



PIENĒMTIE TEKSTI

P8_TA(2016)0226

Pamatnolīgums par vecāku atvaļinājumu

Eiropas Parlamenta 2016. gada 12. maija rezolūcija attiecībā uz to, kā tiek piemērota Padomes 2010. gada 8. marta Direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (2015/2097(INI))

Eiropas Parlaments,

- ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienību 2. pantu, 3. panta 3. punktu un 5. pantu,
- ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 8. pantu, 10. pantu, 153. panta 1. punkta i) apakšpunktu un 157. pantu,
- ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 7., 9., 23., 24. un 33. pantu,
- ņemot vērā Padomes 2010. gada 8. marta Direktīvu 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK,
- ņemot vērā Padomes 2013. gada 17. decembra Direktīvu 2013/62/ES, ar ko groza Direktīvu 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu saistībā ar Majotas statusa grozīšanu attiecībā uz Eiropas Savienību,
- ņemot vērā Briselē 2006. gada 23. un 24. martā notikušās Eiropadomes sanāksmes prezidentvalsts secinājumus (777751/1/06 REV 1),
- ņemot vērā Komisijas paziņojumu “Stabilāks darba un privātās dzīves līdzsvars — spēcīgāks atbalsts profesionālās, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanai” (COM(2008)0635),
- ņemot vērā Komisijas 2013. gada 20. februāra ieteikumu “Ieguldījums bērnos: nabadzības apburtā loka pārraušana” (C(2013)0778),
- ņemot vērā Parlamenta 2015. gada 11. marta rezolūciju par Eiropas ekonomikas politikas koordinēšanas pusgadu — nodarbinātības un sociālie aspekti 2015. gada

izaugsmes pētījumā¹,

- ņemot vērā Parlamenta 2015. gada 9. jūnija rezolūciju par ES stratēģiju sievietēm un vīriešu līdztiesībai laikposmam pēc 2015. gada²,
 - ņemot vērā Parlamenta 2015. gada 20. maija rezolūciju par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu³,
 - ņemot vērā Parlamenta 2015. gada 8. oktobra rezolūciju par Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, piemērošanu⁴,
 - ņemot vērā Eiropas Parlamenta Izpētes dienesta 2015. gada maija pētījumu “Dzimumu līdztiesība nodarbinātības un profesiju aspektā — novērtējums par Direktīvas 2006/54/EK īstenošanu Eiropā”,
 - ņemot vērā Eiropas Parlamenta Savienības iekšpolitikas ģenerāldirektorāta pētījumu “Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, paternitātes atvaļinājums un bērna kopšanas atvaļinājums: dati par atvaļinājumu ilgumu un kompensācijas likmēm Eiropas Savienībā”,
 - ņemot vērā Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda pētījumu “Tēvu mudināšana ņemt bērna kopšanas un paternitātes atvaļinājumu”,
 - ņemot vērā *Eurofound* ziņojumu “Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma noteikumi ES dalībvalstīs: ilgums un pabalsti” (*Eurofound*, 2015),
 - ņemot vērā *Eurofound* 2015. gada ziņojumu “Tēvu mudināšana ņemt bērna kopšanas un paternitātes atvaļinājumu Eiropas Savienībā”,
 - ņemot vērā Komisijas 2015. gada februāra pētījumu “Direktīvas 2010/18/ES par vecāku atvaļinājumu īstenošana 33 Eiropas valstīs”,
 - ņemot vērā Reglamenta 52. pantu,
 - ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu un Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas atzinumu (A8-0076/2016),
- A. tā kā ir maz ticams, ka līdz 2020. gadam izdosies sasniegt stratēģijas “Eiropa 2020” mērķi, proti, panākt, ka sievietēm nodarbinātības līmenis ir 75 % (pašlaik tas ir 63,5 %); turklāt tā kā ir vajadzīga proaktīva politika, ar ko palīdzētu sievietēm iekļūt un noturēties darba tirgū un viņas aizsargātu un atbalstītu pēc tam, kad sievietes atgriežas darba tirgū kā mātes, un šādas politikas mērķim vajadzētu būt stabilu un pienācīgu darbvietu nodrošināšanai ar tādiem pašiem nosacījumiem kā vīriešiem, un jo īpaši ir vajadzīga politika, ar ko veicina labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru visiem vecākiem;

¹ Pieņemtie teksti, P8_TA(2015)0068.

