



**Európai Gazdasági és Szociális Bizottság**

**SOC/529**

**A munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése a dolgozó szülők és gondozók számára**

## **VÉLEMÉNY**

Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

**A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Kezdeményezés a dolgozó szülők és gondozók körében a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatására**

[COM(2017) 252 final]

**Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről**

[COM(2017) 253 final – 2017/0085 (COD)]

Előadó: **KOLLER Erika**

Társelőadó: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Felkérés: az Európai Bizottság felkérése, 2017. 11. 17.  
az Európai Unió Tanácsának felkérése, 2017. 05. 10.  
az Európai Parlament felkérése: 2017. 05. 15.

Jogalap: az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikke (1) bekezdésének i) pontja és 153. cikke (2) bekezdésének b) pontja

Közgyűlési határozat: 2015. 12. 08.

Illetékes szekció: „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció

Elfogadás a szekcióülésen: 2017. 11. 08.

Elfogadás a plenáris ülésen: 2017. 12. 06.

Plenáris ülés száma: 530.

A szavazás eredménye  
(mellette/ellene/tartózkodott): 182/11/4

## 1. Következtetések és ajánlások

- 1.1 Az EGSZB üdvözli az Európai Bizottság arra irányuló kezdeményezését, hogy a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly elérését segítve fokozza a gyermekes szülők, különösen a nők munkaerőpiaci részvételét, ezáltal kiaknázva a bennük rejlő teljes képesséspotenciált.
- 1.2 Ezenkívül az EGSZB úgy véli, hogy az egyes tagállamokban fennálló tényleges helyzetet, valamint a vállalatokra és különösen a kkv-kra háruló költségeket és szervezési terheket figyelembe véve folytatni kell a csomag javaslatainak elemzését. Emellett a következő intézkedéseket is meg kell valósítani: a sztereotípiák kezelése, a jó gyakorlatok terjesztése, valamint a munka és a magánélet egyensúlyára irányuló nemzeti cselekvési tervek kidolgozása.
- 1.3 A munka és a magánélet egyensúlyára vonatkozó korszerű szakpolitikák megfelelő választási lehetőségeket kell, hogy biztosítsanak a családok számára, figyelembe véve ugyanakkor a vállalkozások igényeit. Az EGSZB egész Európában arra ösztönzi a szociális partnereket, hogy vizsgáljanak meg további gyakorlati megoldásokat a munka és a magánélet saját munkahelyük sajátosságainak megfelelő egyensúlyának előmozdítására<sup>1</sup>.
- 1.4 Bár az EGSZB elismeri, hogy a javaslatok végrehajtása költségeket jelent majd a tagállamok és a vállalkozások számára, bízik abban, hogy a hosszú távú előnyök ellensúlyozzák a rövid távon felmerülő nagyobb költségeket. Az EGSZB úgy véli, hogy alaposabban meg kell vizsgálni a kis- és középvállalkozások támogatását célzó további intézkedések lehetőségét.
- 1.5 Az EGSZB véleménye szerint fontos, hogy a nők és a férfiak egyaránt alanyi jogon kaphassanak szabadságot. Elismeri ugyanakkor, hogy a vállalkozások, főleg a kkv-k számára szervezési nehézségeket jelenthet a jogosultság hatályának bővülése. E rendelkezés alkalmazásából fakadó bármely problémát a nemzeti jogszabályokkal, a kollektív szerződésekkel és/vagy a gyakorlattal összhangban kell kezelni.
- 1.6 Az EGSZB szerint a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó csomag a helyes irányba mutat, azonban a jövőben a megfelelő hatásvizsgálatok alapján fejleszteni kell.
- 1.7 Az EGSZB hangsúlyozza, hogy további beruházásra van szükség a valamennyi családot kiszolgálni képes, magas színvonalú, megfizethető és rendelkezésre álló gondozási szolgáltatások és létesítmények terén, és kéri az Európai Bizottságot, hogy az európai szemeszter keretében használja fel az országspecifikus ajánlásokat, és vegye igénybe a regionális fejlesztési alapokat is ahhoz, hogy a tagállamokat erőfeszítéseik növelésére ösztönözze.
- 1.8 Habár az irányelvjavaslat bizonyos mértékben foglalkozik az adórendszerekkel, az EGSZB sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy az nem mutat eléggé messzire. Az adórendszerek kialakítási módja befolyásolhatja az emberek arra irányuló döntését, hogy belépjenek-e a munkaerőpiacra. Fontolóra kell venni olyan adólevonásokat, amelyek segíthetnek a dolgozó szülők számára a munkába való visszatérésben.

