

Torek, 13. september 2016

P8\_TA(2016)0338

## Ustvarjanje ugodnih razmer na trgu dela za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Resolucija Evropskega parlamenta z dne 13. septembra 2016 o ustvarjanju ugodnih razmer na trgu dela za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (2016/2017(INI))

(2018/C 204/09)

Evropski parlament,

- ob upoštevanju člena 2 in člena 3(3) Pogodbe o Evropski uniji,
- ob upoštevanju člena 6(a), členov 8 in 10, člena 153(1) in člena 157 Pogodbe o delovanju Evropske unije,
- ob upoštevanju členov 7, 9, 23, 24 in 33 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah,
- ob upoštevanju Evropske socialne listine z dne 3. maja 1996, zlasti delov I in II ter členov 2, 4, 16 in 27 o pravici delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja,
- ob upoštevanju Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo<sup>(1)</sup> (direktiva o porodniškem dopustu),
- ob upoštevanju predloga direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi direktive o porodniškem dopustu, ki ga je podala Komisija (COM(2008)0637),
- ob upoštevanju svojega stališča, sprejetega v prvi obravnavi 20. oktobra 2010 z namenom sprejetja Direktive 2011/.../EU Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive Sveta 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, ter o uvedbi ukrepov za podporo delavcem pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja<sup>(2)</sup>, v katerem je med drugim pozval k dvotedenskemu očetovskemu dopustu,
- ob upoštevanju Direktive Sveta št. 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES<sup>(3)</sup>,
- ob upoštevanju Direktive Sveta 2013/62/EU z dne 17. decembra 2013 o spremembi Direktive 2010/18/EU o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, zaradi spremembe položaja Mayotta v razmerju do Evropske unije<sup>(4)</sup>,
- ob upoštevanju Direktive 2010/41/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 7. julija 2010 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost, in o razveljavitvi Direktive Sveta 86/613/EGS<sup>(5)</sup>,

<sup>(1)</sup> UL L 348, 28.11.1992, str. 1.

<sup>(2)</sup> UL C 70 E, 8.3.2012, str. 163.

<sup>(3)</sup> UL L 68, 18.3.2010, str. 13.

<sup>(4)</sup> UL L 353, 28.12.2013, str. 7.

<sup>(5)</sup> UL L 180, 15.7.2010, str. 1.

Torek, 13. september 2016

- ob upoštevanju Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu <sup>(1)</sup>,
- ob upoštevanju Direktive Evropskega parlamenta in Sveta 2003/88/ES z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa <sup>(2)</sup>,
- ob upoštevanju Direktive Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC <sup>(3)</sup>,
- ob upoštevanju svoje resolucije z dne 25. februarja 2016 o evropskem semestru za usklajevanje ekonomskih politik: zaposlovanje in socialni vidiki v letnem pregledu rasti za leto 2016 <sup>(4)</sup>,
- ob upoštevanju svoje resolucije z dne 20. maja 2015 o porodniškem dopustu <sup>(5)</sup>,
- ob upoštevanju svoje resolucije z dne 12. septembra 2013 o uporabi načela enakega plačila delavk in delavcev za enako delo ali delo enake vrednosti <sup>(6)</sup>,
- ob upoštevanju svoje resolucije z dne 12. marca 2013 o odpravi stereotipov o spolih v EU <sup>(7)</sup>,
- ob upoštevanju svoje resolucije z dne 10. marca 2015 o napredku pri doseganju enakosti med ženskami in moškimi v Evropski uniji leta 2013 <sup>(8)</sup>,
- ob upoštevanju svoje resolucije z dne 9. junija 2015 o strategiji EU za enakost žensk in moških po letu 2015 <sup>(9)</sup>,
- ob upoštevanju svoje resolucije z dne 8. oktobra 2015 o uporabi Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu <sup>(10)</sup>,
- ob upoštevanju svoje resolucije z dne 3. februarja 2016 o novi strategiji za pravice žensk in enakost spolov v Evropi po letu 2015 <sup>(11)</sup>,
- ob upoštevanju svoje resolucije z dne 12. maja 2016 o uporabi Direktive Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES <sup>(12)</sup>,
- ob upoštevanju sklepov Sveta z dne 15. junija 2011 o predšolski vzgoji in varstvu: zagotovimo vsem našim otrokom najboljši izhodiščni položaj za življenje v jutrišnjem svetu <sup>(13)</sup>,
- ob upoštevanju sklepov Sveta z dne 19. junija 2015 z naslovom „Enake možnosti žensk in moških za prihodke: odpravljanje razlik v pokojninah med spoloma“,
- ob upoštevanju Evropskega pakta za enakost spolov za obdobje 2011–2020, sprejetega s sklepi Sveta z dne 7. marca 2011 <sup>(14)</sup>,
- ob upoštevanju sklepov predsedstva Evropskega sveta 15. in 16. marca 2002 v Barceloni,

<sup>(1)</sup> UL L 303, 2.12.2000, str. 16.

<sup>(2)</sup> UL L 299, 18.11.2003, str. 9.

<sup>(3)</sup> UL L 14, 20.1.1998, str. 9.

<sup>(4)</sup> Sprejeta besedila, P8\_TA(2016)0059.

<sup>(5)</sup> Sprejeta besedila, P8\_TA(2015)0207.

<sup>(6)</sup> UL C 93, 9.3.2016, str. 110.

<sup>(7)</sup> UL C 36, 29.1.2016, str. 18.

<sup>(8)</sup> UL C 316, 30.8.2016, str. 2.

<sup>(9)</sup> Sprejeta besedila, P8\_TA(2015)0218.

<sup>(10)</sup> Sprejeta besedila, P8\_TA(2015)0351.

<sup>(11)</sup> Sprejeta besedila, P8\_TA(2016)0042.

<sup>(12)</sup> Sprejeta besedila, P8\_TA(2016)0226.

<sup>(13)</sup> UL C 175, 15.6.2011, str. 8.

<sup>(14)</sup> 3073. seja Sveta za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov v Bruslju 7. marca 2011.

**Torek, 13. september 2016**

- ob upoštevanju izjave predsedujoče trojice EU (Nizozemske, Slovaške in Malte) z dne 7. decembra 2015 o enakosti spolov,
- ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 3. marca 2010 z naslovom „Evropa 2020: Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast“ (COM(2010)2020),
- ob upoštevanju pobude Komisije z naslovom „Roadmap: New start to address the challenges of work-life balance faced by working families“ (Časovni načrt: nov začetek za reševanje izzivov, povezanih z ravnotežjem med zasebnim in poklicnim življenjem, s katerimi se srečujejo delovno aktivne družine) (december 2015) ter javnih posvetovanj in posvetovanj z deležniki,
- ob upoštevanju sporočila Komisije z naslovom „Delovni program Komisije za leto 2016: čas je za drugačen pristop“ (COM(2015)0610),
- ob upoštevanju sporočila Komisije z naslovom „Začetek posvetovanja o evropskem stebru socialnih pravic“ (COM(2016)0127),
- ob upoštevanju sporočila Komisije z naslovom „Socialne naložbe za rast in kohezijo – vključno z izvajanjem Evropskega socialnega sklada 2014–2020“ (COM(2013)0083) in priporočila Komisije 2013/112/EU z dne 20. februarja 2013 z naslovom „Vlaganje v otroke: prekinimo krog prikrajšanosti“,
- ob upoštevanju sporočila Komisije z naslovom „Boljše ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem: močnejša podpora za usklajevanje poklicnega, zasebnega in družinskega življenja“ (COM(2008)0635),
- ob upoštevanju sporočila Komisije z dne 17. februarja 2011 z naslovom „Predšolska vzgoja in varstvo: najboljši začetek v jutrišnjem svetu za vse naše otroke“ (COM(2011)0066),
- ob upoštevanju vmesnega poročila Komisije z dne 29. maja 2013 o barcelonskih ciljih z naslovom Razvoj storitev varstva predšolskih otrok v Evropi za trajnostno in vključujočo rast (COM(2013)0322),
- ob upoštevanju delovnega dokumenta služb Komisije z naslovom „Strateško sodelovanje za enakost spolov 2016–2019“, zlasti njegovega poglavja 3.1 Povečanje udeležbe žensk na trgu dela ter enaka ekonomska neodvisnost žensk in moških,
- ob upoštevanju poročila Komisije o enakosti žensk in moških v Evropski uniji za leto 2015 (SWD(2016)0054), zlasti poglavja o enaki ekonomski neodvisnosti,
- ob upoštevanju delovnega dokumenta služb Komisije z dne 21. januarja 2016 o razvoju na področju zaposlovanja in socialnih razmer v Evropi v letu 2015, zlasti poglavja III.2 o socialni zaščiti,
- ob upoštevanju študij Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound) z naslovi „Working time and work-life balance in a life course perspective“ (Delovni čas ter ravnotežje med zasebnim in poklicnim življenjem z vidika vseživljenjskega pristopa) (2013), „Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers“ (Skrb za otroke in oskrbovane osebe: učinek na poklicno pot mladih delavcev) (2013) in „Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change“ (Delo in skrb za druge: ukrepi za usklajevanje v obdobju demografskih sprememb) (2015) ter šeste evropske raziskave o delovnih pogojih (2016),
- ob upoštevanju študije Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer z naslovom „Working time development in the 21st century“ (Razvoj delovnega časa v 21. stoletju) iz leta 2015,
- ob upoštevanju študije Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer z naslovom „Promoting parental and paternity leave among fathers“ (Spodbujanje starševskega in očetovskega dopusta pri očetih),
- ob upoštevanju poročila evropske mreže organov za enakost Equinet z naslovom „Equality bodies promoting a better work-life balance for all“ (Organi za enakost spodbujajo boljše ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem za vse) z dne 8. julija 2014,