² Pieņemtie teksti, P8_TA(2015)0218.

³ Pieņemtie teksti, P8_TA(2015)0207.

⁴ Pieņemtie teksti, P8_TA(2015)0351.

- B. tā kā vecāku veiktie ģimenes pienākumi un bērnu audzināšana ekonomikā sniedz izmērāmu ieguldījumu, un tam ir arī liela nozīme Eiropas demogrāfiskās situācijas attīstībā;
- C. tā kā Direktīvā 96/34/EK darba un ģimenes dzīves saskaņošana ir atzīta par atsevišķu tematu, savukārt Direktīvā 2010/18/ES ir noteikts, ka visiem darba ņēmējiem ir tiesības uz četrus mēnešus ilgu neapmaksātu vecāku atvaļinājumu un ka vismaz viens no šiem četriem mēnešiem nav nododams; tā kā dzimumu līdztiesības princips nodarbinātībā tagad ir noteikts ar ES tiesību aktiem; tā kā vienādas profesionālās izaugsmes iespējas sievietēm un vīriešiem, tostarp ar bērna kopšanas atvaļinājuma instrumenta piemērošanu, palīdzētu sasniegt stratēģijā “Eiropa 2020” noteikto 75 % nodarbinātības mērķi un atrisinātu problēmu, ka sievietes ir pakļautas lielākam nabadzības riskam, kā arī šādu iespēju garantēšana sniegtu izmērāmu ieguldījumu ekonomikā, kas turklāt ir būtiski, ņemot vērā Eiropas demogrāfiskās tendences;
- D. tā kā pieejamie dati apliecina, ka neapmaksāti vai maz apmaksāti ģimenes atvaļinājumi nozīmē zemu to izmantošanas līmeni un ka tēvi maz izmanto savas tiesības uz vecāku atvaļinājumiem; tā kā nenododamus vai daļēji nenododamus un pienācīgi apmaksātus vecāku atvaļinājumus līdzsvarotāk izmanto abi vecāki, kas palīdz samazināt diskrimināciju pret sievietēm darba tirgū;
- E. tā kā jaukts modelis, kas ietver gan grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, gan paternitātes atvaļinājumu un parasto atvaļinājumu, t. i., vecāku atvaļinājumu, sniedz abiem vecākiem iespēju pienācīgi pieņemt kopīgu lēmumu par to, kā izmantot atvaļinājumus, ievērojot savu bērnu intereses un ņemot vērā sava darba specifiku;
- F. tā kā vecāku atvaļinājumam ilgtermiņā ir labvēlīga ietekme uz bērna attīstību; tā kā šajā jomā spēkā esošās sabiedriskās politikas apstākļos tēvu līdzdalības līmenis vecāku atvaļinājumos ES dalībvalstīs palielinās, bet joprojām ir zems, jo tikai 10 % tēvu izmanto vismaz vienu vecāku atvaļinājuma dienu; tā kā pretēji tam 97 % gadījumu abiem vecākiem pieejamos vecāku atvaļinājumus izmanto sievietes;
- G. tā kā *Eurofound* pētījumos atspoguļoti faktori, kas ietekmē vecāku atvaļinājuma izmantošanas rādītājus tēvu vidū, piemēram, kompensācijas apmērs, atvaļinājumu sistēmas elastīgums, informācijas pieejamība, bērnu aprūpes iestāžu pieejamība un elastīgums un tas, cik lielā mērā darba ņēmēji baidās tikt izstumti no darba tirgus pēc atvaļinājuma izmantošanas; tā kā daudzu pētījumu autori¹ tomēr norāda, ka tēvi, kuri izmanto paternitātes atvaļinājumu, izveido labākas attiecības ar saviem bērniem un biežāk aktīvi iesaistās turpmākajos bērnu aprūpes pienākumos; tā kā līdz ar to šie jautājumi ir jārisina;
- H. tā kā Eiropas Savienība kopumā saskaras ar nopietniem demogrāfiskiem uzdevumiem, jo vairumā dalībvalstu dzimstības līmenis samazinās, un tā kā ģimenes politika, kas ir taisnīga gan pret sievietēm, gan vīriešiem, uzlabotu sieviešu izredzes darba tirgū, panāktu labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru un mazinātu atšķirības sieviešu un vīriešu darba samaksā, pensijā un visā dzīves laikā gūtajos ienākumos, kā arī labvēlīgi ietekmētu demogrāfiskos procesus;
- I. tā kā saskaņā ar Eurostata datiem 2010. gadā vecāku atvaļinājumu ir izmantojuši

