

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

P8_TA(2016)0338

Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai palankių darbo rinkos sąlygų kūrimas

2016 m. rugsėjo 13 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai palankių darbo rinkos sąlygų kūrimo (2016/2017(INI))

(2018/C 204/09)

Europos Parlamentas,

- atsižvelgdamas į Europos Sąjungos sutarties 2 straipsnį ir 3 straipsnio 3 dalį ,
- atsižvelgdamas į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 6 straipsnio a punktą, 8 ir 10 straipsnius, 153 straipsnio 1 dalį, 153 straipsnio 2 dalį ir 157 straipsnį,
- atsižvelgdamas į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 7, 9, 23, 24 ir 33 straipsnius,
- atsižvelgdamas į 1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinę chartiją, ypač į jos I ir II dalis, 2, 4, 16 ir 27 straipsnius, dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų teisės į lygias galimybes ir vienodas sąlygas,
- atsižvelgdamas į 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvą 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo ⁽¹⁾ (Motinystės atostogų direktyva),
- atsižvelgdamas į Komisijos pasiūlymą dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Motinystės atostogų direktyvą (COM(2008)0637),
- atsižvelgdamas į savo poziciją, priimtą 2010 m. spalio 20 d. per pirmąjį svarstymą, siekiant priimti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2011/.../ES, kuria iš dalies keičiama Tarybos direktyva 92/85/EEB, dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo ir priemonių, skirtų padėti darbuotojams derinti profesinį ir šeimos gyvenimą, nustatymo ⁽²⁾, kurioje, be kita ko, prašoma nustatyti dviejų savaičių tėvystės atostogas,
- atsižvelgdamas į 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyvą 2010/18/ES, įgyvendinančią patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinantią Direktyvą 96/34/EB ⁽³⁾,
- atsižvelgdamas į 2013 m. gruodžio 17 d. Tarybos direktyvą 2013/62/ES, kuria dėl Majoto statuso dalinio pakeitimo Europos Sąjungos atžvilgiu iš dalies keičiama Direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų ⁽⁴⁾,
- atsižvelgdamas į 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB ⁽⁵⁾,

⁽¹⁾ OL L 348, 1992 11 28, p. 1.

⁽²⁾ OL C 70 E, 2012 3 8, p. 163.

⁽³⁾ OL L 68, 2010 3 18, p. 13.

⁽⁴⁾ OL L 353, 2013 12 28, p. 7.

⁽⁵⁾ OL L 180, 2010 7 15, p. 1.

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

- atsižvelgdamas į 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvą 2000/78/EB, nustatančią vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus ⁽¹⁾,
- atsižvelgdamas į 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų ⁽²⁾,
- atsižvelgdamas į 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvą 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) ⁽³⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2016 m. vasario 25 d. rezoliuciją „Europos ekonominės politikos koordinavimo semestras: užimtumo ir socialiniai aspektai 2016 m. metinėje augimo apžvalgoje“ ⁽⁴⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2015 m. gegužės 20 d. rezoliuciją dėl motinystės atostogų ⁽⁵⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2013 m. rugsėjo 12 d. rezoliuciją dėl vienodo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams principo taikymo ⁽⁶⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2013 m. kovo 12 d. rezoliuciją dėl lyčių stereotipų panaikinimo ES ⁽⁷⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2015 m. kovo 10 d. rezoliuciją dėl 2013 m. pažangos lyčių lygybės Europos Sąjungoje srityje ⁽⁸⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2015 m. birželio 9 d. rezoliuciją dėl ES moterų ir vyrų lygybės strategijos po 2015 m. ⁽⁹⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2015 m. spalio 8 d. rezoliuciją „2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo taikymas“ ⁽¹⁰⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2016 m. vasario 3 d. rezoliuciją dėl naujosios moterų teisių ir lyčių lygybės strategijos Europoje po 2015 m. ⁽¹¹⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2016 m. gegužės 12 d. rezoliuciją dėl 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyvos 2010/18/ES, įgyvendinančios patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinančios Direktyvą 96/34/EB, taikymo ⁽¹²⁾,
- atsižvelgdamas į 2011 m. birželio 15 d. Tarybos išvadas dėl ankstyvojo ugdymo ir priežiūros: kaip padėti mūsų vaikams kuo geriau pasirengti ateičiai ⁽¹³⁾,
- atsižvelgdamas į 2015 m. birželio 19 d. Tarybos išvadas dėl lygių moterų ir vyrų galimybių pajamų srityje: vyrų ir moterų pensijų skirtumo panaikinimo,
- atsižvelgdamas į 2011 m. kovo 7 d. Europos Sąjungos Tarybos išvadosse patvirtintą 2011–2020 m. Europos lyčių lygybės paktą ⁽¹⁴⁾,
- atsižvelgdamas į 2002 m. kovo 15–16 d. Barselonoje vykusiam Europos Vadovų Tarybos susitikimui pirmininkavusios valstybės narės išvadas,

⁽¹⁾ OL L 303, 2000 12 2, p. 16.

⁽²⁾ OL L 299, 2003 11 18, p. 9.

⁽³⁾ OL L 14, 1998 1 20, p. 9.

⁽⁴⁾ Priimti tekstai, P8_TA(2016)0059.

⁽⁵⁾ Priimti tekstai, P8_TA(2015)0207.

⁽⁶⁾ OL C 93, 2016 3 9, p. 110.

⁽⁷⁾ OL C 36, 2016 1 29, p. 18.

⁽⁸⁾ OL C 316, 2016 8 30, p. 2.

⁽⁹⁾ Priimti tekstai, P8_TA(2015)0218.

⁽¹⁰⁾ Priimti tekstai, P8_TA(2015)0351.

⁽¹¹⁾ Priimti tekstai, P8_TA(2016)0042.

⁽¹²⁾ Priimti tekstai, P8_TA(2016)0226.

⁽¹³⁾ OL C 175, 2011 6 15, p. 8.

⁽¹⁴⁾ 2011 m. kovo 7 d. Briuselyje įvykęs 3073-as Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos posėdis.

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

- atsižvelgdamas į 2015 m. gruodžio 7 d. trijų (ES pirmininkavusios, pirmininkaujančios ir pirmininkausiančios) valstybių narių grupės deklaraciją dėl lyčių lygybės, kurią pateikė Nyderlandai, Slovakija ir Malta,
- atsižvelgdamas į 2010 m. kovo 3 d. Komisijos komunikatą „2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“ (COM(2010)2020),
- atsižvelgdamas į Komisijos iniciatyvą „Veiksmų gairės: naujos priemonės siekiant spręsti dirbančių šeimų patiriamas profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros problemas“ (2015 m. gruodžio mėn.) ir konsultacijas su visuomene ir suinteresuotaisiais subjektais,
- atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą „2016 m. Komisijos darbo programa. Ne laikas taikyti standartinius sprendimus“ (COM(2015)0610),
- atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą „Pradedamos konsultacijos dėl Europos socialinių teisių ramsčio“ (COM(2016)0127),
- atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą „Socialinės investicijos į augimą ir socialinę sanglaudą, visų pirma naudojant 2014–2020 m. Europos socialinio fondo lėšas“ (COM(2013)0083) ir 2013 m. vasario 20 d. Komisijos rekomendaciją 2013/112/ES „Investicijos į vaikus. Padėkime išsivaduoti iš nepalankios socialinės padėties“,
- atsižvelgdamas į Komisijos komunikatą „Geresnė darbo ir gyvenimo pusiausvyra: didesnė parama siekiant profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo suderinimo“ (COM(2008)0635),
- atsižvelgdamas į 2011 m. vasario 17 d. Komisijos komunikatą „Ankstyvasis ugdymas ir priežiūra. Kaip padėti mūsų vaikams kuo geriau pasirengti ateičiai“ (COM(2011)0066),
- atsižvelgdamas į 2013 m. gegužės 29 d. Komisijos pažangos ataskaitą „Barselonos tikslai. Mažų vaikų priežiūros paslaugų plėtojimas Europoje siekiant tvaraus ir įtraukaus augimo“ (COM(2013)0322),
- atsižvelgdamas į Komisijos tarnybų darbinį dokumentą „Strateginė veikla siekiant lyčių lygybės 2016–2019 m.“, ypač į jo 3.1 skyrių „Moterų dalyvavimo darbo rinkoje didinimas ir vienoda moterų ir vyrų ekonominė nepriklausomybė“,
- atsižvelgdamas į 2015 m. Komisijos ataskaitą dėl moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje (SWD(2016)0054), ypač į jos skyrių dėl vienodos ekonominės nepriklausomybės,
- atsižvelgdamas į 2016 m. sausio 21 d. Komisijos tarnybų darbinį dokumentą „2015 m. Europos užimtumo ir socialinės tendencijos“, ypač į jo III.2 skyrių „Socialinė apsauga“,
- atsižvelgdamas į Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (Eurofound) atliktus tyrimus „Darbo laikas ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyra iš viso gyvenimo perspektyvos“ (2013 m.), „Vaikų ir priklausomų asmenų priežiūra: poveikis jaunų darbuotojų karjerai“ (2013 m.), „Darbas ir priežiūra: suderinimo priemonės demografinių pokyčių kontekste“ (2015 m.) ir Šeštąjį Europos darbo sąlygų tyrimą (EWCS, 2016 m.),
- atsižvelgdamas į 2015 m. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo tyrimą „Darbo laiko pokyčiai XXI a.“,
- atsižvelgdamas į Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo tyrimą „Tėvų skatinimas imti vaiko priežiūros ir tėvystės atostogas“,
- atsižvelgdamas į 2014 m. liepos 8 d. Europos nacionalinių lygybės įstaigų tinklo (EQUINET) ataskaitą „Visiems geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą skatinančios lygybės įstaigos“,

