

2016. szeptember 13., kedd

P8_TA(2016)0338

A munka és a magánélet közötti egyensúly szempontjából kedvező munkaerő-piaci feltételek kialakítása

Az Európai Parlament 2016. szeptember 13-i állásfoglalása a munka és a magánélet közötti egyensúly szempontjából kedvező munkaerő-piaci feltételek kialakításáról (2016/2017(INI))

(2018/C 204/09)

Az Európai Parlament,

- tekintettel az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikkére és 3. cikkének (3) bekezdésére,
- tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés 6. cikkének a) pontjára, 8. és 10. cikkére, 153. cikkének (1) bekezdésére, 153. cikkének (2) bekezdésére és 157. cikkére,
- tekintettel az Európai Unió Alapjogi Chartájának 7., 9., 23., 24. és 33. cikkére,
- tekintettel az 1996. május 3-i Európai Szociális Chartára, és különösen annak I. részére, valamint II. része 2., 4., 16. és 27. cikkeire, melyek a családos munkavállalók egyenlő esélyekhez és egyenlő bánásmóddhoz való jogáról szólnak,
- tekintettel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelvre ⁽¹⁾ (a szülési szabadságról szóló irányelv),
- tekintettel a Bizottságnak a szülési szabadságról szóló irányelv módosításáról szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló javaslatára (COM(2008)0637),
- tekintettel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK tanácsi irányelv ⁽²⁾ módosításáról, valamint a munkavállalókat a munka és a családi élet összeegyeztethetőségében segítő intézkedések bevezetéséről szóló 2011/.../EU európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadása tekintetében az első olvasatban 2010. október 20-án elfogadott állásponjtára, amelyben többek között kéthetes apasági szabadság bevezetését kérte,
- tekintettel a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelvre ⁽³⁾,
- tekintettel a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról szóló 2010/18/EU irányelvnél a Mayotte Európai Unióval kapcsolatos jogállásának változása miatt szükségessé váló módosításáról szóló, 2013. december 17-i 2013/62/EU tanácsi irányelvre ⁽⁴⁾,
- tekintettel az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. július 7-i 2010/41/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvre ⁽⁵⁾,

⁽¹⁾ HL L 348., 1992.11.28., 1. o.

⁽²⁾ HL C 70. E, 2012.3.8., 163. o.

⁽³⁾ HL L 68., 2010.3.18., 13. o.

⁽⁴⁾ HL L 353., 2013.12.28., 7. o.

⁽⁵⁾ HL L 180., 2010.7.15., 1. o.

2016. szeptember 13., kedd

- tekintettel a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvre ⁽¹⁾,
- tekintettel a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre ⁽²⁾,
- tekintettel az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelvre ⁽³⁾,
- tekintettel „A gazdaságpolitikai koordináció európai szemeszteréről: a 2016. évi éves növekedési jelentés” című, 2016. február 25-i ⁽⁴⁾ állásfoglalására,
- tekintettel a szülési szabadságról szóló, 2015. május 20-i állásfoglalására ⁽⁵⁾,
- tekintettel a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról szóló, 2013. szeptember 12-i állásfoglalására ⁽⁶⁾,
- tekintettel „A nemi sztereotípiák felszámolásáról az EU-ban” című, 2013. március 12-i állásfoglalására ⁽⁷⁾,
- tekintettel „A nők és férfiak közötti egyenlőség terén elért haladás az EU-ban 2013-ban” című, 2015. március 10-i állásfoglalására ⁽⁸⁾,
- tekintettel a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2015 utáni uniós stratégiáról szóló, 2015. június 9-i állásfoglalására ⁽⁹⁾,
- tekintettel a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv alkalmazásáról szóló, 2015. október 8-i állásfoglalására ⁽¹⁰⁾,
- tekintettel az Európában a nők jogaira és a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó, a 2015 utáni időszakot érintő új stratégiáról szóló, 2016. február 3-i állásfoglalására ⁽¹¹⁾,
- tekintettel a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályaon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv alkalmazásáról szóló, 2016. május 12-i állásfoglalására ⁽¹²⁾,
- tekintettel a „Kisgyermekkorai nevelés és gondozás: hogy minden gyermek szilárdan megalapozhassa jövőjét” című, 2011. június 15-i tanácsi következtetésekre ⁽¹³⁾,
- tekintettel „A nők és férfiak közötti jövedelmi esélyegyenlőség: A nemek közötti nyugdíszakadék megszüntetése” című, 2015. június 19-i tanácsi következtetésekre,
- tekintettel az Európai Unió Tanácsa által a 2011. március 7-i következtetéseiben elfogadott, a nemek közötti egyenlőségről szóló, a 2011–2020-as időszakra vonatkozó európai paktumra ⁽¹⁴⁾,
- tekintettel az Európai Tanács 2002. március 15–16-i barcelonai ülésén elfogadott elnökségi következtetésekre,

⁽¹⁾ HL L 303., 2000.12.2., 16. o.

⁽²⁾ HL L 299., 2003.11.18., 9. o.

⁽³⁾ HL L 14., 1998.1.20., 9. o.

⁽⁴⁾ Elfogadott szövegek, P8_TA(2016)0059.

⁽⁵⁾ Elfogadott szövegek, P8_TA(2015)0207.

⁽⁶⁾ HL C 93., 2016.3.9., 110. o.

⁽⁷⁾ HL C 36., 2016.1.29., 18. o.

⁽⁸⁾ HL C 316., 2016.8.30., 2. o.

⁽⁹⁾ Elfogadott szövegek, P8_TA(2015)0218.

⁽¹⁰⁾ Elfogadott szövegek, P8_TA(2015)0351.

⁽¹¹⁾ Elfogadott szövegek, P8_TA(2016)0042.

⁽¹²⁾ Elfogadott szövegek, P8_TA(2016)0226.

⁽¹³⁾ HL C 175., 2011.6.15., 8. o.

⁽¹⁴⁾ A Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanács 3073. ülése (Brüsszel, 2011. március 7.)

2016. szeptember 13., kedd

- tekintettel az EU hármas elnökségének (Hollandia, Szlovákia és Málta) a nemek közötti egyenlőségről szóló, 2015. december 7-i nyilatkozatára,
- tekintettel az „Európa 2020: Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája” című, 2010. március 3-i bizottsági közleményre (COM(2010)2020),
- tekintettel az „Új kezdet a dolgozó családoknak a munka és a magánélet közötti egyensúly kihívásainak kezelésére” című bizottsági ütemtervre (2015. december), valamint a nyilvános és az érdekelt felekkel folytatott konzultációra,
- tekintettel „A Bizottság 2016. évi munkaprogramja – Lejárt a szokványos megoldások ideje” című bizottsági közleményre (COM(2015)0610),
- tekintettel a szociális jogok európai pillérével kapcsolatos konzultáció elindításáról szóló bizottsági közleményre (COM(2016)0127),
- tekintettel a Bizottság „Szociális beruházás a növekedés és a kohézió érdekében – többek között a 2014–2020-as Európai Szociális Alap végrehajtása révén” (COM(2013)0083) című közleményére és a „Beruházások a gyermekek érdekében: a hátrányos helyzetből való kitörés” című, 2013. február 20-i 2013/112/EU ajánlására,
- tekintettel a „Növekvő egyensúly a munka és a magánélet között: a szakmai, a családi és a magánélet összeegyeztetésének fokozott támogatása” című bizottsági közleményre (COM(2008)0635),
- tekintettel a „Koragyermekkorai nevelés és gondozás: hogy minden gyermek szilárdan megalapozhassa jövőjét” című, 2011. február 17-i bizottsági közleményre (COM(2011)0066),
- tekintettel a Bizottságnak a barcelonai célkitűzésekről szóló, „A kisgyermek-gondozási szolgáltatások fejlesztése Európában a tartós és inkluzív növekedés érdekében” című, 2013. május 29-i eredményjelentésére (COM(2013)0322),
- tekintettel a „Stratégiai kötelezettségvállalás a nemek közötti egyenlőségért 2016–2019” című bizottsági szolgálati munkadokumentumra és különösen annak a nők munkaerő-piaci részvételének növeléséről és a nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlenségéről szóló 3.1. fejezetére,
- tekintettel a Bizottságnak az Európai Unióban a nők és férfiak közötti egyenlőségről szóló jelentésére (SWD(2016)0054), különös tekintettel az egyenlő mértékű gazdasági függetlenségről szóló fejezetre,
- tekintettel a „Foglalkoztatás és társadalmi fejlemények Európában 2015-ben” című, 2016. január 21-i bizottsági szolgálati munkadokumentumra és különösen annak a szociális védelemről szóló III.2. fejezetére,
- tekintettel az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound) „A munkával töltött idő, valamint a munka és magánélet egyensúlya az életpálya szempontjából” (2013), „Gyermekek és hozzátartozók gondozása: a fiatal munkavállalók pályafutására gyakorolt hatás” (2013) és „Munka és gondozás: e két tevékenység összeegyeztetését segítő intézkedések demográfiai változások idején” (2015) című tanulmányaira, valamint az európai munkakörülményekről szóló hatodik felmérésre (2016),
- tekintettel az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért „Munkaidővel kapcsolatos fejlemények a 21. században” című, 2015. évi tanulmányára,
- tekintettel az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért „A szülői és az apasági szabadság előmozdítása az apák körében” című tanulmányára,
- tekintettel az egyenlőség előmozdításával foglalkozó nemzeti szervek európai hálózata (Equinet) „Az egyenlőség előmozdításával foglalkozó szervek küzdelme a munka és a magánélet közötti jobb egyensúlyért mindenki számára” című, 2014. július 8-i jelentésére,