¹ <http://www.oecd.org/gender/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>.

3 518 600 cilvēki un no tiem tikai 94 800 (2,7 %) bijuši vīrieši; tā kā *Eurofound*¹ pētījums liecina, ka dzimumu atšķirīgā iesaiste nodarbinātībā rada nopietnas sekas un zaudējumus Eiropas valstu ekonomikā un ka šie zaudējumi 2013. gadā bija aptuveni EUR 370 miljardi;

- J. tā kā Komisijai kopā ar dalībvalstīm vajadzētu sākt īpašus pasākumus, ar ko sekmētu jauna veida darba organizēšanu, izmantojot elastīgākus modeļus, kas ar darba un privātās dzīves līdzsvara instrumentu piemērošanu ļautu vecākiem efektīvi īstenot savas vecāku tiesības; tā kā šādi pasākumi palīdzētu samazināt diskrimināciju pret sievietēm un palīdzētu viņām iekļūt, noturēties un atgriezties darba tirgū, neizjūtot nekādu ekonomisko un sociālo spiedienu;
- K. tā kā vecāku atvaļinājums ne tikai nodrošina dzimumu līdztiesību un sieviešu piekļuvi nodarbinātībai, bet arī ļauj vecākiem pilnībā veikt savus pienākumus pret bērniem;
- L. tā kā ir svarīgi nodrošināt, lai sievietes būtu tiesīgas darbu apvienot ar tiesībām kļūt par māti, neciešot no kādiem ierobežojumiem, jo sievietes vēl joprojām atrodas nelabvēlīgākā situācijā un visvairāk cieš no diskriminācijas; tā kā šādas diskriminācijas piemēri ir darba intervijas, kuru laikā darba devēji sievietēm jautā, vai viņām ir bērni un kāds ir bērnu vecums, lai ietekmētu sieviešu lēmumus un priekšroku dotu darba ņēmējiem bez bērniem, kuri ir “pieejamāki”, kā arī kā piemēru var minēt aizvien lielāko ekonomisko un darba radīto spiedienu, kas strādājošām sievietēm liek neizmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu;
- M. tā kā viens no ierobežojumiem sieviešu iekļūšanai darba tirgū un palikšanai tajā ir to atbildība rūpēties par bērniem ar invaliditāti un aprūpējamiem bērniem, kas ir atkarīgi no viņām un/vai pieder pie nelabvēlīgā situācijā esošām kategorijām un grupām;
- N. tā kā gadījumos, kad nav noteikumu par atvaļinājumu vai kad spēkā esošie noteikumi uzskatāmi par nepilnīgiem, sociālajiem partneriem, izmantojot koplīgumus, varētu būt nozīmīga loma jaunu noteikumu izstrādē vai spēkā esošo noteikumu atjaunināšanā grūtniecības un dzemdību, paternitātes un vecāku atvaļinājumu jomā;
- O. tā kā darba un ģimenes dzīves līdzsvarošana ir viena no pamattiesībām, kas būtu pilnā mērā jāiekļauj visos ES tiesību aktos, kuri varētu ietekmēt šo konkrēto jomu; tā kā principā būtu jāuzsver nozīme, kāda ir ģimenei labvēlīgas darba vides nodrošināšanai;
- P. tā kā vairums ES dalībvalstu jau ievēro prasību minimumu, kas noteikts Vecāku atvaļinājuma direktīvā (Direktīva 2010/18/ES), turklāt daudzās dalībvalstīs valsts noteikumi ir stingrāki nekā direktīvas prasības;
- Q. tā kā dalībvalstīm gan valsts, gan privātajā sektorā būtu jāveicina kopējas labklājības modeļi, kas nepieciešami darba un ģimenes dzīves saskaņošanas tiesību īstenošanai;
- R. tā kā tas, cik atšķirīgi sievietes un vīrieši ņem grūtniecības un dzemdību, paternitātes vai bērna kopšanas atvaļinājumu, liecina, ka saistībā ar bērnu aprūpi un sieviešu līdzdalību darba tirgū pastāv diskriminācija dzimuma dēļ; tā kā daudzās dalībvalstīs pasākumi, kas veikti, lai mudinātu vīriešus uzņemties līdzvērtīgu ģimenes pienākumu daļu, nav devuši apmierinošus rezultātus;