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

- atsižvelgdamas į Europos lyčių lygybės instituto nustatytą 2015 m. lyčių lygybės indeksą ir jo 2015 m. ataskaitą „Darbo, šeimos ir privataus gyvenimo derinimas Europos Sąjungoje: politikos apžvalga“,
 - atsižvelgdamas į 2015 m. gegužės mėn. Europos Parlamento tyrimų tarnybos atliktą tyrimą „Lyčių lygybė užimtumo ir profesinės veiklos srityje. Direktyva 2006/54/EB, Europos įgyvendinimo vertinimas“,
 - atsižvelgdamas į Europos Parlamento Vidaus politikos generalinio direktorato Sąjungos mastu atliktą tyrimą „Motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos. Duomenys apie trukmę ir kompensacijų dydžius Europos Sąjungoje“,
 - atsižvelgdamas į Europos Parlamento Vidaus politikos generalinio direktorato tyrimą „Motinystės ir tėvystės atostogų išlaidos ir nauda“,
 - atsižvelgdamas į Europos Parlamento Europos Sąjungos vidaus politikos generalinio direktorato tyrimą „Lyties ir negalios veiksmų sankirtos nulemta diskriminacija“,
 - atsižvelgdamas į 2016 m. kovo mėn. Europos Parlamento Sąjungos vidaus politikos generalinio direktorato tyrimą „Vyrų ir moterų darbui, priežiūrai ir laisvalaikiui skiriamo laiko skirtumai“,
 - atsižvelgdamas į 2014 m. asociacijos „Eurocarers“ prižiūriniųjų asmenų strategiją „Priežiūros galimybių suteikimas prižiūrintiesiems asmenims“,
 - atsižvelgdamas į 2008 m. Europos psichinės sveikatos ir gerovės paktą ir jame nustatytą psichinės sveikatos darbo vietoje prioritetą,
 - atsižvelgdamas į Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvenciją Nr. 156 dėl pareigų šeimai (1981 m.) ir TDO rekomendaciją Nr. 165 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų (1981 m.),
 - atsižvelgdamas į TDO konvenciją dėl darbo ne visą darbo laiką (1994 m.), TDO konvenciją dėl darbo namuose (1996 m.), TDO konvenciją dėl motinystės apsaugos (2000 m.) ir TDO konvenciją dėl namų ūkio darbuotojų (2011 m.),
 - atsižvelgdamas į TDO ataskaitą „Darbuotojų motinystė ir tėvystė: pasaulyje taikoma teisė ir praktika“ (2014 m.),
 - atsižvelgdamas į 2016 m. kovo 24 d. Jungtinių Tautų Moterų padėties komisijos 60-os sesijos suderintas išvadas, ypač e–g punktus,
 - atsižvelgdamas į 2013 m. liepos 8 d. bendrą TDO ir UNICEF darbo dokumentą „Parama šeimos pareigų turintiems darbuotojams: vaiko vystymosi ir deramo darbo darbotvarkės sąsaja“,
 - atsižvelgdamas į 2015 m. EBPO geresnio gyvenimo indeksą,
 - atsižvelgdamas į Darbo tvarkos taisyklių 52 straipsnį,
 - atsižvelgdamas į Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto ir Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto bendrus svarstymus pagal Darbo tvarkos taisyklių 55 straipsnį,
 - atsižvelgdamas į Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto ir į Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto pranešimą (A8–0253/2016),
- A. kadangi, naujausiais Eurostato duomenimis, per pastaruosius dešimtmečius gimstamumo rodiklis ES sumažėjo ir ES susiduria su beprecedentėmis demografinėmis problemomis⁽¹⁾, į kurias valstybės narės turėtų reaguoti; kadangi, siekiant paskatinti teigiamas demografines tendencijas, svarbu vykdyti šeimai palankią politiką, nes darbo nesaugumas ir sunkios darbo sąlygos gali turėti neigiamo poveikio šeimos planavimui;

⁽¹⁾ 2015 m. Eurostato demografinė ataskaita.

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

- B. kadangi 2014 m. 28 ES valstybėse narėse gimė 5,1 mln. vaikų, t. y. gimstamumo rodiklis buvo 10,1; kadangi, palyginti, gimstamumo rodiklis 2000 m. buvo 10,6, 1985 m. – 12,8, o 1970 m. – 16,4; kadangi ES susiduria su didele demografinė problema, nes daugumoje valstybių narių nuolat mažėja gimstamumo rodikliai ir taip Sąjunga laipsniškai virsta gerontokratine visuomene, o tai kelia tiesioginę grėsmę socialiniam ir ekonominiam augimui ir vystymuisi;
- C. kadangi tradicinė moterų ir vyrų vaidmenų ir šeimos siaurąja prasme sąvoka vis labiau kvestionuojama, nes ES daugėja šeimų, kurias sudaro tik vienas iš tėvų ir jo vaikai, tos pačios lyties asmenų sąjunga grindžiamų šeimų, paauglių motinų ir kt.; kadangi nepripažįstant šios įvairovės dar labiau diskriminuojami ir dar didesnę neigiamą poveikį patiria ES gyventojai ir jų šeimos;
- D. kadangi vyrų ir moterų lygybė yra vienas iš pagrindinių Europos Sąjungos principų, o Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 ir 23 straipsniuose draudžiama diskriminuoti dėl lyties ir reikalaujama vyrų ir moterų lygybę užtikrinti visose srityse, įskaitant pastangas pasiekti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;
- E. kadangi Komisijos pateiktos veiksnių gairės yra pradinis taškas; kadangi laikantis šių gairių Europoje turi prasidėti moterų ir vyrų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros modelio pertvarkymo procesas ir jos turi svariai prisidėti prie didesnės lyčių lygybės užtikrinimo;
- F. kadangi gerai suprojektuotas ir įgyvendinamas suderinimo politikos priemonės derėtų laikyti esminiu darbo aplinkos gerinimu, taip sudarant geras darbo sąlygas ir užtikrinant socialinę ir profesinę gerovę; kadangi sykiu gera profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra skatina ekonomikos augimą, konkurencingumą, didina bendrą dalyvavimo darbo rinkoje lygį, skatina lyčių lygybę, skurdo grėsmės mažėjimą ir kartų solidarumą, padeda spręsti senėjančios visuomenės problemas ir daro teigiamą poveikį gimstamumo rodikliams ES; kadangi politika, kurią reikia įgyvendinti, kad šie tikslai būtų pasiekti, turi būti šiuolaikiška, joje didžiausią dėmesį reikia skirti tam, kad būtų gerinamos moterų galimybės patekti į darbo rinką ir užtikrinamas vienodas namų ir priežiūros pareigų pasidalijimas tarp moterų ir vyrų, ir ji turi būti grindžiama sukurta nuoseklia teisine sistema, kurią papildytų kolektyvinės derybos ir kolektyviniai susitarimai, kad būtų sudarytos sąlygos pasiekti geresnę priežiūros, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;
- G. kadangi profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimas labai priklauso nuo darbo vietoje taikomo darbo laiko modelio; kadangi suabejota, ar ilgesnės darbo valandos ir didesnis jų skaičius naudingi ekonomikai, t. y. ar dėl to padidėja produktyvumas; kadangi nemaža dalis darbuotojų ES dirba pagal netipinį darbo valandų modelį, be kita ko, dirba savaitgaliais ir nedarbo dienomis, pamainomis ir naktį, ir 2015 m. beveik pusė darbuotojų dirbo savo laisvalaikio metu; kadangi dabartiniai tyrimai rodo, kad 31 proc. darbuotojų darbo laiko modelis nuolat kinta ir jiems dažnai apie tai pranešama likus labai nedaug laiko⁽¹⁾; kadangi tai gali kelti sveikatos ir saugos problemų, padidinti nelaimingų atsitikimų darbe ir sveikatos blogėjimo per ilgą laikotarpį riziką ir dėl to darbuotojams gali pasidaryti sunku suderinti darbą su pareigomis vaikams ir kitiems priklausomiems asmenims; kadangi kai kuriems sektoriams tai dar būdingiau, pavyzdžiui, mažmeninių paslaugų sektoriui, kuriame dauguma darbuotojų yra moterys;
- H. kadangi Komisija ir valstybės narės turėtų imtis specialių priemonių tam, kad tiek viešuosiuose, tiek privačiuosiuose sektoriuose paskatintų pritaikomo ir veiksmingo darbo rezultatų siekimo modelius, kurie sudarytų sąlygas darbuotojams pasiekti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;

⁽¹⁾ Eurofound (2015 m.). Pirmosios išvados. Šeštasis Europos darbo sąlygų tyrimas.