2016. szeptember 13., kedd

- tekintettel a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének 2015. évi nemek közötti egyenlőségi indexére és „A munka, a család és a magánélet összeegyeztetése az Európai Unióban: szakpolitikai áttekintés” című, 2015. évi jelentésére,
 - tekintettel az Európai Parlament Kutatószolgálatának „A nemek közötti egyenlőség a foglalkoztatás és a munkavégzés területén – 2006/54/EK irányelv, európai végrehajtási értékelés” című, 2015. májusi tanulmányára,
 - tekintettel az Európai Parlament Unió Belső Politikák Főigazgatósága által készített, „Szülési, apasági és szülői szabadság: az időtartamhoz és a juttatás összegéhez kapcsolódó adatok az Európai Unióban” című tanulmányra,
 - tekintettel az Európai Parlament Unió Belső Politikák Főigazgatósága által készített, „A szülési és apasági szabadsághoz kapcsolódó költségek és előnyök” című tanulmányra,
 - tekintettel az Európai Parlament Unió Belső Politikák Főigazgatósága által készített, „A nem és a fogyatékoság együttése által generált hátrányos megkülönböztetés” című tanulmányra,
 - tekintettel az Európai Parlament Unió Belső Politikák Főigazgatóságának „A férfiak és nők közötti különbségek a munkára, a gondozásra és a kikapcsolódásra szánt idő tekintetében” című, 2016. márciusi tanulmányára,
 - tekintettel a Eurocarers által készített, „Enabling Carers to Care” című, 2014. évi gondozási stratégiára,
 - tekintettel a lelki egészség és jóllét európai paktumára (2008) és az abban foglalt „lelki egészség a munkahelyi környezetben” elnevezésű prioritásra,
 - tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) családi kötelezettségekről szóló 156. számú egyezményére (1981.), valamint családos munkavállalókról szóló 165. számú ajánlására (1981.),
 - tekintettel az ILO részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 1994. évi egyezményére, az otthon végzett munkáról szóló 1996. évi egyezményére, az anyaság védelméről szóló 2000. évi egyezményére és a háztartási alkalmazottak méltányos módon történő foglalkoztatásáról szóló 2011. évi egyezményére,
 - tekintettel az ILO „Anyaság, apaság és munka: jogszabályok és gyakorlat szerte a világon” című jelentésére (2014.),
 - tekintettel az Egyesült Nemzetek nők helyzetével foglalkozó bizottságának 60. ülésén, 2016. március 24-én elfogadott következtetésekre, különösen az e)–g) pontokra,
 - tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet és az UNICEF, „A családos munkavállalók támogatása: a gyermekek fejlődése és a tisztességes munkára vonatkozó menetrend összekapcsolása” című, 2013. július 8-i közös munkadokumentumára,
 - tekintettel az OECD 2015. évi „jobb élet” indexére,
 - tekintettel eljárási szabályzata 52. cikkére,
 - tekintettel az eljárási szabályzat 55. cikke alapján a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság, valamint a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság által folytatott közös tanácskozásokra,
 - tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság és a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság jelentésére (A8-0253/2016),
- A. mivel az Eurostat legfrissebb adatai szerint az elmúlt évtizedekben csökkent a születési arány az EU-ba, és az EU korábban nem tapasztalt demográfiai kihívásokkal néz szembe⁽¹⁾, melyekre a tagállamoknak válaszolniuk kell; mivel a családbarát politikák fontosak a pozitív demográfiai változások előidézése érdekében, minthogy a munkahelyek bizonytalansága és a nehéz munkakörülmények negatívan befolyásolhatják a családtervezést;

⁽¹⁾ Az Eurostat 2015. évi demográfiai jelentése

2016. szeptember 13., kedd

- B. mivel 2014-ben 5,1 millió gyermek született az EU 28 tagállamában, ami durván 10,1 %-os születési rátának felel meg; mivel összehasonlításképpen ez a ráta 2000-ben 10,6 %, 1985-ben 12,8 %, 1970-ben pedig 16,4 % volt; mivel az EU súlyos demográfiai kihívásokkal néz szembe abból adódóan, hogy a születési ráta folyamatosan csökken a legtöbb tagállamban, ami miatt az Unió fokozatosan előregedő társadalommá alakul, és ami közvetlen fenyegetést jelent a társadalmi és gazdasági növekedésre és fejlődésre;
- C. mivel a női és férfi szerepekkel, illetve a szűk családdal kapcsolatos hagyományos felfogást további kihívások érik, hiszen az Unióban növekszik az egyszülős családok, az azonos neműek életközösségén alapuló családok, a fiatalos anyák stb. száma; mivel e sokféleség elismerésének hiánya további megkülönböztetéshez vezet és hátrányosan érinti az Unióban élő embereket és családjukat;
- D. mivel a férfiak és nők közötti egyenlőség az Európai Unió alapvető elve, és az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. és 23. cikke értelmében tilos minden nemi alapú megkülönböztetés, és valamennyi területen biztosítani kell a férfiak és nők közötti egyenlőséget, ideértve a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtését is;
- E. mivel a Bizottság által benyújtott ütemterv kiindulópontot jelent; mivel ez egy olyan lehetőség, amelynek meg kell nyitnia az utat az európai nők és férfiak munkája és magánélete közötti egyensúly átalakítási folyamata előtt és jelentősen hozzá kell járulnia a nemek közötti egyenlőség magasabb szintjeinek eléréséhez;
- F. mivel a munka és a magánélet összeegyeztetésére irányuló, jól megtervezett és végrehajtott szakpolitikákat a munkakörnyezet jelentős mértékű javításának kell tekinteni, amely lehetővé teszi a jó munkakörülményeket és a szociális és szakmai jólétet; mivel ugyanakkor a munka és a magánélet közötti egyensúly előmozdítja a gazdasági növekedést, a versenyképességet, az átfogó munkaerő-piaci részvételt, a nemek közötti egyenlőséget, csökkenti a szegénység kockázatát, fokozza a nemzedékek közötti szolidaritást, foglalkozik az előregedő társadalom jelentette kihívással, valamint kedvező hatással van a születési arányok alakulására az EU-ban; mivel az ezen célkitűzések eléréséhez végrehajtható politikáknak modernnek kell lenniük, a nők munkaerő-piaci hozzáféréseinek javítására, és a háztartási tevékenységek nők és férfiak közötti egyenlő megosztására kell összpontosítaniuk, valamint kollektív tárgyalással és szerződésekkel támogatott, koherens szakpolitikai kereten kell alapulniuk a gondozás, a szakmai és a magánélet közötti egyensúly növelésének lehetővé tétele érdekében;
- G. mivel a munka és a magánélet összeegyeztetése nagyban függ a munkahelyen elfogadott munkarendtől; mivel kétséges, hogy a munkaórák számának növelése valóban kedvezően hat-e gazdaságra a termelékenység fokozódása szempontjából; mivel az uniós munkavállalók jelentős része a tipikustól eltérő munkaidőben dolgozik, ideértve a hétfői és munkaszüneti napokon való munkavégzést, valamint a műszakban történő vagy éjszakai munkavégzést, és 2015-ben a munkavállalók több mint fele dolgozott a szabadidejében; mivel a legfrissebb adatok szerint a munkarend a munkavállalók 31 %-a esetében rendszeresen változik, gyakran rövid időn belül ⁽¹⁾; mivel ez egészségügyi és biztonsági aggályokat vet fel, fokozza a munkahelyi balesetek kockázatát, valamint hosszú távon egészségromláshoz vezet, megnehezítve a munkavállalók számára a munka összeegyeztetését a gyermekek és egyéb eltartottak irányában meglévő kötelezettségekkel; mivel néhány ágazat jobban érintett, például a kiskereskedelmi szolgáltatások, ahol a foglalkoztatottak zöme nő;
- H. mivel a Bizottságnak a tagállamokkal együttműködve konkrét intézkedéseket kell tennie egy, a munkavállalók számára a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtését az állami- és magánszférában egyaránt lehetővé tevő kiigazítható és hatékony munkateljesítmény-modell előmozdítására;

⁽¹⁾ Eurofound (2015): Az első eredmények: Hatodik európai munkakörülmény-felmérés.

2016. szeptember 13., kedd

- I. mivel 2015-ben az EU 28 tagállamában a foglalkoztatási ráta a férfiak esetében 75,9 %, a nők esetében pedig 64,3 % volt ⁽¹⁾, annak ellenére, hogy a nők iskolázottabbak; mivel a munkavállaló nők száma még alacsonyabb, ha a foglalkoztatási rátát teljes munkaidős egyenértékben fejezzük ki, mivel néhány tagállamban a részmunkaidős foglalkoztatás aránya rendkívül magas a nők körében; mivel 2013-ban a férfiak heti 47 órát töltöttek fizetett munkával, ezzel szemben a nők 34 órát; mivel ha a fizetett munkaórákat és az otthon végzett, nem fizetett munkaórákat összeadjuk, a fiatal nők átlagosan 64 órát dolgoztak, míg a fiatal férfiak 53 órát ⁽²⁾; mivel a munkaerőpiacon fennálló, a nemek közötti különbségeknek tulajdonítható egy főre jutó GDP-veszteség a becslések szerint Európában elérte a 10 %-ot;
- J. mivel a jelenlegi foglalkoztatási, társadalmi-gazdasági és egyenlőséggel kapcsolatos európai szakpolitikákkal összefüggésben az Európa 2020 stratégia és a korábban meghatározott célok messze vannak a megvalósulástól; mivel a nők munkaerőpiacra való belépésének elősegítése céljából kidolgozott és végrehajtott proaktív politikák, és különösen a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly megteremtését célzó politikák nélkül valójában egyetlen európai szinten kitűzött célt sem lehet elérni;
- K. mivel az európai munkaerőpiacokat nemi alapú szegregáció jellemzi ⁽³⁾; mivel ezt a Bizottság is elismerte a szociális jogok európai pillérééről szóló, 2016. március 8-i közleményében (COM(2016)0127, 1. melléklet), megjegyezve, hogy „[a] nők továbbra is alulreprezentáltak a foglalkoztatásban, ugyanakkor felülreprezentáltak a részmunkaidős állásokat és a rosszabbul fizetett ágazatokat tekintve; órábérük pedig – még azonos munka végzése esetén is – annak ellenére alacsonyabb, hogy iskolázottsági szintjük meghaladja a férfiakét”;
- L. mivel az EU által bevezetett makrogazdasági politikák és a gazdasági válságra adott válaszként bevezetett megszorító intézkedések következtében a szegénység és a különbségek súlyosbodása tovább fokozódott;
- M. mivel a magánélet és a munka összeegyeztetése különösen nagy kihívást jelent az egyedülálló szülők számára, amelyek többsége nő; mivel az EU 28 tagállamában az egyedülálló anyák nem kevesebb, mint 34 %-át fenyegeti szegénység, és az ilyen családokból származó gyermekek aránytalanul nagy mértékben vannak kitéve a szegénység nemzedékről nemzedékre való átöröklődése veszélyének;
- N. mivel a szegénység a szegénység női problémává válásának negatív következményei leginkább azokat a gyermekeket érintik, akiket egyedülálló anyák nevelnek, akik jelentős nehézségekkel szembesülnek az egyedüli családfenntartói és a szülői kötelezettségek összeegyeztetése során;
- O. mivel a nemek közötti egyenlőség a munkaerőpiacon nem csak a nők, hanem a gazdaság és a társadalom egésze számára kedvező hatásokkal jár, minthogy a fenntartható és befogadó gazdasági növekedés előmozdításának, a szakmai egyenlőtlenség csökkentésének, valamint a munkaerő-piaci hatékonyságnak és rugalmasságnak kulcsfontosságú gazdasági eszköze, mivel a nők munka világába való belépése és visszatérése a családok bevételének, a fogyasztásnak, a társadalombiztosítási befizetéseknek, valamint a begyűjtött adóknak a növekedéséhez vezet; mivel a nőket továbbra is hátrányos megkülönböztetés éri a foglalkoztatáshoz való hozzáférés és a foglalkoztatás megtartása tekintetében, munkavállalói jogait pedig nem tartják tiszteletben különösen a terhesség és anyaság tekintetében;
- P. mivel a férfiak és a nők közötti bérszakadék 16,3 %, és a munkaszerződések atipikus és bizonytalan formái szintén inkább a nőket érintik, mint a férfiakat;
- Q. mivel a munkaerő-piaci egyenlőtlenségek a nők jogait illetően egész életre kiható következményekkel és hatásokkal járnak, például a nyugdíjjogosultság tekintetében, amit az EU-ban a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség 39 %-os aránya is igazol, amely a nemek közötti bérszakadéknak (16 %) több mint a duplája;

