty, aby prijali potrebné kroky na preklopenie značného omeškania pri dosahovaní cieľov, ktoré si stanovili v oblasti poskytovania starostlivosti o deti.