

Utorok 13. septembra 2016

P8_TA(2016)0338

Vytvorenie podmienok na trhu práce priaznivých pre rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom

Uznesenie Európskeho parlamentu z 13. septembra 2016 o vytvorení podmienok na trhu práce priaznivých pre rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom (2016/2017(INI))

(2018/C 204/09)

Európsky parlament,

- so zreteľom na článok 2 a článok 3 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii,
- so zreteľom na článok 6 písm. a), články 8, 10, 153 ods. 1, článok 153 ods. 2 a článok 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie,
- so zreteľom na články 7, 9, 23, 24 a 33 Charty základných práv Európskej únie,
- so zreteľom na Európsku sociálnu chartu z 3. mája 1996, najmä na jej časť I a časť II, články 2, 4, 16 a 27, o práve pracovníkov so zodpovednosťou za rodinu na rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie,
- so zreteľom na smernicu Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok ⁽¹⁾ (smernica o materskej dovolenke),
- so zreteľom na návrh Komisie na smernicu Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa mení smernica o materskej dovolenke (COM(2008)0637),
- so zreteľom na svoju pozíciu prijatú v prvom čítaní 20. októbra 2010 na účely prijatia smernice Európskeho parlamentu a Rady 2011/.../EÚ, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok a o zavedení opatrení zameraných na podporu pracovníkov pri zladovaní pracovného a rodinného života ⁽²⁾, v ktorej sa okrem iného požadovala dvojtyždňová otcovská dovolenka,
- so zreteľom na smernicu Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES ⁽³⁾,
- so zreteľom na smernicu Rady 2013/62/EÚ zo 17. decembra 2013, ktorou sa mení smernica 2010/18/EÚ, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC z dôvodu zmeny štatútu Mayotte vo vzťahu k Európskej únii ⁽⁴⁾,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS ⁽⁵⁾,

⁽¹⁾ Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1.

⁽²⁾ Ú. v. EÚ C 70 E, 8.3.2012, s. 163.

⁽³⁾ Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010, s. 13.

⁽⁴⁾ Ú. v. EÚ L 353, 28.12.2013, s. 7.

⁽⁵⁾ Ú. v. EÚ L 180, 15.7.2010, s. 1.

Utorok 13. septembra 2016

- so zreteľom na smernicu Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (1),
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (2),
- so zreteľom na smernicu Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcu sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (3),
- so zreteľom na svoje uznesenie z 25. februára 2016 o európskom semestri pre koordináciu hospodárskych politík: zamestnanosť a sociálne aspekty v ročnom prieskume rastu na rok 2016 (4),
- so zreteľom na svoje uznesenie z 20. mája 2015 o materskej dovolenke (5),
- so zreteľom na svoje uznesenie z 12. septembra 2013 o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (6),
- so zreteľom na svoje uznesenie z 12. marca 2013 o odstraňovaní rodových stereotypov v EÚ (7),
- so zreteľom na svoje uznesenie z 10. marca 2015 o pokroku dosiahnutom v oblasti rovnosti žien a mužov v Európskej únii v roku 2013 (8),
- so zreteľom na svoje uznesenie z 9. júna 2015 o stratégii EÚ pre rovnosť medzi ženami a mužmi na obdobie po roku 2015 (9),
- so zreteľom na svoje uznesenie z 8. októbra 2015 o uplatňovaní smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (10),
- so zreteľom na svoje uznesenie z 3. februára 2016 o novej stratégii pre práva žien a rodovú rovnosť v Európe na obdobie po roku 2015 (11),
- so zreteľom na svoje uznesenie z 12. mája 2016 o vykonávaní smernice Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (12),
- so zreteľom na závery Rady z 15. júna 2011 o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve: zabezpečenie optimálneho začiatku pre všetky naše deti vo svete budúcnosti (13),
- so zreteľom na závery Rady z 19. júna 2015 o rovnosti príležitostí pre ženy a mužov, pokiaľ ide o príjmy: vyrovnávanie rodového rozdielu v starobných dôchodkoch,
- so zreteľom na Európsky pakt pre rodovú rovnosť na obdobie 2011 – 2020, ktorý bol prijatý závermi Rady Európskej únie 7. marca 2011 (14),
- so zreteľom na závery predsedníctva Európskej rady v Barcelone z 15. a 16. marca 2002,

(1) Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16.

(2) Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9.

(3) Ú. v. ES L 14, 20.1.1998, s. 9.

(4) Prijaté texty, P8_TA(2016)0059.

(5) Prijaté texty, P8_TA(2015)0207.

(6) Ú. v. EÚ C 93, 9.3.2016, s. 110.

(7) Ú. v. EÚ C 36, 29.1.2016, s. 18.

(8) Ú. v. EÚ C 316, 30.8.2016, s. 2.

(9) Prijaté texty, P8_TA(2015)0218.

(10) Prijaté texty, P8_TA(2015)0351.

(11) Prijaté texty, P8_TA(2016)0042.

(12) Prijaté texty, P8_TA(2016)0226.

(13) Ú. v. EÚ C 175, 15.6.2011, s. 8.

(14) 3073. zasadnutie Rady pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti, Brusel, 7. marca 2011.

Utorok 13. septembra 2016

- so zreteľom na vyhlásenie predsedníckeho tria EÚ, Holandska, Slovenska a Malty, zo 7. decembra 2015 o rodovej rovnosti,
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 3. marca 2010 s názvom EURÓPA 2020: stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu (COM(2010)2020),
- so zreteľom na iniciatívu Komisie s názvom Plán: nový začiatok riešenia problémov rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, pred ktorými stoja pracujúce rodiny“ (december 2015), ako aj na verejné konzultácie a konzultácie so zainteresovanými stranami,
- so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Pracovný program Komisie na rok 2016: bežný prístup už nestačí (COM(2015)0610),
- so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Otvorenie konzultácie týkajúcej sa európskeho piliera sociálnych práv (COM(2016)0127),
- so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom „K sociálnym investíciám do rastu a súdržnosti – vrátane realizácie Európskeho sociálneho fondu v rokoch 2014 – 2020“ (COM(2013)0083) a na jej odporúčanie 2013/112/EÚ z 20. februára 2013 „Investovať do detí: východisko z bludného kruhu znevýhodnenia“,
- so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom: väčšia podpora zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života (COM(2008)0635),
- so zreteľom na oznámenie Komisie zo 17. februára 2011 s názvom Vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve: zabezpečenie optimálneho začiatku pre všetky naše deti vo svete budúcnosti (COM(2011)0066),
- so zreteľom na správu Komisie o pokroku v oblasti barcelonských cieľov z 29. mája 2013 s názvom Rozvoj služieb starostlivosti o deti v Európe na zabezpečenie udržateľného a inkluzívneho rastu (COM(2013)0322),
- so zreteľom na pracovný dokument útvarov Komisie s názvom Strategický záväzok pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019, najmä na jej kapitolu 3.1. Zvyšovanie účasti žien na trhu práce a rovnaká ekonomická nezávislosť žien a mužov,
- so zreteľom na správu Komisie z roku 2015 o rovnosti medzi ženami a mužmi v Európskej únii (SWD(2016)0054), najmä na kapitolu o rovnakej ekonomickej nezávislosti,
- so zreteľom na pracovný dokument útvarov Komisie s názvom Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti v Európe 2015 z 21. januára 2016, najmä na jej kapitolu III.2. o sociálnej ochrane,
- so zreteľom na štúdie Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) s názvom Working time and work-life balance in a life course perspective (2013) (Pracovný čas a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom v celoživotnej perspektíve), Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers (2013) (Starostlivosť o deti a závislé osoby: vplyv na povolanie mladých pracovníkov) a Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change (2015) (Práca a starostlivosť: opatrenia na zladenie práce a starostlivosti v časoch demografických zmien) a na šiesty Európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS) (2016),
- so zreteľom na štúdiu Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok s názvom Working time development in the 21st century (Vývoj pracovného času v 21. storočí) z roku 2015,
- so zreteľom na štúdiu Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok s názvom Promoting parental and paternity leave among fathers (Propagovanie rodičovskej a otcovskej dovolenky medzi otcami),
- so zreteľom na správu Európskej siete vnútroštátnych orgánov pre rovnosť (Equinet) z 8. júla 2014 s názvom Equality bodies promoting a better work-life balance for all (Orgány pre rovnosť podporujúce lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom pre všetkých),

