

P6_TA(2006)0029

A lisszaboni stratégia jövője a nemek szempontjából

Az Európai Parlament állásfoglalása a lisszaboni stratégia jövőjéről a nemek közötti esélyegyenlőség perspektívája tekintetében (2004/2219(INI))

Az Európai Parlament,

- tekintettel a 4. Nőügyi Világkonferencia által 1995. szeptember 15-én Pekingben elfogadott pekingi nyilatkozatra és a „cselekvés az egyenlőségért, a fejlődésért és a békéért” című cselekvési platformra, valamint az ugyanebben a tárgyban született 1995. szeptember 21-i ⁽¹⁾, és a pekingi cselekvési platform folytatásáról szóló 2000. május 18-i ⁽²⁾ állásfoglalására,
- tekintettel a 2000. március 23-24-i lisszaboni, a 2001. március 23-24-i stockholmi, a 2002. március 15-16-i barcelonai, a 2003. március 20-21-i brüsszeli és a 2004. március 25-26-i brüsszeli európai tanács végkövetkeztetéseire,
- tekintettel az EK-szerződés 2. cikkére, 3. cikkének (2) bekezdésére és 141. cikkére,
- tekintettel a közösségi esélyegyenlőségi keretstratégiára (2001–2005) (COM(2000)0335), a Bizottság 2001., 2002., 2003., 2004. és 2005. évi munkaprogramjára (COM(2001)0119, COM(2001)0773, COM(2003)0047, SEC(2004)0911 és SEC(2005)1044) valamint a nők és férfiak esélyegyenlőségéről szóló 2000., 2001., 2002., 2004. és 2005. évi éves jelentésekre (COM(2001)0179, COM(2002)0258, COM(2003)0098, COM(2004)0115 és COM(2005)0044),
- tekintettel a Bizottság 2005. tavaszán a Tanácshoz intézett, „Munkálkodjunk együtt a növekedés és a munkahelyek érdekében. Új lendület a lisszaboni stratégiához” című közleményére (COM(2005)0024),
- tekintettel a Wim Kok úr által vezetett magas szintű munkacsoport 2003. novemberi jelentésére,
- tekintettel a munka, a család és a magánélet összeegyeztetéséről szóló 2004. március 9-i állásfoglalására ⁽³⁾,
- tekintettel a munkaidő szervezéséről szóló 2004. február 11-i állásfoglalására ⁽⁴⁾,
- tekintettel az Európai Parlamenten belül a nemek közötti esélyegyenlőség („gender mainstreaming”) integrált megközelítéséről szóló 2003. március 13-i állásfoglalására ⁽⁵⁾,
- tekintettel a szerkezeti mutatókra,
- tekintettel eljárási szabályzatának 45. cikkére,
- tekintettel a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság jelentésére (A6-0402/2005),

⁽¹⁾ HL C 269., 1995.10.16., 146. o.

⁽²⁾ HL C 59., 2001.2.23., 258. o.

⁽³⁾ HL C 102. E, 2004.4.28., 492. o.

⁽⁴⁾ HL C 97. E, 2004.4.22., 566. o.

⁽⁵⁾ HL C 61. E, 2004.3.10., 384. o.

2006. január 18., csütörtök

- A. mivel a lisszaboni Európai Tanács stratégiai célokat fogadott el annak érdekében, hogy az Unió a világ legdinamikusabb és legversenyképesebb, tartós gazdasági növekedésre képes tudásalapú gazdaságává fejlődjön, amely képes erősíteni a szociális kohéziót és csökkenteni a szegénységet; mivel a 2001. június 15-16-i göteborgi Európai Tanács beillesztette a lisszaboni stratégiát a tartós növekedésre vonatkozó stratégiába, és elismerte a három pillér: a gazdasági, a szociális és a környezeti kiegészítő jellegét,
- B. mivel Lisszabonban egyértelműen kötelezettséget vállaltak arra, hogy 2010-re minőségi állásokkal, nagyobb társadalmi kohézióval és jobb társadalmi beilleszkedéssel teljes foglalkoztatottságot érnek el,
- C. mivel a lisszaboni stratégián alapuló szociális kohézió különösen a nőket érinti és a nők azon igényét, hogy teljes mértékben szerepet vállalhassanak az élet minden területén; mivel egy befogadó társadalom alapja az egyenlőség, a szolidaritás, a szabadság, a fenntartható fejlődés és az igazság, beleértve a jogokhoz, az erőforrásokhoz, a javakhoz, a szolgáltatásokhoz, az információhoz és az előnyös lehetőségekhez való hozzáférést,
- D. mivel a lisszaboni stratégia félidős értékelése a növekedésre és a foglalkoztatásra helyezi át a célok súlypontját, és új irányítási formát ír elő,
- E. mivel a pekingi cselekvési program és a lisszaboni stratégia között egyértelmű kapcsolat mutatható ki, feltétlenül szükséges a teljes európai munkaerőhöz folyamodni, mind a pekingi, mind a lisszaboni globális stratégiai célok elérése érdekében,
- F. mivel a lisszaboni stratégia olyan közös mutatókat és célokat dolgozott ki, amelyeket rendszeresen értékelni kell az eddig megtett út és az új kihívások pontosabb felmérése érdekében,
- G. mivel a lisszaboni Európai Tanács célja szerint az Uniónak 2010-re a nőknél el kell érnie a 60 %-os foglalkoztatási szintet; mivel a stockholmi Európai Tanács 2005 végére a nőknél 57 %-os foglalkoztatási arányban állapította meg a köztes célt, míg az idős munkavállalókra – férfiakra és nőkre együtt – 55 %-ban állapította meg az új célt,
- H. mivel a nők foglalkoztatási aránya az utóbbi időszakban emelkedett, és 2003-ban elérte az 55,1 %-ot a kibővült Európai Unióban; mivel azóta ez a folyamat lelassult; mivel az idős nők foglalkoztatási aránya továbbra is különösen alacsony marad különösen amiatt, hogy sokuk elhagyta a szakmai tevékenységet a családi feladatokért, ami kedvezőtlenül hat nyugdíj-jogosultságukra és biztosításukra, és a szegénység veszélyét hordozva kiszolgáltatottabbakká teszi őket,
- I. mivel a nők számára létrehozott új állások általában bizonytalanok és rosszul fizetettek,
- J. mivel a Bizottság becslése szerint a 25 tagállamra kibővült Európai Unióban mintegy 22 millió új állásra lenne szükség, hogy megvalósuljanak a lisszaboni általános foglalkoztatási célok,
- K. mivel a szegénység és a szociális kirekesztés veszélye, amely a nők esetében még erőteljesebb, szorosan összefügg a tartós munkanélküliséggel és a főként nők által végzett, ellenszolgáltatás nélküli munkával,
- L. kiemeli annak jelentőségét, hogy a nyugdíj-jogosultság sokkal kevésbé illeti meg a nőket, mint a férfiakat, mivel részvételük korlátozott a munkaerőpiacon, valamint, hogy egyes országok beleszámítják a nyugdíjba a gyermekneveléssel, illetve az időskorú, rászoruló vagy mozgáskorlátozott személyek ápolásával töltött időszakot is,

2006. január 18., csütörtök

- M. mivel, tekintettel arra, hogy a liszaboni célok elérését többek között a bevándorlók tényleges és felelősségteljes munkaerő-piaci és társadalmi beilleszkedése teszi lehetővé, a női munkaerő perspektívája összességében hiányzik az integrációs politikákból, ami megakadályozza a női bevándorlók lehetőségeinek teljes munkaerő-piaci kihasználását,
- N. mivel a világgazdaság növekedésének lassulása és az Európai Unió előtt álló demográfiai kihívás arra ösztönzik az Uniót, hogy a lehető legjobban használja ki a női munkaerő lehetőségeit,
- O. mivel továbbra is jelentős aránytalanság tapasztalható a nők és a férfiak között, nevezetesen a bérszintek különbsége, a munkapiachoz való egyenlőtlen hozzáférés, az oktatás az élethosszig tartó tanulás, valamint a nyugdíj-jogosultság területén,
- P. mivel a kibővült Európai Unióban a bérszintek közötti átlagos eltérés 15 %; de egyes országokban elérheti akár a 33 %-ot is; mivel az elmúlt 30 évben gyakorlatilag semmilyen fejlődés nem volt tapasztalható az „egyenlő munkáért egyenlő bérezést” elv alkalmazásában; mivel e különbség csökkentésével a munkát vonzóbbá lehet tenni a nők számára, ami hozzájárulhat a nők foglalkoztatási arányának növekedéséhez, és az emberi tőkébe való befektetések teljes mértékű kihasználásához;
- Q. mivel a vállalkozó szellem és a független munkavégzés fejlesztése fontos szempontja az európai foglalkoztatási stratégiának, és a statisztikai adatok szerint a szabadúszó nők aránya az összes munkavállaló 28 %-a, a cégvezetők között azonban a nők aránya mindössze 2,5 % (ez az arány a férfiak esetében 8 %),
- R. mivel a szakképzett nők száma meghaladja a férfiakét, (58 % a felsőfokú végzettségű nők aránya, ebből 41 % a doktori cím); mivel a nők folyamatosan növekvő számban folytatnak tanulmányokat; mivel egyre több nő szerez oklevelet, képzettséget és szaktudást, bár továbbra is nehézségeket tapasztalnak a munkához való hozzájutásban, és hátrányosan megkülönböztetik őket a hivatali előmenetelben és a bérezésben,
- S. mivel az oktatás és az élethosszig tartó tanulás hozzájárul a nők és férfiak lehetőségeinek kiteljesedéséhez, és lehetővé teszi számukra, hogy a munkaerőpiacon a tudásalapú társadalom újabb és újabb kihívásaival szemben alkalmazkodó képesek maradjanak,
- T. úgy ítéli meg, hogy a legtöbb európai országban az oktatási és szakképzési rendszert az új technológiai, információs és hírközlési területeken a nők különösen alacsony aránya (20 % alatt) jellemzi, és ez az arány még kisebb a saját céget alapító, illetve az ágazatban vezető állást betöltő nők körében, amely csökkenti a nők munkapiaci versenyképességét,
- U. mivel a liszaboni Európai Tanács elismerte a nemek közötti esélyegyenlőség javításának fontosságát minden területen, különösen a munka és a családi élet összeegyeztetésének lehetővé tétele által; mivel a barcelonai Európai Tanács számszerű célokat állapított meg annak tekintetében, hogy 2010-re a 3 év és az iskolakötelezett kor közötti gyermekek 90 %-a számára, míg a 3 éven alatti gyermekek legalább 33 %-a számára rendelkezésre álljon megfelelő gyermekmegőrzés mind a nagyvárosokban, mind a vidéken,
- V. mivel a tagállamokban meglévő gyermekmegőrzési és rászoruló személyeket befogadó struktúrákra vonatkozó megfelelő statisztikai adatok hiánya rendkívül megnehezíti a szóban forgó intézkedések végrehajtásának értékelését,

2006. január 18., csütörtök

- W. mivel a tagállamok a jelentős eltéréseket teszik felelőssé a lényeges kérdésekkel kapcsolatban, melyek a szakmai és családi élet közötti összeegyeztethetőségre vonatkoznak: szülői szabadság (átruházható, vagy nem, időtartam), szülési szabadság, fizetett vagy fizetés nélküli szabadság stb., ami megtévesztő lehet a jogok európai szintű felmérésében és tanulmányozásában, valamint a jó gyakorlatok cseréjében,
- X. mivel a munkaidő megfelelő szervezése hozzájárulhat a női foglalkoztatottság jobb minőségéhez; mivel ez megkönnyíti a szakmai tevékenység, a család és a magánélet összeegyeztetését; sajnálatosnak tartja, hogy az olyan új és rugalmasabb foglalkoztatási formák, mint a távmunka vagy a részidős munka főként a nőkre jellemző,
- Y. mivel a részidős foglalkoztatás aránya átlagban 30,4 % a nőknél és alig 6,6 % a férfiaknál, és mivel ez a különbség 1998 óta kis mértékben gyarapodott,
- Z. mivel a nők érdekében hozott intézkedések a férfiakra is hatással vannak; mivel a férfiak pozitívan hozzájárulhatnak a családi sztereotípiák elleni küzdelemhez,
- AA. mivel a lisszaboni célok elérésére irányuló együttműködés eddig elsősorban a nemzeti kormányok között valósult meg; mivel a nemi szempontok tényleges figyelembevételének megköveteli a teljes civil társadalom, a társadalmi partnerek, a vállalkozások és a közigazgatási szervek összefogását,
- AB. mivel az Európai Unió számos – különösen családsegítő (gyermek, időskorúak, betegek vagy mozgáskorlátozottak) – hivatalában, a társadalombiztosításban, a szállodaiparban, a vendéglátóiparban, sőt a mezőgazdaságban sem jellemző a tagállamokban élő állampolgárok munkavállalása, és az említett területek munkavállalói – fizetési problémák, bizonytalan státusz vagy kedvezőtlen társadalmi megítélés miatt – harmadik országokból származnak,
- AC. tekintettel a nőjogi és esélyegyenlőségi ügyekben illetékes bizottságának fontos szerepére a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdításában és az esélyegyenlőségi szempontok tekintetében a lisszaboni stratégia céljainak megvalósítása során,
1. kijelenti, hogy a lisszaboni célok elérése érdekében sürgős intézkedésekkel kell elősegíteni a női foglalkoztatást, annak minőségi javulását és a nők társadalmi beilleszkedését, annak a jelentős gazdasági lehetőségnek a szellemében, amelyet a nők nagyobb mérvű foglalkoztatása kínál;
 2. aggályosnak tartja, hogy továbbra is aránytalanságok tapasztalhatók a férfiak és a nők helyzete között, nevezetesen a bérezési szintek, illetve a munkaerőpiachoz, a posztgraduális oktatáshoz és az élethosszig tartó tanuláshoz, valamint az új technológiákhoz és az információs társadalomhoz való hozzáférés tekintetében;
 3. felkéri a tagállamokat, hogy a pályaválasztás területén bővítsék a fiatal lányok szakképzési lehetőségeit, ami növelheti munkaerő-piaci esélyeiket;
 4. felkéri a tagállamokat, hogy továbbra is törekedjenek a minőségi női foglalkoztatás előmozdítására valamennyi korosztályban és területen, különösen az Unió legszegényebb területein, hogy a nők hasznosíthassák a képzésük során megszerzett ismereteiket és készségeiket; ez nemcsak a nyugdíjrendszer gazdasági hatásainak fokozásához és életképességéhez járul hozzá, hanem lehetőséget is teremt a nők pénzügyi függetlenségére és önállóságára, a nyugdíjjogosultság biztosításával;

2006. január 18., csütörtök

5. hangsúlyozza a jelenlegi tendenciát, nevezetesen a nők nagyobb munkaerő-piaci részvételét és az általánossá váló rendkívüli alkalmazási típusok következményeit, pl. részmunkaidős foglalkoztatás, rugalmas munkaidő, ügyelet, határozott időtartamú szerződések;
6. felkéri a tagállamokat, hogy – a lisszaboni célok megvalósítása érdekében – a nemi szempontoknak a bevándorlók integrációs politikájában való figyelembevételével tegyék lehetővé a női munkaerő munkaerő-piaci alkalmazását;
7. javasolja a nemi egyenjogúság egységes megközelítésére irányuló politika és a lisszaboni stratégia szorosabb összeegyeztetését, hogy a nagyra törő lisszaboni célok, nevezetesen az „általános gazdaságpolitikai iránymutatások” illetve a „foglalkoztatáspolitikai irányvonalak” megvalósítása során, valamint a környezeti politikában vagy a belső piacon módszeresen tekintetbe vegyék a nemi esélyegyenlőség perspektíváját;
8. sajnálatosnak tartja, hogy a lisszaboni célok elérésére irányuló együttműködés mindezedig elsősorban a nemzeti kormányok között valósult meg, és hangsúlyozza, hogy e folyamatba be kell vonni a nemzeti, regionális és helyi közigazgatási szerveket, helyi hatóságokat, vállalkozásokat, oktatási és kutatási intézményeket, társadalmi partnereket és a civil társadalom egészét;
9. kiemeli annak jelentőségét, hogy a lisszaboni stratégia a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjából történő értékelésébe a Parlamentet, nevezetesen annak a nőjogi és esélyegyenlőségi ügyekben illetékes bizottságát is bevonják;
10. kiemelt figyelmet fordít azon időközi cél megvalósítására, amely 2005 végére 57 %-os női foglalkoztatottságot ír elő, és felkéri a Bizottságot, hogy a jövőbeni statisztikák alapján készítsen olyan értékelést, amelynek alapján azonosíthatók a női foglalkoztatást leginkább növelő tevékenységi ágazatok és a létrehozott munkahelyek minősége;
11. kitarthat, hogy a tagállamok politikai menetrendjében és különösen gazdaságfejlesztési stratégiáikban abszolút prioritásként kell szerepelnie a nők és férfiak bérezési szintje közötti különbségek csökkentésének, valamint kéri a tagállamokat, hogy alkalmazzák a férfiak és a nők bérezésének egyenlőségére vonatkozó elv alkalmazásáról szóló tagállami jogalkotások közelítéséről szóló irányelveket.
12. felkéri a tagállamokat, hogy tegyenek javaslatokat és hozzák meg a szükséges intézkedéseket a női társadalom helyzetének fellendítésére, hogy vállalkozó szellemük kialakulhasson, ami hozzájárul a gazdaság fejlesztéséhez, valamint a versenyképességhez;
13. megerősíti, hogy az oktatást és az élethosszig tartó tanulást a lisszaboni stratégia központjába kell állítani; felhívja a tagállamokat, hogy hozzák meg a szükséges intézkedéseket, hogy minden képzési forma elismerése és hitelesítése megegyezzen az összes tagállamban;
14. kiemeli annak szükségességét, hogy a nők is nagyobb számban vehessenek részt az új technológiákról szóló szakmai jellegű képzésekben, és növekedjen részvételi arányuk a kutatási és technológiai programokban, ami lehetővé teszi versenyképességük munkaerő-piaci fejlesztését, valamint a nemek között jelenleg érzékelhető különbség csökkentését a műszaki és tudományos képzettség területén;
15. kijelenti, hogy a munkaidő megfelelő beosztása több és jobb minőségű munkahely megteremtését tudja lehetővé tenni, és hozzájárul a szakmai tevékenység, a család és a magánélet összeegyeztetéséhez, illetve a lisszaboni célok megvalósításához;
16. üdvözlözi az európai társadalmi partnerek távmunkára vonatkozó megállapodását, és ösztönzi a mindennapi életben való alkalmazását;

2006. január 18., csütörtök

17. kész elősegíteni a szociális partnerek helyi, nemzeti és regionális szintű részvételének növelését, beleértve a kis- és középvállalkozásokat is, a nemi egyenlőség politikáinak fejlesztését és végrehajtását, különösen az oktatás, a munkahelyteremtés és a nyugdíjrendszer területén;
18. hangsúlyozza, hogy a munkaidő beosztásának a nők szabad választásán kell alapulnia; emlékeztet rá, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás, mint kötelező megoldás, akár társadalmi kirekesztés és szegénység forrásává is válhat, míg annak ésszerű bevezetése lehetővé tenné az arra vágyó nők számára, hogy munkát vállaljanak, illetve munkahelyet váltsanak, és így könnyebben tudnák összeegyeztetni szakmai és családi életüket;
19. javasolja a tagállamoknak, hogy a hátrányos helyzetű – különösen a gyermeküket egyedül nevelő – nők számára biztosítsanak tisztességes megélhetést az ún. „garantált minimálbérrel”, valamint olyan szaképítést, amelyre a munkavállalás során szükségük lesz;
20. kéri a Bizottságot, hogy készítsen tanulmányt a tagállamokról és a társadalmi partnerekről, amellyel könnyebben felmérhetők ezek a foglalkoztatási tartalékok, különös tekintettel a nőkre, a családsegítő, a vendéglátó és egyéb területekre, elemezze a bizalmatlanság okait, javasoljon olyan megoldásokat, amelyek ismét vonzóvá tehetik ezeket a munkákat, majd vizsgálja meg e foglalkozások és a fekete munka közötti kapcsolatokat; felkéri a tagállamokat, hogy a jó gyakorlatokat cseréljék ki;
21. hangsúlyozza annak szükségességét, hogy a tagállamok belefoglaljanak nemzeti cselekvési terveikbe egy, a gyermekek és gondozásra szoruló személyek könnyen hozzáférhető, minőségi és megfizethető felügyeletére vonatkozó intézkedéscsomagot; ismételten felhívja a tagállamokat, hogy nemzeti cselekvési terveikbe foglalják bele a gyermekeit egyedül nevelő nők szociális védelmének garantálását, és felhívja a figyelmet arra, hogy lehetővé kell tenni a nők számára, hogy visszatérhessenek és tartósan jelen lehessenek a munkaerő-piacon; kiemeli a társadalmi partnerek szerepét e területen, nevezetesen a vállalati bölcsődék fejlesztésében;
22. felkéri a Bizottságot és a tagállamokat, hogy gyűjtsenek össze elég statisztikai adatot a nem fizetett (önkéntes) munkáról, amelyek alapján kialakítják foglalkoztatási politikájukat, valamint intézkedéseket dolgoznak ki a nem fizetett munka igazságosabb elosztására, hogy lehetővé váljon a nők fokozott munkaerő-piaci részvétele,
23. felkéri a tagállamokat, hogy a témát érintő valamennyi területen fejlesszék tovább azon kulcsfontosságú mutatókat, amelyek szükségesek a nemi egyenlőség érvényesülésének értékeléséhez, továbbá rendszeresen gyűjtsék össze, majd részletesen elemezzék a statisztikákhoz szükséges következetes és összehasonlítható adatokat nemre és életkorra lebontva;
24. felkéri a Bizottságot, hogy a munka és magánélet összeegyeztetését tekintse elsőbbséget élvező feladatnak a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó, jelenleg vita tárgyát képező útiterv keretében, és a tagállamokkal, a szociális partnerekkel és egyéb érdekelttel együttműködve vizsgálja felül a 96/34/EK irányelvet a megfelelőség és hatékonyság szempontjából; úgy véli, a felülvizsgálatnak arra kell összpontosítania, hogy hogyan lehetne javítani a nők és a férfiak helyzetét a munka és a családi élet összeegyeztetése érdekében a férfiak és nők számára egyaránt, hiszen ez alapvető tényezője lehetne a nemek közötti egyenlőség megvalósulásának az élet minden területén;
25. kifogásolja, hogy a tagállamok nem követték megfelelően a barcelonai Európai Tanács számszerűsített céljait, amelyek a napközi gyermekmegőrzés lehetőségeinek kidolgozására irányulnak; felkéri őket, hogy biztosítsanak gyermekmegőrzési szolgáltatást az iskolaköteles kornál fiatalabb gyermekek legalább 90 %-a, illetve a 3. életévüket még be nem töltött, városban vagy vidéken élő gyermekek 33 %-a részére;

2006. január 18., csütörtök

26. fontosnak tartja felszólítani a tagállamokat arra, hogy fordítsanak kiemelt figyelmet azon rendszeres statisztikák összegyűjtésére és elkészítésére, amelyek a gyermekek és a gondozásra szoruló személyek őrzését szolgáló struktúrák kialakítására vonatkoznak;
27. aggályosnak tartja az időskorú, etnikai kisebbséghez tartozó vagy mozgássérült nők elégtelen létfenntartási forrásait, amelyek következtében olyan körülmények között is kénytelenek munkát keresni, amikor a munkanélküliség aránya továbbra is igen magas, és kéri a tagállamokat, hogy nemzeti cselekvési tervük kialakításakor vegyék tekintetbe az időskorú nők helyzetét, és az életkorra alapuló diszkriminációt lehetővé tévő jogszabályi rendelkezéseket tekintsék semmisnek;
28. felkéri a tagállamokat, hogy ne mérsékeljék a szociális védőrendszerek korszerűsítésére irányuló törekvéseiket a nyugdíjrendszerrel kapcsolatos, 2002-ben készített nemzeti jelentések alapján, hogy azokat olyan keretek között lehessen alkalmazni, amelyekben a nők a férfiakkal azonos módon vállalhatnak munkát, és azonos nyugdíjjogosultsággal rendelkeznek;
29. felhívja a tagállamokat, hogy szorosan működjenek együtt a leendő európai nemek közötti esélyegyenlőségi intézettel a megfelelő és összehasonlítható mutatók kialakítása és nyomon követése, az egyenlőségre irányuló hatékony eszközök kidolgozása (pl. szabványosítás), valamint új megoldások keresése során, a nők elleni diszkrimináció leküzdése, továbbá annak érdekében, hogy növeljék a munkaerőpiachoz való hozzáférésük esélyeit, és egyszersmind tegyék összeegyeztethetővé szakmai és családi életüket, figyelembe véve a tagállamokban helyi szinten fennálló lehetőségeket;
30. felkéri a Bizottságot, hogy vizsgálja meg és rendezze azon problémát, hogy a különböző tagállamokban eltérő definíciók és számítási módszerek alakultak ki a munkaerőre és munkanélküliségre (szezonális, tartós, atipikus stb. munkanélküliség), mivel ez a helyzet megnehezíti a munkaerőpiacon jelen lévő nők valós helyzetének felmérését és számbavételét, az összehasonlító értékelések megfogalmazását, illetve a megoldási javaslatok és irányvonalak kidolgozását;
31. felkéri a tagállamokat, hogy hozzanak hatékony intézkedéseket a férfiak javára, például a szülői szabadság megfelelő rendszere, illetve olyan figyelemfelhívó kampányok szervezése révén, amelyek célja a házimunka kiegyensúlyozott felosztása és a férfiak fokozottabb részvételének elősegítése a családi életben; ennek érdekében úgy ítéli meg, hogy elegendő rugalmasan megszervezni a munkaidő-beosztást és a munkavégzés új formáit, amely lehetővé teszi számukra a szakmai, a családi és a magánélet összeegyeztetését;
32. sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a férfiak nem használják ki eléggé a munkaidő beosztásának lehetőségeit, illetve az olyan új foglalkoztatási formákat, amelyek lehetővé teszik a szakmai tevékenység, a család és a magánélet összeegyeztetését;
33. támogatja a rendszeres nyomon követést a nőjogi és esélyegyenlőségi ügyekben illetékes bizottság vezetésével és a nemzeti parlamentekkel való együttműködésben, a megtett út és az új kihívások számbavétele érdekében;
34. kiemeli annak jelentőségét, hogy a lisszaboni stratégiát a szolidaritás és a fenntartható fejlődés igazi stratégiájává alakítsa át, olyan új irányvonalak alapján, amelyek integrálják a gazdaság-, a környezetvédelmi és a munkaügyi politikát, valamint az Európai Unió és a tagállamok számára meghatározzák a célokat és a teljesítés időpontját; úgy véli, hogy a következő pénzügyi tervnek (2007–2013) tükrözniük kell ezt a stratégiai célt;
35. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak, a Bizottságnak, a tagállamok kormányainak és parlamentjeinek.
-