AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 3.10.2008
COM(2008) 635 végleges

A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK, VALAMINT A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK

Növekvő egyensúly a munka és a magánélet között: a szakmai, a családi és a magánélet összeegyeztetésének fokozott támogatása

A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK, VALAMINT A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK

Növekvő egyensúly a munka és a magánélet között: a szakmai, a családi és a magánélet összeegyeztetésének fokozott támogatása

1. BEVEZETÉS

A nők és a férfiak döntései arról, hogyan kívánják összeegyeztetni életük szakmai, magán- és családi vonatkozásait, elsősorban személyes jellegűek. Ezzel együtt a közpolitikák szempontjából is következményekkel jár az a mód, ahogyan az egyének egyensúlyt igyekeznek létrehozni az egymással versengő tényezők között, mivel befolyásolja például a munkaerő-piaci jelenlétet és a születési rátákat. Ugyanakkor a közpolitikák maguk is visszahatnak a személyes döntésekre, például azzal, hogy törvény által biztosított jognak tekintik-e a családi okokból kivett szabadságot, közszolgáltatásként biztosítják-e a gyermekek és egyéb gondozásra szoruló személyek ellátását, illetve más tényezőket érintő módon – ilyen lehet például az üzletek nyitvatartási ideje vagy a tanítási nap időtartama. Noha a támogató intézkedések általában véve azok összeegyeztetési döntéseire összpontosítottak, akik alkalmazottként dolgoznak – vagy ilyenként próbálnak elhelyezkedni –, ezek a kérdések az önálló vállalkozókat is ugyanilyen mértékben érintik.

Az említett döntések támogatására irányuló stratégiák egy sor tényezőre építenek, és különböző szereplők egyidejű elkötelezettségét kívánják meg. A gyermekellátó létesítmények, a szabadságra való jogosultság és a rugalmas munkaidő a politikai intézkedéscsomagok alapvető eszközei, a hatáskörök pedig megoszlanak az európai, a nemzeti és a helyi szint, illetve az európai, nemzeti és ágazati szintű szociális partnerek között.

Az Európai Unió szerepe ezen a területen viszonylag korlátozott, de az összeegyeztetésre törekvő politikák sikere befolyásolja a nagy európai célok – különösen a több és jobb munkahelyre vonatkozó célkitűzés – elérését is. Ez a közlemény ennélfogva a jelenlegi helyzet áttekintésére törekszik, és bemutatja azokat a lépéseket, köztük különösen az e közleményt kísérő javaslatokat, amelyek megtétele a jogszabályi keretek fejlesztése érdekében már folyamatban van.

2. AZ ÖSSZEEGYEZTETÉSRE IRÁNYULÓ POLITIKÁK AZ ALAPVETŐ STRATÉGIAI CÉLKITŰZÉSEK SZOLGÁLATÁBAN

Uniós szinten a foglalkozás és a magánélet sikeres összeegyeztetése egy sor alapvető politikai célkitűzés szempontjából különösen lényeges.

A 2000-ben meghatározott **lisszaboni stratégia** már foglalkozott a szakmai és a magánélet összeegyeztetésével. A 2005-ben felülvizsgált stratégia[1]még inkább hangsúlyozta a

[1] COM(2005)24.

növekedést és a foglalkoztatást, és elismerte, hogy a stratégia sikeréhez élni kell a nők jelentette hatalmas munkaerő-piaci potenciállal is. Az Európai Tanács 2005 márciusi ülése hangsúlyozta, hogy a munkát és a családi életet összeegyeztető intézkedések hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a munkaerőpiac több ember számára legyen vonzó. Ezzel együtt, amikor a Tanács nők számára az általános célként kitűzöttnél (70%) alacsonyabb (60%-os) foglalkoztatási rátát szabott meg, tulajdonképpen elismerte, hogy a foglalkoztatási rátát nézve a nemek közötti egyensúlyhiány általános jelenség.