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/social-policies/international-womens-day-2016-the-campaign-for-equality-continues>.

- S. tā kā atbilstīgs, individuāls, kompensēts bērna kopšanas atvaļinājums ir izšķirīgs, lai viendzimuma vecāki varētu saskaņot darba un ģimenes dzīvi;
- T. tā kā sievietes, kas izmanto tiesības saskaņot darba un ģimenes dzīvi, ņemot bērna kopšanas atvaļinājumu, saskaras ar sociāliem aizspriedumiem pēc atgriešanās darbā, kā rezultātā pasliktinās darba apstākļi un mazinās darba līgumu stabilitāte,

Direktīvas transponēšana

1. uzsver, ka Direktīvas 2010/18/ES transponēšanai nepieciešamie noteikumi dažādās dalībvalstīs atšķiras; tāpēc uzskata, ka minētajai transponēšanai jānotiek, pilnībā ievērojot spēkā esošos tiesību aktus sociālo partneru noslēgto koplīgumu jomā;
2. uzskata — tā kā ne visas dalībvalstis īsteno ES noteikto atsevišķo vai secīgo pieeju grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu un vecāku atvaļinājumu jomā, ir sarežģīti ES līmenī klasificēt šos dažādos atvaļinājumu veidus;
3. atgādina, ka pārmērīga reglamentēšana dalībvalstīs var sarežģīt regulējumu un tādējādi samazināt atbilstību; aicina dalībvalstis, transponējot ES tiesību aktus, nepalielināt administratīvo slogu;
4. mudina dalībvalstis, kuras vēl nav Komisijai iesniegušas atbilstības tabulas attiecībā uz direktīvas noteikumiem un transponēšanas pasākumiem, šīs tabulas iesniegt saprātīgā termiņā; uzskata, ka ir ļoti svarīgi, lai dalībvalstis nodrošinātu nepieciešamos līdzekļus, kas ļautu pārbaudīt tiesību aktu izpildi vecāku tiesību aizsardzības jomā; mudina Komisiju rūpīgi uzraudzīt direktīvas īstenošanu dalībvalstīs, lai pārmērīgi netiktu izmantota tajā paredzētā pielāgojamība; uzskata, ka paraugprakses apmaiņas princips ir noderīgs līdzeklis šo mērķu sasniegšanai;
5. uzskata par nožēlojamu to, ka direktīvas piemērošanas jomā pastāv transponēšanas pasākumu atšķirības, kas līdz ar to tiek radītas sistēmas, ar kurām darba ņēmēji nonāk vairāk vai mazāk labvēlīgos apstākļos atkarībā, piemēram, no nodarbinātības sektora (visā ES lielāka aizsardzība ir publiskajā nekā privātajā sektorā, līdz ar to šajā ziņā publiskajam sektoram ir celmlauža loma) un no līguma termiņa; šajā ziņā iesaka veikt visus iespējamus pasākumus, kas ļautu direktīvu vienotā veidā pareizi īstenot kā publiskajā, tā privātajā sektorā; uzsver, ka visiem darba ņēmējiem neatkarīgi no dzimuma bez diskriminācijas vajadzētu būt tiesībām uz bērna kopšanas atvaļinājumu neatkarīgi no nodarbinātības sektora vai strādājošo māšu un tēvu darba līguma veida;
6. atzinīgi vērtē to, ka dažas dalībvalstis direktīvas noteikumus ir transponējušas, pārsniedzot tajā noteiktās minimālās prasības attiecībā uz darbības jomu un tādējādi ļaujot šos noteikumus piemērot arī pašnodarbinātām personām, mācekļiem, viendzimuma pāriem un adoptēto bērnu vecākiem;
7. ir pārliecināts, ka sociālās labklājības nodrošināšana ir katras dalībvalsts kompetencē;
8. prasa dalībvalstīm pieņemt uz ģimeni orientētu sociālo politiku, ar ko nodrošinātu visu direktīvā paredzēto priekšrocību piemērošanu gadījumā, kad vecāki ilgstoši uzturas ārvalstīs, lai pabeigtu starptautiskās adopcijas procedūru;
9. atzīmē, ka vairāk nekā desmit gadus pēc Direktīvas 96/34/EK transponēšanas dalībvalstīs vecāku atvaļinājumu izmantošanas ziņā joprojām ir nepietiekams dzimumu līdzsvars; turklāt norāda, ka starp dalībvalstīm pastāv arī lielas atšķirības saistībā ar

