



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Strasbourg, 2016.3.8.
COM(2016) 127 final

ANNEX 1

MELLÉKLET

A szociális jogok európai pillére - első előzetes tervezet

a következőhöz:

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

A szociális jogok európai pillérével kapcsolatos konzultáció elindításáról

{SWD(2016) 50 final}
{SWD(2016) 51 final}

Tartalomjegyzék

I. FEJEZET: ESÉLYEGYENLŐSÉG ÉS A MUNKAERŐPIACRA VALÓ BELÉPÉS

1. *Készségek, oktatás és egész életen át tartó tanulás*
2. *Rugalmas és biztonságos munkaszerződések*
3. *Biztonságos pályamódosítások*
4. *A foglalkoztatás aktív támogatása*
5. *A nemek közötti egyenlőség és a munka és magánélet közötti egyensúly*
6. *Esélyegyenlőség*

II. FEJEZET: TISZTESSÉGES MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

7. *Foglalkoztatási feltételek*
8. *Bérek*
9. *Munkahelyi egészségvédelem és biztonság*
10. *Szociális párbeszéd és a munkavállalók bevonása a munkahelyen zajló folyamatokba*

III. FEJEZET: MEGFELELŐ ÉS FENNTARTHATÓ SZOCIÁLIS VÉDELEM

11. *A szociális ellátások és szociális szolgáltatások integrációja*
12. *Egészségügyi ellátás és betegség esetén járó juttatások*
13. *Nyugdíj*
14. *Munkanélküli-járadék*
15. *Minimumjövedelem*
16. *Fogyatékoság*
17. *Tartós ápolás-gondozás*
18. *Gyermekgondozás*
19. *Lakhatás*
20. *Az alapvető szolgáltatások elérhetősége*

Magyarázó feljegyzés

Ez a melléklet a szociális jogok európai pillérének első, előzetes vázlatát hivatott bemutatni, célja a nyilvánosság tájékoztatása. Az elképzelések szerint e pillér az euróövezeten belül jön létre, de önkéntes alapon más tagállamok is csatlakozhatnak hozzá.

A pillér kiinduló pontját az Európai Unióról szóló szerződésből, az Európai Unió működéséről szóló szerződésből, az Európai Unió Alapjogi Chartájából, valamint az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlatából álló elsődleges uniós jogban foglalt szociális célkitűzések alkotják. A megfelelően széles konzultációs alap biztosítása érdekében a pillér nemcsak azokat a területeket érinti, ahol az EU jogalkotói hatáskörrel rendelkezik, hanem azokat is, ahol a tagállamok illetékessége folytán az EU szerepe inkább támogató és kiegészítő jellegű. Emellett merít a tagállami gyakorlatokból és a nemzetközi jogforrásokból is.

A pillérre vonatkozó tervezet meglévő jogokat nem állapít meg újra, és nem is módosítja azokat; ezek továbbra is érvényben maradnak. A pillér kiegészítést kíván biztosítani e jogokhoz azáltal, hogy részletekbe menően foglalkozik számos alapvető elvvel, amelyeket a részt vevő tagállamoknak át kell venniük foglalkoztatáspolitikájukra és szociálpolitikájukra nézve, és külön figyelembe veszi az euróövezet szükségleteit és kihívásait. A pillér létrehozását követően az alábbi funkciókat hivatott betölteni: referenciakeretként szolgál a részt vevő tagállamok foglalkoztatási és szociális teljesítményének vizsgálatához, ösztönzi a tagállami szintű reformokat, még konkrétabban pedig irányítúként szolgál az euróövezeten belüli megújított konvergencia számára.

Az itt taglalt elveket azon 20 szakpolitikai terület köré csoportosítva mutatjuk be, amelyeket a jól működő és méltányos munkaerőpiacokhoz és jóléti rendszerekhez alapvetően fontosnak tartunk. Ezen elvek figyelembe veszik a gazdasági és társadalmi szempontokat, az Európa-szerte nagymértékben különböző tagállami helyzeteket, illetve a szüntelenül változó helyi realitásokat. A mélyebb és méltányosabb gazdasági és monetáris uniós olyan alapvető problémáira keresnek megoldást, mint például a versenyképesség előmozdítása, a munkaerő-piaci részvétel fokozása, megfelelő szociális védelmi minimumok kidolgozása, az emberekben rejlő potenciál maradéktalan kiaknázása, az államháztartás fenntarthatóságának biztosítása, valamint a gazdasági struktúrák alkalmazkodóképességének és ellenálló képességének növelése.

A bemutatott elvek mind az uniós polgárookra, mind a jogszerűen az EU-ban tartózkodó harmadik országbeli állampolgárookra vonatkoznak, függetlenül attól, hogy gazdaságilag aktívak-e, vagy sem, összhangban az egyes elvek megfogalmazásával. E konzultáció céljára a „munkavállaló” kifejezés ideiglenesen bármely olyan személyre vonatkozik, aki bizonyos időtartamra szolgáltatást nyújt egy másik személynek, ezért javadalmazásban részesül, és ez utóbbi személy irányítása alatt végzi tevékenységét mindenekelőtt a munkaidő, a munkahely és a munka jellegének meghatározása tekintetében.

„Önfoglalkoztató” minden olyan személy, aki önálló vállalkozás keretében folytat keresőtevékenységet. „Foglalkoztatottak”: mind munkavállalók, mind pedig önfoglalkoztatók. E kifejezések alkalmazási körét a konzultáció során esetleg pontosítani kell majd.

Az elvek kiválasztása és meghatározása során többek között a gazdaságpolitikai koordináció európai szemesztere keretében rendelkezésre álló iránymutatás, az uniós másodlagos jogforrások, valamint – a megfelelő területek vonatkozásában – a „puha jogi” iránymutatások kerültek felhasználásra. Az egyes elvek megfelelő kontextusba helyezése érdekében a tervezet bemutatja a meglévő fő kihívásokat, rámutat az egyes elvek által képviselt potenciális hozzáadott értékekre, és adott esetben szövegdobozok segítségével felidézi az elsődleges jogban foglalt, az adott területhez fűződő jogokat. Ajánlott, hogy – a szociális jogok európai pillérére vonatkozó javaslat 2017-ben történő előterjesztése érdekében – az elveket a konzultációs folyamat keretében széles körben megvitassák és pontosítsák.