Torek, 13. september 2016

- ob upoštevanju indeksa enakosti spolov Evropskega inštituta za enakost spolov za leto 2015 in njegovega poročila iz leta 2015 z naslovom „Reconciliation of work, family and private life in the European Union: Policy review“ (Usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja v Evropski uniji: pregled politike),
  - ob upoštevanju študije Službe Evropskega parlamenta za raziskave iz maja 2015 z naslovom „Gender equality in employment and occupation – Directive 2006/54/EC, European Implementation Assessment“ (Enakost spolov pri zaposlovanju in delu – Direktiva 2006/54/ES: ocena izvajanja na evropski ravni),
  - ob upoštevanju študije generalnega direktorata Evropskega parlamenta za notranjo politiko z naslovom „Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union“ (Porodniški, očetovski in starševski dopust: podatki o trajanju in stopnjah nadomestila v Evropski uniji),
  - ob upoštevanju študije generalnega direktorata Evropskega parlamenta za notranjo politiko Unije z naslovom „Costs and benefits of maternity and paternity leave“ (Stroški in koristi porodniškega in starševskega dopusta),
  - ob upoštevanju študije generalnega direktorata Evropskega parlamenta za notranjo politiko Unije z naslovom „Discrimination Generated by the Intersection of Gender and Disability“ (Diskriminacija, ki jo ustvarja presečišče spola in invalidnosti),
  - ob upoštevanju študije Generalnega direktorata Evropskega parlamenta za notranjo politiko Unije iz marca 2016 z naslovom „Differences in Men’s and Women’s Work, Care and Leisure Time“ (Razlike v delovnem času, skrbi za druge in prostem času moških ter žensk),
  - ob upoštevanju strategije za oskrbovalce združenja Eurocarers z naslovom „Enabling carers to care“ (Omogočanje oskrbe oskrbovalcem) iz leta 2014,
  - ob upoštevanju Evropskega pakta za duševno zdravje in dobro počutje iz leta 2008 in njegove prednostne naloge „duševno zdravje na delovnem mestu“,
  - ob upoštevanju konvencije MOD št. 156 o družinskih obveznostih (1981) in priporočila MOD št. 165 o delavcih z družinskimi obveznostmi (1981),
  - ob upoštevanju konvencije MOD o delu s krajšim delovnim časom iz leta 1994, konvencije MOD o delu na domu iz leta 1996, konvencije MOD o varstvu materinstva iz leta 2000 in konvencije MOD o delavcih v gospodinjstvu iz leta 2011,
  - ob upoštevanju poročila MOD z naslovom „Maternity and paternity at work: law and practice across the world“ (Materinstvo in očetovstvo pri delu: zakonodaja in praksa po svetu) (2014),
  - ob upoštevanju dogovorjenih sklepov Komisije Združenih narodov za status žensk z dne 24. marca 2016, 60. zasedanje, zlasti sklepov (e) do (g),
  - ob upoštevanju skupnega delovnega dokumenta MOD/Unicefa z dne 8. julija 2013 z naslovom „Supporting workers with family responsibilities: connecting child development and the decent work agenda“ (Podpiranje delavcev z družinskimi obveznostmi: povezovanje razvoja otrok in agende za dostojno delo),
  - ob upoštevanju indeksa boljšega življenja OECD za leto 2015,
  - ob upoštevanju člena 52 Poslovnika,
  - ob upoštevanju skupne razprave Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve ter Odbora za pravice žensk in enakost spolov v skladu s členom 55 Poslovnika,
  - ob upoštevanju poročila Odbora za zaposlovanje in socialne zadeve ter Odbora za pravice žensk in enakost spolov (A8-0253/2016),
- A. ker se je po zadnjih podatkih Eurostata rodnost v EU v zadnjih desetletjih znižala, EU pa se sooča z izjemnimi demografskimi izzivi <sup>(1)</sup>, na katere bi se morale države članice odzvati; ker so družinam prijazne politike pomembne za spodbuditev pozitivnih demografskih gibanj, saj lahko imajo negotovost zaposlitve in težke delovne razmere negativen učinek na načrtovanje družine;

<sup>(1)</sup> Demografsko poročilo Eurostata za leto 2015.

**Torek, 13. september 2016**

- B. ker je bilo leta 2014 v EU-28 rojenih 5,1 milijona otrok, kar pomeni splošno stopnjo rodnosti 10,1; ker je ta stopnja rodnosti leta 2000 znašala 10,6, leta 1985 12,8 in leta 1970 16,4; ker se EU sooča z resnim demografskim izzivom zaradi vse nižje rodnosti v večini držav članic, zato Unija postopno postaja gerontokratska družba, kar neposredno ogroža socialno in gospodarsko rast ter razvoj;
- C. ker je tradicionalni koncept vloge žensk in moških ter jedrne družine na dodatni preizkušnji, saj se v EU povečuje število enostarševskih družin, istospolnih družin, mladoletnih mater itd.; ker nepriznavanje te raznolikosti povzroča dodatno diskriminacijo in negativno vpliva na prebivalce EU in njihove družine;
- D. ker je enakost spolov temeljno načelo Evropske unije in ker člena 21 in 23 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah prepovedujeta vsako diskriminacijo na podlagi spola ter določata, da se mora enakost spolov zagotoviti na vseh področjih, tudi pri doseganju ravnotežja med družinskim in poklicnim življenjem;
- E. ker časovni načrt, ki ga je predstavila Komisija, pomeni izhodišče; ker je treba to priložnost izkoristiti za začetek postopka reorganizacije položaja žensk in moških v smislu ravnotežja med zasebnim in poklicnim življenjem v Evropi ter mora pomembno prispevati k doseganju višjih ravni enakosti spolov;
- F. ker je treba dobro zasnovane in izvajane politike za usklajevanje obravnavati kot nujno izboljšanje delovnega okolja, s čimer se zagotavljajo dobre delovne razmere in dobro počutje na delovnem mestu; ker dobro ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem spodbuja gospodarsko rast, konkurenčnost, splošno udeležbo na trgu dela, enakost spolov, zmanjševanje izpostavljenosti revščini in medgeneracijsko solidarnost, pomaga pri soočanju z izzivi starajoče družbe ter pozitivno vpliva na rodnost v EU; ker morajo biti politike, sprejete za doseganje teh ciljev, sodobne, osredotočene na dostop žensk do trga dela ter na enako razdelitev dela v gospodinjstvu in pri skrbi za druge med ženskami in moškimi, obenem pa morajo temeljiti na vzpostavitvi skladnega okvira politik na tem področju s pomočjo kolektivnih pogajanj in kolektivnih sporazumov, da bi omogočili boljše usklajevanje skrbi za druge ter poklicnega in zasebnega življenja;
- G. ker je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja močno odvisno od ureditev delovnega časa na delovnem mestu; ker so bili izraženi pomisleki, ali daljši delovni čas koristi gospodarstvu v smislu večje produktivnosti; ker ima velik delež delavcev v EU neobičajen delovni čas, vključno z delom ob koncih tedna in praznikih ter izmenskim in nočnim delom, in ker je skoraj polovica delavcev v letu 2015 delala v svojem prostem času; ker se ureditve delovnega časa po najnovejših ugotovitvah redno spreminjajo za 31 % zaposlenih, o čemer so pogosto obveščeni tik pred zdajci <sup>(1)</sup>; ker to lahko negativno vpliva na zdravje in varnost zaradi večjega tveganja nesreč pri delu in dolgoročno slabšega zdravja, delavcem pa otežuje usklajevanje dela z obveznostmi do svojih otrok in drugih oskrbovanih oseb; ker je to močnejše prizadelo določene sektorje, kot je sektor maloprodajnih storitev, v katerem so večinoma zaposlene ženske;
- H. ker bi morala Komisija v sodelovanju z državami članicami začeti konkretne pobude za prilagodljive in učinkovite modele opravljanja dela, tako v javnem kot zasebnem sektorju, s čimer bi delavcem omogočili uskladitev poklicnega z zasebnim življenjem;

<sup>(1)</sup> Eurofound (2015): Prve ugotovitve: Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah.

