



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

NÁZEV AKCE	Stanovisko k návrhu směrnice KOM (2017) 253) o rovnováze mezi pracovní a soukromým životem rodičů a pečujících osob a zrušení směrnice rady 2010/18/EU.
DATUM ZPRACOVÁNÍ	31. 7. 2017
KONTAKTNÍ OSOBA	Vladimíra Drbalová
TELEFON	225 279 601
E-MAIL	vdrbalova@spcr.cz

Politický kontext:

Dne 26. 4. 2017 představila Evropská komise **Evropský pilíř sociálních práv**, který má sloužit státům **jako vodítko** ke sblížení pracovních a životních podmínek jejich občanů. V rámci tohoto pilíře a v souladu se svým plánem práce na rok 2017 Komise zveřejnila návrh na podporu vyšší účasti žen na trhu práce, podporu lepšího sladění pracovních a soukromých povinností rodičům s dětmi a těch, kteří pečují o závislé osoby. Součástí balíčku je legislativní návrh na směrnici KOM (2017)EU **o rovnováze mezi pracovní a soukromým životem rodičů a pečujících osob a zrušení směrnice rady 2010/18/EU**.

Obecné připomínky:

Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) jako nejrepresentativnější zaměstnavatelská a podnikatelská organizace v České republice a člen BusinessEurope, Konfederace evropského podnikání, plně podporuje obecný cíl Komise zvýšit podíl žen na trhu práce a ulehčit rodičům s dětmi a pečujícím osobám sladění pracovních a soukromých povinností. Zaměstnavatelé dlouhodobě pociťují nedostatek kvalifikovaných pracovníků na trhu práce a potenciál žen není doposud využit. I když se situace v uplynulých deseti letech značně zlepšila, stále ještě přetrvávají stereotypy jak ve vzdělávání, tak na pracovišti a trh práce je stále segregován. Česká republika má také jeden z nejvyšších rozdílů v platech žen a mužů. Zaměstnavatelé však považují návrh předložený Komisí za příliš jednostranný. **Nerovnováha mezi pracovním a soukromým životem není způsobena jen nedostatkem tzv. leaves (dovolených). Ve hře je řada jiných faktorů.**

- Nejpalčivějším problémem zůstává **nedostatek kvalitní a cenové přístupných předškolních zařízení pro děti a zařízení pro dlouhodobou péči**. Podniky proto vycházejí poptávce vstříc a samy zřizují a provozují předškolní zařízení pro děti, nebo na ně přispívají.
- Dalším důležitým faktorem je **vzdělávání a celoživotní vzdělávání**. Ženy i muži by měli mít možnost průběžně získávat a zvyšovat dovednosti, které jsou a budou v budoucnu potřeba na trhu práce, tak aby se zvýšila jejich zaměstnanost a profesní uplatnění.
- **Nabídka flexibilních forem práce**. Zaměstnavatelé dnes již tyto nové formy práce nabízejí, je tedy na ženách, rodičích s dětmi, aby zvolili nejvhodnější variantu pro jejich rodinný model. **Flexibilní formy práce by však v žádném případě neměly být považovány za synonymum nejisté práce.**
- **Osvěta s příklady dobré praxe** je tou nejlepší a nenásilnou cestou, jak překonat stereotypy v myšlení žen a mužů a překonat kulturní rozdíly. Cílem návrhu jsou ženy, rodiče, rodiny a ti by měly mít možnost nezávazné volby, jak si uspořádat rodinný model.

Řešení těchto problémů zůstává i nadále v kompetenci členských států a úlohou Komise je především podnítit členské státy, aby investovaly do zařízení pro děti a dlouhodobě nemocné, aby zlepšovali a přizpůsobovali

své vzdělávací systémy požadavkům nových potřeb trhu práce zejména digitální ekonomiky. Komise tak může činit prostřednictvím specifických doporučení v rámci Evropského semestru.