⁽¹⁾ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

⁽²⁾ Eurofound (2013): Gyermekek és hozzátartozók gondozása: a fiatal munkavállalók pályafutására gyakorolt hatás

⁽³⁾ Eurofound (2015): Az első eredmények: Hatodik európai munkakörülmény-felmérés.

2016. szeptember 13., kedd

- R. mivel a különböző szakmák közül különösen a szellemi szabadfoglalkozású nők és a női vállalkozók szembesülnek nagy nehézségekkel a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése terén; mivel igen gyakori, hogy a vállalkozni kívánó nők nehezen jutnak hitelhez, mert a pénzügyi közvetítők nem hajlandóak kölcsönt nyújtani számukra, mivel úgy tekintik, hogy a nők esetében magasabb a kockázati kitettség és a nők kevésbé alkalmasak arra, hogy a vállalkozást fejlesszék;
- S. mivel a társadalomban általánosan jelenlévő sztereotípiák másodlagos szerepet tulajdonítanak a nőknek; mivel ezek a sztereotípiák a gyermekkortól kezdve alakulnak ki, és az oktatás és képzés kiválasztásától egészen a munkaerőpiacig érezhetőek; mivel a nőket továbbra is gyakran „nőbarát” munkahelyekre korlátozzák, és rosszul fizetik; mivel ez a munkaerő-piaci megosztottság újratermeli azokat a sztereotípiákat, amelyek miatt a gondozási feladatok túlnyomó részét főként a nőknek kell ellátniuk, amelynek következtében a nők 2–10-szer több időt töltenek fizetetlen gondozással, mint a férfiak⁽¹⁾; mivel a nemi sztereotípiák és a nemi alapú megkülönböztetés kedvezőtlenül befolyásolják a nők személyes, társadalmi és gazdasági függetlenségét és kilátásait, és eredményükképpen magasabb lesz a nők rész munkaidős foglalkoztatáson belüli aránya, a nők pályafutása többször megszakad, és jobban ki lesznek téve a szegénység és a társadalmi kirekesztés kockázatának – különös tekintettel az egyedülálló anyákra –, autonómiájuk tehát sérül;
- T. mivel a meglévő szakpolitikai keret és uniós és nemzeti szintű szabályozás ellenére a különböző családi vonatkozású szabadságok még mindig gyakran adnak lehetőséget a megkülönböztetésre és megbélyegzésre a nők és férfiak tekintetében egyaránt, és ez különösen a nőket érinti, mivel fő gondozóként többnyire ők vesznek ki családi vonatkozású szabadságot;
- U. mivel a szülői szabadság férfiak és nők általi igénybevétele közötti különbség nemi alapú hátrányos megkülönböztetésre utal; mivel az uniós tagállamokban továbbra is alacsony a szülői szabadságot igénybe vevő apák aránya, hiszen az apáknak csupán 10 %-a vesz ki legalább egy nap szabadságot, és a nők 97 %-a felhasználja a szülők rendelkezésére álló összes szülői szabadságot; mivel a rendelkezésre álló adatok megerősítik, hogy a fizetetlen vagy rosszul fizetett családi vonatkozású szabadság alacsony részvételi arányt eredményez; mivel a teljes egészében vagy részben át nem ruházható és megfelelően fizetett szülői szabadság kiegyensúlyozottabb igénybevételhez vezet a két szülő részéről, ami hozzájárul a nők munkaerő-piaci megkülönböztetésének mérsékléséhez; mivel csupán néhány tagállam ösztönzi az apákat arra, hogy igénybe vegyék az apasági vagy szülői szabadság nagy részét, ami miatt a férfiak nem vehetnek részt egyenlő mértékben a gyermekeik gondozásában, és nem tölthetnek annyi időt velük;
- V. mivel alapvető fontosságú, hogy olyan intézkedéseket vezessenek be, amelyek elősegítik az apák szabadsághoz való hozzáférését, annál is inkább, mivel a családi szabadságot igénybe vevő apák jobb kapcsolatot alakítanak ki gyermekeikkel és nagyobb a valószínűsége annak, hogy aktív szerepet vállalnak a gyermekek gondozásával kapcsolatos jövőbeli feladatok ellátásában;
- W. mivel az Eurofound által készített tanulmányok rámutattak azokra a tényezőkre, amelyek a családi szabadság apák általi igénybevételét befolyásolják, melyek a következők: az ellentételezés mértéke, a szabadságok rendszerének rugalmassága, az információk rendelkezésre állása, a gyermekgondozási létesítmények rendelkezésre állása és rugalmassága, valamint a munkaerőpiacról való kiszorulástól való félelem a szabadság kivétele esetén;
- X. mivel a megfizethető, megfelelő és minőségi kisgyermekkori nevelés és gondozás rendelkezésre állása és az ahhoz való hozzáférés, az egyéb eltartottak gondozására szolgáló létesítmények és magas színvonalú szociális szolgáltatások rendelkezésre állása a nők munkaerő-piaci részvételét befolyásoló egyik legfontosabb tényező; mivel hiányozik a minőségi és minden jövedelmi réteg számára megfizethető gyermekgondozási szolgáltatásokat kínáló megfelelő infrastruktúra; mivel az európaiak 27 %-a számára az elégtelen minőségű gyermekgondozás megnehezíti az

⁽¹⁾ Az Eurostat 2010-es adatai alapján, a Bizottság 2015. évi jelentése a nők és férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban (SWD (2016)0054).

2016. szeptember 13., kedd

- e szolgáltatásokhoz való hozzáférést⁽¹⁾; mivel a jó minőségű szolgáltatások megteremtéséhez be kell ruházni a gyermekgondozók képzésébe⁽²⁾; mivel mindössze 11 tagállam teljesítette az első barcelonai célkitűzést (a három éves kor és az iskolakötelezettség kora közötti gyermekek legalább 90 %-a számára biztosítani kell óvodai elhelyezést), és mindössze 10 tagállam teljesítette a második célkitűzést (a három év alatti gyermekek legalább 33 %-a számára biztosítani kell bölcsődei elhelyezést)⁽³⁾;
- Y. mivel a kisgyermekkorai nevelés és gondozás és a gyermekek 0–3 éves koruk között szerzett tapasztalatai döntő hatással vannak a gyermekek kognitív fejlődésére, mivel az első öt évben fejlődnek ki az alapvető képességeik;
- Z. mivel a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére irányuló politikáknak lehetővé kell tenniük, hogy a szülők eleget tudjanak tenni a gyermekeikkel szembeni kötelezettségeiknek, az anyák és az apák számára egyaránt biztosítva a szükséges pénzeszközöket, időt és támogatást;
- AA. mivel a kontinensek közül Európában él a legtöbb idős ember, és az öregedési folyamat a következő évtizedekben is folytatódni fog; mivel számos tagállamban hiányoznak az ahhoz szükséges megfelelő hosszú távú ellátó létesítmények, hogy ki lehessen elégíteni a megnövekedett gondozási szükségleteket, és kezelni lehessen az „egészséges életévek” mutató stagnálásával vagy csökkenésével kapcsolatos kérdéseket; mivel az idős hozzátartozók hivatalos otthoni gondozásával kapcsolatban létrehozott legtöbb munkahely alulfizetett és alacsony képesítést kíván⁽⁴⁾;
- AB. mivel az Unióban a gondozás 80 %-át nem hivatalos gondozók végzik; mivel mintegy 3,3 millió, 15 és 34 év közötti európai kényszerült feladni teljes munkaidős állását amiatt, mert az eltartott gyermekek vagy idősebb hozzátartozók számára nem állt rendelkezésre megfelelő gondozási létesítmény;
- AC. mivel az ikt és a kialakulóban lévő technológiák minden ágazatban megváltoztatták a munka- és a foglalkoztatási környezetet, a szervezeti kultúrát és felépítést; mivel a szakpolitikai döntéshozatal során naprakésznek kell lenni a technológiai fejleményeket illetően annak biztosítása érdekében, hogy ezen új körülmények között ne hátráltassák, hanem előmozdítsák a szociális előírásokat és a nemek közötti egyenlőséget;
- AD. mivel a gondozás és a fizetett munka összekapcsolása jelentős hatást gyakorol a munka fenntarthatóságára és a foglalkoztatási rátákra, különösen a nők tekintetében, akik életük bizonyos szakaszaiban gondozási feladatokkal szembesülhetnek unokáik és/vagy idősebb szüleik kapcsán⁽⁵⁾;
- AE. mivel néhány uniós jogrendszer nem egyénre szabott adó- és szociális biztonsági rendszereket tart fenn, ahol a nőket csak származtatott jogok illetik meg a férfiakhoz fűződő kapcsolataik alapján, ideértve az egészségügyi és nyugdíjszolgáltatásokhoz való hozzáférést is; mivel a feleségeket/anyákat függőségi helyzetbe hozó tagállamok közvetlen megkülönböztetést gyakorolnak a nőkkel szemben, és a biztosított közszolgáltatások szelektív nyújtása révén megtagadják tőlük állampolgári jogait;
- AF. mivel célzott munkaerő-piaci politikákra és a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére irányuló politikákra van szükség ahhoz, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúlyt és a foglalkoztatási biztonságot illetően figyelembe lehessen venni a kiszolgáltatott nők – többek között a fogyatékkal élő nők, a fiatal nők, a bevándorló és menekült nők, az etnikai kisebbséghez tartozó nők és az LMBTI nők – előtt álló, egymást átfedő akadályokat;