A lisszaboni stratégiát alátámasztó integrált iránymutatások is törekednek a nemek közötti egyensúlyhiány megoldására, többek között az összeegyeztetést támogató politikai intézkedésekkel, de – amint maguk a 2007/2008. évi közös foglalkoztatási jelentés[2] szerzői is írják – *„a nemek esélyegyenlősége terén elért eredmények egyenetlenek”,* valamint *„számos tagállam még távol áll a gyermekellátási célkitűzések elérésétől, és a legtöbbjük meg sem említi azokat nemzeti stratégiájában”*. Ennek ellenére a foglalkoztatás terén az Unióban az utóbbi években elért folyamatos növekedés legfőbb hajtóereje a nők foglalkoztatása volt. 2000 és 2007 között a 27 tagú EU-ban a foglalkoztatottak száma 14,6 millióval emelkedett, köztük 9,2 millió volt nő. A **(15-64 éves) nők foglalkoztatási aránya** évről évre emelkedett; 2007-ben elérte az 58,3%-ot – ami a 2000. évi arányt 4,6%-kal haladta meg – és ezzel a 2010-re kitűzött 60%-os cél is elérhető távolságba került.

Ez kétségtelenül nagyszabású teljesítmény, ám a **nemek egyenlőségére** gyakorolt hatása jóval kevésbé egyértelmű. A Szerződés[3] előírja, hogy a Közösségnek valamennyi tevékenysége során törekednie kell az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására. Azok a mutatók azonban, amelyek a bérekre, a munkaerő-piaci szegregációra és a felelősségteljes pozíciókban dolgozó nők számára vonatkoznak, az elmúlt években semmilyen jelentősebb pozitív változást nem jeleztek. A **nemek közötti bérszakadék**[4] például 2003 óta változatlanul 15 %, és 2000 óta csupán egy százalékponttal csökkent. Amint a Bizottság a nők és férfiak egyenlőségére vonatkozó éves jelentésében[5] megjegyezte: „a növekedést és a foglalkoztatást célzó európai stratégia keretében a női foglalkoztatás mennyiségi és minőségi javítása érdekében („more and better jobs”) tett jelentős erőfeszítések inkább a mennyiségi, mint a minőségi szempontot javították.”

Ez az állapot nemigen fog változni mindaddig, amíg fennáll a nemek közötti jelenlegi egyensúlyhiány a munka és a családi élet összeegyeztetését elősegítő megoldások (például a részmunkaidő, vagy a családi okokból kivett szabadság) igénybe vétele terén, és amíg jelentős marad a különbség a gyermekes anyák és a gyermektelen nők foglalkoztatási aránya között. 2000 és 2007 között az összes foglalkoztatott aránya mindkét csoportnál növekedett ugyan, de a kettő között még mindig mintegy 12 százalékos az eltérés.

A munka és a családi élet összeegyeztetésére törekvő politikák jelentőségét a **demográfiai megújulás** szempontjából ma már Európa-szerte egyértelműen elismerik[6]. A népesség

---

2 A Tanács által 2008. február 29-én elfogadott és 2008. március 3-án közzétett 2007/2008-as közös foglalkoztatási jelentés 9. oldala. A 4. oldalon a jelentés bírálja azt a tényt, hogy „*az európai munkaerőpiac továbbra sem képes megfelelő módon reagálni a globalizáció és az elöregedés kihívásaira*”.

3 A 2. cikk és a 3. cikk (2) bekezdése

4 A „nemek közötti bérszakadék” a nők és a férfiak adózás előtti (bruttó) átlagos órabére közötti különbség a gazdaság egészében. Lásd: A nemek közötti bérszakadék elleni küzdelem (COM(2007) 424).

5 COM(2008)10.

6 A nemzedékek közötti szolidaritás előmozdítása (COM(2007)244).

elöregedése és a csökkenőben lévő születési arányszámok korában az ilyen politikák támogatni képesek azokat a nőket és férfiakat, akik idősebb családtagjaikról gondoskodnak, és megkönnyíthetik a szülői szerep és a munka összeegyeztetését is. Egyértelmű bizonyítékok vannak arra is, hogy magasabb a születési ráta és a női foglalkoztatottság azokban a tagállamokban, amelyek hatékony politikákat léptettek életbe a nők és férfiak szakmai és családi felelősségének kiegyensúlyozása érdekében. A minőségi munkahely pedig elismerten a legjobb védelem a társadalmi kirekesztettség és általában véve a szegénység ellen. Az **aktív integrációra** irányuló szakpolitikák[7] keretében ezért is hangsúlyozzák, hogy jó minőségű, de ugyanakkor megfizethető gondozási szolgáltatásokat kell nyújtani a gyermekek és más eltartott személyek számára. Amint azt a szociális védelemről és a társadalmi befogadásról szóló 2008. évi együttes jelentés[8] is hangsúlyozza, azok a stratégiák, amelyek növelni kívánják a szülők munkaerő-piachoz való hozzáférését és a munkahelyeken való megmaradását – nevezetesen támogató szolgáltatásokkal és megfelelő jövedelemtámogatással – különösen létfontosságú tényezők a gyermekszegénység ellen folytatott harcban.

