

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią**

**COM(2008) 637 wersja ostateczna – 2008/0193 (COD)**

(2009/C 277/22)

Sprawozdawca: **Mária HERCZOG**

Dnia 24 listopada 2008 r. Rada, działając na podstawie art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, postanowiła zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie

*wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią*

COM(2008) 637 wersja ostateczna – 2008/0193 (COD).

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 6 kwietnia 2009 r. Sprawozdawcą była Mária HERCZOG.

Na 453. sesji plenarnej w dniach 13–14 maja 2009 r. (posiedzenie z 13 maja) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 82 do 37 – 2 osoby wstrzymały się od głosu – przyjął następującą opinię.

## 1. Wnioski i zalecenia

1.1. Komitet popiera wniosek Komisji dotyczący nowej dyrektywy mającej na celu poprawę ochrony pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią.

1.2. Komitet uważa, że inicjatywa ta stanowi okazję do wzmocnienia przepisów, które nie tylko umożliwiają kobietom należyte odzyskanie sprawności po porodzie, ale także zachęcają do karmienia piersią i przyczyniają się do wytworzenia silnej więzi z nowo narodzonym dzieckiem.

1.3. Zdaniem Komitetu niedopuszczalne jest, aby kobiety w czasie ciąży i karmienia piersią pracowały w warunkach niedostatecznego bezpieczeństwa. W związku z tym należy zachęcać kobiety do informowania pracodawców o ciąży jak najwcześniej od chwili jej stwierdzenia, tak aby można było stwierdzić i wyeliminować wszelkie zagrożenia dla ich zdrowia i bezpieczeństwa. Szczególną uwagę należy zwrócić na zagrożenia dla płodności kobiet i mężczyzn, a także dla płodu.

1.4. Komitet opowiada się także za zapewnieniem dodatkowego wsparcia rodzicom i dzieciom o szczególnych potrzebach lub znajdujących się w szczególnej sytuacji – wcześniactwo, dzieci niepełnosprawne lub chore, poród mnogi lub hospitalizacja, a także adopcja i przysposobienie.

1.5. Komitet zgadza się z Komisją, że wszystkim pracownikom będącym w ciąży powinno się zagwarantować płatny urlop macierzyński w minimalnym wymiarze 18 tygodni. Zwraca się jednak do Komisji, by wzięła pod uwagę zalecenia Platformy Społecznej<sup>(1)</sup>, w tym Europejskiego Lobby Kobiet, a także Światowej Organizacji Zdrowia<sup>(2)</sup> i UNICEF-u<sup>(3)</sup>, mające na względzie dobro dzieci, które w celu profilaktyki zdrowotnej (zarówno dla dziecka jak i dla matki) powinny być karmione wyłącznie piersią przez pierwszych sześć miesięcy życia. Dlatego zaleca poszukiwanie dodatkowych rozwiązań prawnych i praktycznych, które mogą ułatwić matkom karmienie piersią, zarówno pod względem czasowym, jak i lokalowym.

1.6. Z drugiej strony Komitet uważa, że zwolnienia lekarskie w trakcie ciąży nie powinny mieć żadnego wpływu na całkowity czas trwania urlopu macierzyńskiego. Wzywa jednak Komisję, aby sprecyzowała, o jaki dokładnie okres przed porodem chodzi.

(1) Wspólne stanowisko grupy sterującej Platformy Społecznej w sprawie zmian do dyrektywy zmieniającej dyrektywę 92/85/EWG w sprawie urlopu macierzyńskiego, 19 lutego 2009 r.

(2) Według WHO, w ramach globalnego zalecenia dotyczącego zdrowia publicznego, niemowlęta przez pierwsze 6 miesięcy życia powinny być karmione wyłącznie piersią, gdyż zapewnia im to optymalny rozwój, wzrost i stan zdrowia (Globalna strategia karmienia niemowląt i małych dzieci, A55/15, punkt 10, dostępna pod adresem: [http://www.who.int/nutrition/topics/infantfeeding\\_recommendation/en/index.html](http://www.who.int/nutrition/topics/infantfeeding_recommendation/en/index.html) – w wersji angielskiej). Zob. również Michael S. Kramer, Ritsuko Kakuma, „Optymalny czas karmienia wyłącznie piersią – przegląd systematyczny”, Światowa Organizacja Zdrowia, 2002, [http://www.who.int/nutrition/topics/optimal\\_duration\\_of\\_exc\\_bfeeding\\_review\\_eng.pdf](http://www.who.int/nutrition/topics/optimal_duration_of_exc_bfeeding_review_eng.pdf) (w wersji angielskiej).

