



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2020. december 2.
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	a delegációk
Előző dok. sz.:	13367/20
Tárgy:	A Tanács következtetései – „A nemek közötti bérszakadék kezelése: a fizetett munka és a nem fizetett ápolási-gondozási munka megbecsülése és megosztása”

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a fent említett, „A nemek közötti bérszakadék kezelése: a fizetett munka és a nem fizetett ápolási-gondozási munka megbecsülése és megosztása” című, a Tanács által 2020. december 1-jén írásbeli eljárással jóváhagyott tanácsi következtetéseket.

**A nemek közötti bérszakadék kezelése:
a fizetett munka és a nem fizetett ápolási-gondozási munka megbecsülése és
megosztása
A Tanács következtetései¹**

MEGÁLLAPÍTVA, hogy:

1. a nemek közötti egyenlőség és az emberi jogok központi helyet foglalnak el az európai értékek között. A nők és a férfiak közötti egyenlőség az Európai Uniónak a Szerződésekben rögzített és az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikkében elismert alapelve. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 8. cikke előírja az Unió számára, hogy tevékenységeinek folytatása során törekedjen a férfiak és nők közötti egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint az egyenlőség előmozdítására,
2. az EUMSZ 157. cikke értelmében minden tagállamnak biztosítania kell annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak. Az EUMSZ 157. cikke azt is lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy – annak érdekében, hogy ténylegesen biztosítsák a teljes egyenlőséget a férfiak és nők között a munka világában – pozitív intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el. Ezen intézkedések célja konkrét előnyök biztosítása annak érdekében, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítsék, vagy hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék,
3. az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság által 2017. november 17-én kihirdetett szociális jogok európai pillérében foglalt 2. és 9. elv megerősítette a nemek közötti egyenlőség, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly fontosságát,

¹ A Pekingi Cselekvési Platform végrehajtásának áttekintésével összefüggésben megfogalmazott következtetések, különös tekintettel a következő kritikus problématerületre: „F. A nők és a gazdaság”.

4. a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó szakpolitikák fontos tényezői az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedésnek, és előfeltételei a jólét, a versenyképesség és a teljes foglalkoztatás, valamint a társadalmi kohézió, az inkluzivitás és a jólét megvalósításának. Ugyanakkor a munkaerőnek az EU-n belüli demográfiai változások miatt bekövetkező csökkenése szükségessé teszi, hogy a magasan képzett szakembereket, különösen a nőket sikerüljön a munkaerőpiacra vonzani, illetve ott megtartani,
5. a Bizottságnak a 2020–2025-ös időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégiája szerint „a nemek közötti bérkülönbség felszámolásához annak valamennyi kiváltó okát kezelni kell, beleértve a nők alacsonyabb munkaerőpiaci részvételét, a láthatatlan és nem fizetett munkát, a részmunkaidős foglalkoztatás és a pályafutás-megszakítás nők általi gyakoribb igénybevétele, valamint a nemi sztereotípiákon és megkülönböztetésen alapuló vertikális és horizontális szegregációt”,
6. az ENSZ Pekingi Cselekvési Platformja² szerint a férfiak és nők gyakran a pénzügyi, monetáris, kereskedelmi és egyéb gazdaságpolitikák, valamint az adórendszerek és a bérekre vonatkozó szabályok alkotta keretben hozzák meg egyéni döntéseiket többek között arra vonatkozóan, hogy hogyan osszák meg idejüket a fizetett és a nem fizetett munka között. E gazdasági struktúrák és politikák alakulása tehát közvetlen hatással van a nők és férfiak gazdasági erőforrásokhoz való hozzáférésére és gazdasági erejére, és így a közöttük, illetve a társadalom egészében fennálló egyenlőség mértékére is,

² <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>

7. a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló uniós irányelv szerint „a családi vonatkozású szabadságoknak a nők és férfiak közötti egyenlő felhasználása más megfelelő intézkedések függvénye is – mint például az elérhető és megfizethető gyermekgondozási, illetve tartós gondozási szolgáltatások –, amelyek elengedhetetlenek ahhoz, hogy a szülők és más gondozási feladatokat ellátó személyek beléphessenek a munkaerőpiacra, továbbra is a munkaerőpiacon maradhassanak, vagy visszatérhessenek oda. A munkavállalás gazdasági ellenősztőnzőinek megszüntetése szintén arra sarkallhatja a második keresőket – többségükben nőket –, hogy teljes mértékben részt vegyenek a munkaerőpiacon.”,
8. az Európai Tanács a 2002-ben Barcelonában tartott ülésén meghatározta az úgynevezett barcelonai célokat, amelyek értelmében arra szólította fel a tagállamokat, hogy számolják fel a nők munkaerőpiaci részvételét akadályozó tényezőket, valamint törekedjenek arra, hogy – figyelembe véve a gyermekgondozási szolgáltatások iránti igényt és a gyermekgondozási szolgáltatások nyújtásának nemzeti sajátosságaival összhangban – fokozzák a gyermekgondozási szolgáltatások nyújtását,
9. ahhoz, hogy mind a nők, mind a férfiak egyenlő alapon fizetett munkát végezhesenek, képesnek kell lenniük egyenlő alapon megosztani a nem fizetett ápolási-gondozási feladatokat is. Ugyanakkor az ápolási-gondozási feladatokat ellátó nők és férfiak munkaerőpiaci részvételének lehetővé tétele szempontjából döntő fontosságú a színvonalas kisgyermekkorai nevelési, gyermek- és idősgondozási, illetve háztartási szolgáltatásokat, valamint egyéb gondozásra szoruló ápolását-gondozását célzó szolgáltatásokat kínáló minőségi állami infrastruktúra és külső szolgáltatások rendelkezésre állása, hozzáférhetősége és megfizethetősége,

10. a Covid19-világjárvány megmutatta, hogy mennyire nélkülözhetetlen a fizetett és a nem fizetett ápolási-gondozási munka a gazdasági stabilitás, valamint társadalmaink folyamatos működése és jólléte szempontjából. A világjárvány során az európai nyilvánosság is kifejezte az alapvető fontosságú foglalkozásokban – mindenekelőtt az ápolási-gondozási ágazatban és az egészségügyi ellátásban – dolgozók iránti nagyrabecsülését. A mostani pillanat ezért éppen megfelelő arra, hogy megerősítsük a jelenleg főként nők által végzett – akár fizetett, akár nem fizetett – ápolási-gondozási munka státuszát,
11. a világjárvány kezdeti szakaszában az ápolási-gondozási létesítményeknek és az iskoláknak hosszú időre be kellett zárniuk, és ennek következtében a (háztartási munkákat is magukban foglaló) ápolási-gondozási és az otthoni tanulási feladatok túlnyomórészt a szülőkre és az ápolási-gondozási feladatokat ellátó egyéb személyekre – különösen a nőkre – hárultak, ami arra kényszerítette őket, hogy új megoldásokat találjanak e feladatok és a fizetett munka összeegyeztetésére. A világjárvány rávilágított arra is, hogy a nem fizetett ápolási-gondozási munka olyan munka, amely jelentős gazdasági értékkel bír, de amely a díjazás hiánya miatt nem jelenik meg például a bruttó hazai termék (GDP) kiszámításakor,

TUDOMÁSUL VÉVE

12. a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) által készített, „A nemek közötti egyenlőtlenség az ápolási-gondozási munkában és annak munkaerőpiaci következményei” című jelentést, amely megállapításokat tartalmaz a fizetett munka, illetve a nem fizetett ápolási-gondozási munka területén a nemek között fennálló egyenlőtlenségek közötti összefüggésekről, és kimondja, hogy a nők aránytalan szerepvállalása az ápolási-gondozási munka terén a nemek közötti bérszakadék egyik fő kiváltó oka³,

³ Lásd: 12953/20 ADD 1.

HANGSÚLYOZVA, hogy:

13. az elmúlt évtizedekben valamennyi uniós tagállamban folyamatosan nőtt a nők foglalkoztatása.

A férfiakhoz képest azonban a nők még mindig gyakrabban dolgoznak bizonytalan foglalkoztatási formákban és informális állásokban, korlátozott munkaidőt vagy a szociális biztonsági rendszer tekintetében elégtelen hozzáférést és jogosultságokat biztosító állásokban, valamint rövid távú, részmunkaidős és rosszul fizetett állásokban. A nők továbbá gyakrabban szakítják meg szakmai pályájukat, mint a férfiak. Ez különösen igaz a migráns nőkre, akik a megkülönböztetés többszörös és interszekcionális formáival szembesülnek a munkaerőpiacon,

14. a nők és férfiak közötti, a munkaerőpiac összefüggésében megmutatkozó egyenlőtlenségek több különböző mutató segítségével mérhetők. A nemek közötti átlagos bérszakadék a bruttó óradíj tekintetében az EU-ban jelenleg 14,8 %⁴. Ennek következtében a nőknek nemcsak a jövedelme kisebb, hanem valamennyi uniós tagállamban alacsonyabb nyugdíjban is részesülnek, mint a férfiak – ez a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség, amely az Unióban átlagosan 30 %, de a nagysága tagállamonként igen eltérő. A teljes jövedelmet tekintve a nemek közötti különbség csaknem 40 %⁵,

⁴ Az Eurostat 2020. februári adatai (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ 2018. évi adatok.

15. a nemek közötti bérszakadék okai sokfélék és azok egymással kölcsönösen összefüggenek. A nők kisebb mértékben képviseltetik magukat döntéshozó pozíciókban (vertikális szegregáció a munkaerőpiacon), valamint jellemzően a férfiakénál nagyobb mértékben dolgoznak rosszul fizetett ágazatokban és foglalkozásokban, például az ápolás-gondozás területén (horizontális szegregáció a munkaerőpiacon). A további okok közé tartoznak a következők, amelyek a nők esetében gyakrabban fordulnak elő: részmunkaidős foglalkoztatás, a munka és a magánélet közötti egyensúllyal kapcsolatos kihívások, a szakmai pálya megszakítása, a bérezés és a bérstruktúrák átláthatóságának hiánya, és a nemi alapú megkülönböztetés. A meghatározó, mélyebben meghúzódó okok közé tartoznak a társadalmi normák, a strukturális akadályok, a hatalmi struktúrák és a különféle ösztönzők és visszatartó tényezők, valamint a hivatásválasztást befolyásoló sztereotípiák és a nők és a férfiak számára rendelkezésre álló eltérő karrierlehetőségek. Ezen a területen további kutatásra van szükség. A helyzet kapcsolódik az intézményi, politikai és jogi kerethez, amely befolyásolja a nők és a férfiak által hozott döntéseket, többek között a tanulmányi területeket, a szakmai pályát, a munkaidőt, illetve a háztartáson belül a nem fizetett ápolási-gondozási munkában vállalt feladatokat illetően,
16. a nők alacsonyabb munkaerőpiaci részvétele, valamint a férfiakéhoz képest alacsonyabb keresete és a döntéshozói pozíciókban való alulreprezentáltsága mögött meghúzódó másik, nem kellően figyelembe vett ok a nem fizetett ápolási-gondozási munka egyenlőtlen megoszlása a nők és a férfiak között az egész életük során, ideértve a gyermekgondozást, a felnőtt- és idősgondozást és a háztartási feladatokat is,

17. az EU-ban szinte minden nő (92 %) rendszeresen⁶, 81 %-uk pedig napi szinten végez ápolási-gondozási feladatokat. Ezzel szemben a férfiaknak csupán 68 %-a végez fizetés nélküli ápolási-gondozási munkát legalább heti több napon, és mindössze 48 %-uk napi rendszerességgel. Az EU-ban a foglalkoztatásban álló nők átlagosan napi 3,9 órát töltenek közvetett ápolási-gondozási munkával (házimunka és háztartási feladatok), valamint olyan közvetlen ápolási-gondozási munkával, mint a gyermekek, illetve idős vagy fogyatékossgal élő hozzátartozók ápolása-gondozása. Ezzel szemben a foglalkoztatásban álló férfiak átlagosan csupán napi 2,6 órát fordítanak ilyen feladatokra. Még nagyobb a különbség a foglalkoztatásban álló, párként együtt élő gyermekes nők és férfiak esetében: a nőknél 5,3 óra, a férfiaknál pedig 2,4 óra⁷. 2019-ben a 20 és 64 év közötti, foglalkoztatásban álló nők 32 %-a dolgozott részmunkaidőben, a foglalkoztatott férfiaknak viszont csupán 10 %-a. A részmunkaidőben foglalkoztatott nők 29 %-a számolt be arról, hogy azért választ részmunkaidős munkát, mert gyermekekről vagy felnőtt hozzátartozókról kell gondoskodnia; a férfiaknál ugyanez az arány 6 % volt⁸. Az EU-ban a nők leggyakrabban a gyermekekről vagy hozzátartozókról való gondoskodást említik a részmunkaidős munkavállalás okaként,
18. e statisztikák arra engednek következtetni, hogy az ápolási-gondozási feladatok terén jelentős szakadék van a nők és a férfiak között az EU-ban⁹. Mivel azonban nem áll rendelkezésre elfogadott, az EU egészére kiterjedő mutató, illetve nem léteznek időmérleg-felméréseken alapuló átfogó nemzeti adatok, jelenleg nem lehetséges a nem fizetett ápolási-gondozási munka nők és férfiak közötti megoszlásának uniós szintű szisztematikus kiszámítása és összehasonlítása,

⁶ A rendszeres gondozók legalább heti több napon végeznek nem fizetett ápolási-gondozási munkát (EIGE-jelentés, 18. oldal).

⁷ Adatforrás: a 2015. évi európai munkakörülmény-felmérésről szóló EIGE-jelentés.

⁸ EIGE-jelentés, 20. lábjegyzet, Eurostat.

⁹ Ezt a jelenleg 15 tagállamban végzett időmérleg-felmérések (HETUS) is megerősítik.

19. a fizetett – mind közvetlen, mind közvetett – ápolási-gondozási munka nagy részét nők végzik, akik az ápolási-gondozási munkaerő 76 %-át teszik ki az EU-ban (49 millió munkavállalóból 37 millió fő – ápolók, egészségügyi dolgozók, gyermekgondozók, háztartási alkalmazottak és pedagógusok). Ami a háztartási munkát (háztartási szolgáltatásokat) illeti, a be nem jelentett munkavégzés gyakorisága miatt a rendelkezésre álló adatok nem tükrözik a teljes képet. A fizetett ápolási-gondozási munkát, az ápolással-gondozással kapcsolatos foglalkozásokat és a háztartási szolgáltatásokat hagyományosan csekély társadalmi megbecsülés, alacsony bérek, valamint a szakmai előmeneteli lehetőségek hiánya jellemzi. Ennek következtében a kisgyermekkorai nevelés, valamint a személyi jellegű egészségügyi szolgáltatások területén sok tagállamban hiány mutatkozik szakképzett munkaerőből. Ezen túlmenően a háztartási szolgáltatások terén a be nem jelentett munkavégzést hagyományosan a szociális biztonsághoz való hozzáférés és a munkajogok hiánya jellemzi,
20. a statisztikák azt mutatják, hogy minél több nem fizetett ápolási-gondozási munkát végeznek a nők, annál kevesebb időt tölthetnek fizetett munkával; és minél több fizetett munkát végeznek a férfiak, annál kevesebb időt tölthetnek nem fizetett ápolási-gondozási munkával. A nemek közötti bérszakadékot és a nemek között az ápolás-gondozás területén fennálló szakadékot ezért együttesen kell elemezni, mivel ezek egymástól nagymértékben függő és egymást kölcsönösen erősítő jelenségek,
21. a nemek közötti, valamennyi uniós tagállamban csökkenő bérszakadék csak akkor tekinthető a nemek közötti egyenlőség terén elért haladás megbízható mutatójának, ha együtt jár a nők nagyobb munkaerőpiaci részvételével is. A nemek közötti bérszakadék akár úgy is szűk lehet, ha a nem fizetett ápolási-gondozási munkát többnyire nők végzik. Ilyen helyzetekben a nemek közötti bérszakadék alacsony volta a nők alacsony rendszeres foglalkoztatási rátájának következménye, pozitív „szelekciós hatással” párosulva, azaz: kevesebb nő dolgozik, de aki igen, az jól fizetett. Ezért tehát a nemek közötti bérszakadék csak egy azok közül a nagyszámú, fontos mutatók közül, amelyek a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőséget jellemzik: semmit sem árul el például azokról a nőkről, akik nem végeznek fizetett munkát,

22. ahhoz, hogy el lehessen érni az egyenlő díjazást és az átfogó egyenlőséget egyaránt a munkaerőpiacon, kétirányú megközelítést kell alkalmazni: *először is*, a fizetett munka és a nem fizetett ápolási-gondozási munka egyenlő alapon történő megosztására van szükség a nők és a férfiak között (mindenféle típusú nem fizetett ápolási-gondozási munka tekintetében), *másodszor pedig*, olyan állami infrastruktúrát és külső szolgáltatásokat kell biztosítani, amelyek lehetővé teszik a közvetlen ápolási-gondozási munka (gyermek- és felnőttgondozás), valamint a közvetett ápolási-gondozási munka (házimunka és háztartási feladatok) „kiszervezését”, hogy a nőknek és a férfiaknak valóban egyenlő választási lehetőségeik és esélyeik legyenek fizetett munka végzésére,
23. az egyenlő díjazásnak, valamint a nem fizetett ápolási-gondozási munka nők és férfiak közötti egyenlő megosztásának az előmozdítása érdekében tett lépések során fontos ösztönözni a nőket és a férfiakat, hogy nemi sztereotípiáktól mentes, megalapozott döntéseket hozzanak a szakmai pályájukkal, valamint a nem fizetett ápolási-gondozási munka megosztásával kapcsolatban,
24. e következtetések az Európai Parlament, a Tanács, a Bizottság és az e területen érdekelt felek által végzett korábbi munka és az általuk tett politikai vállalások alapján készültek;

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA

FELKÉRI a tagállamokat, hogy saját hatáskörükön belül, a tagállami körülményeket figyelembe véve, valamint a szociális partnerek szerepét és autonómiáját tiszteletben tartva:

25. tegyenek lépéseket egyrészt annak biztosítása érdekében, hogy a nők és a férfiak egyenlő esélyekkel rendelkezzenek a személyes és a szakmai fejlődés terén, másrészt hogy ösztönözzék és elősegítsék a fizetett munka és a nem fizetett ápolási-gondozási munka egyenlő mértékű megosztását a nők és a férfiak között;
26. a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló uniós irányelvvel összhangban tegyenek lépéseket annak elősegítése érdekében, hogy a nők és a férfiak egyenlő mértékben vegyék igénybe a szülői szabadságot;
27. hívják fel a figyelmet arra és mozdítsák elő annak jobb megértését, hogy a nők és a férfiak közötti egyenlőség megvalósítása érdekében szükség van a nem fizetett ápolási-gondozási munka – ezen belül a háztartási munka – nők és férfiak közötti egyenlő megosztására;

28. tegyenek lépéseket a nem fizetett ápolási-gondozási munka elismerésének és megbecsülésének biztosítására, többek között azzal, hogy érvényes adatokra építve javítják ezek társadalmi és gazdasági jelentőségének és hatásának a megértését;
29. fejlesszék az állami infrastruktúrát és javítsák a külső szolgáltatások rendelkezésre állását annak érdekében, hogy támogassák a nőket és a férfiakat a fizetett munka és a nem fizetett ápolási-gondozási munka egyenlő alapon történő megosztásában;
30. mozdítsák elő a közvetlen és közvetett, nem fizetett ápolási-gondozási munka kiszervezését, ennek érdekében vizsgálják meg például annak lehetőségét, hogy bizonyos feltételek mellett pénzügyi támogatást nyújtanak a dolgozó szülőknek, az egyedülálló szülőknek és az ápolást-gondozást végző hozzátartozóknak a személyi és háztartási szolgáltatások igénybevételéhez úgy, hogy egyúttal ezen ágazat minden munkavállalója számára biztosítják a tisztességes munkafeltételeket, a méltányos béreket és a szociális biztonsághoz való hozzáférést, összhangban a nemzeti munkaerőpiaci modellekkel;
31. törekedjenek az állami infrastruktúra és a közvetlen ápolást-gondozást nyújtó külső szolgáltatások olyan jellegű fejlesztésére, hogy ezeket rugalmas kialakítás jellemezze annak érdekében, hogy minden, akár vidéki, akár városi térségekben lévő háztartás vagy személy számára rendelkezésre álljanak, hozzáférhetők és megfizethetők legyenek – figyelembe véve többek között a tömegközlekedést is. Törekedjenek továbbá az ápolás-gondozás színvonalának javítására azáltal, hogy a munkavállalók számára képesítéseket és képzéseket kínálnak, valamint hogy meghatározzák a gondozók és a gondozottak megfelelő arányát;

32. a szociális partnerek szerepét és autonómiáját tiszteletben tartva mozgósítsák elő az ápoláshoz-gondozáshoz kapcsolódó foglalkozások (gyermekek, idősek és fogyatékkal élő személyek ápolása-gondozása; szociális szolgáltatások; egészségügyi ellátás és oktatás) státuszának javulását, és tegyenek lépéseket annak biztosítása érdekében, hogy ezek értékét elismerjék (pl. tisztességes munkakörülmények és megfelelő javadalmazás biztosítása révén). Hívják fel a figyelmet arra, hogy az ápoláshoz-gondozáshoz kapcsolódó foglalkozások alapvető hozzájárulást nyújtanak a társadalom egésze és a jóléti gazdaság tekintetében, és ösztönözzék a nők és a férfiak kiegyensúlyozott részvételét ezekben a foglalkozásokban;
33. fokozzák a be nem jelentett, közvetett ápolási-gondozási munka – többek között az irreguláris háztartási alkalmazottak által végzett munka – és az ápolási-gondozási ágazatban előforduló egyéb illegális foglalkoztatás elleni fellépést célzó erőfeszítéseket;
34. fordítsanak figyelmet azokra a sajátos problémákra és veszélyekre, amelyekkel a háztartási munkát végzők – többek között a szolgáltató ügynökségeken keresztül foglalkoztatott személyek, valamint a magánháztartásokban dolgozó személyek és a be nem jelentett munkavállalók – szembesülnek. Fordítsanak különös figyelmet az ebben az ágazatban dolgozó számos migráns és migráns háttérrel rendelkező nő, valamint utazó munkavállaló munka- és életkörülményeire, valamint sajátos jellegű kiszolgáltatottságukra, és azokra a nehézségekre, amelyekkel jogaik érvényesítése során szembesülnek;
35. tartsák szem előtt a háztartási alkalmazottak méltányos módon történő foglalkoztatásáról és a jogaikról szóló, 189. sz. ILO-egyezmény fontosságát;

36. fejlesszenek tovább vagy hozzanak létre az alábbi elemeket magukban foglaló keretet – adott esetben, kollektív szerződéseket is beleértve – annak érdekében, hogy a nők és a férfiak egyenlő alapon tudják megosztani egymás között a fizetett munkát és a nem fizetett ápolási-gondozási munkát:

- a. jól megtervezett, megfizethető és elérhető, minőségi kisgyermekkorai nevelési és gyermekgondozási, valamint rövid távú és tartós felnőttápolási-gondozási létesítmények és infrastruktúra mind a városi, mind a vidéki térségekben;
- b. jól megtervezett és megfizethető tömegközlekedési szolgáltatások, amelyek biztosítják az ápolási-gondozási létesítmények, valamint – háztartási munka esetében – a foglalkoztató lakóhelyének elérhetőségét;
- c. a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv által bevezetett mértékben:
 - i. olyan pénzügyi ösztönzők, amelyek előmozdítják a nem fizetett ápolási-gondozási munka egyenlő alapon történő megosztását, beleértve a gyermek születését vagy örökbefogadását követően kivett szülői szabadság alatti, nem átruházható kompenzációt is;
 - ii. lehetőség a munkavállalók számára, hogy a munka, valamint a családi és a magánélet összeegyeztetése érdekében ideiglenesen csökkentsék vagy módosítsák a munkaidejüket; valamint
 - iii. rugalmas és észszerű munkafeltételek a munkavállalók számára, beleértve az új technológiák alkalmazása révén megvalósított megoldásokat is;
- d. az olyan káros (például az adó és ellátási rendszerek keretében meglévő) pénzügyi ösztönzők csökkentése, amelyek közvetlenül vagy közvetve ösztönzik és fenntartják a nem fizetett ápolási-gondozási munka és a fizetett munka egyenlőtlen megosztását a nők és a férfiak között;

FELKÉRI AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT ÉS A TAGÁLLAMOKAT, hogy – az oktatásra is kiterjedő – saját hatáskörükön belül, a tagállamok nemzeti körülményeit figyelembe véve, valamint a szociális partnerek szerepét és autonómiáját tiszteletben tartva:

37. dolgozzanak ki és hajtsanak végre a lányok és a fiúk, illetve a nők és a férfiak tanulmányaikkal és pályaválasztásukkal kapcsolatos szabad döntését korlátozó nemi sztereotípiák elleni fellépést célzó intézkedéseket. Ilyen intézkedések lehetnek az alábbiak:

- a. a nemi sztereotípiák elleni küzdelem a kisgyermekkor, iskola előtti, általános iskolai és középiskolai nevelésben – a szülők gyermekeik nevelésében betöltött szerepének tiszteletben tartása mellett – annak biztosítása érdekében, hogy a lányok és fiúk szabadon választhassanak tanulmányi területet és majdani foglalkozást;
- b. a pályaválasztási tanácsadás keretében a fiatalok tájékoztatása és tudatosságuk növelése a pályaválasztás minden releváns aspektusát és következményét – többek között a jövedelmi kilátásokat –, valamint az egész életciklus alatt a nemek között a foglalkoztatás összefüggésében fennálló különbségeket, ezek okait és megszüntetésük módjait illetően; továbbá minden érintett személy, különösen a pályaválasztási tanácsadók felruházása ismeretekkel a nemi sztereotípiákkal és azoknak a tanulmányi terület és a foglalkozás megválasztására gyakorolt hatásával kapcsolatban;
- c. a nemi sztereotípiák jellegére és a nemek közötti egyenlőségre gyakorolt hatásukra irányuló interdiszciplináris kutatások elvégzése, különösen a foglalkoztatás tekintetében, valamint a téma minden ágazatba történő integrálásának tanulmányozása;

38. támogassák a magas színvonalú, megfizethető és elérhető ápolási-gondozási létesítményekbe és infrastruktúrába, valamint az ápolási-gondozási készségek fejlesztésébe és az ápolási-gondozási szolgáltatásokba irányuló hosszú távú közberuházásokat;
39. mozdítsák elő a nők és a férfiak valós időmérlegét mutató érvényes adatok gyűjtését. Fokozzák az annak biztosítására irányuló erőfeszítéseket, hogy nemzeti statisztikák esetében az adatok uniós szinten összehasonlíthatók legyenek, uniós szintű statisztikák esetében pedig összhangban álljanak a nemzeti szinten gyűjtött adatokkal. Ösztönözzék az adatok nem és életkor szerinti bontását, annak biztosítása céljából, hogy megmutassák az anyák és az apák, illetve a gyermektelen nők és férfiak közötti különbségeket, továbbá hogy a gyermekek, felnőttek és idős hozzátartozók részére nyújtott összes ápolásra-gondozásra vonatkozó statisztikákat is tartalmazzanak;
40. ösztönözzék időmérleg-felmérések végzését a harmonizált európai időmérleg-felmérés (HETUS) által meghatározott szabvány alapján, és ezzel támogassák az Eurostatot abban, hogy a nők és a férfiak nem fizetett ápolási-gondozási munkára és fizetett munkára fordított idejének összehasonlítása, valamint az egymásrautaltságok elemzése alapján olyan mutatót dolgozzon és számítson ki, amellyel mérni lehet a nemek között az ápolás-gondozás területén fennálló különbségeket;
41. az EIGE és az Eurostat által végzett munka figyelembevételével, a harmonizált európai időmérleg-felmérés (HETUS) alapján, reprezentatív adatok használatával dolgozzanak ki uniós szintű mutatót a nemek között az ápolás-gondozás területén fennálló különbségek mérésére, hogy össze lehessen hasonlítani a nők és a férfiak által nem fizetett ápolási-gondozási munkával, illetve fizetett munkával töltött időt, valamint elemezni lehessen az egymásrautaltságokat, mégpedig a tényeken alapuló, nemek közötti egyenlőségre vonatkozó szakpolitikák és a tényeken alapuló családpolitikák továbbfejlesztésének elősegítése céljából;
42. az EIGE és az Eurofound által végzett munka figyelembevételével végezzenek kutatást a nem fizetett ápolási-gondozási munkának a fizetett munkához viszonyított értékéről, és dolgozzanak ki módszereket a munka és a magánélet közötti egyensúlyt célzó intézkedések, például a családi vonatkozású szabadságfajták hatásának statisztikai mérésére, többek között annak nyomon követésével, hogy ezeket milyen arányban használják fel nők, illetve férfiak;

43. adott esetben integrálják a nem fizetett ápolási-gondozási munkát a makrogazdasági és munkaerőpiaci elemzésekbe, valamint munkaügyi és foglalkoztatáspolitikák kialakításába;
44. az ágazat megfigyelésének és elemzésének elősegítése érdekében dolgozzanak ki további mutatókat a makrogazdasági teljesítmény mérésére, amelybe beletartozik a fizetett és nem fizetett ápolási-gondozási munka, az ápolási-gondozási ágazat, az időmérlegben kimutatható nemek közötti különbségek, és ennek keretében készítsenek új NACE-nómenklatúrát¹⁰, amely kifejezetten a személyi és háztartási szolgáltatásokra összpontosít;
45. dolgozzanak ki megfelelő módszereket olyan összehasonlítható adatok gyűjtésére, amelyek az interszekcionalitás (különösen a nem és az állampolgárság/származás, a nem és az életkor, valamint a nem és a fogyatékoság interszekciója) tényeken alapuló szakpolitikai megközelítésének alapjául szolgálhatnak;
46. fokozzák a háztartási szolgáltatások ágazatában a be nem jelentett munkavégzés elleni küzdelemre irányuló erőfeszítéseket, többek között a megteendő intézkedésekről szóló uniós szintű párbeszéd megerősítésével, valamint – figyelembe véve, hogy e szolgáltatások nyújtását gyakran nem jelentik be – az Unióban tevékeny háztartási alkalmazottak létszámára vonatkozó statisztikák kidolgozásával;
47. támogassák a szociális párbeszédet az ápolási-gondozási ágazatban, tiszteletben tartva egyúttal a nemzeti jogot és gyakorlatot;

¹⁰ NACE = Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (az Európai Unión belül folyó gazdasági tevékenységek statisztikai osztályozási rendszere); az Európai Közösségeken belüli gazdasági tevékenységek általános ipari osztályozása szerinti nómenklatúra.

FELSZÓLÍTJA AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, hogy:

48. a nemzeti körülményeket kellően figyelembe véve és a szociális partnerek szerepét és autonómiáját tiszteletben tartva, továbbá valamennyi rendelkezésre álló intézkedés igénybevételével fokozza az ápolás-gondozás területén a nemek közötti bérszakadék és egyéb különbségek csökkentésére, valamint a nemek közötti bérszakadék kezelését célzó uniós cselekvési tervben (2017–2019) meghatározott intézkedések, többek között adott esetben esetleges jogi intézkedések nyomon követésére irányuló erőfeszítéseket;
49. végezzen el, ösztönözzön és népszerűsítsen további kutatásokat az ápolási-gondozási ágazatra, az ápolási-gondozási igényekre, az ápolási-gondozási szakmákra, valamint a fizetett és nem fizetett ápolási-gondozási munkát végzők státuszára és munkakörülményeire, valamint az ápolást-gondozást végzők által a jóléti gazdasághoz nyújtott hozzájárulásra vonatkozóan, mégpedig rendszeresen nyomon követett, nyilvánosan hozzáférhető, nemek szerint bontott adatok alapján;
50. vizsgálja meg a nők munkaerőpiaci helyzetét, és az európai szemeszter minden releváns aspektusát illetően következetesen kövesse a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítését célzó megközelítést, egyebek mellett a nemek közötti bérszakadék és a nemek között az ápolás-gondozás területén fennálló különbségek elleni fellépés érdekében;

autonómiájuk maradéktalan tiszteletben tartása mellett FELKÉRI A SZOCIÁLIS PARTNEREKET, hogy:

51. a kollektív tárgyalások keretében kellően vegyék figyelembe a nemek közötti egyenlőséget – többek között például nemi szempontú hatásvizsgálatok végzése és a bértranszparencia előmozdítása révén – annak érdekében, hogy minden nő és férfi méltányos és tisztességes munkakörülmények mellett dolgozhasson, valamint hogy megszűnjenek a bérek, a jövedelmek és a nyugdíjak között tartósan fennálló különbségek, kellő tekintettel arra, hogy egyre nő az ápolási-gondozási munka társadalmi jelentősége és értéke.

Háttérdokumentumok

1. Európai uniós intézményközi dokumentum:

A szociális jogok európai pillére,

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_hu.pdf.

2. Uniós jogszabályok

A Tanács 2004/113/EK irányelve (2004. december 13.) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról. HL L 373., 2004.12.21., 37. o.

Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozás) (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.)

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 188., 2019.7.12., 79. o.)

3. Tanács

A nemek közötti egyenlőségről és a témához kapcsolódó más kérdésekről szóló tanácsi következtetések, különösen a következők:

- A Tanács következtetései: „A nők és a gazdaság: a munka és a családi élet összeegyeztetése mint a munkaerőpiacon való egyenlő részvétel előfeltétele” (17816/11)
- A Tanács következtetései: „A befogadóbb munkaerőpiacok útján” (7017/15)

- A Tanács következtetései az uniós munkaerőpiacon jelen lévő nők és férfiak készségfejlesztéséről (6889/17)
- A Tanács következtetései az oktatás és a foglalkoztatás terén tapasztalható horizontális nemi szegregáció visszaszorítására irányuló megerősített intézkedésekről (15468/17)
- A Tanács következtetései az önálló életvitelt segítő közösségi alapú támogatás és gondozás bővítéséről (15563/17)
- A Tanács következtetései: „A nemek közötti bérszakadék megszüntetése: kulcsfontosságú szakpolitikák és intézkedések” (10349/19)
- A Tanács következtetései a jóléti gazdaságról (13432/19)
- A Tanács következtetései: „A nemek közötti egyenlőséget biztosító gazdaságok az EU-ban: A következő lépések – A Pekingi Cselekvési Platform 25 éves végrehajtásának áttekintése” (14938/19)
- A Tanács ajánlása (2019. május 22.) a magas színvonalú kisgyermekkorai nevelési és gondozási rendszerekről (HL C 189., 2019.6.5., 4. o.)

4. Elnökségi trió

A Németország, Portugália és Szlovénia elnökségi trió által aláírt nyilatkozat a nemek közötti egyenlőségről (2020. július)

5. Európai Bizottság

A Bizottság 2014/124/EU ajánlása (2014. március 7.) a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről (HL L 69., 2014.3.8., 112. o.)

A Bizottság 2017. április 26-i közleménye: „Kezdeményezés a dolgozó szülők és gondozók körében a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatására” (COM(2017) 252 final)

Unió cselekvési terv 2017–2019: A nemek közötti bérszakadék kezelése (COM(2017) 678 final)

A Bizottság (EU) 2018/951 ajánlása (2018. június 22.) az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról (HL L 167., 2018.7.4., 28. o.)

Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies 2018 (Kihívások a tartós ápolás-gondozás területén Európában – Tanulmány a nemzeti szakpolitikákról, 2018.) Európai Szociálpolitikai Hálózat.

Jelentés a kisgyermekeknek szóló gyermekgondozási létesítmények fejlesztéséről a nők munkaerőpiaci részvétele, a dolgozó szülők esetében a munka és a magánélet közötti egyensúly javítása, és az európai fenntartható és inkluzív növekedés (a „barcelonai célkitűzések”) érdekében (COM(2018) 273)

„2019 Report on equality between women and men in the European Union” (2019. évi jelentés a nők és a férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban)

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf

Európai Bizottság. A nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó tanácsadó bizottság – *Vélemény a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kihívásokról a gyors előregedés jellemezte társadalomban*, 2019. október.

Közös európai iránymutatások az intézményi gondozásról a közösségi alapú gondozásra való áttérésről és Eszköztár az európai uniós alapoknak az intézményi gondozásról a közösségi alapú gondozásra való áttérés céljára történő felhasználásához.

https://ec.europa.eu/regional_policy/hu/policy/themes/social-inclusion/desinstitut/

Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia. (6678/20) (Bizottsági hivatkozás: (COM(2020) 152 final)

6. Európai Parlament

Állásfoglalás a nemek közötti bérszakadékról (2020. január 30., 2019/2870(RSP))

Saját kezdeményezésű jelentés – A gondozási szolgáltatások az Unióban a nemek közötti egyenlőség jobb megvalósulása érdekében (2018/2077(INI))

7. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete

„*Gender Inequalities in care and consequences on the labour market*” (A nemek közötti egyenlőtlenség az ápolási-gondozási munkában és annak munkaerőpiaci következményei), 2020. 12953/20 ADD 1.

8. Eurofound

„*Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*” (Egyensúlyteremtés: A munka és a magánélet összeegyeztetése az EU-ban), 2019.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

9. Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

A szociális beruházások hatásai a foglalkoztatásra és az államháztartásra (SOC 496/2013)

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Egyéb

A Pekingi Nyilatkozat és Cselekvési Platform (Az ENSZ menetrendje a nemek közötti egyenlőségre és a nők szerepvállalásának fokozására)

Az ENSZ egyezménye a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről (CEDAW)

Az ENSZ 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlődési menetrendjében meghatározott 5.4. sz. fenntartható fejlődési cél

A 100. számú ILO-egyezmény (a férfi és a női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazásáról), 1951.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezménye a háztartási alkalmazottak méltányos módon történő foglalkoztatásáról (189. sz. egyezmény), 2011.

ILO-jelentés: „*Care work and care jobs for the future of fair work*” (Ápolási-gondozási munka és álláshelyek a tisztességes munka jövőjéért), 2018.

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm