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

- I. kadangi 2015 m. 28 ES valstybėse narėse dirbo 75,9 proc. vyrų, o moterų – tik 64,3 proc. ⁽¹⁾, nors moterys yra geriau išsilavinusios; kadangi dirbančių moterų skaičius yra dar mažesnis, jeigu atsižvelgiama į darbo visą darbo dieną ekvivalentus, nes ne visą darbo laiką dirbančių moterų dalis kai kuriose valstybėse narėse yra labai didelė; kadangi 2013 m. vyrai apmokamą darbą dirbo 47 valandas per savaitę, o moterys – 34; kadangi, sudėjus apmokamo darbo ir namie atliekamo nemokamo darbo valandas, jaunos moterys vidutiniškai dirbo 64 valandas, o jauni vyrai – 53 ⁽²⁾; kadangi, apytikriais vertinimais, dėl lyčių nelygybės darbo rinkoje Europoje prarandama iki 10 proc. BVP vienam gyventojui;
- J. kadangi, atsižvelgiant į dabartines ES užimtumo, socialinės, ekonominės ir lygybės politikos sąlygas, strategijos „Europa 2020“ ir anksčiau užsibrėžtų tikslų anaipol nepavyksta pasiekti; kadangi be iniciatyvių politikos priemonių, parengtų ir įgyvendintų siekiant padėti moterims patekti į darbo rinką, ypač politikos priemonių, kuriomis būtų skatinama geresnė profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, bet kokio ES lygmeniu užsibrėžto tikslinio rodiklio faktiškai negalima pasiekti;
- K. kadangi Europos darbo rinkoms būdinga lyčių segregacija ⁽³⁾; kadangi Komisija savo 2016 m. kovo 8 d. komunikate dėl Europos socialinių teisių ramsčio (COM(2016)0127, I priedas) taip pat pripažino, kad „moterų, palyginti su vyrų, užimtumo lygis tebėra gerokai žemesnis, o dirbančių ne visą darbo dieną, dirbančių prasčiau apmokamuose sektoriuose ir gaunančių mažesnę valandinį atlyginimą, net atliekant lygiavertį darbą, yra daugiau nei vyrų, nors moterų išsilavinimas yra geresnis“;
- L. kadangi skurdas ir nelygybė dar labiau padidėjo, kai ES, reaguodama į ekonomikos krizę, įgyvendino makroekonominės politikos priemones ir griežto taupymo priemones;
- M. kadangi suderinti šeimos ir profesinį gyvenimą ypač sunku vienišioms tėvams, o jų dauguma yra vienišos motinos; kadangi 28 ES valstybėse ne mažiau kaip 34 proc. vienišų motinų gresia skurdas ir tokių šeimų vaikams kyla neproporcingai didelė grėsmė paveldėti skurdą iš kartos į kartą;
- N. kadangi žalingas skurdo feminizacijos pasekmes skaudžiausiai patiria vaikai, kuriuos augina vienišos motinos, susiduriančios su dideliais sunkumais suderinti vienintelio maitintojo vaidmenį ir tėvystės pareigas;
- O. kadangi lyčių lygybė darbo rinkoje naudinga ne tik moterims, bet ir visai ekonomikai ir visuomenei, nes tai viena iš pagrindinių ekonominių priemonių siekiant skatinti tvarų ir įtraukų ekonomikos augimą ir mažinti profesinę nelygybę, taip pat siekiant didinti darbo rinkos efektyvumą ir lankstumą; kadangi moterų išengimas ar grįžimas į profesinį gyvenimą lemia šeimos pajamų, vartojimo, surenkamų socialinio draudimo įmokų ir surenkamos mokesčių sumos didėjimą; kadangi patekti į darbo rinką ar joje likti siekiančios moterys vis dar susiduria su diskriminacija, joms nesuteikiamos darbo teisės, visų pirma dėl nėštumo ir motinystės;
- P. kadangi vyrų ir moterų darbo užmokestis skiriasi 16,3 proc. ir kadangi netipinio ir mažų garantijų darbo sutartys taip pat dažniau tenka moterims nei vyrams;
- Q. kadangi nelygybė darbo rinkoje turi visą gyvenimą trunkančių padarinių ir pasekmių moterų teisėms, pavyzdžiui, pensijoms, kaip rodo tai, jog ES vyrų ir moterų pensijos skiriasi 39 proc., t. y. daugiau nei dvigubai viršija vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, kuris yra 16 proc.;

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

⁽²⁾ Eurofound (2013 m.). Vaikų ir priklausomų asmenų priežiūra: poveikis jaunų darbuotojų karjerai.

⁽³⁾ Eurofound (2015 m.). Pirmosios išvados. Šeštasis Europos darbo sąlygų tyrimas.

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

- R. kadangi įvairių profesijų grupių sektoriuose savarankiškai dirbančios moterys ir verslininkės, norėdamos suderinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, patiria ypač daug sunkumų; kadangi labai dažnai moterys, norinčios tapti verslininkėmis, susiduria su sunkumais gauti paskolą, nes finansų tarpininkai nelinkę joms suteikti paskolų dėl to, jog laikosi nuomonės, kad moterys yra pažeidžiamesnės ir mažiau pajėgios plėsti savo verslą;
- S. kadangi visuomenėje plačiai paplitę stereotipai palieka moterims antraeilį vaidmenį; kadangi šie stereotipai atsiranda vaikystėje, daro įtaką renkantis studijas ir mokymus ir toliau veikia darbo rinkoje; kadangi vis dar pernelyg dažnai moterims tenka tik „moteriški“ darbai ir dažnai joms labai mažai mokama; kadangi toks darbo rinkos pasidalijimas atkartoja stereotipus, pagal kuriuos beveik visa priežiūra daugiausia primetama moterims ir dėl to moterys nuo dviejų iki dešimt kartų daugiau laiko skiria neapmokamai priežiūrai nei vyrai ⁽¹⁾; kadangi lyčių stereotipai ir diskriminacija dėl lyties turi neigiamų pasekmių moterų asmeninei, socialinei ir ekonominei nepriklausomybei ir perspektyvoms ir dėl jų didesnis moterų procentas, ypač vienišos motinos, dirba ne visą darbo laiką, pertraukia karjerą ir patiria didesnę skurdo ir socialinės atskirties grėsmę, todėl sumažėja moterų savarankiškumas;
- T. kadangi, nepaisant esamos ES ir nacionalinio lygmens politikos principų ir teisės aktų, su šeima susijusios atostogos dažnai tebėra tiek vyrų, tiek moterų diskriminacijos ir stigmatizavimo priežastis ir nuo to ypač nukenčia moterys, nes jos yra pagrindinės priežiūros teikėjos, kurios naudojasi su šeima susijusiomis atostogomis;
- U. kadangi vyrų ir moterų pasiimamų vaiko priežiūros atostogų skirtumas rodo diskriminaciją dėl lyties; kadangi tėvo pasiimamų vaiko priežiūros atostogų rodiklis valstybėse narėse tebėra žemas – tik 10 proc. tėvų pasiima bent vieną tokių atostogų dieną, o 97 proc. moterų išnaudoja vaiko priežiūros atostogą, kurias gali pasiimti abu tėvai; kadangi turimi duomenys patvirtina, kad neapmokamos arba mažai apmokamos su šeima susijusios atostogos imamos retai; kadangi iš dalies arba visiškai neperleidžiamomis, deramai apmokamomis vaiko priežiūros atostogomis proporcingiau naudojasi abu tėvai ir tai padeda mažinti moterų diskriminaciją darbo rinkoje; kadangi tik labai nedaug valstybių narių skatina tėvą panaudoti visas tėvystės ar vaiko priežiūros atostogas, todėl vyrai netenka galimybės vienodai prisiimti priežiūros pareigas ir praleisti laiką su savo vaikais;
- V. kadangi svarbu imtis priemonių, kuriomis tėvai būtų skatinami pasinaudoti atostogų galimybėmis, nes tėvai, išėję su šeima susijusių atostogų, sukuria geresnius santykius su savo vaikais ir ateityje dažniau prisiima aktyvų vaikų priežiūros vaidmenį;
- W. kadangi Eurofound tyrimai atskleidė aspektus, nuo kurių priklauso tėvų naudojimosi vaiko priežiūros atostogomis rodikliai, ir konkrečiai tai yra kompensacijos dydis, atostogų sistemos lankstumas, informacijos prieinamumas, vaikų priežiūros paslaugų prieinamumas ir lankstumas ir baimė išėjus atostogų iškristi iš darbo rinkos;
- X. kadangi vienas iš pagrindinių moterų dalyvavimo darbo rinkoje veiksnių yra įperkamus, pakankamus ir kokybiškų ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugų, kitų priklausomų asmenų priežiūros ir kokybiškų socialinių paslaugų buvimas ir galimybės jas gauti; kadangi nepakanka infrastruktūros, kuri pasiūlytų kokybiškos ir prieinamos vaikų priežiūros paslaugas visų pajamų grupių asmenims; kadangi dėl blogos vaikų priežiūros kokybės 27 proc. Europos

⁽¹⁾ 2010 m. Eurostato duomenys, 2015 m. Komisijos ataskaita dėl moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje (SWD(2016)0054).