vecāku atvaļinājuma maksimālo ilgumu, likumos noteikto statusu un sistēmām, ar ko paredz samaksu atvaļinājuma laikā; uzskata, ka samaksa atvaļinājuma laikā ir ļoti svarīga, lai vecākiem ar maziem ienākumiem un vecākiem, kuri audzina bērnus vieni, tiktu sniegts tāds pats atbalsts kā visiem pārējiem vecākiem; atzinīgi vērtē dažādos pasākumus nolūkā mudināt tēvus izmantot vecāku atvaļinājumus; atzīst, ka ES ir potenciāls vērst dalībvalstu uzmanību uz vajadzību rīkoties un sekmēt savstarpējas konsultācijas un palīdzības sniegšanu dalībvalstīm, kurām tas vajadzīgs, jo īpaši sociālās labklājības tiesību jomā; uzskata, ka Komisijai būtu jāierosina pasākumi, ar ko mudinātu tēvus izmantot vecāku atvaļinājumu, un ka dalībvalstīm būtu jāveicina efektīvāka paraugprakses apmaiņa šajā jomā;

10. atzīmē atsevišķu dalībvalstu lēmumu piešķirt sociālā nodrošinājuma tiesības tikai uz laiku, kas ir īsāks par vecāku atvaļinājuma maksimālo termiņu, tādējādi samazinot to vecāku skaitu, kas faktiski izmanto maksimālo termiņu;
11. aicina dalībvalstis kopā ar Komisiju garantēt, ka valsts politikā paredzētās ģimenes tiesības, tostarp vecāku atvaļinājums, ir vienādas ar individuālajām tiesībām un vienādi pieejamas abiem vecākiem, lai mudinātu viņus panākt labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru un pilnībā ņemt vērā savu bērnu intereses; uzsver, ka šīs tiesības pēc iespējas būtu jānosaka individuāli, lai palīdzētu panākt stratēģijā "Eiropa 2020" noteikto 75 % nodarbinātības līmeni sievietēm un vīriešiem un veicinātu dzimumu līdztiesību; uzskata, ka vecāku atvaļinājuma izmantošanas ziņā vecākiem būtu jāatļauj zināms elastīgums un ka tam nekādā gadījumā nebūtu jāapgrūtina stratēģijā "Eiropa 2020" noteiktā mērķa sasniegšana, proti, panākt 75 % nodarbinātības līmeni sievietēm un vīriešiem; uzskata, ka ar sociālo partneru pieņemto sistēmu būtu jāpanāk risinājums, lai liela daļa no vecāku atvaļinājuma paliktu nenododama; uzsver, ka abiem vecākiem ir jābūt vienādām iespējām attiecībā uz tiesībām gūt ienākumus un vecāku atvaļinājuma ilgumu;
12. uzsver, ka ģimenes ar bērniem un vecāki, kas bērnu audzināšanas laikā pārtrauc profesionālo darbību, cieš ne tikai no ienākumu zuduma, bet arī no izmaksu pieauguma, kā arī pietiekami netiek novērtēta viņu veiktā vecāku loma;