I. FEJEZET: ESÉLYEGYENLŐSÉG ÉS **A MUNKAERŐPIACRA VALÓ BELÉPÉS**

1. Készségek, oktatás és egész életen át tartó tanulás

A nyelvi, írás-olvasási, számolási és ikt-s alapkészségek elsajátítása – amelyek a tanulás első építőköveit jelentik – az Unió lakosságának jelentős hányadának, a gyermekektől a felnőttekig, továbbra is kihívást jelent. A tanulási eredmények minőségének és relevanciájának javítása érdekében az oktatási és képzési rendszereknek hatékonyabbá és méltányosabbá kell válniuk, és gyorsabban kell reagálniuk a munkaerő-piaci és társadalmi igényekre. A gazdasági helyzettől független, az iskolarendszerű oktatásban elsajátítható alapkészségek és kulcskompetenciák megalapozásához való egyenlő hozzáférést ki kell egészíteni a felnőtteknek szóló minőségi lehetőségekkel, amelyek lehetővé teszik, hogy az alapkészségeket és a kulcskompetenciákat bármely életkorban elsajátíthassák. A népesség előregedése, a munkával töltött évek számának emelkedése és a harmadik országokból érkező állampolgárok bevándorlásának erősödése a készségfejlesztés és az egész életen át tartó tanulás terén további fellépést tesznek szükségessé a technológiai átalakulásokhoz és a gyorsan változó munkaerőpiacokhoz való sikeres alkalmazkodás érdekében.

- a. Mindenkinél hozzáférést kell biztosítani a minőségi oktatáshoz és képzéshez egész élete során, hogy megfelelő szinten elsajátíthassa a társadalomban és a foglalkoztatásban való aktív részvételhez szükséges alapkészségeket és kulcskompetenciákat. Ajánlott, hogy az alacsonyan képzett fiatalok és a munkaképes korú felnőttek ösztönzést kapjanak készségeik fejlesztésére.***

Az Alapjogi Charta 14. cikke így fogalmaz: *Mindenkinél joga van az oktatáshoz, valamint a szakképzésben és a továbbképzésben való részvételhez. Ez a jog magában foglalja a kötelező oktatásban való ingyenes részvétel lehetőségét.*

Az EUMSZ 165. és 166. cikke értelmében az Unió a tagállamok közötti együttműködés ösztönzésével, tevékenységük támogatásával és kiegészítésével szakképzési politikát valósít meg, és hozzájárul a minőségi oktatás fejlesztéséhez.

2. Rugalmas és biztonságos munkaszerződések

A rugalmas munkaszerződések elősegíthetik a munkaerőpiacra való belépést és a pályamódosítást, miközben lehetővé teszik a munkáltatóknak, hogy reagáljanak a keresletbeli változásokra. A digitális gazdaságok megváltoztatják a munka világát, és új munkavégzési formák, például az önfoglalkoztatás megjelenéséhez vezetnek. Ez lehetővé teheti a munkaerőpiacra vezető belépési útvonalak sokszínűbbé válását, és hozzájárulhat a munkavállalók munkaerőpiacon tartásához. A különböző

munkaszerződések ugyanakkor jelentős különbségeket idéznek elő a foglalkoztatási feltételekben.

Emellett vannak bizonyos „szürke” területek, mint például a nem teljesen tiszta jogi helyzeteket eredményező gazdaságilag függő vagy színlelt önfoglalkoztatás, melyek akadályozzák a szociális védelemhez való hozzáférést. Az ilyen jelenségek a foglalkoztatás bizonytalanságának kockázatot hordozzák magukban, illetve kétszintes, szegmentált munkaerőpiacok kialakulásához vezethetnek, ez pedig akadályozza a termelékenységet, és kirekesztéshez vezet. A nem állandó munkaviszony növelheti a foglalkoztatás bizonytalanságát, mivel az elbocsátással, az alacsony fizetéssel, a szociális védelemhez és a képzéshez való hozzáférés korlátozásával szemben gyengébb védelmet biztosít. Az olyan típusú szerződések felé való elmozdulás, amelyek összehasonlítható garanciákat és költségeket foglalnak magukban, elősegíti, hogy a határozott időre szóló foglalkoztatás a stabil és biztonságos foglalkoztatás ugródeszkájává váljon, miközben a munkaerőpiacot is ellenállóbbá teszi a megrázkódtatásokkal szemben.

- a. *Biztosítani kell az egyenlő bánásmódot, függetlenül a munkaszerződéstől, kivéve, ha a bánásmód különbözőségét objektív okok indokolják. Meg kell akadályozni a bizonytalan és ideiglenes munkaviszonyból fakadó visszaéléseket és szabálytalanságokat.*
- b. *A rugalmas foglalkoztatási feltételek elősegíthetik a munkaerő-piaci belépést, és lehetővé teszik, hogy a munkáltatók gyorsan reagálhassanak a kereslet változásaira; ugyanakkor biztosítani kell a határozatlan idejű szerződésekre való átállást.*

Az EUMSZ 153. cikke úgy rendelkezik, hogy az Unió minimumkövetelményeket fogadhat el, valamint támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a munkafeltételek területén.

3. Biztonságos pályamódosítások

Az egyének szakmai pályafutásai egyre nagyobb változatosságot mutatnak, ideértve a többszörös munkaviszonyt és foglalkoztatási formákat, a munkaviszonyban bekövetkező megszakításokat, a fokozott mobilitást és az életpálya során bekövetkező pályamódosításokat. A technológiai változások és a gyorsan változó munkaerőpiacok potenciáljának minél nagyobb mérvű kiaknázásához a munkával töltött évek teljes egésze folyamán gyorsabb és jobb támogatás szükséges a munkahelyváltáshoz, a pályamódosításokhoz és a rendszeres készségfejlesztéshez.

A készségfejlesztés befektetést igényel az egyén, a vállalatok és a társadalom részéről egyaránt. Egyes szociális juttatások – például foglalkoztatói nyugdíj, munkanélküli-járadék, betegségbiztosítás vagy képzési járadékok – nem vihetők át egyszerűen a munkahelyváltás során, és önálló vállalkozás indításakor sem hasznosíthatók vagy számíthatók be. Ugyanakkor az álláskeresőket vagy az inaktív személyeket megillető egyes jogosultságok sem szolgálhatnak visszatartó tényezőként az újbóli munkába álláshoz vagy önálló vállalkozás alapításához.

- a. *Minden munkaképes korú személynek hozzáférést kell biztosítani személyre szabott munkakeresési támogatáshoz, és képzésre és készségfejlesztésre kell ösztönözni őket munkaerő-piaci vagy vállalkozói kilátásaik javítása, valamint a gyorsabb munkahelyváltások és pályamódosítások érdekében.*
- b. *Biztosítani kell a munkaviszony alatt felhalmozott szociális és képzési jogosultságok megőrzését és hordozhatóságát a munkahelyváltások és pályamódosítások elősegítése érdekében.*

Az EUMSZ 151. cikke úgy rendelkezik, hogy az Uniónak és a tagállamoknak célul kell tűzniük a foglalkoztatás javítását. Az EUMSZ 153. cikke pedig arra kötelezi az Uniót, hogy támogassa és egészítse ki a munkavállalók szociális biztonságát, szociális védelmét, a kirekesztés elleni küzdelmet és a szociális védelmi rendszerek modernizálását szolgáló tagállami intézkedéseket.

4. A foglalkoztatás aktív támogatása

Tartós, visszatérő vagy régóta fennálló munkanélküliség esetén – különösen, ha az a fiatalokat és az alacsonyan képzetteket érinti – a munkaerőpiacra való (újbóli) belépéshez megfelelő és célzott támogatás, valamint – annak érdekében, hogy az érintettek el tudjanak helyezkedni – készségfejlesztésre, illetve a képzettség vagy a munkatapasztalat megszerzésének elősegítésére irányuló intézkedések szükségesek. Az ilyen intézkedések gyors és hatékony igénybevétele megakadályozhatja a munkaerőpiacról való kiszorulást és a társadalmi kirekesztettséget.

- a. *Ajánlott biztosítani, hogy valamennyi, 25 év alatti fiatal színvonalas állásajánlatot kapjon a munkahelye elvesztését vagy a formális tanulás befejezését követő négy hónapos időszakon belül, illetve további oktatásban, tanulószerveződéses gyakorlati képzésben vagy gyakornoki képzésben részesüljön.*
- b. *Emellett arról is gondoskodni kell, hogy a regisztrált, tartósan munkanélküli személyek számára – legkésőbb a munkanélküliség 18. hónapjának elérésekor – egyéni, mélyreható elemzést, iránymutatást és munkaerő-piaci integrációs megállapodást kínáljanak fel, melynek tartalmaznia kell egy egyéni szolgáltatási ajánlatot, valamint meg kell adnia az egyablakos ügyintézési pontot.*

Az EUMSZ 151. cikke úgy rendelkezik, hogy az Uniónak és a tagállamoknak célul kell tűzniük a foglalkoztatás javítását. A 153. cikk értelmében az Unió minimumkövetelményeket fogadhat el, valamint kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a munkaerőpiacról kirekesztett személyek beilleszkedésének lehetővé tétele érdekében.

5. A nemek közötti egyenlőség és a munka és magánélet közötti egyensúly

A nők továbbra is alulreprezentáltak a foglalkoztatásban, ugyanakkor felülreprezentáltak a részmunkaidős állásokat és a rosszabbul fizetett ágazatokat tekintve; órabérük pedig annak ellenére alacsonyabb, hogy iskolázottsági szintjük meghaladja a férfiakét. A nők munkaerő-piaci részvételének támogatása alapvetően fontos az egyenlő esélyek biztosításához, és – tekintettel a munkaerő elöregedésére – gazdasági szempontból is elengedhetetlen.

A gyermekek és más eltartott családtagok tekintetében igénybe vehető megfelelő szabadság és az idevágó gondozási lehetőségek hiánya az ápolást-gondozást ellátó családtagokat (akik elsősorban nők) visszatartják attól, hogy újra munkába álljanak, vagy belépjenek a munkaerőpiacra. A nők munkaerő-piaci részvételének gátjai közé tartozik a munka és magánélet közötti egyensúlyt biztosító megfelelő szakpolitikák hiánya, a második keresőkre vonatkozó pénzügyi ellenőrzések vagy a munkabérek terhelő adók túlzott mértéke, valamint az egyes tanulmányi és foglalkoztatási területeket érintő sztereotípiák.

Az önfoglalkoztatók, valamint a nem teljes munkaidőben vagy határozatlan időre szóló szerződés keretében foglalkoztatott munkavállalók esetében a családi okokból igénybe vehető fizetett szabadsághoz vagy biztosításhoz való hozzáférés továbbra is egyenetlenségeket mutat. Emellett a férfiak által igénybe vehető ilyen jellegű szabadsággal kapcsolatos lehetőségek és ösztönzés elégtelensége miatt elsősorban továbbra is a nők látják el az elsődleges ápolási-gondozási feladatokat, ami hátrányosan hat foglalkoztatásukra.

A digitális környezetek, valamint a többféle foglalkozásnak az együttműködő, megosztásalapú gazdaság keretében lehetségessé váló kombinálása révén rugalmasabbá vált a munkaszervezés. A rugalmas munkafeltételek elősegíthetik a munka és magánélet közötti egyensúly megvalósítását is, lehetővé téve mind a munkavállalók, mind a vállalatok számára a munkaidő és munkaszervezés igény szerinti alakítását.

- a. *Ösztönözni kell a nemek közötti egyenlőséget a munkaerőpiacon és az oktatásban, biztosítva az egyenlő bánásmódot minden területen, ideértve a javadalmazást, figyelmet fordítva a nők munkaerő-piaci részvételét gátló korlátok lebontására és a foglalkoztatási szegregáció elleni küzdelemre.*
- b. *A szülők és a gondozói feladatokat ellátó személyek számára biztosítani kell a gyermekek és más eltartott személyek tekintetében igénybe vehető megfelelő szabadságot, valamint az ápolási-gondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférést¹. Megfelelő intézkedések, például a férfiak és nők számára egyaránt hozzáférhető, fizetett szülői szabadság biztosítása révén ösztönözni kell, hogy az ilyen típusú szabadságot a nemek egyforma arányban vegyék igénybe.*

¹ Az alábbi 17. és 18. elvnek megfelelően.

- c. *A munkaadók és a munkavállalók megegyezése alapján lehetővé kell tenni és ösztönözni kell a rugalmas munkafeltételeket – ideértve a munkaidő szabályozását –, egyaránt figyelembe véve a munkavállalók és a munkaadók szükségleteit.*

Az Alapjogi Charta 33. cikke a következőképpen fogalmaz: *A család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.*

Az EUMSZ 153. cikke értelmében az Unió minimumkövetelményeket fogadhat el, továbbá támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken: munkakörnyezet, munkafeltételek, a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége, egyenlő munkahelyi bánásmód.

Az Alapjogi Charta 24. cikke emellett a következőképpen fogalmaz: *A nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell. Az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alulreprezentáltak számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg.*

Az EUSZ 3. cikke értelmében az EU küzd a társadalmi kirekesztés és megkülönböztetés ellen. Az EUMSZ 8. cikke emellett úgy rendelkezik, hogy az Unió törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására. Az EUMSZ 19. cikke értelmében az Unió megfelelő intézkedéseket tehet a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére. Az EUMSZ 153. cikke értelmében az Unió minimumkövetelményeket fogadhat el, továbbá támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken: a munkaerőpiacról kirekesztett személyek beilleszkedése, valamint a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód.

6. Esélyegyenlőség

A nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés az Unió egészében jogellenes. Ugyanakkor egyes csoportok nehézségekkel szembesülnek a munka világába való belépés terén. Mindenekelőtt a harmadik országok állampolgárai és az etnikai kisebbségek alulreprezentáltak a foglalkoztatásban, és a szegénység és a társadalmi kirekesztettség kockázata is őket érinti nagyobb mértékben. Fontos, hogy foglalkozzunk a részvételüket nehezítő problémákkal, melyek közé nyelvi akadályok, illetve a készségek és képesítés elismerésének hiányosságai egyaránt előfordulhatnak. A nemzetiség vagy etnikai származás alapján történő megkülönböztetés tekintetében a helyi tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkaadók nincsenek tisztában a megkülönböztetésmentes munkaerő-felvételi gyakorlattal, és a megkülönböztetés által sújtott személyek sem ismerik saját jogait.