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

- gyventojų buvo sunku gauti šių paslaugų ⁽¹⁾; kadangi, norint užtikrinti kokybiškas paslaugas, reikia investuoti į vaikų priežiūros darbuotojų mokymą ⁽²⁾; kadangi tik 11 valstybių narių yra pasiekusios Barselonos pirmąjį tikslą (priežiūros paslaugos užtikrinamos bent 90 proc. vaikų nuo trejų metų iki privalomojo mokyklinio amžiaus) ir tik 10 valstybių narių yra pasiekusios antrąjį tikslą (priežiūros paslaugos užtikrinamos bent 33 proc. vaikų iki trejų metų amžiaus) ⁽³⁾;
- Y. kadangi ikimokyklinis ugdymas ir priežiūra ir 0–3 metų amžiaus vaikų patirtis turi lemiamą poveikį kognityviniam vaikų vystymuisi, nes būtinuosius gebėjimus jie išsiugdo per pirmuosius penkerius metus;
- Z. kadangi profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politikos priemonėmis, užtikrinant ir motinai, ir tėvui reikalingas lėšas, laiką ir pagalbą, tėvams taip pat turėtų būti sudarytos sąlygos vykdyti pareigas vaikams;
- AA. kadangi Europa yra žemynas, kuriame daugiausia vyresnio amžiaus piliečių ir vyksta senėjimo procesas, kuris tęsis ir ateinančiais dešimtmečiais; kadangi daug valstybių narių trūksta pakankamų ilgalaikės priežiūros paslaugų, kad būtų tenkinami išaugę priežiūros poreikiai ir sprendžiama nesikeičiančio ar mažėjančio sveiko gyvenimo metų rodiklio problema; kadangi dauguma oficialios vyresnio amžiaus giminaičių priežiūros namuose darbo vietų yra mažai apmokamos ir joms užtenka žemos kvalifikacijos ⁽⁴⁾;
- AB. kadangi 80 proc. priežiūros poreikių ES tenkina neoficialios priežiūros teikėjai; kadangi apie 3,3 mln. 15–34 m. amžiaus Europos gyventojų turėjo atsisakyti darbo visą darbo laiką, nes trūksta priklausomų vaikų ar vyresnio amžiaus giminaičių priežiūros paslaugų;
- AC. kadangi dėl IRT ir besiformuojančių technologijų įvairiuose sektoriuose pakito darbo ir užimtumo sąlygos, organizacinė kultūra ir struktūros; kadangi formuojant politiką reikia neatsilikti nuo technologinės plėtros, siekiant užtikrinti, kad šiomis naujomis sąlygomis socialiniai standartai ir lyčių lygybė didėtų, o ne mažėtų;
- AD. kadangi priežiūros ir apmokamo darbo derinys daro didelį poveikį darbo ir užimtumo rodiklių tvarumui, o ypač moterų, kurios tam tikru savo gyvenimo etapu gali susidurti su pareigomis prižiūrėti anūkus ir (arba) pagyvenusius tėvus ⁽⁵⁾;
- AE. kadangi kai kuriose ES teisinėse sistemose išlaikytos neindividualizuotų mokesčių ir socialinio draudimo sistemos, pagal kurias moterims suteikiamos tik išvestinės, nuo jų ryšio su vyrais priklausomos teisės, įskaitant teises į sveikatos priežiūrą ir pensiją; kadangi žmonos / motinos priklausomybę primetančios valstybės narės tiesiogiai diskriminuoja moteris ir neleidžia moterims naudotis visomis piliečių teisėmis, nes valstybinės paslaugos teikiamos selektyviai;
- AF. kadangi, siekiant atsivzvelgti į pažeidžiamų moterų, t. y. neigaliųjų, jaunų moterų, migrančių, pabėgėlių, iš etninių mažumų kilusių moterų ir LGBTI moterų, patiriamas tarpsektorines profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros ir užimtumo saugumo užtikrinimo kliūtis, reikalingos tikslinės darbo rinkos ir profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politikos priemonės;

⁽¹⁾ Eurofound 2012 m. gyvenimo kokybės Europoje tyrimas.

⁽²⁾ Eurofound (2015 m.). Ankstyvasis ugdymas ir priežiūra: darbo sąlygos, mokymas ir paslaugų kokybė. Sisteminė apžvalga.

⁽³⁾ 2013 m. gegužės 29 d. Komisijos pažangos ataskaita „Barselonos tikslai. Mažų vaikų priežiūros paslaugų plėtojimas Europoje siekiant tvaraus ir įtraukaus augimo“ (COM(2013)0322).

⁽⁴⁾ Eurofound (2013 m.). Vaikų ir priklausomų asmenų priežiūra: poveikis jaunų darbuotojų karjerai.

⁽⁵⁾ Eurofound ataskaita „Tvarus darbas įvairiais gyvenimo etapais. Konceptija“ (2015 m.).

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

- AG. kadangi darbuotojams skiriant laiko asmeniniam tobulėjimui ir mokymuisi pagal mokymosi visą gyvenimą principą ir nemažinant jų teisių į išmokas padidėja jų gerovė ir įnašas į ekonomiką, nes jų gebėjimai ir produktyvumas yra geresni ⁽¹⁾;
- AH. kadangi įgyvendinamos profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politikos priemonės pačios savaime neduos naudos darbuotojams, jeigu sykiu nebus imtasi gyvenimo sąlygų gerinimo, kultūros, rekreacinės ir sporto veiklos skatinimo ir kitų politikos priemonių;

Bendrieji principai

1. pabrėžia, kad „profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo suderinimas“ yra įvairiai interpretuojama sąvoka, apimanti visas bendras teisėkūros ir ne teisėkūros pobūdžio politikos priemones, kuriomis siekiama skatinti tinkamą ir proporcingą įvairių žmogaus gyvenimo aspektų pusiausvyrą; mano, kad, norint pasiekti tikrą profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, reikia patikimos, kompleksinės, struktūrinės, nuoseklios ir visapusiškos politikos, įskaitant darbo, priežiūros, laiko šeimai ir draugams, laisvalaikio ir asmeninio tobulėjimo suderinimo paskatas ir veiksmingas priemones; pabrėžia, kad visų pirma reikalinga kultūrinė visuomenės permaina – reikia įveikti lyčių stereotipus, kad vyrai ir moterys tolygiau dalytųsi darbą ir priežiūrą;

2. pabrėžia, kad reikia užtikrinti galimybę suderinti profesinį, asmeninį ir šeimos gyvenimą kaip pagrindinę visų žmonių teisę, vadovaujantis Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija ir taikant priemones, kurios būtų prieinamos kiekvienam piliečiui, ne tik jaunoms motinoms, tėvams ar prižiūrintiems asmenims; ragina pradėti taikyti principą, pagal kurį būtų užtikrinama ši teisė, kaip pagrindinį socialinių sistemų siekį ir ragina ES ir valstybes nares tiek viešajame, tiek privačiąjame sektoriuje skatinti tokius įmonių teikiamo socialinio aprūpinimo modelius, pagal kuriuos būtų paisoma teisės suderinti asmeninį ir profesinį gyvenimą; mano, kad ši teisė turėtų būti integruota į visą ES veiklą, kuri gali turėti tiesioginio ar netiesioginio poveikio šiuo klausimu;

3. pažymi, kad ES šiuo metu susiduria su beprecedenčiais demografiniais pokyčiais – ilgėjančia tikėtina gyvenimo trukme, mažesniu gimstamumu, besikeičiančia šeimos struktūra, t. y. naujomis santykių kūrimo ir (bendro) gyvenimo formomis, vėlyva tėvyste ir migracija, kurie kelia naujų iššūkių ES; yra susirūpinęs dėl to, kad ekonomikos ir finansų krizė galėjo padaryti neigiamą poveikį viešiesiems finansams, kurių reikia norint vykdyti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politiką ir užtikrinti kokybiškų ir įperkamų visuotinės svarbos paslaugų teikimą, taip pat galimybes jų gauti; todėl ragina Komisiją ir valstybes nares taikyti skatinamąją politiką ir paskatas, kad būtų remiamas demografinis atsinaujinimas, išsaugotos socialinio draudimo sistemos ir skatinama žmonių ir visos visuomenės gerovė ir vystymasis;

4. pabrėžia, kad mažėjančio gimstamumo rodiklio problemą ES dar labiau pablogino krizė, nes dėl nedarbo, negarantuotų darbo galimybių, netikrumo dėl ateities ir diskriminacijos darbo rinkoje jaunimas, o ypač jaunos specialistės, priversti atidėti motinystę, kad galėtų išlikti aktyvūs darbo rinkoje, kurioje konkurencija vis didesnė; į tai atsižvelgdamas, ragina valstybes nares ir socialinius partnerius skatinti šeimai palankią darbo aplinką, suderinimo planus, grįžimo į darbą programas, darbdavių ir darbuotojų komunikacijos kanalus ir teikti paskatas įmonėms ir savarankiškai dirbantiems darbuotojams, visų pirma siekiant užtikrinti, kad žmonės nebūtų ekonominiu požiūriu baudžiami už tai, kad turi vaikų, ir kad jų teisėti karjeros lūkesčiai nesikirstų su šeimos planais; be to, pabrėžia, kad motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos gali būti veiksmingai taikomos ir duoti naudos visuomenei ir ekonomikai tik tada, jeigu sykiu taikomos kitos politikos priemonės, įskaitant kokybiškų ir įperkamų vaiko priežiūros paslaugų teikimą;

5. palankiai vertina Komisijos požiūrį į profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politiką kaip į pagrindinę priemonę siekiant spręsti socialines ir ekonomines problemas; ragina Europos socialinius partnerius pasiekti susitarimą dėl visapusiškos teisėkūros ir ne teisėkūros priemonių, susijusių su profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo suderinimu, rinkinio; ragina Komisiją, kad ji, sykiu paisydama subsidiarumo principo, savo 2017 m. darbo programoje pateiktą pasiūlymą dėl tokio priemonių rinkinio, atsižvelgiant į paskelbtą Europos socialinių teisių ramstį, jeigu nebūtų įmanoma pasiekti socialinių partnerių susitarimo; pabrėžia, kad pasiūlymai dėl teisėkūros procedūra priimamų aktų turėtų apimti vyrų ir moterų lygybę kaip teisinį pagrindą; ragina Komisiją bendradarbiauti su socialiniais suinteresuotaisiais subjektais, siekiant sukurti socialinių teisių ramstį, kurį įgyvendinant būtų užtikrintos tikros socialinės investicijos, pirmenybę skiriant investicijoms į žmones;

⁽¹⁾ CEDEFOP tyrimas „Mokymosi atostogos. Politika ir praktika Europoje“, 2010 m.