(3) Zob. <http://www.unicef.org>

1.7. Komitet przyjmuje również z zadowoleniem sugestie Komisji, że państwa członkowskie powinny podjąć konieczne środki w celu ochrony pracownic w ciąży lub karmiących piersią (w rozumieniu art. 2 dyrektywy podstawowej <sup>(4)</sup>) przed niezgodnym z prawem zwolnieniem.

1.8. Komitet zgadza się, że kobiety mają prawo do powrotu do pracy na zajmowane stanowisko lub na stanowisko równorzędne, z zachowaniem tych samych warunków, oraz do korzystania z jakiegokolwiek poprawy warunków pracy, do której byłyby uprawnione w trakcie swojej nieobecności.

1.9. Komitet zdecydowanie opowiada się za tym, by wynagrodzenie w czasie urlopu macierzyńskiego było równe poprzedniemu wynagrodzeniu. Zapis taki jest nie tylko konieczny, lecz stanowi także wyraz uznania wartości macierzyństwa.

1.10. Uwzględniając wspólne zasady modelu flexicurity i podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia, Komitet uważa, że wniosek Komisji należy analizować w kontekście trudności związanych z potrzebami w zakresie opieki dzieci w wieku poniżej dwóch lat <sup>(5)</sup>. W tym zakresie dobrze sprawdziło się zastosowanie elastycznego czasu pracy dla rodziców, wynegocjowanego przez wszystkich partnerów.

1.11. Należy wyraźnie odróżnić urlop macierzyński, który ma chronić kobiety w ciąży i kobiety, które niedawno urodziły dziecko, od urlopu rodzicielskiego. Okres 18 tygodni proponowany jest z myślą o odzyskaniu przez kobiety pełnej sprawności po porodzie oraz zapewnieniu minimalnego okresu karmienia piersią, a także wytworzeniu więzi między matką a nowo narodzonym dzieckiem. Komitet podkreśla znaczenie urlopu rodzicielskiego, który umożliwi obydwójmu rodzicom spędzenie odpowiedniego czasu z dzieckiem, sądzi jednak, że urlop ten powinien następować po urlopie macierzyńskim oraz że także ojcowie powinni móc korzystać z tej możliwości.

1.12. Komitet proponuje rozważenie inicjatyw umożliwiających opiekę nad dziećmi dziadkom i innym bliskim członkom rodziny, jeśli pracujący rodzice również tego sobie życzą i jeśli leży

to w interesie dziecka. Sprzyjałoby to uwzględnieniu potrzeb rynku pracy i godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym i prywatnym. Taka tymczasowa, dodatkowa opieka ze strony członków rodziny nie zdejmuje z państwa odpowiedzialności za zapewnienie odpowiednich form opieki dziennej nad dziećmi, zarówno pod względem ilości, jak i jakości jej placówek.

1.13. Komitet uznaje znaczenie holistycznego i kompleksowego podejścia do tych zagadnień, ważnego dla uzyskania pełnego obrazu oraz dla postępu gospodarczego i społecznego. W związku z tym decydenci polityczni powinni brać pod uwagę różne potrzeby, konkurujące ze sobą wartości oraz sprzeczne interesy w następujących kwestiach:

- demografia (w tym niski wskaźnik urodzeń i szybko rosnąca liczba emerytów);
- potrzeby rynku pracy;
- kształcenie i uczenie się przez całe życie;
- równość szans mężczyzn i kobiet;
- godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego;
- dostępność, przystępne ceny oraz wysoka jakość usług opieki nad dziećmi;
- zaangażowanie obywatelskie;
- solidarność międzypokoleniowa;
- walka z ubóstwem i wykluczeniem społecznym;
- oraz dobro dziecka <sup>(6)</sup>.

Dlatego Komitet wzywa instytucje europejskie i państwa członkowskie do rozważenia konieczności przyjęcia zintegrowanego podejścia do przedstawionego wniosku legislacyjnego, aby uniknąć zawężenia jego zakresu i skutków.

1.14. Zdaniem Komitetu, jeżeli celem wniosku jest wspieranie godzenia życia zawodowego i rodzinnego, nie można traktować urlopu macierzyńskiego w oderwaniu od innych instrumentów już dostępnych w wyżej wymienionych dziedzinach.