A nők munkaerő-piaci részvételének támogatása alapvetően fontos az egyenlő esélyek biztosításához, és – tekintettel a munkaerő elöregedésére – gazdasági szempontból is elengedhetetlen.

a) Erősíteni kell az alulreprezentált csoportok munkaerő-piaci részvételét, minden területen biztosítva az egyenlő bánásmódot, ideértve a megkülönböztetésmentességgel kapcsolatos ismeretek bővítését és a megkülönböztetés kezelését.

Az Alapjogi Charta 21. cikke a következőképpen fogalmaz: Tilos minden megkülönböztetés, így különösen a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékoság, kor vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés.

Az EUSZ 3. cikke értelmében az EU küzd a társadalmi kirekesztés és megkülönböztetés ellen. Az EUMSZ 8. cikke emellett úgy rendelkezik, hogy az Unió törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására. Az EUMSZ 19. cikke értelmében az Unió megfelelő intézkedéseket tehet a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére. Az EUMSZ 153. cikke értelmében az Unió minimumkövetelményeket fogadhat el, továbbá támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken: a munkaerőpiacról kirekesztett személyek beilleszkedése, valamint a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód.

II. FEJEZET: TISZTESSÉGES MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

7. Foglalkoztatási feltételek

A rugalmas foglalkoztatás új formái külön odafigyelést igényelnek, mindenekelőtt a következők tekintetében: a munkavégzés jellegének, volumenének vagy időtartamának meghatározása, a munkaadók azonosítása, a szociális védelem szintjének megállapítása, valamint a próbaidő időtartamával kapcsolatos visszaélések megelőzése. A decentralizált, maga a munkavállaló által szervezett foglalkoztatási formák fokozhatják a munkavállaló autonómiáját és fellendítik a vállalkozásfejlesztést, ugyanakkor előfordulhat, hogy a munkaadók így kevésbé vannak tisztában a jogaikkal, és nem világos számukra, hogy milyen tájékoztatási követelményeknek kell eleget tenniük. A munkavállalók foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatos tájékoztatását előíró jelenlegi uniós rendelkezések nem a foglalkoztatás kezdetétől alkalmazandók, ráadásul – az üzleti modellek transznacionális, mobil, digitális és delokalizált jellegének fokozódásával – egyre nehezebben érvényesíthetők. A határozatlan idejű szerződések felmondására irányadó összetett, költséges és bizonytalan szabályozás visszatartja a cégeket a munkaerő-felvételtől, és a hatályos szabályok egyenlőtlen érvényesítéséhez vezet.

- a. *A munkavállalót a foglalkoztatás kezdetét megelőzően írásban tájékoztatni kell a munkaviszonyból fakadó jogairól és kötelességeiről.***
- b. *A próbaidőnek – ha van – ésszerű időtartamúnak kell lennie; a próbaidő kezdete előtt a munkavállalót tájékoztatni kell a próbaidővel kapcsolatos feltételekről.***
- c. *A munkavállaló elbocsátását indokolni kell; az elbocsátást ésszerű felmondási időnek kell megelőznie, és megfelelő kompenzációval kell járnia, emellett pedig biztosítani kell a pártatlan vitarendezés gyors és hatékony igénybevételét.***

Az Alapjogi Charta 30. cikke a következőképpen fogalmaz: *Az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez.*

Az EUMSZ 153. cikke úgy rendelkezik, hogy az Unió irányelveket fogadhat el a minimumkövetelmények meghatározására, valamint támogatja és kiegészíti a tagállami tevékenységeket a munkafeltételek, valamint a munkavállalóknak munkaviszonyuk megszűntetése esetén nyújtott védelmét szolgáló intézkedések terén.

8. Bérek

A megfelelő szintű minimálbérek tisztességes megélhetést biztosítanak a munkavállalóknak és családtagjaiknak, és hozzájárulnak ahhoz, hogy minél kevesebb legyen a szegénységben élő munkavállaló. A minimálbérek minél szélesebb körű elterjesztése révén elkerülhető lenne egy torz, kétszintű munkaerőpiac kialakulása. A bérek kiszámítható alakulása fontos a stabil üzleti környezet szempontjából. A minimálbérek szintjét úgy kell megállapítani, hogy az alacsonyabb képzettségű munkavállalók foglalkoztatási esélyei ne romoljanak, a munkanélküliek és kereső tevékenységet nem folytató személyek számára pedig megérje munkába állni. A versenyképesség szempontjából különösen az euróövezetben döntőnek bizonyult, hogy a bérfejlesztés összhangban legyen a termelékenységssel.

- a) *A munka minden formáját tisztességesen meg kell fizetni, hogy a fizetések megfelelő szintű megélhetést biztosítsanak. A minimálbéreket átlátható és kiszámítható mechanizmusokkal kell meghatározni, oly módon, hogy se a munkába állás lehetősége, se a munkavállalási motiváció ne szenvedjen csorbát. A béreket a termelékenység alakulásához igazodva kell megállapítani, kikérve a szociális partnerek véleményét, továbbá figyelembe véve az adott tagállamban alkalmazott módszereket is.*

9. Munkahelyi egészségvédelem és biztonság

A munkahelyi egészségvédelem és biztonság terén új kihívások jelentkeztek a kevésbé stabil munkaviszonyok, az új munkavégzési ritmusok és a munkaerő előregedése következtében. A munkahelyi balesetekkel és megbetegedésekkel szembeni védelemnek a munkaviszony formájától függetlenül valamennyi munkavállalóra történő kiterjesztése, valamint az olyan „szürke” területek felszámolása, mint a nem teljesen tiszta jogi helyzeteket eredményező gazdaságilag függő vagy színlelt önfoglalkoztatás, fontos szerepet játszanak a bizonytalan megélhetés és a szociális kiadások visszaszorításában, valamint a cégek termelékenységének javításában. A reintegrációs és rehabilitációs erőfeszítések fokozásához a munkavállalókat aktívabban be kell vonni a szakmai átképzésbe, illetve munkahelyük átalakításába. A kisvállalkozásokban azonban továbbra is gondot okoz a megelőzési és korrekciós intézkedések végrehajtása.

- a) *Gondoskodni kell a munkavégzéssel járó valamennyi lehetséges kockázattal szembeni védelemről, és az erre irányuló intézkedések végrehajtását – különösen a mikro- és kisvállalkozások esetében – megfelelő módon támogatni kell.*

Az Alapjogi Charta 31. cikke így fogalmaz: Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.
--

Az EUMSZ 153. cikke úgy rendelkezik, hogy az Unió irányelveket fogadhat el a minimumkövetelmények meghatározására, valamint támogatnia kell és ki kell egészítenie a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében a munkakörnyezet javítását szolgáló tagállami tevékenységeket.