13. norāda, ka direktīva ļauj dalībvalstīm elastīgi noteikt vecāku atvaļinājuma veidu (daļlaika vai pilna laika) un strādāšanas un paziņošanas periodus, kas ieviesti kā nosacījumi vecāku atvaļinājuma piešķiršanai; norāda, ka atsevišķās dalībvalstīs šie pasākumi ne vienmēr tiek attiecināti uz darba ņēmējiem, ar kuriem noslēgti nestandarta darba līgumi, tādi kā darba līgumi uz noteiktu laiku¹ un darba līgumi ar nenormētu darba laiku², un pauž bažas par šādu veidu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu; atzīmē dalībvalstu ieviestās iniciatīvas, lai šajā ziņā dotu vecākiem pēc iespējas lielāku elastīgumu, nodrošinot, ka vecāku atvaļinājums atbilst viņu profesionālajai un privātajai situācijai, taču uzskata, ka visu pasākumu pamatā vajadzētu būt mērķim palielināt vecāku atvaļinājuma izmantojuma rādītāju;
14. uzsver, ka atgriešanās darbā pēc vecāku atvaļinājuma var būt grūta un radīt stresu gan vecākiem, gan bērnam; aicina dalībvalstis pieņemt ģimenes politiku, ar ko sekmētu vienmērīgu un pakāpenisku atgriešanos darbā un visumā optimālu darba un privātās dzīves līdzsvaru, vienlaikus apsverot arī tāldarba, strādāšanas mājās un viedās nodarbinātības veicināšanu, lai šāda politika neradītu papildu slogu darbiniekiem;

¹ *Peter Moss, 10. starptautiskais pārskats par atvaļinājuma politiku un saistītie pētījumi, 2014, 2014. g. jūnijs, 39. lpp.*

² https://www.cipd.co.uk/binaries/zero-hours-contracts_2013-myth-reality.pdf.

15. aicina dalībvalstis, īstenojot savus pasākumus, nodrošināt, ka uzņēmumi var plānot ar noteiktību, un šajā ziņā aicina īpašu uzmanību pievērst vismazāko uzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu vajadzībām;
16. aicina Komisiju uzlabot un nostiprināt Direktīvas 2010/18/ES noteikumus par tiesībām uz vecāku atvaļinājumu un detalizētus noteikumus par vecāku atvaļinājuma piešķiršanu tiem vecākiem, kuru bērniem ir invaliditāte vai smaga, vai pastāvīgu aprūpi prasoša saslimšana, ņemot vērā arī labāko praksi dalībvalstīs (vecāku vai bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanai noteiktā bērna vecuma ierobežojuma pagarināšana, atvieglota piekļuve daļlaika darba režīmam pēc atgriešanās darbā, atvaļinājuma pagarināšana utt.);
17. uzsver, ka ir jāgarantē labvēlīgi nosacījumi vecākiem, kas atgriežas darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, jo īpaši saistībā ar tādiem aspektiem kā tiesības atgriezties tajā pašā vai līdzīgā amatā saskaņā ar darba līgumu vai darbvietas nosacījumiem, izmaiņas darba laika un/vai darba dzīves organizēšanā pēc atgriešanās darbā (tostarp darba devējam ir jāpamato ikviens atteikums), iespējas piedalīties apmācībā, aizsardzība pret atlaišanu un mazāk labvēlīgu attieksmi bērna kopšanas atvaļinājuma pieprasīšanas vai izmantošanas dēļ un aizsardzības periods pēc atgriešanās darbā, lai šie vecāki varētu no jauna pierast pie sava darba;

Virzība uz efektīvu direktīvu, ar ko risināt darba un privātās dzīves līdzsvarošanas uzdevumus