1.15. W tym kontekście kluczowa rola przypada partnerom społecznym jako głównym stronom na rynku pracy. Komitet uważa, że społeczeństwo obywatelskie także musi aktywnie uczestniczyć w tym procesie, zarówno zapewniając wdrażanie dyrektywy przez państwa członkowskie, jak i wspierając wszelkimi środkami wspomniane wyżej kompleksowe podejście.

<sup>(4)</sup> Zob. dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r., artykuł 2, „Definicje”: Do celów niniejszej dyrektywy:

- a) określenie „pracownica w ciąży” oznacza pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową;
- b) określenie „pracownica, która niedawno rodziła” oznacza pracownicę, która niedawno rodziła w rozumieniu prawa krajowego i/lub praktyki krajowej oraz poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem i/lub praktyką;
- c) określenie „pracownica karmiąca piersią” oznacza pracownicę karmiącą piersią w rozumieniu prawa krajowego i/lub praktyki krajowej, która poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem i/lub praktyką.

<sup>(5)</sup> Zob. Lamb, M.E., Ahnert, I. (2006), *Nonparental child care: Context, correlates and consequences*, w: W. Damon, R.M. Lerner, K.A. Renninger, T.E. Sigel (eds): *Handbook of Child Psychology (Vol.4) Child Psychology in Practice*, ss. 950-1016, Hoboken, NJ. and Chichester, Willey.

<sup>(6)</sup> W kontekście strategii Komisji „W kierunku strategii UE na rzecz praw dziecka” przyjętej 4.7.2006 r. (zob. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0367:FIN:PL:HTML>)

## 2. Kontekst

2.1. Niniejszy wniosek w sprawie dyrektywy zmieniającej dyrektywę 92/85/EWG ma na celu poprawę ochrony przysługującej pracownikom w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły, i pracownikom karmiącym piersią. Ochrona taka jest niezbędna z kilku powodów. Długość urlopu macierzyńskiego zależy od wielu czynników, które należy wziąć pod uwagę przy opracowywaniu regulacji. W poprzedniej dyrektywie przewidziano urlop macierzyński trwający co najmniej 14 nieprzerwanych tygodni i określono wymogi w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy służące ochronie pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią. Nie można zwolnić z pracy kobiety przebywającej na urlopie macierzyńskim. Zgodnie z art. 2 ust. 7 poprzedniego instrumentu prawnego, dyrektywy 76/207/EWG, kobieta po zakończeniu urlopu macierzyńskiego ma prawo do powrotu na swoje lub równorzędne stanowisko. Wszelkie mniej korzystne potraktowanie kobiety stanowi dyskryminację.

W Planie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006–2010 (7) zobowiązano się do przeglądu istniejącego prawodawstwa UE. Dyrektywa 92/85/EWG nie była objęta tym przeglądem i dlatego ma zostać przekształcona teraz.

2.2. Rada Europejska w marcu 2006 r. podkreśliła, że aby osiągnąć wzrost gospodarczy, dobrobyt i konkurencyjność, potrzeba większej równowagi między pracą a życiem prywatnym i zatwierdziła europejski pakt na rzecz równości płci (8). Parlament Europejski kilkakrotnie wzywał do ulepszenia obowiązującego prawodawstwa dotyczącego ochrony pracownic w ciąży i przyznawania urlopu rodzicielskiego oraz do wprowadzenia środków mających ułatwić godzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego. W rezolucji z dnia 21 lutego 2008 r. w sprawie demograficznej przyszłości Europy (9), Parlament wezwał państwa członkowskie do przyjęcia najlepszych wzorców w zakresie długości urlopu macierzyńskiego i zwrócił uwagę, że możliwe jest spowodowanie wzrostu stopy urodzeń dzięki odpowiedniej polityce publicznej tworzącej otoczenie materialne i emocjonalne przyjazne rodzinie i sprzyjające urodzeniom. W swojej wcześniejszej rezolucji z dnia 27 września 2007 r. (10) Parlament wzywał również państwa członkowskie do równomiernego rozłożenia kosztów świadczeń związanych z urlopem macierzyńskim i rodzicielskim i z zadowoleniem przyjął procedurę konsultacji z partnerami społecznymi. Nawoływał państwa członkowskie do walki z dyskryminacją ciężarnych kobiet na rynku pracy i do zapewnienia wysokiego poziomu ochrony wobec

matek. W marcu 2008 r. Rada Europejska powtórzyła, że należy czynić dalsze starania, aby godzenie pracy z życiem prywatnym i rodzinnym było możliwe zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn (11).