10. Szociális párbeszéd és a munkavállalók bevonása a munkahelyen zajló folyamatokba

A jól működő szociális párbeszéd autonóm és képviseleti feladatait jól ellátó szociális partnereket előfeltételez, akik képesek kollektív szerződések kidolgozására. Tekintettel szervezeti sűrűségük és képviseleti jellegük csökkenésére, a szociális partnereknek kapacitásbővítésbe kell kezdeniük annak érdekében, hogy jobban működő és hatékonyabb társadalmi párbeszédet alakítsanak ki. A gazdasági és szociális szakpolitikák sikeres megtervezése és végrehajtása érdekében, ami a gazdasági visszaesés idején a munkahelyek védelmére irányuló erőfeszítéseket is magában foglalja, elengedhetetlen, hogy a szociális partnerek is részt vegyenek a folyamatban, mind uniós, mind tagállami szinten. Ráadásul a szolgáltatási ágazatban és a digitális gazdaságban megjelenő új munkaszervezési formák következtében nem egyenletes annak a mértéke, ahogyan a munkavállalókat bevonják a munkahelyen zajló folyamatokba, a tájékoztatás és a konzultáció pedig bonyolultabbá vált.

- a) *A foglalkoztatási és szociális szakpolitikák kialakítása és végrehajtása során egyeztetni kell a szociális partnerekkel. Arra kell őket ösztönözni, hogy a számukra jelentőséggel bíró területeken – az adott tagállamra jellemző szokások, a szociális partnerek autonómiájának és a szervezett fellépéshez való joguk tiszteletben tartásával – kollektív szerződéseket dolgozzanak ki.*
- b) *Az összes munkavállaló (valamint képviselőik) viszonylatában, függetlenül attól, hogy online munkavégzést folytatnak-e és/vagy egy másik országból dolgoznak, gondoskodni kell a megfelelő időben történő tájékoztatásról és egyeztetésről, különösen a csoportos létszámcsökkentést, a vállalkozások átadását, átszervezését és fúzióját illetően.*

Az Alapjogi Charta 12. és 27. cikke így fogalmaz: *Mindenkinek joga van a békés célú gyülekezés szabadságához és a másokkal való bármilyen szintű, különösen politikai, szakszervezeti és polgári célú egyesüléshez, ami magában foglalja mindenkinek a jogát ahhoz, hogy érdekei védelmére szakszervezetet alapítson, vagy azokhoz csatlakozzon. A munkavállalók vagy képviselők számára az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt.*

Az Alapjogi Charta 28. cikke szerint: *A munkavállalóknak és a munkaadóknak, illetőleg szervezeteiknek az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban joguk van arra, hogy megfelelő szinten kollektív tárgyalásokat folytassanak és kollektív szerződéseket kössenek, valamint hogy érdekütközés esetén érdekeik védelmében együttesen lépjenek fel, a sztrájkot is beleértve.*

Az EUMSZ 151. cikke úgy rendelkezik, hogy az Uniónak és a tagállamoknak célul kell tűzniük a szociális párbeszéd előmozdítását. Az EUMSZ 152. cikke szerint az Uniónak el kell ismernie és támogatnia kell a szociális partnerek szerepvállalását, és elő kell segítenie köztük a párbeszéd kibontakozását. Az EUMSZ 153. cikke megállapítja, hogy az Uniónak minimumkövetelményeket kell elfogadnia, valamint támogatnia kell és ki kell egészítenie a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt, valamint a munkavállalók és a munkaadók képviselőit és kollektív védelmét szolgáló tagállami tevékenységeket. Az EUMSZ 154. és 155. cikke pedig jogalkotási szereppel ruházza fel a szociális partnereket.

III. FEJEZET MEGFELELŐ ÉS FENNTARTHATÓ SZOCIÁLIS VÉDELEM

11. A szociális ellátások és szociális szolgáltatások integrációja

A sokféle ellátás és szolgáltatás, hivatal és kérelmezési eljárás néhány esetben megnehezíti, hogy a rászorulóknak valóban hozzáférjenek mindahhoz a támogatáshoz, amelyre szükségük van. A nem integrált módon nyújtott ellátások és szolgáltatások mind a szegénység visszaszorítását, mind a társadalmi és munkaerő-piaci integrációt illetően csak kisebb hatékonyságot tudnak elérni. Szociális ellátások, aktív támogatás és szociális szolgáltatások – e három komponens összehangolása elengedhetetlen ahhoz, hogy a támogatás valóban hatékony legyen. E folyamatnak ki kell terjednie a jogosultság, a lefedettség és a koordinált támogatási kínálat kérdésére, valamint annak a lehetőségére is, hogy bizonyos jogosultságokat az újbóli munkába állás vagy önfoglalkoztatás esetén meg lehessen tartani. Az ellátások és a szolgáltatások nagyobb fokú integrációja révén javítani lehetne a szociális védelem költséghatékonyágát.

- a) *A szociális védelmi ellátásokat és szolgáltatásokat a lehető legnagyobb mértékben integrálni kell annak érdekében, hogy ezen intézkedések következetessége és hatékonysága fokozódjon, és könnyebb legyen az érintettek társadalmi és munkaerő-piaci integrációja.*

Az Alapjogi Charta 34. cikke így fogalmaz: *Az Unió elismeri és tiszteletben tartja a szociális biztonsági ellátásokra és szociális szolgáltatásokra való jogosultságot.*

Az EUMSZ 151. cikke úgy rendelkezik, hogy az Uniónak és a tagállamoknak célul kell tűzniük a megfelelő szociális védelmet és a kirekesztés elleni küzdelmet. Az EUMSZ 153. cikke szerint az Uniónak támogatnia kell és ki kell egészíteni a munkavállalók szociális biztonságát és szociális védelmét, a szociális védelmi rendszerek modernizálását és az álláskereső munkakerő-piaci integrációját szolgáló tagállami tevékenységeket.

12. Egészségügyi ellátás és betegség esetén járó juttatások

A népesség elöregedése és a költséges kezelések egyre nagyobb nyomást gyakorolnak az egészségügyi rendszerek pénzügyi fenntarthatóságára és e rendszerek abbéli képességére, hogy mindenkinek megfelelő egészségügyi ellátást nyújtsanak. Úgy tűnik, hogy leginkább az akadályozza az orvosi ellátáshoz való hozzáférést, hogy a kezelések túlságosan költségesek az emberek jövedelméhez mérten, illetve túl sokat kell várni rájuk. A jó minőségű ellátáshoz való általános hozzáférés és az egészségügyi rendszerek ezzel egyidejű pénzügyi fenntarthatóságának biztosítása, valamint az ellátás költséghatékonyágának, az egészségfejlesztésnek és a betegségek megelőzésének előmozdítása érdekében fokozni kell az arra irányuló erőfeszítéseket, hogy az egészségügyi rendszerek stressztűrőbbek, hatékonyabbak és eredményesebbek legyenek, ami egyben felkészültebbé is tenné őket arra, hogy

megbirkózzanak a kihívásokkal. Az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés általánossá tétele és az egészségi egyenlőtlenségek felszámolása erősítené a társadalmi kohéziót és javítaná a gazdasági eredményeket is.

