

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Tárgy: Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK tanácsi irányelv módosításáról

COM(2008) 637 végleges – 2008/0193 (COD)

(2009/C 277/22)

Előadó: **HERCZOG MÁRIA**

2008. november 7-én a Tanács úgy határozott, hogy az Európai Közösséget létrehozó szerződés 262. cikke alapján kikéri az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét a következő tárgyban:

Javaslat európai parlamenti és tanácsi irányelvre a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK tanácsi irányelv módosításáról

COM(2008) 637 végleges – 2008/0193 (COD).

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2009. április 6-án elfogadta véleményét. (Előadó: HERCZOG Mária.)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2009. május 13–14-én tartott, 453. plenáris ülésén (a május 13-i ülésnapon) 82 szavazattal 37 ellenében, 2 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetések és ajánlások

1.1. Az EGSZB támogatja a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalóknak nyújtott védelem javítását célzó új irányelvre vonatkozó európai bizottsági javaslatot.

1.2. Az EGSZB megítélése szerint ez a kezdeményezés lehetőséget nyújt a jogi szabályozás megerősítésére, ami nemcsak a nők gyermekágy utáni megfelelő felépülését segíti, hanem bátorítja is őket a szoptatásra, és segíti őket abban, hogy szoros kötődést alakítsanak ki újszülött gyermekükkel.

1.3. Az EGSZB megengedhetetlennek tartja, hogy a nők a terhesség és szoptatás ideje alatt nem biztonságos munkafeltételek mellett dolgozzanak. Ennek megfelelően a nőket arra kellene ösztönözni, hogy amint megbizonyosodnak várandós állapotukról, közöljék ezt, hogy fel lehessen mérni és fel is lehessen számolni az esetleges egészségi és biztonsági kockázatokat. Kiemelt figyelmet kell fordítani mind a nők, mind a férfiak termékenységét, valamint a magzatot fenyegető kockázatokra.

1.4. Az EGSZB kiemelt segítségnyújtást kér azoknak a szülőknek és csecsemőknek, akiknek specifikus szükségletei vannak, vagy rendkívüli körülmények közé kerülnek – koraszülés, fogyatékos vagy beteg csecsemő, ikerszülés vagy kórházi tartózkodás, valamint örökbefogadás és nevelőszülői elhelyezés stb. miatt.

1.5. Az EGSZB egyetért az Európai Bizottsággal abban, hogy minden terhes munkavállalónak legalább 18 hetes fizetett szülési szabadságot kell garantálni. Az EGSZB azonban arra kéri az Európai Bizottságot, hogy fontolja meg – az Európai Női Lobbist is magában foglaló – Szociális Platform ⁽¹⁾, a WHO ⁽²⁾ és az UNICEF ⁽³⁾ ajánlásait, melyek szerint a csecsemőket életük első hat hónapjában – mind az anya, mind a gyermek érdekét szolgáló egészségvédelmi megfontolásból – kizárólag anyatejjel kellene táplálni. Ezért olyan további jogi és gyakorlati megoldások keresését ajánlja, amelyek – a hely és idő tekintetében – megkönnyítik a szoptatást.

1.6. Másrészt az EGSZB úgy véli, hogy a terhesség idején kiutalt betegszabadságnak nem szabadna hatással lennie a szülési szabadság teljes időtartamára, és sürgeti az Európai Bizottságot, hogy pontosítsa, a szülés előtt pontosan melyik időszakra gondol.

(1) A Szociális Platform irányítócsoportjának közös álláspontja a szülési szabadságról szóló 92/85/EGK irányelvet módosító irányelv módosításáról, 2009. február 19.

(2) „Általános közegészségügyi szempontból azt ajánljuk, hogy a csecsemők optimális növekedésük, fejlődésük és egészségük érdekében életük első hat hónapjában kizárólag anyatejjel táplálkozzanak”, *Global Strategy on Infant and Young Child Feeding* [A csecsemők és kisgyermekek táplálására vonatkozó globális stratégia] – A55/15, (10) bekezdés, http://www.who.int/nutrition/topics/infantfeeding_recommendation/en/index.html. Lásd még: Michael S. Kramer, Ritsuko Kakuma: *The optimal duration of exclusive breastfeeding - A systematic review*, [A kizárólag anyatejes táplálás időszakájának optimális hossza – Szisztematikus áttekintés] Egészségügyi Világszervezet, 2002, http://www.who.int/nutrition/topics/optimal_duration_of_exc_bfeeding_review_eng.pdf.

(3) Lásd: <http://www.unicef.org>.

