

Υπό αναθεώρηση η άδεια μητρότητας - Ψήφισμα του Ε. Κοινοβουλίου για βελτίωση των συνθηκών εργασίας

Σχετικά με τη δημιουργία συνθηκών στην αγορά εργασίας οι οποίες ευνοούν την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Κατά τις τελευταίες δεκαετίες, η εναρμόνιση της επαγγελματικής, της ιδιωτικής και της οικογενειακής ζωής έχει αναγνωριστεί ως θεμελιώδες δικαίωμα. Ενώ ορισμένες πρωτοβουλίες έχουν ήδη αναληφθεί τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, εξακολουθεί να είναι ένας τομέας στον οποίο πρέπει να υπάρξει περαιτέρω πρόοδος για να εξασφαλιστεί ικανοποιητική ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για όλους. Αυτό, όχι μόνο θα βελτιώσει την προσωπική ευημερία ενός ατόμου, αλλά θα ωφελήσει επίσης την κοινωνία στο σύνολό της, εκτός άλλων, επειδή οι άνθρωποι με ικανοποιητική ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι πιο παραγωγικοί στην εργασία. Αυτό απαιτεί τη μετατροπή του εργασιακού περιβάλλοντος, καθώς και την απομάκρυνση από την ιδέα ότι η (επί πληρωμή) εργασία είναι η μόνη χρήσιμη και, ως εκ τούτου, πολύτιμος τρόπος για να περνάει την ώρα του ένα άτομο. Επιπλέον, είναι σημαντικό να ενσωματώσει μια προσέγγιση κύκλου ζωής στην πολιτική εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για να εξασφαλίσει ότι ο καθένας υποστηρίζεται σε διάφορες στιγμές της ζωής του και μπορεί να συμμετέχει ενεργά στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία στο σύνολό της.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αποφάσισε να συντάξει αυτήν την έκθεση πρωτοβουλίας για να επικεντρώσει περισσότερο την προσοχή στη συζήτηση και να ζητήσει από την Επιτροπή να εντείνει τις εργασίες της στον τομέα αυτό, γενικώς, αλλά και πιο συγκεκριμένα, ως αντίδραση στον οδικό χάρτη και τη δημόσια διαβούλευση που δημοσιεύθηκε στην 2015 με τίτλο «Μια νέα αρχή για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που συναντούν οι εργαζόμενες οικογένειες όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής». Ο στόχος αυτής της πρωτοβουλίας της Επιτροπής είναι να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας με τον εκσυγχρονισμό και την προσαρμογή του ισχύοντος νομικού και πολιτικού πλαισίου της ΕΕ στη σημερινή αγορά εργασίας, ώστε να καταστεί δυνατή καλύτερη ισορροπία για τους γονείς με παιδιά ή/και άλλους εξαρτώμενους συγγενείς, της οικογένειας και της εργασίας ζωής, επιτρέποντας μεγαλύτερη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, καθώς και για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας.

Κατά την άποψη των εισηγητών, οι οποίοι χαιρετίζουν την πρωτοβουλία της Επιτροπής, η ανάγκη εκσυγχρονισμού της εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε επίπεδο ΕΕ είναι προφανής για διάφορους λόγους: η κοινωνία έχει συνειδητοποιήσει τις δημογραφικές αλλαγές παρακινώντας για περισσότερες ανάγκες φροντίδας, έχουν προκύψει νέοι τρόποι εργασίας, η ανεργία εξακολουθεί να βρίσκεται σε πρωτοφανή υψηλά επίπεδα, έχει αυξηθεί η ποικιλομορφία των οικογενειακών σχέσεων και ρυθμίσεων για την ανατροφή των παιδιών, η μητρότητα εξακολουθεί να έχει εντυπωσιακά αρνητικές επιπτώσεις στα ποσοστά απασχόλησης

των γυναικών και το σημερινό πλαίσιο της ΕΕ αποδεικνύεται ανεπαρκές για την αντιμετώπιση αυτής της πιο σημαντικής πτυχής των επίμονων ανισοτήτων μεταξύ των φύλων.

Οι γυναίκες είναι όλο και πιο εξειδικευμένες, ξεπερνώντας ενίοτε τους άνδρες όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο, και, παρόλα αυτά, εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στην αγορά εργασίας, ή απασχολούνται σε θέσεις εργασίας κάτω από το επίπεδο των δεξιοτήτων τους. Οι συνολικά χαμηλές αμοιβές, η υψηλότερη συγκέντρωση σε εργασία μερικής απασχόλησης και οι μεγαλύτερες διακοπές στη σταδιοδρομία που οφείλονται στη φροντίδα για άλλα πρόσωπα (παιδιά ή/και εξαρτώμενοι συγγενείς) συμβάλλουν σε μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού για τις γυναίκες, καθώς και σε μεγάλο συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων (40%). Εκτός από αυτό, το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων προκαλεί, σε γενικές γραμμές, υψηλότερα επίπεδα φτώχειας μεταξύ των παιδιών και των νοικοκυριών, σε οικογένειες όπου μόνο ένας από τους γονείς είναι μισθωτός.

Τέλος, η απουσία λύσεων για την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής επηρεάζει την απόφαση των ανθρώπων να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας ή να μειώσουν τις ώρες εργασίας τους, αφού αποκτήσουν παιδιά ή/και αναλάβουν την υποχρέωση φροντίδας εξαρτώμενου συγγενή, την επιλογή του αν ή ποτέ θα τεκνοποιήσουν, ή πόσα παιδιά θα αποκτήσουν και έχει συνεχή αρνητική επίδραση στην δημογραφία της Ευρώπης, στοιχείο που δεν διαθέτουμε την πολυτέλεια να έχουμε. Συνοψίζοντας, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις, το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων κοστίζει στην ΕΕ περίπου 370 δις ευρώ ετησίως, δηλαδή το 2,8% του ΑΕΠ της ΕΕ.

Ο στόχος αυτής της έκθεσης και των πολιτικών για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, σε γενικές γραμμές, δεν αφορά μόνο την προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση και άλλους τομείς της ζωής, αλλά και στο να παράσχει στα παιδιά τη δυνατότητα να αναπτύξουν το πλήρες δυναμικό τους, παρέχοντάς τους υψηλής ποιότητας προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα, την πρόσβαση σε ψυχαγωγικές, πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες και χρόνο με τους γονείς τους. Η σωστή πολιτική ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα βοηθήσει επίσης στο να εξασφαλιστεί υψηλότερη ποιότητα ζωής και ασφάλειας για άλλα εξαρτώμενα άτομα, ιδίως ηλικιωμένα εξαρτώμενα μέλη καθώς και εξαρτώμενα άτομα με ειδικές ανάγκες ή μακροχρόνιες ασθένειες.

Οι εισηγητές ανησυχούν βαθύτατα για το γεγονός ότι τα τρέχοντα μέτρα που ισχύουν στα κράτη μέλη δεν αποτελούν πάντα βελτίωση αλλά, ενίοτε, ακόμη και επιδείνωση της κατάστασης, προκαλώντας αρνητικές συνέπειες για την ευημερία όλων των ανθρώπων, καθώς και για τη συμμετοχή τους στην απασχόληση και την παραγωγικότητα. Υπάρχει ανάγκη για ισχυρή δράση τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο για λήψη νομοθετικών μέτρων, συμπεριλαμβανομένων των διαφόρων τύπων άδειας, σε συνδυασμό με μη νομοθετικά μέτρα, όπως εκστρατείες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης, μηχανισμοί ελέγχου και παρακολούθησης της κατάστασης.

Οι εισηγητές είναι πεπεισμένοι ότι για την συμφιλίωση της εργασίας και της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, δεν υπάρχει λύση του τύπου ενιαίου μεγέθους που

ταιριάζει σε όλους, και πρέπει να βρεθεί για κάθε άτομο η κατάλληλη ισορροπία, έτσι ώστε να προσαρμόσει τις προσωπικές και οικογενειακές του ανάγκες.

Ενέργειες που απαιτούνται σε επίπεδο ΕΕ για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Είναι καιρός η ΕΕ να αναλάβει δράση για να προωθήσει μια ανοδική σύγκλιση μεταξύ των κρατών μελών σε λύσεις εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αυτό έχει ζωτική σημασία αν θέλουμε να επιτύχουμε πραγματική ισότητα των φύλων, καταπολέμηση της εργασιακής, παιδικής και γυναικείας φτώχειας και καλύτερη αξιοποίηση των δεξιοτήτων και ταλέντων των ανθρώπων, αναλαμβάνοντας δράση για την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων στην ΕΕ. Υπάρχει τόσο η ανάγκη για εκσυγχρονισμό της υφιστάμενης νομοθεσίας της ΕΕ, για την αντιμετώπιση των αδυναμιών ή την έλλειψη της νομοθεσίας σε ορισμένους τομείς, καθώς και για ενίσχυση του συντονισμού μεταξύ των κρατών μελών, προκειμένου να εξασφαλιστούν ισότιμοι όροι ανταγωνισμού όσον αφορά το κόστος και τα οφέλη των πολιτικών εναρμόνισης.

Επαρκείς ρυθμίσεις επιμερισμένης άδειας. Η έλλειψη ρυθμίσεων για την άδεια μετ' αποδοχών για τους πατέρες σε σύγκριση με τις μητέρες ή τα ανεπαρκή κίνητρα για αξιοποίησή της, ενισχύει την ανισότητα των φύλων κατά τον επιμερισμό των υποχρεώσεων της επαγγελματικής και οικογενειακής φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, αντί για την αντιμετώπισή της. Με τις γυναίκες να είναι οι κύριοι χρήστες της άδειας για οικογενειακούς λόγους, η θέση τους στην αγορά εργασίας αποδυναμώνεται όσον αφορά την απασχολησιμότητα, την αμοιβή ή την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, ενώ, την ίδια στιγμή, οι άνδρες δεν έχουν παρότρυνση ή κίνητρο για να ασχοληθούν με την οικογενειακή φροντίδα. Για να αντιμετωπιστεί αυτό, η έκθεση αυτή καλεί την Επιτροπή:

- να υποβάλει πρόταση για αναθεώρηση της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ για τις εγκύους εργαζόμενες (άδεια μητρότητας), η οποία χρονολογείται από το 1992 και η οποία εγκρίθηκε στο πλαίσιο της αρμοδιότητας της ΕΕ στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στον χώρο εργασίας. Επί του παρόντος, η ισχύουσα οδηγία προβλέπει 14 εβδομάδες άδεια μητρότητας μετ' αποδοχών και προστασία από απόλυση. Η αναθεώρηση θα πρέπει να αποσκοπεί στην παράταση της άδειας μητρότητας που καταβάλλεται με διαφορετική φόρμουλα πληρωμής για να καταστεί δυνατή η κάλυψη των ειδικών αναγκών και παραδόσεων στα διάφορα κράτη μέλη·
- να παρουσιάσει μια οδηγία για την άδεια πατρότητας για να εξασφαλιστεί ότι οι άνδρες θα αναλάβουν το μερίδιό τους από τις ευθύνες φροντίδας, προβλέποντας μια ελάχιστη υποχρεωτική και μη μεταβιβάσιμη άδεια μετ' αποδοχών για τους πατέρες·
- να υποβάλει έκθεση εφαρμογής της οδηγίας 2010/18/ΕΕ για τη γονική άδεια·
- να υποβάλει οδηγία για την άδεια των φροντιστών, ως συμπλήρωμα για την παροχή προσίτης επαγγελματικής φροντίδας και να επιτρέψει στους εργαζόμενους τη φροντίδα των εξαρτώμενων ατόμων.

Κατά την τελευταία κρίση, τα μέτρα λιτότητας οδήγησαν σε έλλειψη προσβάσιμων, διαθέσιμων και ποιοτικών υπηρεσιών υψηλής ποιότητας φροντίδας για τα παιδιά, τους ηλικιωμένους συγγενείς, τα μέλη της οικογένειας με αναπηρία ή τα άτομα με ασθένειες, η οποία ασκεί πίεση στους ανθρώπους και ιδιαίτερα τις γυναίκες, να περιορίζουν τον χρόνο εργασίας τους, να επιλέγουν τη μερική απασχόληση ή να διακόπτουν τη σταδιοδρομία τους. Τελικά, αυτό παρεμποδίζει τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, καθώς και την πρόοδο στην απασχόληση και την προσωπική ανάπτυξη. Συνεπώς, είναι απαραίτητο να αλλάξουν τα στερεότυπα για τον ρόλο των γυναικών και των ανδρών και να κινηθούμε προς μια κοινωνία όπου οι γυναίκες και οι άνδρες θα είναι εξίσου εισοδηματίες και φροντιστές.