Utorok 13. septembra 2016

- so zreteľom na index rodovej rovnosti Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť za rok 2015 a jeho správu za rok 2015 s názvom Reconciliation of work, family and private life in the European Union: Policy Review (Zosúladienie pracovného, rodinného a súkromného života v Európskej únii: preskúmanie politiky),
 - so zreteľom na štúdiu výskumnej služby Európskeho parlamentu z mája 2015 s názvom Gender equality in employment and occupation – Directive 2006/54/EC, European Implementation Assessment (Rodová rovnosť v otázkach zamestnania a povolania – smernica 2006/54/ES, európske posúdenie vykonávania),
 - so zreteľom na štúdiu generálneho riaditeľstva Parlamentu pre vnútorné politiky s názvom Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union (Materská, otcovská a rodičovská dovolenka: údaje o trvaní a mierach kompenzácie v Európskej únii),
 - so zreteľom na štúdiu generálneho riaditeľstva Parlamentu pre vnútorné politiky Únie s názvom Costs and benefits of maternity and paternity leave (Náklady a prínosy materskej a otcovskej dovolenky),
 - so zreteľom na štúdiu generálneho riaditeľstva Parlamentu pre vnútorné politiky Únie s názvom Discrimination Generated by the Intersection of Gender and Disability (Diskriminácia na základe pohlavia a zdravotného postihnutia),
 - so zreteľom na štúdiu generálneho riaditeľstva Parlamentu pre vnútorné politiky Únie z marca 2016 s názvom Differences in Men's and Women's Work, Care and Leisure Time (Rozdiely medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o čas venovaný práci, starostlivosti a odpočinku),
 - so zreteľom na stratégiu pre opatrovateľov združenia Eurocarers z roku 2014 s názvom Enabling Carers to Care (Umožniť opatrovateľom venovať sa opatrovateľstvu);
 - so zreteľom na Európsky pakt za duševné zdravie a pohodu z roku 2008 a na jeho prioritu „duševného zdravia na pracovisku“,
 - so zreteľom na dohovor MOP č. 156 o pracovníkoch so zodpovednosťou za rodinu (1981) a na odporúčanie MOP č. 165 o pracovníkoch so zodpovednosťou za rodinu (1981),
 - so zreteľom na dohovor MOP o skrátenom pracovnom čase z roku 1994, dohovor MOP o práci doma z roku 1996, dohovor MOP o ochrane materstva z roku 2000 a dohovor MOP o domácich pracovníkoch z roku 2011,
 - so zreteľom na správu MOP s názvom Maternity and paternity at work: law and practice across the world (2014) (Materstvo a otcovstvo popri práci: právo a prax vo svete),
 - so zreteľom na schválené závery Komisie pre postavenie žien Organizácie Spojených národov z 24. marca 2016, 60. schôdza, najmä na písmená e) až g),
 - so zreteľom na spoločný pracovný dokument MOP/UNICEF z 8. júla 2013 s názvom Supporting workers with family responsibilities: connecting child development and the decent work agenda (Podpora pracovníkov so zodpovednosťou za rodinu: spojenie programu vývoja detí a programu dôstojnej práce),
 - so zreteľom na index zlepšenia života OECD za rok 2015,
 - so zreteľom na článok 52 rokovacieho poriadku,
 - so zreteľom na spoločné rokovania Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci a Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť podľa článku 55 rokovacieho poriadku,
 - so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci a Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť (A8-0253/2016),
- A. keďže podľa najnovších údajov Eurostatu bol za uplynulé desaťročia zaznamenaný pokles pôrodnosti v EÚ a EÚ čelí bezprecedentným demografickým výzvam⁽¹⁾, na ktoré by mali členské štáty reagovať; keďže politiky orientované na rodinu sú dôležité pre spustenie pozitívnych demografických trendov, pretože pracovná neistota a náročné pracovné podmienky môžu mať negatívny vplyv na plánovanie rodiny;

⁽¹⁾ Demografická správa Eurostatu za rok 2015.

Utorok 13. septembra 2016

- B. keďže v roku 2014 sa v krajinách EÚ-28 narodilo 5,1 milióna detí, čo zodpovedá približnej pôrodnosti 10,1; keďže pre porovnanie bola pôrodnosť v roku 2000 na úrovni 10,6, v roku 1985 na úrovni 12,8 a v roku 1970 na úrovni 16,4; keďže EÚ čelí vážnej demografickej výzve vzhľadom na to, že pokles pôrodnosti vo väčšine členských štátov neustále pokračuje, čím sa Únia postupne mení na gerontokratickú spoločnosť, čo predstavuje priamu hrozbu pre sociálny a hospodársky rast a rozvoj;
- C. keďže tradičné poňatie rolí žien a mužov a užšej rodiny je vystavené ďalším výzvam vzhľadom na to, že počet rodín osamelých rodičov, rodín na základe zväzkov medzi partnermi rovnakého pohlavia, mladistvých matiek atď. v EÚ sa zvyšuje; keďže neuznanie tejto rozmanitosti predstavuje ďalšiu diskrimináciu a má negatívny vplyv na občanov žijúcich v EÚ a ich rodiny;
- D. keďže rovnosť medzi mužmi a ženami je základnou zásadou Európskej únie a články 21 a 23 Charty základných práv Európskej únie zakazujú akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia a vyžadujú si zabezpečenie rovnosti medzi mužmi a ženami vo všetkých oblastiach vrátane zabezpečenia rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom;
- E. keďže plán predložený Komisiou predstavuje východisko; keďže táto príležitosť musí naštartovať proces reorganizácie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom žien a mužov v Európe a musí výrazne prispieť k dosiahnutiu vyššej úrovne rodovej rovnosti;
- F. keďže vhodne navrhnuté a vykonávané politiky zosúladenia pracovného a súkromného života treba považovať za nevyhnutné zlepšenie pracovného prostredia, pričom umožňujú dobré pracovné podmienky a spoločenskú a pracovnú pohodu; keďže primeraná rovnováha medzi pracovným a súkromným životom zároveň prispieva k hospodárskemu rastu, konkurencieschopnosti, celkovej účasti na trhu práce, rodovej rovnosti, zníženiu rizika chudoby a medzi-generačnej solidarite, predstavuje riešenie problémov starjúcej spoločnosti a priaznivo ovplyvňuje pôrodnosť v EÚ; keďže politiky, ktoré sa majú vykonávať na dosiahnutie týchto cieľov, musia byť moderné, zameriavať sa na zlepšenie prístupu žien na trh práce a rovnaké rozdelenie domácich a opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi a musia byť založené na vytvorení súdržného politického rámca, ktorý bude podporený kolektívnym vyjednávaním a kolektívnymi dohodami, s cieľom umožniť dosiahnutie lepšej rovnováhy medzi poskytovaním opatery, pracovným a súkromným životom;
- G. keďže zosúladenie pracovného a súkromného života do značnej miery závisí od organizácie pracovného času na pracovisku; keďže boli vyjadrené pochybnosti, pokiaľ ide o to, či je dlhší pracovný čas prospešný pre hospodárstvo z hľadiska zvýšenia produktivity; keďže významná časť pracovníkov v EÚ má netypický pracovný čas vrátane práce cez víkendy a štátne sviatky a práce na zmeny a nočnej práce a keďže takmer polovica pracovníkov pracovala v roku 2015 vo svojom voľnom čase; keďže zo súčasných zistení vyplýva, že organizácia pracovného času sa pravidelne mení v prípade 31 % zamestnancov, a to často na poslednú chvíľu⁽¹⁾; keďže by to mohlo spôsobiť problémy týkajúce sa zdravia a bezpečnosti, ako aj zvýšené riziko pracovných úrazov a horšie zdravie obyvateľstva v dlhodobom časovom horizonte a sťažiť pracovníkom zosúladenie práce s povinnosťami týkajúcimi sa detí a iných závislých osôb; keďže niektoré odvetvia sú zasiahnuté viac, napríklad odvetvie maloobchodných služieb, v ktorom väčšinu zamestnancov tvoria ženy;
- H. keďže Komisia a členské štáty by mali zaviesť konkrétne opatrenia na podporu upravidelných a účinných modelov pracovnej výkonnosti vo verejnom aj súkromnom sektore, čo by umožnilo pracovníkom dosiahnuť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom;

⁽¹⁾ Eurofound (2015): Prvé zistenia: Šiesty Európsky prieskum pracovných podmienok.