Dyrektywa jest dziesiątą dyrektywą szczegółową objętą art. 16 ust. 1 dyrektywy ramowej 89/391/EWG w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. Proponowany obecnie przegląd dyrektywy obejmuje rozszerzenie podstawy prawnej na art. 141 Traktatu WE dotyczący równego traktowania.

2.3. Obywatele i przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego, z którymi konsultowała się Komisja, wyrazili zaniepokojenie faktem, że rodzicielstwo ma o wiele większy wpływ na perspektywy zawodowe kobiet niż mężczyzn. Stopa zatrudnienia kobiet mających dzieci na utrzymaniu wynosi tylko 65 %, w porównaniu z wartością 91,7 % w przypadku mężczyzn. Kobiety muszą również stawiać czoła stereotypowym wyobrażeniom dotyczącym obowiązków domowych i swoich zdolności do zatrudnienia (12). Może to prowadzić do obniżenia liczby kobiet wracających do pracy po urodzeniu dziecka.

## 3. Uwagi ogólne

3.1. W swoim komunikacie z 2006 r. (13), Komisja stwierdziła, że prawa dziecka stanowią priorytet dla Unii i że państwa członkowskie są zobowiązane przestrzegać Konwencji o prawach dziecka ONZ oraz jej protokołów fakultatywnych, jak również milenijnych celów rozwoju. W marcu 2006 r. Rada Europejska zwróciła się do państw członkowskich, by „podjęły działania konieczne w celu szybkiej i znaczącej redukcji ubóstwa wśród dzieci, dając wszystkim dzieciom równe szanse, niezależnie od ich pochodzenia społecznego” (14). W kontekście omawianego tematu oznacza to zapewnienie wszystkim dzieciom możliwości, że ich główne opiekunki będą je karmiły piersią i otoczą je troską odpowiednią do ich potrzeb rozwojowych, a tam gdzie to jest stosowne – zapewnienie dostępnej i elastycznej opieki dziennej wysokiej jakości i o przystępnych cenach.

3.2. Polityka zatrudnienia UE promuje podejście oparte na cyklu życia, uznające, że pracownicy na różnych etapach życia mają różne potrzeby i priorytety. Dyrektywa w sprawie ochrony w czasie ciąży, urlopu macierzyńskiego i karmienia piersią musi odzwierciedlać założenia tego podejścia.

(7) Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006 – 2010, COM(2006) 92 wersja ostateczna.

(8) Zob. załącznik II do konkluzji prezydencji Rady Europejskiej w Brukseli w dniach 23–24 marca 2006 r., <http://register.consilium.europa.eu/pdf/pl/08/st07/st07775-re01.pl06.pdf>

(9) Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 lutego 2008 r. w sprawie demograficznej przyszłości Europy (2007/2156 (INI) (A6-0024/2008), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//PL>

(10) Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 27 września 2007 r. w sprawie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2007 (2007/2065(INI)) (P6TA(2007)0423) <http://www.europarl.europa.eu/oeil/FindByProcnum.do?lang=2&procnum=INI/2007/2065>

(11) Zob. konkluzje prezydencji Rady Europejskiej w Brukseli w dniach 13–14 marca 2008 r., <http://register.consilium.europa.eu/pdf/pl/08/st07/st07652-re01.pl08.pdf>

(12) Komunikat Komisji „Streszczenie dla obywateli – lepsze przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego promujące godzenie życia rodzinnego i zawodowego” ([ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6111&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6111&langId=en)); Wspólne stanowisko Platformy Społecznej dotyczące przeglądu dyrektywy Rady 96/34/KE z 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego w sprawie urlopu rodzicielskiego, styczeń 2009 r.

(13) Komunikat Komisji: „W kierunku strategii UE na rzecz praw dziecka”, COM(2006) 367 wersja ostateczna.

(14) Zob. punkt 72 konkluzji prezydencji z 23-24 marca 2006 r. (odsylacz 6 powyżej).

3.3. Jak ujęło to Europejskie Lobby Kobiet, przepisy dotyczące macierzyństwa odnoszą się wyłącznie do kobiet. Decydenci polityczni, pracodawcy i społeczeństwo jako całość muszą uwzględnić szczególną sytuację kobiety, która przeżywa narodziny dziecka, połóg i karmienie piersią i udzielać jej w tym wsparcia<sup>(15)</sup>. Powyżej stwierdzono już, że Europa rzeczywiście dysponuje ramami prawnymi, które zabraniają dyskryminacji ze względu na płeć poprzez szereg środków legislacyjnych. Jednak kobiety często skracają swój czas pracy lub biorą dłuższe urlopy w celu opieki nad dziećmi, co prowadzi do tego, że mają mniejsze płace i emerytury. Należy więc skuteczniej egzekwować respektowanie obowiązujących przepisów w zakresie równouprawnienia.