A jelentés hangsúlyozza, milyen nagy szerepet játszanak az összehangolást elősegítő intézkedések, például azok, amelyek növelik a gyermekgondozás minőségét és elérhetőségét; de arra is rámutat, hogy fontos az olyan intézkedések figyelembe vétele is, amelyek a munka intenzitására és a munka minőségére irányulnak.

Amint a fentiekből kiviláglik, az érdekeltek széles köre vesz részt – európai szinten is – az összehangolást elősegítő politikák fejlesztésében és megvalósításában.

A **Bizottság** a munka és a magánélet összeegyeztetését a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2006-2010-es ütemterv [9] hat kiemelt intézkedési területe egyikének tekinti; az e területen életbe léptetett intézkedések szorosan kapcsolódnak a nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlenségének megvalósítását célzó másik, szintén prioritást élvező területhez.

Ezt a prioritást tükrözi a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktum is, amelyet az **Európai Tanács** 2006. márciusi ülésén fogadtak el; hivatkozik rá a közös program és a német, a portugál és a szlovén soros elnökség alatt (2007-2008)[10] született nyilatkozatok is. 2008. márciusában az Európai Tanács arra a következtetésre jutott, hogy a megállapított célkitűzéseknek megfelelően elő kell segíteni a jó minőségű gyermekgondozási szolgáltatások elérhetőségét és megfizethetőségét, és hogy a munka valamint a családi és magánélet összeegyeztetésének támogatása érdekében további erőfeszítésekre van szükség. A 2009 végéig tartó tizennyolc hónapra vonatkozó közös programjukban[11] a jelenlegi francia, valamint a jövőbeli cseh és svéd soros elnökség elkötelezte magát amellett, hogy különös

---

7 COM(2007)620.

8 http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/publications_en.htm. Lásd még a szociális védelemmel foglalkozó bizottság által létrehozott munkacsoport teljes jelentését a gyermekszegénységről és a gyermekjólétről: http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2008/child_poverty_en.pdf

9 COM(2006)92.

10 2007. decemberi határozatában a nők és a férfiak kiegyensúlyozott szerepéről a foglalkoztatás, a növekedés és a társadalmi kohézió tekintetében a Tanács elismerte, hogy még mindig fennállnak a munka, a család és a magánélet összeegyeztetésével kapcsolatos nehézségek, és felkérte a Bizottságot többek között arra, hogy értékelje a jelenlegi közösségi jogi keretet e tekintetben, különös figyelemmel a munkaerő-piaci részvételre gyakorolt hatásokra

11 Az 11249/08 POLGEN 76 tanácsi dokumentum, 2008. június 30.

figyelmet szentel azoknak az intézkedéseknek, amelyek mindkét nem számára tovább javítják a munka, a család és a magánélet összehangolásának lehetőségeit.