Utorok 13. septembra 2016

- I. keďže miera zamestnanosti v EÚ-28 v roku 2015 predstavovala v prípade mužov 75,9 %, zatiaľ čo v prípade žien ⁽¹⁾ bola iba na úrovni 64,3 %, a to i napriek lepšiemu vzdelaniu žien; keďže počet pracujúcich žien je ešte nižší, ak zohľadníme miery zamestnanosti v ekvivalentoch plného pracovného času, vzhľadom na to, že podiel žien zamestnaných na kratší pracovný čas je v niektorých členských štátoch veľmi vysoký; keďže v roku 2013 vykonali muži 47 hodín platenej práce týždenne v porovnaní s 34 hodinami v prípade žien; keďže po sčítaní pracovného času platenej a neplatenej práce doma možno konštatovať, že mladé ženy odpracovali v priemere 64 hodín oproti 53 hodinám, ktoré odpracovali mladí muži ⁽²⁾; keďže pokles HDP na obyvateľa, ktorý možno pripísať rodovým rozdielom na trhu práce, sa v Európe odhaduje až na 10 %;
- J. keďže v súčasnom kontexte zamestnanosti v EÚ, sociálno-hospodárskych politík a politík rovnosti, stratégia Európa 2020 a v minulosti stanovené ciele nie sú ani zďaleka dosiahnuté; keďže bez proaktívnych politík zameraných na pomoc ženám pri ich vstupe na trh práce, a vykonávaných na tento účel, najmä politík, ktoré podporujú lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, nemožno skutočne dosiahnuť žiadny cieľ stanovený na úrovni EÚ;
- K. keďže európske trhy práce sú rozdelené podľa pohlavia ⁽³⁾; keďže Komisia to uznala aj vo svojom oznámení z 8. marca 2016 o európskom pilieri sociálnych práv (COM(2016)0127, príloha I) a konštatovala, že „ženy sú aj naďalej nedostatočne zastúpené v zamestnaní, sú však nadmerne zamestnávané na čiastočný úväzok a v horšie platených odvetviach a dostávajú nižšiu hodinovú mzdu, aj keď vykonávajú rovnocennú prácu a napriek tomu, že predbehli mužov, pokiaľ ide o dosiahnutú úroveň vzdelania“;
- L. keďže chudoba a čoraz výraznejšie rozdiely sa ešte zhoršili v dôsledku makroekonomických politík vykonávaných Európskou úniou a úsporných opatrení uložených v reakcii na hospodársku krízu;
- M. keďže úsilie o zosúladenie rodinného a pracovného života je obzvlášť zložitá pre osamelých rodičov, z ktorých väčšina sú ženy; keďže v 28 členských štátoch EÚ je minimálne 34 % osamelých matiek ohrozených chudobou a deti z týchto rodín sú vystavené neúmerne vyššiemu riziku prenosu chudoby z jednej generácie na druhú;
- N. keďže škodlivé dôsledky feminizácie chudoby majú najväčší vplyv na deti vychovávané osamelými matkami, ktoré zažívajú vážne ťažkosti pri zosúladovaní úlohy jediného živiteľa s ich rodičovskými povinnosťami;
- O. keďže rodová rovnosť na trhu práce je prínosom nielen pre ženy, ale aj pre hospodárstvo a celú spoločnosť, pričom je kľúčovou hospodárskou výhodou pre podporu udržateľného a inkluzívneho hospodárskeho rastu a znižovanie profesijnej nerovnosti, ako aj podporu efektívnosti a plynulosti trhu práce; keďže ženy, ktoré vstupujú a vracajú sa do pracovného života, zvyšujú príjem rodiny, spotrebu, príspevky na sociálne zabezpečenie a objem vybraných daní; keďže ženy naďalej čelia diskriminácii pri získavaní zamestnania a udržaní sa v ňom, ako aj odopretiu pracovných práv, najmä z dôvodu tehotenstva a materstva;
- P. keďže rozdiel v odmeňovaní žien a mužov dosahuje 16,3 % a keďže aj nezvyčajné a neisté formy pracovných zmlúv postihujú viac ženy než mužov;
- Q. keďže nerovnosti na trhu práce majú celoživotné dôsledky a vplyv na práva žien, napríklad dôchodky, čoho dôkazom je aj 39 % rozdiel v dôchodkoch žien a mužov v EÚ, čo predstavuje viac než dvojnásobok rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, ktorý je na úrovni 16 %;

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

⁽²⁾ Eurofound (2013): Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers. (Starostlivosť o deti a závislé osoby: dôsledky pre kariéru mladých pracovníkov.)

⁽³⁾ Eurofound (2015): Prvé zistenia: Šiesty Európsky prieskum pracovných podmienok.

Utorok 13. septembra 2016

- R. keďže spomedzi rôznych kategórií pracujúcich majú najväčšie ťažkosti s dosahovaním rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom samostatne zárobkovo činné ženy a podnikateľky; keďže ženy, ktoré chcú začať podnikáť, majú veľmi často ťažkosti so získaním prístupu k úveru, pretože finanční sprostredkovatelia nie sú ochotní poskytovať úvery, lebo sa domnievajú, že ženy podnikateľky sú viac vystavené riziku a je menej pravdepodobné, že ich podniky budú rásť;
- S. keďže stereotypy, ktoré spoločnosť vo všeobecnosti šíri, ponechávajú ženám druhoradú úlohu; keďže tieto stereotypy sa začínajú rozvíjať v detstve a prejavujú sa vo výbere vzdelávania a odbornej prípravy a ďalej na trhu práce; keďže ženy sú ešte stále príliš často obmedzované na „pracovné miesta vhodné pre ženy“ a často sú nedostatočne odmeňované; keďže toto rozdelenie na trhu práce kopíruje stereotypy, podľa ktorých majú prevažnú časť starostlivosti zabezpečovať hlavne ženy, čo vedie k tomu, že ženy strávia v porovnaní s mužmi dva- až desaťkrát viac času na neplatenú starostlivosť⁽¹⁾; keďže rodové stereotypy a diskriminácia žien z dôvodu pohlavia majú negatívne dôsledky pre osobnú, sociálnu a ekonomickú nezávislosť a vyhládka žien a vedú k vyššej koncentrácii žien v práci na kratší pracovný čas, prerušeniam kariéry a vyššiemu riziku chudoby a sociálneho vylúčenia, a to najmä v prípade osamelých matiek, čo má vplyv na nezávislosť žien;
- T. keďže i napriek platnému politickému rámcu a právnym predpisom na úrovni EÚ i vnútroštátnej úrovni sú dovolenky z rodinných dôvodov stále príčinou diskriminácie a stigmatizácie žien i mužov, čo má dosah najmä na ženy ako hlavné opatrovatelky, ktoré využívajú dovolenku z rodinných dôvodov;
- U. keďže rozdiely medzi mužmi a ženami v čerpaní rodičovskej dovolenky naznačujú diskrimináciu z dôvodu pohlavia; keďže miera čerpania rodičovskej dovolenky v členských štátoch zo strany otcov je naďalej nízka, pričom iba 10 % otcov si vyberie aspoň jeden deň dovolenky, a 97 % žien využíva rodičovskú dovolenku, ktorá je dostupná pre oboch rodičov; keďže dostupné údaje potvrdzujú, že neplatené alebo slabo platené dovolenky z rodinných dôvodov sa čerpajú len zriedka; keďže úplne alebo čiastočne neprenosná a primerane platená rodičovská dovolenka podporuje vyváženejšie čerpanie zo strany oboch rodičov a pomáha znižovať diskrimináciu žien na trhu práce; keďže iba niekoľko členských štátov nabáda otcov, aby v čo najväčšej miere využívali otcovskú alebo rodičovskú dovolenku, čo vedie k tomu, že mužom je odňatá možnosť v rovnakej miere sa podieľať na starostlivosti o svoje deti a tráviť s nimi čas;
- V. keďže je nevyhnutné zaviesť opatrenia na podporu prístupu otcov k dovolenke, najmä vzhľadom na to, že otcovia, ktorí čerpajú rodinnú dovolenku, si vybudujú lepší vzťah so svojimi deťmi a je pravdepodobnejšie, že sa budú aktívne podieľať na budúcich úlohách týkajúcich sa starostlivosti o deti;
- W. keďže zo štúdií nadácie Eurofound vyplynuli aspekty, ktoré ovplyvňujú mieru, do akej otcovia čerpajú rodičovskú dovolenku, a to: úroveň kompenzácie, pružnosť systému dovoleniek, dostupnosť informácií, dostupnosť a pružnosť zariadení starostlivosti o deti a obava z vylúčenia z trhu práce v dôsledku čerpania dovolenky;
- X. keďže dostupnosť cenovo prijateľného, primeraného a kvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (VSRD), starostlivosti o ďalšie závislé osoby a kvalitných sociálnych služieb a prístup k nim sú jedným z hlavných faktorov, ktoré ovplyvňujú účasť žien na trhu práce; keďže chýba dostatočná infraštruktúra zabezpečujúca kvalitnú a prístupnú starostlivosť o deti pre všetky príjmové skupiny; keďže nízka kvalita starostlivosti o deti sťažuje 27 % Európanov

⁽¹⁾ Údaje Eurostatu za rok 2010, správa Komisie z roku 2015 o rovnosti medzi ženami a mužmi v Európskej únii (SWD(2016)0054).

Utorok 13. septembra 2016

- prístup k týmto službám⁽¹⁾; keďže dosiahnutie kvalitných služieb znamená investície do odbornej prípravy pracovníkov v oblasti starostlivosti o deti⁽²⁾; keďže len 11 členských štátov splnilo prvý barcelonský cieľ (dostupnosť starostlivosti o deti pre najmenej 90 % detí vo veku od troch rokov do začiatku povinnej školskej dochádzky) a len 10 členských štátov dosiahlo druhý cieľ (pre najmenej 33 % detí vo veku do troch rokov)⁽³⁾;
- Y. keďže vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve a skúsenosti detí vo veku od 0 do 3 rokov majú rozhodujúci vplyv na ich kognitívny vývoj vzhľadom na to, že deti rozvíjajú svoje kľúčové schopnosti v prvých piatich rokoch života;
- Z. keďže politiky rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom by tiež mali umožňovať rodičom, aby si plnili povinnosti voči svojim deťom, a mali by zaistiť finančné prostriedky, čas a podporu, ktoré potrebujú matky i otcovia;
- AA. keďže Európa je svetadielom s najvyšším počtom starších občanov a procesom starnutia, ktorý bude pokračovať aj v nasledujúcich desaťročiach; keďže mnohé členské štáty nemajú dostatočné vybavenie v oblasti dlhodobej starostlivosti nato, aby riešili problém nárastu potrieb v oblasti starostlivosti a problém stagnácie alebo zníženia ukazovateľa počtu rokov života prežitých v zdraví; keďže väčšina pracovných miest vytvorených vo formálnej domácej starostlivosti o starších príbuzných sa vyznačuje nízkymi mzdami a nízkou úrovňou kvalifikácie⁽⁴⁾;
- AB. keďže 80 % potrieb v oblasti starostlivosti v EÚ poskytujú neformálni opatrovatelia; keďže približne 3,3 milióna Európanov vo veku od 15 do 34 rokov muselo zanechať prácu na plný pracovný čas pre nedostatočné vybavenie pre starostlivosť o závislé deti alebo starších príbuzných;
- AC. keďže IKT a nové technológie zmenili pracovné prostredie, organizačnú kultúru a štruktúru naprieč odvetvami; keďže tvorba politik musí držať krok s technologickým rozvojom, aby sa zabezpečilo, že sociálne normy a rodová rovnosť budú za týchto nových okolností napredovať, a nie upadať;
- AD. keďže kombinácia starostlivosti a platenej práce má významný vplyv na udržateľnosť práce a mieru zamestnanosti, a to najmä v prípade žien, ktoré by mohli byť v určitom období života vystavené povinnostiam týkajúcim sa starostlivosťou vnúťatá a/alebo starších rodičov⁽⁵⁾;
- AE. keďže niektoré právne systémy v EÚ zachovávajú neindividualizáciu daňových systémov a systémov sociálneho zabezpečenia, pričom ženám sú udelené iba odvodené práva prostredníctvom ich vzťahu k mužom vrátane prístupu k zdravotnej starostlivosti a dôchodkovým právam; keďže členské štáty, ktoré stanovujú závislosť manželky/matky, podrobujú ženy priamej diskriminácii a odopierajú im plné občianske práva v dôsledku selektívneho spôsobu, akým tieto štáty poskytujú služby;
- AF. keďže ciele politiky týkajúce sa trhu práce a dosiahnutia rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom sú potrebné s cieľom zohľadniť prierezové prekážky, ktorým čelia zraniteľné ženy z hľadiska rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a istoty zamestnania, napríklad ženy so zdravotným postihnutím, mladé ženy, migrantky a utečenky, ženy z etnických menšín a LGBTI ženy;

⁽¹⁾ Európsky prieskum kvality života, Eurofond, 2012.

⁽²⁾ Eurofound (2015), Early childhood care: working conditions, training and quality of services – A systematic review. (Starostlivosť v ranom detstve: pracovné podmienky, odborná príprava a kvalita služieb – systematické preskúmanie.)

⁽³⁾ Správa o pokroku v oblasti barcelonských cieľov z 29. mája 2013 s názvom „Rozvoj služieb starostlivosti o deti v Európe na zabezpečenie udržateľného a inkluzívneho rastu“ (COM(2013)0322).

⁽⁴⁾ Eurofound (2013), Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers. (Starostlivosť o deti a závislé osoby: dôsledky pre kariéru mladých pracovníkov.)

⁽⁵⁾ Eurofound report, Sustainable work over the life course: Concept paper (2015). (Udržateľná práca v priebehu života: koncept.)

Utorok 13. septembra 2016

- AG. keďže pracovné voľno poskytované pracovníkom na osobný a odborný rozvoj v kontexte celoživotného vzdelávania bez toho, aby boli diskriminovaní, prospieva ich pocitu pohody, ako aj ich prínosu k hospodárstvu prostredníctvom väčšieho množstva zručností a vyššej produktivity ⁽¹⁾;
- AH. keďže samotné vykonávanie politík na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom neprinesie pracovníkom žiadne výhody, ak nie je sprevádzané politikami na zlepšenie životných podmienok, ako aj politikami na podporu a propagáciu kultúrnych, rekreačných a športových aktivít;

Všeobecné zásady

1. upozorňuje, že zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života je široký pojem, ktorý zahŕňa všetky ústredné politiky legislatívnej a nelegislatívnej povahy zamerané na presadzovanie vhodnej a primeranej rovnováhy medzi rozličnými aspektmi života ľudí; domnieva sa, že dosiahnutie skutočnej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom si vyžaduje stabilné, prierezové, štrukturálne, súdržné a komplexné politiky vrátane stimulov a efektívnych opatrení na zosúladenie pracovného času, času na starostlivosť o rodinu a voľného času stráveného s rodinou a priateľmi, ako aj času na osobný rozvoj; poukazuje na to, že v spoločnosti je predovšetkým potrebný kultúrny posun s cieľom riešiť rodové stereotypy a rovnomernejšie rozdeliť prácu a starostlivosť o rodinu medzi mužov a ženy;

2. zdôrazňuje, že zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života sa musí v duchu Charty základných práv Európskej únie všetkým ľuďom zaručiť ako základné právo, pričom opatrenia musia byť dostupné pre všetkých, nielen pre mladé matky, otcov alebo opatrovateľov; žiada, aby sa zaviedol rámec na zabezpečenie tohto práva ako základný cieľ sociálnych systémov, a vyzýva EÚ a členské štáty, aby v súkromnom a verejnom sektore podporovali podnikové modely sociálneho zabezpečenia, ktoré rešpektujú právo na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom; domnieva sa, že toto právo by sa malo uplatňovať vo všetkých činnostiach EÚ, ktoré by mohli mať na tento problém priamy alebo nepriamy vplyv;

3. poukazuje na to, že EÚ čelí bezprecedentným demografickým zmenám – rastúcej strednej dĺžke života, nižšej pôrodnosti, meniacim sa štruktúram rodiny s novými formami budovania vzťahov, bývania a spoluzitia, rodičovstvu vo vyššom veku a migrácii, ktoré predstavujú nové výzvy pre EÚ; vyjadruje znepokojenie nad tým, že hospodárska a finančná kríza mali negatívny vplyv na verejné financie potrebné pre politiky na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a pre zaručenie dostupnosti kvalitných a cenovo prijateľných služieb všeobecného záujmu a prístupu k nim; vyzýva preto Komisiu a členské štáty, aby zaviedli pozitívne politiky a stimuly na podporu demografickej obnovy, zachovanie systémov sociálneho zabezpečenia a podporu blahobytu a rozvoja obyvateľov a celej spoločnosti;

4. zdôrazňuje, že klesajúcu pôrodnosť v EÚ ešte zhoršila kríza, keďže nezamestnanosť, neisté pracovné príležitosti, neistota z budúcnosti a diskriminácia na trhu práce spôsobujú, že mladí ľudia, najmä mladé pracujúce ženy, odkladajú rodičovstvo, pretože chcú zostať aktívni na trhu práce, ktorý sa vyznačuje čoraz väčšou konkurenciou; v tejto súvislosti vyzýva členské štáty a sociálnych partnerov, aby podporovali prorodinné pracovné prostredie, plány na zosúladenie pracovného a súkromného života, programy návratu do pracovného života, komunikačné kanály medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, ako aj stimuly pre podniky a samostatne zárobkovo činné osoby, najmä s cieľom zabezpečiť, aby ľudia neboli ekonomicky postihovaní za to, že majú deti, a aby oprávnené kariérne ambície neboli v rozpore s plánovaním rodiny; ďalej zdôrazňuje, že materskú, otcovskú a rodičovskú dovolenku možno účinne uplatňovať len s prínosom pre spoločnosť a hospodárstvo, ak sa uplatňujú popri iných politických nástrojoch, vrátane poskytovania kvalitnej a cenovo dostupnej starostlivosti o deti;

5. víta prístup Komisie k politikám na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom ako kľúčový pri riešení sociálno-ekonomických problémov; vyzýva európskych sociálnych partnerov, aby predložili dohodu o komplexnom balíku legislatívnych a nelegislatívnych opatrení týkajúcich sa zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života; vyzýva Komisiu, aby pri rešpektovaní zásady subsidiarity predložila návrh takéhoto balíka ako súčasť pracovného programu Komisie na rok 2017 v rámci oznámeného európskeho piliera sociálnych práv, ak by nebolo možné dosiahnuť dohodu medzi sociálnymi partnermi; zdôrazňuje, že legislatívne návrhy by mali ako právny základ zahŕňať rovnosť medzi mužmi a ženami; vyzýva Komisiu, aby spolupracovala so sociálnymi aktérmi na vytvorení piliera sociálnych práv, ktorý povedie k skutočným sociálnym investíciám, ktoré kladú dôraz najmä na investovanie do ľudí;

⁽¹⁾ Štúdia CEDEFOP: Training leave. Policies and practices in Europe, 2010.