Torek, 13. september 2016

- I. ker je leta 2015 stopnja zaposlenosti moških v EU-28 znašala 75,9 %, stopnja zaposlenosti žensk pa 64,3 % <sup>(1)</sup>, čeprav so ženske bolj izobražene; ker je število žensk, ki so del delovne sile, še manjše, če se upošteva stopnja zaposlenosti v ekvivalentu polnega delovnega časa, saj je v nekaterih državah članicah delež zaposlitve s krajšim delovnim časom med ženskami zelo visok; ker so leta 2013 moški tedensko opravili 47 ur plačanega dela, ženske pa 34 ur; ker so mlade ženske v povprečju delale 64 ur, če se združijo delovne ure plačanega dela in neplačanega gospodinjanskega dela, mladi moški pa 53 ur <sup>(2)</sup>; ker naj bi izgube BDP na prebivalca zaradi razlik med spoloma na trgu dela v Evropi po ocenah znašale do 10 %;
- J. ker v trenutnem okviru politike EU na področju zaposlovanja, socialno-ekonomske politike in politike enakosti strategija Evropa 2020 ter cilji, ki so bili zastavljeni, še zdaleč niso izpolnjeni; ker brez proaktivnih politik, zasnovanih in uvedenih za pomoč ženskam pri vstopu na trg dela, zlasti politik, ki spodbujajo boljše ravnotežje med zasebnim in poklicnim življenjem, dejansko ni mogoče doseči nobenega cilja na ravni EU;
- K. ker so evropski trgi dela segregirani na podlagi spola <sup>(3)</sup>; ker je na to opozorila tudi Komisija v svojem sporočilu z dne 8. marca 2016 o evropskem stebru socialnih pravic (COM(2016)0127, Priloga I), namreč da so ženske „v zaposlovanju še vedno zastopane premalo, toda preveč v delu s krajšim delovnim časom in slabše plačanih sektorjih, njihova urna postavka pa je nižja tudi, kadar opravljajo enakovredno delo, čeprav so po izobrazbi presegle moške“;
- L. ker se revščina in poglobljanje neenakosti krepi z makroekonomskimi politikami, ki jih izvaja EU, in varčevalnimi ukrepi, s katerimi se odziva na gospodarsko krizo;
- M. ker je usklajevanje družinskega in poklicnega življenja zlasti naporno za samohranilce, ki so večinoma ženske; ker je v 28 državah članicah EU kar 34 % samohranilk izpostavljenih tveganju revščine, zaradi česar so njihovi otroci izpostavljeni nesorazmerno večjemu tveganju medgeneracijskega prenosa revščine;
- N. ker škodljive posledice feminizacije revščine najbolj vplivajo na otroke samohranilk, ki se soočajo z velikimi težavami pri usklajevanju vloge edine osebe, ki vzdržuje družino, s starševskimi obveznostmi;
- O. ker enakost spolov na trgu dela koristi ne le ženskam, temveč gospodarstvu in družbi na splošno, saj je ključno ekonomsko sredstvo za spodbujanje trajnostne in vključujoče gospodarske rasti in za odpravljanje poklicne neenakosti, pa tudi za spodbujanje učinkovitosti in pretočnosti trga dela; ker vstop in vračanje žensk v poklicno življenje vodi v povečanje družinskih prihodkov, potrošnje, prispevkov za socialno varnost in količine pobranih davkov; ker se ženske še vedno soočajo z diskriminacijo pri zaposlovanju ter s kratenjem pravic, ki jim pripadajo kot delojemalkam, zlasti na podlagi nosečnosti in materinstva;
- P. ker je razlika v plačilu med spoloma kar 16,3-odstotna in ker netipične ter prekarne oblike zaposlitev prav tako bolj zadevajo ženske kot moške;
- Q. ker ima neenakost na trgu dela vseživljenjske posledice in učinke na pravice žensk, kot so pokojnine, kar dokazuje 39-odstotna razlika v pokojninah med spoloma v EU, kar je več kot dvakratnik razlike v plačilu med spoloma, ki znaša 16 %;

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

<sup>(2)</sup> Eurofound (2013), Caring for children and dependants: Effect on carers of young workers (Skrb za otroke in oskrbovane osebe: učinek na poklicno pot mladih delavcev).

<sup>(3)</sup> Eurofound (2015): Prve ugotovitve: Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah.

**Torek, 13. september 2016**

- R. ker imajo med zaposlenimi v različnih poklicnih kategorijah zlasti samozaposlene ženske in podjetnice velike težave pri iskanju ravnotežja med zasebnim in poklicnim življenjem; ker se ženske, ki želijo postati podjetnice, zelo pogosto srečujejo s težavami pri dostopu do posojil, saj jim jih finančni posredniki neradi dodelijo, ker so po njihovem mnenju ženske bolj izpostavljene tveganju in se jim zdi manj verjetno, da bodo njihova podjetja uspešna;
- S. ker imajo ženske zaradi prevladujočih družbenih stereotipov drugorazredno vlogo; ker se ti stereotipi razvijajo vse od otroštva, odražajo pa se pri izbiri usposabljanja in izobraževanja ter pozneje na trgu dela; ker so ženskam še vedno prepogosto na voljo zgolj „ženska“ delovna mesta, ki so pogosto slabo plačana; ker te delitve trga dela utrjujejo stereotipe, da so za skrb za druge v veliki večini odgovorne zlasti ženske, zaradi česar ženske porabijo dva- do desetkrat več časa za neplačano skrb za druge kot moški <sup>(1)</sup>; ker imajo stereotipi o spolih in diskriminacija na podlagi spola negativne posledice za osebno, socialno in ekonomsko neodvisnost žensk ter njihove možnosti in ker vodijo k večji koncentraciji žensk pri delu s krajšim delovnim časom, prekinitvam poklicne poti, večjemu tveganju revščine in socialne izključenosti, zlasti za samohranilke, vse to pa vpliva na samostojnost žensk;
- T. ker je dopust iz družinskih razlogov še vedno včasih razlog za diskriminacijo in stigmatizacijo tako žensk kot moških kljub obstoječemu okviru politike in zakonodaji na ravni EU in nacionalni ravni, to pa vpliva zlasti na ženske, ki kot nosilke skrbi za druge izkoristijo dopust iz družinskih razlogov;
- U. ker razlike pri tem, kako moški in ženske uveljavljajo starševski dopust, razkrivajo diskriminacijo na podlagi spola; ker je delež očetov, ki izkoristijo starševski dopust, v državah članicah Unije še vedno skromen, saj najmanj en dan dopusta vzame le 10 % očetov, medtem ko 97 % žensk porabi starševski dopust, ki je na voljo obema staršema; ker razpoložljivi podatki potrjujejo, da je neplačan ali slabo plačan dopust iz družinskih razlogov razlog, da ga le redki izkoristijo; ker starševski dopust, ki je deloma ali popolnoma neprenosljiv in ustrezno plačan, spodbuja oba starša, da ga izkoristita bolj uravnoteženo, kar prispeva k zmanjšanju diskriminacije žensk na trgu dela; ker le malo držav članic spodbuja očete, da v celoti izkoristijo očetovski ali starševski dopust, zaradi česar so moški prikrajšani za enakovredno udeležbo pri skrbi za otroke in preživljanju časa z njimi;
- V. ker je treba nujno sprejeti ukrepe za spodbujanje dostopa očetov do dopusta, še toliko bolj, ker se očete, ki uveljavljajo dopust iz družinskih razlogov, bolj zblížajo s svojimi otroki in pogosteje dejavno sodelujejo pri njihovi vzgoji;
- W. ker so študije agencije Eurofound izpostavile vidike, ki vplivajo na to, kako pogosto očete uveljavljajo starševski dopust, in sicer: višina nadomestila, prilagodljivost sistema dopusta, razpoložljivost informacij, razpoložljivost in prožnost storitev otroškega varstva ter strah pred izključitvijo s trga dela zaradi dopusta;
- X. ker je razpoložljivost in dostop do cenovno dostopne, primerne in kakovostne infrastrukture za vzgojo in varstvo majhnih otrok ali za skrb za druge oskrbovane osebe ter kakovostnih socialnih storitev med glavnimi dejavniki, ki vplivajo na udeležbo žensk na trgu dela; ker primanjkuje infrastrukture, ki bi omogočala kakovostno in dostopno otroško varstvo ne glede na višino dohodka; ker 27 % Evropejcem slaba kakovost varstva otrok otežuje dostop do teh

---

<sup>(1)</sup> Podatki Eurostata za leto 2010, poročilo Komisije za leto 2015 o enakosti med moškimi in ženskami v Evropski uniji (SWD(2016) 0054).