Konkrétně k návrhu:

Směrnice o sladování pracovního a soukromého života:

- Návrh na směrnici na sladování pracovního a soukromého života rodičů a pečovatelů **vychází s autonomní dohody Evropských sociálních partnerů o rodičovské dovolené**, která byla překlopena do směrnice 2010/18/EU. Ze závěrečného ustanovení *Dohody* vyplývá, že k revizi dohody/směrnice může dojít pouze na žádost jedné ze smluvních stran. Do stanoveného termínu v roce 2015 tak ani jedna strana neučinila.
- V listopadu 2015 Komise zahájila v souladu s čl. 154 odst. 2 SFEU dvoufázovou konzultaci s evropskými sociálními partnery s cílem získat jejich stanovisko k této iniciativě. Přestože obě strany evropského sociálního dialogu podporují cíle spočívající v zaručení vyššího podílu žen na zaměstnanosti a vyrovnanějším sdílení rodinných povinností, **k dohodě mezi evropskými sociálními partnery nedošlo**. Zatímco evropští zaměstnavatelé uznali stávající právní rámec EU jako dostatečný, evropské odbory usilovaly o nový legislativní rámec.
- Tím, že 26. 4. 2017 **Komise zveřejnila svůj návrh na směrnici o sladování, zpochybnila tak autonomii Evropských sociálních partnerů vyplývající ze Smlouvy**.
- Ustanovení přináší **4 měsíce rodičovské dovolené nepřenositelné a hrazené alespoň ve výši nemocenské**. To bude velký tlak na rozpočty členských států. V ČR například, je možno aby si oba rodiče brali rodičovskou dovolenou souběžně, ale hrazenou jí má jen jeden z rodičů.
- Také změna týkající se **zvýšení věku dítěte z 8 na 12 let, je neslučitelná s reálnou praxí**. 12 let je v současné době dlouhá doba, za tuto dobu může zaměstnanec/zaměstnankyně několikrát změnit zaměstnavatele. Přičemž nikde není zakotvena povinnost jak státní správě, či zaměstnavateli evidovat rodičovskou dovolenou.
- Zvýšení flexibility ve výběru rodičovské dovolené přinese **další administrativní nároky zaměstnavatelů – podnikům a zejména MSP**. To uvádí sama EK v hodnocení dopadů.
- SP ČR pozitivně vnímá, že Komise v návrhu dává určitou flexibilitu členským státům k vymezení podmínek, za kterých může být po projednání v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a/nebo zvyklostmi **zaměstnavateli umožněno odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu z důvodu, že by to vážně narušilo řádné fungování organizace. Případný odklad rodičovské dovolené zaměstnavatelé písemně odůvodní**.

Otcovská dovolená:

- **Komise svůj návrh na 10 dní otcovské dovolené** zdůvodňuje spravedlivým rozdělením péče o nově narozené dítě a vytvořením a upevněním vazby mezi dítětem a otcem.
- Zaměstnavatelé to vnímají jako ryze politický návrh, neboť úloha otce spočívá v celoživotní odpovědnosti a péči a může být rozdílná od úlohy matky.
- Požadavek na náhradu alespoň ve výši nemocenské, může být v rozporu s národními specifiky a úpravami. Také v ČR se zvýší výdaje.
- SP ČR se domnívá, že **cesta ke zvýšení účasti mužů na výchově a péči o děti a rodinných povinnostech vede cestou osvěty a příkladů dobré praxe**.

Pečovatelská dovolená:

- **SP ČR se domnívá, že tento návrh Komise je nesystémový.** Zdravotní a pečovatelské služby se netýkají jen rodičů s dětmi a zahrnují celý okruh osob. V současném nepříznivém demografickém vývoji je **otázka pečovatelských služeb, jejich kvality a dostupnosti vysoce urgentní a měla by se řešit systémově a samostatně.**

Flexibilní formy práce:

- Zaměstnavatelé podporují využívání flexibilní forem práce a flexibilních úprav pracovní doby, které mohou přinést prospěch podnikům i jejich zaměstnancům.
- Nicméně takovéto uspořádání musí být v souladu se specifiky a potřebami konkrétních odvětví a jednotlivých podniků a zaměstnavatelů.
- **Řešení nemůže být určováno z úrovně EU. Nejlepší řešení je možné nalézt jen na úrovni podniků.**
- SP ČR pozitivně vnímá ustanovení, které dává zaměstnavatelům možnost **na požadavek reagovat s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků.**