A betegség esetén járó juttatásokkal és/vagy a fizetett betegszabadsággal kapcsolatos intézkedések a várakozási időt, időtartamukat, a jövedelempótlás szintjét és az ellenőrzési mechanizmusokat illetően igen különbözőek. Továbbra is kihívást jelent a betegség esetén járó juttatás gyanánt nyújtott jövedelempótlás megfelelő minimumszintjének biztosítása, a rehabilitáció és reintegráció ösztönzése, valamint ezzel egy időben a rendszerek pénzügyi fenntarthatóságának megőrzése.

- a) *Gondoskodni kell arról, hogy mindenki kellő időben jó minőségű megelőző és gyógyító egészségügyi ellátáshoz jusson, és az egészségügyi ellátás igénybe vétele ne okozzon se elszegényedést, se pénzügyi megterhelést.*
- b) *Az egészségügyi rendszereknek támogatniuk kell az ellátások költséghatékonyságát, valamint nagyobb hangsúlyt kell fektetniük az egészségfejlesztésre és a betegségek megelőzésére az egészségügyi rendszerek jobb stressztűrő képességének és pénzügyi fenntarthatóságának fokozása érdekében.*
- c) *A betegszabadságok idején minden munkavállaló számára – szerződésük típusától függetlenül – megfelelő jövedelempótlást kell biztosítani, az önfoglalkoztatókat pedig arra kell ösztönözni, hogy vegyenek részt a betegbiztosítási rendszerben. Támogatni kell továbbá a hatékony reintegrációt és rehabilitációt, hogy a táppénzen levők minél hamarabbi vissza tudjanak menni dolgozni.*

Az Alapjogi Charta 35. cikke így fogalmaz: A nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban megállapított feltételek mellett mindenkinek joga van megelőző egészségügyi ellátás igénybevételéhez, továbbá orvosi kezeléshez. Valamennyi uniós politika és tevékenység meghatározása és végrehajtása során biztosítani kell az emberi egészségvédelem magas szintjét. Az Alapjogi Charta 34. cikke szerint: Az Unió elismeri és tiszteletben tartja a szociális biztonsági ellátásokra való jogosultságot betegség esetén.

Az EUMSZ 151. cikke úgy rendelkezik, hogy az Uniónak és a tagállamoknak célul kell tűzniük a megfelelő szociális védelmet. Az EUMSZ 153. cikke arra kötelezi az Uniót, hogy támogassa és erősítse ki a munkavállalók szociális biztonságát, szociális védelmét és a szociális védelmi rendszerek modernizálását szolgáló tagállami intézkedéseket.

Az EUMSZ 168. cikke pedig előírja, hogy valamennyi uniós politika és tevékenység meghatározása és végrehajtása során biztosítani kell az emberi egészségvédelem magas szintjét.

13. Nyugdíj

Az emberek várható élettartamának növekedése és a munkaképes korú népesség zsugorodása kettős kihívást jelent a nyugdíjak pénzügyi fenntarthatóságának és a nyugdíjasok megfelelő mértékű jövedelmének biztosítása szempontjából. Az

államháztartások hosszú távú fenntarthatósága és a generációk közötti méltányosság megőrzése érdekében fontos a törvényben előírt nyugdíjkorhatár és a várható élettartam összekapcsolása, valamint a tényleges nyugdíjbavonulási életkor és a törvényben meghatározott nyugdíjkorhatár közötti különbség csökkentése, amit a munkaerőpiacról való korai távozás megakadályozásával lehetne elérni.

További gond több tagállamban a nyugdíjak nem megfelelő mértéke. Emellett a legtöbb országban a nemek között fennálló egyenlőtlenség a nyugdíjak terén igen magas: mivel a nők általában kevesebbet keresnek, pályafutásukat gyakrabban megszakítják, így kevesebb nyugdíjjárulékot fizetnek be, és végül alacsonyabb nyugdíjra lesznek csak jogosultak.

Az önfoglalkoztatók és az atipikus foglalkoztatásban részt vevő munkavállalók esetében szintén nagyobb annak a kockázata, hogy nyugdíjuk nem lesz megfelelő mértékű, illetve kevésbé valószínű, hogy foglalkoztatói nyugdíjrendszer kiterjedjen rájuk.

- a) *A nyugdíjaknak megfelelő szintű megélhetést kell biztosítaniuk minden nyugdíjas számára. Fel kell lépni a nemek között fennálló nyugdíj-egyenlőtlenség ellen, pl. a gyermekgondozással vagy ápolással eltöltött időszakok megfelelő jóváírása révén. Az egyes tagállamokra jellemző körülmények figyelembevételével az önfoglalkoztatókat a nyugdíjbiztosítási rendszerekben való részvételre kell ösztönözni.*
- b) *A nyugdíjrendszereket lehetőleg úgy kell kialakítani, hogy a nyugdíjak fenntarthatóak és megfelelő mértékűek legyenek a jövőben is – ehhez bővíteni kell a járulékfizetők körét, össze kell kapcsolni a törvényben előírt nyugdíjkorhatárt a várható élettartammal, és a munkaerőpiacról való korai távozás megakadályozásával csökkenteni kell a tényleges nyugdíjbavonulási életkor és a törvényben meghatározott nyugdíjkorhatár közötti különbséget.*

Az Alapjogi Charta 34. cikke így fogalmaz: Az Unió elismeri és tiszteletben tartja a szociális biztonsági ellátásokra való jogosultságot idős kor esetén, valamint a szociális támogatásra való jogosultságot mindazok esetében, akik nem rendelkeznek az ehhez elégséges pénzeszközökkel.

Az EUMSZ 151. cikke úgy rendelkezik, hogy az Uniónak és a tagállamoknak célul kell tűzniük a megfelelő szociális védelmet és a kirekesztés elleni küzdelmet. Az EUMSZ 153. cikke pedig arra kötelezi az Uniót, hogy támogassa és egészítse ki a munkavállalók szociális biztonságát, szociális védelmét, a kirekesztés elleni küzdelmet és a szociális védelmi rendszerek modernizálását szolgáló tagállami intézkedéseket.