3.4. Kobiety powinny mieć możliwość elastycznego podejmowania decyzji o wzięciu urlopu macierzyńskiego. Z drugiej strony jednak pracodawcy powinni mieć możliwość zaplanowania swoich potrzeb w zakresie zasobów ludzkich na czas ich nieobecności. W tych planach należy uwzględnić minimalny okres urlopu (co najmniej sześć tygodni po porodzie)<sup>(16)</sup>.

3.5. Zgodnie z wnioskiem, kobiety powracające do pracy po urlopie macierzyńskim miałyby prawo poprosić o elastyczny czas pracy, a pracodawcy byłiby zobowiązani do rozważenia tej prośby z uwzględnieniem potrzeb zarówno swoich, jak i pracownic. Komitet popiera ten zapis.

3.6. Jeśli mają zostać osiągnięte różne cele strategii UE na rzecz wdrożenia strategii lizbońskiej, celów barcelońskich, lecz również w sprawie sytuacji demograficznej, solidarności międzypokoleniowej, równości szans dla kobiet i mężczyzn oraz lepszego zrównoważenia życia zawodowego i rodzinnego, wymagają one dalszego wyjaśnienia i harmonizacji.

3.7. Unia Europejska, w swoich działaniach na rzecz zwiększenia liczby pracujących kobiet<sup>(17)</sup>, powinna propagować modele pozwalające pogodzić pracę, rodzinę i życie prywatne, tak aby różne potrzeby, konkurujące ze sobą wartości i sprzeczne interesy mogły być uwzględniane i monitorowane w przejrzysty sposób.

3.8. Wiele państw członkowskich opracowało szereg środków służących lepszemu godzeniu życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, które odzwierciedlają różne potrzeby na krajowych rynkach pracy, jak również wielorakość tradycji i kultur w Europie. Jeśli wniosek ma wspierać godzenie różnych dziedzin życia, nie można postrzegać urlopów macierzyńskich w oderwaniu od pozostałych instrumentów w tym obszarze (takich jak praca w niepełnym wymiarze godzin, opieka przedszkolna, elastyczne warunki pracy, urlop rodzicielski i inne formy urlopów), które są często bardziej istotne w kontekście realizacji tego celu.

#### 4. Uwagi szczegółowe

4.1. Podstawą prawną tego wniosku jest zdrowie i bezpieczeństwo kobiet ciężarnych i karmiących piersią. Istnieją jednak logiczne powiązania między zdrowiem i bezpieczeństwem a: a) prawem dziecka do odpowiedniej opieki, b) pogodzeniem

życia zawodowego i rodzinnego i c) zatrudnieniem i karierą zawodową. Ponadto sytuacja demograficzna w Europie wymaga stworzenia polityki zachęcającej i wspierającej wzrost wskaźnika urodzeń. Zagadnienia, których dotyczy wniosek nie są wyizolowane. Należy je postrzegać jako kwestię złożoną, tak jak to opisano w zaleceniach.

4.2. Szczególną uwagę należy zwrócić na zagrożenia dla płodności kobiet i mężczyzn. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni powinni być chronieni przed czynnikami związanymi z mutacjami genetycznymi, które mogą powodować bezpłodność oraz, co gorsza, zniekształcenia płodu.

4.3. Należy wyraźnie odróżnić urlop macierzyński, który ma chronić kobiety w ciąży i kobiety, które niedawno urodziły dziecko, od urlopu rodzicielskiego. Okres 18 tygodni proponowany jest z myślą o odzyskaniu przez kobiety pełnej sprawności po porodzie oraz zapewnieniu minimalnego okresu karmienia piersią. Komitet popiera to podejście, wzywa jednak do znalezienia dodatkowych rozwiązań prawnych i praktycznych, które mogą ułatwić matkom karmienie piersią lub ściąganie mleka w miejscu pracy i zapewnić kobietom odpowiedni czas przeznaczony na karmienie wyłącznie piersią, zgodnie z zaleceniami WHO i UNICEF-u<sup>(18)</sup> (np. prawo do wliczania przerw na karmienie piersią do czasu pracy).