Η κρίση προκάλεσε επίσης αύξηση των φτωχών εργαζομένων σε όλη την Ευρώπη με τους ανθρώπους να υποχρεούνται να εργάζονται συνεχώς περισσότερο, ακόμα και συνδυάζοντας αρκετές θέσεις εργασίας, προκειμένου να κερδίσουν ένα αξιοπρεπές εισόδημα. Ο αντίκτυπος στις γυναίκες ήταν ακόμη μεγαλύτερος, δεδομένου ότι, σε γενικές γραμμές, ήδη κερδίζουν λιγότερα για την ίδια εργασία που εκτελείται από άνδρες. Για τους λόγους αυτούς, είναι σημαντικό να τεθούν σε εφαρμογή μέτρα που να εξασφαλίζουν επαρκείς μισθούς για όλους τους εργαζόμενους, και να καλυφθεί το χάσμα στις αμοιβές των δύο φύλων.

Η κατανόηση του ρόλου των εργασιακών ρυθμίσεων και η προώθηση καλών πρακτικών. Διαφορετικές ρυθμίσεις εργασίας, όπως η τηλεργασία, το ευέλικτο ωράριο εργασίας ή εργασία με μειωμένο ωράριο δεν μπορεί να αποτελούν υποχρέωση για κανέναν, αλλά πάντα πρέπει να υπάρχουν ως επιλογή για τον εργαζόμενο, ώστε να μην προκαλούν πρόσθετη επιβάρυνση για την προσωπική και οικογενειακή κατάσταση τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών.

Συνθήκες στην αγορά εργασίας που θα είναι ευνοϊκές για την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να δημιουργηθούν μόνο και η ποιότητα ζωής μπορεί να επιτευχθεί μόνο, εάν οι άνθρωποι έχουν αρκετό χρόνο εκτός εργασίας για την προσωπική τους ανάπτυξη, για παράδειγμα, μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, καθώς και για αναψυχή. Η Επιτροπή θα πρέπει να εντείνει τις ενέργειές της προς τα κράτη μέλη που δεν εφαρμόζουν σωστά την οδηγία περί του χρόνου εργασίας. Επιπλέον, τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να θέσουν σε εφαρμογή μέτρα για τη στήριξη των αδειών για λόγους εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και διακοπής της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Ακολουθεί ολόκληρο το κείμενο που ψήφισε εχθές το Ευρωπαϊκό κοινοβούλιο.

Α. λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της Eurostat, το ποσοστό γεννήσεων στην ΕΕ έχει μειωθεί κατά τις τελευταίες δεκαετίες και η ΕΕ αντιμετωπίζει πρωτοφανείς δημογραφικές προκλήσεις(20) στις οποίες θα πρέπει να ανταποκριθούν τα κράτη μέλη· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές είναι σημαντικές προκειμένου να προκαλέσουν θετικές δημογραφικές τάσεις, διότι η εργασιακή ανασφάλεια και οι επίπονες συνθήκες εργασίας μπορεί να έχουν αρνητικό αντίκτυπο για τον οικογενειακό προγραμματισμό·

Β. λαμβάνοντας υπόψη ότι το 2014 στην ΕΕ των 28 γεννήθηκαν 5,1 εκατομμύρια παιδιά, αριθμός που αντιστοιχεί σε ένα αδρό ποσοστό γεννήσεων της τάξης του 10,1· λαμβάνοντας υπόψη ότι, συγκριτικά, το αντίστοιχο ποσοστό το 2000 ήταν 10,6 ενώ το 1985 ήταν 12,8 και το 1970 ήταν 16,4· λαμβάνοντας υπόψη ότι η ΕΕ αντιμετωπίζει μια σοβαρή δημογραφική πρόκληση λόγω των ολοένα μειούμενων ποσοστών των γεννήσεων στα περισσότερα κράτη μέλη, τα οποία μετατρέπουν σταδιακά την Ένωση σε μια γεροντοκρατούμενη κοινωνία και συνιστούν άμεση απειλή για την κοινωνική και οικονομική μεγέθυνση και ανάπτυξη·

Γ. λαμβάνοντας υπόψη ότι αμφισβητείται περαιτέρω η παραδοσιακή έννοια του ρόλου γυναικών και ανδρών, καθώς και ο ρόλος της πυρηνικής οικογένειας, δεδομένου ότι αυξάνεται συνεχώς στην ΕΕ ο αριθμός των μονογονεϊκών οικογενειών, των οικογενειών που βασίζονται στην ένωση μεταξύ ατόμων του ίδιου φύλου, των ανήλικων μητέρων κ.λπ.· λαμβάνοντας υπόψη ότι η αδυναμία αναγνώρισης αυτής της ποικιλομορφίας ισοδυναμεί με την εισαγωγή περαιτέρω διακρίσεων και επηρεάζει αρνητικά τους ανθρώπους που ζουν στην ΕΕ και τις οικογένειές τους·

Δ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ισότητα ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ότι τα άρθρα 21 και 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης απαγορεύουν κάθε διάκριση λόγω φύλου και ορίζουν ότι η ισότητα ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής·

Ε. λαμβάνοντας υπόψη ότι ο χάρτης πορείας που παρουσίασε η Επιτροπή αποτελεί σημείο εκκίνησης, σίγουρα όμως δεν είναι αρκετά φιλόδοξος· λαμβάνοντας υπόψη ότι η εν λόγω ευκαιρία πρέπει να οδηγήσει στην έναρξη μιας διαδικασίας αναδιοργάνωσης όσον αφορά την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής γυναικών και ανδρών στην Ευρώπη, και πρέπει να συμβάλει σημαντικά στην επίτευξη υψηλότερων επιπέδων ισότητας των φύλων·

ΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι καλά σχεδιασμένες και εφαρμοσμένες πολιτικές εναρμόνισης πρέπει να θεωρούνται ουσιώδης βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, η οποία διευκολύνει τις συνθήκες εργασίας και την κοινωνική και επαγγελματική ευημερία· λαμβάνοντας υπόψη ότι, ταυτόχρονα, μια καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ευνοεί την οικονομική ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα, τη συνολική συμμετοχή στην αγορά εργασίας, την ισότητα των φύλων, τη μείωση του κινδύνου της φτώχειας και την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών, αντιμετωπίζει τις προκλήσεις μιας γήρανσης της κοινωνίας και επιδρά θετικά στα ποσοστά γεννήσεων στην ΕΕ· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι πολιτικές που θα εφαρμοστούν για την επίτευξη αυτών των στόχων πρέπει να είναι σύγχρονες, να εστιάζονται στη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ισότιμη κατανομή των οικιακών εργασιών και των καθηκόντων φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, και να βασίζονται στη θέσπιση ενός συνεκτικού πλαισίου πολιτικής που θα στηρίζεται από συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις που θα καθιστούν δυνατή την καλύτερη εξισορρόπηση της παροχής φροντίδας, της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής·

Ζ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

εξαρτάται ευρέως από τις ρυθμίσεις του ωραρίου στον χώρο εργασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι εγείρονται αμφιβολίες σχετικά με το κατά πόσο το μεγαλύτερο και παρατεταμένο ωράριο εργασίας ωφελεί την οικονομία από άποψη αύξησης της παραγωγικότητας· λαμβάνοντας υπόψη ότι ένα σημαντικό μέρος των εργαζομένων στην ΕΕ έχει ασυνήθη ωράρια εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες και της πραγματοποίησης βαρδιών και νυχτερινής εργασίας, καθώς και ότι το 2015 περίπου το ήμισυ των εργαζομένων εργαζόταν κατά τον ελεύθερο χρόνο του· λαμβάνοντας υπόψη ότι, σύμφωνα με πρόσφατα ευρήματα, για το 31% των εργαζομένων, οι ρυθμίσεις του ωραρίου εργασίας αλλάζουν τακτικά, συχνά σε σύντομο χρονικό διάστημα(21)· λαμβάνοντας υπόψη ότι το θέμα αυτό θα μπορούσε να δημιουργήσει προβλήματα υγείας και ασφάλειας, με αυξημένο κίνδυνο εργατικών ατυχημάτων προβλημάτων υγείας μακροπρόθεσμα, και καθιστά δύσκολο για τους εργαζόμενους να συνδυάσουν την εργασία τους με τις υποχρεώσεις τους έναντι των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων ατόμων· λαμβάνοντας υπόψη ότι ορισμένοι τομείς, όπως ο τομέας των λιανικών υπηρεσιών όπου απασχολούνται κυρίως γυναίκες, επηρεάζονται δυσμενέστερα·

Η. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ΔΟΕ, τον 20ό αιώνα, και συγκεκριμένα το 1919, καθιέρωσε τον κανόνα των 8 ωρών εργασίας, 8 ωρών ανάπαυσης και 8 ωρών για την οικογένεια και για αναψυχή·

Θ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η Επιτροπή και τα κράτη μέλη θα πρέπει να δρομολογήσουν συγκεκριμένες πρωτοβουλίες υπέρ μίας νέας οργάνωσης της εργασίας, με βάση ποιοτικά, προσαρμοσμένα και αποτελεσματικά μοντέλα επαγγελματικών επιδόσεων, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, πράγμα που θα επιτρέψει στους εργαζομένους να επιτύχουν ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής·

Ι. λαμβάνοντας υπόψη ότι, το 2015, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών ανερχόταν σε 75,9% στην ΕΕ-28, έναντι 64,3% για τις γυναίκες(22), παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες διαθέτουν μεγαλύτερη μόρφωση· λαμβάνοντας υπόψη ότι ο αριθμός των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι ακόμη χαμηλότερος όσον αφορά τα ποσοστά απασχόλησης σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης, δεδομένου ότι το ποσοστό μερικής απασχόλησης των γυναικών είναι πολύ υψηλό σε ορισμένα κράτη μέλη· λαμβάνοντας υπόψη ότι το 2013 οι άνδρες απασχολήθηκαν 47 ώρες εβδομαδιαίως σε έμμισθη εργασία έναντι 34 ωρών για τις γυναίκες· λαμβάνοντας υπόψη ότι, όσον αφορά τον συνδυασμό ωρών έμμισθης εργασίας και άμισθης κατ' οίκον εργασίας, οι νέες γυναίκες εργάστηκαν κατά μέσο όρο 64 ώρες έναντι 53 ωρών για τους νέους άνδρες(23)· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι απώλειες του κατά κεφαλήν ΑΕΠ που αποδίδονται στο χάσμα μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας εκτιμάται ότι ανέρχονται στο 10% στην Ευρώπη·

ΙΑ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ισχύουσες πολιτικές απασχόλησης και οι κοινωνικές πολιτικές, μαζί με τα επιβληθέντα μέτρα λιτότητας, εμποδίζουν τη μεγέθυνση και την ανάπτυξη στην Ευρώπη· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι εν λόγω πολιτικές εμποδίζουν την επίτευξη του στόχου για ποσοστό απασχόλησης 75% για τις γυναίκες, όπως ορίζεται στη στρατηγική «Ευρώπη 2020» (επί του παρόντος ανέρχεται σε 63,5%)· λαμβάνοντας υπόψη ότι, στο παρόν πλαίσιο των πολιτικών της ΕΕ για την απασχόληση, των κοινωνικοοικονομικών πολιτικών και των πολιτικών ισότητας, η στρατηγική «Ευρώπη 2020» είναι πλέον ένα παρωχημένο κείμενο, ενώ οι στόχοι που

τέθηκαν στο παρελθόν απέχουν πολύ από την επίτευξή τους· λαμβάνοντας υπόψη ότι χωρίς προορατικές πολιτικές, οι οποίες θα σχεδιαστούν και θα εφαρμοστούν προκειμένου να συμβάλουν στην είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας, ιδίως δε πολιτικές που θα προάγουν την καλύτερη εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, δεν είναι δυνατή η επίτευξη στόχων σε επίπεδο ΕΕ·