Utorok 13. septembra 2016

6. víta začiatok verejných konzultácií Komisie o európskom pilieri sociálnych práv s cieľom zhromaždiť stanoviská a spätné väzby, pokiaľ ide o viaceré nevyhnutné zásady na podporu dobre fungujúcich a spravodlivých trhov práce a sociálnych systémov v eurozóne;
7. žiada Komisiu a členské štáty, aby zabezpečili, aby príslušné politiky a opatrenia zohľadňovali čoraz väčšiu rozmanitosť rodinných vzťahov vrátane registrovaných partnerstiev a foriem rodičovstva, ako aj rozmanitosť celej spoločnosti, najmä s cieľom zaručiť, aby nedochádzalo k diskriminácii dieťaťa z dôvodu rodinného stavu jeho rodičov alebo zloženia jeho rodiny; vyzýva členské štáty na vzájomné uznávanie právnych dokumentov s cieľom zaručiť voľný pohyb bez diskriminácie;
8. žiada Komisiu a členské štáty, aby vypracovali a vykonávali politiky a zabezpečili opatrenia na podporu tých, ktorí sú najviac znevýhodnení alebo v súčasnosti vylúčení z existujúcich právnych predpisov a politík, ako sú osamelí rodičia, nezosobášené páry, páry rovnakého pohlavia, migranti, samostatne zárobkovo činné osoby alebo tzv. vypomáhajúci manželia alebo manželky, ako aj rodiny, ktorých jeden alebo viacerí členovia majú zdravotné postihnutie;
9. žiada Komisiu a členské štáty, aby zabezpečili, aby právne predpisy a politiky na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom zohľadňovali Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím a záverečné poznámky výboru tohto dohovoru pre EÚ z roku 2015;
10. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zabezpečili, aby sa pri vypracúvaní, monitorovaní a vykonávaní politík na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom prihliadalo najmä na blaho a záujem dieťaťa; žiada Komisiu a členské štáty, aby v plnej miere vykonávali odporúčanie o investíciách do detí⁽¹⁾ a pozorne monitorovali jeho pokrok; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby vypracovali a zaviedli iniciatívy, ako je záruka pre deti, ktoré by deti posunuli do centra existujúcich politík zmiernenia chudoby tak, aby každé dieťa malo prístup k bezplatnej zdravotnej starostlivosti, bezplatnému vzdelávaniu, starostlivosti, dôstojnému bývaniu a primeranej výžive, v rámci integrovaného európskeho plánu boja proti chudobe detí;
11. domnieva sa, že chudoba detí súvisí s chudobou rodičov, a preto vyzýva členské štáty, aby vykonávali odporúčanie týkajúce sa chudoby a blaha detí a využívali monitorovací rámec založený na ukazovateľoch, ktorý je k nemu priložený;
12. zdôrazňuje dôležitosť začlenenia celoživotného prístupu do politík na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a podnikových stratégií s cieľom zabezpečiť, aby mal každý v jednotlivých obdobiach svojho života podporu a mohol sa aktívne zúčastňovať na trhu práce, a to aj s pracovnými právami, a v spoločnosti ako celku;
13. zdôrazňuje, že lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a posilnená rodová rovnosť sú nevyhnutné na podporu účasti žien na trhu práce, najmä opatrovateliek a osamelých matiek, a na dosiahnutie cieľa, ktorým je posilnenie postavenia žien; zdôrazňuje, že kľúčom k posilneniu ekonomického postavenia žien je zmena a prispôbenie trhu práce a sociálnych systémov s ohľadom na životný cyklus žien;
14. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby vypracovali politiky transformácie a investovali do kampaní na zvýšenie informovanosti s cieľom prekonať rodové stereotypy a podporovať spravodlivejšie rozdelenie opatrovateľských a domácich prác a aby sa zameriavali aj na právo a potrebu mužov preberať povinnosti týkajúce sa starostlivosti bez toho, aby boli stigmatizovaní alebo penalizovaní; domnieva sa, že by sa mala sústrediť pozornosť na podniky, respektíve mali by byť podporované podniky v ich úsilí zameranom na podporu rovnováhy medzi pracovným a rodinným životom a na boj proti diskriminácii;

⁽¹⁾ Odporúčanie Komisie 2013/112/EÚ.

Utorok 13. septembra 2016

15. vyzýva členské štáty, aby posilnili ochranu proti diskriminácii a nezákonnému prepúšťaniu v súvislosti s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom, čo sa týka najmä pracujúcich žien, a aby zabezpečili prístup k spravodlivosti a možnosti podať žalobu, a to v prípade potreby aj zvyšovaním množstva poskytovaných informácií o právach pracovníkov a právnej pomoci; v tejto súvislosti žiada Komisiu a členské štáty, aby navrhli politiky na zlepšenie presadzovania opatrení proti diskriminácii na pracovisku vrátane zvyšovania informovanosti o zákonných právach na rovnaké zaobchádzanie, a to organizovaním informačných kampaní, presunutím dôkazného bremena⁽¹⁾ a splnomocnením vnútroštátnych orgánov vykonávať formálne vyšetrovania z vlastnej iniciatívy o otázkach rovnosti a pomáhať potenciálnym obetiam diskriminácie;

16. zdôrazňuje, že z dôvodu nedostatku porovnateľných, komplexných, spoľahlivých a pravidelne aktualizovaných údajov o rovnosti je oveľa ťažšie dokázať existenciu diskriminácie, najmä nepriamej diskriminácie; vyzýva členské štáty, aby systematicky zhromažďovali údaje v oblasti rovnosti a sprístupňovali ich a aby do toho zapojili i vnútroštátne orgány pre rovnosť a sudy, okrem iného aj s cieľom analyzovať a monitorovať tieto údaje pre odporúčania pre jednotlivé krajiny; vyzýva Komisiu, aby prijala iniciatívy na ďalšiu podporu takéhoto zhromažďovania údajov prostredníctvom odporúčania pre členské štáty a tým, že poverí Eurostat vypracovaním konzultácií zameraných na zahrnutie rozčlenených údajov o všetkých dôvodoch diskriminácie medzi ukazovatele európskeho sociálneho prieskumu; vyzýva Komisiu, aby naďalej spolupracovala s Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť (EIGE) s cieľom systematicky zlepšovať množstvo a kvalitu údajov rozčlenených podľa pohlavia;

17. žiada Komisiu, aby pravidelne preskúmala pokrok dosiahnutý v dôležitých oblastiach záujmu, ako sa uvádza v Pekinskej akčnej platforme, pre ktorú už inštitút EIGE vypracoval ukazovatele, a aby vo svojom posúdení o rodovej rovnosti v EÚ zohľadnila výsledky týchto preskúmaní;

18. berie na vedomie dôležitú úlohu vnútroštátnych orgánov pre otázky rovnosti pri vykonávaní smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní 2000/78/ES, keďže prispievajú k zvyšovaniu informovanosti a zhromažďovaniu údajov, udržiavajú kontakt so sociálnymi partnermi a s ostatnými zainteresovanými stranami, riešia nedostatočné oznamovanie a vytvárajú prístupnejšie procesy podávania sťažností; vyzýva členské štáty, aby posilňovali úlohu, kapacity a nezávislosť orgánov pre otázky rovnosti vrátane siete Equinet, okrem iného aj poskytovaním primeraných finančných prostriedkov; vyzýva najmä na posilnenie organizácií podľa smernice 2006/54/ES o rovnakom zaobchádzaní s cieľom zaručiť prístup k spravodlivosti a možnosti podať žalobu;

19. domnieva sa, že je potrebné, aby sa zamestnancom národných, regionálnych a miestnych orgánov a orgánov presadzovania práva a inšpektorom práce poskytla primeraná odborná príprava týkajúca sa nediskriminačných právnych predpisov v oblasti zamestnania a príslušnej judikatúry; vyjadruje presvedčenie, že takáto odborná príprava je takisto veľmi dôležitá pre sudcov, prokurátorov, právnikov a policajné zložky;

20. vyzýva členské štáty spolu s Komisiou, aby zaručili, že práva v oblasti sociálnych nárokov udelené prostredníctvom verejných politik budú rovnako dostupné pre ženy a mužov, s cieľom zabezpečiť, aby všetci ľudia mohli využívať svoje práva, a umožniť im dosiahnuť lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom;

Ženy a muži: rovnaké mzdy a rovnaké povinnosti v oblasti starostlivosti

21. zdôrazňuje potrebu odstrániť rodové rozdiely v platenej a neplatenej práci a podporovať rovnomerné rozdelenie povinností, nákladov a starostlivosti o deti a závislé osoby medzi ženami a mužmi, ale aj v rámci celej spoločnosti, a to aj zabezpečením všeobecného prístupu k sociálnym službám všeobecného záujmu; v tejto súvislosti poukazuje na potrebu konkrétnych návrhov na dosiahnutie lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom;

22. odsudzuje pretrvávajúce rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, čo predstavuje porušenie základnej zásady rovnakej mzdy za rovnakú prácu pre pracovníkov mužského a ženského pohlavia zakotvenej v článku 157 ZFEÚ a čo ovplyvňuje najmä ženy vychovávajúce deti; vyzýva EÚ a členské štáty, aby v spolupráci so sociálnymi partnermi a s organizáciami pre rodovú rovnosť stanovili a realizovali politiky na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov; vyzýva členské štáty, aby popri tomto úsilí pravidelne mapovali situáciu v oblasti miezd;

⁽¹⁾ Uznesenie Európskeho parlamentu z 8. októbra 2015 o uplatňovaní smernice 2006/54/ES (P8_TA(2015)0351).

Utorok 13. septembra 2016

23. vyzýva Komisiu, aby v súlade so závermi Rady zo 16. júna 2016 o rodovej rovnosti posilnila status svojho strategického záväzku v oblasti rodovej rovnosti a začlenila rodové hľadisko do stratégie Európa 2020 s cieľom zabezpečiť, aby činnosti v oblasti rodovej rovnosti nemali nižšiu prioritu; preto naliehavo žiada Komisiu, aby prijala stratégiu rodovej rovnosti na obdobie po roku 2015 v súlade s odporúčaniami Európskeho paktu pre rodovú rovnosť na obdobie 2011 – 2020;

24. vyzýva členské štáty, aby v súlade s článkom 27 Európskej sociálnej charty zaviedli proaktívne politiky a primerané investície zamerané na podporu žien a mužov, ktorí po dovolenke z rodinných dôvodov alebo z dôvodu starostlivosti o rodinu vstupujú na trh práce, vracajú sa naň, zotrávajú na ňom alebo na ňom postupujú, v podobe udržateľného a kvalitného zamestnania; zdôrazňuje najmä potrebu zaručiť návrat na rovnaké alebo rovnocenné či podobné pracovné miesto, ochranu pred prepustením a znevýhodnením z dôvodu tehotenstva, žiadosti o dovolenku z rodinných dôvodov alebo jej čerpania, ako aj ochrannú lehotu po návrate s cieľom uľahčiť im návrat do zamestnania;

25. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby do politik rodovej rovnosti zapojili sociálnych partnerov a občiansku spoločnosť; zdôrazňuje dôležitosť primeraného financovania takýchto politik, kolektívnych zmlúv a kolektívneho vyjednávania v rámci boja proti diskriminácii a podpory rodovej rovnosti na pracovisku a význam výskumu a výmeny osvedčených postupov;

26. domnieva sa, že podpora účasti žien na trhu práce a ich ekonomickej nezávislosti je rozhodujúca pre dosiahnutie cieľa stratégie Európa 2020, ktorým je 75 % celková miera zamestnanosti, a zvýšila by HDP; preto vyzýva Komisiu a členské štáty, aby posilnili politiky a zvýšili investície na podporu zamestnania žien v kvalitných pracovných miestach, najmä v odvetviach a na pozíciách, v ktorých sú ženy nedostatočne zastúpené, ako sú odvetvia vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM) a ekologického hospodárstva, alebo na vyšších riadiacich pozíciách vo všetkých odvetviach;

Dovolenky z rodinných dôvodov a z dôvodu starostlivosti

27. konštatuje, že Komisia stiahla revíziu smernice o materskej dovolenke, a vyzýva ju, aby predložila ambiciózny návrh noriem na vysokej úrovni, v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi a po konzultáciách s predstaviteľmi občianskej spoločnosti, s cieľom zabezpečiť lepšiu rovnováhu medzi rodinným a pracovným životom; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zabezpečili, aby ženy počas materskej dovolenky poberali mzdu a aby sa na ne vzťahovala sociálna ochrana v záujme podpory rodín a boja proti nerovnosti, posilnenia sociálnej a ekonomickej nezávislosti žien a predchádzania finančnej penalizácii žien za to, že majú deti; zdôrazňuje, že materskú dovolenku musia dopĺňať účinné opatrenia na ochranu práv tehotných žien a nových, dojčiacich a osamelých matiek v zmysle odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce a Svetovej zdravotníckej organizácie;

28. žiada, aby sa zlepšila koordinácia rozličných typov dovolenky na úrovni EÚ a členských štátov v spolupráci so sociálnymi partnermi; upozorňuje, že lepší prístup k rôznym typom dovolenky znamená pre ľudí vyhladku dovolenky v rôznych životných cykloch a zvýšenie účasti na trhu práce, celkovej efektívnosti a spokojnosti so zamestnaním; konštatuje, že ak neexistujú žiadne ustanovenia týkajúce sa dovolenky alebo ak sa existujúce ustanovenia považujú za nedostatočné, dôležitú úlohu pri vypracúvaní nových ustanovení alebo aktualizácii súčasných ustanovení o materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenke by mohli zohrávať sociálni partneri;

29. vyzýva členské štáty, aby zabezpečili primeranú náhradu príjmu a sociálnu ochranu počas akéhokoľvek typu dovolenky z rodinných dôvodov alebo z dôvodu starostlivosti, predovšetkým s cieľom zaistiť, aby pracovníci s nízkym príjmom mohli využívať opatrenia týkajúce sa dovolenky na rovnakej úrovni s ostatnými;

Utorok 13. septembra 2016

30. vyzýva Komisiu, aby uverejnila správu o vykonávaní smernice o rodičovskej dovolenke, a žiada Komisiu a sociálnych partnerov, aby zvážili poskytnutie primeraného predĺženia minimálneho obdobia rodičovskej dovolenky s náležitou náhradou príjmu a sociálnou ochranou zo štyroch na minimálne šesť mesiacov a aby zvýšili vek dieťaťa, pre ktoré si možno vziať rodičovskú dovolenku; zdôrazňuje, že rodičia by mali mať možnosť využívať dovolenku po častiach alebo naraz; žiada členské štáty a sociálnych partnerov, aby opätovne preskúmali svoje systémy finančných náhrad v prípade rodičovskej dovolenky s cieľom dosiahnuť primeranú úroveň náhrady príjmu, ktorá funguje ako stimul a zároveň nabáda mužov, aby si vzali dlhšiu rodičovskú dovolenku než je minimálne obdobie zaručené smernicou; opakuje, že rodičovskú dovolenku by si mali rodičia rozdeliť rovnakým dielom a že značná časť dovolenky by mala zostať neprenosná⁽¹⁾; zdôrazňuje, že s oboma rodičmi sa musí zaobchádzať rovnako z hľadiska práva na príjem a trvania dovolenky;

31. berie na vedomie vyššiu zraniteľnosť pracujúcich rodičov detí so zdravotným postihnutím; preto žiada Komisiu, aby zlepšila a posilnila ustanovenia smernice 2010/18/EÚ o podmienkach oprávnenosti a podrobné pravidlá udeľovania rodičovskej dovolenky tým, ktorí majú deti so zdravotným postihnutím alebo dlhodobým ochorením spôsobujúcim invaliditu; v tejto súvislosti vyzýva členské štáty, aby rozšírili možnosť rodičovskej dovolenky pre týchto rodičov aj nad rámec zákonného veku detí stanoveného v smernici a poskytl im dodatočnú materskú, otcovskú (pokiaľ existuje) a rodičovskú dovolenku;

32. vyjadruje presvedčenie, že podpora individualizácie práva na úpravu dovolenky, ako aj úlohy otcov pri výchove detí prostredníctvom čerpania dovolenky je zásadná pre dosiahnutie zosúladenia pracovného a súkromného života, ktoré by bolo vyvážené z hľadiska pohlavia, a splnenia cieľa zamestnanosti žien a mužov v rámci stratégie Európa 2020;

33. vyzýva Komisiu, aby s cieľom umožniť rodičom s deťmi alebo osobám so závislými rodinnými príslušníkmi dosiahnuť lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom s cieľom predložiť náležité odôvodnené a koherentné iniciatívy týkajúce sa:

- (1) smernice o otcovskej dovolenke s minimálnou dĺžkou povinnej plne platenej dovolenky v rozsahu dvoch týždňov,
- (2) smernice o opatrovateľskej dovolenke, ktorá dopĺňa ustanovenie o odbornej starostlivosti, umožňuje pracovníkom starostlivosť o závislé osoby a poskytuje opatrovateľom primeranú odmenu a sociálnu ochranu; žiada flexibilitu vychádzajúcu od zamestnancov a dostatočné stimuly pre mužov, aby mohli čerpať opatrovateľskú dovolenku,
- (3) minimálnych noriem platných vo všetkých členských štátoch s cieľom reagovať na konkrétne potreby adoptívnych rodičov a detí a stanoviť rovnaké práva ako v prípade biologických rodičov,

a zároveň aby uznala, že niektoré členské štáty už prijali proaktívne opatrenia v oblasti otcovskej a opatrovateľskej dovolenky;

34. vyzýva členské štáty, aby prostredníctvom pracovnoprávných predpisov a právnych predpisov o sociálnej ochrane pre ženy a mužov zaviedli „započítateľné obdobia starostlivosti“ ako obdobia, počas ktorých vznikajú dôchodkové práva, s cieľom chrániť osoby, ktoré si berú voľno zo zamestnania z dôvodu neformálnej, neplatenej starostlivosti o závislú osobu alebo rodinného príslušníka, a uznať hodnotu práce týchto opatrovateľov pre celú spoločnosť; nabáda členské štáty, aby si v tejto oblasti navzájom vymieňali najlepšie postupy;

Starostlivosť o závislé osoby

35. vyzýva členské štáty, aby do roku 2020 účinne vykonávali barcelonské ciele a aby schválili rámec kvality z roku 2014 o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve;

36. pripomína, že investície do služieb v sociálnej oblasti, ako je infraštruktúra, majú značný vplyv na zamestnanosť a zároveň vytvárajú výrazný dodatočný príjem pre verejný sektor zo zdaňovania práce a z príspevkov na sociálne zabezpečenie; žiada členské štáty, aby investovali do vysokokvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a do

⁽¹⁾ Uznesenie Európskeho parlamentu z 12. mája 2016 o uplatňovaní smernice Rady 2010/18/EÚ (P8_TA(2016)0226).