⁽¹⁾ Az Eurofound európai életminőségről szóló 2012. évi felmérése.

⁽²⁾ Eurofound (2015): Koragyermekkorai gondozás: munkakörülmények, képzés és a szolgáltatások minősége – Rendszerezett áttekintés

⁽³⁾ A barcelonai célkitűzésekről szóló, „A kisgyermek-gondozási szolgáltatások fejlesztése Európában a tartós és inkluzív növekedés érdekében” című 2013. május 29-i eredményjelentés (COM(2013)0322).

⁽⁴⁾ Eurofound (2013), Gyermekek és hozzátartozók gondozása: a fiatal munkavállalók pályafutására gyakorolt hatás.

⁽⁵⁾ Eurofound-jelentés: Fenntartható munka az életpályán keresztül: Vitadokumentum (2015)

2016. szeptember 13., kedd

- AG. mivel az, hogy a munkavállalóknak marad szabadidejük a személyes fejlődésre és a továbbképzésre az egész életen át tartó tanulás jegyében, anélkül, hogy hátrányos megkülönböztetés érne őket, pozitívan befolyásolja a jólétüket, és lehetővé teszi, hogy több készség birtokában és termelékenyebb munkavállalóként járuljanak hozzá a gazdaság működéskéhez ⁽¹⁾;
- AH. mivel a munka és a magánélet összeegyeztetésére irányuló politikák végrehajtása önmagában, az életkörülmények emelését célzó politikák, valamint a kulturális, szabadidős és sporttevékenységek stb. ösztönzése és támogatása nélkül nem jelent előnyt a munkavállalók számára;

Általános elvek

1. hangsúlyozza, hogy a szakmai, a magán- és a családi élet összeegyeztetése egy széles körű fogalom, amely magában foglalja az összes olyan jogalkotási és nem jogalkotási jellegű átfogó szakpolitikát, amelynek célja az emberek élete különböző aspektusai közötti megfelelő és arányos egyensúly előmozdítása; úgy véli, hogy a munka és a magánélet közötti valódi egyensúly kialakításához szilárd, több területet lefedő, strukturált, koherens és átfogó szakpolitikákra van szükség, amelyek magukban foglalnak a munka, a családról és barátokról való gondoskodás és velük töltött idő, valamint a szabadidő és a személyes fejlődésre fordított idő összehangolására irányuló intézkedéseket is; rámutat, hogy mindenekelőtt kulturális elmozdulásra van szükség a társadalmon belül a nemi sztereotípiák leküzdése érdekében, hogy a munka és a gondozási feladatok férfiak és nők közötti megosztása egyenletesebb legyen;
2. hangsúlyozza, hogy a szakmai, a magán- és a családi élet összeegyeztethetőségét alapvető jogként biztosítani kell minden ember számára az Európai Unió Alapjogi Chartájának szellemében, mindenki számára elérhető intézkedésekkel, nemcsak a fiatal anyák, apák vagy gondozók számára; felszólít egy olyan rendszer bevezetésére, amely e jogok biztosítását a szociális rendszerek alapcélkitűzésévé teszi, és felhívja az EU-t és a tagállamokat, hogy a köz- és a magánszférában egyaránt mozdítsák elő a vállalkozások olyan szociális jóléti modelljeit, amelyek tiszteletben tartják a munka és a magánélet közötti egyensúlyhoz való jogot; úgy véli, hogy ezt a jogot általánosan érvényesíteni kell az olyan uniós tevékenységekben, amelyek közvetlenül vagy közvetetten hatást gyakorolhatnak e kérdésre;
3. rámutat, hogy az EU korábban nem tapasztalt demográfiai változásokkal néz szembe – a várható élettartam növekedése, alacsonyabb születési arány, a családszerkezet megváltozása újfajta kapcsolatépítési és együttélési módok megjelenésével, kései szülővé válás és migráció –, melyek új kihívások elé állítják; aggodalommal tölti el, hogy a gazdasági és pénzügyi válságnegatív hatást gyakorolt a munka és a magánélet közötti egyensúlyra irányuló szakpolitikákhoz, és a minőségi és megfizethető szolgáltatások rendelkezésre állásához és az azokhoz való hozzáféréshez szükséges közforrásokra; ezért felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy vezessenek be pozitív szakpolitikákat és ösztönzőket a demográfiai megújulás előmozdítására, a szociális biztonsági rendszerek megőrzésére és az emberek és a társadalom egésze jólétének és fejlődésének előmozdítására;
4. hangsúlyozza, hogy az EU-ban tapasztalható csökkenő születési arányt a válság tovább súlyosbította, mivel a munkanélküliség, a bizonytalan munkalehetőségek, a jövővel kapcsolatos bizonytalanságok, valamint a munkaerő-piaci hátrányos megkülönböztetés arra készíti a fiatalokat, és főként a női szakembereket, hogy halasszák el a gyermekvállalást annak érdekében, hogy aktívak maradhassanak a növekvő versennyel jellemzett munkaerőpiacon; ezzel összefüggésben felhívja a tagállamokat és a szociális partnereket, hogy mozdítsák elő a családbarát munkakörnyezetet, az összeegyeztetési terveket, a munkába való visszatérési programokat, a munkavállalók és a munkáltatók közötti kommunikációs csatornákat, valamint a vállalkozások és önfoglalkoztatók számára kínált ösztönzőket, és biztosítsák különösen azt, hogy az emberek ne kerüljenek hátrányos gazdasági helyzetbe a gyermekvállalás miatt, és hogy a jogos szakmai aspirációkat ne hátráltassák a családi tervek; kiemeli továbbá, hogy a szülési, az apasági és a szülői szabadság csak akkor alkalmazható eredményesen, a társadalom és a gazdaság számára hasznos módon, ha emellett más szakpolitikai eszközöket is alkalmaznak, beleértve a minőségi és megfizethető gyermekgondozás biztosítását;
5. üdvözli a Bizottság által alkalmazott megközelítést, amely szerint a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére irányuló szakpolitikák kulcsfontosságú szerepet játszanak a társadalmi-gazdasági kihívások kezelésében; felszólítja az európai szociális partnereket, hogy állapodjanak meg egy, a szakmai, a magán- és a családi élet összeegyeztethetőségére vonatkozó jogalkotási és nem jogalkotási intézkedéseket tartalmazó átfogó csomagról; felszólítja a Bizottságot – a szubszidiaritás elvének tiszteletben tartása mellett –, hogy amennyiben a szociális partnerek nem jutnak megállapodásra, akkor a Bizottság 2017. évi munkaprogramjának részeként, a már bejelentett szociális jogok európai pillére keretében nyújtson be egy javaslatot az említett intézkedéscsomagra; hangsúlyozza, hogy a jogalkotási javaslatoknak jogalapként tartalmaznia kell a férfiak és a nők közötti egyenlőséget; felhívja a Bizottságot, hogy a szociális szereplőkkel együttműködésben tegyen lépéseket a szociális jogok pillérének létrehozása érdekében, amely tényleges szociális beruházáshoz vezet, elsősorban a humántőkébe való befektetésre összpontosítva;

⁽¹⁾ CEDEFOP-tanulmány: Tanulmányi szabadság. Szakpolitikák és gyakorlatok Európában, 2010.