1.7. Az EGSZB üdvözlí azt a javaslatot, hogy a tagállamok tegyék meg a szükséges intézkedéseket ahhoz, hogy az eredeti irányelv 2. cikkében ⁽⁴⁾ foglalt meghatározások szerinti várandós vagy szoptató munkavállalókat megvédjék a törvénytelen elbocsátás következményeitől.

1.8. Az EGSZB egyetért azzal, hogy a nőknek joguk legyen visszatérni a munkaerőpiacra, saját munkahelyükre vagy egy azzal azonos munkakörbe a korábbiakkal megegyező feltételek mellett, valamint ahhoz, hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távollétük alatt jogosultak lettek volna, rájuk is vonatkozzon.

1.9. Az EGSZB határozottan támogatja, hogy a szülési szabadság esetén fizetett összeg egyezzen meg a korábbi fizetéssel. Amellett hogy szükséges, ez a rendelkezés egyik módja annak, hogy elismerjék a gyermekvállalás értékét.

1.10. Az EGSZB megítélése szerint a rugalmas biztonság közös elveivel és az életcikluson alapuló megközelítéssel összhangban a szóban forgó javaslatot a két éven aluli kisgyermek gondozási szükségleteivel kapcsolatos nehézségek kontextusában kell szemlélteni ⁽⁵⁾. A szülők számára elért rugalmas munkaidő alkalmazása bizonyítottan hasznos e tekintetben.

1.11. A szülési szabadságot, amelynek célja a terheség és az anyaság/szülés védelme, világosan meg kell különböztetni a szülői szabadságtól. A javasolt 18 hetes időszak elsősorban arra szolgál, hogy az anya a szülés után kellően felépülhessen, és hogy rendelkezésre álljon egy minimumidőszak a szoptatáshoz, valamint az anya és az újszülött közti kötődés kialakulásához. Az EGSZB hangsúlyozza a szülői szabadság fontosságát, mivel az mindkét szülő számára lehetőséget ad arra, hogy kellő időt töltsön gyermekével, ugyanakkor meggyőződése, hogy a szülői szabadságnak a szülési szabadságot követve lehetővé kell tennie, hogy az apák is élhessenek vele.

⁽⁴⁾ Lásd: a Tanács 1992. október 19-i 92/85/EGK irányelve, 2. cikk, „Fogalom meghatározások”: Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

- várandós munkavállaló az a várandós munkavállaló, aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját;
- gyermekágyas munkavállaló az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat gyermekágyasnak minősítenek, és aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját;
- szoptató munkavállaló az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat szoptatónak minősít, és aki állapotáról ezeknek a jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját.

⁽⁵⁾ Lásd: Lamb, M. E., Ahnert, L. (2006): *Nonparental child care: Context, concepts, correlates and consequences* [A nem a szülő által végzett gyermekgondozás: kontextus, fogalmak, korrelációk és következmények], in: W. Damon, R. M. Lerner, K. A. Renninger, T. E. Sigel (szerk.): *Handbook of Child Psychology (Vol.4) Child Psychology in Practice* [Gyermeklélektani kézikönyv, 4. kötet: Gyakorlati gyermeklélektan], 950–1016. o., Hoboken, N. J. és Chichester: Wiley.

1.12. Az EGSZB megragadja az alkalmat, hogy kezdeményezések tervezését javasolja annak érdekében, hogy a nagyszülők és egyéb közeli családtagok gondozhassák a gyermekeket, ha a dolgozó szülők is így kívánják, és feltéve, hogy ez a gyermek érdekét szolgálja. Egy ilyen intézkedés segítene a munkaerő-piaci szükségletek kielégítésében, valamint a munka és a családi és magánélet összeegyeztetésében. Ez a családtagok által nyújtott ideiglenes, kiegészítő gondozás nem pótolja az állam arra irányuló felelősségét, hogy mennyiségi és minőségi szempontból megfelelő napközi ellátást biztosítson.

1.13. Az EGSZB elismeri, hogy ezek a kérdések holisztikus és átfogó megközelítést kívánnak annak érdekében, hogy teljes rálátást nyerjünk a témára, valamint gazdasági és társadalmi haladást érzünk el. Ezzel összefüggésben a politikaalkotóknak szem előtt kellene tartaniuk az alábbi kérdések területén jelentkező különféle szükségleteket, egymással versengő értékeket és ütköző érdekeket:

- demográfiai kérdések (ideértve az alacsony születési rátát és a nyugdíjasok gyorsan növekvő számát);
- munkaerő-piaci igények;
- oktatás és egész életen át tartó tanulás;
- a nemek közti esélyegyenlőség;
- a szakmai, illetve a családi és magánélet összeegyeztetése;
- elérhető, megfizethető és színvonalas gyermekgondozás;
- aktív állampolgári szerepvállalás;
- nemzedékek közti szolidaritás;
- a szegénység és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem;
- a gyermek érdeke ⁽⁶⁾.