---

<sup>1</sup> Lásd: Eurofound: *Work-life balance and flexible working arrangements in the EU* [A munka és a magánélet közötti egyensúly és rugalmas munkafeltételek az EU-ban], az EPSCO ülése, Tallinn, 2017. július 19–20.

## 2. Bevezető

- 2.1 A nemek közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapvető értéke és alapelve<sup>2</sup>. Az elmúlt hatvan évben az Unió jelentős előrelépést tett azért, hogy egy sor esélyegyenlőségről szóló és megkülönböztetés-ellenes irányelvet, szakpolitikai programot és finanszírozási eszközt fogadott el, amelyek elősegítik a nemek közötti egyenlőséget az Európai Unióban<sup>3</sup>. A családdal kapcsolatos szabadságot és a rugalmas munkafeltételeket meghatározó uniós jogi keretet az 1990-es években állapították meg, és azóta folyamatosan frissítik. A legújabb irányelvet, mely a szülői szabadságról szól, 2010-ben fogadták el<sup>4</sup>. A jogalkotási kereten kívül az európai szemeszter<sup>5</sup> és az uniós finanszírozás és szakpolitikai iránymutatás<sup>6</sup> keretében kiadott ajánlások is szerepet játszanak.
- 2.2 Az elmúlt évtizedek lendülete azonban megtorpant<sup>7</sup>, ahogy azt a nemek között fennálló, 16,3%-os mértékű tartós bérszakadék, továbbá a nők egyenlőtlen munkaerőpiaci szerepe és részvétele mutatja, a munkaerőpiacon ugyanis a nők 31%-a dolgozik részmunkaidőben, míg a férfiaknak csak 8,2%-a, és a nők általános munkaerőpiaci részvétele továbbra is több mint 12 százalékponttal elmarad a férfiaké mögött<sup>8</sup>. A vizsgálatok ugyanakkor azt mutatják, hogy a nemek közötti nyugdíjszakadék a 40%-ot is eléri. Mindez azt igazolja, hogy fokozottabb proaktivitásra van szükség a nők és a férfiak közötti egyenlőségnek az élet valamennyi területén történő biztosítása érdekében, és a szegénység feminizálódására is oda kell figyelni.
- 2.3 A nők egyenlőtlen munkaerőpiaci részvétele szorosan összefügg a gondozási feladatok egyenlőtlen megoszlásával. A megfelelő, elérhető, megfizethető és magas színvonalú gondozási szolgáltatások – amelyek köre a gyermekgondozástól az idősebb családtagok és a fogyatékos személyek számára nyújtott, közösségi alapú gondozási szolgáltatásokig terjed – hiánya szintén hozzájárul a gondozási szakadékhoz<sup>9</sup>.
- 2.4 A munka és a magánélet egyensúlyának akadályai és korlátai nemcsak a nők teljes körű munkaerőpiaci részvételét akadályozó tényezők, hanem hatással vannak a demográfiai trendekre, a gazdaságra és a férfiak egyenértékű gondozói szerepére is. Ami a gazdasági hatást illeti, az

---

<sup>2</sup> Az EUMSZ 19. és 153. cikke; Alapjogi Charta (23. és 33. cikk).

<sup>3</sup> Az alábbi irányelvek: 2006/54/EK; 2014/124/EU; 79/7/EGK; 2004/113/EGK; 92/85/EGK; 2010/18/EU.

<sup>4</sup> Lásd a 2010/18/EU irányelvet ([HL L 68., 2010.3.18.](#)); valamint a 2006/54/EK ([HL L 204., 2006.7.26.](#)), 92/85/EGK ([HL L 348., 1992.11.28.](#)), 97/81/EK ([HL L 14., 1998.1.20.](#)) irányelvet. A szülési szabadságról szóló 92/85/EGK irányelv 1992-ben került elfogadásra és azóta nem módosult. A szülői szabadságról szóló, először 1996-ban elfogadott irányelvet 2010-ben felülvizsgálták és kiigazították.

<sup>5</sup> További információk: [https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester\\_hu](https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_hu).

<sup>6</sup> A Tanács már 1992-ben ajánlást adott ki a gyermekgondozás témájában (92/241/EGK, [HL L 123., 1992.5.8.](#)).

<sup>7</sup> Eurostat, Gender pay gap [Nemek közötti bérszakadék]: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>.

<sup>8</sup> Eurostat, Labour Force Survey, 2016 [2016. évi munkaerő-felmérés].

<sup>9</sup> Lásd a következő EGSZB-véleményeket: [HL C 21, 2011.1.21., 39. o.](#), [HL C 218/7, 2011.7.23.](#), [HL C 12, 2015.1.15., 16. o.](#), [HL C 332, 2015.10.8., 1. o.](#), [HL C 487, 2016.12.28., 7. o.](#)

Eurofound egyik legutóbbi tanulmányának<sup>10</sup> becslése szerint a nemek közötti foglalkoztatási különbségekből adódó gazdasági veszteség évi 370 milliárd euró. Néhány tagállamban a nők több mint 25%-a a gondozási feladatok ellátása miatt gazdaságilag inaktív. Míg manapság gazdasági okok miatt ritkán merül fel az otthon maradás mint lehetőség, továbbra is megvannak az olyan sztereotípiákra alapuló társadalmi elvárások, amelyek szerint a nők feladata elsősorban a gondozás, a férfiak pedig a család kenyérkeresői. Bizonyított, hogy azok az anyák, akik egész aktív életükben vagy annak egy részében otthon maradnak, kevésbé lesznek gazdaságilag függetlenek, kisebb esélyük lesz karrierjük megteremtésére, és nagyobb valószínűséggel tapasztalják meg az időskori szegénységet. A munka és a magánélet egyensúlyára irányuló szakpolitikák olyan eszközök, amelyek segítségével a nők és a férfiak egyenlő feltételek mellett hozhatnak döntéseket. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy a munkavállaló részére biztosított pihenőidőre, illetve a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére vonatkozó rendelkezéseknek adott esetben figyelembe kellene venniük az adott ország vagy régió hagyományait vagy szokásait alapján elismert általános heti pihenőnapot, tiszteletben tartva a vonatkozó (ágazati) kollektív megállapodásokat, valamint a helyi és vállalati szinten kialakult gyakorlatokat is.

- 2.5 Az Európai Bizottság egy 2015. augusztusi ütemtervében kezdeményezést tett közzé: *Új kezdet: a dolgozó szülők előtt álló, a munka és a családi élet összeegyeztetése terén jelentkező kihívások kezelése*<sup>11</sup> címmel. 2015 novemberében – az EUMSZ 154. cikkének (2) bekezdésével összhangban – az Európai Bizottság kétlépcsős konzultációt<sup>12</sup> indított az európai szociális partnerekkel, hogy megismerje véleményüket e kezdeményezésről. A szociális partnerek nem kezdeményeztek tárgyalásokat. Míg az európai munkaadók elegendőnek tartották a jelenlegi uniós jogi keretet, az európai szakszervezetek egy erőteljesebb jogi keretet sürgettek. Az Európai Bizottság nyilvános konzultációt is kezdeményezett, amely szerint a válaszadók 60%-a tartja szükségesnek a munka és a magánélet egyensúlyáról szóló uniós jogalkotási keretet. Az Európai Bizottság 2017. április 26-án javaslatot fogadott el a szociális jogok európai pillérééről, amelynek több nem jogalkotási javaslat mellett része a dolgozó szülők és gondozók munkája és magánélete közötti egyensúly támogatását célzó irányelv is.

### 3. Általános megjegyzések

- 3.1 Az EGSZB egyetért azzal, hogy proaktív szakpolitikákra van szükség, amelyek célja a gyermekgondozással kapcsolatos feladatok férfiak és nők közötti megosztásának előmozdítása. A vizsgálatok azt is mutatják, hogy ha a férfiakat bevonják a gondozási feladatokba, az a családok számára ugyanúgy előnyös, mint az európai gazdaság és versenyképesség szempontjából. A nők munkaerőpiaci részvételének fokozása javítaná a vállalkozások szakképzett munkaerőhöz és tehetségekhez való hozzáférését is, és segítene teljes mértékben kiaknázni a nőkben rejlő potenciált most, hogy az EU munkavállalóinak száma csökken, a népesség öregszik, és a demográfiai görbe alakulása továbbra is súlyos kihívást jelent az államháztartások számára.

---

<sup>10</sup> Eurofound (2015): *The gender employment gap: Challenges and solutions* [A nemek közötti foglalkoztatási különbségek: kihívások és megoldások], az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg.

<sup>11</sup> [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf).

<sup>12</sup> Hivatkozás: Ares(2015)5003207 – Michel Servoz 2015. november 11-i levele az európai szociális partnereknek.