18. atzīmē, ka Komisija ir atsaukusi priekšlikumu direktīvai par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, un norāda, ka saistībā ar ceļvedi "Jauns mēģinājums pārvarēt darba un privātās dzīves līdzsvara uzdevumus strādājošām ģimenēm" Komisija pašlaik neplāno publicēt galīgo ziņojumu par direktīvas par vecāku atvaļinājumu īstenošanu; aicina Komisiju no jauna iesniegt vērienīgu priekšlikumu, kas efektīvi ļautu panākt labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru, vienlaikus ievērojot subsidiaritātes principu;
19. uzskata, ka politiskā līmenī būtu jāapspriež arī vairākas nenormatīvas iniciatīvas, lai kopā ar dalībvalstīm un pilsonisko sabiedrību uzsvērtu vecāku lomu, kā arī lai veicinātu darba un privātās dzīves līdzsvaru;
20. uzskata, ka būtu jāapsver iespēja izvirzīt plašu nenormatīvu iniciatīvu, lai dalībvalstīs veicinātu darba un ģimenes dzīves saskaņošanu;
21. uzskata — tā kā dažādi ģimenes atvaļinājumu veidi savstarpēji pārklājas, ir vajadzīga dažādo noteikumu tekstu saskaņošana ES līmenī, iesaistot sociālos partnerus, lai ģimenēm būtu dzīves ciklam atbilstīgas atvaļinājumu perspektīvas un varētu panākt lielāku līdzsvaru starp sieviešu un vīriešu aprūpes pienākumiem; mudina Komisiju šajā nolūkā apsvērt iespēju izmantot pārskatīšanas klauzulu ES tiesību aktos par vecāku atvaļinājumu; uzskata, ka ir nepieciešami precīzāk formulēti tiesību akti, kas nav sarežģīti, uzlabo atbilstību un aizsargā darba ņēmējus;
22. uzskata, ka būtu jāveic efektīvāki pasākumi, lai mudinātu ģimenes pienākumu līdzvērtīgāku sadali starp sievietēm un vīriešiem;
23. uzsver, ka apmierinošs vecāku atvaļinājuma risinājums ir cieši saistīts ar adekvātu atalgojumu; atzīmē, ka gadījumos, kad nav noteikumu par atvaļinājumu vai kad spēkā esošie noteikumi uzskatāmi par nepilnīgiem, sociālajiem partneriem, izmantojot

- koplīgumus, varētu būt nozīmīga loma jaunu noteikumu izstrādē vai spēkā esošo noteikumu atjaunināšanā attiecībā uz grūtniecības un dzemdību, paternitātes un vecāku atvaļinājumu; aicina dalībvalstis, vienojoties ar sociālajiem partneriem, apsvērt vecāku atvaļinājumiem piemēroto finansiālās kompensācijas sistēmu, lai sasniegtu līmeni, kas kalpotu kā stimuls adekvātu un pienācīgu ienākumu aizstāšanai un kas arī mudinātu vīriešus ņemt vecāku atvaļinājumu, pārsniedzot direktīvā garantēto minimālo termiņu;
24. uzskata, ka atvaļinājuma tiesību individualizācijas veicināšana un konstruktīva rīcība tēvu lomas popularizēšanai ir būtiska, lai palīdzētu panākt dzimumu līdztiesības principam atbilstīgu darba un privātās dzīves līdzsvaru;
 25. aicina Komisiju un sociālos partnerus izvērtēt iespēju pagarināt vecāku atvaļinājuma minimālo ilgumu no četriem līdz sešiem mēnešiem, lai uzlabotu darba un privātās dzīves līdzsvaru;
 26. uzsver, ka atvaļinājumu (grūtniecības un dzemdību, paternitātes un vecāku atvaļinājumu) sistēmu labāka koordinācija, saskaņotība un pieejamība dalībvalstīs paaugstina līdzdalības līmeni un kopējo efektivitāti; uzsver, ka šajā saistībā ir būtiski nekavējoties ieviest ES direktīvu par minimālo divas nedēļas ilgu paternitātes atvaļinājumu;
 27. uzsver, ka ir jāpagarina periods, kādā abi vecāki varētu izmantot savas tiesības ņemt vecāku atvaļinājumu; aicina Komisiju un sociālos partnerus paaugstināt bērna vecuma ierobežojumu, līdz kādam ir tiesības ņemt vecāku atvaļinājumu, un arī ņemt vērā iespēju, ka vecākiem, kuru bērniem ir invaliditāte vai ilgstoša saslimšana, vecāku atvaļinājums būtu jāpagarina, pārsniedzot direktīvā ar likumu noteikto bērna vecumu;
 28. aicina dalībvalstis un sociālos partnerus novērst daudzus šķēršļus, kas kavē atgriešanos darbā pēc ilga vecāku atvaļinājuma, lai šis atvaļinājums nekļūtu par ieganstu izstumšanai no darba tirgus; šajā sakarībā atgādina, ka vīriešu un sieviešu līdztiesību var sasniegt, tikai taisnīgi pārdalot apmaksāto un neapmaksāto darbu, kā arī darba, ģimenes un aprūpes pienākumus;
 29. aicina dalībvalstis turpināt centienus, lai lielākā mērā saskaņotu paraugprakses apmaiņu darba un privātās dzīves līdzsvarošanas jomā, īpašu uzmanību pievēršot politikai, kas palīdz mātēm iekļūt, noturēties un atgriezties darba tirgū un tēviem iesaistīties ģimenes dzīvē un kas mudina tēvus izmantot vecāku atvaļinājumu; mudina Komisiju kopā ar dalībvalstīm uzraudzīt un veicināt šos pasākumus;
 30. uzskata — lai sasniegtu Barselonas sanāksmes mērķus, papildus darba un privātās dzīves līdzsvaru veicinošiem likumdošanas pasākumiem dalībvalstīm, izmantojot dažādo ES instrumentu finansējumu, būtu jāpievēršas tam, lai ieviestu kvalitatīvu, iekļaujošu, pieejamu publiskā vai privātā sektora organizētu bērnu aprūpi par pieņemamām cenām, kas būtu pieejama no brīža, kad vecāki atgriežas darba tirgū, īpašu uzmanību pievēršot ģimenēm, kas ir nabadzīgas un pakļautas sociālās atstumtības riskam;
 31. aicina dalībvalstis uzlabot vecāku izpratni par ieguvumiem, ko viņu bērniem un viņiem pašiem sniedz līdzdalība pirmsskolas izglītības un aprūpes programmās; aicina dalībvalstis pieņemt kvalitatīvu un iekļaujošu pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumu izstrādes un atbilstības kritērijus, lai ņemtu vērā arvien lielāko nodarbinātības modeļu daudzveidību, kas palīdzētu vecākiem izpildīt profesionālos

pienākumus vai atrast darbu, vienlaikus īpašu uzmanību veltot bērna interesēm;

32. uzskata, ka integrētas pieejas dzimumu līdztiesībai — tostarp politika dzimumu lomu stereotipu pārvarēšanai — un darba un privātās dzīves līdzsvarošanas principa iekļaušana visās turpmākajās ES iniciatīvās nodrošinātu procesa saskaņotību un pārredzamību un palīdzētu veicināt darba un privātās dzīves līdzsvaru; aicina Komisiju un dalībvalstis veicināt sabiedrības izpratni par tiesībām un tiesiskās aizsardzības līdzekļiem darba un privātās dzīves līdzsvara jomā;
33. aicina Komisiju novērtēt pozitīvo ietekmi, ko rada iniciatīvas par darba un privātās dzīves līdzsvaru, nolūkā pārdalīt ģimenes, aprūpes un sadzīves pienākumus un īpaši atbalstīt vecākus, kas rūpējas par bērniem ar invaliditāti, bērniem, kuri ir atkarīgā stāvoklī un/vai pieder pie nelabvēlīgām kategorijām un grupām;

o

o o

34. uzdod priekšsēdētājam šo rezolūciju nosūtīt Padomei un Komisijai.