Az EGSZB ezért sürgeti az uniós intézményeket és a tagállamokat, hogy e jogalkotási javaslattal kapcsolatban fontolják meg integrált megközelítés alkalmazását, és lehetőleg ne szűkítsék annak hatályát és következményeit.

1.14. Az EGSZB úgy véli, hogy ha a javaslat célja az összeegyeztetés, akkor a szülési szabadság nem vizsgálható a többi, a fent említett területeken létező eszköztől elszigetelten.

1.15. A szociális partnerek mint a munkaerőpiac legfontosabb szereplői alapvető fontosságú szerepet játszanak e tekintetben. Az EGSZB megítélése szerint a civil társadalomnak is aktív szerepet kell vállalnia a folyamatban, egyfelől annak biztosításában, hogy a tagállamok átültessék az irányelvet, másfelől a fent említett átfogó megközelítés minden lehetséges eszközzel való támogatásában.

⁽⁶⁾ Az Európai Bizottság *Az EU gyermekjogi stratégiája felé c.*, 2006. július 4-én közzétett közleményének kontextusában. (Lásd: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/r12555.htm> // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0367:FIN:HU:PDF>).

2. Háttér

2.1. A 92/85/EKG irányelv módosításáról szóló irányelvjavaslat célja a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalóknak nyújtott védelem javítása. Védelemre több okból is szükség van. A szülési szabadság hosszúságát számos tényező befolyásolja, és ezt a tényt figyelembe kell venni a szabályozás során. A régi irányelv legalább 14 hétig tartó, folyamatos szülési szabadság biztosítását írja elő, továbbá a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó rendelkezéseket állapít meg a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók védelme érdekében. A szülési szabadság ideje alatt egy nő sem bocsátható el. Egy korábbi jogi eszköz – a 76/207/EKG irányelv – 2. cikkének (7) bekezdésével összhangban a szülési szabadságon lévő nő jogosult arra, hogy a szülési szabadság lejártá után visszatérjen munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe. Ha egy nőt kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek, az hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv (2006–2010) (7) elkötelezettséget vállalt a hatályos uniós jogszabályok felülvizsgálatára. A 92/85/EKG irányelv kimaradt az átdolgozásból, ezért most kell felülvizsgálni.

2.2. A 2006. márciusi Európai Tanács hangsúlyozta a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly szükségességét a gazdasági növekedés, a jólét és a versenyképesség biztosítása érdekében, és jóváhagyta a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumot (8). Az Európai Parlament több ízben sürgette a várandós munkavállalókkal és a számukra nyújtott szülői szabadsággal kapcsolatos meglévő jogszabályok tökéletesítését, valamint a munka, a magán- és a családi élet jobb összeegyeztethetőségét szolgáló intézkedések meghozatalát. Az Európa demográfiai jövőjéről szóló, 2008. február 21-i állásfoglalásában (9) az Európai Parlament a legjobb gyakorlatok alkalmazására szólította fel a tagállamokat, és rámutatott arra, hogy az összehangolt állami politikák révén ez pozitívan befolyásolhatja a születési arányt, mivel család- és gyermekbarát anyagi és pszichológiai közeget teremt. Egy korábbi állásfoglalásában (2007. szeptember 27.) (10) az Európai Parlament már sürgette a tagállamokat, hogy tegyék kölcsönössé a szülési és a szülői szabadság költségeit, és üdvözölte a szociális partnerekkel való konzultációt. Azt is sürgette, hogy a tagállamok küzdjenek a munkaerőpiacon jelen lévő várandós nők elleni megkülönböztetés ellen, és biztosítsák az anyák magas szintű védelmét. 2008. márciusában az Európai Tanács megerősítette, hogy további erőfeszítéseket kell tenni a munka és a

magánélet összeegyeztetése terén mind a férfiak, mind pedig a nők tekintetében (11).

Ez a tizedik egyedi irányelv, amely a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló 89/391/EKG keretirányelv 16. cikke (1) bekezdéséhez kapcsolódik. Jelenleg javasolt felülvizsgálata a jogalaprak az EK-Szerződés 141. – egyenlő bánásmódról szóló – cikkére történő kiterjesztését is tartalmazza.