Ezeknek a szakpolitikáknak arra is összpontosítaniuk kell, hogy ösztönzőket teremtsenek a munkaadók számára a munkapiaci kínálat növelésére, gyermekgondozási támogatást biztosítsanak, és foglalkozzanak a szabadság és a rugalmas munkafeltételek különböző formáival.

- 3.2 Az EGSZB rá kíván mutatni az Európai Bizottság és a tagállamok alapvető szerepére (amelyet a szociális partnerekkel és a tágabb értelemben vett civil társadalommal együtt játszhatnak) a sztereotípiák (többek között oktatás és nyilvános ismeretterjesztő kampányok útján történő) háttérbe szorításában, a munkaerőpiaci szegregáció mérséklésében és az egyének számára olyan naprakésszé tett és magasabb szintű készségek biztosításában, amelyek megfelelnek a munkaerőpiac jövőbeli igényeinek.
- 3.3 Az EGSZB üdvözli a munka és magánélet egyensúlyának kezelésére irányuló európai bizottsági csomagot, mivel az a feladatok egyenlőbb megosztását javasolja a nők munkába állását hátráltató néhány jelentős strukturális akadály megszüntetésének egyik módjaként.

#### 4. Részletes megjegyzések

##### 4.1 Apasági szabadság

- 4.1.1 Az EGSZB szerint a helyes irányba mutat az az európai bizottsági döntés, hogy az apasági szabadság elfogadottságának hiányát egy legalább tíz munkanapos és legalább a táppénznek megfelelően díjazott, át nem ruházható apasági szabadsághoz való alanyi jogosultság bevezetésével orvosolja, amit egy nemzeti szintű költség-haszon elemzés kísér. Az EGSZB rámutat azonban arra, hogy a „táppénzjogosultságok” Európa-szerte igen eltérő mértékűek, kezdve a jóval a bérszint alatti átalányösszegektől az adott bér 100%-os arányú pótlásáig. Hangsúlyozza, hogy a kompenzáció mértékének megfelelőnek kellene lennie, az apákat felelősségvállalásra kellene ösztönöznie, és a szülők számára több választási lehetőséget kellene biztosítania gyermekük születését megelőzően és azt követően is, figyelembe véve a születéshez kapcsolódó kifizetésekre vonatkozó nemzeti gyakorlatokat.
- 4.1.2 Megjegyezve, hogy már 21 tagállamban léteznek apasági szabadságra vonatkozó, átlagosan két és fél nap ilyen szabadságot előíró rendelkezések<sup>13</sup>, az EGSZB úgy ítéli meg, hogy ez az időtartam nagyon rövid, és sajnálja, hogy ezeket a lehetőségeket általában még nem használják ki – ezt a kérdést véleménye szerint tovább kell vizsgálni. Az EGSZB ezért úgy véli, hogy az Európai Bizottság javaslata megfelel annak az igénynek, hogy ösztönzőket biztosítson az apasági szabadság kivételére, figyelembe véve az egyes tagállamokban már meglévő sikeres gyakorlatokat<sup>14</sup>, valamint az apák egyenlő szerepét a családi kötelezettségek terén.
- 4.1.3 Az EGSZB mindenesetre hangsúlyozza, hogy véleménye szerint egy 10 napos ilyen célú szabadsághoz való jog, amelyről az irányelvjavaslat rendelkezik, az első lépés a helyes irányba ahhoz, hogy az apák részvételének érdemi növelésére vonatkozóan a javaslatban meghatározott cél elérhető legyen. Az EGSZB véleménye szerint ugyanakkor egy hosszabb, a munkaadó és a

---

<sup>13</sup> [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS\\_ATA\(2016\)593543\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS_ATA(2016)593543_EN.pdf).

<sup>14</sup> RAND Europe, Janna van Belle: *Paternity and parental leave policies across the European Union* [Az apasági és a szülői szabadsággal kapcsolatos szakpolitikák az Európai Unióban] (szakpolitikai jelentés).

munkavállaló között egyeztetett – pl. legfeljebb egy hónapos – időszak alkalmasabb lenne a javaslat céljának eléréséhez.

## 4.2 Szülői szabadság

4.2.1 A szülői szabadságot igénybe vevők körében a férfiak aránya 40% és – néhány tagállamban – mindössze 2% között van<sup>15</sup>. A szülői szabadságra vonatkozó jelenlegi keret és szemléletmód nem foglalkozik eléggé annak okaival, hogy a férfiak miért veszik igénybe ilyen kis mértékben ezt a szabadságot.

4.2.2 Az EGSZB elismeri, hogy a vállalkozások, különösen a kkv-k és a mikrovállalkozások szervezési nehézségekbe ütközhetnek abban az esetben, ha a gyermeknek a szülői szabadságra jogosító életkorát nyolcraól tizenkét évre emelik.

4.2.3 Az EGSZB különösen üdvözli az Európai Bizottság arra irányuló javaslatát, hogy a szülői szabadság alanyi jogon járjon és ne legyen átruházható. Megjegyzi, hogy legalább a táppénzzel azonos, tisztességes mértékű bérkompenzációra – amely a nemzeti jogszabályok szerint meghatározott esetleges felső határösszeg függvényében kerülhet kiszámításra<sup>16</sup> –, nemzeti szintű költség-haszon elemzésre és a megkülönböztetésmentességet célzó rendelkezésekre van szükség, mivel mindez pozitív hatással lehet az apák szülői szabadságának igénybevételére.

4.2.4 Az EGSZB úgy véli továbbá, hogy a javaslatról szóló tárgyalás során meg kell őrizni az egyensúlyt a munkavállalók és a munkaadók igényei között. Az Európai Bizottság hatásvizsgálata szerint a javaslat hatása az időkerettől függően vegyes. A javasolt intézkedések költségei (amelyek elsősorban a jelentkezések feldolgozásának adminisztratív terhei és a munkavállalók ideiglenes helyettesítésének szükségessége okozta termelés kiesésből fakadnak) rövid és középtávon emelkedni fognak, míg hosszabb távon a csomag csupán mérsékelt költséget jelent majd a vállalkozásoknak<sup>17</sup>.

## 4.3 Gondozói szabadság

4.3.1 Az EGSZB megjegyzi, hogy a gondozásra szoruló hozzátartozók ellátását célzó szabadságokra vonatkozó megfelelő rendelkezések hiánya szintén hozzájárul a gondozási feladatok egyenlőtlen megosztásához, és ezeket a terheket gyakran kizárólag a nők viselik. Ez károsan hat testi és mentális egészségükre, társadalmi befogadásukra és munkaerőpiaci részvételükre, következésképpen hozzájárul ahhoz, hogy nem rendelkeznek megfelelő nyugdíjjogosultsággal.

4.3.2 A gondozói szabadsághoz való hozzáférésről szóló jogszabályokat szinte minden uniós tagállamban elfogadták, az időtartam, a jogosultság, az ellátás mértéke és a társadalombiztosítási

---

<sup>15</sup> <http://www.oecd.org/social/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>.

<sup>16</sup> A 92/85/EK irányelv 11. cikkének (3) bekezdése.

<sup>17</sup> Az Európai Bizottság *Új kezdet: a munka és magánélet közötti egyensúly támogatása a szülők és a gondozók számára* című közleményét kísérő, a hatásvizsgálatot összefoglaló bizottsági szolgálati munkadokumentum.

jogokra való jogosultság azonban országonként nagymértékben eltér<sup>18</sup>. Az EGSZB ezért üdvözli a javaslatot, amely megteremtené az európai minimumfeltételeket a táppénzzel azonos mértékben díjazott, legalább évi öt nap gondozói szabadságra való alanyi jogosultság bevezetésével. Ez azonban csak az első lépés, és az Európai Bizottságnak további intézkedéseket kell tennie, hogy támogathassa és kiegészíthesse a tagállamok arra irányuló erőfeszítéseit, hogy segítsék a családokat az egyre növekvő gondozói feladatokkal való megbirkózásban. Az alanyi jogosultság bevezetését össze kellene kapcsolni a gondozókat támogató mechanizmusok kidolgozásával.

- 4.3.3 Az EGSZB üdvözli az Európai Bizottság megközelítését, vagyis azt, hogy a munkavállalók egész életét lefedő, a munka és a magánélet egyensúlyára irányuló intézkedésekre tesz javaslatot, amelyek kiterjednek a „szendvicsgenerációhoz” tartozó nőkre is – tehát azokra, akik egynél több generációt képviselő hozzátartozókat kell, hogy gondozzanak. A gondozási szolgáltatások hiánya gyakran arra kényszeríti ezeket a munkavállalókat és különösen a nőket, hogy nyugdíj előtt mindössze néhány évvel otthagyják a fizetett munkahelyüket, így viszont 50 év felett nehézségekkel találják szemben magukat a munkaerőpiacra való visszatéréskor.
- 4.3.4 Az EGSZB hangsúlyozza továbbá, hogy az egyéni gondozói szabadság nem helyettesítheti a szakszerű, elérhető, megfizethető és magas színvonalú, közösségi alapú gondozói szolgáltatásokat, amelyek szintén nagyban hozzájárulnak a jövőbeli gazdasági fejlődéshez.
- 4.3.5 Az EGSZB megjegyzi továbbá, hogy a különféle gondozói szabadságokat nem lehet teljes mértékben, pontosan összemérni, mivel egy idős személy gondozása nem pusztán jellegében tér el a gyermekgondozástól, hanem a tágabb családot is bevonhatja, többek között a döntéshozatalba is.
- 4.3.6 A fogyatékos személyek gondozásának fontos szempontja a szakszerű gondozás elkülönítése a családi gondozástól egy olyan helyzetre törekedve, amely a lehető legnagyobb mértékben enyhíti a családokra nehezedő terhet. A gondozóknak azonban a kérdéses gondozás formájára való tekintet nélkül hozzá kell férniük a társadalombiztosítási rendszerhez.

#### 4.4 Rugalmas munkafeltételek

- 4.4.1 A rugalmas munkafeltételek elengedhetetlenek ahhoz, hogy a vállalkozások az általuk alkalmazott munkaerőt a változó gazdasági környezethez igazíthassák. Hasznos eszközt jelentenek a teljesítmény és a termelékenység növelésében<sup>19</sup>, továbbá abban is, hogy a munkavállalók megfelelően összhangba hozhassák munkájukat a magánéletükkel. Fontos tehát, hogy a helyi és az ágazati szinten zajló szociális párbeszéd foglalkozzon ezekkel a szempontokkal, és olyan munkaformák alakulhassanak ki, amelyek biztosítják a magánélet és a munka közötti egyensúlyt.

---

<sup>18</sup> Lásd: Bouget, D., Spasova, S. és Vanhercke, B. (2016): *Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe. A study of national policies* [Az eltartott hozzátartozókkal rendelkező, munkaképes korú személyek munkájának és magánéletének egyensúlyával kapcsolatos intézkedések Európában. A nemzeti szakpolitikák vizsgálata], Európai Szociálpolitikai Hálózat (ESPN), Brüsszel: Európai Bizottság <https://webgate.ec.europa.eu/emplcms/social/BlobServlet?docId=16325&langId=en>.

<sup>19</sup> Chung, H., (2017): *Work Autonomy, Flexibility and Work Life Balance* [Munkaautonómia, rugalmasság és a munka és a magánélet közötti egyensúly], a végleges jelentés itt hozzáférhető: <http://wafproject.org/research-outputs/final-report/>.



4.4.2 A rugalmas munkafeltételek segíthetik számos gondozói feladat ellátását, de nem befolyásolhatják kedvezőtlenül a munkavállaló gondozók foglalkoztatási helyzetét. Az irányelvjavaslat biztosítja a jogot a dolgozó szülő, illetve a gondozásra vagy segítségre szoruló hozzátartozó gondozója számára, hogy rugalmas munkafeltételeket kérjen.

4.4.3 A munkavállalók számára lehetőséget nyújt arra, hogy i. csökkentett munkaórában dolgozzanak, ii. rugalmas munkarendet használjanak és iii. távmunkában dolgozzanak. Az EGSZB rámutat arra, hogy az ilyen rugalmas munkafeltételeknek meg kell felelniük a legtöbb munkavállaló igényeinek, és életciklus-alapú megközelítést kell alkalmazniuk. Ezekkel a kérdésekkel szociális párbeszéd és kollektív tárgyalások útján kell foglalkozni az adott helyzethez legközelebb lévő szinten. Emellett garantálni kell az eredeti munkarendhez való visszatérés jogát. Ugyanakkor tiszteletben kellene tartani a munkaadók ahhoz való jogát, hogy a mind a munkáltatók, mind a munkavállalók szükségleteit figyelembe véve mérlegelhessék a rugalmas munkafeltételekre irányuló kérelmet. E rendelkezés alkalmazásából fakadó bármely problémát a nemzeti jogszabályokkal, a kollektív szerződésekkel és/vagy a gyakorlattal összhangban kell kezelni.

4.4.4 A munkahelyek és munkaügyi kapcsolatok digitalizációjának hatására átalakulhatnak a hagyományos foglalkoztatási formák is. Ezzel összefüggésben alaposabban át kellene gondolni azt a megközelítést, amely szerint a gondozási célú szabadságolást hagyományosan úgy tekintjük, mint alapvető választást a családok számára a munka és a családi élet közötti egyensúly szempontjából. Túlságosan gyakran fordul elő, hogy a nők dolgoznak rugalmas munkafeltételek között, hogy elláthassák a gondozói feladatokat és emellett tovább dolgozhassanak. Ez akadályozza a munkahelyi előmenetelüket úgy a javadalmazás, mint a szakmai fejlődés szempontjából. Az EGSZB emellett hangsúlyozni kívánja, hogy a rugalmas munkafeltételeket nem a „nők problémájaként” kellene kezelni, és a kérdést nem csak az anyákra vagy az ellátásra szoruló hozzátartozójukat gondozó nőkre kellene vonatkoztatni. A vállalkozásoknak ösztönözniük kell a férfiak és a nők rugalmas munkafeltételeit egyaránt, és hozzá kell járulniuk egy olyan kulturális fejlődéshez, amely megfelel a férfiak és a nők elképzeléseinek, és előmozdítja szakmai egyenlőségük fokozását is. A rugalmas munkafeltételeket továbbá teljes mértékben visszafordítható és munkavállaló-barát módon kell alkalmazni, és ezeket valamennyi szerződési formában biztosítani kell. Ebben az összefüggésben különösen fontos az eredeti munkarendhez való visszatérés jogának tényleges érvényesítése.

4.4.5 Emellett a digitalizáció, amely a munkavállalók távmunkájának lehetővé tételével támogathatja a rugalmas munkafeltételeket, bizonyos kihívásokat és kockázatokat is tartogat.

#### 4.5 Nem jogalkotási kezdeményezések

A szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló javaslatot számos olyan nem jogalkotási kezdeményezés kíséri, amely a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló teljes csomagot kiegészíti. Az EGSZB üdvözli a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről szóló csomagot kiegészítő, nem jogalkotási kezdeményezéseket. Ezek a következőket érintik:

#### 4.5.1 Gyermekgondozás és tartós ápolás-gondozás

4.5.1.1 Többek között az elérhető gyermekgondozási szolgáltatások hiánya és a gyermekgondozás magas költsége fékezi leginkább azt, hogy egy személy egy két jövedelemforrással rendelkező pár második keresőjeként ismét munkát vállaljon. Az EU-ban 2014-ben a 0–3 éves gyermekek mindössze 28%-a részesült szervezett keretek között nyújtott gondozási ellátásban, míg a 3 éves és a tanköteles kor közötti gyermekeknek a 83%-a. Ezek a szám adatok elmaradnak a 2001-ben megállapított barcelonai céloktól, amelyeket 2010-re kellett volna elérni. Ezért az EGSZB sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a tagállami szinten a megfelelő kapacitású, elérhető, megfizethető és magas színvonalú gyermekgondozás biztosítására irányuló, barcelonai gyermekgondozási célok nem valósultak meg.

4.5.1.2 Továbbra is problémát jelentenek a szülőkre háruló magas költségek és a létesítmények teljes munkaidős munkavégzéssel összeegyeztethetetlen nyitvatartása. Az Európai Bizottság jelentése kimutatja, hogy magas színvonalú szolgáltatásokra fordított további beruházásokra van szükség. Az Európai Parlament megjegyzi továbbá, hogy az európaiak 27%-a számára az infrastruktúra és a rendelkezésre álló minőségi szolgáltatások hiánya miatt nehezen érhetőek el ezek a szolgáltatások<sup>20</sup>.

4.5.1.3 Az EGSZB megjegyzi, hogy az Európai Bizottság az oktatási és képzési célok felülvizsgálatát javasolja, ám nem tesz említést a barcelonai célok eredményeiről. Mindenesetre a kisgyermekkorú nevelés és gondozás oktatási és képzési célja szűkebb hatályú, mivel csak a 4 év és a tanköteles kor közötti gyermekekre összpontosít. Az EGSZB ezért sürgősen intézkedésre szólít fel a kisgyermekkorú nevelés és gondozás oktatási és képzési céljának felülvizsgálata érdekében, hogy azt hatályának kibővítésével (vagyis a 4 év alatti gyermekekre vonatkozó célok felvételével) a barcelonai célokhoz lehessen igazítani. Az ebből a felülvizsgálatból adódó új céloknak ambiciózusabbnak kell lenniük a jelenlegi barcelonai céloknál. Az EGSZB emellett felszólít a napközis ellátásra és a tartós ápolási-gondozási szolgáltatásokra vonatkozó uniós referenciaértékek kidolgozására.

4.5.1.4 Az EGSZB üdvözli az Európai Bizottság arra irányuló terveit, hogy fokozzák a tagállamokban nyújtott gondozási szolgáltatásokkal kapcsolatos iránymutatást és ellenőrzést az európai szemeszter keretén belül, és elősegítsék a bevált gyakorlatok cseréjét. Ösztönzi emellett az adatok uniós szintű összegyűjtésének javítását, valamint támogatja a kisgyermekkorú nevelésre és gondozásra vonatkozó, 2020-ig megvalósítandó oktatási és képzési célok felülvizsgálatára vonatkozó tervet. Az EGSZB emellett külön örömmel fogadja a tagállamok egyedi igényeire szabott, különböző európai finanszírozási eszközök használatát. Az EGSZB ezzel összefüggésben több alkalommal is kérte a szociális beruházások sokkal ambiciózusabb előmozdítását, figyelembe véve különösen a gyermekgondozási létesítményekbe történő beruházás „többszörös hozadékát”<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Lásd az Európai Parlament 2016. szeptember 13-i állásfoglalását a munka és a magánélet közötti egyensúly szempontjából kedvező munkaerő-piaci feltételek kialakításáról (2016/2017(INI)).

<sup>21</sup> Lásd többek között a következő EGSZB-véleményeket: [HL C 271, 2013.9.19., 91. o.](#), [HLC 226, 2014.7.16., 21. o.](#), [HL C 125, 2017.4.21., 10. o.](#)

4.5.1.5 Az EGSZB szerint a kapacitásépítő/tájékoztató szemináriumok – valamennyi érdekelt fél teljes körű részvétele mellett – nagyon fontos kísérő intézkedések, ám megállapítja, hogy a jelenlegi javaslatához képest jóval tágabb léptékben kell ezeket alkalmazni. Különösen fontosak azok a tájékoztató szemináriumok, amelyek a szülési szabadságról való visszatérést követő elbocsátással szembeni védelemről szólnak.

#### 4.5.2 A munka és a magánélet közötti egyensúly és a fiskális politika

4.5.2.1 Habár az irányelvjavaslat bizonyos mértékben foglalkozik az adórendszerekkel, az EGSZB sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy az nem mutat eléggé messzire. Az adórendszerek közvetlen hatással lehetnek a munkaerőpiaci részvételre, különösen az ún. „második keresők” esetében, akik többsége nő. Az adórendszerek kialakítási módja befolyásolhatja az egyének arra irányuló döntését, hogy belépjenek-e a munkaerőpiacra. Figyelembe kell venni azokat az adólevonásokat, amelyek segíthetnek a dolgozó szülők számára a munkába való visszatérésben.

4.5.2.2 Az EGSZB szerint az Európai Bizottság adózási fékek kezelésére vonatkozó javaslata kiegészítheti és támogathatja a csomagban szereplő további intézkedéseket. Az EGSZB konkrétan támogatja az adóelőnyök nemek szempontjából elfogult rendszeréből fakadó országspecifikus akadályok meghatározását, és javasolja, hogy ezekkel az európai szemeszter keretében kiadott ajánlások útján foglalkozzanak.

#### 4.5.3 A civil társadalmi szereplők szerepe

4.5.3.1 A szociális gazdaság és a nem kormányzati szektor mellett, hogy hozzá tud járulni a minőségi, elérhető és megfizethető közszolgáltatások, többek között a gyermekek, idősebb hozzátartozók és más ellátásra szorulóknak számára nyújtott gondozási szolgáltatások biztosításához, hasznos szerepet játszhat a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtését támogató szolgáltatások nyújtásában is. Erőfeszítéseik nélkül sok esetben nem lehetne biztosítani a szolgáltatásnyújtást.

4.5.3.2 A szociális partnerek különleges szerepet töltenek be a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére irányuló politikák végrehajtásában a munkahelyeken, különösen tárgyalások és kollektív megállapodások útján. Az EGSZB üdvözli, hogy az európai szociális partnerek munkaprogramjaikban az évek során nagy figyelmet fordítottak a nemek közötti egyenlőségre, és kézzelfogható eredményeket kívántak elérni.

Kelt Brüsszelben, 2017. december 6-án.

Georges DASSIS  
az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság elnöke