14. Munkanélküli-járadék

A munkanélküli-járadékok akkor tekinthetők hatékonyak, ha lehetővé teszik a munkakeresést, hozzájárulnak ahhoz, hogy az álláskeresők készségei jobban megfeleljenek az igényeknek, a munkanélküliség idején gazdasági biztonságot nyújtanak, megelőzik az elszegényedést és a gazdasági visszaesés idején automatikus stabilizációt tesznek lehetővé. Néhány esetben a munkanélküli-járadékokra csak igen

kevesen jogosultak, mert szigorúak az idevágó feltételek. Bizonyos tagállamokban az ellátások időtartama, valamint a munkakeresés és az aktív támogatásban való részesülés feltételeinek érvényesítése is gondot okoz.

- a) ***A munkanélküliek támogatását szolgáló intézkedéseket úgy kell kialakítani, hogy a megfelelő mértékű munkanélküli-járadékban való részesüléshez aktív álláskeresést kelljen folytatni, és részt kelljen venni az aktív támogatásban. Az ellátás időtartamát úgy kell megállapítani, hogy elengedő idő jusson az álláskeresésre, és az érintettek ösztönzést kapjanak arra, hogy minél hamarabb visszatérjenek a munkaerőpiacra².***

Az Alapjogi Charta 34. cikke így fogalmaz: Az Unió elismeri és tiszteletben tartja a szociális biztonsági ellátásokra való jogosultságot a munkahely elvesztése esetén.

Az EUMSZ 151. cikke úgy rendelkezik, hogy az Uniónak és a tagállamoknak célul kell tűzniük a megfelelő szociális védelmet és a kirekesztés elleni küzdelmet. Az EUMSZ 153. cikke pedig arra kötelezi az Uniót, hogy támogassa és egészítse ki a munkavállalók szociális biztonságát, szociális védelmét, a kirekesztés elleni küzdelmet és a szociális védelmi rendszerek modernizálását szolgáló tagállami intézkedéseket.

15. Minimumjövedelem

A legtöbb, ha nem is az összes tagállam minimumjövedelmet biztosít a szegénységben élő vagy a szegénység kockázatának kitett embereknek, akik más módon nem tudnak gondoskodni megélhetésükről. Jelenleg gondot jelent azonban, hogy a járadékok szintje nem engedi meg, hogy a kedvezményezettek kilábaljanak a szegénységből, a minimumjövedelem csak kevés embernek jár, és mivel bonyolult az ilyen jellegű támogatás kérelmezése, nem is tudja minden rászoruló igénybe venni. A munkaképes korúak esetében pedig az okoz problémát, hogy ez a járadék csak gyenge szálakon kapcsolódik az aktív támogatáshoz és a szociális szolgáltatásokhoz, és a járadékot újbóli munkába állás esetén sem csökkentik, ami az ún. „járadécsapda” kialakulásához vezethet, és visszafoghatja a munkavállalási motivációt. A jövedelembiztonság nem terjed ki kellő mértékben azokra, akik már kimerítették az igénybe vehető munkanélküli-járadékokat, mivel a munkanélküli-járadék és minimumjövedelem összehangolása gyenge. A legtöbb tagállamban a minimumjövedelemre vonatkozó rendelkezések nem alkalmasak arra, hogy kiemeljék azokat az idős embereket a szegénységből, akiknek nincsen más bevételi forrása.

- a) ***Megfelelő mértékű minimumjövedelmet kell biztosítani mindazok számára, akik nem rendelkeznek tisztességes megélhetést biztosító bevételi forrásokkal. A munkaerő-piaci (re)integráció ösztönzése érdekében a munkaképes korúak esetében ezeket a járadékokat az aktív támogatásban való részvételhez kell kötni.***

Az Alapjogi Charta 34. cikke így fogalmaz: A társadalmi kirekesztés és a szegénység leküzdése érdekében az Unió elismeri és tiszteletben tartja a jogot a tisztességes megélhetést célzó szociális támogatásra és lakástámogatásra mindazok esetében, akik nem rendelkeznek az ehhez elégséges

² Lásd a fenti 3. elvet.

pénzeszközökkel.

Az EUMSZ 151. cikke úgy rendelkezik, hogy az Uniónak és a tagállamoknak célul kell tűzniük a kirekesztés elleni küzdelmet.

Az EUMSZ 153. cikke szerint az Uniónak támogatnia kell és ki kell egészíteni a kirekesztés elleni küzdelmet és az álláskeresők munkaerő-piaci integrációját szolgáló tagállami tevékenységeket.

16. Fogyatékoság

A fogyatékosággal élő személyeket sokkal inkább fenyegeti a szegénység és a társadalmi kirekesztés kockázata, mint a népesség többi részét. Több nehézséggel is szembesülnek: nem megfelelően akadálymentesített munkahelyekkel, diszkriminációval, a munkaerőpiacra lépés ellen ható adókedvezmény-szabályokkal. A rokkantsági ellátások kialakításuk révén járadékcsapdákat okozhatnak, például azzal, hogy a támogatást teljes mértékben megszüntetik, amint a kedvezményezettnek sikerült (ismét) elhelyezkednie. Az, hogy a fogyatékos személyek részeseivé tudnak-e válni a munkaerőpiacnak és a közösségi életnek, a támogató szolgáltatások elérhetőségén is múlhat.

- a) *A fogyatékos személyek számára támogató szolgáltatásokat és tisztességes megélhetést lehetővé tévő alapvető jövedelembiztonságot kell biztosítani. Az ellátáshoz való hozzáférés feltételeit úgy kell meghatározni, hogy ne akadályozzák a munkaerőpiacra való belépést.*

Az Alapjogi Charta 26. cikke így fogalmaz: *Az Unió elismeri és tiszteletben tartja a fogyatékkal élő személyek jogát az önállóságuk, társadalmi és foglalkozási beilleszkedésük, valamint a közösség életében való részvételük biztosítását célzó intézkedésekre.*

Az EUMSZ 151. cikke úgy rendelkezik, hogy az Uniónak és a tagállamoknak célul kell tűzniük a megfelelő szociális védelmet és a kirekesztés elleni küzdelmet. Az EUMSZ 153. cikke pedig arra kötelezi az Uniót, hogy támogassa és egészítse ki a munkavállalók szociális biztonságát, szociális védelmét, a kirekesztés elleni küzdelmet és a szociális védelmi rendszerek modernizálását szolgáló tagállami intézkedéseket.

17. Tartós ápolás-gondozás

A népesség előregedése, a változó családszerkezet, valamint a nők nagyobb mértékű munkaerő-piaci részvétele következtében megnőtt az igény a tartós ápolási-gondozási szolgáltatások iránt. Azokat az ápolási-gondozási feladatokat, amelyekre az intézményeknek nincs kapacitásuk, illetve amelyek intézmények általi ellátása nagyon költséges, rendszerint a nőnemű családtagok látják el. A hivatalosan elismert otthoni ápolás, amelyet a kedvezményezettek és a családtagok többsége előnyben részesít, nincs megfelelően kiépítve, ezért a nem hivatalos ápolás-gondozás sok család számára gyakran az egyetlen lehetőség, ami hatalmas anyagi megterhelést jelent az érintettek számára. A megfelelő tartós ápolási-gondozási szolgáltatások elérhetősége és a rendszerek pénzügyi fenntarthatósága érdekében fokozni kell a tartós ápolási-gondozási szolgáltatások nyújtásának és finanszírozásának javítására irányuló erőfeszítéseket.