2.3. Az európai bizottsági konzultációban részt vevő polgárok és civil társadalmi szereplők kifejezték aggodalmukat amiatt, hogy a gyermekek nevelése jóval nagyobb mértékben befolyásolja a nők foglalkoztatási kilátásait, mint a férfiakéit. Az eltartott gyermekkel rendelkező nők foglalkoztatási aránya mindössze 65 %, míg a férfiaké 91,7 %. A nők nem szabadulnak a háziasszonyi felelősségükkel és foglalkoztatásra való alkalmasságukkal kapcsolatos sztereotip feltevések következményeitől (12). Ez pedig ahhoz vezethet, hogy szülés után kevesebb nő tér vissza a munkaerőpiacra.

3. Általános megjegyzések

3.1. 2006. évi közleményében (13) az Európai Bizottság kifejtette, hogy a gyermekjogok prioritást jelentenek az EU számára, és betartásukra az UNHCR és a hozzá tartozó fakultatív jegyzőkönyvek, valamint a millenniumi fejlesztési célok is kötelezik a tagállamokat. 2006. márciusában az Európai Tanács felkérte a tagállamokat, hogy „tegyék meg a gyermekszegénység gyors és jelentős csökkentéséhez szükséges intézkedéseket, egyenlő esélyeket biztosítva valamennyi gyermek számára, szociális háttérüktől függetlenül” (14). Jelen vélemény összefüggésében ez azt jelenti, hogy minden gyermek számára biztosítani kell az anyatejes táplálás lehetőségét, a fejlődésbeli szükségleteikkel összhangban lévő, elsődleges gondviselőjük általi, megfelelő gondozást, valamint – adott esetben – a rugalmas, színvonalas és megfizethető napközi ellátáshoz való hozzáférést.

3.2. Az EU foglalkoztatási politikája a munka életcikluson alapuló megközelítést támogatja, és elismeri, hogy a dolgozó embereknek életük különböző szakaszaiban különböző szükségleteik és prioritásaik vannak. A terhesség, szülési szabadság és szoptatás idejére szóló védelemmel kapcsolatos irányelv ezt az életcikluson alapuló megközelítést kell, hogy tükrözze.

(7) A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv (2006–2010), COM(2006) 92 végleges.

(8) Lásd a 2006. március 23-án és 24-én, Brüsszelben tartott Európai Tanács elnökségi következtetéseire csatolt II. mellékletet: http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf.

(9) Az Európai Parlament 2008. február 21-i állásfoglalása Európa demográfiai jövőjéről (2007/2156(INI)) (A6-0024/2008), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2008-0066&language=HU>.

(10) Az Európai Parlament 2007. szeptember 27-i állásfoglalása a nők és a férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban – 2007 (2007/2065(INI)) (P6_TA(2007)0423), <http://www.europarl.europa.eu/oel/FindByProcnum.do?lang=2&procnum=INI/2007/2065>.

(11) Lásd a 2008. március 13-án és 14-én, Brüsszelben tartott Európai Tanács elnökségi következtetéseit, http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/99410.pdf.

(12) Az Európai Bizottság közleménye: *Citizen's Summary – Better maternity leave provisions designed to promote reconciliation of family and working life* [Lakossági összefoglaló – A szülési szabadságra vonatkozó rendelkezések hatékonyabbá tétele a család és a munka összehangolásának támogatása érdekében], (ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=611&langId=en); *Common position on the revision of the Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave by the Social Platform* [Közös álláspontra a Tanácsnak a szociális platform által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásra vonatkozó 1996. június 3-i 96/34/EK irányelvről], 2009. január.

(13) Az EU gyermekjogi stratégiája felé (COM(2006) 367 végleges).

(14) Lásd a 2006. március 23–24-i elnökségi következtetések (72) bekezdését (referencia az 8. lágjegyzetben).

3.3. Amint azt az Európai Női Lobbó megfogalmazta: „Az anyasági ellátások nőspecifikusak. A politikaalkotóknak, a munkaadóknak és az egész társadalomnak el kell ismerniük, hogy a szülés, a gyermekágy és a szoptatás milyen fizikai megterheléssel jár, és ennek megfelelő támogatást kell biztosítaniuk”⁽¹⁵⁾. Mint már említettük, Európa olyan jogi kerettel rendelkezik, amely jogszabályi intézkedések egész sorával tiltja a nemek közötti megkülönböztetést. Ennek ellenére a nők gyermekeik gondozása érdekében gyakran rövidített munkaidőben dolgoznak, vagy hosszabb szabadságot vesznek ki, emiatt fizetésük és nyugdíjuk is alacsonyabb lesz. Ezért a nemek közti egyenlőséggel kapcsolatos hatályos jogszabályok jobb érvényesítésére van szükség.

3.4. A nőknek lehetőséget kell adni, hogy eldöntsék, mikor veszik ki a szülési szabadságot. Ugyanakkor a munkaadóknak is meg kell tudniuk tervezni alkalmazottuk távolléte következtében felmerülő humán erőforrás-szükségleteiket. A tervezés során figyelembe kell venniük egy (a szülés után legalább hathetes) minimális szabadságot⁽¹⁶⁾.

3.5. A javaslat értelmében a szülési szabadságról visszatérő nőknek joguk lenne kérni, hogy rugalmas munkaidőben dolgozhasanak, a munkaadó pedig köteles volna a kérelmet a saját és a munkavállaló szükségleteinek figyelembevételével elbírálni. Az EGSZB egyetért ezzel a rendelkezéssel.

3.6. A lisszaboni stratégia végrehajtásával, a barcelonai célokkal, továbbá a demográfiai helyzettel, a nemzedékek közötti szolidaritással, a férfiak és a nők közötti esélyegyenlőséggel, valamint a munka és magánélet közötti jobb egyensúllyal kapcsolatos különféle uniós stratégiai célok eléréséhez további pontosításokra és összehangolásra van szükség.

3.7. Az EU-nak, ha növelni kívánja a foglalkoztatott nők számát⁽¹⁷⁾, elő kell mozdítania a munka, a családi és a magánélet összeegyeztetésére kínálkozó lehetőségeket oly módon, hogy közben adott legyen a különféle szükségletek, az egymással versengő értékek és az ütköző érdekek átlátható kezelése és nyomon követése.

3.8. A tagállamok nagy része kidolgozta azokat az intézkedéseket, amelyekkel jobban összehangolható a szakmai, illetve a magán- és családi élet. Ezek tükrözik a különböző nemzeti munkaerő-piaci igényeket, valamint az Európában jelen lévő különféle hagyományokat és kultúrákat. Ha e javaslat célja az összeegyeztetés, akkor a szülési szabadság nem vizsgálható a többi, e területen létező eszköztől elszigetelten. Ezek között találjuk a gyermekellátást, a rugalmas munkaidőt, valamint a szülői és egyéb szabadságokat, melyekkel sok esetben jobban elérhető a munkavállalás és a családi élet összeegyeztetése.

4. Részletes megjegyzések

4.1. A javaslat fő jogi alapját a várandós és szoptató nők egészsége és biztonsága képezi. Logikai kapcsolat van azonban az egészségi és biztonsági kérdések és a következők között: i) a gyermek megfelelő gondozáshoz való joga, ii) a család és a munka

összeegyeztetése, valamint iii) foglalkoztatási és karrierlehetőségek. Említendő továbbá, hogy Európa demográfiai helyzete olyan politikákat tesz szükségessé, amelyek ösztönzik és támogatják a születések számának növekedését. Az ebben az irányelvjavaslatban szereplő kérdések nem különálló kérdések, hanem egy összetett kérdéskör részeként kezelendők, az ajánlásokban szereplő módon.

4.2. Ennek során kiemelt figyelmet kell fordítani mind a nők, mind a férfiak termékenységet fenyegető kockázatokra. A férfiakat és a nőket is védeni kell az olyan génmutációkat okozó tényezőktől, amelyek meddőséghez, vagy rosszabb esetben születési rendellenességekhez vezethetnek.

4.3. A szülési szabadságot, amelynek célja a terhesség és az anyaság/szülés védelme, világosan meg kell különböztetni a szülői szabadságtól. A javasolt 18 hetes időszak elsősorban arra szolgál, hogy az anya a szülés után kellően felépülhessen, és hogy egy minimumidőszakot biztosítson a szoptatáshoz. Az EGSZB bár támogatja ezt a megközelítést, olyan további jogi és gyakorlati megoldások keresését ajánlja, amelyek megkönnyíthetik az anyáknak a munkahelyi szoptatást vagy az anyatej lefejését annak érdekében, hogy a WHO és az UNICEF ajánlásaival⁽¹⁸⁾ összhangban megfelelő időt biztosítsanak számukra arra, hogy gyermeküket kizárólag anyatejjel táplálhassák (pl. a szoptatási szünetek munkaidőként történő elszámolásához való jog).

4.4. Különleges esetekben – koraszülés, fogyatékos vagy beteg csecsemő, ikerszülés vagy kórházi tartózkodás stb. –, az Európai Bizottság a különleges ellátás iránti igényt figyelembe véve azt ajánlja, hogy a tagállamok hosszabb fizetett szabadságot biztosíthassanak. Az EGSZB úgy véli, hogy ez a felsorolás nem lehet teljes, nyitva kell hagyni a tagállamok számára a lehetőséget, hogy más eseteket is figyelembe vegyenek, például a császármetszést vagy a születés utáni komplikációkat. A szülői szabadságot újszülött gyermekek örökbefogadása és nevelőszülői elhelyezése esetén is garantálni kellene.

4.5. A 183. sz. ILO-egyezménnyel⁽¹⁹⁾ összhangban az EGSZB elfogadja azt a javaslatot, hogy szülés után legalább hat hetes szabadságra van szükség, de hangsúlyozza, hogy ez a minimumot kell hogy jelentse. Ez a minimumidőszak elengedhetetlen a nők a szülés utáni megfelelő felépüléséhez, a szoptatás ösztönzéséhez, valamint az anya és gyermeke közti erős kötődés kialakulásához.

4.6. A Gyermekek Jogairól szóló ENSZ-Egyezményt⁽²⁰⁾ szem előtt tartva az Európai Bizottságnak párhuzamos eljárást kellene indítania, amely a javasolt intézkedések gyermekekre gyakorolt hatását mérlegelné. A gyermeket megfelelően kell táplálni, és gondoskodni kell személyes jólétéről. A gyermekek jóléte és a gyerekkor értéke ebben a kiemelten fontos életszakaszban már önmagában véve is rendkívül fontos, de a gyermekek jelentik egyben a jövő munkaerőjét is. A gondoskodás és támogatás hiánya e korai életszakaszban kudarcokhoz vezethet az iskolában és a társadalomba való későbbi beilleszkedés során.

⁽¹⁵⁾ Az Európai Női Lobbó javaslatai a 92/85/EGK irányelvet módosító irányelvre vonatkozó európai bizottsági javaslatához, 2009. január, 2. o.

⁽¹⁶⁾ Lásd a Részletes megjegyzések fejezet 4.5. pontját.

⁽¹⁷⁾ Nevezetesen a fent említett, a növekedést és a foglalkoztatást célzó lisszaboni stratégia révén.

⁽¹⁸⁾ Lásd a 2. és a 3. lábjegyzetet.

⁽¹⁹⁾ Lásd: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>

⁽²⁰⁾ Egyezmény a Gyermekek Jogairól, elfogadás: 1989. november 20-án az ENSZ-közgyűlés 44/25. sz. állásfoglalása révén, hatálybalépés: 1990. szeptember 2-án a 49. cikkkel összhangban, lásd: <http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm>.

4.7. Az EGSZB egyetért azzal az új rendelkezéssel, hogy betegség vagy a terhesség komplikációi miatt a terhesség idején kiutalt betegszabadságnak nem szabadna hatással lennie a szülési szabadság időtartamára, és sürgeti az Európai Bizottságot, hogy pontosítsa, a szülés előtt melyik időszakra gondol. Az irányelv idevágó rendelkezése egyértelmű kell hogy legyen ⁽²¹⁾.

4.8. Az EGSZB egyetért azzal, hogy a tagállamok tegyék meg a szükséges intézkedéseket ahhoz, hogy a javaslat 2. cikkében ⁽²²⁾ foglalt meghatározások szerinti várandós vagy szoptató munkavállalókat megvédjék a törvénytelen elbocsátás következményeitől.

4.9. Annak ismeretében, hogy egyes országokban a betegszabadság idejére járó fizetésnek megfelelő összegben korlátozzák a szülési szabadság idején járó fizetést, az EGSZB ki szeretné emelni, hogy az addiginál alacsonyabb fizetés káros következményekkel jár, és bünteti a nőket azért, mert vállalják az anyaság biológiai szerepét, és nem veszi figyelembe az anyaság értékét. Az alacsonyabb fizetés hosszú távon – a nők nyugdíj jogosultságai vonatkozásában – is következményekkel jár.

4.10. A munkahely megőrzésének biztosítása lehetőség arra, hogy több gyermek szülessen, a szabadság megfelelően hosszú legyen, és növekedjen a nők munkaerő-piaci részvétele. Ezzel összefüggésben rugalmas munkaidőre és rendelkezésekre is szükség van. Az irányelv indokolása szerint „[...] a születési arány pozitívan befolyásolható az összehangolt állami politikák révén, méghozzá úgy, hogy egy család- és gyermekbarát anyagi és pszichológiai közeget teremtenek” ⁽²³⁾.

4.11. Nagyobb elismerésben kellene részesíteni azokat a nagyszülőket és egyéb rokonokat, akik a gyermekek gondozása és felügyelete révén támogatják a dolgozó szülőket. A többi családtag segíthet a családstruktúra megőrzésében, az idősök bevonásában, a dolgozó szülőket fenyegető stressz csökkentésében, továbbá a munkaerő-piaci szükségletek kielégítésében, valamint a munka és

a családi és magánélet összeegyeztetésében. E tekintetben figyelembe kellene venni az összes uniós tagállam által támogatott, támogató szülői szereppel kapcsolatos (*positive parenting*) kezdeményezéseket és programokat, csakúgy mint a már rendelkezésre álló számos nemzeti programot ⁽²⁴⁾. Ez a családtagok által nyújtott ideiglenes, kiegészítő gondozás nem pótolja az állam arra irányuló felelősségét, hogy mennyiségi és minőségi szempontból megfelelő napközi ellátást biztosítson.

4.12. A gyermekgondozás a nők számára a foglalkoztatás lehetséges formája, színvonalát és normáit azonban szavatolni kell. A barcelonai célok értelmében 2010-re el kell érni, hogy a három évnél fiatalabb gyermekek legalább 33 %-a és a három évnél idősebb, de az iskolaköteles életkort még be nem töltő gyermekek legalább 90 %-a részesülhessen napközi ellátásban, de nincs külön rendelkezés a gyermekgondozás különféle formáit illetően. Továbbá, még ha sikerül is 33 %-ukat napközi otthonokban elhelyezni, mi lesz a gyermekek fennmaradó kétharmadával?

4.13. A gyermekgondozás színvonalát illetően kevés információ áll rendelkezésre az informális gyermekgondozási szolgáltatásokról, amelyeket nagyrészt képzetlen, hivatalosan nem regisztrált és az elismert ellenőrzőrendszerek látókörén kívül eső, otthon alkalmazott dadák, bébiszitterek és „au pair”-ek végeznek. Ezek a munkavállalók nem részei a formális foglalkoztatási struktúráknak, így megfelelő munkahelyi védelemben sem részesülnek. A tagállamoknak és a helyi önkormányzatoknak el kellene kötelezniük magukat a színvonalas ellátás biztosítása mellett, bármiféle típusú ellátásról is legyen szó. A szociális partnereknek a szakképzés és -felügyelet támogatása és elvárása révén annak érdekében kellene érvelniük, hogy ne csak a hivatásos gyermekgondozást, hanem az otthoni és informális gondozás valamennyi típusát is szabályozzák, és átláthatóvá tegyék. Adóosztónzókkal egyszerűbb volna a színvonalasabb gondozási létesítmények létrehozása. Tekintettel arra, hogy a gondozási ágazatban igen sok nő tevékenykedik, a szektorra jellemző munkakörülmények és képzések javítása szintén hozzájárulna az EU erre a területre vonatkozó átfogó stratégiájához.

Kelt Brüsszelben, 2009. május 13-án.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Mario SEPI

⁽²¹⁾ Az új 8. cikk 5. pontja szerint „négy héttel vagy korábban” (COM(2008) 637 végleges, 15. o.).

⁽²²⁾ Lásd a 4. lábjegyzetet.

⁽²³⁾ COM(2008) 637 végleges, 1. o.

⁽²⁴⁾ Lásd: http://www.coe.int/t/dg3/youthfamily/enfance/parenting_en.asp.

I. MELLÉKLET

Véleményéhez

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

A következő módosító indítványokat, amelyeknél a támogató szavazatok száma az összes leadott szavazat legalább egynegyede volt, a vita során elutasították.

1.5. pont

A következőképpen módosítandó:

„Az EGSZB egyetért az Európai Bizottsággal abban, hogy minden terhes munkavállalónak legalább 18 hetes fizetett szülési szabadságot kell garantálni. Az EGSZB azonban arra kéri az Európai Bizottságot, hogy fontolja meg az Európai Női Lobbít is magában foglaló Szociális Platform, a WHO és az UNICEF ajánlásait, melyek szerint a csecsemőket életük első hat hónapjában mind az anya, mind a gyermek érdekét szolgáló egészségvédelmi megfontolásból kizárólag anyatejjel kellene táplálni. Ezért olyan további jogi és gyakorlati megoldások keresését ajánlja, amelyek – a hely és idő tekintetében – megkönnyíthetik a szoptatást. A fizetett szülési szabadság minimális időtartamát illetően az EGSZB azt ajánlja, hogy az Európai Bizottság a 14 hétnél hosszabb időtartamra irányuló javaslatát konkrét statisztikákra alapozza. Sem egészségügyi, sem biztonsági szempontból nincs konkrét bizonyíték arra, hogy a jelenlegi 14 hetes szülési szabadság időtartama ne lenne elégséges.”

A szavazás eredménye:	Mellette: 40	Ellene: 83	Tartózkodott: 5
------------------------------	--------------	------------	-----------------

1.9. pont

A következőképpen módosítandó:

„Az EGSZB határozottan támogatja, hogy a szülési szabadság esetén fizetett összeg egyezzen meg a korábbi fizetéssel. Amellett hogy szükséges, ez a rendelkezés egyik módja annak, hogy elismerjék a gyermekvállalás értékét. Az EGSZB, bár támogatja, hogy a szülési szabadság esetén fizetett összeg egyezzen meg a korábbi fizetéssel, arra kéri az Európai Bizottságot, hogy az ezzel járó jelentős többletköltségekről se feledkezzen meg, amelyek nemcsak a tagállamokat terhelik, de a vállalatokat is, különösen a kkv-kat, amelyek túlélése létfontosságú a jelenlegi gazdasági légkörben.”

A szavazás eredménye:	Mellette: 39	Ellene: 79	Tartózkodott: 3
------------------------------	--------------	------------	-----------------

1.11. pont

Az alábbiak szerint módosítandó:

„A szülési szabadságot, amelynek célja a terhesség és az anyaság/szülés védelme, világosan meg kell különböztetni a szülői szabadságtól. A szülési szabadság javasolt 18 hetes időszaka elsősorban arra szolgál, hogy az anya a szülés után kellően felépülhessen, és hogy rendelkezésre álljon egy minimumidőszak a szoptatáshoz, valamint az anya és az újszülött közti kötődés kialakulásához. Az EGSZB hangsúlyozza a szülői szabadság fontosságát, mivel az mindkét szülő számára lehetőséget ad arra, hogy kellő időt töltsön gyermekével, ugyanakkor meggyőződése, hogy a szülői szabadságnak a szülési szabadságot követve lehetővé kell tennie, hogy az apák is élhessenek vele.”

A szavazás eredménye:	Mellette: 41	Ellene: 79	Tartózkodott: 3
------------------------------	--------------	------------	-----------------

4.3. pont

A következőképpen módosítandó:

„A szülési szabadságot, amelynek célja a terhesség és az anyaság/szülés védelme, világosan meg kell különböztetni a szülői szabadságtól. A javasolt 18 hetes szülési szabadság időszaka elsősorban arra szolgál, hogy az anya a szülés után kellően felépülhessen, és hogy egy minimumidőszakot biztosítson a szoptatáshoz. Az EGSZB bár támogatja ezt a megközelítést, olyan további jogi és gyakorlati megoldások keresését ajánlja, amelyek megkönnyíthetik az anyáknak a munkahelyi szoptatást vagy az anyatej lefejését annak érdekében, hogy a WHO és az UNICEF ajánlásaival összhangban megfelelő időt biztosítsanak számukra arra, hogy gyermeküket kizárólag anyatejjel táplálhassák (pl. a szoptatási szünetek munkaidőként történő elszámolásához való jog.”

A szavazás eredménye:	Mellette: 41	Ellene: 79	Tartózkodott: 3
------------------------------	--------------	------------	-----------------

4.9. pont

A következőképpen módosítandó:

„Annak ismeretében, hogy egyes országokban a betegszabadság idejére járó fizetésnek megfelelő összegben korlátozzák a szülési szabadság idején járó fizetést, az EGSZB ki szeretné emelni, hogy az addiginál alacsonyabb fizetés káros következményekkel jár, és bünteti a nőket azért, mert vállalják az anyaság biológiai szerepét, és nem veszi figyelembe az anyaság értékét. Az alacsonyabb fizetés hosszú távon – a nők nyugdíjjogosultságai vonatkozásában – is következményekkel jár. Másrészt az Európai Bizottságnak azokról a jelentős többletköltségekről sem szabad megfeledkeznie, amelyek nemcsak a tagállamokat terhelik, hanem a vállalatokat is, elsősorban a kkv-kat, amelyek túlélése létfontosságú a jelenlegi gazdasági légkörben.”

A szavazás eredménye:	Mellette: 39	Ellene: 79	Tartózkodott: 3
------------------------------	--------------	------------	-----------------