4.4. W wypadkach szczególnych – wcześniactwo, dzieci niepełnosprawne lub chore, poród mnogi lub hospitalizacja – Komisja proponuje, aby państwa członkowskie mogły zapewnić dłuższy płatny urlop, uwzględniając w ten sposób potrzebę specjalnej troski. Komitet uważa, że ten katalog przypadków nie powinien być katalogiem zamkniętym, powinien dawać poszczególnym państwom członkowskim możliwość uwzględnienia także innych przypadków, jak np. cesarskie cięcie lub komplikacje poporodowe. W przypadku przysposobienia nowo narodzonych dzieci powinno również przysługiwać prawo do urlopu rodzicielskiego.

4.5. Zgodnie z konwencją 183 MOP<sup>(19)</sup>, Komitet popiera zalecenie, aby długość urlopu po urodzeniu dziecka wynosiła co najmniej 6 tygodni, podkreśla jednak, że okres ten powinien stanowić minimum. Ten minimalny okres jest niezwykle istotny, gdyż umożliwia kobietom należyte odzyskanie sprawności po porodzie, zachęca do karmienia piersią i przyczynia się do wytworzenia silnej więzi matki z dzieckiem.

4.6. Mając na uwadze Konwencję o prawach dziecka ONZ<sup>(20)</sup>, Komisja powinna przeprowadzić równoległe badania uwzględniające wpływ proponowanych środków na dzieci. Dziecko musi być otoczone odpowiednią opieką i troską. Dobro dzieci i wartość dzieciństwa na tym niezwykle ważnym etapie życia są bardzo istotne same w sobie, lecz jednocześnie dzieci stanowią przyszlą siłę roboczą, a brak opieki i wsparcia we wczesnym okresie życia może prowadzić do niepowodzeń w szkole i w przyszłej integracji społecznej.

<sup>(15)</sup> Propozycje Europejskiego Lobby Kobiet dotyczące wniosku Komisji w sprawie dyrektywy zmieniającej dyrektywę 92/85/EWG, styczeń 2009, s. 2

<sup>(16)</sup> Zob. punkt 4.5 w „Uwagach szczegółowych”.

<sup>(17)</sup> W ramach strategii lizbońskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia.

<sup>(18)</sup> Zob. przypis 2 i 3.

<sup>(19)</sup> Zob. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>.

<sup>(20)</sup> Konwencja o prawach dziecka przyjęta rezolucją 44/25 Zgromadzenia Narodowego z dnia 20 listopada 1989 r., weszła w życie 2 września 1990 r. zgodnie z art. 49. <http://isip.sejm.gov.pl/servlet/Search?todo=file&id=WDU19911200526&type=2&name=D19910526.pdf>

4.7. Komitet popiera nowy zapis, zgodnie z którym zwolnienie lekarskie w trakcie ciąży, związane z chorobą lub z powikłaniami ciąży, nie powinno mieć żadnego wpływu na czas trwania urlopu macierzyńskiego, wzywa jednak Komisję, by uściśliła, o jak długi okres przed porodem chodzi. Zapis w dyrektywie dotyczącej tej kwestii nie może być wieloznaczny <sup>(21)</sup>.

4.8. Komitet zgadza się, że państwa członkowskie powinny podjąć konieczne środki w celu ochrony pracownic w ciąży lub karmiących piersią (w rozumieniu art. 2 <sup>(22)</sup> dyrektywy podstawowej) przed niezgodnym z prawem zwolnieniem.

4.9. Mając świadomość faktu, że w niektórych państwach członkowskich obowiązuje górna granica kwoty wypłacanej podczas urlopu macierzyńskiego równa wysokości zasiłku chorobowego, Komitet podkreśla, że obniżenie wynagrodzenia kobiety w stosunku do jej poprzedniego wynagrodzenia ma negatywny wpływ i stanowi swoistą karę dla kobiety za jej biologiczną rolę matki oraz nie uwzględnia wartości macierzyństwa. Obniżone wynagrodzenie ma również długoterminowe konsekwencje w postaci obniżonej emerytury.

4.10. Ochrona miejsc pracy daje możliwość zapewnienia wzrostu liczby urodzeń, odpowiedniej długości urlopu macierzyńskiego i zwiększonego udziału kobiet na rynku pracy. W związku z tym niezbędna jest elastyczna organizacja czasu pracy. Zgodnie z uzasadnieniem wniosku „możliwe jest spowodowanie wzrostu krzywej urodzeń dzięki odpowiedniej polityce publicznej tworzącej otoczenie przyjazne rodzinie i sprzyjające urodzeniom” <sup>(23)</sup>.