ΙΒ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας χαρακτηρίζονται από διακρίσεις ως προς το φύλο(24)· λαμβάνοντας υπόψη ότι τούτο το αναγνώρισε και η Επιτροπή στην ανακοίνωσή της 8ης Μαρτίου 2016 για σχετικά με τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (COM(2016)0127, Παράρτημα Ι), αναφέροντας ότι «οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στη αγορά εργασίας εν γένει, αλλά να υπερεκπροσωπούνται στην εργασία μερικής απασχόλησης και στους τομείς με χαμηλότερες αμοιβές, ενώ εξακολουθούν να λαμβάνουν χαμηλότερη ωριαία αμοιβή, ακόμη και όταν εκτελούν ισοδύναμη εργασία και παρότι έχουν ξεπεράσει τους άνδρες σε μορφωτικό επίπεδο»·

ΙΓ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η φτώχεια και οι ανισότητες αυξήθηκαν ως αποτέλεσμα των μακροοικονομικών πολιτικών που εφάρμοσε η ΕΕ και των μέτρων λιτότητας που επιβλήθηκαν ως απάντηση στην οικονομική κρίση·

ΙΔ. λαμβάνοντας υπόψη ότι ο συνδυασμός της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί ιδιαίτερη πρόκληση για τους μόνους γονείς, η πλειονότητα των οποίων είναι γυναίκες· λαμβάνοντας υπόψη ότι και στα 28 κράτη μέλη της ΕΕ έως και το 34% των μόνων μητέρων αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο φτώχειας, ενώ τα παιδιά από τέτοιες οικογένειες κινδυνεύουν σε δυσανάλογο βαθμό από την αποκαλούμενη κληρονομική φτώχεια·

ΙΕ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι αρνητικές συνέπειες της λεγόμενης «εκθήλυνσης της φτώχειας» επηρεάζουν περισσότερο τα παιδιά μόνων μητέρων που αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες για τον συνδυασμό των καθηκόντων του μοναδικού προστάτη της οικογένειας και των γονικών υποχρεώσεων·

ΙΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας είναι επωφελής όχι μόνο για τις γυναίκες αλλά και την οικονομία και την κοινωνία στο σύνολό της, καθώς αποτελεί σημαντικό οικονομικό πλεονέκτημα για την προώθηση μιας βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς οικονομικής ανάπτυξης και τη μείωση των ανισοτήτων στην απασχόληση, καθώς και για την αποτελεσματικότητα και τη ροή της αγοράς εργασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι η είσοδος και η επανένταξη των γυναικών στον εργασιακό βίο οδηγεί σε αύξηση του οικογενειακού εισοδήματος, της κατανάλωσης, των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και του όγκου των συλλεγόμενων φόρων· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις όσον αφορά την πρόσβαση και την παραμονή στην απασχόληση, καθώς και να μην έχουν πρόσβαση στα εργασιακά δικαιώματα, σε ό,τι αφορά ιδίως την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα·

ΙΖ. λαμβάνοντας υπόψη ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται σε 16,3% και ότι οι άτυπες και επισφαλείς μορφές των συμβάσεων εργασίας (συμβάσεις μηδενικών ωρών, ορισμένου χρόνου, προσωρινής απασχόλησης, μερικής απασχόλησης ...) θίγουν περισσότερο τις γυναίκες από ό,τι τους άνδρες·

ΙΗ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η ανισότητα στην αγορά εργασίας έχει μακροχρόνιες επιπτώσεις και συνέπειες στα δικαιώματα των γυναικών, για παράδειγμα στις συντάξεις, όπως αποδεικνύεται από το συνταξιοδοτικό χάσμα ύψους 39% μεταξύ των φύλων στην ΕΕ, το οποίο είναι υπερδιπλάσιο του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων, το οποίο ανέρχεται σε 16%·

ΙΘ. λαμβάνοντας υπόψη ότι μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών επαγγελματιών, οι γυναίκες ελεύθερες επαγγελματίες και οι γυναίκες επιχειρηματίες δυσκολεύονται περισσότερο να εξισορροπήσουν την επαγγελματική και την προσωπική ζωή· λαμβάνοντας υπόψη ότι, πολύ συχνά, οι γυναίκες που θέλουν να γίνουν επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν δυσκολίες πρόσβασης στη χρηματοδότηση καθώς οι ενδιαμέσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί διστάζουν να τους χορηγήσουν δάνειο διότι θεωρούν ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι περισσότερο εκτεθειμένες στον κίνδυνο και ότι είναι λιγότερο πιθανό να αναπτύξουν τις επιχειρήσεις τους·

Κ. λαμβάνοντας υπόψη ότι τα στερεότυπα που καλλιεργεί η κοινωνία δίνουν στη γυναίκα δευτερεύοντα ρόλο· λαμβάνοντας υπόψη ότι τα στερεότυπα αυτά αναπτύσσονται από την παιδική ηλικία και ότι ακολουθούν τα άτομα από την επιλογή κατάρτισης και εκπαίδευσης μέχρι και την αγορά εργασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι γυναίκες περιορίζονται πολύ συχνά σε «γυναικείες» και συνήθως χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι εν λόγω διαιρέσεις της αγοράς εργασίας αναπαράγουν τα στερεότυπα που επιβάλλουν την παροχή εξαιρετικά πολλών φροντίδων κυρίως από γυναίκες, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να δαπανών από δύο έως δέκα φορές περισσότερο χρόνο από ό,τι οι άνδρες στην παροχή μη αμειβόμενης φροντίδας(25)· λαμβάνοντας υπόψη ότι τα στερεότυπα που αφορούν το φύλο και οι διακρίσεις λόγω φύλου έχουν αρνητικές επιπτώσεις για την προσωπική, κοινωνική και οικονομική ανεξαρτησία και τις προοπτικές των γυναικών και οδηγούν σε υψηλότερη συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις μερικής απασχόλησης, διακοπές σταδιοδρομίας και υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού, ιδίως των μόνων μητέρων, επηρεάζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο την αυτονομία των γυναικών·

ΚΑ. λαμβάνοντας υπόψη ότι τύποι άδειας που συνδέονται με οικογενειακούς λόγους εξακολουθούν να επιφέρουν συχνά δυσμενείς διακρίσεις και στιγματισμό τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες, παρά το ισχύον πλαίσιο πολιτικής και τη νομοθεσία σε επίπεδο ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο, γεγονός που επηρεάζει ιδίως τις γυναίκες, διότι αυτές αποτελούν τους βασικούς παρόχους φροντίδας που κάνουν χρήση άδειας συνδεδεμένης με οικογενειακούς λόγους·

ΚΒ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι διαφορές μεταξύ των γυναικών και των ανδρών όσον αφορά τη χρήση της γονικής άδειας δείχνουν την ύπαρξη διακρίσεων λόγω φύλου· λαμβάνοντας υπόψη ότι το ποσοστό συμμετοχής των πατέρων στις γονικές άδειες στα κράτη μέλη παραμένει χαμηλό, με μόνον το 10% των πατέρων να λαμβάνουν τουλάχιστον μία ημέρα άδειας και το 97% των γυναικών να κάνουν χρήση της γονικής άδειας, η οποία είναι διαθέσιμη και για τους δύο γονείς· λαμβάνοντας υπόψη ότι σύμφωνα με τα διαθέσιμα δεδομένα οι μη αμειβόμενες ή οι κακώς αμειβόμενες άδειες για οικογενειακούς λόγους έχουν ως αποτέλεσμα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι πλήρως ή εν μέρει μη μεταβιβάσιμες και ικανοποιητικά αμειβόμενες γονικές άδειες προωθούν μια ισορροπημένη χρήση τους

και από τους δύο γονείς και βοηθούν στη μείωση των διακρίσεων κατά των γυναικών στην αγορά εργασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι λίγα μόνο κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους πατέρες να αξιοποιούν πλήρως την άδεια πατρότητας ή τη γονική άδεια, με αποτέλεσμα οι άνδρες να στερούνται την ευκαιρία να συμμετάσχουν ισομερώς στο να φροντίζουν και να περνούν χρόνο με τα παιδιά τους·

ΚΓ. λαμβάνοντας υπόψη ότι είναι ουσιαστικής σημασίας να εφαρμοστούν μέτρα που να ευνοούν την πρόσβαση των πατέρων στις άδειες, δεδομένου ιδίως ότι οι πατέρες που λαμβάνουν οικογενειακή άδεια αναπτύσσουν καλύτερη σχέση με τα παιδιά τους και ότι είναι περισσότερο πιθανό να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στα μελλοντικά καθήκοντα που σχετίζονται με τη φροντίδα των παιδιών τους·

ΚΔ. λαμβάνοντας υπόψη ότι μελέτες του Eurofound αποκάλυψαν τις πτυχές που επηρεάζουν τα ποσοστά χρήσης της γονικής άδειας από τους πατέρες, ήτοι: επίπεδο αποδοχών, προσαρμοστικότητα του συστήματος αδειών, διαθεσιμότητα πληροφοριών, διαθεσιμότητα και ευελιξία των υπηρεσιών φύλαξης παιδιών, και φόβος αποκλεισμού από την αγορά εργασίας λόγω της χρήσης άδειας·

ΚΕ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η διαθεσιμότητα των πληροφοριών και η πρόσβαση σε οικονομικά προσιτή, κατάλληλη και ποιοτική προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα (ECEC), φροντίδα άλλων εξαρτώμενων προσώπων και υψηλής ποιότητας κοινωνικές υπηρεσίες, είναι ένας από τους βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν την συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι υπάρχει έλλειψη επαρκών υποδομών που να παρέχουν ποιοτικές και προσβάσιμες υπηρεσίες για τη φροντίδα των παιδιών για όλα τα επίπεδα εισοδήματος· λαμβάνοντας υπόψη ότι η κακή ποιότητα της παιδικής φροντίδας καθιστά δύσκολη την πρόσβαση του 27% των Ευρωπαίων στις εν λόγω υπηρεσίες(26)· λαμβάνοντας υπόψη ότι η παροχή ποιοτικών υπηρεσιών προϋποθέτει την επένδυση στην εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού στον τομέα της φροντίδας παιδιών(27)· λαμβάνοντας υπόψη ότι μόνον 11 κράτη μέλη έχουν επιτύχει τον πρώτο στόχο της Βαρκελώνης (παιδική φροντίδα για τουλάχιστον το 90% των παιδιών μεταξύ της ηλικίας των 3 και της ηλικίας υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης) και μόνο 10 κράτη μέλη έχουν επιτύχει τον δεύτερο στόχο (τουλάχιστον το 33% των παιδιών κάτω των τριών ετών)(28)·

ΚΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα, καθώς και οι εμπειρίες των παιδιών στις ηλικίες 0-3 ετών έχουν καθοριστικό αντίκτυπο στη γνωστική τους ανάπτυξη, δεδομένου ότι στα πρώτα πέντε έτη της ζωής τους τα παιδιά αναπτύσσουν βασικές ικανότητες·

ΚΖ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι πολιτικές εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα πρέπει επίσης να επιτρέπουν στους γονείς να εκπληρώνουν τις υποχρεώσεις τους απέναντι στα παιδιά τους, διασφαλίζοντας τόσο στις μητέρες όσο και στους πατέρες τα οικονομικά μέσα, τον χρόνο και τη στήριξη που απαιτούνται·

ΚΗ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η Ευρώπη είναι η ήπειρος με τον μεγαλύτερο αριθμό ηλικιωμένων πολιτών και με μια πορεία γήρανσης που θα συνεχιστεί τις επρόχοντες δεκαετίες· λαμβάνοντας υπόψη ότι πολλά κράτη μέλη δεν διαθέτουν επαρκείς εγκαταστάσεις παροχής μακροχρόνιας φροντίδας ώστε να καλύψουν την αύξηση των αναγκών φροντίδας και τη στασιμότητα ή τη μείωση του δείκτη ετών υγιούς ζωής· λαμβάνοντας υπόψη ότι οι περισσότερες θέσεις εργασίας στον τομέα της επίσημης

παροχής κατ' οίκον φροντίδας σε ηλικιωμένους συγγενείς είναι χαμηλά αμειβόμενες και απαιτούν χαμηλό επίπεδο προσόντων(29).