2016. szeptember 13., kedd

6. üdvözli, hogy a Bizottság nyilvános konzultációt indított a szociális jogok európai pilléréről, hogy véleményeket és visszajelzéseket gyűjtsön számos fontos alapelvről a jól működő és tisztességes munkaerőpiacok és jóléti rendszerek támogatása érdekében az euróövezeten belül;
7. felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat annak biztosítására, hogy a vonatkozó szakpolitikák és intézkedések figyelembe veszik a családi kapcsolatok – beleértve a regisztrált partnerkapcsolatot –, a szülői és a nagyszülői szerepvállalás, valamint a társadalom egészének növekvő sokféleségét, különösen annak érdekében, hogy a gyermekeket ne érje megkülönböztetés a szülei családi állapota vagy a családjuk szerkezete miatt; felszólítja a tagállamokat a jogi dokumentumok kölcsönös elismerésére a megkülönböztetéstől mentes szabad mozgás érdekében;
8. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy dolgozzanak ki és hajtsanak végre olyan szakpolitikákat és intézkedéseket, amelyek támogatják a leghátrányosabb helyzetű embereket és azokat, akik jelenleg ki vannak rekesztve az érvényben lévő jogszabályokból és szakpolitikákból, például az egyedülálló szülők, a nem házasságban élő párok, az egynemű párok, a migránsok, az önfoglalkoztatók, az úgynevezett „segítő házastársak,” valamint azok a családok, amelyeknek egy vagy több tagja fogyatékkal él;
9. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy gondoskodjanak arról, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló jogszabályok és szakpolitikák vegyék figyelembe a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményt és a Fogyatékossgal Élő Személyek Jogainak Bizottsága (CRPD) 2015. évi, az Uniónak szóló záró észrevételeit;
10. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat annak biztosítására, hogy elsősorban a gyermekek jólétét és mindenek felett álló érdekeit vegyék figyelembe a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére irányuló szakpolitikák kidolgozása, figyelemmel követése és végrehajtása során; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy teljes mértékben hajtsák végre a „Beruházások a gyermekek érdekében” című ajánlást⁽¹⁾ és szorosan kísérik figyelemmel az elért eredményeket; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a gyermekszegénység leküzdésére irányuló integrált európai terv részeként dolgozzanak ki és vezessenek be olyan kezdeményezéseket, amelyek – a gyermekgaranciához hasonlóan – a gyermekeket helyezik a szegénység enyhítésére irányuló jelenlegi szakpolitikák középpontjába, hogy minden gyermek hozzáférhessen ingyenes egészségügyi ellátáshoz, ingyenes oktatáshoz, gyermekgondozáshoz, tisztességes lakhatáshoz és megfelelő táplálkozáshoz;
11. úgy véli, hogy a gyermekszegénység kapcsolódik a szülők szegénységéhez, és ezért felhívja a tagállamokat, hogy hajtsák végre a gyermekszegénységre és a gyermekek jólétére vonatkozó ajánlást, és alkalmazzák az abban foglalt, mutatókon alapuló ellenőrzési keretet;
12. hangsúlyozza annak fontosságát, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúlyra irányuló szakpolitikákba beépítsék az életciklus-alapú megközelítést annak érdekében, hogy az élete során különböző pillanatokban mindenki kapjon támogatást, és munkavállalói jogok birtokában aktív szerepet vállalhasson a munkaerőpiacon és a társadalom egészén belül;
13. hangsúlyozza, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly növelése és a nemek közötti egyenlőség megerősítése nélkülözhetetlen a nők munkaerő-piaci részvételének támogatásához – különös tekintettel a gondozási feladatokat ellátó nőkre és az egyedülálló anyákra –, és a nők társadalmi szerepvállalásának növelésével kapcsolatos célok eléréséhez; hangsúlyozza, hogy a nők gazdasági szerepvállalása erősítésének kulcsa a munkaerőpiac és a jóléti rendszerek átalakítása és kiigazítása, hogy azok figyelembe vegyék a nők életciklusait;
14. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy dolgozzanak ki az átalakulást szolgáló szakpolitikákat, és fektessenek be figyelemfelhívó kampányokba a nemi sztereotípiák leküzdése, és a gondozás és házimunka egyenletesebb megosztásának előmozdítása érdekében, figyelmet szentelve a férfiak azon jogára és igényére is, hogy megbélyegzés és büntetés nélkül vállalhassanak gondozási feladatokat; úgy véli, hogy támogatni kell a vállalkozások azon erőfeszítéseit, amelyek a munka és a magánélet közötti egyensúly előmozdítására és a megkülönböztetés elleni küzdelemre irányulnak;

⁽¹⁾ A Bizottság 2013/112/EU ajánlása:

2016. szeptember 13., kedd

15. felhívja a tagállamokat, hogy nyújtsanak fokozott védelmet a munka és magánélet közötti egyensúlytal kapcsolatos megkülönböztetéssel és törvénytelen elbocsátásokkal szemben, melyek leginkább a női munkavállalókat érintik, és biztosítsák az igazságszolgáltatáshoz és a jogi eljárásokhoz való hozzáférést, szükség esetén többek között a Bizottságot és a tagállamokat, hogy tegyenek javaslatot olyan szakpolitikákra, amelyek javítják a megkülönböztetés elleni intézkedések érvényesítését a munkahelyen, ideértve az egyenlő bánásmódhoz való, törvényben biztosított jogok ismeretének növelését, és ennek érdekében folytassanak le tájékoztató kampányokat, fordítsák meg a bizonyítási terhet⁽¹⁾, és hatalmazzák fel az egyenlőség előmozdításával foglalkozó nemzeti szerveket saját kezdeményezésű hivatalos vizsgálatok lefolytatására az egyenlőséggel kapcsolatos kérdésekben, valamint nyújtsanak segítséget a hátrányos megkülönböztetés potenciális áldozatainak;

16. kiemeli, hogy az egyenlőségre vonatkozó összehasonlítható, átfogó, megbízható és rendszeresen frissített adatok hiánya megnehezíti a megkülönböztetés fennállásának bizonyítását, különös tekintettel a közvetett megkülönböztetésre; felhívja a tagállamokat, hogy szisztematikus módon gyűjtsenek és tegyenek hozzáférhetővé adatokat az egyenlőségre vonatkozóan, bevonva az egyenlőség előmozdításával foglalkozó nemzeti szerveket és a bíróságokat, többek között ezen adatok országspecifikus ajánlások tekintetében történő elemzése és nyomon követése céljából; felhívja a Bizottságot, hogy kezdeményezze az efféle adatgyűjtés előmozdítását a tagállamoknak szóló ajánlások révén, valamint azáltal, hogy megbízza az Eurostatot arra irányuló egyeztetések megszervezésével, hogy az Európai Társadalomtudományi Elemzések mutatói tekintetében általánosan érvényesüljön az adatoknak a megkülönböztetés alapja szerinti bontása; felhívja a Bizottságot hogy továbbra is szisztematikus módon működjön együtt a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetével (EIGE) a nemek szerint lebontott adatok mennyiségének növelése és minőségének javítása érdekében;

17. felhívja a Bizottságot, hogy rendszeresen vizsgálja felül a Pekingi Cselekvési Platform által beazonosított kritikus területeken elért eredményeket, amelyekre vonatkozóan az EIGE már kidolgozott mutatókat, és vegye figyelembe ezeknek a felülvizsgálatoknak az eredményeit, amikor a nemek közötti egyenlőséget értékeli az EU-ban;

18. rámutat az egyenlőség előmozdításával foglalkozó nemzeti szerveknek a foglalkoztatási egyenlőségről szóló 2000/78/EC irányelv végrehajtásában betöltött fontos szerepére, tekintettel arra, hogy hozzájárulnak a tudatosság növeléséhez és az adatgyűjtéshez, kapcsolatban állnak a szociális partnerekkel és más érdekelt szereplőkkel, kezelik az alacsony bejelentési arány problémáját, és hozzáférhetőbbé teszik a panasztételi eljárásokat; felhívja a tagállamokat, hogy erősítsék az egyenlőség előmozdításával foglalkozó szervek, így az Equinet szerepét, kapacitását és függetlenségét, többek között megfelelő finanszírozás biztosítása révén; felszólít különösen az egyenlő bánásmódról szóló 2006/54/EK irányelv szerinti szervezetek megerősítésére, melyek biztosítják az igazságszolgáltatáshoz és jogi eljárásokhoz való hozzáférést;

19. szükségesnek tartja, hogy megfelelő képzésről gondoskodjanak a nemzeti, regionális és helyi hatóságok és bűnüldöző szervek alkalmazottai, valamint a munkaügyi felügyelők számára a foglalkoztatással kapcsolatos megkülönböztetést tiltó jogszabályokról és a vonatkozó ítélkezési gyakorlatról; úgy véli, hogy az erre irányuló képzés a bírók, ügyészek, ügyvédek és rendőri erők számára is rendkívül fontos;

20. felhívja a tagállamokat, hogy a Bizottsággal együttműködésben biztosítsák, hogy a szociális jogosultságokhoz való, állami politikák által biztosított jogok egyenlő módon hozzáférhetőek a nők és a férfiak számára, annak érdekében, hogy mindenki élhessen jogaival, és javíthassa a munka és a magánélet közötti egyensúlyt;

A nők és férfiak közötti egyenlőség a jövedelem és a gondozás terén

21. hangsúlyozza, hogy fel kell számolni a nemek között a fizetett és a nem fizetett munka tekintetében fennálló egyenlőtlenégeket, és elő kell mozdítani a feladatok, a költségek és a gyermekgondozás, illetve eltartottak gondozása egyenlő megosztását a nők és a férfiak között, és a társadalom egészén belül is, többek között a közérdekű szolgáltatásokhoz való általános hozzáférés biztosítása révén; e tekintetben rámutat arra, hogy konkrét javaslatokra van szükség a munka és a magánélet közötti egyensúly javítása érdekében;

22. sajnálja, hogy továbbra is fennáll a nemek közötti bérszakadék, amely sérti az EUMSZ 157. cikkében szentesített elvet, miszerint a női és a férfi munkavállalóknak egyenlő munkáért egyenlő díjazásban kell részesülniük, és különösen a gyermekeket nevelő anyákat érinti hátrányosan; felhívja az EU-t és a tagállamokat, hogy a szociális partnerekkel és a nemek közötti egyenlőség előmozdításával foglalkozó szervezetekkel együttműködésben alkossanak és hajtsanak végre a nemek közötti bérszakadék felszámolására irányuló politikákat; felszólítja a tagállamokat, hogy ezen erőfeszítéseket kiegészítő rendszeresen végezzék el a fizetések felmérését;

⁽¹⁾ Az Európai Parlament 2015. október 8-i állásfoglalása a 2006/54/EK irányelv alkalmazásáról (P8_TA(2015)0351).