4.11. Należy poświęcić więcej uwagi dziadkom i członkom dalszej rodziny, którzy opiekują się dziećmi i wspierają pracujących rodziców. Rola innych członków rodziny może przyczynić się do zachowania więzów rodzinnych, zintegrowania osób starszych i zmniejszenia stresu u pracujących rodziców, a także sprzyja uwzględnieniu potrzeb rynku pracy i godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. W tym kontekście należy również uwzględnić

inicjatywy i programy w zakresie pozytywnego rodzicielstwa, wspierane przez wszystkie państwa członkowskie, takie jak wiele dostępnych programów krajowych <sup>(24)</sup>. Taka tymczasowa, dodatkowa opieka ze strony członków rodziny nie zdejmuje z państwa odpowiedzialności za zapewnienie odpowiednich form opieki dziennej nad dziećmi, zarówno pod względem ilości, jak i jakości jej placówek.

4.12. Świadczenie opieki nad dziećmi stanowi szansę na zatrudnienie wśród kobiet, lecz należy zapewnić jej jakość i odpowiednie standardy. Cele barcelońskie zakładają objęcie do roku 2010 dzienną opieką co najmniej 33 % dzieci w wieku poniżej 3 lat i 90 % dzieci od lat 3 do obowiązkowego wieku szkolnego. Cele te nie obejmują jednak przepisów dotyczących poszczególnych form opieki nad dziećmi. Ponadto, nawet jeśli 33 % dzieci może zostać umieszczonych w odpowiednich placówkach oferujących opiekę dzienną, co stanie się z pozostałymi 66 %?

4.13. Jeśli chodzi o jakość opieki nad dziećmi, dostępnych jest niewiele informacji na temat usług świadczonych nieformalnie - opieki domowej wykonywanej przez opiekunki, nianie, „au pair” itp. Wiele z nich nie posiada odpowiednich kwalifikacji i nie rejestruje formalnie swych usług, pozostając poza oficjalnym, podlegającym kontroli systemem. Osoby te nie podlegają również formalnym strukturom zatrudnienia i w związku z tym nie są objęte właściwą ochroną w miejscu pracy. Państwa członkowskie i władze lokalne powinny zobowiązać się do zapewnienia opieki wysokiej jakości we wszystkich możliwych formach. Partnerzy społeczni powinni zabiegać o wprowadzenie regulacji i przejrzystości nie tylko w profesjonalnej opiece nad dzieckiem, lecz również we wszystkich formach domowej, nieformalnej opieki poprzez wspieranie i wymaganie profesjonalnych szkoleń i nadzoru. Zachęty podatkowe powinny przyczynić się do powstania większej liczby placówek wysokiej jakości. Biorąc pod uwagę wysoką liczbę kobiet działających w sektorze opieki, poprawa warunków pracy i podniesienie kwalifikacji w tej dziedzinie przyczyniłoby się do usprawnienia ogólnej strategii UE w tym zakresie.

Bruksela, 13 maja 2009 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Mario SEPI

<sup>(21)</sup> W nowym artykule 8 ust. 5 mowa jest o „czterech tygodniach przed porodem lub wcześniej” (COM(2008) 637 wersja ostateczna, s. 15).

<sup>(22)</sup> Zob. przypis 4.

<sup>(23)</sup> COM(2008) 637 wersja ostateczna, s. 1.

<sup>(24)</sup> Zob. [http://www.coe.int/t/dg3/youthfamily/enfance/parenting\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dg3/youthfamily/enfance/parenting_en.asp)

## ZAŁĄCZNIK I

## do opinii

## Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Następujące poprawki, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały odrzucone w trakcie debaty (art. 54 ust. 3 regulaminu wewnętrznego):

**Punkt 1.5**

Zmienić:

„Komitet zgadza się z Komisją, że wszystkim pracownikom będącym w ciąży powinno się zagwarantować płatny urlop macierzyński w minimalnym wymiarze 18 tygodni. Zwraca się jednak do Komisji, by wzięła pod uwagę zalecenia Platformy Społecznej, w tym Europejskiego Lobby Kobiet, a także Światowej Organizacji Zdrowia i UNICEF-u, mające na względzie dobro dzieci, które w celu profilaktyki zdrowotnej (zarówno dla dziecka jak i dla matki) powinny być karmione wyłącznie piersią przez pierwszych sześć miesięcy życia. Dlatego zaleca poszukiwanie dodatkowych rozwiązań prawnych i praktycznych, które mogą ułatwić matkom karmienie piersią, zarówno pod względem czasowym, jak i lokalowym. Jeśli chodzi o płatny urlop macierzyński, Komitet zaleca Komisji, by oparła swoją propozycję zwiększenia jego minimalnej długości do ponad 14 tygodni na konkretnych danych statystycznych. Nie ma konkretnych dowodów związanych z kwestiami zdrowia i bezpieczeństwa, które świadczyłyby o tym, że obecny przepis przewidujący 14-tygodniowy urlop macierzyński jest niewystarczający.”