Az **Európai Parlament** ismételten kiállt a anyasági és a szülői szabadság meglévő közösségi jogszabályi kereteinek javítása mellett[12], és 2008. májusi, az új foglalkoztatási iránymutatások módosítására tett javaslataiban a ***szülői és egyéb szabadságtípusok*** biztosítása[13] mellett foglalt állást. 2008. február 21-i, Európa demográfiai jövőjéről szóló állásfoglalásában[14] a Parlament felhívta a tagállamokat, hogy a jól bevált gyakorlatok szerint járjanak el az anyasági szabadság terén, és hangsúlyozta, hogy a születési arány pozitívan befolyásolható olyan összehangolt állami politikák révén, melyekkel megteremthető egy család- és gyermekbarát anyagi és pszichológiai közeg. 2007. szeptember 27-i állásfoglalásában[15] a Parlament sürgette a tagállamokat, hogy egyenlő felosztással éljen a szülési és a szülői szabadságra járó juttatások költségeit illetően annak biztosítása érdekében, hogy a nők ne jelentsenek a jövőben a férfiaknál költségesebb munkaerőt; és üdvözölte a szociális partnerekkel megkezdett konzultációs folyamatot, melynek célja a szakmai, a családi és a magánélet összeegyeztetésének javítása. A munka és a magánélet közötti egyensúly elősegítése a négy prioritás egyike az európai **szociális partnerek** által 2005-ben elfogadott, A nemek közötti egyenlőség cselekvési kerete elnevezésű programban is. A tárgyban készült legutolsó éves jelentés[16] hangsúlyozza, hogy ezen a területen jön létre a legtöbb kezdeményezés a nemzeti szociális partnerek részéről is. Az utóbbiak olyan pozitív fejleményekről számolnak be, mint a gondozási szabadság bevezetése vagy kiterjesztése, a rugalmasabbá tett munkafeltételek és az arra irányuló intézkedések, hogy mindezeket a lehetőségeket a férfiak is egyre inkább igénybe vehessék.

Levonható tehát a következtetés, hogy míg az összeegyeztetést támogató politikák iránti igény ma már Európa-szerte elismert tény, a jelenlegi szakpolitikák nem kielégítő volta a jogok gyakorlása terén a nemek között fennálló egyenlőtlenséggel párosulva ahhoz vezet, hogy az összeegyeztetésre irányuló intézkedések még nem járulhatnak hozzá optimális módon az Unió legfőbb politikai célkitűzéseinek megvalósításához. A munka és a magánélet egyensúlyának javítása egyben valós lehetőség arra, hogy mind a munkavállalók, mind a munkaadók összeegyeztessék a biztonság és a rugalmasság[17] – gyakran egymással ellentétesként leírt – célkitűzéseit.

---

12 Például a 2003/2129(INI), P5_TA(2004)0152 állásfoglalás 26. pontja.

13 http://www.europarl.europaeuropa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0207+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN /(http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0207+0+DOC+XML+V0//HU)

14 2007/2156 (INI), 14. és 15. pont, at: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN/ http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//HU.

15 2007/2065(INI)) cím: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423,/http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0423+0+DOC+XML+V0//HU, 13., 28. és 29. pont

16 http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm.

17 Lásd: A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül, COM(2007) 359 végleges.

3. A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET ÖSSZEEGYEZTETÉSÉNEK FOKOZOTT TÁMOGATÁSA

A 2008 évi politikai stratégiájában a Bizottság kötelezettséget vállalt arra, hogy **új kezdeményezéseket** javasol a családi és a szakmai élet összeegyeztetésének elősegítéséhez. Az alább részletezett intézkedések jól illeszkednek a megújult szociális menetrendet[18] megalapozó értékek közé: lehetőségek teremtése, hozzáférés biztosítása és szolidaritás.

A jogalkotási javaslatok foglalkoznak azzal, hogyan lehet:

- erősíteni a dolgozók jogosultságát a családi okokból kivett szabadságra;
- egyenlő bánásmódot biztosítani az önálló vállalkozóknak és őket segítő házastársaiknak.

A hozzáférhető és megfizethető, jó minőségű gyermekgondozás megléte alapvetően befolyásolja azokat a döntéseket, amelyeket a szülők családi és szakmai életük összeegyeztetése érdekében hoznak. Ennek megfelelően a jogalkotási javaslatokat jelentés egészíti ki, amely bemutatja a 2002-es barcelonai Európai Tanács által kitűzött gyermekgondozási célok valóra váltása érdekében a tagállamokban elért eredményeket.