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

6. teigiamai vertina tai, kad Komisija pradėjo viešas konsultacijas dėl Europos socialinių teisių ramsčio, siekdama surinkti nuomones ir grįžtamąją informaciją apie pagrindinius principus, kuriais turėtų būti grindžiamos tinkamai veikiančios ir teisingos darbo rinkos ir socialinio aprūpinimo sistemos euro zonoje;
7. ragina Komisiją ir valstybes nares užtikrinti, kad vykdant atitinkamą politiką ir priemones būtų atsižvelgiama į augančią šeimos ryšių, be kita ko, civilinių partnerystės, tėvystės ir senelių dalyvavimo auginant vaiką formų, įvairovę, taip pat į visos visuomenės įvairovę, o ypač užtikrinti, kad vaikas nebūtų diskriminuojamas dėl tėvų santuokinės padėties ar šeimos sudėties; ragina valstybes nares tarpusavyje pripažinti teisinius dokumentus, siekiant užtikrinti laisvą judėjimą be diskriminacijos;
8. ragina Komisiją ir valstybes nares parengti ir įgyvendinti politiką ir taikyti priemones, kuriomis būtų remiami nepalankiausias sąlygas turintys asmenys ar asmenys, kuriems galiojantys teisės aktai ir politikos priemonės šiuo metu netaikomos, pavyzdžiui, vienišos motinos arba tėvai, nesusituokiosios poros, tos pačios lyties asmenų poros, migrantai, savarankiškai dirbantys asmenys ar jiems padedantys nedirbantys sutuoktiniai ir šeimos, kuriose vienas ar daugiau šeimos narių yra neįgalūs;
9. ragina Komisiją ir valstybes nares užtikrinti, kad su profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra susijusiuose teisės aktuose ir politikos srityse būtų atsižvelgiama į Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvenciją ir ES skirtas 2015 m. Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencijos komiteto baigiamąsias pastabas;
10. ragina Komisiją ir valstybes nares užtikrinti, kad rengiant, stebint ir įgyvendinant profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politiką pirmiausia būtų atsižvelgiama į vaikų gerovę ir interesus; ragina Komisiją ir valstybes nares visapusiškai įgyvendinti rekomendaciją dėl investicijų į vaikus⁽¹⁾ ir įdėmiai stebėti jos įgyvendinimo pažangą; ragina Komisiją ir valstybes nares, vykdant integruotą Europos kovos su vaikų skurdu planą, parengti ir taikyti iniciatyvas, tokias kaip Vaiko garantijų sistema, kuriomis būtų siekiama užtikrinti, kad vykdant esamą skurdo mažinimo politiką daugiausia dėmesio būtų skiriama vaikams, kad kiekvienas vaikas turėtų galimybę naudotis nemokamomis sveikatos priežiūros, švietimo, vaikų priežiūros paslaugomis, gyventi deramame būste ir tinkamai maitintis;
11. mano, kad vaikų skurdas yra susijęs su tėvų skurdu, todėl ragina valstybes nares įgyvendinti rekomendaciją dėl vaikų skurdo ir gerovės ir naudoti joje pateiktą rodikliais pagrįstą stebėsenos sistemą;
12. pabrėžia, kad labai svarbu į profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politiką įtraukti gyvenimo ciklo požiūrį, siekiant užtikrinti, kad kiekvienas žmogus būtų remiamas įvairiais gyvenimo etapais ir galėtų aktyviai dalyvauti darbo rinkoje, turėdamas darbuotojo teises, ir visame visuomenės gyvenime;
13. pabrėžia, kad geresnė profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ir didesnė lyčių lygybė yra būtinos, siekiant didinti moterų, ypač kitus prižiūrinių moterų ir vienišų motinų, dalyvavimą darbo rinkoje ir norint pasiekti moterų įgalėjimo tikslą; pabrėžia, kad, siekiant užtikrinti ekonominį moterų įgalėjimą, svarbiausia pertvarkyti ir pritaikyti darbo rinką ir socialinio aprūpinimo sistemas taip, kad būtų atsižvelgiama į moterų gyvenimo etapus;
14. ragina Komisiją ir valstybes nares parengti pertvarkos politiką ir investuoti į sąmoningumo didinimo kampanijas, kad būtų įveikti lyčių stereotipai ir skatinamas tolygesnis priežiūros ir namų ūkio pareigų pasidalijimas, be kita ko, atkreipiant dėmesį į vyrų teisę ir poreikį prisiimti priežiūros pareigas ir nebūti už tai stigmatizuojamiems ar baudžiamiems; mano, kad įmonėms turėtų būti taikomos tikslinės ir paramos priemonės, siekiant padėti joms skatinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir kovoti su diskriminacija;

⁽¹⁾ Komisijos rekomendacija 2013/112/ES.

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

15. ragina valstybes nares didinti apsaugą nuo diskriminacijos ir neteisėto atleidimo, kurie yra susiję su asmens profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros siekais ir nuo kurių ypač dažnai nukenčia darbuotojos, ir užtikrinti galimybes kreiptis į teismą ir imtis teisinių veiksmų, be kita ko, prireikus išsamiau informuoti apie siūlomą darbuotojų teisių ir teisinę pagalbą; į tai atsižvelgdamas, ragina Komisiją ir valstybes nares pasiūlyti politikos priemonių, kuriomis būtų gerinamas kovos su diskriminacija priemonių taikymas darbo vietoje, be kita ko, informavimo kampanijomis būtų didinamas informuotumas apie įstatymuose nustatytas teises į vienodą požiūrį, įrodinėjimo pareiga būtų perkeliama atsakovui⁽¹⁾, o nacionalinės lygybės įstaigos būtų įgalios savo iniciatyva atlikti oficialius tyrimus lygybės klausimais ir padėti galimoms diskriminacijos aukoms;

16. pabrėžia, kad dėl palyginamų, išsamių, patikimų ir nuolat atnaujinamų duomenų apie lygybę trūkumo yra sunku įrodyti, jog esama diskriminacijos, ypač netiesioginės; ragina valstybes nares sistemingai rinkti duomenis apie lygybę ir padaryti juos prieinamus, įtraukiant nacionalines lygybės įstaigas ir teismus, be kita ko, siekiant analizuoti ir stebėti šiuos duomenis konkrečioms šalims skiriamų rekomendacijų rengimo tikslais; ragina Komisiją imtis iniciatyvų toliau skatinti rinkti tokius duomenis – pateikti rekomendacijų valstybėms narėms ir pavesti Eurostatui užduotį vykdyti konsultacijas, siekiant į Europos socialinių tyrimų rodiklius įtraukti duomenis, suskirstytus pagal visas diskriminacijos priežastis; ragina Komisiją toliau bendradarbiauti su Europos lyčių lygybės institutu (EIGE), kad būtų sistemiskai gerinama pagal lytis suskirstytų duomenų kiekybė ir kokybė;

17. ragina Komisiją reguliariai peržiūrėti pažangą, pasiektą Pekino veiksmų platformoje nustatytose didžiausią rūpestį keliančiose srityse, kurių rodiklius EIGE jau parėngė, ir atsižvelgti į šių peržiūrų rezultatus atliekant lyčių lygybės ES vertinimą;

18. atkreipia dėmesį į tai, kad, įgyvendinant Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvą 2000/78/EB, nacionalinės lygybės įstaigos atlieka svarbų vaidmenį: padeda didinti informuotumą ir rinkti duomenis, palaikyti ryšį su socialiniais partneriais ir kitais suinteresuotaisiais subjektais, spręsti nepranešimo apie diskriminacijos atvejus problemą ir užtikrinti prieinamesnes skundų teikimo procedūras; ragina valstybes nares stiprinti lygybės įstaigų, įskaitant EQUINET, vaidmenį, pajėgumą ir nepriklausomumą, be kita ko, suteikiant tinkamą finansavimą; ypač ragina stiprinti Vienodo požiūrio direktyvoje 2006/54/EB numatytas organizacijas, užtikrinančias galimybes kreiptis į teismą ir imtis teisinių veiksmų;

19. mano, kad būtina rengti tinkamus nacionalinės, regioninės ir vietos valdžios institucijų ir teisėsaugos institucijų darbuotojų ir darbo inspektorių mokymus apie nediskriminavimo užimtumo srityje teisės aktus ir teismų praktiką; mano, kad tokie mokymai taip pat ypač svarbūs teisėjams, prokurorams, teisininkams ir policijos pajėgoms;

20. ragina valstybes nares ir Komisiją užtikrinti, kad vykdant viešąją politiką suteikiamos teisės į socialines išmokas būtų vienodai suteikiamos moterims ir vyrams, siekiant užtikrinti, kad kiekvienas žmogus galėtų naudotis savo teisėmis ir pasiekti geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;

Moterys ir vyrai kaip lygūs uždirbantys ir prižiūrintys asmenys

21. pabrėžia, kad reikia panaikinti lyčių nelygybę apmokamo ir neapmokamo darbo srityje ir skatinti lygų vaikų ir priklausomų asmenų priežiūros pareigų, išlaidų ir pačios priežiūros pasidalijimą tarp moterų, vyrų ir visos visuomenės, be kita ko, užtikrinant visuotines galimybes gauti visuotinės svarbos paslaugas; pažymi, kad šioje srityje reikia konkrečių pasiūlymų, siekiant padėti užtikrinti geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;

22. apgailestauja dėl to, kad nyksta vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas – tai yra SESV 157 straipsnyje įtvirtinto vienodo užmokesčio už vienodą darbą abiejų lyčių darbuotojams pagrindinio principo pažeidimas ir nuo to ypač nukenčia vaikų turinčios ir juos auginančios moterys; ragina ES ir valstybes nares, kad jos, bendradarbiaudamos su socialiniais partneriais ir lyčių lygybės įstaigomis, nustatytų ir įgyvendintų vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimo politiką; ragina valstybes nares reguliariai atlikti darbo užmokesčio apžvalgas, kurios papildytų šias pastangas;

⁽¹⁾ 2015 m. spalio 8 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl Direktyvos 2006/54/EB taikymo (P8_TA(2015)0351).