<b>Wynik głosowania</b>	Za: 40	Przeciw: 83	Wstrzymało się: 5
-------------------------	--------	-------------	-------------------

**Punkt 1.9**

Zmienić

„Komitet zdecydowanie opowiada się za tym, by wynagrodzenie w czasie urlopu macierzyńskiego było równe poprzedniemu wynagrodzeniu. Zapis taki jest nie tylko konieczny, lecz stanowi także wyraz uznania wartości macierzyństwa. Komitet, odnotowując, że wynagrodzenie w czasie urlopu macierzyńskiego ma być równe poprzedniemu wynagrodzeniu, wzywa KE do wzięcia pod uwagę znacznych dodatkowych kosztów takiego rozwiązania nie tylko dla państw członkowskich, ale także dla przedsiębiorstw, zwłaszcza MŚP, których przetrwanie w obecnej sytuacji gospodarczej ma kluczowe znaczenie.”

<b>Wynik głosowania</b>	Za: 39	Przeciw: 79	Wstrzymało się: 3
-------------------------	--------	-------------	-------------------

**Punkt 1.11**

Zmienić:

„Należy wyraźnie odróżnić urlop macierzyński, który ma chronić kobiety w ciąży i kobiety, które niedawno urodziły dziecko, od urlopu rodzicielskiego. Urlop macierzyński przyznawany ~~Okres 18 tygodni proponowany~~ jest z myślą o odzyskaniu przez kobiety pełnej sprawności po porodzie oraz zapewnieniu minimalnego okresu karmienia piersią, a także wytworzeniu więzi między matką a nowo narodzonym dzieckiem. Komitet podkreśla znaczenie urlopu rodzicielskiego, który umożliwia obojgu rodzicom spędzenie odpowiedniego czasu z dzieckiem, sądzi jednak, że urlop ten powinien następować po urlopie macierzyńskim oraz że także ojcowie powinni móc korzystać z tej możliwości.”

<b>Wynik głosowania</b>	Za: 41	Przeciw: 79	Wstrzymało się: 3
-------------------------	--------	-------------	-------------------

**Punkt 4.3**

Zmienić

„Należy wyraźnie odróżnić urlop macierzyński, który ma chronić kobiety w ciąży i kobiety, które niedawno urodziły dziecko, od urlopu rodzicielskiego. Urlop macierzyński przyznawany ~~Okres 18 tygodni proponowany~~ jest z myślą o odzyskaniu przez kobiety pełnej sprawności po porodzie oraz zapewnieniu minimalnego okresu karmienia piersią. Komitet popiera to podejście, wzywa jednak do znalezienia dodatkowych rozwiązań prawnych i praktycznych, które mogą ułatwić matkom karmienie piersią lub ściąganie mleka w miejscu pracy i zapewnić kobietom odpowiedni czas przeznaczony na karmienie wyłącznie piersią, zgodnie z zaleceniami WHO i UNICEF-u (np. praca do wliczania przerw na karmienie piersią do czasu pracy).”

<b>Wynik głosowania</b>	Za: 41	Przeciw: 79	Wstrzymało się: 3
-------------------------	--------	-------------	-------------------

**Punkt 4.9**

Zmienić

„Mając świadomość faktu, że w niektórych państwach członkowskich obowiązuje górna granica kwoty wypłacanej podczas urlopu macierzyńskiego równa wysokości zasiłku chorobowego, Komitet podkreśla, że obniżenie wynagrodzenia kobiety w stosunku do jej poprzedniego wynagrodzenia ma negatywny wpływ i stanowi swoistą karę dla kobiety za jej biologiczną rolę matki oraz nie uwzględnia wartości macierzyństwa. Obniżone wynagrodzenie ma również długoterminowe konsekwencje w postaci obniżonej emerytury. Z drugiej strony Komisja Europejska powinna mieć na uwadze znaczące koszty dodatkowe nie tylko dla państw członkowskich, lecz również dla przedsiębiorstw, w szczególności MSP, których przetrwanie ma fundamentalne znaczenie w obecnej sytuacji gospodarczej.”

<b>Wynik głosowania</b>	Za: 39	Przeciw: 79	Wstrzymało się: 3
-------------------------	--------	-------------	-------------------