3.1. Családi okokból kivett szabadság

A Bizottság 2006-ban kezdte meg jelenlegi tanácskozásait, amikor hivatalos konzultációt indított a szociális partnerekkel az európai szociális párbeszéd keretében. Ez az eljárás többek között lehetővé teszi az európai szociális partnerek számára, hogy tárgyalásokat folytassanak olyan megegyezésekről, amelyek azután jogerőre emelkedhetnek. Az eljárás szerint elfogadott első irányelv a szülői szabadságról szóló 1995-ös keretmegállapodáson[19] alapult. A Bizottság konzultációs dokumentumai[20] jogszabályi és egyéb intézkedéseket vettek fontolóra az összeegyeztetés támogatásához, és több új típusú szabadságolási lehetőséget határoztak meg, amelyek jobban kielégíthetnék a dolgozók igényeit a szakma, a család és a magánélet összeegyeztetésére; ilyen lehet az apasági szabadság (az apáknak fenntartott, rövid időszakra szóló szabadság a gyermek születése vagy örökbefogadása idején), az örökbefogadási szabadság (a szülési szabadsághoz hasonló szabadság egy gyerek örökbefogadása idején), és a szülőgondozási szabadság (eltartott családtagok ápolása érdekében).

A Bizottság javaslatokat tett az anyaság védelmére vonatkozó szabályok (92/85/EGK irányelv), valamint a 96/34/EK irányelvhez csatolt, szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás javításának módjaira is. A szülői szabadsághoz kapcsolódó javaslatok olyan intézkedéseket foglalnak magukban, amelyek az apákat a szülői szabadság igénybe vételére ösztönöznék, védenék a munkához való jogot és tiltanák a megkülönböztetést; e javaslatok az ilyen szabadság időtartamára és javadalmazására, valamint a hozzá kapcsolódó rugalmasságra és a gyermek korára is kitérnek.
A Bizottság további intézkedésjavaslatai a gyermekek és más ellátottak gondozására szánt létesítményekkel, az új munkavégzési módozatokkal (például a távmunkával) és a férfiak összeegyeztetés melletti döntéseit ösztönző lehetőségekkel foglalkoznak.

A 2008. márciusában tartott háromoldalú szociális csúcstalálkozóra készült egyik jelentésben szerepel, hogy a szociális partnerek közös intézkedéscsomagban állapodtak meg az összeegyeztetési döntések támogatása érdekében. 2008. júliusában pedig megerősítették azt a

---

18 COM(2008)412.

19 Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv (HL L 145., 1996.6.19., 4. o.)

20 SEC(2006) 1245 és SEC(2008) 571.

szándékukat, hogy az EK-szerződés 138. cikkének megfelelően tárgyalási folyamatot kezdeményeznek a szülői szabadságról szóló irányelv célkitűzéseinek jobb megvalósítása érdekében. A Bizottságnak ebben a szakaszban nem áll szándékában, hogy a szülői vagy egyéb családi okból kivett szabadságra vonatkozó javaslatokat tegyen, mivel nem zárható ki, hogy a tárgyalások egyéb családdal kapcsolatos szabadságformákat is érinteni fognak, így például az apasági, az örökbefogadási és a más családtag ápolása érdekében kivett szabadságot. A szociális partnerek mindazonáltal megerősítették, hogy a szülési szabadságról nem áll szándékukban megbeszéléseket folytatni.

3.1.1. Az anyaság védelméről szóló 92/85/EGK irányelv felülvizsgálata

A szülési szabadság nyilvánvaló okból különbözik minden más, családdal kapcsolatos szabadságtól: természetesen kizárólag az anya veheti igénybe. A Bizottság úgy ítéli meg, hogy ezért érdemes most benyújtani egy javaslatot[21], hogy mire a szociális partnerek belefognak a szülői szabadság felülvizsgálatába, rendelkezzenek már információkkal arról a minimális szabadságról, amelyre az anya jogosult és azoktól a feltételekről, amelyek a szülési szabadságot az irányelv felülvizsgálata után szabályozni fogják. A javaslatok a következők:

– a szülési szabadság minimális időtartamának 14-ről 18 hétre emelése (a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) ajánlásával egybehangzóan);

– a nők számára biztosított rugalmasság növelése a tekintetben, hogy eldönthessék, a szülés előtt vagy után kívánják kivenni a szabadságot;

– a szülési szabadságon lévő, vagy arról visszatérő munkavállaló nők fokozottabb védelme.