- a) *Gondoskodni kell a megfelelően képezett szakemberek által nyújtott, jó minőségű és megfizethető tartós ápolási-gondozási szolgáltatások elérhetőségéről.*
- b) *A tartós ápolási-gondozási szolgáltatások nyújtását és finanszírozását meg kell szilárdítani és fejleszteni kell annak érdekében, hogy a megfelelő ápolás-gondozás elérhetősége pénzügyileg fenntartható módon biztosított legyen.*

Az Alapjogi Charta 34. cikke így fogalmaz: Az Unió elismeri és tiszteletben tartja a szociális biztonsági ellátásokra és szociális szolgáltatásokra való jogosultságot gondoskodásra utaltság esetén.

Az EUMSZ 151. cikke úgy rendelkezik, hogy az Uniónak és a tagállamoknak célul kell tűzniük a megfelelő szociális védelmet. Az EUMSZ 153. cikke pedig arra kötelezi az Uniót, hogy támogassa és egészítse ki a munkavállalók szociális biztonságát, szociális védelmét és a szociális védelmi rendszerek modernizálását szolgáló tagállami intézkedéseket.

18. Gyermekgondozás

A gyermekgondozási szolgáltatások elősegítik a gyermekek kognitív és szociális fejlődését, ami különösen fontos a hátrányos helyzetű családokban élő gyermekek esetében, akik így jobb oktatási és munkaerő-piaci kilátásokkal vághatnak neki az életnek. A gyermekintézményi ellátás kulcsfontosságú eszköz a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséhez, hiszen ösztönzőleg hat a szülők, különösen a nők, munkavállalási lehetőségeire. E szolgáltatások korlátozott elérhetősége, hozzáférhetősége, megfizethetősége és minősége azonban még mindig hátráltatja a gyermekek fejlődését. Az, hogy a hátrányos helyzetű gyerekek számára elérhetőek legyenek ezek a szolgáltatások, továbbra is megoldandó probléma.

- a) *Gondoskodni kell arról, hogy minden gyermek megfelelően képezett szakemberek által nyújtott, jó minőségű és megfizethető gyermekgondozásban részesülhessen.*
- b) *Időben intézkedéseket kell hozni és megelőzési stratégiákat kell kidolgozni a gyermekszegénység visszaszorítása érdekében; a hátrányos helyzetű gyermekek gyermekgondozásban való részvételének ösztönzésére pedig célzott intézkedéseket kell elfogadni.*

Az Alapjogi Charta 24. cikke így fogalmaz: A gyermekeknek joguk van a jólétükhöz szükséges védelemhez és gondoskodáshoz.

Az EUMSZ 151. cikke úgy rendelkezik, hogy az Uniónak és a tagállamoknak célul kell tűzniük a megfelelő szociális védelmet. Az EUMSZ 153. cikke pedig arra kötelezi az Uniót, hogy támogassa és egészítse ki a munkavállalók szociális biztonságát, szociális védelmét, a kirekesztés elleni küzdelmet és a szociális védelmi rendszerek modernizálását szolgáló tagállami intézkedéseket.

19. Lakhatás

A megfelelő lakhatási lehetőségek hiánya és a bizonytalan lakhatás az egész EU-ban továbbra is hatalmas gondot jelent, és egyre nagyobb pénzügyi kockázatok vállalásába hajszolja az embereket, aminek eredménye kilakoltatás, a bérletidő- és jelzáloghitel-fizetési hátralékok felhalmozódása és néhány kirívó esetben akár hajléktalanság is lehet. A lakásszektorbeli korlátozott kínálat és a lakásbérleti piac torzulásai egyaránt hozzájárulnak ahhoz, hogy kevés a lakás. A megfelelő lakhatási lehetőségek hiányában csökken a munkavállalók mobilitása, és a fiatalok csak nehezen tudják megvetni a lábukat a munkaerőpiacon, illetve az önálló életvitellel kapcsolatos életterveiket megvalósítani.

- a) *A rászorulókat szociális lakáshoz kell juttatni, vagy lakhatási támogatást kell biztosítani számukra. A kiszolgáltatott helyzetben lévőket meg kell védeni a kilakoltatással szemben, az alacsony, illetve közepes jövedelmű háztartásokat pedig abban kell támogatni, hogy lakástulajdonhoz jussanak.*
- b) *A hajléktalanok számára szállást kell biztosítani, és társadalmi integrációjuk elősegítése érdekében ezt egyéb szociális szolgáltatásokkal kell összekapcsolni.*

Az Alapjogi Charta 34. cikke így fogalmaz: A társadalmi kirekesztés és a szegénység leküzdése érdekében az Unió elismeri és tiszteletben tartja a lakástámogatásra való jogot mindazok esetében, akik nem rendelkeznek az ehhez elégséges pénzeszközökkel.

Az EUMSZ 151. cikke úgy rendelkezik, hogy az Uniónak és a tagállamoknak célul kell tűzniük a kirekesztés elleni küzdelmet. Az EUMSZ 153. cikke arra kötelezi az Uniót, hogy támogassa és egészítse ki a munkavállalók szociális biztonságát és szociális védelmét szolgáló tagállami intézkedéseket.

20. Az alapvető szolgáltatások elérhetősége

Az olyan alapvető szolgáltatások, mint az elektronikus hírközlés, a közlekedés, az energiaellátás (pl. villamos energia és fűtés) és a pénzügyi szolgáltatások (pl. bankszámlanyitás), amelyek nélkülözhetetlenek az emberek teljes körű társadalmi integrációjához és az egyenlő munkavállalási esélyekhez, nem állnak mindig rendelkezésre, illetve nem érhetőek el mindenki számára. E szolgáltatásokhoz való hozzáférést többek között a megfizethetőségük, az infrastruktúrabeli hiányosságok, illetve az akadálymentességi előírások nem megfelelő teljesítése akadályozza.

- a) *Mindenki számára megfizethető hozzáférést kell biztosítani az olyan alapvető szolgáltatásokhoz, mint pl. az elektronikus hírközlés, az energiaellátás, a közlekedés és a pénzügyi szolgáltatások. A rászorulókat támogatni kell abban, hogy igénybe tudják venni ezeket a szolgáltatásokat.*

Az EUMSZ 151. cikke úgy rendelkezik, hogy az Uniónak és a tagállamoknak célul kell tűzniük a megfelelő szociális védelmet és a kirekesztés elleni küzdelmet.