Torek, 13. september 2016

- storitev<sup>(1)</sup>; ker je za doseganje kakovostnih storitev potrebno vlaganje v usposabljanje delovne sile na področju otroškega varstva<sup>(2)</sup>; ker je le 11 držav članic doseglo prvi barcelonski cilj (tj. zagotovljeno varstvo za vsaj 90 % otrok od treh let do obveznega vpisa v šolo), le 10 držav članic pa je doseglo drugi cilj (tj. zagotovljeno varstvo za vsaj 33 % otrok, mlajših od treh let)<sup>(3)</sup>;
- Y. ker imajo predšolska vzgoja in varstvo ter izkušnje otrok, starih do 3 leta, odločilen vpliv na njihov kognitivni razvoj, saj v prvih petih letih razvijejo osnovne spretnosti;
- Z. ker bi morale politike za spodbujanje ravnotežja med zasebnim in poklicnim življenjem staršem omogočiti, da izpolnijo svoje odgovornosti do otrok, pri čemer bi morale zagotoviti potrebna finančna sredstva, čas in podporo materam in očetom;
- AA. ker je Evropa celina z največjim številom starejših državljanov in staranjem, ki se bo nadaljevalo v naslednjih desetletjih; ker številne države članice nimajo zadostnih zmogljivosti za dolgotrajno oskrbo, da bi obravnavale večje potrebe po oskrbi ter stagnacijo ali zmanjšanje kazalnika let zdravega življenja; ker je večina delovnih mest, ustvarjenih na področju formalne oskrbe starejših sorodnikov na domu, nizko plačanih, poleg tega pa se zanje zahteva nizka raven kvalifikacij<sup>(4)</sup>;
- AB. ker v EU približno 80 % potreb po oskrbi izpolnijo neuradni oskrbovalci; ker je moralo približno 3,3 milijona Evropejcev, starih od 15 do 34 let, opustiti delo s polnim delovnim časom, ker niso imeli dostopa do storitev varstva otrok ali oskrbe starejših sorodnikov;
- AC. ker informacijske in komunikacijske tehnologije ter nastajajoče tehnologije spreminjajo delo in delovna okolja ter organizacijske kulture in strukture v sektorjih; ker je treba pri oblikovanju politike upoštevati aktualni tehnološki razvoj, da bi v teh novih razmerah zagotovili napredek in ne nazadovanje socialnih standardov in enakosti spolov;
- AD. ker kombinacija skrbi za druge in plačanega dela pomembno vpliva na trajnost dela in stopnje zaposlenosti, zlasti žensk, ki se lahko v določeni fazi svojega življenja soočijo z obveznostmi glede oskrbe vnukov in/ali ostarelih staršev<sup>(5)</sup>;
- AE. ker se v nekaterih pravnih sistemih v EU ohranja neindividualizacija davčnega sistema in sistema socialne varnosti, ki ženskam dodelujeta le pravice, ki izhajajo iz njihovega razmerja do moških, tudi pri dostopu do zdravstvenih storitev in pokojninskih pravic; ker države članice, ki žene/matere postavljajo v odvisen položaj, neposredno diskriminirajo ženske in jim s selektivnim načinom zagotavljanja državnih storitev ne zagotavljajo vseh državljskih pravic;
- AF. ker so potrebne ciljno usmerjene politike trga dela in politike na področju ravnotežja med zasebnim in poklicnim življenjem, da se upoštevajo presečne ovire, s katerimi se soočajo ranljive ženske pri iskanju ravnotežja med zasebnim in poklicnim življenjem ter varne zaposlitve, kot so invalidke, mlajše ženske, migrantke in begunke, ženske iz etničnih manjšin in ženske LGBTI;

<sup>(1)</sup> Evropska raziskava o kakovosti življenja 2012 agencije Eurofound.

<sup>(2)</sup> Eurofound (2015), Early childhood care: working conditions, training and quality of services – A systematic review (Predšolsko varstvo: delovni pogoji, usposabljanje in kakovost storitev – sistematični pregled).

<sup>(3)</sup> Vmesno poročilo o barcelonskih ciljih z dne 29. maja 2013 z naslovom Razvoj storitev varstva predšolskih otrok v Evropi za trajnostno in vključujočo rast (COM(2013)0322).

<sup>(4)</sup> Eurofound (2013), Caring for children and dependants: Effect on carers of young workers (Skrb za otroke in oskrbovane osebe: učinek na poklicno pot mladih delavcev).

<sup>(5)</sup> Poročilo agencije Eurofound z naslovom Sustainable work over the life course: Concept paper (Trajnostno delo v vseh življenjskih obdobjih: konceptualni dokument) (2015).



**Torek, 13. september 2016**

- AG. ker zagotavljanje prostega časa delavcem za osebni razvoj in usposabljanje v okviru vseživljenjskega učenja, ne da bi se jih zaradi tega diskriminiralo, spodbuja dobro počutje ljudi in njihov prispevek h gospodarstvu z boljšimi spretnostmi in znanjem ter večjo produktivnostjo <sup>(1)</sup>;
- AH. ker izvajanje politik za spodbujanje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem samo po sebi še ne prinaša koristi za delavce, če ga ne spremljajo politike za izboljšanje življenjskih razmer ter politike, ki med drugim spodbujajo in pospešujejo kulturne, prostočasne in športne dejavnosti;

### **Splošna načela**

1. poudarja, da je usklajevanje poklicnega, zasebnega in družinskega življenja širok pojem, ki združuje vse globalne zakonodajne in nezakonodajne politike, katerih namen je spodbujati ustrezno in sorazmerno ravnotežje med različnimi vidiki življenja ljudi; meni, da so za doseganje resničnega ravnotežja med zasebnim in poklicnim življenjem potrebne zanesljive, medsektorske, strukturne, skladne in celovite politike, vključno s spodbudami in učinkovitimi ukrepi za usklajevanje dela, skrbi za družino in preživljanja časa z njo ter prostega časa in časa za osebni razvoj; opozarja, da potrebujemo predvsem kulturni premik v družbi, ki bi spremenil stereotipe o spolih tako, da bi bila delo in skrb za druge še bolj enakomerno porazdeljena med moške in ženske;
2. poudarja, da mora biti usklajevanje poklicnega, zasebnega in družinskega življenja zajamčeno kot temeljna pravica za vse ljudi, v duhu Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, ukrepi pa morajo biti na voljo vsem, ne le mladim materam, očetom ali oskrbovalcem; poziva k uvedbi okvira, ki bo to pravico uvrstil med osnovne cilje sistemov socialnega varstva, ter poziva EU in države članice, naj tako v javnem kot zasebnem sektorju spodbujajo poslovne modele socialne varnosti, ki spoštujejo pravico do ravnotežja med zasebnim in poklicnim življenjem; meni, da bi bilo treba to pravico vključiti v vse dejavnosti EU, ki bi lahko bile neposredno ali posredno povezane s to problematiko;
3. poudarja, da se EU sooča z izjemnimi demografskimi spremembami, tj. daljšo pričakovano življenjsko dobo, nižjo rodnostjo, spreminjanjem družinskih struktur z novimi oblikami odnosov in (so)bivanja, poznim starševstvom ter migracijami, vse to pa so novi izzivi za EU; je zaskrbljen, da je gospodarska in finančna kriza negativno vplivala na javne finance, potrebne za politike na področju ravnotežja med zasebnim in poklicnim življenjem ter za zagotavljanje razpoložljivosti in dostopnosti kakovostnih in cenovno ugodnih storitev splošnega pomena; zato poziva Komisijo in države članice, naj oblikujejo pozitivne politike in spodbude za podporo demografski obnovi, ohranitvi sistemov socialnega varstva ter spodbujanju dobrega počutja in razvoja ljudi in družbe nasploh;
4. poudarja, da je rodnost v EU zaradi krize še bolj upadla, saj mladi, zlasti mlade izobraženke, zaradi brezposelnosti, negotovih oblik zaposlitve, negotove prihodnosti ter diskriminacije na trgu dela odlašajo z načrtovanjem otrok, da lahko ostanejo aktivni na vse bolj konkurenčnem trgu dela; v zvezi s tem poziva države članice in socialne partnerje, naj spodbujajo družinam prijazno delovno okolje, načrte za usklajevanje, programe za vračanje na delo, komunikacijske poti med delavci in delodajalci ter spodbude za podjetja in samozaposlene delavce, zlasti za zagotovitev, da ljudje niso ekonomsko kaznovani, ker imajo otroke, in da legitimne poklicne želje niso v nasprotju z družinskimi načrti; poleg tega poudarja, da je mogoče porodniški, očetovski in starševski dopust učinkovito uveljavljati tako, da koristi družbi in gospodarstvu, le ob hkratnem izvajanju drugih instrumentov politike, vključno z zagotavljanjem kakovostnega in cenovno dostopnega varstva otrok;
5. pozdravlja pristop Komisije k politikam glede ravnotežja med zasebnim in poklicnim življenjem, ki so zelo pomembne za obravnavanje socialno-ekonomskih izzivov; poziva evropske socialne partnerje, naj predlagajo sporazum o celovitem sveženju zakonodajnih in nezakonodajnih ukrepov v zvezi z usklajevanjem poklicnega, zasebnega in družinskega življenja; poziva Komisijo, naj ob upoštevanju načela subsidiarnosti predlaga predlog za ta sveženj kot del svojega delovnega programa za leto 2017 v okviru napovedanega evropskega stebra socialnih pravic, če ne bi bilo mogoče doseči sporazuma med socialnimi partnerji; poudarja, da bi morali zakonodajni predlogi pravno temeljiti na enakosti moških in žensk; poziva Komisijo, naj si v sodelovanju s socialnimi deležniki prizadeva za vzpostavitev stebra socialnih pravic, ki bo vodil v prave socialne naložbe z naložbami v ljudi v ospredju;

<sup>(1)</sup> Raziskovalni dokument centra Cedefop: Training leave. Policies and practices in Europe (Dopust zaradi usposabljanja. Politike in prakse v Evropi), 2010.