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

23. ragina Komisiją, vadovaujantis 2016 m. birželio 16 d. Tarybos išvadomis dėl lyčių lygybės, sustiprinti Komisijos vykdomos strateginės lyčių lygybės veiklos statusą ir integruoti lyčių aspektą į strategiją „Europa 2020“, siekiant užtikrinti, kad lyčių lygybės siekis nebūtų antraeilis prioritetas; todėl primygtinai ragina Komisiją priimti po 2015 m. taikomą lyčių lygybės strategiją laikantis 2011–2020 m. Europos lyčių lygybės pakto rekomendacijų;

24. ragina valstybes nares taikyti iniciatyvią politiką ir skirti atitinkamas investicijas, kuriomis būtų siekiama padėti su šeima ir priežiūra susijusioms atostogoms pasinaudojusioms moterims ir vyrams patekti, grįžti į darbo rinką, joje likti ir tobulėti, užsitikrinant pastovų ir kokybišką užimtumą, vadovaujantis Europos socialinės chartijos 27 straipsniu; ypač pabrėžia, kad reikia užtikrinti galimybę grįžti į tas pačias arba lygiavertes ar panašias pareigas, užtikrinti apsaugą nuo atleidimo ir mažiau palankaus požiūrio dėl nėštumo, prašymo suteikti su šeima susijusių atostogų ar pasinaudojimo jomis ir užtikrinti apsaugos laikotarpį, per kurį į darbą grįžęs asmuo galėtų prisitaikyti prie darbo;

25. ragina Komisiją ir valstybes nares į lyčių lygybės politiką įtraukti socialinius partnerius ir pilietinę visuomenę; pabrėžia, kad kovojant su diskriminacija ir skatinant lyčių lygybę darbo srityje labai svarbus pakankamas tokios politikos finansavimas, kolektyviniai susitarimai, kolektyvinės derybos, gerosios patirties tyrimai ir mainai;

26. mano, kad moterų dalyvavimo darbo rinkoje ir jų ekonominio nepriklausomumo skatinimas nepaprastai svarbus norint pasiekti strategijos „Europa 2020“ tikslą iki 75 proc. padidinti visų gyventojų užimtumo rodiklį ir kad tai paskatintų augti BVP; todėl ragina Komisiją ir valstybes nares stiprinti politiką ir didinti investicijas, kuriomis remiamas moterų įdarbinimas kokybiškose darbo vietose, ypač tuose sektoriuose ir pareigose, kuriuose moterų yra neproporcingai mažai, pavyzdžiui, mokslo, technologijos, inžinerijos ir matematikos, taip pat žaliosios ekonomikos sektoriuose ar vyresniosios vadovybės pareigose visuose sektoriuose;

Su šeima ir priežiūra susijusios atostogos

27. pažymi, kad Komisija atsiėmė pasiūlymą dėl Motinystės atostogų direktyvos persvarstymo, ir ragina Komisiją, kad ji, bendradarbiaudama su socialiniais partneriais ir pasikonsultavusi su pilietine visuomene, pateiktų aukštų standartų plačių užmojų pasiūlymą, siekiant užtikrinti geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą; ragina Komisiją ir valstybes nares užtikrinti, kad motinystės atostogų laikotarpiu moterims būtų mokama ir jos būtų apdraustos socialiniu draudimu, siekiant remti šeimas ir kovoti su nelygybe, didinti moterų socialinę ir ekonominę nepriklausomybę ir nebausti jų finansiškai už vaikų turėjimą; pabrėžia, kad drauge su motinystės atostogų nuostatomis turi būti taikomos veiksmingos priemonės, kuriomis būtų ginamos nėščią ir neseniai pagimdžiusių moterų, vienišų motinų ir krūtimi maitinančių motinų, teisės, kaip nurodoma Tarptautinės darbo organizacijos ir Pasaulinės sveikatos organizacijos rekomendacijose;

28. ragina ES ir valstybių narių lygmeniu, bendradarbiaujant su socialiniais partneriais, geriau koordinuoti įvairių rūšių atostogų nuostatas; pažymi, kad geresnės galimybės naudotis įvairių rūšių atostogomis suteikia žmonėms gyvenimo etapų perspektyvų ir padidina dalyvavimą darbo rinkoje, bendrą efektyvumą ir pasitenkinimą darbu; pažymi, kad tais atvejais, kai nėra jokių nuostatų dėl atostogų arba kai esamos nuostatos laikomos nepakankamomis, socialiniai partneriai gali atlikti svarbų vaidmenį nustatant naujas arba atnaujinant esamas motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų nuostatas;

29. ragina valstybes nares teikti adekvačią pajamų kompensaciją ir socialinę apsaugą bet kokių su šeima ar priežiūra susijusių atostogų laikotarpiu, visų pirma siekiant užtikrinti, kad mažas pajamas gaunantys darbuotojai galėtų pasinaudoti atostogų priemonėmis tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir kiti darbuotojai;

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

30. ragina Komisiją paskelbti Vaiko priežiūros atostogų direktyvos įgyvendinimo ataskaitą ir ragina Komisiją ir socialinius partnerius apsvarstyti galimybę siūlyti atitinkamai pailginti minimalią tėvystės atostogų trukmę, mokant adekvačią pajamų kompensaciją ir suteikiant socialinę apsaugą, nuo kurių iki mažiausiai šešių mėnesių ir padidinti vaikų, kurių atžvilgiu galima pasiimti vaiko priežiūros atostogas, amžių; pabrėžia, kad tėvams turėtų būti suteiktos lanksčios galimybės imti atostogas dalimis ar visas iš karto; ragina valstybes nares ir socialinius partnerius persvarstyti savo nustatytas vaiko priežiūros atostogų finansinės kompensacijos sistemas, kad būtų užtikrinta adekvataus lygio pajamų kompensacija, kuri veiktų kaip paskata ir, be kita ko, skatintų vyrus naudotis vaiko priežiūros atostogomis ne tik direktyvoje nustatytą minimalų laikotarpį; pakartoja, kad tėvai turėtų lygiai pasidalyti vaiko priežiūros atostogas ir kad didelė atostogų dalis turėtų būti neperleidžiama ⁽¹⁾; pabrėžia, kad abiem tėvams turi būti taikomos vienodos sąlygos teisių į pajamas ir vaiko priežiūros atostogų trukmės požiūriu;

31. atkreipia dėmesį į neigalių vaikų turinčių tėvų pažeidžiamumą; todėl ragina Komisiją patobulinti ir sustiprinti Direktyvos 2010/18/ES nuostatas, susijusias su vaiko priežiūros atostogų suteikimo sąlygomis ir išsamiomis taisyklėmis, taikomomis neigalius arba sunkiomis ar lėtinėmis ligomis sergančius vaikus auginantiems tėvams; ragina valstybes nares pailginti šių tėvų galimybės pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis laikotarpį, viršijant direktyvoje numatytą teisės aktais nustatomą vaiko amžių, ir suteikti jiems papildomas motinystės, tėvystės (jei egzistuoja tokios atostogos) ir vaiko priežiūros atostogas;

32. mano, kad, norint užtikrinti lyčių požiūriu proporcingą profesinio ir asmeninio gyvenimo suderinimą ir pasiekti strategijos „Europa 2020“ moterų ir vyrų užimtumo tikslus, būtina skatinti atostogų teisių individualizavimą, taip pat tėvo vaidmenį vaiko auginime pasinaudojant atostogomis;

33. ragina Komisiją, siekiant sudaryti sąlygas vaikų turintiems tėvams ar priklausomų šeimos narių turintiems asmenims pasiekti geresnę profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, pateikti gerai pagrįstas ir darnias iniciatyvas dėl:

- 1) tėvystės atostogų direktyvos, kurioje būtų numatytos privalomos mažiausiai dviejų savaitių visiškai apmokamos atostogos;
- 2) prižiūrinių asmenų atostogų direktyvos, kuri papildytų profesionalios priežiūros teikimo nuostatas, sudarytų darbuotojams sąlygas prižiūrėti priklausomus asmenis ir užtikrintų tinkamą prižiūrinių asmenų atlyginimą ir socialinę apsaugą; ragina užtikrinti darbuotojų interesus atitinkantį lankstumą ir pakankamai paskatų vyrams imti prižiūrinio asmens atostogas;
- 3) minimaliųjų standartų, taikytinų visose valstybėse narėse siekiant tenkinti specialius tėvių ir įvairių poreikius ir suteikti tokias pačias teises, kurias turi biologiniai tėvai;

pripažįsta, kad kai kurios valstybės narės savo iniciatyva jau ėmėsi priemonių dėl tėvystės ir prižiūrinio asmens atostogų;

34. ragina valstybes nares darbo ir socialinio draudimo teisės aktais nustatyti vadinamuosius priežiūros kreditus tiek moterims, tiek vyrams, kad būtų įskaitomi lygiaverčiai pensijos kaupimo laikotarpiai, siekiant apsaugoti tuos, kurie padaro karjeros pertrauką, kad galėtų neprofesine veikla nemokamai prižiūrėti priklausomą asmenį ar šeimos narį, ir pripažinti šių prižiūrinių asmenų atliekamo darbo vertę visai visuomenei; ragina valstybes nares dalytis gerąja patirtimi šioje srityje;

Priklausomų asmenų priežiūra

35. ragina valstybes nares iki 2020 m. veiksmingai įgyvendinti Barcelonos tikslus ir pritarti 2014 m. ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros kokybės sistemai;

36. primena, kad investicijos į socialines paslaugas, įskaitant infrastruktūrą, ne tik daro didelį poveikį užimtumui, bet ir suteikia galimybę viešajam sektoriui gauti nemažai papildomų pajamų darbo užmokesčio mokesčių ir socialinio draudimo įmokų pavidalu; ragina valstybes nares investuoti į kokybišką ikimokyklinį ugdymą ir priežiūrą, vyresnio amžiaus asmenų ir

⁽¹⁾ 2016 m. gegužės 12 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl Tarybos direktyvos 2010/18/ES taikymo (P8_TA(2016)0226).