Ezek az intézkedések várhatóan megkönnyítik majd a nők számára, hogy szülés után is a munkaerő-piacon maradhassanak, mivel könnyebben térhetnek vissza oda hosszabb anyasági szabadság után, ahelyett, hogy szülői szabadságot vennének ki még túlságosan kicsi gyermekük ellátása érdekében, ahogyan ez a rövidebb anyasági szabadság esetében történni szokott. A munkába való visszatérést természetesen az is elősegíti, ha a nők munkához való jogát tiszteletben tartják. A szülési szabadság körülményeinek és javadalmazásának jobb szabályozása és a munkavállalói jogok megerősítése hozzá fog járulni a munka és a családi élet jobb összeegyeztethetőségéhez, és növelni fogja a gyermekes anyák munkaerő-piaci részvételét is.

3.1.2. További javaslatok a családi okokkal indokolt szabadságra vonatkozóan

2008. július 10-én kelt levelükben a szociális partnerek abbéli reményüknek adtak hangot, hogy a tárgyalások szeptemberben elkezdődhetnek. A Szerződésben az ilyen tárgyalásokkal kapcsolatban előírt időszak végén (kilenc hónap, amely közös megállapodással meghosszabbítható) a Bizottság a szociális partnerek kérése esetén meg fogja tenni a szükséges intézkedéseket, hogy az új megegyezést jogi erőre emelje azáltal, hogy irányelvjavaslat formájában elfogadja. Ha a tárgyalások nem vezetnek új megegyezéshez, a Bizottság – a konzultáció második szakaszára vonatkozó dokumentum előírása szerint – fontolóra fogja venni, hogy az összeegyeztetés területén meglévő jogszabályok kiegészítéseképpen tegyen-e újabb javaslatokat.

---

[21] COM(2008)600.

A Bizottság hatásvizsgálatot[22] végzett mindazokra a jogalkotási lehetőségekre nézve, amelyeket a szociális partnereknek 2007-ben, a konzultáció második szakaszában elküldött dokumentum tartalmazott. Noha a Bizottság jelenleg kizárólag a szülési szabadságra korlátozza javaslatát, a többi alternatívára vonatkozó értékelés a szociális partnerek segítségére lehet a tárgyalások folyamán.

3.2. Egyenlő bánásmód az önálló vállalkozók és segítő házastársaik számára

A családi élet és a munka közötti helyes egyensúly megtalálása nemcsak a mások által alkalmazott, bérből élő nők és férfiak, hanem az önálló vállalkozók és az őket segítő (házas)társaik számára is nehéz feladat. A 86/613/EGK irányelv kimondta azt az elvet, hogy az egyenlő bánásmód nem korlátozódik az alkalmazotti munkaviszonyban álló munkavállalókra. Elismerte továbbá, hogy a munka és a magánélet összeegyeztetését megkönnyítő intézkedésekre van szükség, elsősorban az anyasági védelem területén.

Az irányelv hatása meglehetősen korlátozott maradt, és végrehajtását megfogalmazásának homályos módja is megnehezíti. Ugyanakkor minden eddiginél nagyobb szükség van újabb intézkedések meghozatalára e téren, és ezt csak fokozza az egyre terjedő felismerés, hogy a vállalkozások világában is megoldást kell találni a nők és férfiak közötti különbségekre. E különbség egyik oka a női vállalkozók rendelkezésére álló szűk körű – ha nem teljesen hiányzó – szociális védelem, különösen az anyaság védelme[23] terén. Az önálló vállalkozók mintegy 11%-a támaszkodik a családi vállalkozások irányításában a segítő házastársakra. A házastársak egyharmada több mint heti 25 órát dolgozik, de nem részesül semmiféle védelemben azokra az esetekre, ha elválna önálló vállalkozó társától vagy megözvegyülne.

A Bizottság úgy döntött, hogy javaslatot tesz 86/613/EK irányelv hatályon kívül helyezésére valamint egy új irányelv meghozatalára, hogy az eredeti irányelvben kitűzött célokat hatékonyabban lehessen megvalósítani. A főbb javaslatok[24] a következők:

- a női önálló vállalkozóknak illetve a vállalkozót segítő házastársaknak vagy élettársaknak saját kérésükre ugyanazt az anyasági szabadságot kell kapniuk, mint amit a közösségi jog az alkalmazottak számára a 92/85/EGK irányelvben előír.

- a segítő házastársaknak vagy a nemzeti jog által elismert élettársaknak saját kérelmükre jogot kell biztosítani arra, hogy ugyanahhoz a társadalombiztosítási rendszerhez tartozzanak, mint az önálló vállalkozók, ez utóbbiakra érvényes feltételek mellett.