Torek, 13. september 2016

6. pozdravlja začetek javnega posvetovanja o evropskem stebru socialnih pravic, s katerim želi Komisija zbrati mnenja in povratne informacije o številnih bistvenih načelih za podporo dobro delujočega in poštenega trga dela in sistemov socialnega varstva v evroobmočju;
7. poziva Komisijo in države članice, naj zagotovijo, da bodo politike in ukrepi na tem področju upoštevali vse večjo raznolikost družinskih odnosov, vključno s partnerskimi skupnostmi, in ureditev v zvezi s starševstvom in vlogo starih staršev ter raznolikost celotne družbe, zlasti da bi preprečili diskriminacijo otrok zaradi zakonskega statusa njegovih staršev ali sestave njegove družine; poziva države članice, naj vzajemno priznavajo pravne dokumente, da bi zagotovile prosto gibanje brez diskriminacije;
8. poziva Komisijo in države članice, naj oblikujejo in izvajajo politike ter uvedejo ukrepe, s katerimi bodo podprle najbolj prikrajšane osebe oziroma osebe, ki so izključene iz veljavne zakonodaje in politik, kot so matere in očetje samohranilci, neporočeni pari, istospolni pari, migranti, samozaposleni ali tako imenovani zakonci, ki pomagajo samozaposlenim, ter družine z enim ali več invalidnimi člani;
9. poziva Komisijo in države članice, naj poskrbijo, da se bodo v zakonodaji in politikah, povezanih z ravnotežjem med zasebnim in poklicnim življenjem, upoštevale Konvencija Združenih narodov o pravicah invalidov in sklepne ugotovitve odbora Združenih narodov za pravice invalidov iz leta 2015 za EU;
10. poziva Komisijo in države članice, naj zagotovijo, da se bosta pri razvoju, spremljanju in izvajanju politik, povezanih z ravnotežjem med zasebnim in poklicnim življenjem, med drugim upoštevala predvsem otrokovo dobro počutje in korist; poziva Komisijo in države članice, naj v celoti izvajajo priporočilo v zvezi z vlaganjem v otroke<sup>(1)</sup> in skrbno spremljajo napredek; poziva Komisijo in države članice, naj uvedejo pobude, kakršna je jamstvo za otroke, s katerimi naj otroke postavijo v ospredje obstoječih politik za zmanjševanje revščine, tako da bo vsakemu otroku omogočen dostop do brezplačne zdravstvene nege, brezplačnega izobraževanja, varstva, dostojnega bivališča in ustrezne prehrane, v okviru evropskega celostnega načrta za boj proti revščini otrok;
11. meni, da je revščina otrok povezana z revščino staršev, zato poziva države članice, naj izvajajo priporočilo o revščini otrok in njihovem dobrem počutju in naj uporabijo okvir za spremljanje na podlagi kazalnikov, ki je predlagan v priporočilu;
12. poudarja pomembnost vključitve pristopa na podlagi življenjskega cikla v politike, povezane z ravnotežjem med zasebnim in poklicnim življenjem, ter v ustrezne strategije podjetij, da bi zagotovili, da so vsi ljudje v različnih življenjskih obdobjih deležni podpore in lahko dejavno sodelujejo na trgu dela s pravicami, ki pripadajo delavcem, ter v družbi kot celoti;
13. poudarja, da sta boljše ravnotežje med zasebnim in poklicnim življenjem ter okrepljena enakost spolov bistvena za podpiranje udeležbe žensk na trgu dela, zlasti oskrbovalk in mater samohranilk, in za doseganje cilja glede krepitve vloge žensk; poudarja, da je za okrepitev gospodarske vloge žensk ključnega pomena, da se trg dela in mreža socialne varnosti preoblikujeta in prilagodita tako, da bosta upoštevala življenjske cikle žensk;
14. poziva Komisijo in države članice, naj oblikujejo preobrazbene politike ter naj vlagajo v kampanje ozaveščanja, da bi premagali stereotipe o spolih in spodbudili bolj enakopravno delitev skrbi za druge in dela v gospodinjstvu, pri čemer naj bosta pozornosti deležni tudi pravica in potreba moških, da prevzamejo odgovornosti, povezane s skrbjo za druge, ne da bi bili za to stigmatizirani ali kaznovani; meni, da bi bilo treba pozornost nameniti podjetjem, ki si prizadevajo spodbujati ravnotežje med zasebnim in poklicnim življenjem in se borijo proti diskriminaciji, ter jih pri tem podpreti;

<sup>(1)</sup> Priporočilo Komisije 2013/112/EU.

**Torek, 13. september 2016**

15. poziva države članice, naj okrepijo zaščito pred diskriminacijo in nezakonitim odpuščanjem, povezanim z ravnotežjem med zasebnim in poklicnim življenjem, katerih žrtve so zlasti delavke, ter zagotovijo dostop do pravnega varstva in pravnega ukrepanja, po potrebi vključno s povečanjem količine razpoložljivih informacij o pravicah delavcev in pravni pomoči; v zvezi s tem poziva Komisijo in države članice, naj predlagajo politike za izboljšanje izvrševanja ukrepov proti diskriminaciji na delovnem mestu ter naj izboljšajo seznanjenost z zakonsko pravico do enakega obravnavanja z izvajanjem informacijskih kampanj, obrnjenim dokaznim bremenom <sup>(1)</sup> in pooblastitvijo nacionalnih organov za enakost, da bodo lahko na lastno pobudo izvajali formalne preiskave vprašanj v zvezi z enakostjo in pomagali morebitnim žrtvam diskriminacije;

16. poudarja, da pomanjkanje primerljivih, celovitih, zanesljivih in redno posodobljenih podatkov o enakosti otežuje dokazovanje obstoja diskriminacije, zlasti posredne; poziva države članice, naj v sodelovanju z nacionalnimi organi za enakost in sodišči sistematično zbirajo podatke o enakosti ter jih dajo na voljo, med drugim z namenom, da se ti podatki analizirajo in spremljajo za pripravo priporočil za posamezne države; poziva Komisijo, naj sprejme pobude za dodatno spodbujanje takšnega zbiranja podatkov, in sicer v obliki priporočila državam članicam in tako, da Eurostat zadolži za pripravo posvetovanj, na podlagi katerih bi razčlenitev podatkov o vseh razlogih za diskriminacijo vključili v kazalnike Evropskega družbenega pregleda; poziva Komisijo, naj še naprej sodeluje z Evropskim inštitutom za enakost spolov (EIGE) za sistematično povečanje količine in kakovosti podatkov, razčlenjenih po spolu;

17. poziva Komisijo, naj redno pregleduje napredek, dosežen na ključnih področjih, izpostavljenih v pekinških izhodiščih za ukrepanje, za katera je Evropski inštitut za enakost spolov že razvil kazalnike, ter naj rezultate teh pregledov upošteva v svoji oceni enakosti spolov v EU;

18. opozarja, kako pomembna je vloga nacionalnih organov za enakost pri izvajanju Direktive 2000/78/ES o enakosti pri zaposlovanju, prispevanju k boljši ozaveščenosti in zbiranju podatkov, ohranjanju stikov s socialnimi partnerji in drugimi deležniki, reševanju problematike neprijavljanja kršitev in izboljšanju dostopnosti pritožbenih postopkov; poziva države članice, naj okrepijo vlogo, zmogljivosti in neodvisnost organov za enakost, vključno z Equinetom, med drugim z zadostnim financiranjem; zlasti poziva k okrepitvi organizacij iz direktive o enakem obravnavanju (2006/54/ES), ki zagotavljajo dostop do pravnega varstva in pravnega ukrepanja;

19. meni, da bi bilo treba delavce nacionalnih, regionalnih in lokalnih organov ter organov kazenskega pregona in inšpektorjev za delo ustrezno usposobiti na področju protidiskriminacijske zakonodaje v zaposlovanju in sodne prakse; meni, da je tako usposabljanje bistvenega pomena tudi za sodnike, tožilce, odvetnike in policijo;

20. poziva države članice, naj skupaj s Komisijo zagotovijo, da bodo pravice do socialnih ugodnosti, zagotovljene v okviru javne politike, enako dostopne ženskam in moškim, da bi zagotovili, da lahko vsak uživa svoje pravice ter da najde boljše ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem;

***Ženske in moški kot prejemniki enakega dohodka ter enakopravni oskrbovalci***

21. poudarja, da je treba odpraviti neenakosti med spoloma pri plačanem in neplačanem delu ter spodbujati enako razdelitev obveznosti, stroškov in skrbi za otroke in oskrbovane osebe med ženskami, moškimi, pa tudi v družbi kot celoti, skupaj z zagotavljanjem splošnega dostopa do storitev splošnega interesa; pri tem poudarja, da so potrebni konkretni predlogi za boljše ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem;

22. obžaluje, da še vedno obstajajo razlike v plačah med spoloma, kar pomeni kršitev temeljnega načela enakega plačila za enako delo med moškimi in ženskami, zapisano v členu 157 PDEU, kar zlasti velja za ženske, ki imajo in skrbijo za otroke; poziva EU in države članice, naj v sodelovanju s socialnimi partnerji in organizacijami za enakost spolov določijo in izvajajo politike za odpravo razlik v plačah med spoloma; poziva države članice, naj ta prizadevanja dopolnijo z rednim izvajanjem vzporejanja plač;

<sup>(1)</sup> Resolucija Evropskega parlamenta z dne 8. oktobra 2015 o uporabi Direktive 2006/54/ES (P8\_TA(2015)0351).