ΚΘ. λαμβάνοντας υπόψη ότι το 80% των αναγκών για φροντίδα στην ΕΕ καλύπτονται από άτυπους παρόχους φροντίδας· λαμβάνοντας υπόψη ότι περίπου 3,3 εκατομμύρια Ευρωπαίοι ηλικίας μεταξύ 15 και 34 ετών αναγκάστηκαν να εγκαταλείψουν την πλήρη απασχόληση διότι δεν υπάρχουν εγκαταστάσεις παροχής φροντίδας για εξαρτώμενα παιδιά ή μεγαλύτερους στην ηλικία συγγενείς·

Λ. λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ΤΠΕ και οι αναδυόμενες τεχνολογίες έχουν αλλάξει το περιβάλλον εργασίας και απασχόλησης, τις νοοτροπίες και τις δομές οργάνωσης σε όλους τους τομείς· λαμβάνοντας υπόψη ότι η χάραξη πολιτικής πρέπει να συμβαδίζει με τις τεχνολογικές εξελίξεις προκειμένου να διασφαλιστεί η βελτίωση και όχι η επιδείνωση των κοινωνικών προτύπων και της ισότητας των φύλων σε αυτές τις νέες συνθήκες·

ΛΑ. λαμβάνοντας υπόψη ότι ο συνδυασμός της φροντίδας και της έμμισθης εργασίας έχει σημαντικό αντίκτυπο στη βιωσιμότητα της εργασίας και στα ποσοστά απασχόλησης, ιδίως για τις γυναίκες που σε κάποιο στάδιο της ζωής τους ενδέχεται να επωμιστούν ευθύνες φροντίδας για τα εγγόνια και/ή τους ηλικιωμένους γονείς(30).

ΛΒ. λαμβάνοντας υπόψη ότι ορισμένα νομικά συστήματα στην ΕΕ διατηρούν συστήματα μη εξανομίκευσης των φόρων και της κοινωνικής ασφάλισης, στο πλαίσιο των οποίων χορηγούνται στις γυναίκες δικαιώματα που απορρέουν μόνο από τη σχέση τους με τους άνδρες, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε υπηρεσίες υγείας και σύνταξης· λαμβάνοντας υπόψη ότι τα κράτη μέλη που θεσπίζουν την εξάρτηση της συζύγου/μητέρας επιβάλλουν άμεσες διακρίσεις κατά των γυναικών και στερούν τα πλήρη πολιτικά δικαιώματα από τις γυναίκες μέσω του επιλεκτικού τρόπου παροχής των κρατικών υπηρεσιών·

ΛΓ. λαμβάνοντας υπόψη ότι απαιτούνται στοχευμένες πολιτικές για την αγορά εργασίας καθώς και πολιτικές για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οι οποίες να λαμβάνουν υπόψη τους διατομεακούς φραγμούς που αντιμετωπίζουν οι ευάλωτες γυναίκες όσον αφορά την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την εργασιακή ασφάλεια, όπως για παράδειγμα οι γυναίκες με αναπηρία, οι νέες γυναίκες, οι μετανάστριες και οι γυναίκες πρόσφυγες, οι γυναίκες που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες και οι γυναίκες ΛΟΑΔΜ·

ΛΔ. λαμβάνοντας υπόψη ότι, αν διαθέτουν οι εργαζόμενοι χρόνο για την προσωπική τους ανάπτυξη και την κατάρτισή τους στο πλαίσιο της διά βίου μάθησης, χωρίς να υφίστανται διακρίσεις ωφελείται η υγεία τους και αυξάνεται η συμβολή τους στην οικονομία, καθώς έχουν περισσότερες δεξιότητες και υψηλότερη παραγωγικότητα(31).

ΛΕ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η εφαρμογή πολιτικών εναρμόνισης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δεν θα ωφελήσει από μόνη της τους εργαζομένους, αν δεν συνοδεύεται από πολιτικές βελτίωσης των συνθηκών ζωής, καθώς και από πολιτικές που ενθαρρύνουν και προωθούν τις πολιτιστικές, ψυχαγωγικές και αθλητικές δραστηριότητες, μεταξύ άλλων·

Γενικές αρχές

1. επισημαίνει ότι η εναρμόνιση επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής είναι μια ευρεία έννοια που αγκαλιάζει όλες τις γενικές πολιτικές νομοθετικού και μη νομοθετικού χαρακτήρα που έχουν ως στόχο την προώθηση επαρκούς και αναλογικής ισορροπίας μεταξύ των διαφόρων πτυχών της ζωής των ανθρώπων· θεωρεί ότι η επίτευξη πραγματικής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής απαιτεί ισχυρές, οριζόντιες, διαρθρωτικές, συνεκτικές και ολοκληρωμένες πολιτικές, συμπεριλαμβανομένων κινήτρων και αποτελεσματικών μέτρων για την εναρμόνιση της εργασίας με τη φροντίδα για την οικογένεια και την αφιέρωση χρόνου σε αυτήν, καθώς και με την αναψυχή και την προσωπική ανάπτυξη· επισημαίνει ότι, πάνω από όλα, χρειάζεται μια αλλαγή νοοτροπίας στην κοινωνία με στόχο την αντιμετώπιση των στερεοτύπων φύλου, έτσι ώστε η εργασία και η παροχή φροντίδας να μοιράζονται πιο ισομερώς μεταξύ ανδρών και γυναικών·
2. τονίζει ότι η εναρμόνιση επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής πρέπει να είναι εγγυημένη ως θεμελιώδες δικαίωμα για όλους τους ανθρώπους, στο πνεύμα του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μέσω μέτρων που θα διατίθενται για όλους, πέραν των νεαρών μητέρων, πατέρων ή παρόχων φροντίδας· ζητεί τη θέσπιση ενός πλαισίου ώστε να διασφαλίζεται το δικαίωμα αυτό ως βασικός στόχος των κοινωνικών συστημάτων, και καλεί την ΕΕ και τα κράτη μέλη να προωθήσουν, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, πρότυπα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης με σεβασμό στο δικαίωμα εξισορρόπησης μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής· θεωρεί ότι το εν λόγω δικαίωμα θα πρέπει να ενσωματωθεί σε όλες τις δραστηριότητες της ΕΕ που ενδέχεται να έχουν άμεσο ή έμμεσο αντίκτυπο στο ζήτημα αυτό·
3. επισημαίνει ότι η ΕΕ αντιμετωπίζει πρωτοφανείς δημογραφικές αλλαγές – αύξηση του προσδόκιμου ζωής, μείωση των ποσοστών γεννήσεων, μεταβαλλόμενες οικογενειακές δομές με νέες μορφές οικοδόμησης σχέσεων και (συγ)κατοίκησης, καθυστέρηση στην απόκτηση τέκνων και μετανάστευση – , οι οποίες θέτουν νέες προκλήσεις για την ΕΕ· εκφράζει ανησυχία για το γεγονός ότι η οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση και οι συνακόλουθες δημοσιονομικές περικοπές είχαν αρνητικές επιπτώσεις στα δημόσια οικονομικά που απαιτούνται για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής και για τη διασφάλιση της διαθεσιμότητας ποιοτικών και οικονομικά προσιτών υπηρεσιών κοινής ωφέλειας και της πρόσβασης σε αυτές· καλεί, ως εκ τούτου, την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να θεσπίσουν θετικές πολιτικές και κίνητρα για την υποστήριξη της δημογραφικής ανανέωσης, τη διατήρηση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και την προώθηση της ευημερίας και της ανάπτυξης των ανθρώπων και της κοινωνίας στο σύνολό της·
4. τονίζει ότι η υπογεννητικότητα στην ΕΕ έχει επιδεινωθεί λόγω της κρίσης, δεδομένου ότι η ανεργία, οι επισφαλείς συνθήκες απασχόλησης, η αβεβαιότητα για το μέλλον και οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας αναγκάζουν τους νέους, και ιδίως τις επαγγελματίες νεαρές γυναίκες, να αναβάλλουν την απόκτηση τέκνων για να παραμείνουν ενεργές σε μια ολοένα και πιο ανταγωνιστική αγορά εργασίας· στο πλαίσιο αυτό, καλεί τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να προωθήσουν φιλικές προς την οικογένεια συνθήκες εργασίας, σχέδια εναρμόνισης, προγράμματα επιστροφής στην εργασία, διαύλους επικοινωνίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, και κίνητρα για τις επιχειρήσεις και για τους ελεύθερους επαγγελματίες,

ιδίως προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι άνθρωποι δεν τίθενται σε οικονομικά μειονεκτική θέση επειδή έχουν παιδιά και ότι οι νόμιμες επιδιώξεις για σταδιοδρομία δεν αντιτίθενται στα σχέδια για τη δημιουργία οικογένειας· επισημαίνει περαιτέρω ότι η άδεια μητρότητας, η άδεια πατρότητας και η γονική άδεια μπορούν να εφαρμοστούν αποτελεσματικά μόνο με οφέλη για την κοινωνία και την οικονομία, εάν εφαρμόζονται παράλληλα με άλλα μέσα πολιτικής, κυρίως με την παροχή ποιοτικών και οικονομικά προσιτών δομών φροντίδας παιδιών·

5. χαιρετίζει την προσέγγιση της Επιτροπής όσον αφορά τις πολιτικές εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως καίριας σημασίας για την αντιμετώπιση των κοινωνικοοικονομικών προκλήσεων· καλεί τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους να προβούν σε συμφωνία για μια συνολική δέσμη νομοθετικών και μη νομοθετικών μέτρων όσον αφορά την εναρμόνιση της επαγγελματικής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής· καλεί την Επιτροπή, πάντα στο πλαίσιο του σεβασμού της αρχής της επικουρικότητας, να υποβάλει πρόταση για την εν λόγω δέσμη μέτρων ως τμήμα του προγράμματος εργασίας της Επιτροπής για το 2017 στο πλαίσιο του εξαγγελθέντος ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων· τονίζει ότι οι νομοθετικές προτάσεις θα πρέπει να περιλαμβάνουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών ως νομική βάση· καλεί την Επιτροπή να συνεργαστεί με τους κοινωνικούς φορείς προς την κατεύθυνση ενός πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, με αποτέλεσμα την πραγματική κοινωνική επένδυση που κυρίως προβάλλει τη σημασία της επένδυσης στον άνθρωπο·

6. χαιρετίζει το γεγονός ότι η Επιτροπή ξεκίνησε δημόσια διαβούλευση για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων προκειμένου να συγκεντρώσει απόψεις και παρατηρήσεις για ορισμένες βασικές αρχές ώστε να στηριχθεί η εύρυθμη και δίκαιη λειτουργία των αγορών εργασίας και των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας εντός της ζώνης του ευρώ·

7. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι οι σχετικές πολιτικές και τα σχετικά μέτρα λαμβάνουν υπόψη την αυξανόμενη ποικιλομορφία των οικογενειακών σχέσεων, συμπεριλαμβανομένων των συμφώνων συμβίωσης και των ρυθμίσεων της γονικής ευθύνης και της ευθύνης των παππούδων και των γιαγιάδων, καθώς και την πολυμορφία της κοινωνίας στο σύνολό της, με σκοπό ειδικότερα να διασφαλιστεί ότι ένα παιδί δεν υφίσταται διακρίσεις λόγω του καθεστώτος σχέσεων των γονέων του ή του τύπου οικογένειας στην οποία μεγαλώνει· ζητεί από τα κράτη μέλη να προβούν στην αμοιβαία αναγνώριση των νομικών εγγράφων, προκειμένου να διασφαλιστεί η ελεύθερη κυκλοφορία χωρίς διακρίσεις·

8. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν πολιτικές και να θεσπίσουν μέτρα στήριξης των πλέον μειονεκτούντων ή επί του παρόντος εξαιρούμενων από την ισχύουσα νομοθεσία και πολιτικές, όπως οι μονογονικές οικογένειες, τα άγαμα ζευγάρια, τα ζευγάρια ομοφύλων, οι μετανάστες, οι αυτοαπασχολούμενοι ή οι λεγόμενες «συμβοηθούσες σύζυγοι», καθώς και οι οικογένειες των οποίων ένα ή περισσότερα μέλη έχουν κάποια αναπηρία·

9. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι η νομοθεσία και οι πολιτικές σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής λαμβάνουν υπόψη τη σύμβαση του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία

και τις καταληκτικές παρατηρήσεις που υπέβαλε η Επιτροπή για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες του ΟΗΕ το 2015 στην ΕΕ·

10. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι η ευημερία και το βέλτιστο συμφέρον των παιδιών είναι πρωταρχικής σημασίας για την ανάπτυξη, παρακολούθηση και εφαρμογή των πολιτικών εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής· καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν πλήρως τη σύσταση σχετικά με την επένδυση στα παιδιά(32) και να παρακολουθούν στενά την πρόοδό της· καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να αναπτύξουν και να θεσπίσουν πρωτοβουλίες, όπως μια Εγγύηση για τα Παιδιά, οι οποίες θα τοποθετούν τα παιδιά στο επίκεντρο των υφιστάμενων πολιτικών περιορισμού της φτώχειας, έτσι ώστε κάθε παιδί να μπορεί να έχει πρόσβαση σε δωρεάν υγειονομική περίθαλψη, δωρεάν εκπαίδευση, παιδική μέριμνα, αξιοπρεπή στέγαση και επαρκή διατροφή, στο πλαίσιο ενός ευρωπαϊκού ολοκληρωμένου σχεδίου για την καταπολέμηση της παιδικής φτώχειας·

11. εκτιμά ότι η παιδική φτώχεια συνδέεται με τη φτώχεια των γονέων και καλεί, ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν τη σύσταση για την παιδική φτώχεια και την ευημερία των παιδιών¹ και να κάνουν χρήση του πλαισίου παρακολούθησης που προτείνεται σε αυτήν και βασίζεται σε δείκτες·

12. τονίζει, όσον αφορά τις πολιτικές εξισορρόπησης της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή και τις κατάλληλες στρατηγικές των επιχειρήσεων, την ανάγκη να υιοθετηθεί μία προσέγγιση βασισμένη στον κύκλο ζωής, για να διασφαλιστεί ότι παρέχεται στήριξη σε όλους σε διαφορετικές φάσεις καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους και ότι μπορούν να συμμετέχουν ενεργά στην αγορά εργασίας με εργασιακά δικαιώματα και στην κοινωνία συνολικά·

13. τονίζει ότι η καλύτερη εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η ενίσχυση της ισότητας των φύλων έχουν καίρια σημασία για την υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, και ιδίως των γυναικών που παρέχουν φροντίδα και των μόνων μητέρων, καθώς και για την επίτευξη του στόχου της χειραφέτησης των γυναικών· υπογραμμίζει ότι το βασικό στοιχείο για την οικονομική χειραφέτηση των γυναικών είναι ο μετασχηματισμός και η προσαρμογή της αγοράς εργασίας και των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας, ώστε να λαμβάνονται υπόψη τα στάδια της ζωής των γυναικών·

14. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να αναπτύξουν πολιτικές μεταρρυθμίσεων και να επενδύσουν σε εκστρατείες ευαισθητοποίησης για την υπέρβαση των στερεοτύπων που αφορούν το φύλο και την προώθηση μιας πιο ισότιμης κατανομής της φροντίδας και των οικιακών εργασιών, με έμφαση στην ανάγκη και το δικαίωμα των ανδρών να αναλάβουν ευθύνες φροντίδας χωρίς να στιγματίζονται ή να τίθενται σε δυσμενή θέση· θεωρεί ότι οι επιχειρήσεις θα πρέπει να είναι στο επίκεντρο και να υποστηρίζονται στις προσπάθειές τους για προώθηση της εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και καταπολέμηση των διακρίσεων·

15. καλεί τα κράτη μέλη να εντείνουν την προστασία έναντι των διακρίσεων και των παράνομων απολύσεων που σχετίζονται με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οι οποίες πλήττουν κυρίως τις εργαζόμενες γυναίκες, και να διασφαλίσουν την πρόσβαση στη δικαιοσύνη και τις νομικές διαδικασίες, μεταξύ

άλλων μέσω της μεγαλύτερης παροχής πληροφοριών σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων και την παροχή νομικής αρωγής όταν κρίνεται αναγκαίο· καλεί, στο πλαίσιο αυτό, την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να προτείνουν πολιτικές για τη βελτίωση της επιβολής των μέτρων κατά των διακρίσεων στον χώρο εργασίας, αυξάνοντας μεταξύ άλλων την ευαισθητοποίηση επί των νομικών δικαιωμάτων για ίση μεταχείριση μέσω της διενέργειας ενημερωτικών εκστρατειών, της αντιστροφής του βάρους αποδείξεως(33) και της ενίσχυσης των εθνικών φορέων ισότητας προκειμένου να διεξάγουν επίσημες έρευνες με δική τους πρωτοβουλία για θέματα ισότητας και να βοηθούν πιθανά θύματα διακρίσεων·

16. επισημαίνει ότι η έλλειψη συγκρίσιμων, ολοκληρωμένων, αξιόπιστων και τακτικά ενημερωμένων στοιχείων σχετικά με την ισότητα καθιστά πιο δύσκολη την απόδειξη της ύπαρξης διακρίσεων, και ιδίως έμμεσων διακρίσεων· καλεί τα κράτη μέλη να συλλέγουν στοιχεία σχετικά με την ισότητα κατά τρόπο συστηματικό και να τα καθιστούν διαθέσιμα, με τη συμμετοχή των εθνικών φορέων ισότητας και των δικαστηρίων, με στόχο, μεταξύ άλλων, την ανάλυση και την παρακολούθηση αυτών των στοιχείων για τις ειδικές συστάσεις ανά χώρα· καλεί την Επιτροπή να αναλάβει πρωτοβουλίες για την προώθηση της εν λόγω συλλογής στοιχείων απευθύνοντας σύσταση προς τα κράτη μέλη και αναθέτοντας στη Eurostat τη διενέργεια διαβουλεύσεων προκειμένου να ενσωματωθεί η κατηγοριοποίηση των στοιχείων σχετικά με όλες τις αφορμές διακρίσεων στους δείκτες της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας· καλεί την Επιτροπή να συνεχίσει να συνεργάζεται με το Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) προκειμένου να βελτιωθεί η ποσότητα και η ποιότητα των χωριστών ανά φύλο στοιχείων με συστηματικό τρόπο·

17. καλεί την Επιτροπή να ελέγχει σε τακτική βάση την πρόοδο που έχει επιτευχθεί σε κρίσιμους τομείς που ορίζονται στην Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου και οι δείκτες των οποίων έχουν ήδη προσδιοριστεί από το EIGE, και να λαμβάνει υπόψη τα αποτελέσματα αυτών των ελέγχων στην αξιολόγησή της σχετικά με την ισότητα των φύλων στην ΕΕ·

18. επισημαίνει τον σημαντικό ρόλο των εθνικών φορέων ισότητας για την εφαρμογή της οδηγίας 2000/78/ΕΚ σχετικά με την ισότητα στην απασχόληση, καθώς οι φορείς αυτοί συμβάλλουν στην αύξηση της ευαισθητοποίησης και στη συλλογή στοιχείων, παραμένοντας σε επικοινωνία με τους κοινωνικούς εταίρους και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, καλύπτουν το έλλειμμα καταγγελιών και καθιστούν τις διαδικασίες υποβολής καταγγελιών περισσότερο προσβάσιμες· καλεί τα κράτη μέλη να ενισχύσουν τον ρόλο, τις ικανότητες και την ανεξαρτησία των φορέων ισότητας, συμπεριλαμβανομένου του Equinet, μεταξύ άλλων μέσω επαρκούς χρηματοδότησης· ζητεί συγκεκριμένα την ενίσχυση των οργανώσεων που προβλέπει η οδηγία 2006/54/ΕΚ σχετικά με την ίση μεταχείριση, διασφαλίζοντας την πρόσβαση στη δικαιοσύνη και τις νομικές διαδικασίες·

19. θεωρεί ότι στους εργαζομένους των εθνικών, περιφερειακών και τοπικών αρχών, στα όργανα επιβολής του νόμου, καθώς και στους επιθεωρητές εργασίας, πρέπει να παρέχεται κατάλληλη κατάρτιση για τη νομοθεσία καταπολέμησης των διακρίσεων στην εργασία και για τη συναφή νομολογία· πιστεύει ότι η εν λόγω κατάρτιση είναι επίσης καίριας σημασίας για δικαστές, εισαγγελείς, δικηγόρους και αστυνομικούς·

20. καλεί τα κράτη μέλη, σε συνεργασία με την Επιτροπή, να διασφαλίσουν ότι τα

κοινωνικά δικαιώματα που παρέχουν οι δημόσιες πολιτικές είναι ισότιμα από άποψη ατομικών δικαιωμάτων και ότι σε αυτά έχουν ίση πρόσβαση και οι γυναίκες και οι άνδρες, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι όλοι θα μπορούν να απολαμβάνουν τα δικαιώματά τους και να επιτύχουν μια καλύτερη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής·

Ισότητα γυναικών και ανδρών στις αμοιβές που λαμβάνουν και στα καθήκοντα φροντίδας που αναλαμβάνουν

21. τονίζει την ανάγκη να εξαιρεθούν οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στην έμμισθη και άμισθη εργασία και να προωθηθεί η ίση κατανομή των ευθυνών, του κόστους και της φροντίδας για τα παιδιά και τα εξαρτώμενα άτομα μεταξύ γυναικών και ανδρών, αλλά και στην κοινωνία στο σύνολό της, μεταξύ άλλων διασφαλίζοντας καθολική πρόσβαση σε οικονομικά προσιτές και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες γενικού ενδιαφέροντος· επισημαίνει στο πλαίσιο αυτό την ανάγκη να υποβληθούν συγκεκριμένες προτάσεις με στόχο την επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής·

22. εκφράζει τη λύπη του για την εμμονή του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, το οποίο συνιστά παραβίαση της θεμελιώδους αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία για τους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, που κατοχυρώνεται στο άρθρο 157 της ΣΛΕΕ, και επηρεάζει ιδίως τις γυναίκες που έχουν και μεγαλώνουν παιδιά· καλεί την ΕΕ και τα κράτη μέλη, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και τις οργανώσεις για την ισότητα των φύλων, να χαράξουν και να εφαρμόσουν πολιτικές για το κλείσιμο του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων· ζητεί από τα κράτη μέλη να διενεργούν σε τακτική βάση χαρτογράφηση των μισθών (wage-mapping) ως συμπλήρωμα στις προσπάθειες αυτές·

23. καλεί την Επιτροπή, σύμφωνα με τα συμπεράσματα του Συμβουλίου της 16ης Ιουνίου 2016 για την ισότητα των φύλων, να ενισχύσει το καθεστώς της Στρατηγικής της Δέσμευσης για την ισότητα των φύλων και να ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου στη στρατηγική «Ευρώπη 2020» προκειμένου να διασφαλίσει ότι το έργο για την ισότητα των φύλων δεν έχει μικρότερη προτεραιότητα· ζητεί, συνεπώς, από την Επιτροπή να υιοθετήσει στρατηγική ισότητας των φύλων μετά το 2015 και να παρακολουθεί την εφαρμογή της μέσω του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, σύμφωνα με τις συστάσεις του Ευρωπαϊκού Συμφώνου για την ισότητα των φύλων για την περίοδο 2011-2020·

24. καλεί τα κράτη μέλη να θέσουν σε εφαρμογή προορατικές πολιτικές και κατάλληλες επενδύσεις που έχουν σχεδιαστεί και στοχεύουν στην υποστήριξη των γυναικών και των ανδρών που εισέρχονται, επιστρέφουν, παραμένουν και ανελλίσσονται στην αγορά εργασίας, ύστερα από περιόδους άδειας που συνδέονται με την οικογένεια και την παροχή φροντίδας, με βιώσιμη και ποιοτική απασχόληση, σύμφωνα με το άρθρο 27 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη· τονίζει ειδικότερα την ανάγκη να διασφαλισθεί η επαναφορά στην ίδια θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη ή παρόμοια θέση εργασίας, η προστασία από απόλυση και λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση συνεπεία της εγκυμοσύνης, η δυνατότητα υποβολής αίτησης και λήψης άδειας για οικογενειακούς λόγους, και μια περίοδος προστασίας μετά την επιστροφή τους, ώστε να προσαρμοσθούν εκ νέου στη θέση εργασίας τους· επαναλαμβάνει ότι θα πρέπει επίσης να διασφαλίζεται η πραγματοποίηση αλλαγών στο ωράριο και/ή

στην οργάνωση της εργασίας κατά την επιστροφή στην εργασία (συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης του εργοδότη να δικαιολογεί ενδεχόμενη άρνηση) καθώς και η δυνατότητα για περιόδους κατάρτισης·

25. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να εξασφαλίσουν τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών σε πολιτικές ισότητας των φύλων· τονίζει τη σημασία της επαρκούς χρηματοδότησης για τις πολιτικές αυτές, των συλλογικών συμφωνιών και των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας μεταξύ των φύλων κατά την εργασία, καθώς και της έρευνας και της ανταλλαγής ορθών πρακτικών·

26. ζητεί από τα κράτη μέλη την αντικατάσταση των μοντέλων που χρησιμοποιούν ως μονάδα το νοικοκυριό από μια εξατομικευμένη φορολόγηση και δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης, προκειμένου να διασφαλιστούν τα ατομικά δικαιώματα των γυναικών και να αντιμετωπιστεί η εξάρτησή τους από τους συντρόφους τους ή από το κράτος·

27. θεωρεί ότι η προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και την οικονομική τους ανεξαρτησία έχει καίρια σημασία για την επίτευξη του στόχου της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για 75% συνολικό ποσοστό απασχόλησης και για την αύξηση του ΑΕΠ· καλεί, ως εκ τούτου, την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να ενισχύσουν τις πολιτικές και να αυξήσουν τις επενδύσεις που υποστηρίζουν την απασχόληση των γυναικών σε ποιοτικές θέσεις εργασίας, ιδίως σε τομείς και θέσεις όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται, όπως οι τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) και οι τομείς της πράσινης οικονομίας, ή σε ανώτερες διευθυντικές θέσεις σε όλους τους τομείς·

Τύποι αδειών που συνδέονται με την οικογένεια και την παροχή φροντίδας

28. σημειώνει ότι η Επιτροπή απέσυρε την αναθεώρηση της οδηγίας για την άδεια μητρότητας και της ζητεί να υποβάλει φιλόδοξη πρόταση με πρότυπα υψηλού επιπέδου, σε στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και ύστερα από διαβούλευση με την κοινωνία των πολιτών, προκειμένου να διασφαλιστεί η καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής· καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι οι γυναίκες αμείβονται και καλύπτονται από την κοινωνική προστασία κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, και τούτο προκειμένου να στηριχθούν οι οικογένειες και να καταπολεμηθούν οι ανισότητες, να ενδυναμωθεί η κοινωνική και οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και να αποτραπεί το ενδεχόμενο να υποστούν αρνητικές οικονομικές συνέπειες επειδή έχουν παιδιά· τονίζει ότι η άδεια μητρότητας πρέπει να συνοδεύεται από αποτελεσματικά μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων των εγκύων και των νέων, θηλαζουσών και μόνων μητέρων, αποτυπώνοντας τις συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας·

29. ζητεί τη βελτίωση του συντονισμού των διαφόρων τύπων αδειών σε επίπεδο ΕΕ και σε επίπεδο κράτους μέλους, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους· επισημαίνει ότι η καλύτερη πρόσβαση σε διάφορους τύπους άδειας παρέχει στα άτομα προοπτικές άδειας για ολόκληρο τον κύκλο ζωής και αυξάνει τη συμμετοχή στην απασχόληση, τη συνολική αποτελεσματικότητα και την ικανοποίηση από την εργασία· παρατηρεί ότι, όταν δεν υφίστανται διατάξεις περί αδειάς ή όταν οι

υφιστάμενες διατάξεις θεωρούνται ανεπαρκείς, οι κοινωνικοί εταίροι θα μπορούσαν, μέσω συλλογικών συμβάσεων, να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη θέσπιση νέων διατάξεων για την άδεια μητρότητας, την άδεια πατρότητας και τη γονική άδεια, ή την επικαιροποίηση των ήδη ισχυουσών διατάξεων· καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να επανεξετάσουν τις πολιτικές στον τομέα των αδειών ώστε να ληφθεί υπόψη ο ρόλος των εργαζόμενων παππούδων στη φροντίδα των εγγονιών τους·

30. καλεί τα κράτη μέλη να παρέχουν επαρκές εισόδημα αντικατάστασης και κοινωνική προστασία κατά τη διάρκεια κάθε τύπου άδειας που σχετίζεται με την οικογένεια ή την παροχή φροντίδας, ιδίως για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι με χαμηλό εισόδημα μπορούν να επωφελούνται επί ίσοις όροις με τους άλλους εργαζόμενους από τα μέτρα για τις άδειες·

31. καλεί την Επιτροπή να δημοσιεύσει έκθεση για την εφαρμογή της οδηγίας για τη γονική άδεια και ζητεί από την Επιτροπή και τους κοινωνικούς εταίρους να εξετάσουν το ενδεχόμενο να προσφέρουν μια κατάλληλη παράταση της ελάχιστης διάρκειας της γονικής άδειας με ικανοποιητικό εισόδημα αντικατάστασης και κοινωνική προστασία από τέσσερις σε τουλάχιστον έξι μήνες, και να αυξήσουν το όριο ηλικίας του παιδιού για το οποίο μπορεί να λαμβάνεται γονική άδεια· τονίζει ότι οι γονείς θα πρέπει να έχουν την ευελιξία να χρησιμοποιούν την άδεια σε τμήματα ή ολόκληρη· καλεί τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να επανεξετάσουν τα συστήματά τους που αφορούν το οικονομικό αντιστάθμισμα για τη γονική άδεια, με στόχο να επιτύχουν ένα επαρκές επίπεδο εισοδηματικής αναπλήρωσης που θα λειτουργεί ως κίνητρο και θα ενθαρρύνει τους άνδρες να ζητούν γονική άδεια πέραν της ελάχιστης χρονικής περιόδου που εξασφαλίζει η οδηγία· επαναλαμβάνει ότι η γονική άδεια θα πρέπει να κατανέμεται εξίσου μεταξύ των γονέων και ότι ένα σημαντικό τμήμα της άδειας θα πρέπει να παραμείνει μη μεταβιβάσιμο(34)· υπογραμμίζει ότι αμφότεροι οι γονείς πρέπει να τυγχάνουν της ίδιας αντιμετώπισης όσον αφορά τα δικαιώματα που έχουν σχέση με το εισόδημα και τη διάρκεια της άδειας·

32. επισημαίνει την εξαιρετικά ευάλωτη κατάσταση των εργαζόμενων γονέων με παιδιά με αναπηρίες· καλεί, συνεπώς, την Επιτροπή να βελτιώσει και να ενισχύσει τις διατάξεις της οδηγίας 2010/18/ΕΕ σχετικά με τις προϋποθέσεις επιλεξιμότητας και τους λεπτομερείς κανόνες της χορήγησης γονικής άδειας σε γονείς με παιδιά με αναπηρία ή σοβαρή ή μακροχρόνια ασθένεια που προκαλεί ανικανότητα· καλεί τα κράτη μέλη, στο πλαίσιο αυτό, να επεκτείνουν τη δυνατότητα γονικής άδειας για τους γονείς και μετά την εκ του νόμου προβλεπόμενη ηλικία του παιδιού, που ορίζεται στην οδηγία, και να τους χορηγούν συμπληρωματική άδεια μητρότητας, πατρότητας (όπου υπάρχει) και γονική άδεια·

33. πιστεύει ότι η προώθηση της εξατομίκευσης του δικαιώματος σε ρυθμίσεις άδειας, καθώς και ο ρόλος των πατεράδων στην ανατροφή των παιδιών τους με τη χρήση της άδειας, είναι ουσιώδη στοιχεία για την επίτευξη μιας ισορροπημένης από απόψεως φύλου, εναρμόνισης της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, καθώς και για την επίτευξη του στόχου απασχόλησης για άνδρες και γυναίκες που προβλέπεται στη στρατηγική Ευρώπη 2020·

34. καλεί την Επιτροπή, προκειμένου να μπορούν οι γονείς με παιδιά ή τα άτομα με εξαρτώμενα μέλη να επιτύχουν μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και

προσωπικής ζωής, να υποβάλει βάσιμες και συνεκτικές πρωτοβουλίες σχετικά με:

(1) μια οδηγία περί άδειας πατρότητας με κατ' ελάχιστο δύο εβδομάδες υποχρεωτικής άδειας με πλήρεις αποδοχές·

(2) μια οδηγία για την άδεια παρόχου φροντίδας, η οποία να συμπληρώνει την παροχή επαγγελματικής φροντίδας, να δίνει τη δυνατότητα φροντίδας για εξαρτώμενα άτομα και να προσφέρει στον πάροχο της φροντίδας επαρκή αμοιβή και κοινωνική προστασία· ζητεί ευέλικτα και επαρκή κίνητρα με γνώμονα τον εργαζόμενο ώστε να λαμβάνουν οι άνδρες άδεια παρόχου φροντίδας·

(3) ελάχιστα πρότυπα που να ισχύουν σε όλα τα κράτη μέλη για την αντιμετώπιση των ειδικών αναγκών των θετών γονέων και παιδιών, καθώς και τη θέσπιση των ίδιων δικαιωμάτων με αυτά που ισχύουν για τους φυσικούς γονείς,

αναγνωρίζοντας ότι ορισμένα κράτη μέλη έχουν ήδη λάβει προορατικά μέτρα για την άδεια πατρότητας και την άδεια παρόχου φροντίδας·

35. καλεί τα κράτη μέλη να θεσπίσουν «σύστημα μονάδων κατοχύρωσης του χρόνου παροχής φροντίδας» μέσω της εργατικής νομοθεσίας και της νομοθεσίας περί κοινωνικής ασφάλισης, για τις γυναίκες και τους άνδρες, που θα αναγνωρίζονται ως ισοδύναμες περίοδοι για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, ώστε να προστατεύσουν εκείνους που διακόπτουν την απασχόληση για να παράσχουν άτυπη, μη αμειβόμενη φροντίδα σε εξαρτώμενο πρόσωπο ή σε μέλος της οικογένειάς τους, και να αναγνωρίσουν την αξία του έργου των εν λόγω παρόχων φροντίδας για την κοινωνία στο σύνολό της· ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να ανταλλάσσουν βέλτιστες πρακτικές στον τομέα αυτόν·

Φροντίδα σε εξαρτώμενα άτομα

36. καλεί τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν αποτελεσματικά τους στόχους της Βαρκελώνης μέχρι το 2020 και να εγκρίνουν το πλαίσιο ποιότητας του 2014 για την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα·

37. υπενθυμίζει ότι η επένδυση σε κοινωνικές υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένης της υποδομής, έχει σημαντικό αντίκτυπο στην απασχόληση αλλά δημιουργεί και σημαντικά πρόσθετα έσοδα για τον δημόσιο τομέα μέσω των φόρων απασχόλησης και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης· ζητεί από τα κράτη μέλη να επενδύσουν στην υψηλής ποιότητας προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα και σε υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων και εξαρτώμενων ατόμων· καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν τη διαθεσιμότητα, την προσιτότητα και την καθολική πρόσβαση στις υπηρεσίες αυτές, εξετάζοντας, για παράδειγμα, το ενδεχόμενο αύξησης των δημόσιων δαπανών για υπηρεσίες παροχής φροντίδας, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων ανεξάρτητης διαβίωσης, και αξιοποιώντας καλύτερα τα κονδύλια της ΕΕ· ζητεί όπως η αναθεώρηση του ΠΔΠ αξιοποιηθεί και για την αναβάθμιση των επενδύσεων σε κοινωνικές υπηρεσίες και υποδομές, ιδίως με τη βοήθεια του ΕΚΤ, του ΕΤΠΑ και του ΕΤΣΕ· καλεί τα κράτη μέλη να εξετάσουν το ενδεχόμενο να προσφέρουν δωρεάν πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας για τις οικογένειες που ζουν σε συνθήκες φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού· επισημαίνει τον δυσανάλογο αντίκτυπο που έχουν στους μόνους γονείς, η συντριπτική πλειονότητα των οποίων είναι γυναίκες, οι

ανεπαρκείς επενδύσεις σε δημόσιες δομές και υπηρεσίες μέριμνας·

38. τονίζει ότι πρέπει να αναγνωριστεί η συμβολή της εργασίας των ατόμων που διαθέτουν τον χρόνο και τις δεξιότητές τους για τη φροντίδα ηλικιωμένων και εξαρτώμενων ατόμων·