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

priklausomų asmenų priežiūros paslaugas; ragina jas užtikrinti tokių paslaugų teikimą, įperkumą ir visuotines galimybes jų gauti – pavyzdžiui, padidinti viešąsias išlaidas priežiūros paslaugoms, įskaitant savarankiško gyvenimo programas, ir geriau panaudoti ES lėšas; ragina pasinaudoti DFP peržiūra taip pat ir tam, kad pirmiausia naudojantis ESF, ERPF ir ESIF būtų padidintos investicijos į socialines paslaugas ir infrastruktūrą; ragina valstybes nares apsvarstyti galimybę teikti nemokamas priežiūros paslaugas skurdą ir socialinę atskirtį patiriančioms šeimoms; taip pat pažymi, kad nepakankamas investavimas į viešąsias priežiūros struktūras ir paslaugas daro neproporcingai didelį poveikį vienišiesiems tėvams, o dauguma jų yra moterys;

37. pabrėžia, kad būtina pripažinti žmonių, laiką ir gebėjimus skiriančių vyresnio amžiaus asmenų ir priklausomų asmenų priežiūrai, atliekamą darbą;

38. pabrėžia, kad dirbančioms motinoms ir tėvams neįgalių vaikų priežiūra yra ypatingas iššūkis, kurį visuomenė turėtų pripažinti ir padėti įveikti viešosios politikos ir kolektyvinių derybų priemonėmis; ragina valstybes nares užtikrinti, kad teikiant ikimokyklinės vaikų priežiūros paslaugas dėmesys būtų skiriamas ne tik galimybėms gauti šią priežiūrą, bet ir jos kokybei, visų pirma socialiai remtinų vaikų ir neįgalių vaikų atveju;

39. ragina valstybes nares remti fiskalinę politiką, nes ji yra veiksmingas svirtas, padedantis gerinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir skatinti moterų užimtumą;

40. ragina Komisiją ir valstybes nares pradėti taikyti vyresnio amžiaus asmenų, neįgaliųjų ir kitų priklausomų asmenų priežiūros paslaugų tikslus, panašius į Barselonos tikslus, ir stebėjimo priemones, kuriomis būtų vertinama kokybė, prieinamumas ir įperkamumas; ragina Eurostatą, Eurofound ir EIGE (kai jis nustato lyčių lygybės indeksą) rinkti atitinkamus duomenis ir atlikti tyrimus, siekiant padėti vykdyti šią veiklą;

41. ragina valstybes nares sustiprinti specializuotų priežiūros paslaugų vyresnio amžiaus asmenims tinklą ir pirmiausia sukurti namuose teikiamų paslaugų tinklus; pabrėžia, jog reikia, kad vyresnio amžiaus žmonių priežiūros politika būtų pritaikyta konkrečioms poreikiams ir, jei įmanoma, daugiausia dėmesio būtų skiriama jų pačių pageidavimui dėl priežiūros vietos;

42. ragina Komisiją siekti, kad būtų nustatyti visų priežiūros paslaugų Europos kokybės standartai, įskaitant galimybių jas gauti, prieinamumo ir įperkamumo standartus, siekiant padėti valstybėms narėms kelti priežiūros standartus; primena esamas sistemas, tokias kaip Europos ilgalaikės priežiūros paslaugų kokybės užtikrinimo sistema, kurių pavyzdžiu reiktų pasinaudoti; ragina Komisiją ir valstybes nares plėtoti politikos priemones, siekiant suteikti galimybes ir sudaryti sąlygas deinstucionalizuoti ilgalaikę priežiūrą tais atvejais, kai tai įmanoma, remiantis bendruomenės teikiamomis paslaugomis;

43. pažymi, kad vienas iš svarbių aspektų siekiant užtikrinti kokybiškas paslaugas yra investicijos į darbo jėgą⁽¹⁾; todėl ragina valstybes nares ir socialinius partnerius skatinti deramas priežiūros darbuotojų darbo sąlygas ir kokybišką užimtumą, be kita ko, mokant jiems deramą darbo užmokestį, pripažįstant priežiūros darbuotojų statusą ir plėtojant priežiūros darbuotojams skirtas kokybiško profesinio rengimo kryptis;

Kokybiškas užimtumas

44. pažymi, kad visoje Europoje aukštas dirbančiųjų skurdo lygis, kai kuriems žmonėms tenka dirbti daugiau ir ilgiau, net derinti kelis darbus, kad galėtų pragyventi; ragina valstybes nares ir socialinius partnerius sukurti darbo užmokesčio politikos sistemą ir veiksmingą kovos su diskriminacija atlyginimų srityje ir tinkamo atlyginimo visiems darbuotojams užtikrinimo priemones, pavyzdžiui, nacionaliniu lygmeniu įvesti tokį minimalų darbo užmokestį, kuris užtikrintų orų gyvenimą, laikantis nacionalinės praktikos; ragina valstybes nares remti kolektyvines derybas kaip svarbų veiksnį plėtojant darbo užmokesčio politiką;

⁽¹⁾ Eurofound (2015 m.). Ankstyvasis ugdymas ir priežiūra: darbo sąlygos, mokymas ir paslaugų kokybė. Sisteminė apžvalga.

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

45. pažymi, kad profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra turi būti grindžiama darbuotojų teisėmis, užimtumo saugumu ir teise į atostogas, neribojant šios teisės dėl padidėjusių judumo ir lankstumo poreikių; pabrėžia, kad dėl didesnio lankstumo gali sustiprėti dabartinė moterų patiriama diskriminacija darbo rinkoje – ji gali pasireikšti mažesniu darbo užmokesčiu, nestandartinėmis užimtumo formomis ir neproporcingai didele atsakomybe už neapmokamus namų ūkio darbus, jeigu prieš tai nebus nustatytas aiškus lyčių lygybės principas;

46. ragina Eurofound toliau plėtoti užimtumo kokybės stebėjimo veiklą, kai jis atlieka Europos darbo sąlygų tyrimą, remiantis darbo vietos kokybės sąvoka, kuri apima uždarbį, perspektyvas, darbo laiko kokybę, gebėjimų panaudojimą ir galimybes veikti savo nuožiūra, socialinę aplinką, fizinę riziką ir darbo intensyvumą; be to, ragina Eurofound plėtoti politikos, socialinių partnerių susitarimų ir įmonių praktikos, kuriais skatinama darbo vietos kokybę, tyrimus⁽¹⁾; ragina Eurofound toliau stebėti darbo laiko modelių taikymo dažnumą ir pateikti šios srities viešosios politikos ir socialinių partnerių susitarimų analizę, įskaitant vertinimą, kaip vyksta derybos dėl tokios politikos ir susitarimų ir kaip jie padeda užtikrinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą; ragina Eurofound plėtoti tyrimus, kaip dviejų dirbančių namų ūkiai geba susiderinti savo darbo laiką ir kaip geriausiai būtų galima jiems padėti;

47. pabrėžia, kad, viena vertus, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra turi būti grindžiama darbuotojų teisėmis, užimtumo saugumu ir teise į atostogas, neribojant šios teisės dėl padidėjusių judumo ir lankstumo poreikių; tačiau pažymi, kad, kita vertus, kiekvieno darbuotojo asmeninė ir šeimos situacija skiriasi, ir todėl mano, kad darbuotojams reikėtų suteikti galimybę naudotis lanksčiais darbo modeliais, kad jie galėtų prisitaikyti prie konkrečių aplinkybių įvairiais gyvenimo etapais; mano, kad tokiu darbuotojui skirtu lankstumu galima paskatinti didesnius moterų užimtumo rodiklius; pabrėžia, kad darbuotojai ir darbdaviai yra bendrai atsakingi už tinkamiausių modelių parengimą ir susitarimą dėl jų; ragina Komisiją apžvelgti teisės prašyti taikyti lankstų darbo modelį padėti valstybėse narėse;

48. remia pažangius darbo modelius kaip darbo organizavimo principą, pagal kurį derinamas lankstumas, savarankiškumas ir bendradarbiavimas ir nėra būtinas darbuotojo buvimas darbo ar kurioje nors kitoje iš anksto nustatytoje vietoje ir kuris sudaro darbuotojams sąlygas valdyti savo pačių darbo valandas, tačiau turi būti laikomasi maksimalaus dienos ir savaitės darbo laiko, nustatyto teisės aktuose ir kolektyviniuose susitarimuose; todėl pabrėžia pažangių darbo modelių teikiamas geresnės profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimo galimybes, ypač tėvams, grįžusiems arba patekusiems į darbo rinką po motinystės ar tėvystės atostogų; tačiau nepritaria tam, kad nuo buvimo darbo vietoje principo būtų pereita prie darbuotojo pasiekiamumo visą laiką principo; ragina Komisiją, valstybes nares ir socialinius partnerius, kad jie, kai bus rengiama pažangių darbo modelių politika, užtikrintų, kad tokie modeliai neužkrautų papildomos naštos darbuotojui, o padėtų įtvirtinti deramą profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir didinti darbuotojų gerovę; pabrėžia, jog reikia skirti dėmesį pasiekiamiems darbo rezultatams, kad šiomis naujomis darbo formomis nebūtų piktnaudžiaujama; ragina valstybes nares skatinti tokių technologijų, kaip skaitmeniniai duomenys, didelės spartos internetas, garso ir vaizdo technologija, teikiamas galimybes pažangaus (nuotolinio) darbo srityje;

49. pabrėžia, kad alternatyvūs verslo modeliai, pavyzdžiui, kooperatyvai ir savidraudos įmonės, turi didžiulių galimybių padėti užtikrinti didesnę lyčių lygybę ir deramą profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, ypač besiformuojančioje skaitmeninėje pažangių darbo modelių aplinkoje, kadangi vis daugiau darbuotojų dalyvauja sprendimų priėmimo procese; ragina Komisiją ir valstybes nares iširti kooperatyvų ir alternatyvių verslo modelių poveikį lyčių lygybei ir profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai, ypač technologijų sektoriuose, ir taikyti politikos priemones, siekiant propaguoti gerosios patirties modelius ir dalytis žiniomis apie juos;

50. yra susirūpinęs dėl vis dažnesnio nesavanoriško darbo ne visą darbo laiką, ypač tarp moterų, turinčių priežiūros pareigų, nes dėl to joms kyla didesnė dirbančiųjų skurdo rizika; pabrėžia, kad tais atvejais, kai darbuotojas pasirenka dirbti ne visą darbo laiką, turi būti užtikrinta jo užimtumo kokybė ir nediskriminavimas, palyginti su visą darbo laiką dirbančiais darbuotojais, kaip reikalaujama pagal Direktyvą dėl darbo ne visą darbo dieną⁽²⁾, ir ragina Komisiją stebėti, kaip ši direktyva taikoma; prašo Komisijos užtikrinti, kad ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams, ne nuolat dirbantiems darbuotojams

⁽¹⁾ Eurofound ataskaitos „Darbo vietos kokybės tendencijos Europoje“ (2012 m.) ir „Darbo vietų kokybės skirtumų mažėjimas ir didėjimas Europoje 1995–2010 m.“ (2015 m.).