Torek, 13. september 2016

23. poziva Komisijo, naj v skladu s sklepi Sveta s 16. junija 2016 o enakosti spolov okrepi svoje strateško zavzemanje za enakost spolov ter naj vidik spola vključi v strategijo Evropa 2020, s čimer bi zagotovili, da prizadevanja za enakost spolov ne bila manj pomembna naloga; poziva Komisijo, naj tako sprejme strategijo za enakost spolov za obdobje po letu 2015 v skladu s priporočili Evropskega pakta za enakost spolov za obdobje 2011–2020;

24. poziva države članice, naj v skladu s členom 27 Evropske socialne listine uvedejo proaktivne politike ter pripravijo ustrezne naložbe, namenjene in zasnovane za podporo ženskam in moškim pri vstopanju na trg dela, vračanju nanj in ostajanju in napredovanju na njem po obdobju dopusta iz družinskih razlogov oziroma različnih vrst dopusta za oskrbo, in sicer s stabilno in kakovostno zaposlitvijo; zlasti poudarja, da je treba zagotoviti vrnitev na isto, enakovredno ali podobno delovno mesto, zaščito pred odpuščanjem in manj ugodno obravnavo zaradi nosečnosti, prošnje za dopust iz družinskih razlogov ali njegovega koriščenja ter obdobje zaščite po vrnitvi na delo, da se lahko ponovno navadijo na delo;

25. poziva Komisijo in države članice, naj v politike enakosti spolov vključijo socialne partnerje ter civilno družbo; poudarja pomen ustreznega financiranja takih politik, kolektivnih pogodb in kolektivnih pogajanj v boju proti diskriminaciji in pri spodbujanju enakosti spolov na delu ter raziskav in izmenjav dobrih praks;

26. meni, da sta spodbujanje udeležbe žensk na trgu dela ter njihova ekonomska neodvisnost bistvena za uresničevanje cilja strategije Evropa 2020 glede 75-odstotne stopnje splošne zaposlenosti prebivalstva ter za spodbujanje BDP; zato poziva Komisijo in države članice, naj okrepijo politike ter povečajo naložbe za podporo zaposlovanja žensk na kakovostnih delovnih mestih, zlasti v sektorjih in na položajih, kjer so ženske premalo zastopane, kot so sektorji znanosti, tehnologije, inženirstva in matematike ter zelenega gospodarstva, ali na višjih vodstvenih položajih v vseh sektorjih;

### ***Dopust iz družinskih razlogov in dopust za oskrbo***

27. ugotavlja, da je Komisija umaknila revizijo direktive o porodniškem dopustu, ter jo poziva, naj predloži ambiciozen predlog z visokimi standardi v tesnem sodelovanju s socialnimi partnerji in v posvetovanju s civilno družbo, da bi zagotovili boljše ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem; poziva Komisijo in države članice, naj zagotovijo, da bodo ženske med porodniškim dopustom plačane in bodo imele socialno zaščito, s čimer bi podprli družine in se borili proti neenakostim, okrepili socialno in ekonomsko neodvisnost žensk ter preprečili, da bi bile zaradi otrok finančno kaznovane; poudarja, da morajo porodniški dopust spremljati učinkoviti ukrepi za varstvo pravic nosečnic ter mladih in doječih mater ter mater samohranilk, in sicer v skladu s priporočili Mednarodne organizacije dela in Svetovne zdravstvene organizacije;

28. poziva k boljši uskladitvi različnih vrst dopusta na ravni EU in na ravni držav članic v sodelovanju s socialnimi partnerji; poudarja, da boljši dostop do različnih vrst dopusta ljudem daje boljši vpogled v možnosti zanj v različnih življenjskih obdobjih ter povečuje vključenost v zaposlovanje, splošno učinkovitost in zadovoljstvo pri delu; ugotavlja, da lahko socialni partnerji na področjih, kjer ni nobenih določb za dopust ali obstoječe določbe veljajo za nezadostne, prevzamejo vlogo pri določanju novih ali pri posodabljanju veljavnih določb za porodniški, očetovski in starševski dopust;

29. poziva države članice, naj zagotovijo ustrezno nadomestilo za dohodek in socialno zaščito med kakršnim koli dopustom iz družinskih razlogov ali dopustom za oskrbo, da bodo lahko zlasti delavci z nizkim dohodkom izkoriščali ukrepe glede dopusta enako kot drugi;

**Torek, 13. september 2016**

30. poziva Komisijo, naj objavi poročilo o izvajanju direktive o starševskem dopustu, in jo skupaj s socialnimi partnerji poziva, naj preuči, da bi ponudili ustrezno podaljšanje minimalnega trajanja starševskega dopusta z ustreznim nadomestilom za dohodek in socialno zaščito s štirih na najmanj šest mesecev ter da bi zvišali starost otroka, za katerega je mogoče vzeti starševski dopust; poudarja, da bi morali imeti starši določeno prožnost pri koriščenju dopusta po delih ali naenkrat; poziva države članice in socialne partnerje, naj preučijo svoje sisteme finančnih nadomestil za starševski dopust, da bi dosegli ustrezno raven nadomestila za dohodek, ki bi delovala kot spodbuda ter bi moške spodbujala h koriščenju starševskega dopusta za dlje kot le za minimalno obdobje, zagotovljeno z direktivo; ponovno poudarja, da bi si morala starša starševski dopust enakopravno razdeliti, znaten del dopusta pa bi moral ostati neprenosljiv<sup>(1)</sup>; poudarja, da je treba oba starša obravnavati enako pri pravici do dohodka in trajanju dopusta;

31. ugotavlja, da so zaposleni starši invalidnih otrok bolj izpostavljeni; zato poziva Komisijo, naj izboljša in okrepi določbe iz Direktive 2010/18/EU o pogojih upravičenosti do starševskega dopusta in podrobnih pravilih za odobritev starševskega dopusta staršem invalidnih otrok ali otrok z resno ali dolgotrajno resno boleznijo; poziva države članice, naj glede tega podaljšajo možnost starševskega dopusta za te starše tudi po zakonsko določeni starosti otroka, določeni v direktivi, ter naj jim omogočijo dodaten porodniški, očetovski (če obstaja) in starševski dopust;

32. meni, da je spodbujanje individualizacije pravice do ureditve dopusta in vloge očetov pri vzgoji otrok prek koriščenja dopusta, bistvenega pomena pri doseganju uravnoteženega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja glede na spol ter cilja strategije Evropa 2020 glede zaposlitve za moške in ženske;

33. poziva Komisijo, naj, da bi staršem z otroki ali ljudem z oskrbovanimi družinskimi člani omogočila doseganje boljšega ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem, pripravi utemeljene in skladne pobude o:

(1) direktivi o očetovskem dopustu, v okviru katere bi za očete veljala vsaj dva tedna obveznega, v celoti plačanega dopusta;

(2) direktivi o dopustu za oskrbo, ki bi dopolnjevala zagotavljanje strokovne oskrbe, delavcem omogočala skrb za oskrbovane družinske člane ter jim nudila ustrezno nadomestilo in socialno zaščito; poziva k prožnosti, katere gonilo so zaposleni, in zadostnim spodbudam za moške, da bi izkoristili dopust za oskrbo;

(3) minimalnih standardih, ki bi veljali v vseh državah članicah, s katerimi bi obravnavali posebne potrebe posvojiteljev in otrok ter zanje določili enake pravice kot za biološke starše;

sicer priznava, da so nekatere države članice že sprejele proaktivne ukrepe za očetovski dopust in dopust za oskrbo;

34. poziva države članice, naj prek delavske zakonodaje in zakonodaje o socialni varnosti uvedejo „dobropise za oskrbo“ za ženske in moške kot enakovredna obdobja za pridobitev pravic iz pokojninskega zavarovanja, da bi zaščitili ljudi, ki prekinejo zaposlitev zaradi nujenja neformalne in neplačane oskrbe oskrbovancu ali družinskemu članu, s čimer bi priznali prispevek oskrbovalcev v družbi kot celoti; spodbuja države članice, naj si izmenjujejo najboljše prakse na tem področju;

***Skrb za oskrbovane osebe***

35. poziva države članice, naj do leta 2020 učinkovito izvedejo barcelonske cilje in podprejo okvir kakovosti iz leta 2014 o predšolski vzgoji in varstvu;

36. opozarja, da vlaganje v socialne storitve, vključno z infrastrukturo, pomembno vpliva na zaposlovanje, poleg tega pa predstavlja tudi pomemben dodaten prihodek za javni sektor v obliki obdavčitve plač in prispevkov za socialno varnost; poziva države članice, naj vlagajo v visokokakovostno predšolsko vzgojo in varstvo ter oskrbo starejših in vzdrževanih oseb;

<sup>(1)</sup> Resolucija Evropskega parlamenta z dne 12. maja 2016 o uporabi Direktive Sveta 2010/18/EU (P8\_TA(2016)0226).

Torek, 13. september 2016

poziva jih, naj zagotovijo, da bodo te storitve na voljo, cenovno dosegljive in splošno dostopne, tako da na primer preučijo povečanje javnih izdatkov za storitve oskrbe, vključno s programi za samostojno življenje, ter naj bolj izkoristijo sredstva EU; poziva, naj se pregled večletnega finančnega okvira izkoristi za povečanje naložb v socialne storitve in infrastrukturo, zlasti prek Evropskega socialnega sklada, Evropskega sklada za regionalni razvoj in Evropskega sklada za strateške naložbe; poziva države članice, naj preučijo odobritev brezplačnega dostopa do storitev oskrbe za družine, ki živijo v revščini in socialni izključenosti; ravno tako ugotavlja, da nezadostne naložbe v strukture in storitve javnega varstva nesorazmerno vplivajo na starše samohranilce, med katerimi so v veliki večini ženske;

37. poudarja, da je treba priznati delo ljudi, ki svoj čas in znanje posvečajo skrbi za starejše in oskrbovane osebe;

38. poudarja, da skrb za invalidne otroke predstavlja poseben izziv za zaposlene starše, ki bi ga družba morala priznati, javne politike in kolektivna pogajanja pa podpreti; poziva države članice, naj pri zagotavljanju predšolskega varstva posebno pozornost namenijo ne le dostopnosti, ampak tudi kakovosti tega varstva, zlasti za otroke iz okolij z omejenimi možnostmi in invalidne otroke;

39. poziva države članice, naj podprejo fiskalno politiko kot močan vzvod za izboljšanje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem ter spodbujajo zaposlovanje žensk;

40. poziva Komisijo in države članice, naj uvedejo cilje glede oskrbe starejših, invalidov in drugih oskrbovanih oseb, ki bodo podobni barcelonskim ciljem, imeli pa bodo orodja za spremljanje, s katerimi bo mogoče meriti kakovost, dostopnost in cenovno dosegljivost; poziva Eurostat, Eurofond in Evropski inštitut za enakost spolov (zaradi njegovega indeksa o enakosti spolov), naj zberejo ustrezne podatke in izvedejo študije v podporo temu delu;

41. poziva države članice, naj okrepijo mrežo specializiranih storitev zagotavljanja oskrbe starejših, zlasti z vzpostavitvijo mrež storitev na domu; pri tem poudarja, da morajo biti politike za oskrbo starejših prilagojene potrebam posameznikov in po možnosti upoštevati željo starejšega glede mesta oskrbe;

42. poziva Komisijo, naj določi evropske standarde kakovosti za vse storitve oskrbe, tudi glede razpoložljivosti, dostopnosti in cenovne dosegljivosti oskrbe, kar bi države članice podprlo pri zviševanju standardov oskrbe; opozarja na obstoječe okvire, kot je evropski okvir kakovosti za storitve dolgoročne oskrbe, ki bi lahko bili vir navdiha; poziva Komisijo in države članice, naj pripravijo politike, s katerimi bodo omogočile in zagotovile deinstitucionalizacijo dolgotrajne oskrbe, kjer je mogoče in na podlagi oskrbe s pomočjo skupnosti;

43. poudarja, da je pomemben element pri doseganju kakovosti storitev vlaganje v delovno silo <sup>(1)</sup>; zato države članice in socialne partnerje poziva, naj spodbujajo dostojne delovne pogoje in kakovostna delovna mesta za oskrbovalce, vključno z dostojnim plačilom, priznanjem statusa delavca oskrbovalca in razvojem visokokakovostnega poklicnega usposabljanja za oskrbovalce;

### **Kakovostno zaposlovanje**

44. poudarja veliko število revnih zaposlenih v Evropi, pri čemer morajo nekateri ljudje delati več in dlje ter opravljati celo več služb za dostojen dohodek; poziva države članice in socialne partnerje, naj pripravijo okvir plačne politike z učinkovitimi ukrepi, s katerim se bo mogoče boriti proti plačni diskriminaciji in vsem delavcem zagotoviti ustrezno plačo, na primer z uvedbo minimalne plače na nacionalni ravni, ki bo zagotavljala dostojno življenje, v skladu z nacionalnimi praksami; poziva države članice, naj podprejo kolektivna pogajanja kot pomemben dejavnik pri pripravi plačne politike;

<sup>(1)</sup> Eurofound (2015), Early childhood care: working conditions, training and quality of services – A systematic review (Predšolsko varstvo: delovni pogoji, usposabljanje in kakovost storitev – sistematični pregled).

**Torek, 13. september 2016**

45. poudarja, da mora ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem temeljiti na pravicah in varnosti delavcev na trgu dela ter na njihovi pravici, da izkoristijo dopust, ne da bi jih omejevale strožje zahteve za mobilnost in prožnost; poudarja dejstvo, da lahko večja prožnost okrepi diskriminacijo na trgu dela, s katero se ta čas srečujejo ženske, in sicer v obliki nižjih plač, nestandardnih oblik zaposlitve in nesorazmerne odgovornosti za neplačane gospodinjske obveznosti, če prej ne bo sprejet jasen pristop vključevanja načela enakosti spolov;

46. poziva Eurofond, naj še naprej razvija svoje dejavnosti pri spremljanju kakovostnih delovnih mest prek svoje evropske raziskave o delovnih razmerah, ki temelji na konceptu, da se kakovost delovnega mesta oblikuje glede na zaslužek, možnosti, kakovost delovnega časa, uporabo spretnosti in diskrecijsko pravico, socialno okolje, fizično tveganje in intenzivnost dela; poleg tega poziva Eurofond, naj razvija svoje raziskave o politikah, sporazumih s socialnimi partnerji in praksah podjetij, ki podpirajo kakovost delovnih mest<sup>(1)</sup>; poziva Eurofond, naj še naprej spremlja ureditev delovnega časa in analizira javne politike in sporazume s socialnimi partnerji na tem področju, med drugim pa naj tudi ocenjuje potek pogajanj in podporo ravnotežju med poklicnim in zasebnim življenjem; poziva Eurofound, naj razvije raziskavo o tem, kako gospodinjstva, kjer sta oba partnerja zaposlena, skupaj razporejajo delovni čas in kako jih je mogoče najbolje podpreti;

47. po drugi strani poudarja, da mora ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem temeljiti na pravicah in varstvu delavcev na trgu dela ter na njihovi pravici, da izkoristijo dopust, ne da bi jih omejevale strožje zahteve za mobilnost in prožnost; hkrati opozarja na razlike v osebnih in družinskih razmerah delavcev, zato meni, da bi morali imeti zaposleni možnost izkoristiti prožno ureditev dela, da bi jih prilagodili posebnim razmeram v različnih življenjskih obdobjih; meni, da bi lahko s tako prožnostjo, prilagojeno delavcu, spodbudili večjo zaposlenost med ženskami; poudarja, da imajo zaposleni in delojemalci skupno odgovornost, da oblikujejo najbolj ustrezno ureditev in se o njej dogovorijo; poziva Komisijo, naj v državah članicah opredeli razmere na področju pravice delavca, da zahteva prožno delovno ureditev;

48. podpira zamisel o pametnem delu kot pristop za organizacijo dela s kombinacijo prožnosti, samostojnosti in sodelovanja, ki ne zahteva nujno prisotnosti na delovnem ali katerem drugem vnaprej določenem mestu in delavcu omogoča oblikovanje delovnega časa, vendar pa v vsakem primeru upošteva maksimalno omejitev dnevnega in tedenskega delovnika v skladu z zakonom in kolektivnimi pogodbami; poudarja potencial pametnega dela za boljše ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, zlasti za starše, ki se vračajo ali vstopajo na trg dela po porodniškem ali starševskem dopustu; vendar zavrača prehod s kulture prisotnosti na kulturo stalne razpoložljivosti; poziva Komisijo, države članice in socialne partnerje, naj pri oblikovanju politik pametnega dela zagotovijo, da ne bodo dodatno obremenile delavca, temveč okrepile zdravo ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem in povečale dobrobit delavcev; poudarja, da se je treba osredotočiti na doseganje delovnih ciljev, da bi preprečili zlorabe teh novih oblik dela; poziva države članice, naj spodbujajo potencial tehnologij, kot so digitalni podatki, visokohitrostni internet, avdio in video tehnologije za ureditev pametnega dela (na daljavo);

49. poudarja, da imajo alternativni poslovni modeli, kot so zadrage in vzajemne družbe, ogromen potencial za doseganje enakosti spolov in zdravega ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem, še posebej v nastajajočem digitalnem okolju pametnega dela, glede na to, da je raven udeležbe zaposlenih pri odločanju višja; poziva Komisijo in države članice, naj preučijo vpliv zadrug in alternativnih poslovnih modelov na enakost spolov in ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, zlasti v tehnološkem sektorju, in določijo politike za spodbujanje in izmenjavo modelov najboljših praks;

50. je zaskrbljen zaradi vse večjega obsega neprostoVOLjnega dela s krajšim delovnim časom, še posebej pri ženskah, ki morajo skrbeti za druge, kar povečuje tveganje revščine pri zaposlenih; poudarja, da je treba delavcu, ki se odloči za delo s krajšim delovnim časom, v skladu z direktivo o delu s krajšim delovnim časom<sup>(2)</sup> zagotoviti kakovost zaposlitve in

<sup>(1)</sup> Eurofoundovo poročilo o smernicah razvoja na področju kakovosti delovnih mest v Evropi (Trends in job quality in Europe) (2012) in Eurofoundovo poročilo o konvergenci in divergenci kakovosti delovnih mest v Evropi, 1995–2010 (Convergence and divergence of job quality in Europe 1995-2010) (2015).

<sup>(2)</sup> Direktiva Sveta 97/81/ES.

Torek, 13. september 2016

preprečiti njegovo diskriminacijo v primerjavi z delavci s polnim delovnim časom, in poziva Komisijo, naj spremlja izvajanje te direktive; poziva države članice, naj delavcem s krajšim delovnim časom, delavcem, ki se soočajo s prekinitvijo delovnega razmerja, in delavcem z obdobji, v katerih niso delali ali so delali manjše število ur, zagotovijo pravico do dostojne pokojninske sheme brez kakršne koli oblike diskriminacije;

51. je zaskrbljen zaradi zlorab pogodb brez zagotovljene minimalne delovne obveznosti in uporabe izkoriščevalskih pogodb, neprostovoljnih pogodb za določen čas, nerednega, nepredvidljivega in predolgega delovnika ter slabih pripravnih, kar onemogoča zdravo ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem na dolgi rok; zato poziva države članice in socialne partnerje, naj nemudoma začnejo reševati vprašanje prekarnih zaposlitev, s katerimi se soočajo zlasti mladi in ženske;

52. poudarja, da so predolg in nereden delovnik ter prekratka obdobja počitka, negotovost zaposlitve in pričakovanje nesorazmernih rezultatov glavni dejavniki za višjo raven stresa, slabo telesno in duševno zdravje ter nesreče na delovnem mestu in poklicne bolezni; poudarja, da prožen in predvidljiv delovnik pozitivno vpliva na ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem<sup>(1)</sup>; poziva države članice in socialne partnerje, naj z izvajanjem vse ustrezne zakonodaje zajamčijo delovni čas ter zagotovijo obdobje tedenskega počitka; opozarja na obveznost Komisije, da spremlja izvajanje direktive o delovnem času in preuči začetek postopkov za ugotavljanje kršitev proti državam članicam, ki te direktive ne spoštujejo;

53. poleg tega poziva Komisijo in države članice, socialne partnerje in deležnike, naj se osredotočijo na inovativno organizacijo na delovnem mestu in naj uskladijo tako potrebe poklicnega in zasebnega življenja za ženske in moške kot poslovno produktivnost/donosnost; je seznanjen, da najboljše evropske prakse v številnih velikih podjetjih ali mrežah malih in srednjih podjetij nedvomno dokazujejo pozitivno povezavo med večjim zaposlovanjem žensk, ravnotežjem med poklicnim in zasebnim življenjem ter konkurenčnostjo podjetij v smislu zniževanja odsotnosti, proizvodne vrzeli, prometa, privlačnosti za nove talente, lojalnosti, prerazporeditve sredstev za razvoj programov socialne varnosti ter povečanja življenjskega standarda in prostega časa;

54. poudarja, da se ženske in osebe LGBTI soočajo s posebnimi ovirami na podlagi spola in stresom na delovnem mestu, vključno z nadlegovanjem, izključenostjo, diskriminacijo ali spolnimi stereotipi, kar negativno vpliva na njihovo dobro počutje na delovnem mestu, ogroža njihovo duševno zdravje in možnosti poklicnega napredovanja; poziva Komisijo in države članice, naj sprejmejo nadaljnje ukrepe za reševanje teh neugodnih razmer, tako da zagotovijo pravilno izvajanje ustrezne protidiskriminacijske zakonodaje kot tudi programe vseživljenjskega učenja, ki upoštevajo enakost spolov, ter naj sodelujejo s sindikati in organizacijami civilne družbe;

55. spodbuja države članice, naj razvijejo in okrepijo nacionalne organe delovne inšpekcije, tako da jim zagotovijo finančne pogoje ter finančna sredstva in človeške vire, ki bi omogočili njihovo učinkovito prisotnost na terenu in bi se lahko borili proti negotovim oblikam zaposlitve in neurejenosti dela ter diskriminaciji na delovnem mestu in glede plač, zlasti z vidika enakosti žensk in moških;

56. poziva države članice, naj v celoti izvajajo Direktivo št. 2006/54/ES o enakem obravnavanju, ter Komisijo, naj jo pregleda, poleg tega pa naj med podjetji spodbujajo izvajanje načrtov za enakost spolov, vključno z ukrepi za odpravo desegregacije, razvojem plačnih sistemov ter ukrepi za podporo žensk na njihovi poklicni poti; poudarja pomembno vlogo organov za enakost pri pomoči žrtvam diskriminacije in obravnavi spolnih stereotipov; poziva države članice, naj uvedejo zakonodajne ukrepe, ki zagotavljajo uresničevanje načel enakih možnosti ter enakega obravnavanja žensk in moških pri delu;

<sup>(1)</sup> Eurofondova Evropska raziskava o delovnih razmerah agencije.



**Torek, 13. september 2016**

57. ponovno poziva Svet, naj hitro sprejme predlog direktive Sveta o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na vero ali prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost;

58. poziva Komisijo in države članice, naj zagotovijo socialno varnost, socialno zaščito in nadomestila v primeru bolniškega dopusta, da bi omogočili resnično ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem;

### **Kakovost življenja**

59. poudarja, da je pojem „kakovost življenja“ širši od „življenjskih razmer“ in se nanaša na splošno dobrobit posameznika v družbi ter označuje vrsto razsežnosti človeškega obstoja kot bistvenega za izpopolnjeno človeško življenje <sup>(1)</sup>;

60. poudarja, da neenakost na področju prostega časa in porazdelitve odgovornosti med ženskami ter moškimi lahko vpliva na osebni razvoj žensk, njihovo učenje novih spretnosti, znanj in jezikov, sodelovanje v družbenem, političnem, kulturnem in skupnostnem življenju ter še posebej na njihov ekonomski položaj;

61. poudarja, da se vsaka oblika diskriminacije žensk, vključno s segregacijo na podlagi spola, razlikami v plačah in pokojninah, spolnimi stereotipi ter visoko ravno stresa pri usmerjanju poklicnega in zasebnega življenja odražajo v visoki stopnji telesne nedejavnosti žensk ter močno vplivajo na njihovo telesno in duševno zdravje <sup>(2)</sup>; poudarja, da se je pomembno boriti proti stereotipom tako, da se od osnovne šole dalje na vseh stopnjah izobraževanja spodbuja in zagovarja enakost spolov; poziva države članice in socialne partnerje, naj izvedejo in podprejo kampanje za ozaveščanje in obveščanje javnosti ter programe za spodbujanje enakosti spolov in boj proti stereotipom;

62. poudarja pomen vseživljenjskega učenja za osebni razvoj delavcev, vključno s prilagajanjem na spreminjajoče se delovne pogoje; spodbuja Komisijo in države članice, naj spodbujajo vseživljenjsko učenje; poziva Komisijo, države članice in socialne partnerje, naj oblikujejo ter uvedejo politike, ki določajo dopust za izobraževanje in usposabljanje ter poklicno usposabljanje na delovnem mestu in vseživljenjsko učenje, in sicer tudi v drugih državah članicah; poziva jih, naj zagotovijo, da bo učenje na delovnem mestu in izven njega, vključno s plačanimi študijskimi možnostmi, dostopno vsem delavcem, predvsem tistim v prikrajšanem položaju, s poudarkom na delavkah v sektorjih, kjer so ženske strukturno premalo zastopane;

63. poziva Komisijo in države članice, naj se borijo proti socialnim in ekonomskim neenakostim; poziva države članice, naj spodbujajo ukrepe, s katerimi bi uvedli ustrezne sheme minimalnega dohodka v skladu z nacionalno prakso in tradicijo, da bi vsem ljudem omogočili dostojno življenje, podprli polno sodelovanje v družbi in zagotovili neodvisnost v vseh življenjskih obdobjih;

o

o o

64. naroči svojemu predsedniku, naj to resolucijo posreduje Svetu in Komisiji.

<sup>(1)</sup> Tretja evropska raziskava kakovosti življenja, Eurofound.

<sup>(2)</sup> Študija Generalnega direktorata Evropskega parlamenta za notranjo politiko Unije iz marca 2016 z naslovom „Differences in Men's and Women's Work, Care and Leisure Time“ (Razlike v delovnem času, skrbi za druge in prostem času moških ter žensk).