Ezek a változások remélhetőleg enyhíteni fogják a nőket az önálló vállalkozástól visszatartó akadályokat, és a segítő házastársak sérülékenységét is.

3.3. A gyermekgondozási célkitűzések tagállami végrehajtásáról szóló jelentés

Az Európai Tanács 2002-es barcelonai ülése arra szólította fel a tagállamokat, hogy számolják fel a nők munkaerő-piaci részvétele előtt emelkedő akadályokat, többek között azzal, hogy 2010-ig legalább a háromtól hat éves korú (iskolaköteles) gyermekek 90%-ának és a három év alatti kisgyermekek legalább 33%-ának igyekeznek gyermekgondozási szolgáltatásokat

---

22 SEC(2008) 2526

23 A Bizottság szolgálatainak munkadokumentuma SEC(2008) 2101 – hatásértékelés a „Gondolkozz előbb kicsiben!" Európai kisvállalkozói intézkedéscsomag: „Small Business Act" c. bizottsági közleményhez - COM(2008)394..

24 COM(2008)601.

nyújtani. Ezek a célok az európai foglalkoztatási stratégia és a lisszaboni menetrend szerves részévé váltak.

A bizottság egy, a jelen közleményt kísérő jelentésében rámutat, hogy

– a legtöbb tagállam nem fogja tudni elérni a célkitűzéseket, elsősorban a három év alatti gyermekek esetében;

– ahol léteznek a megfelelő létesítmények, azok gyakran túl sokba kerülnek, vagy nyitvatartási idejük nem egyeztethető össze a teljes munkaidőben vagy a nem hagyományos munkaidőben dolgozók elfoglaltságával;

– a szolgáltatások minősége (például az alkalmazottak képzettsége vagy a gondozó/gyermek arány) eltántoríthatja a szülőket attól, hogy azokat igénybe vegyék.

A közelmúltban a Bizottsághoz intézett levelükben a szociális partnerek aggodalmukat fejezték ki amiatt, hogy a barcelonai célkitűzések nem valósulnak meg, és noha elismerték, hogy az elsődleges felelősség a tagállamok hatóságait terheli, azt javasolták, hogy a szociális partnerek játsszanak támogató szerepet ebben az ügyben.

A gyermekgondozás terén kitűzött célok felé tett lépésekről szóló fent említett jelentésre válaszul a Bizottság:

– figyelemmel kíséri, hogy a tagállamok a növekedési és foglalkoztatási stratégia keretében nyomon követik-e szakpolitikáikat ezen a területen, ezt összehasonlítható, naprakész statisztikákkal támogatja, és ha szükséges, ajánlásokat fogalmaz meg azon országok számára, ahol a célok végrehajtása nehezen halad;

– elemzi a gyermekgondozási szolgáltatások fejlődését és konkrét hozzájárulásukat a nemek közötti egyenlőséghez, többek között a tavaszi európai tanácsi ülésre benyújtott, a nők és a férfiak közötti egyenlőségről szóló jelentésében;

– előmozdítja a helyes gyakorlatok cseréjét ezen a területen, és serkenti a gyermekgondozás területén megvalósuló munkahelyteremtésre vonatkozó kutatást;

– előmozdítja a megfizethető, jó minőségű gyermekgondozási szolgáltatások kifejlesztését, többek között azzal, hogy teljes mértékben kihasználja az Unió kohéziós politikájában rejlő potenciált, az összes érdekelt féllel (tagállamok és szociális partnerek) együttműködve.

3.4. Egyéb fellépések

Mint a második szakaszban megállapítottuk, számos stratégiai célkitűzés közvetlenül kapcsolódik az összehangolásra irányuló szakpolitikákhoz. A demográfiai megújulás területén például a demográfiai kérdésekkel foglalkozó szakértői csoport és az „Európai szövetség a családokért”-kezdeményezés serkenteni fogja a vitát és a tapasztalatcserét az összehangolás tárgyában.