39. επισημαίνει ότι η φροντίδα των παιδιών με αναπηρίες συνιστά ιδιαίτερη πρόκληση για τους γονείς που εργάζονται, και πρέπει να αναγνωρίζεται από την κοινωνία και να υποστηρίζεται από τις δημόσιες πολιτικές και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις· καλεί τα κράτη μέλη, όσον αφορά την παροχή φροντίδας σε παιδιά προσχολικής ηλικίας, να δώσουν έμφαση όχι μόνο στην προσβασιμότητα, αλλά και στην ποιότητα της εν λόγω φροντίδας, ιδίως όσον αφορά τα παιδιά από μειονεκτούντα περιβάλλοντα και τα παιδιά με αναπηρίες·

40. καλεί τα κράτη μέλη να εξετάσουν το ενδεχόμενο σταδιακής προσαρμογής των σχολικών ωραρίων στα ωράρια πλήρους απασχόλησης, μέσω της παροχής δωρεάν εξωσχολικών δραστηριοτήτων τόσο κατά την ολοκλήρωση των ωρών διδασκαλίας όσο και κατά τη διάρκεια των σχολικών διακοπών, προκειμένου να διευκολυνθεί η πραγματική εναρμόνιση της επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων, και ιδίως των γυναικών, καθώς οι γυναίκες είναι που μειώνουν κατά κύριο λόγο τις ώρες εργασίας τους για να αναλάβουν τη φροντίδα των παιδιών τους·

41. καλεί τα κράτη μέλη να υποστηρίξουν δημοσιονομικές πολιτικές ως ισχυρό μοχλό ενίσχυσης της εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να προωθήσουν την απασχόληση των γυναικών, θεσπίζοντας έκπτωση φόρου για την φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων ή άλλων εξαρτώμενων μελών μέσω φορολογικών κινήτρων και παροχών·

42. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να θεσπίσουν στόχους για τη φροντίδα των ηλικιωμένων, ατόμων με αναπηρίες και άλλων εξαρτώμενων ατόμων, παρόμοιους με τους στόχους της Βαρκελώνης, με εργαλεία παρακολούθησης που θα πρέπει να μετρούν την ποιότητα, την προσβασιμότητα και την οικονομική προσιτότητα· καλεί τη Eurostat, το Eurofound και το Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (για τον δείκτη του που αφορά την ισότητα των φύλων), να συλλέγουν σχετικά στοιχεία και να εκπονούν μελέτες για την υποστήριξη του έργου αυτού·

43. καλεί τα κράτη μέλη να ενισχύσουν το δίκτυο εξειδικευμένων υπηρεσιών φροντίδας των ηλικιωμένων, και κυρίως να δημιουργήσουν δίκτυα κατ' οίκον υπηρεσιών· υπ' αυτό το πνεύμα, τονίζει επίσης την ανάγκη, οι πολιτικές για την παροχή φροντίδας στους ηλικιωμένους να είναι προσαρμοσμένες στις ατομικές τους ανάγκες και, ει δυνατόν, να δοθεί έμφαση στον τόπο που προτιμούν οι ίδιοι να τους παρέχεται φροντίδα·

44. καλεί την Επιτροπή να εργαστεί προς την κατεύθυνση ευρωπαϊκών ποιοτικών προτύπων για όλες τις υπηρεσίες φροντίδας, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη διαθεσιμότητα, την προσβασιμότητα και την οικονομική προσιτότά τους, τα οποία θα στηρίζουν τα κράτη μέλη στην αναβάθμιση των προτύπων φροντίδας· υπενθυμίζει τα υφιστάμενα πλαίσια, όπως το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ποιότητας Υπηρεσιών Μακροχρόνιας Περίθαλψης, από τα οποία θα πρέπει να αντληθεί έμπνευση· καλεί

την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να αναπτύξουν πολιτικές που θα επιτρέπουν και θα λαμβάνουν πρόνοια για την αποϊδρυματοποίηση της μακροχρόνιας φροντίδας, όπου είναι δυνατόν και με την παροχή της φροντίδας σε επίπεδο τοπικής κοινότητας·

45. επισημαίνει ότι η επένδυση στο εργατικό δυναμικό είναι σημαντικό στοιχείο της επίτευξης ποιοτικών υπηρεσιών(35)· καλεί, ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να προωθήσουν αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και ποιοτική απασχόληση για τους εργαζόμενους στον τομέα της φροντίδας, όπως αξιοπρεπείς αποδοχές, αναγνώριση του καθεστώτος των εργαζομένων στον τομέα της φροντίδας και θέσπιση υψηλής ποιότητας επαγγελματικής κατάρτισης για τους εν λόγω εργαζομένους·

Ποιοτική απασχόληση

46. επισημαίνει τα υψηλά επίπεδα των φτωχών εργαζομένων σε όλη την Ευρώπη, με ορισμένους ανθρώπους να υποχρεούνται να εργαστούν περισσότερο και για μεγαλύτερο διάστημα, συνδυάζοντας περισσότερες θέσεις εργασίας, προκειμένου να κερδίσουν ένα μισθό που να επιτρέπει τον βιοπορισμό τους· τονίζει πόσο σημαντικό είναι το γεγονός ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δεν πρέπει να επέλθει μέσω της εισαγωγής επισφαλών συνθηκών εργασίας και της αύξησης των άτυπων μορφών απασχόλησης· επισημαίνει ότι οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στις άτυπες μορφές απασχόλησης, γεγονός το οποίο δημιουργεί τόσο κοινωνική όσο και οικονομική ανασφάλεια· σημειώνει το διατηρούμενο χάσμα αμοιβών μεταξύ μικτών αποδοχών και απολαβών σε όλα τα κράτη μέλη, το οποίο δεν σχετίζεται μόνο με τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των εμπλεκόμενων μερών αλλά και με τις διαφορετικές συνθήκες της αγοράς· τονίζει ότι οι απολαβές θα πρέπει να βασίζονται στις επαγγελματικές επιδόσεις και στο τοπικό κόστος ζωής και όχι αποκλειστικά σε ποσοτικά πρότυπα· καλεί τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να αναπτύξουν μια μισθολογική πολιτική πλαίσιο με αποτελεσματικά μέτρα για την καταπολέμηση των μισθολογικών διακρίσεων και την εξασφάλιση κατάλληλων αμοιβών για όλους τους εργαζομένους, για παράδειγμα μέσω της καθιέρωσης κατώτατων μισθών σε εθνικό επίπεδο, οι οποίοι θα εγγυώνται μια αξιοπρεπή ζωή, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές· καλεί τα κράτη μέλη να υποστηρίξουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως σημαντικό παράγοντα στην ανάπτυξη των μισθολογικών πολιτικών·

47. σημειώνει ότι η εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής πρέπει να βασίζεται στα δικαιώματα των εργαζομένων και την ασφάλεια στην αγορά εργασίας, καθώς και στο δικαίωμα αδείας χωρίς περιορισμούς επιβαλλόμενους από τις αυξημένες απαιτήσεις κινητικότητας και ευελιξίας· τονίζει ότι η αυξημένη ευελιξία μπορεί να οδηγήσει στην ενίσχυση των υφιστάμενων διακρίσεων στην αγορά εργασίας εις βάρος των γυναικών – υπό μορφή χαμηλότερων αμοιβών, άτυπων μορφών απασχόλησης και δυσανάλογης ευθύνης για τη μη αμειβόμενη οικιακή εργασία – εάν δεν προηγηθεί η υιοθέτηση μιας σαφούς προσέγγισης για τη συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου·

48. καλεί το Eurofound να αναπτύξει περαιτέρω τις δραστηριότητές του σε σχέση με την παρακολούθηση των ποιοτικών θέσεων εργασίας μέσω της ευρωπαϊκής έρευνάς του για τις συνθήκες εργασίας, επί τη βάση της αντίληψής του για την ποιότητα της εργασίας που συνίσταται στα εξής: απολαβές, προοπτικές, ποιότητα του χρόνου

εργασίας, χρήση των δεξιοτήτων και διακριτική ευχέρεια, κοινωνικό περιβάλλον, φυσικός κίνδυνος και ένταση της εργασίας· καλεί, επιπλέον, το Eurofound να αναπτύξει την έρευνά του για τις πολιτικές, τις συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων και τις πρακτικές των εταιρειών που υποστηρίζουν την ποιότητα των θέσεων εργασίας(36)· καλεί το Eurofound να συνεχίσει να παρακολουθεί την επίπτωση των ρυθμίσεων του χρόνου εργασίας και να παρέχει αναλύσεις των δημόσιων πολιτικών και των συμφωνιών των κοινωνικών εταίρων στον τομέα αυτό, συμπεριλαμβανομένης μιας αξιολόγησης του τρόπου με τον οποίο αυτά αποτελούν αντικείμενο διαπραγματεύσεων και στηρίζουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής· καλεί το Eurofound να εκπονήσει έρευνα σχετικά με το πώς δύο εργαζόμενοι ενός νοικοκυριού διαχειρίζονται τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας τους και ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος υποστήριξής τους·

49. τονίζει ότι, αφενός, η εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής πρέπει να βασίζεται στα δικαιώματα των εργαζομένων και την ασφάλεια στην αγορά εργασίας, καθώς και στο δικαίωμα αδειάς χωρίς αυτή να περιορίζεται από τις αυξημένες απαιτήσεις κινητικότητας και ευελιξίας· επισημαίνει, αφετέρου, τις διαφορές ως προς την προσωπική και οικογενειακή κατάσταση κάθε εργαζομένου και, ως εκ τούτου, θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να κάνουν χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων για την προσαρμογή τους στις ιδιαίτερες ανάγκες τους κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής· θεωρεί ότι η εν λόγω ευελιξία ως προς την απασχόληση μπορεί να προωθήσει υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών· τονίζει ότι οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες έχουν κοινή ευθύνη να σχεδιάσουν τις κατάλληλες ρυθμίσεις και να συμφωνήσουν επ' αυτών· καλεί την Επιτροπή να χαρτογραφήσει την κατάσταση στα κράτη μέλη όσον αφορά το «δικαίωμα να ζητούνται ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας»·

50. υποστηρίζει την «έξυπνη εργασία» ως μια προσέγγιση για την οργάνωση της εργασίας μέσω του συνδυασμού της ευελιξίας, της αυτονομίας και της συνεργασίας, η οποία δεν απαιτεί κατ' ανάγκη ο εργαζόμενος να είναι παρών στον χώρο εργασίας ή σε οποιονδήποτε προκαθορισμένο χώρο και επιτρέπει στους εργαζόμενους να διαχειρίζονται το δικό τους ωράριο εργασίας, διασφαλίζοντας ωστόσο τη συνέπεια με το μέγιστο ημερήσιο και εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας που προβλέπονται από το νόμο και τις συλλογικές συμβάσεις· υπογραμμίζει, συνεπώς, τις δυνατότητες που παρέχει η έξυπνη εργασία για μια καλύτερη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ιδίως για τους γονείς που επιστρέφουν ή εισέρχονται στην αγορά εργασίας μετά από άδεια μητρότητας ή γονική άδεια· απορρίπτει, ωστόσο, τη μετάβαση από μια κουλτούρα παρουσίας σε μια κουλτούρα μόνιμης διαθεσιμότητας· καλεί την Επιτροπή, τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους, κατά την ανάπτυξη πολιτικών έξυπνης εργασίας, να εξασφαλίσουν ότι αυτές δεν επιβάλλουν πρόσθετη επιβάρυνση για τον εργαζόμενο, αλλά ενισχύουν την υγιή ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και αυξάνουν την ευημερία των εργαζομένων· τονίζει την ανάγκη εστίασης στην επίτευξη αποτελεσμάτων όσον αφορά την απασχόληση, προκειμένου να αποφεύγεται η κατάχρηση αυτών των νέων μορφών εργασίας· καλεί τα κράτη μέλη να προωθήσουν τις δυνατότητες που προσφέρει η τεχνολογία, όπως τα ψηφιακά δεδομένα, το υψηλής ταχύτητας διαδίκτυο, η ακουστική τεχνολογία και η βιντεοτεχνολογία για ρυθμίσεις έξυπνης (τηλε)εργασίας·

51. υπογραμμίζει ότι τα εναλλακτικά επιχειρηματικά μοντέλα, όπως οι συνεταιρισμοί και τα ταμεία αλληλοβοήθειας, παρέχουν τεράστιες δυνατότητες για την προώθηση

της ισότητας των φύλων και μια υγιή ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ιδίως στο ανερχόμενο ψηφιακό περιβάλλον της «έξυπνης εργασίας», δεδομένων των υψηλών επιπέδων συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων· καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να εξετάσουν τον αντίκτυπο των συνεταιρισμών και των εναλλακτικών επιχειρηματικών μοντέλων στην ισότητα των φύλων και την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ιδίως στους τομείς της τεχνολογίας, και να καθορίσουν πολιτικές για την προώθηση και κοινή χρήση προτύπων βέλτιστης πρακτικής·

52. εκφράζει την ανησυχία του για την αύξηση του όγκου της ακούσιας μερικής απασχόλησης, ιδίως στις γυναίκες με υποχρεώσεις παροχής φροντίδας, η οποία αυξάνει τον κίνδυνο της φτώχειας στην εργασία· τονίζει ότι, όταν ένας εργαζόμενος επιλέγει την εργασία μερικής απασχόλησης, πρέπει να υπάρχουν εγγυήσεις όσον αφορά την ποιότητα της εργασίας του και τη μη διακριτική εις βάρος του μεταχείριση σε σχέση με τους εργαζομένους πλήρους ωραρίου, σύμφωνα με την οδηγία για την εργασία μερικής απασχόλησης(37), και καλεί την Επιτροπή να παρακολουθεί την εφαρμογή της εν λόγω οδηγίας· καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο, οι εργαζόμενοι που βιώνουν ασυνέχεια στην απασχόληση και οι εργαζόμενοι με κενά στην επαγγελματική σταδιοδρομία ή με περιόδους κατά τις οποίες εργάστηκαν λιγότερες ώρες έχουν το δικαίωμα πρόσβασης σε αξιοπρεπές συνταξιοδοτικό σύστημα χωρίς καμία απολύτως διάκριση·

53. εκφράζει την ανησυχία του σχετικά με την κατάχρηση των συμβάσεων μηδενικών ωρών σε ορισμένα κράτη μέλη και για τη χρήση εκμεταλλευτικών συμβάσεων, ακούσιων συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ακανόνιστων, απρόβλεπτων και υπερβολικών ωραρίων εργασίας και χαμηλής ποιότητας πρακτικών ασκήσεων, που καθιστούν αδύνατη μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε μακροπρόθεσμη βάση· ζητεί, ως εκ τούτου, από τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να αντιμετωπίσουν επείγοντως την κατάσταση της επισφαλούς εργασίας, με την οποία βρίσκονται αντιμετώπι οι κυρίως οι νέοι και οι γυναίκες·

54. επισημαίνει ότι οι υπερβολικές και ακανόνιστες ώρες εργασίας και οι ανεπαρκείς περίοδοι ανάπαυσης, η εργασιακή ανασφάλεια και η αφύσικη απόδοση που απαιτείται, είναι σημαντικοί παράγοντες για τα αυξημένα επίπεδα άγχους, κακής σωματικής και ψυχικής υγείας και επαγγελματικών ατυχημάτων και ασθενειών· επισημαίνει ότι το ευέλικτο και το προβλέψιμο ωράριο επηρεάζουν θετικά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής(38)· καλεί τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να διασφαλίσουν το ωράριο εργασίας και να κατοχυρώσουν μια περίοδο εβδομαδιαίας ανάπαυσης μέσω της εφαρμογής όλης της σχετικής νομοθεσίας· υπενθυμίζει την υποχρέωση της Επιτροπής να παρακολουθεί την εφαρμογή της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας και να εξετάσει το ενδεχόμενο να κινήσει διαδικασίες επί παραβάσει κατά των κρατών μελών που δεν συμμορφώνονται με αυτήν· συνιστά, για τον σκοπό αυτό, προσεκτική παρακολούθηση των περιπτώσεων εξαγοράς και/ή πώλησης επιχειρήσεων, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η τάση απίσχνασης των διατάξεων των συμβάσεων απασχόλησης που αφορούν το ωράριο και τις περιόδους ανάπαυσης·

55. καλεί περαιτέρω την Επιτροπή και τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και τα ενδιαφερόμενα μέρη να επικεντρωθούν στην καινοτόμο οργάνωση του χώρου εργασίας και να εξισορροπήσουν τις ανάγκες των γυναικών και των ανδρών για

επαγγελματική και προσωπική ζωή με την παραγωγικότητα/κερδοφορία των επιχειρήσεων· σημειώνει ότι η θετική συσχέτιση μεταξύ της αύξησης της γυναικείας απασχόλησης, της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, όσον αφορά τη μείωση των συχνών απουσιών, το παραγωγικό κενό, τον κύκλο εργασιών, την προσέλκυση ταλέντων, την αφοσίωση, την ανακατανομή πόρων για την ανάπτυξη κοινωνικών προγραμμάτων, αυξάνοντας το βιοτικό επίπεδο και τον ελεύθερο χρόνο, έχει ευρέως αποδειχθεί από τις βέλτιστες πρακτικές που χρησιμοποιούν στην Ευρώπη ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις και δίκτυα ΜΜΕ·

56. επισημαίνει ότι οι γυναίκες και τα άτομα ΛΟΑΔΜ αντιμετωπίζουν ειδικά εμπόδια λόγω φύλου και πηγές άγχους στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων της παρενόχλησης, του αποκλεισμού, των διακρίσεων και στερεοτύπων που έχουν ως βάση τους το φύλο, που επηρεάζουν αρνητικά την ευημερία τους στην εργασία και απειλούν την ψυχική τους υγεία και την ικανότητά τους να προχωρούν στη σταδιοδρομία τους· καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να λάβουν περαιτέρω μέτρα για την αντιμετώπιση αυτών των δυσμενών συνθηκών, εξασφαλίζοντας την ορθή εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων φύλου, καθώς και προγραμμάτων διά βίου μάθησης με ευαισθησία στο ζήτημα του φύλου, και να συνεργαστούν με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών·

57. καλεί τα κράτη μέλη να αναπτύξουν και να ενισχύσουν τους εθνικούς οργανισμούς εποπτείας της εργασίας, παρέχοντάς τους τις οικονομικές συνθήκες και τους χρηματοδοτικούς και ανθρώπινους πόρους ούτως ώστε να έχουν αποτελεσματική επιτόπια παρουσία και, κατά συνέπεια, να είναι σε θέση να καταπολεμήσουν την εργασιακή ανασφάλεια, την αρρυθμιστή εργασία και τις εργασιακές και μισθολογικές διακρίσεις, ιδίως υπό το πρίσμα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών·

58. καλεί τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν πλήρως την οδηγία 2006/54/EK για την ίση μεταχείριση και την Επιτροπή να αναθεωρήσει την οδηγία, και να προωθήσουν, μεταξύ των επιχειρήσεων, την εφαρμογή σχεδίων για την ισότητα των φύλων, στα οποία θα περιλαμβάνονται δράσεις για την άρση του διαχωρισμού, η ανάπτυξη συστημάτων αμοιβών και η λήψη μέτρων στήριξης της σταδιοδρομίας των γυναικών· τονίζει τη σημασία του ρόλου των φορέων ισότητας για την παροχή βοήθειας στα θύματα διακρίσεων και την αντιμετώπιση των στερεοτύπων που βασίζονται στο φύλο· καλεί τα κράτη μέλη να θεσπίσουν νομοθετικά μέτρα που να διασφαλίζουν την αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία·

59. επαναλαμβάνει την έκκλησή του προς το Συμβούλιο να εγκρίνει σύντομα την πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των προσώπων ανεξαρτήτως θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού·

60. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν την κοινωνική ασφάλιση, την κοινωνική προστασία και την αμοιβή σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας, προκειμένου να καταστεί δυνατή μια πραγματική ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής·

Ποιότητα ζωής

61. επισημαίνει ότι η «ποιότητα ζωής» είναι μια έννοια ευρύτερη από τις «συνθήκες διαβίωσης» και αφορά τη συνολική ευημερία των ατόμων σε μια κοινωνία, προσδιορίζοντας ορισμένες διαστάσεις της ανθρώπινης ύπαρξης ως καίριας σημασίας για μια ολοκληρωμένη ανθρώπινη ζωή(39).

62. υπογραμμίζει ότι η ανισότητα στον τομέα της αναψυχής και η άνιση κατανομή των ευθυνών μεταξύ γυναικών και ανδρών μπορούν να έχουν αντίκτυπο στην προσωπική ανάπτυξη των γυναικών, την εκμάθηση νέων δεξιοτήτων και γλωσσών, τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, πολιτική, πολιτιστική και κοινωνική ζωή, και ιδίως στην οικονομική κατάσταση των γυναικών.

63. τονίζει ότι οιαδήποτε διάκριση εις βάρος των γυναικών, συμπεριλαμβανομένου του διαχωρισμού με βάση το φύλο, τα χάσματα στις αμοιβές και τις συντάξεις, τα στερεότυπα λόγω φύλου και τα υψηλά επίπεδα άγχους στη διαχείριση της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, αντανακλώνται στον υψηλό δείκτη φυσικής αδράνειας των γυναικών και έχουν τεράστιο αντίκτυπο στη σωματική και ψυχική τους υγεία(40). επαναλαμβάνει πόσο σημαντική είναι η καταπολέμηση των στερεοτύπων με την προώθηση και την προάσπιση της ισότητας των φύλων σε όλα τα στάδια της εκπαίδευσης, από το δημοτικό σχολείο και μετά. καλεί τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να διεξαγάγουν και να στηρίζουν εκστρατείες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης, καθώς και προγράμματα που προωθούν την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση των στερεοτύπων.

64. τονίζει τη σημασία της διά βίου μάθησης για την ατομική ανάπτυξη των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της συνεχούς προσαρμογής στις ολοένα μεταβαλλόμενες συνθήκες εργασίας. προτρέπει την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να προωθήσουν τη διά βίου μάθηση. καλεί την Επιτροπή, τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν πολιτικές που να προβλέπουν την παροχή άδειας για εκπαίδευση και κατάρτιση, καθώς και την εντός του χώρου εργασίας επαγγελματική κατάρτιση και διά βίου μάθηση, μεταξύ άλλων και σε άλλα κράτη μέλη εκτός του δικού τους. τους καλεί να καταστήσουν τη μάθηση εντός και εκτός της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των ευκαιριών για αμειβόμενα προγράμματα σπουδών, προσβάσιμη σε όλους τους εργαζομένους και ιδίως σε εκείνους που βρίσκονται σε μειονεκτική κατάσταση, και με έμφαση στις γυναίκες που εργάζονται σε τομείς όπου διαρθρωτικά υποεκπροσωπούνται οι γυναίκες.

65. καλεί τα κράτη μέλη, σε συντονισμό με την Επιτροπή, να ανταλλάσσουν ορθές πρακτικές όσον αφορά την παροχή κινήτρων σε οικογένειες, όπως για παράδειγμα, δωρεάν κάρτες απεριορίστων διαδρομών για τα δημόσια μέσα συγκοινωνίας, οικογενειακές εκπτώσεις σε πολιτιστικές και τουριστικές δραστηριότητες, εκπτώσεις σε προϊόντα και υπηρεσίες που συνδέονται με την εκπαίδευση ή την κατάρτιση.

66. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να καταπολεμήσουν τις κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες. καλεί τα κράτη μέλη να προωθήσουν μέτρα που στοχεύουν στην εφαρμογή κατάλληλων συστημάτων ελάχιστου εισοδήματος, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές και παραδόσεις, που θα επιτρέπουν σε όλους τους ανθρώπους να

ζουν μια ζωή με αξιοπρέπεια, καθώς και να στηρίξουν την πλήρη συμμετοχή τους στην κοινωνία και να διασφαλίσουν την ανεξαρτησία τους καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής·

67. εκφράζει τη λύπη του για την κατάσταση στην οποία βρίσκονται πολλοί παππούδες, οι οποίοι, σε μια ηλικία που θα έπρεπε να απολαμβάνουν την ηρεμία και τη σύνταξη που τους αξίζει, κατακλύζονται από οικογενειακές ευθύνες καθώς καλούνται να φροντίζουν τα εγγόνια τους επειδή τα παιδιά τους αδυνατούν να εξισορροπήσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή τους ζωή χωρίς τη βοήθειά τους·

68. αναθέτει στον Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα στο Συμβούλιο και στην Επιτροπή.

<http://taxheaven.gr>