Utorok 13. septembra 2016

opatrovateľských služieb pre staršie a závislé osoby; vyzýva ich, aby zabezpečili dostupnosť a cenovú prijateľnosť týchto služieb a univerzálny prístup k nim, a to napríklad zvýšením verejných výdavkov na služby starostlivosti vrátane projektov samostatného života a lepším využívaním finančných prostriedkov EÚ; vyzýva na revíziu VFR, ktorá sa má využiť aj na zvýšenie investícií do sociálnych služieb a infraštruktúry, najmä za pomoci ESF, EFRR a EFSI; vyzýva členské štáty, aby zvážili udelenie bezplatného prístupu k službám starostlivosti pre rodiny žijúce v chudobe a sociálnom vylúčení; takisto poukazuje na neúmerný vplyv, ktorý má nedostatok investícií do štruktúr a služieb verejnej starostlivosti na osamelých rodičov, z ktorých drvivá väčšina sú ženy;

37. zdôrazňuje potrebu uznať prácu vykonávanú ľuďmi, ktorí venujú svoj čas a zručnosti starostlivosti o staršie osoby a závislé osoby;

38. zdôrazňuje, že starostlivosť o deti so zdravotným postihnutím predstavuje pre pracujúce matky a otcov mimoriadnu výzvu, čo by mala spoločnosť uznať a podporovať verejnými politikami a kolektívnym vyjednávaním; vyzýva členské štáty, aby pri zabezpečovaní predškolskej starostlivosti o deti kládli dôraz nielen na prístupnosť, ale aj kvalitu tejto starostlivosti, predovšetkým pri deťoch zo znevýhodneného prostredia a deťoch so zdravotným postihnutím;

39. žiada členské štáty, aby podporovali fiškálne politiky ako výrazný faktor na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a aby podporovali zamestnanosť žien;

40. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zaviedli ciele v oblasti starostlivosti o staršie osoby, osoby so zdravotným postihnutím a iné závislé osoby, ktoré by boli podobné barcelonským cieľom, pričom využijú nástroje monitorovania, ktoré by mali merať kvalitu, prístupnosť a cenovú dostupnosť; vyzýva Eurostat, nadáciu Eurofound a inštitút EIGE (pre jeho rodový index), aby zhromaždili relevantné údaje a vypracovali štúdie na podporu tohto úsilia;

41. žiada členské štáty, aby posilnili sieť špecializovaných služieb poskytujúcich starostlivosť o staršie osoby a konkrétne aby vybudovali siete služieb v domácnosti; v tomto zmysle takisto zdôrazňuje, že je potrebné, aby boli politiky v oblasti starostlivosti o staršie osoby prispôbené individuálnym potrebám, a ak je to možné, aby sa kládol dôraz na ich preferenciu týkajúcu sa miesta poskytovania starostlivosti;

42. vyzýva Komisiu, aby sa usilovala vypracovať európske kvalitatívne normy pre všetky služby starostlivosti vrátane noriem ich dostupnosti, prístupnosti a cenovej prijateľnosti, čím by boli podporené členské štáty pri zvyšovaní noriem starostlivosti; pripomína existujúce rámce, napríklad európsky rámec pre kvalitu dlhodobej starostlivosti, z ktorého treba čerpať inšpiráciu; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby vypracovali politiky s cieľom umožniť a uskutočniť deïnstitucionalizáciu dlhodobej starostlivosti, pokiaľ je to možné a za podpory komunitnej starostlivosti;

43. zdôrazňuje, že dôležitým prvkom dosiahnutia kvalitných služieb sú investície do pracovnej sily⁽¹⁾; preto vyzýva členské štáty a sociálnych partnerov, aby presadzovali dôstojné pracovné podmienky a kvalitné zamestnávanie opatrovateľov vrátane slušnej mzdy, uznania postavenia opatrovateľov a rozvoja vysokokvalitného odborného vzdelávania pre opatrovateľov;

Kvalitné zamestnanie

44. poukazuje na vysoký počet chudobných pracujúcich v celej Európe, z ktorých niektorí musia pracovať viac a dlhšie a ktorí dokonca spájajú niekoľko zamestnaní, aby si zarobili dôstojný príjem; vyzýva členské štáty a sociálnych partnerov, aby vypracovali rámec pre mzdovú politiku s účinnými opatreniami na boj proti mzdovej diskriminácii a na zabezpečenie primeraných miezd pre všetkých pracovníkov, napríklad zavedením minimálnych miezd na vnútroštátnej úrovni, ktoré zaručia dôstojný život v súlade s vnútroštátnymi postupmi; vyzýva členské štáty, aby podporovali kolektívne vyjednávanie ako dôležitý faktor rozvoja mzdových politík;

⁽¹⁾ Eurofound (2015), Early childhood care: working conditions, training and quality of services – A systematic review. (Starostlivosť v ranom detstve: pracovné podmienky, odborná príprava a kvalita služieb – systematické preskúmanie).

Utorok 13. septembra 2016

45. zdôrazňuje, že rovnováha medzi pracovným a súkromným životom musí byť založená na právach pracovníkov a bezpečnosti na trhu práce, ako aj na práve vziať si voľno bez toho, aby tým boli obmedzené zvýšené požiadavky na mobilitu a pružnosť; zdôrazňuje, že zvýšená pružnosť môže mať za následok zintenzívnenie diskriminácie na trhu práce, ktorej v súčasnosti čelia ženy v podobe nižších miezd, neštandardných foriem zamestnávania a neprímeranej zodpovednosti za neplatenú prácu v domácnosti, ak sa najskôr jasne neuplatňuje prístup rodovej rovnosti;

46. vyzýva nadáciu Eurofound, aby ďalej rozvíjala svoje aktivity zamerané na monitorovanie kvality pracovných príležitostí prostredníctvom svojho Európskeho prieskumu pracovných podmienok na základe koncepcie kvality pracovných miest, ktorá zahŕňa: príjem, vyhliadky, kvalitu pracovného času, využívanie zručností a slobodu rozhodovania, sociálne prostredie, fyzické riziko a intenzitu práce; ďalej vyzýva nadáciu Eurofound, aby rozvíjala výskum v oblasti politík, dohôd sociálnych partnerov a praxe spoločností, ktoré podporujú kvalitu pracovných miest⁽¹⁾; vyzýva nadáciu Eurofound, aby ďalej monitorovala formy pracovného času a analyzovala verejné politiky a dohody sociálnych partnerov v tejto oblasti vrátane posúdenia toho, ako sa prerokúvajú a podporujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom; žiada nadáciu Eurofound, aby rozvinula výskum o tom, ako domácnosť s dvoma pracujúcimi osobami dokáže spoločne riadiť svoj pracovný čas a ako ich čo najlepšie podporiť;

47. zdôrazňuje, že rovnováha medzi pracovným a súkromným životom musí byť na jednej strane založená na právach pracovníkov a bezpečnosti na trhu práce a na práve vziať si voľno bez toho, aby bolo obmedzené zvýšenými požiadavkami na mobilitu a pružnosť; na druhej strane však poukazuje na rozdiely v osobnej a rodinnej situácii každého pracovníka, a preto sa domnieva, že zamestnanci by mali mať možnosť využívať pružné formy organizácie práce s cieľom prispôsobiť ich konkrétnym podmienkam počas celého životného cyklu; domnieva sa, že takáto flexibilita orientovaná na zamestnanca môže podporovať vyššiu mieru zamestnanosti žien; zdôrazňuje, že zamestnanci a zamestnávateľia majú spoločnú zodpovednosť za zostavenie a dohodnutie najvhodnejších foriem organizácie práce; vyzýva Komisiu, aby zmapovala situáciu v členských štátoch, pokiaľ ide o „právo požiadať o pružné formy organizácie práce“;

48. podporuje tzv. inteligentnú organizáciu práce (smart working) ako prístup k organizácii práce kombináciou pružnosti, nezávislosti a spolupráce, ktorá si bezpodmienečne nevyžaduje, aby bol pracovník prítomný na pracovisku alebo na akomkoľvek vopred určenom mieste, a ktorá im umožňuje riadiť ich vlastný pracovný čas, pričom zároveň je zabezpečený súlad s maximálnym denným a týždenným pracovným časom stanoveným v právnych predpisoch a kolektívnych zmluvách; preto zdôrazňuje potenciál inteligentnej organizácie práce na účely rovnováhy medzi pracovným a rodinným životom, najmä pre rodičov, ktorí sa vracajú alebo vstupujú na trh práce po materskej alebo rodičovskej dovolenke; odmieta však prechod z kultúry prítomnosti na kultúru trvalej dostupnosti; žiada Komisiu, členské štáty a sociálnych partnerov, aby pri tvorbe politík inteligentnej organizácie práce zabezpečili, aby tieto politiky nekladli na pracovníkov ďalšie bremeno, ale skôr posilnili zdravú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a zvýšili pohodu pracovníkov; zdôrazňuje potrebu sústrediť sa v takýchto prípadoch na dosahovanie pracovných výsledkov, aby sa predchádzalo zneužívaniu týchto nových foriem organizácie práce; žiada členské štáty, aby presadzovali potenciál technológií, ako sú digitálne dáta, vysokorychlostný internet či audio a video technológie pre inteligentné formy organizácie (tele)práce;

49. zdôrazňuje, že alternatívne obchodné modely, ako sú družstvá a vzájomné spoločnosti, majú obrovský potenciál zlepšiť rodovú rovnosť a zdravú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, a to najmä v novom digitálnom prostredí „inteligentnej organizácie práce“ vzhľadom na vyššie úrovne účasti zamestnancov na rozhodovaní; žiada Komisiu a členské štáty, aby preskúmali vplyv družstiev a alternatívnych obchodných modelov na rodovú rovnosť a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, najmä v sektore technológií, a aby zaviedli politiky na presadzovanie a výmenu modelov najlepších postupov;

50. vyjadruje znepokojenie z nárastu množstva nedobrovoľnej práce na kratší pracovný čas, najmä medzi ženami, ktoré majú povinnosti týkajúce sa starostlivosti o rodinu, čím u nich narastá riziko chudoby zamestnaných; zdôrazňuje, že v prípade, keď sa pracovník rozhodne prijať prácu na kratší pracovný čas, musí sa zaručiť kvalita jeho zamestnania a nediskriminácia voči nemu v porovnaní so zamestnancami na plný pracovný čas, a to v súlade so smernicou o práci na kratší pracovný čas⁽²⁾, a vyzýva Komisiu, aby sledovala uplatňovanie tejto smernice; žiada členské štáty, aby zabezpečili,

⁽¹⁾ Správa nadácie Eurofound s názvom Trends in job quality in Europe (2012) a správa nadácie Eurofound s názvom Convergence and divergence of job quality in Europe 1995-2010 (2015).

