

Decyzja
Prezydium KK
nr 50/17

ws. opinii o projekcie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie ocenia projekt Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE.

Propozycja ta jest pierwszym elementem legislacyjnym koncepcji europejskiego filaru praw socjalnych. Należy oczekiwać, że w ślad za tym pojawią się kolejne wnioski legislacyjne służące pozytywnej konwergencji standardów socjalnych wewnątrz UE. Jednocześnie Prezydium KK zwraca uwagę, że adresowanie filaru przede wszystkim do państw strefy euro z możliwością dobrowolnego przystąpienia doń innych państw członkowskich może – biorąc pod uwagę krajowe uwarunkowania polityczne - grozić powstaniem Europy dwóch prędkości w obszarze socjalnym.

W odniesieniu do wybranych elementów projektowanej dyrektywy przedstawiamy następujące uwagi:

1. Art. 4 projektu Dyrektywy przewiduje urlop ojcowski, liczący co najmniej dziesięć dni roboczych, z okazji narodzin dziecka. Postrzegamy tę propozycję pozytywnie. Polskie prawo już w chwili obecnej przewiduje urlop ojcowski (art. 182 (3) k.p.) w wymiarze 2 tygodni. Wprowadzenie analogicznej instytucji w państwach członkowskich, w których nie występuje ona w chwili obecnej jest potrzebne - urlop taki ułatwia zbudowanie więzi ojca z dzieckiem, ułatwia matce dziecka sprawowanie opieki w najbardziej trudnym momencie oraz wskazuje na współodpowiedzialność obu rodziców w procesie wychowania dziecka także w okresie niemowlęctwa.
2. Art. 5 projektu Dyrektywy przewiduje urlop rodzicielski w minimalnym wymiarze 4 miesięcy, który należy wykorzystać przed osiągnięciem przez dziecko wieku 12 lat. Urlop ten może być udzielany w formule elastycznej dostosowanej do potrzeb

pracownika (art. 5.1); obowiązująca w Polsce regulacja wskazuje na urlop rodzicielski w wymiarze do 32/ 34 tygodni, który co do zasady winien być wykorzystany do ukończenia przez dziecko 6 roku życia. Zwiększenie elastyczności urlopu w odniesieniu do jego formy oraz wieku dziecka postrzegamy pozytywnie, gdyż stwarza to możliwości godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych rodzica aż do zakończenia okresu wczesnoszkolnego, który w ocenie psychologów ma zasadnicze znaczenie dla prawidłowego rozwoju osobowości dziecka.

3. Zdecydowanie pozytywnie postrzegamy propozycję zawartą w art. 6, dotyczącą urlopu opiekuńczego w wymiarze co najmniej 5 dni w roku, w przypadku niesamodzielności lub poważnej choroby krewnego. Pełen wymiar takiego urlopu powinien odnosić się do pracownika, co oznacza, że niezależne prawo do niego miałyby każda osoba w gospodarstwie domowym. Podzielamy pogląd Komisji Europejskiej zaprezentowany w uzasadnieniu, że pozwoli to pracownikom na osiągnięcie większej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a jednocześnie pomoże przeciwdziałać wycofywaniu się przez nich z rynku pracy.
4. Oceniamy pozytywnie propozycję zawartą w art. 9, poszerzającą możliwość korzystania przez wszystkich rodziców dzieci do lat 12 z elastycznych form organizacji pracy. Może to przyczynić się do wzrostu zainteresowania telepracą, a w szczególności pozwoli na ograniczenie niekorzystnego zjawiska czasowego opuszczania rynku pracy przez matki pragnące poświęcić więcej uwagi wczesnemu okresowi rozwoju dziecka (patrz: uwaga w pkt. 2).

W naszej ocenie projekt dyrektywy generalnie idzie we właściwym kierunku, aczkolwiek nie dostrzega w wystarczającym stopniu problemów pracowników obciążonych opieką nad osobą starszą lub przewlekle chorą. Jest to szczególnie istotne z punktu widzenia państw takich jak Polska, w których poziom wsparcia instytucjonalnego w zakresie opieki nad osobami starszymi jest bardzo daleki od zadowalającego.

Jednocześnie Prezydium KK mając świadomość, że w polskim porządku prawnym istnieje relatywnie wysoki poziom ochrony i wsparcia w związku z macierzyństwem w odniesieniu do pracowników zatrudnianych na podstawie umowy o pracę uważa, że konieczna jest debata dotycząca następujących kwestii:

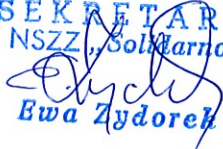
- w jakim zakresie ochrona trwałości umowy innej niż umowa o pracę winna być wprowadzona w związku z macierzyństwem? Zagadnienie dotyczy osób aktywnych na rynku pracy niebędących pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy;

- w jakim zakresie należy zwiększyć wsparcie dla osób wychowujących dzieci z orzeczoną niepełnosprawnością w odniesieniu do czasu pracy i urlopu osoby sprawującej opiekę nad nimi, a będącej równocześnie pracownikiem.

Zwracamy uwagę, że polski rynek pracy charakteryzuje się obecnie niskim poziomem bezrobocia, lecz także relatywnie niskim wskaźnikiem zatrudnienia. W celu aktywizacji osób nieaktywnych zawodowo konieczne jest szukanie rozwiązań zapewniających niezbędny poziom równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym. Przedstawiony projekt dyrektywy realizuje ten postulat, ale tylko w pewnym zakresie.

Gdańsk, 9 maja 2017 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek