



Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές

Απρίλιος 2019

Πολύ σημαντική εξέλιξη υπήρξε πρόσφατα σε σχέση με το θέμα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κατέληξε σε νομοθετικό ψήφισμα αναφορικά με προτεινόμενη Οδηγία, σε σχέση με το θέμα αυτό και με την οποία θα καταργείται η Οδηγία 2010/18/ΕΕ, η οποία βρίσκεται σήμερα σε ισχύ. Η προτεινόμενη Οδηγία βασίζεται στους κανόνες που ορίζονται στην οδηγία 2010/18/ΕΕ, τους οποίους όμως συμπληρώνει με την ενίσχυση των υφιστάμενων και τη θέσπιση νέων δικαιωμάτων.

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής παραμένει σοβαρή πρόκληση για πολλούς γονείς σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και για εργαζόμενους που έχουν ευθύνες φροντίδας, ιδίως λόγω του φαινομένου των παρατεταμένων ωραρίων λειτουργίας και των μεταβλητών ωραρίων εργασίας, που επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών. Η παροχή φροντίδας σε άρρωστο παιδί έχει επίσης αποδειχθεί ότι επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών, και έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη δραστηριότητα και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας ή ακόμα και να αποχωρούν εντελώς από την αγορά εργασίας.

Επιπλέον, τα κίνητρα που παρέχονται στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο ευθυνών φροντίδας των παιδιών με τις γυναίκες, από το υπάρχον νομικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι πολύ περιορισμένα. Αξίζει να σημειωθεί ότι, σε πολλά κράτη μέλη δεν προβλέπεται αμειβόμενη άδεια πατρότητας και γονική άδεια κάτι το οποίο συμβάλλει στα χαμηλά ποσοστά λήψης άδειας από τους πατέρες. Στα πλαίσια της προτεινόμενης Οδηγίας, λαμβάνεται υπόψη και η ανάγκη για ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, καθώς και η ανάγκη να καταστεί εφικτή η δημιουργία δεσμού μεταξύ πατέρα και παιδιού από νωρίς, καθιστώντας έτσι αναγκαία τη θέσπιση δικαιώματος σε άδεια πατρότητας για τους πατέρες ή, εάν και εφόσον αναγνωρίζονται από το εθνικό δίκαιο, για τους αντίστοιχους δεύτερους γονείς.

Η παροχή δε προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών υπηρεσιών παιδικής μέριμνας και μακροχρόνιας φροντίδας, έχουν ζωτική σημασία προκειμένου οι γονείς, καθώς και άλλα πρόσωπα που έχουν ευθύνες φροντίδας να είναι σε θέση να εισέλθουν, να παραμείνουν ή να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας.

Τα ως άνω, λαμβάνονται υπόψη στα πλαίσια της προτεινόμενης Οδηγίας η οποία στοχεύει στην ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στους εργασιακούς χώρους και την ενδυνάμωση του ρόλου του πατέρα ή αντίστοιχου δεύτερου γονέα στην οικογένεια.



Άδεια πατρότητας

Σύμφωνα με την Οδηγία, ο εργαζόμενος πατέρας θα δικαιούται σε άδεια πατρότητας 10 εργάσιμων ημερών η οποία θα πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου του. Τα κράτη μέλη θα μπορούν να προσδιορίζουν εάν η άδεια πατρότητας επιτρέπεται να λαμβάνεται εν μέρει και πριν ή μόνο μετά τη γέννηση του παιδιού, καθώς και εάν η άδεια αυτή θα επιτρέπεται να λαμβάνεται με ευέλικτο τρόπο. Το δικαίωμα σε άδεια πατρότητας δε, θα πρέπει να χορηγείται ανεξάρτητα από την γαμική ή οικογενειακή κατάσταση, όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό δίκαιο

Γονική άδεια

Σημαντική τροποποίηση θα επέλθει και σε σχέση με τον χρόνο της ελάχιστης περιόδου γονικής άδειας η οποία δεν θα είναι δυνατόν να μεταβιβαστεί από τον έναν γονέα στον άλλον και η οποία θα επεκταθεί από ένα σε δύο μήνες. Δηλαδή, από την περίοδο των τεσσάρων μηνών γονικής άδειας, η άδεια δύο μηνών δεν θα μπορεί να μεταβιβαστεί από τον ένα γονέα στον άλλο. Η γονική άδεια, θα πρέπει να λαμβάνεται μέχρι το παιδί να φτάσει την ηλικία των 8 ετών.

Τα κράτη μέλη θα λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι εργοδότες, κατά την εξέταση αιτήσεων για γονική άδεια πλήρους απασχόλησης, πριν από οποιαδήποτε αναβολή, να προσφέρουν στο μέτρο του δυνατού ευέλικτους τρόπους για τη λήψης γονικής άδειας.

Άδεια φροντίδας

Σύμφωνα με την ίδια Οδηγία οι εργαζόμενοι θα δικαιούνται σε άδεια φροντίδας πέντε εργάσιμων ημερών ετησίως. Τα κράτη μέλη θα μπορούν να ορίσουν πρόσθετες λεπτομέρειες σχετικά με το πεδίο εφαρμογής και τις σχετικές προϋποθέσεις της άδειας φροντίδας, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή πρακτική.

Περαιτέρω, τα κράτη μέλη θα μπορούν να προβλέψουν χορήγηση άδειας φροντίδας βάσει περιόδου αναφοράς άλλη από του ενός έτους, ανά άτομο που έχει ανάγκη φροντίδας ή υποστήριξης, ή ανά περίπτωση.

Επίδομα

Σχετικές πρόνοιες θα υπάρχουν και όσον αφορά την πληρωμή των εργαζομένων που λαμβάνουν άδεια πατρότητας ή γονική άδεια.

Σε ό,τι αφορά την άδεια πατρότητας, η ανωτέρω πληρωμή ή επίδομα θα εγγυάται ένα εισόδημα τουλάχιστον ισοδύναμο με εκείνο που ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος θα είχε σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων του για λόγους υγείας.



Σε ό,τι αφορά τη γονική άδεια, η πληρωμή ή επίδομα θα καθορίζεται από το κράτος μέλος ή τους κοινωνικούς εταίρους και θα ρυθμίζεται κατά τρόπο που να διευκολύνει τη λήψη γονικής άδειας και από τους δυο γονείς.

Αξίζει να σημειωθεί ότι, τόσο με βάση την Οδηγία 2010/18/ΕΕ όσο και με βάση την προτεινόμενη Οδηγία, οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας ή ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας προστατεύονται από τις διακρίσεις ή οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της άσκησης αυτού του δικαιώματος. Προστατεύονται επιπλέον, έναντι απόλυσης και οποιασδήποτε προκαταρκτικής ενέργειας ενόψει πιθανής απόλυσης εξαιτίας του ότι ζήτησαν ή έλαβαν τέτοια άδεια ή άσκησαν το δικαίωμά τους να ζητήσουν αυτές τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.

Ελένη Προδρόμου
Ανώτερη Δικηγόρος

For further information please contact:

George Z. Georgiou & Associates LLC 1 Iras
Street, 1060 Nicosia, Cyprus
T +357 22763340 F +357 22763343
W www.gzg.com.cy E admin@gzg.com.cy

This update does not constitute legal advice.