⁽²⁾ Smernica Rady 97/81/ES.

Utorok 13. septembra 2016

aby zamestnanci na kratší pracovný čas, zamestnanci, ktorí sú zamestnaní iba nepravidelne, a zamestnanci s prerušenou kariérou alebo nižším počtom odpracovaných hodín za isté obdobie mali právo na prístup k primeranému systému dôchodkového zabezpečenia bez toho, aby boli akokoľvek diskriminovaní;

51. vyjadruje znepokojenie v súvislosti so zneužívaním pracovných zmlúv na nula hodín v niektorých členských štátoch, využívaním vykorisťujúcich zmlúv, nedobrovoľných krátkodobých zmlúv, nepravidelného, nepredvídateľného a nadmerného pracovného času a málo kvalitnými sťažami, čo v dlhodobom časovom horizonte znemožňuje zdravú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom; preto vyzýva členské štáty a sociálnych partnerov, aby naliehavo riešili situáciu neistých pracovných miest, ktorej čelia najmä mladí ľudia a ženy;

52. poukazuje na to, že nadmerný a nepravidelný pracovný čas a nedostatočný čas na odpočinok, neistota zamestnania a neprimerané požiadavky na pracovný výkon predstavujú hlavné faktory zvýšenia miery stresu, slabého telesného a duševného zdravia, pracovných úrazov a chorôb z povolania; upozorňuje, že pružný pracovný čas a predvídateľný pracovný čas majú pozitívny vplyv na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom⁽¹⁾; vyzýva členské štáty a sociálnych partnerov, aby zaistili pracovný čas a zabezpečili čas na odpočinok každý týždeň, a to vykonávaním všetkých príslušných právnych predpisov; pripomína povinnosť Komisie prijať opatrenia v nadväznosti na vykonávanie smernice o pracovnom čase a zväziť začatie konania vo veci porušenia právnych predpisov proti členským štátom, ktoré ich nedodržiavajú;

53. ďalej vyzýva Komisiu a členské štáty, sociálnych partnerov a zainteresované strany, aby sa zamerali na inovačnú organizáciu práce a aby vyvážili potreby žien a mužov v pracovnom a súkromnom živote, ako aj produktivitu/ziskovosť podnikov; poznamenáva, že najlepšie postupy značného počtu veľkých podnikov a sietí MSP v Európe vo veľkej miere potvrdili pozitívne prepojenie medzi zvyšujúcou sa zamestnanosťou žien, rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom a konkurencieschopnosťou podnikov, a to z hľadiska znižovania absencií, produkčnej medzery, fluktuácie pracovníkov, príťažlivosti talentu, lojality, prerozdelenia zdrojov na rozvoj sociálnych plánov, zvyšovania životnej úrovne a voľného času;

54. zdôrazňuje, že ženy a LGBTI osoby čelia špecifickým prekážkam na základe pohlavia a stresu v práci vrátane obťažovania, vylúčenia, diskriminácie alebo rodových stereotypov, čo negatívne ovplyvňuje ich pohodu v práci, ohrozuje ich duševné zdravie a schopnosť napredovať v kariére; žiada Komisiu a členské štáty, aby prijali ďalšie opatrenia na riešenie týchto nepriaznivých podmienok, a to zabezpečením náležitého vykonávania príslušných antidiskriminačných právnych predpisov, ako aj programov celoživotného vzdelávania zohľadňujúcich rodové hľadisko a spoluprácou s odborními a organizáciami občianskej spoločnosti;

55. žiada členské štáty, aby vybudovali a posilňovali vnútroštátne orgány inšpekcie práce a poskytli im finančné podmienky a finančné a ľudské zdroje na účinné zastúpenie v teréne, a tým im umožnili bojovať proti neistote zamestnania, neregulovanej práci a pracovnej a mzdovej diskriminácii, najmä z hľadiska rovnosti medzi mužmi a ženami;

56. vyzýva členské štáty, aby plne vykonávali smernicu 2006/54/ES o rovnakom zaobchádzaní, a žiada Komisiu, aby uskutočnila revíziu smernice a medzi spoločnosťami presadzovala vykonávanie plánov týkajúcich sa rodovej rovnosti vrátane opatrení na odstránenie segregácie a rozvoj systémov odmeňovania a opatrení na podporu kariéry žien; zdôrazňuje dôležitosť úlohy orgánov pre otázky rovnosti pri pomoci obetiam diskriminácie a riešení rodových stereotypov; vyzýva členské štáty, aby zaviedli legislatívne opatrenia, ktoré zabezpečia uplatňovanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v práci;

⁽¹⁾ Eurofound, Európsky prieskum pracovných podmienok.

Utorok 13. septembra 2016

57. opakuje svoju výzvu Rade, aby urýchlene prijala návrh smernice Rady o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu;

58. žiada Komisiu a členské štáty, aby zaručili sociálne zabezpečenie, sociálnu ochranu a odmeňovanie v prípade práceneschopnosti, aby tak umožnili dosiahnutie skutočnej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom;

Kvalita života

59. poukazuje na to, že „kvalita života“ je širší pojem než „životné podmienky“ a odkazuje na celkové blaho jednotlivcov v spoločnosti, pričom určuje viaceré rozmery ľudskej existencie ako nevyhnutné pre usporiadaný ľudský život ⁽¹⁾;

60. zdôrazňuje, že nerovnosť v oblasti voľného času a nerovnaké rozdelenie povinností medzi ženami a mužmi môže ovplyvňovať osobný rozvoj žien, ich učenie sa novým zručnostiam a jazykom a účasť na sociálnom, politickom, kultúrnom a spoločenskom živote, a najmä ekonomickú situáciu žien;

61. zdôrazňuje, že akákoľvek forma diskriminácie žien vrátane rodovej segregácie, rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov, rodových stereotypov a vysokej úrovne stresu pri zvládaní pracovného a súkromného života sa odzrkadľuje vo vysokej miere fyzickej neaktivity žien a má obrovský vplyv na ich telesné a duševné zdravie ⁽²⁾; zdôrazňuje dôležitosť boja proti stereotypom, a to presadzovaním a obhajovaním rodovej rovnosti vo všetkých etapách vzdelávania už od základnej školy; vyzýva členské štáty a sociálnych partnerov, aby realizovali a podporovali kampane zamerané na zvýšenie povedomia a informačné kampane, ako aj programy, ktoré podporujú rodovú rovnosť a boj proti stereotypom;

62. zdôrazňuje dôležitosť celoživotného vzdelávania pre osobnostný rozvoj pracovníkov, ktorého súčasťou je informovanosť v neustále sa meniacich pracovných podmienkach; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby podporovali celoživotné vzdelávanie; vyzýva Komisiu, členské štáty a sociálnych partnerov, aby vypracovali a zaviedli politiky, ktoré poskytujú voľno na vzdelávanie a odbornú prípravu, ako aj odborné vzdelávanie v zamestnaní a celoživotné vzdelávanie, a to aj v iných než vlastných členských štátoch; vyzýva ich, aby sprístupnili vzdelávanie v zamestnaní i mimo neho vrátane platených študijných príležitostí všetkým pracovníkom a najmä tým, ktorí sú v znevýhodnených podmienkach, s dôrazom na ženy zamestnankyne v odvetviach, v ktorých sú ženy štrukturálne nedostatočne zastúpené;

63. žiada Komisiu a členské štáty, aby bojovali proti sociálnej a ekonomickej nerovnosti; žiada členské štáty, aby v súlade s vnútroštátnymi postupmi a tradíciami presadzovali opatrenia zamerané na zavedenie primeraných systémov minimálneho príjmu, ktoré všetkým ľuďom umožnia žiť dôstojný život, podporia ich plnú účasť na spoločenskom živote a zabezpečia nezávislosť počas celého života;

o

o o

64. poveruje svojho predsedu, aby postúpil toto uznesenie Rade a Komisii.

⁽¹⁾ Eurofound, 3. Európsky prieskum kvality života.

⁽²⁾ Štúdia generálneho riaditeľstva Parlamentu pre vnútornú politiku Únie z marca 2016 s názvom Differences in Men's and Women's Work, Care and Leisure Time (Rozdiely medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o čas venovaný práci, starostlivosti a odpočinku).