2016. szeptember 13., kedd

23. felhívja a Bizottságot, hogy a nemek közötti egyenlőségről szóló, 2016. június 16-i tanácsi következtetésekkel összhangban erősítse meg a nemek közötti egyenlőség tekintetében tett stratégiai vállalását, és építse be a nemi dimenziót az Európa 2020 stratégiába annak biztosítása érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos munka továbbra is prioritás maradjon; ezért sürgeti a Bizottságot, hogy a 2015 utáni időszakra fogadjon el egy, a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiát, összhangban a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktum (2011–2020) ajánlásaival;

24. felhívja a tagállamokat, hogy indítsanak olyan nők és férfiak fenntartható és minőségi foglalkoztatással való támogatására irányuló proaktív szakpolitikákat és megfelelő beruházásokat, akik családi és gondozással kapcsolatos szabadságot követően lépnek a munkaerőpiacra, térnek oda vissza, vagy szeretnének a munkaerőpiacon maradni és előre haladni, összhangban az Európai Szociális Charta 27. cikkével; hangsúlyozza, hogy biztosítani kell az ugyanabba, azonos, vagy hasonló munkakörbe való visszatérést, a terhesség vagy a családi szabadságra irányuló kérelem vagy annak kivétele miatti elbocsátás vagy kedvezőtlenebb bánásmód elleni védelmet, továbbá a munkába való visszatérést követően egy védelmi időszakot annak érdekében, hogy az érintett személyek újból alkalmazkodni tudjanak a munkahelyükhöz;

25. felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy vonják be a szociális partnereket és a civil társadalmat a nemek közötti egyenlőségre irányuló politikákba; hangsúlyozza e politikák megfelelő finanszírozásának jelentőségét, a kollektív szerződések és tárgyalás fontosságát a megkülönböztetés elleni küzdelemben és a nemek közötti munkahelyi egyenlőség előmozdításában, valamint a kutatás és a bevált gyakorlatok cseréjének fontosságát;

26. úgy véli, hogy a nők munkaerő-piaci részvételének és gazdasági függetlenségének előmozdítása döntő szerepet játszik az Európa 2020 stratégia 75 %-os foglalkoztatással kapcsolatos célkitűzésének elérésében, és növelné a GDP-t; ezért felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy erősítsék meg a nők minőségi munkahelyeken való foglalkoztatását támogató szakpolitikákat és beruházásokat, különösen azokban az ágazatokban és pozíciókban, ahol a nők alulreprezentáltak, például a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika (STEM), a zöld gazdaság ágazatai, vagy az összes ágazat felső vezetői pozíciói;

Családi és gondozási vonatkozású szabadságtípusok

27. megjegyzi, hogy a Bizottság visszavonta a szülési szabadságról szóló irányelv felülvizsgálatát, és felszólítja, hogy a szociális partnerekkel együttműködésben és a civil társadalommal való konzultációval terjesszen elő magas szintű normákat előíró, ambiciózus javaslatot a munka és a magánélet közötti egyensúly javításának biztosítása érdekében; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a családok támogatása, az egyenlőtlenségek elleni küzdelem előmozdítása, a nők társadalmi és gazdasági függetlenségének erősítése, valamint gyermekvállalási miatti pénzügyileg hátrányos helyzetbe kerülésük megakadályozása érdekében biztosítsák, hogy a nőket a szülési szabadság alatt fizetik, és szociális védelmet biztosítsanak számukra; hangsúlyozza, hogy a szülési szabadságot a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet és az Egészségügyi Világszervezet ajánlásainak megfelelően a várandós nők, és az újdonsült, a gyermeket szoptató és az egyedülálló anyák jogainak védelmét szolgáló hatékony intézkedéseknek kell kísérniük;

28. felszólít az egyes szabadságtípusok közötti koordináció javítására uniós és tagállami szinten, a szociális partnerekkel együttműködésben; rámutat, hogy a különböző szabadságtípusokhoz való jobb hozzáférés az egyes életszakaszokhoz igazodó szabadságolási lehetőségeket kínál az emberek számára, növeli a munkaerő-piaci részvételt, az általános hatékonyságot és a munkahelyi elégedettséget; megjegyzi, hogy ahol nincsenek rendelkezések a szabadságra vonatkozóan, vagy ahol a meglévő rendelkezések elégtelennek bizonyulnak, a szociális partnerek szerepet játszhatnak új rendelkezések meghozatalában, illetve a meglévők aktualizálásában a szülési, apasági és szülői szabadságra vonatkozóan;

29. felhívja a tagállamokat, hogy biztosítsanak megfelelő jövedelempótlást és szociális védelmet bármely, családdal vagy gondozással kapcsolatos szabadság ideje alatt, különösen annak érdekében, hogy az alacsony jövedelmű dolgozók is kihasználhassák a szabadsággal kapcsolatos intézkedések előnyeit, másokkal egyenlő feltételek alapján;

2016. szeptember 13., kedd

30. felhívja a Bizottságot, hogy tegyen közzé jelentést a szülői szabadságról szóló irányelv végrehajtásáról, és felhívja a Bizottságot és a szociális partnereket, hogy vegyék fontolóra a szülői szabadság időtartamának megfelelő meghosszabbítását, négyről legalább hat hónapra, megfelelő jövedelempótlás és szociális védelem mellett, valamint emeljék fel a gyermekek életkorára vonatkozó azon határt, ameddig igénybe vehető a szülői szabadság; hangsúlyozza, hogy a szülőknél rugalmasságot kell biztosítani abban a tekintetben, hogy részletekben vagy egyszerre kívánják kivenni a szabadságot; felhívja a tagállamokat és a szociális partnereket, hogy gondolják újra a szülői szabadságra vonatkozó pénzügyi ellentételezési rendszerüket annak érdekében, hogy a jövedelempótlás szintje megfelelő legyen annak ösztönzésére, hogy a férfiak is éljenek a szülői szabadsággal az irányelv által garantált minimális időtartamon túl; ismételten hangsúlyozza, hogy a szülői szabadságot egyenlően kell megosztani a szülők között, és hogy egy jelentős részének átruházhatatlannak kell maradnia⁽¹⁾; hangsúlyozza, hogy mindkét szülőt azonos módon kell kezelni a jövedelemhez való jog és a szülői szabadság időtartama tekintetében;

31. rámutat a fogyatékkal élő gyermekekkel rendelkező dolgozó szülők fokozott kiszolgáltatottságára; ezért felhívja a Bizottságot, hogy javítsa és erősítse meg a 2010/18/EU irányelv fogyatékkal élő, illetve a cselekvőképességet súlyosan vagy hosszú távon korlátozó betegségben szenvedő gyermekekkel rendelkező szülők számára nyújtott szülői szabadságra alkalmazandó jogosultsági feltételekre és részletes szabályokra vonatkozó rendelkezéseit; ezzel összefüggésben felhívja a tagállamokat, hogy e szülők esetében terjesszék ki a szülői szabadság lehetőségét a gyermek irányelvben meghatározott életkorán túlra, és nyújtsanak számukra további szülési, apasági (amennyiben létezik) és szülői szabadságot;

32. úgy véli, hogy a szabadság igénybevételére vonatkozó jog egyéniesítésének támogatása, valamint az apák gyermeknevelésben betöltött szerepének szabadság kivétele révén történő erősítése elengedhetetlen a munka és a magánélet közötti, nemi szempontból is érvényesülő egyensúly, valamint az Európa 2020 stratégia nők és férfiak foglalkoztatására vonatkozó célkitűzéseinek megvalósítása érdekében;

33. felhívja a Bizottságot, hogy a szülők és az eltartottakkal rendelkező személyek számára a munka és a magánélet közötti egyensúly javítása érdekében terjesszen elő megalapozott és koherens kezdeményezéseket az alábbiakra vonatkozóan:

- 1) az apasági szabadságról szóló irányelv, amely legalább kéthetes kötelező szabadságot biztosít teljes fizetéssel;
- 2) a gondozói szabadságról – mint a hivatásos gondozás kiegészítéséről – szóló irányelv, amely lehetővé teszi a hozzátartozók gondozását a munkavállalók számára, és megfelelő díjazást és szociális védelmet nyújt a gondozóknak; alkalmazott-központú rugalmasságra és a férfiaknak nyújtott elégséges ösztönzésre szólít fel, hogy vállalják a gondozási szabadságot;
- 3) az összes tagállamban érvényes minimumszabályok megállapítása az örökbefogadó szülők és a gyermekek sajátos szükségleteinek kezelésére, a természetes szülők jogaival megegyező jogokat biztosítva;

elismerve, hogy egyes tagállamok már hoztak proaktív intézkedéseket az apasági szabadságról és a gondozási szabadságról;

34. felhívja a tagállamokat, hogy munkaügyi és társadalombiztosítási szabályozás révén mind a nők, mind pedig a férfiak számára vezessenek be „gondozási krediteket”, vagyis a nyugdíj számításakor figyelembe vett egyenértékű időszakokat, hogy ily módon is védelemben részesüljenek mindazok, akik felfüggesztik szakmai tevékenységüket, hogy egy eltartott személy vagy családtag számára nem hivatalos, fizetés nélküli gondozást biztosítsanak, elismerve e gondozók munkájának társadalom egésze számára meglévő értékét; ösztönzi a tagállamokat, hogy osszák meg a bevált gyakorlatokat e területen;

Eltartottak gondozása

35. felszólítja a tagállamokat, hogy 2020-ra ténylegesen hajtsák végre a barcelonai célkitűzéseket, és támogassák a 2014-ben elfogadott, a kisgyermekkorai nevelésre és gondozásra vonatkozó minőségi keretrendszert;

36. emlékeztet arra, hogy a szociális szolgáltatásokba – beleértve az infrastruktúrát – való beruházás jelentős foglalkoztatási hatásokat generál, és hanem komoly kiegészítő bevételt is teremt az állami szektor számára a munkaviszonyt terhelő adók és a társadalombiztosítási hozzájárulások formájában; kéri a tagállamokat, hogy fektessenek be a magas színvonalú kisgyermekkorai nevelésre és gondozásra, valamint az idősek és eltartottak gondozására irányuló

⁽¹⁾ Az Európai Parlament 2016. május 12-i állásfoglalása a 2010/18/EU tanácsi irányelv alkalmazásáról (P8_TA(2016)0226).

2016. szeptember 13., kedd

szolgáltatásokba; felhívja a tagállamokat az efféle szolgáltatások elérhetőségének, megfizethetőségének és általános hozzáférhetőségének biztosítására, gondozási szolgáltatásokra, és ezen belül a független életviteli rendszerekre fordított közkiadások növelése, valamint az uniós források jobb felhasználása révén; felszólít arra, hogy a többéves pénzügyi keret felülvizsgálatát a szociális szolgáltatásokba és infrastruktúrába való befektetések fellendítésére is használják fel, mindenekelőtt az ESZA, az ERFA és az ESBA segítségével; felhívja a tagállamokat, hogy fontolják meg a gondozási szolgáltatásokhoz való ingyenes hozzáférés biztosítását a szegénységben élő vagy a társadalomból kirekesztett családok számára; rámutat továbbá az állami gondozási struktúrákba és szolgáltatásokba való befektetések elégtelenségének az egyedülálló szülőkre – akiknek nagy többsége nő – kifejtett aránytalan hatására;

37. kiemeli, hogy el kell ismerni azon személyek munkáját, akik idejüket és tudásukat az idős és eltartott személyek gondozására áldozzák fel;

38. kiemeli, hogy a fogyatékkal élő gyermekek gondozása különösen nehéz feladat elé állítja a dolgozó szülőket, amit a társadalomnak el kell ismernie, és akiket állami politikák és kollektív tárgyalás révén támogatni kell; felhívja a tagállamokat, hogy a gyermekek iskoláskor előtti gondozásának biztosítása során ne csak a gondozás elérhetőségére, hanem annak minőségére is fektessenek hangsúlyt, különös tekintettel a hátrányos helyzetű és a fogyatékkal élő gyermekekre;

39. felhívja a tagállamokat, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúlyt javító hatékony eszközként támogassák a megfelelő fiskális politikákat és nyissanak utat a nők foglalkoztatása előtt;

40. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy vezessenek be az idősek, a fogyatékkal élők és egyéb eltartottak gondozására vonatkozó célokat, hasonlóképpen a barcelonai célkitűzésekhez, a minőséget, a hozzáférhetőséget és a megfizethetőséget mérő mutatókkal; felhívja az Eurostatot, az Eurofoundot és az EIGE-t (tekintettel ez utóbbi nemek közötti egyenlőségre vonatkozó mutatójára), hogy gyűjtsék össze a vonatkozó adatokat, és végezzenek tanulmányokat e munka támogatása céljából;

41. felhívja a tagállamokat, hogy erősítsék meg az idősek gondozására specializálódott szolgáltatási hálózatot, és alakítsák ki az otthoni szolgáltatások hálózatát; e tekintetben hangsúlyozza az egyedi megközelítés szükségességét az idősgondozási szakpolitikák kidolgozásánál, és azt, hogy amennyiben lehetséges, hangsúlyt kell fektetni az érintettek saját preferenciáikra a gondozás helyét illetően;

42. felszólítja a Bizottságot, hogy minden gondozási szolgáltatás tekintetében törekedjenek európai szintű minőségi normák kialakítására, ideértve a gondozás rendelkezésre állását, elérhetőségét és megfizethetőségét, ami elősegítené a gondozási szolgáltatások minőségének tagállamok általi javítását; emlékeztet a meglévő szabályozási keretre, úgymint a hosszú távú gondozási szolgáltatások európai minőségi keretrendszerére, amely inspirációként szolgálhat; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy dolgozzanak ki olyan szakpolitikákat, amelyek amennyiben lehetséges a közösségi alapú gondozás támogatásával elősegítik a hosszú távú gondozás intézményesíthettségének mérséklését;

43. rámutat arra, hogy a munkaerőbe történő beruházás a minőségi szolgáltatások elérésének egyik fontos eleme⁽¹⁾; ezért felszólítja a tagállamokat és a szociális partnereket, hogy mozgítsák elő a gondozók tisztességes munkakörülményeit és magas színvonalú foglalkoztatását, például tisztességes fizetéssel, a gondozók jogállásának elismerésével és magas színvonalú szakmai képzési útvonalak biztosításával;

Minőségi foglalkoztatás

44. rámutat, hogy egész Európában sok a szegény munkavállaló, és egyeseknek többet és hosszabb ideig – nem egyszer több állásban – kell dolgozniuk ahhoz, hogy a megélhetéshez elegendő jövedelemre tegyenek szert; felhívja a tagállamokat és a szociális partnereket, hogy dolgozzanak ki egy bérpolitikai keretet, amely hatékony intézkedésekkel küzd a bérezési megkülönböztetés ellen, és az összes munkavállaló számára megfelelő bért biztosít, például az emberhez méltó életet garantáló minimálbérek nemzeti szinten való megállapítása révén, igazodva a nemzeti gyakorlatokhoz; felhívja a tagállamokat, hogy a bérpolitikák kidolgozásának fontos részeként támogassák a kollektív tárgyalást;

⁽¹⁾ Eurofound (2015): Koragyermekkori gondozás: munkakörülmények, képzés és a szolgáltatások minősége – Rendszerezett áttekintés.

2016. szeptember 13., kedd

45. rámutat, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúlynak a munkavállalók jogain és munkaerő-piaci biztonságán, valamint a szabadsághoz való jogukon kell alapulnia, anélkül, hogy azokat a mobilitás és rugalmasság iránt megnövekedett igények korlátoznák; hangsúlyozza, hogy a nagyobb rugalmasság azt eredményezheti, hogy a nők alacsonyabb fizetésekben és atipikus foglalkoztatási formákban megnyilvánuló jelenlegi munkaerő-piaci megkülönböztetése, valamint a nem fizetett házimunkák terén történő aránytalan szerepvállalása csak erősödik, amennyiben a nemek közötti egyenlőség szempontjait nem veszik egyértelműen figyelembe;

46. felhívja az Eurofoundot, hogy az európai munkakörülményekről szóló felmérése révén erősítse a foglalkoztatás minőségének nyomon követésével kapcsolatos tevékenységeit, a munkahelyek minőségével kapcsolatos elképzelése alapján, amely magában foglal olyan tényezőket, mint a jövedelem, a kilátások, a munkaidő minősége, a készségek felhasználása és fejlesztése, a szociális környezet, a fizikai kockázat és a munka intenzitása; ezért felhívja az Eurofoundot, hogy fejlessze tovább a szakpolitikákkal, a szociális partnerekkel kötött megállapodásokkal, valamint a munkahelyek színvonalát támogató vállalati gyakorlatokkal kapcsolatos kutatását⁽¹⁾; felhívja az Eurofoundot, hogy kísérje figyelemmel a munkarendek alakulását, és elemezze az e területre vonatkozó állami politikákat és a szociális partnerekkel kötött megállapodásokat, beleértve annak elemzését, hogy ez utóbbiakat esetében hogyan zajlik a tárgyalás, és hogy a megállapodások hogyan járulnak hozzá a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséhez; felkéri a Eurofoundot, hogy dolgozzon ki kutatást annak tanulmányozására, hogy a kétkeresős háztartások hogyan kezelik közösen a munkaidő-beosztásukat és hogyan lehet őket a leghatékonyabban támogatni;

47. hangsúlyozza, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúlynak a munkavállalók jogain és munkaerő-piaci biztonságán, valamint a szabadsághoz való jogukon kell alapulnia, anélkül, hogy azokat a mobilitás és rugalmasság iránt megnövekedett igények korlátoznák; másrészt rámutat, hogy minden munkavállalónak eltérő a személyes és családi helyzete, ezért úgy véli, hogy a munkavállalók számára biztosítani kell a rugalmas munkarend lehetőségét, saját konkrét körülményeikhez igazodva életük különböző szakaszai során; úgy véli, hogy az efféle, a munkavállalókat előtérbe helyező rugalmasság előmozdítaná a nők magasabb arányú foglalkoztatását; hangsúlyozza, hogy a munkavállalók és a munkáltatók együttes felelősséggel tartoznak a megfelelő rendszer kialakításáért és elfogadásáért; felszólítja a Bizottságot, hogy térképezze fel, mi a helyzet a tagállamokban a „rugalmas munkaidő-beosztás kérelmezéséhez való jog” tekintetében;

48. támogatja az „intelligens munkavégzést” mint a munkavégzés rugalmasságot, autonómiát és együttműködést ötvöző módját, amely nem követeli meg szükségszerűen a munkavállaló munkahelyen, vagy bármely előre meghatározott helyen való jelenlétét, és lehetővé teszi számára, hogy munkaidejét saját maga határozza meg, ugyanakkor tiszteletben tartja a maximális napi és heti munkaidőre vonatkozó jogszabályi és kollektív szerződésekből fakadó előírásokat; ezért hangsúlyozza az „intelligens munkavégzésben” a munka és a magánélet összehangolása szempontjából rejlő lehetőségeket, különös tekintettel a munkaerőpiacra szülei vagy szülői szabadságot követően belépő vagy oda visszatérő szülőkre; elutasítja ugyanakkor a jelenlét kultúrájáról az állandó rendelkezésre állás kultúrájára való átállást; felhívja a Bizottságot, a tagállamokat és a szociális partnereket, hogy az intelligens munkavégzési politikák kidolgozása során gondoskodjanak arról, hogy azok nem rónak további terhet a munkavállalókra, hanem inkább megerősítik a munka és a magánélet közötti egészséges egyensúlyt és növelik a dolgozók jólétét; hangsúlyozza, hogy az ezen új munkavégzési formákkal való visszaélés megelőzése érdekében meg kell erősíteni a célokhoz kötött munkavégzést; felhívja a tagállamokat, hogy mozgítsák elő a technológiában – például digitális adatok, nagy sebességű internet, audio- és videotechnológia – az intelligens (táv) munkával kapcsolatos rendszerek tekintetében rejlő lehetőségeket;

49. hangsúlyozza, hogy egyes alternatív üzleti modellek, például a szövetkezetek és az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak nagy lehetőségeket kínálnak a nemek közötti egyenlőség, valamint a munka és a magánélet közötti egészséges egyensúly előmozdítására, különös tekintettel a kialakulófélben lévő „intelligens munkavégzés” digitális környezetére, mivel így az alkalmazottakat jobban bevonják a döntések meghozatalába; felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy végezzenek kutatást azzal kapcsolatban, hogy a szövetkezetek és az alternatív üzleti modellek milyen hatást gyakorolnak a nemek közötti egyenlőségre, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúlyra, különösen a technológiai ágazatokban, és fogadjanak el olyan politikákat, amelyek előmozdítják és terjesztik a bevált gyakorlati modelleket;

50. aggodalmát fejezi ki a nem önként választott részdíds munka növekvő aránya miatt, különösen a gondozási feladatokat ellátó nők körében, ami fokozza munkavállalói szegénységük kockázatát; hangsúlyozza, hogy amikor egy munkavállaló úgy dönt, hogy részmunkaidőben kíván dolgozni, a foglalkoztatás minőségét és a megkülönböztetésmentességet számukra is ugyanúgy biztosítani kell, mint a teljes munkaidőben dolgozó munkavállalóknak, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló irányelvvel⁽²⁾ összhangban, és felszólítja a Bizottságot, hogy kísérje figyelemmel ennek az

⁽¹⁾ Az Eurofound jelentése az európai munkahelyek színvonalának trendjeiről (2012) és az Eurofound jelentése az európai munkahelyek színvonalában tapasztalható konvergenciákról és divergenciákról az 1995–2010 időszakban (2015).