⁽²⁾ Tarybos direktyva 97/81/EB.

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

ir darbuotojams, kurių karjera yra su pertrūkais arba laikotarpiais, kai dirbta mažiau valandų, būtų suteikta teisė naudotis deramų pensijų sistema be jokios diskriminacijos;

51. yra susirūpinęs dėl piktnaudžiavimo nefiksuoto darbo laiko sutartimis kai kuriose valstybėse narėse ir dėl to, kad sudaromos išnaudotojiškos sutartys, nesavanoriško laikino darbo sutartys, nustatomos neregulios, nenuspėjamos ir pernelyg ilgos darbo valandos, siūlomos žemos kokybės stažuotės, nes dėl jų ilginiui nebeįmanoma pasiekti deramos profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros; todėl ragina valstybes nares ir socialinius partnerius skubiai spręsti mažų garantijų darbo problemą, su kuria ypač susiduria jaunimas ir moterys;

52. pažymi, kad pernelyg ilgos ir neregulios darbo valandos ir nepakankama poilsio trukmė, neužtikrinta darbo vieta ir neproporcingai aukštų rezultatų reikalavimas yra pagrindiniai padidėjusio streso, prastesnės fizinės ir psichinės sveikatos, padažnėjusių nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų veiksniai; pažymi, kad lankstus darbo laikas ir nuspėjamos darbo valandos daro teigiamą įtaką profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai ⁽¹⁾; ragina valstybes nares ir socialinius partnerius įgyvendinant visus atitinkamus teisės aktus užtikrinti deramas darbo valandas ir poilsio per savaitę trukmę; primena Komisijos pareigą stebėti, kaip įgyvendinama Darbo laiko direktyva, ir svarstyti galimybę pradėti pažeidimo nagrinėjimo procedūrą prieš valstybes nares, kurios nesilaiko tos direktyvos;

53. taip pat ragina Komisiją ir valstybes nares, socialinius partnerius ir suinteresuotuosius subjektus daug dėmesio skirti naujoviškam darbo organizavimui darbo vietoje ir užtikrinti moterų ir vyrų profesinio ir asmeninio gyvenimo poreikių ir verslo našumo ir pelningumo balansą; atkreipia dėmesį į tai, kad yra teigiamas ryšys tarp moterų užimtumo didinimo, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros ir verslo konkurencingumo: mažėja nebuvimo darbe dienų skaičius, rezultatų atotrūkis, darbuotojų kaita, pritraukiami talentai, didėja lojalumas, išteklių perskiriama socialinio aprūpinimo planų plėtotei, aukštėja gyvenimo lygio standartai ir atsiranda daugiau laisvo laiko – tai dažnai Europoje rodo geroji ne vienos stambios įmonės ir MVĮ tinklų patirtis;

54. pabrėžia, kad moterys ir LGBTI asmenys susiduria su specifinėmis kliūtimis dėl lyties ir streso darbe šaltiniais, įskaitant priekabiavimą, atskirtį, diskriminaciją ar lyčių stereotipus, o tai daro neigiamą poveikį jų gerovei darbe ir kelia grėsmę jų psichinei sveikatai ir gebėjimui daryti karjeros pažangą; ragina Komisiją ir valstybes nares imtis tolesnių priemonių šioms nepalankioms sąlygoms panaikinti, užtikrinant tinkamą atitinkamų kovos su diskriminacija teisės aktų, taip pat mokymosi visą gyvenimą programų, kuriose atsižvelgiama į lyčių ypatumus, įgyvendinimą, ir bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis ir pilietinėmis visuomenės organizacijomis;

55. ragina valstybes nares kurti ir stiprinti nacionalines darbo inspekcijos tarnybas, sudarant joms tokias finansines sąlygas ir suteikiant tokius finansinius ir žmogiškuosius išteklius, kad jų darbas vietoje būtų veiksmingas ir jos galėtų kovoti su darbo vietų neužtikrinimu, nereglamentuojamu darbu, taip pat diskriminacija darbe ir darbo užmokesčio srityje, pirmiausia moterų ir vyrų lygybės požiūriu;

56. ragina valstybes nares visapusiškai įgyvendinti Vienodo požiūrio direktyvą 2006/54/EB ir ragina Komisiją persvarstyti direktyvą ir skatinti, kad įmonės įgyvendintų lyčių lygybės planus, įskaitant desegregacijos veiksmus, plėtotų darbo užmokesčio sistemas ir priemones, kuriomis būtų remiama moterų karjera; pabrėžia lygybės įstaigų vaidmens padedant diskriminacijos aukoms ir kovojant su lyčių stereotipais svarbą; ragina valstybes nares taikyti teisėkūros priemones, kurioms būtų užtikrintas lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus darbe principo laikymasis;

⁽¹⁾ Eurofound Europos darbo sąlygų tyrimas.

2016 m. rugsėjo 13 d., antradienis

57. dar kartą ragina Tarybą skubiai priimti pasiūlymą dėl Tarybos direktyvos, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principas;

58. ragina Komisiją ir valstybes nares užtikrinti socialines garantijas, socialinę apsaugą ir atlyginimą atostogų dėl ligos atveju, kad būtų galima pasiekti tikrą profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;

Gyvenimo kokybė

59. pažymi, kad gyvenimo kokybės sąvoka yra platesnė už gyvenimo sąlygų sąvoką ir reiškia bendrą asmens gerovę visuomenėje, apibrėžiamą pagal visaverčiam žmogaus gyvenimui būtinus žmogaus egzistencijos aspektus ⁽¹⁾;

60. pabrėžia, kad nelygybė laisvalaikio srityje ir nelygus pareigų pasidalijimas tarp moterų ir vyrų gali turėti poveikio moterų asmeniniam tobulėjimui, naujų gebėjimų įgijimui ir kalbų mokymuisi, dalyvavimui socialiniame, politiniame, kultūriniame ir visuomeniniame gyvenime ir ypač moterų ekonominei padėčiai;

61. pabrėžia, kad bet kokia moterų diskriminacijos forma, įskaitant lyčių segregaciją, darbo užmokesčio ir pensijų skirtumai, lyčių stereotipai ir didelis mėginimo suderinti profesinį ir asmeninį gyvenimą stresas yra susiję su aukštu moterų fizinio neaktyvumo rodikliu ir turi didžiulį poveikį jų fizinei ir psichinei sveikatai ⁽²⁾; pakartoja, kad svarbu kovoti su stereotipais, skatinant ir ginant lyčių lygybę visais mokymosi etapais, pradedant pradinė mokykla; ragina valstybes nares ir socialinius partnerius vykdyti ir remti viešas sąmoningumo didinimo ir informavimo kampanijas ir programas, kuriomis būtų skatinama lyčių lygybė ir kovojama su stereotipais;

62. pabrėžia mokymosi visą gyvenimą svarbą darbuotojų asmeniniam tobulėjimui, įskaitant prisitaikymą prie nuolat kintančių darbo sąlygų; ragina Komisiją ir valstybes nares skatinti mokymąsi visą gyvenimą; ragina Komisiją, valstybes nares ir socialinius partnerius parengti ir taikyti politiką, pagal kurią būtų numatytos mokymosi atostogos, taip pat profesinis mokymas ir mokymasis visą gyvenimą darbo vietoje, įskaitant mokymąsi ir kitose valstybėse narėse, ne tik toje, kurioje dirbama; ragina juos padaryti mokymąsi darbe ir ne darbe (įskaitant apmokamų studijų galimybes) prieinamą visiems darbuotojams, o ypač esantiems nepalankioje padėtyje, ypatingą dėmesį skiriant moterims, dirbančioms sektoriuose, kuriuose moterų santykinė dalis struktūriniu požiūriu yra mažesnė;

63. ragina Komisiją ir valstybes nares kovoti su socialine ir ekonomine nelygybe; ragina valstybes nares propaguoti priemones, siekiant nustatyti nacionalinę praktiką ir tradicijas atitinkančias pakankamų pajamų sistemas, kad visi žmonės galėtų oriai gyventi, remti visapusišką jų dalyvavimą visuomenės gyvenime ir užtikrinti jų nepriklausomybę visais gyvenimo etapais;

o

o o

64. paveda Pirmininkui perduoti šią rezoliuciją Tarybai ir Komisijai.

⁽¹⁾ Trečiasis Eurofound Europos gyvenimo kokybės tyrimas.

⁽²⁾ 2016 m. kovo mėn. Europos Parlamento Sąjungos vidaus politikos generalinio direktorato tyrimas „Vyrų ir moterų darbui, priežiūrai ir laisvalaikiui skiriamo laiko skirtumai“.