Ezzel együtt a munka és a magánélet összehangolásával kapcsolatos intézkedések továbbra is elsősorban a nemek közötti egyenlőségre fognak összpontosítani, mivel a hathatós összeegyeztetés az egyenlő mértékű gazdasági függetlenség előfeltétele, és az ütemterv első

prioritása. A Bizottság jelenleg az ütemterv végrehajtásáról szóló félidős jelentést készíti elő. A 2007 és 2008 évi két erre vonatkozó munkaprogram[25] már azt mutatta, hogy a Bizottság jól halad az abban megfogalmazott intézkedések végrehajtása terén, de minden érintett részéről nagyobb elkötelezettségre van szükség ahhoz, hogy a nemek közötti egyenlőség kérdését hatékonyabban foglalják bele a szociális és gazdasági szakpolitikákba.

Az összeegyeztetési politikák ismeretének elmélyítése és az azok értékeléséhez szükséges eszközök tökéletesítése érdekében a Bizottság

– elősegíti a helyes gyakorlatok cseréjét és terjesztését a tagállamok között, 2008-ban a gyermekgondozási szolgáltatásokra és azokra az intézkedésekre összpontosítva, amelyek a családi okból kivett szabadság felhasználásában a nemek között mutatkozó különbséget veszik célba;

– arra buzdítja a tagállamokat és a többi szereplőt, hogy használják a 2007-2008-ban a Bizottság által kiadott kézikönyveket a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítéséről a foglalkoztatás, a társadalmi befogadás és a szociális védelem területén kidolgozott szakpolitikákban[26]

– a tagállamokkal együtt kiépíti azt a közös, európai szintű bázist, amely lehetővé teszi a friss, összehasonlítható és megbízható statisztikák összeállítását a munka, a családi élet és a magánélet összeegyeztetéséről, elsősorban a gyermekgondozásról, a rugalmas munkaidővel kapcsolatos haladásról és a családi okokból kivett szabadsághoz való folyamodásról.

Végezetül az EU kohéziós politikája (elsősorban az ESZA) keretében továbbra is társfinanszírozásban részesülnek olyan nemzeti és helyi szintű kezdeményezések társfinanszírozásában, amelyek a munka és a magánélet összeegyeztetését segítik elő, például azáltal, hogy támogatják a gyermekgondozó és más ellátásra szorulókat gondozó szolgáltatásokat, a gondozó és ápoló alkalmazottak képzését és képesítését, valamint az alkalmazottaiknak karrier-megszakítást, gyermekellátást és egyéb családtámogatási szolgáltatásokat biztosító munkáltatókat.

4. KÖVETKEZTETÉS

A Bizottság úgy ítéli meg, hogy a munka és a magánélet összeegyeztetéséhez nyújtott nagyobb támogatás a nőknek és a férfiaknak több lehetőséget nyújt majd arra, hogy kiegyensúlyozzák életük szakmai és magánéleti oldalát, és ezzel hozzájárul az Európai Unió fő politikai célkitűzéseinek megvalósításához, nevezetesen a növekedés és a foglalkoztatás, a segítségre szoruló társadalmi csoportok befogadása és a nemek közötti egyenlőség területén.

Az európai szabályozási keret javítása és modernizálása nyomán, amelyet a közleményt kísérő javaslatok és a szociális partnerek által kezdeményezett tárgyalások várhatóan lehetővé tesznek majd, a nők fokozottabb gazdasági függetlenségre tehetnek szert, a férfiakat pedig ezek a változások arra serkenthetik, hogy nagyobb szerepet vállaljanak a családi életben. A nők és férfiak közötti egyenlőség megvalósításának közösségi feladata és a lisszaboni stratégia célkitűzéseinek elérése érdekében szükséges és megfelelő a közösségi szintű

---

25 SEC(2007) 537 és SEC(2008) 338.

26 http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/tools_en.html.

fellépés, amely megszabja a minimális kötelezettségeket a munka, a magán- és a családi élet összeegyeztetésének megkönnyítése terén.

Az összeegyeztetést elősegítő intézkedések kidolgozása és terjesztése elsősorban a tagállamok feladata. A Bizottság ezért felkéri őket arra, hogy biztosítsák az ilyen intézkedések végrehajtását, méghozzá úgy, hogy a nők és a férfiak valódi választási lehetőséget kapjanak. A Bizottság különösen arra szólítja fel a tagállamokat, tegyék meg a megfelelő lépéseket azért, hogy behozzák a saját maguk által megszabott gyermekellátási célok területén tapasztalható jelentős késedelmüket.