⁽²⁾ A Tanács 97/81/EK irányelve.

2016. szeptember 13., kedd

irányelvnek az alkalmazását; kéri a tagállamokat, hogy gondoskodjanak arról, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók, az alkalmi munkavállalók, valamint a megszakított karrierrel rendelkező vagy bizonyos időszakban rövidebb munkaidőben dolgozó munkavállalóknak joguk legyen a tisztességes nyugdíjazáshoz, bármifajta megkülönböztetés nélkül;

51. aggodalmát fejezi ki a néhány tagállamban meglévő zéró órás szerződések, kizsákmányoló jellegű szerződések, kényszerű ideiglenes szerződések, rendszertelen, előre nem látható és túlzott munkaórák és alacsony színvonalú gyakornoki programok miatt, amelyek hosszú távon lehetetlenné teszik a munka és a magánélet közötti egészséges egyensúly kialakítását; ezért felhívja a tagállamokat és a szociális partnereket, hogy sürgősen foglalkozzanak a bizonytalan foglalkoztatás problémájával, amely leginkább fiatalokat és nőket érint;

52. rámutat, hogy a túl hosszú és rendszertelen munkaidő, a nem elegendő pihenőidő, a bizonytalan foglalkoztatás és az aránytalan eredménykötelezettségek kulcsfontosságú tényezők a növekvő stressz kialakulásában, a fizikai és mentális romlásában, valamint a munkahelyi balesetek és megbetegedések számának növekedésében; rámutat arra, hogy a rugalmas munkaidő és a kiszámítható munkaidő pozitív hatást gyakorol a munka és a magánélet közötti egyensúlyra ⁽¹⁾; felhívja a tagállamokat és a szociális partnereket, hogy gondosodjanak a munkaidő és a heti pihenőidő tiszteletben tartásáról a vonatkozó jogszabályok betartása révén; emlékeztet a Bizottság kötelezettségére, mely szerint figyelemmel kell kísérnie a munkaidő-irányelv végrehajtását, és fontolóra kell vennie kötelezettségsegési eljárás indítását azon tagállamok ellen, amelyek azt nem tartják tiszteletben;

53. ezenkívül felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, a szociális partnereket és az érdekelt feleket, hogy összpontosítsanak az innovatív munkahelyi szervezésre, valamint teremtsenek egyensúlyt a nőknek és a férfiaknak a munka és a magánélet közötti egyensúlyt illető igényei és a vállalkozás termelékenységé/nyereségessége tekintetében; megjegyzi, hogy az a pozitív kapcsolat, amely a nők növekvő foglalkoztatása, a munka és a magánélet egyensúlya és az üzleti versenyképesség között áll fenn – a munkától való távolmaradás csökkenése, a kibocsátási rés, a munkaerő-vándorlás, a tehetséges emberekre gyakorolt vonzerő, a lojalitás, az erőforrások átcsoportosítása, a jóléti tervek kidolgozása, az életszínvonal emelkedése és idő felszabadítása révén – széles körben a legjobb gyakorlatoknak bizonyultak Európa számos nagyvállalatánál és kkv-hálózatánál;

54. kiemeli, hogy a nők és az LMBTI-személyek sajátos nemi alapú akadályokba és stresszforrásokba ütköznek a munka során, például zaklatás, kirekesztés, hátrányos megkülönböztetés vagy nemi sztereotípiák, amelyek negatív hatást gyakorolnak munkahelyi jólétükre, veszélyeztetik mentális egészségüket és szakmai karrierjüket; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy tegyenek további lépéseket ezeknek a hátrányos körülményeknek a kezelése érdekében, és ennek érdekében gondoskodjanak a releváns megkülönböztetés-ellenes jogszabályok megfelelő végrehajtásáról, valamint nemek szerint differenciált élethosszig tartó tanulási programokról, ezenkívül működjenek együtt a szakszervezetekkel és a civil társadalmi szervezetekkel;

55. felhívja a tagállamokat olyan – különösen pénzügyi és személyi – feltételekkel és eszközökkel rendelkező nemzeti munkafelügyeleti szervek kialakítására és megerősítésére, amelyek lehetővé teszik a hatékony jelenlétet a területen, és felveszik a munkahely bizonytalansága, a nem szabályozott munkavégzés és a munkaerő és bérdiszkrimináció elleni harcot, különösen a férfiak és nők közötti egyenlőség tekintetében;

56. felhívja a tagállamokat az egyenlő bánásmódról szóló 2006/54/EK irányelv teljes körű végrehajtására, és Bizottságot arra, hogy vizsgálja felül az irányelvet, és mozdítsa elő a vállalkozások körében a nemek közötti egyenlőségre irányuló tervek végrehajtását, beleértve a szegregáció megszüntetésével, a fizetési rendszerek fejlesztésével, valamint a nők szakmai előmenetelének támogatásával kapcsolatos intézkedéseket; hangsúlyozza az egyenlőség előmozdításával foglalkozó szervek szerepének jelentőségét a hátrányos megkülönböztetés áldozatainak támogatásában, valamint a nemi sztereotípiák kezelésében; felhívja a tagállamokat, hogy vezessenek be olyan intézkedéseket, amelyek biztosítják a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségre és egyenlő munkahelyi bánásmódról szóló alapelv betartását;

⁽¹⁾ Az Eurofound európai munkakörülményekről szóló felmérése.

2016. szeptember 13., kedd

57. megismétli a Tanácshoz intézett felhívását, hogy mielőbb fogadja el a személyek közötti, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosságra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló tanácsi irányelvjavaslatot;

58. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy garantálják a szociális biztonságot, a szociális védelmet és a díjazást a betegszabadságok során, a munka és a magánélet közötti valódi egyensúly lehetővé tétele érdekében;

Életminőség

59. rámutat arra, hogy az „életminőség” tágabb fogalom, mint az „életfeltételek”, és az egyének általános társadalmi jólétére vonatkozik, az emberi lét számos olyan aspektusát meghatározva, amely nélkülözhetetlen a teljes élethez ⁽¹⁾;

60. hangsúlyozza, hogy a szabadidő és a feladatok megosztása terén a nők és a férfiak között fennálló egyenlőtlenségek kihatnak a nők személyes fejlődésére, új készségek és nyelvek elsajátítására, valamint a társadalmi, politikai, kulturális és közösségi életben való részvételükre, és különösen a nők gazdasági helyzetére;

61. hangsúlyozza, hogy a nők elleni megkülönböztetés összes formája, így a nemi szegregáció, a bérek és a nyugdíjak terén fennálló különbségek, a nemi sztereotípiák, valamint a szakmai és magánélet összeegyeztetésével járó sok stressz tükröződik a nők gyakran mozgásszegény életmódjában, és jelentős hatást gyakorol a fizikai és mentális egészségükre ⁽²⁾; ismételten hangsúlyozza a sztereotípiák elleni küzdelem fontosságát, amelynek során az általános iskolától kezdve a tanulás valamennyi szakaszában elő kell segíteni és védeni kell a nemek közötti egyenlőséget; felhívja a tagállamokat és a szociális partnereket, hogy végezzenek és támogassanak figyelemfelkeltő és tájékoztató kampányokat, valamint olyan programokat, amelyek elősegítik a nemek közötti egyenlőséget és a sztereotípiák leküzdését;

62. hangsúlyozza az egész életen át tartó tanulásnak a munkavállalók önfejlesztése tekintetében meglévő fontosságát, beleértve azt is, hogy követni tudják állandóan változó munkakörülményeket; ösztönzi a Bizottságot és a tagállamokat, hogy támogassák az egész életen át tartó tanulást; felszólítja a tagállamokat és a szociális partnereket, hogy dolgozzanak ki és hajtsanak végre az oktatási és képzési szabadságra, valamint a munkahelyi szakképzésre és a többek között más tagállamokban is folytatott egész életen át tartó tanulásra vonatkozó szakpolitikákat; felhívja őket, hogy a munkán belüli és kívüli tanulást, beleértve a fizetett tanulási lehetőségeket, tegyék hozzáférhetővé minden munkavállaló számára, különös tekintettel a hátrányos helyzetű munkavállalókra, hangsúlyt helyezve a női munkavállalókra azokban az ágazatokban, ahol a nők strukturálisan alulreprezentáltak;

63. felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat a szociális és gazdasági egyenlőtlenségek elleni küzdelemre; felszólítja a tagállamokat, hogy támogassanak olyan intézkedéseket, amelyek célja megfelelő jövedelemrendszerek bevezetése a tagállami gyakorlatokkal és hagyományokkal összhangban, tegyék lehetővé téve mindenki számára az emberhez méltó életet, támogassák a társadalomban való teljes körű részvételt, és biztosítsák az emberek függetlenségét egész életük során;

o

o o

64. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak.

⁽¹⁾ Az Eurofound európai életminőségről szóló harmadik felmérése.

⁽²⁾ Az Európai Parlament Unió Belső Politikák Főigazgatóságának „A férfiak és nők közötti különbségek a munkára, a gondozásra és a kikapcsolódásra szánt idő tekintetében” című 2016. márciusi tanulmánya.