|  |  |
| --- | --- |
| Eiropas Parlaments2014-2019 | EP logo RGB_Mute |

<Commission>{FEMM}Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteja</Commission>

<RefProc>2016/2221(INI)</RefProc>

<Date>{09/02/2017}9.2.2017</Date>

<TitreType>ATZINUMS</TitreType>

<CommissionResp>Sniegusi Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteja</CommissionResp>

<CommissionInt>Nodarbinātības un sociālo lietu komitejai</CommissionInt>

<Titre>par darba apstākļiem un nestabilu nodarbinātību</Titre>

<DocRef>(2016/2221(INI))</DocRef>

Atzinuma sagatavotājs: <Depute>*João Pimenta Lopes*</Depute>

PA\_NonLeg

IEROSINĀJUMI

Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteja aicina par jautājumu atbildīgo Nodarbinātības un sociālo lietu komiteju rezolūcijas priekšlikumā iekļaut šādus ierosinājumus:

– ņemot vērā 2010. gada Vispārējā ieteikuma Nr. 28 projektu par dalībvalstu galvenajiem pienākumiem atbilstīgi ANO Konvencijas par jebkādas sieviešu diskriminācijas izskaušanu 2. pantam,

– ņemot vērā Eiropas Komisijas „Stratēģisko iesaisti dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2020. gadam”,

– ņemot vērā Eiropas Padomes 2011. gada Konvenciju par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu (Stambulas konvencija),

– ņemot vērā Eiropas Padomes Dzimumu līdztiesības stratēģiju 2014.–2017. gadam,

A. tā kā vīriešu un sieviešu līdztiesība ir pamattiesības, kas paredz garantēt vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi visās dzīves jomās, un tā kā politikas virzieni, kuru mērķis ir nodrošināt šādu līdztiesību, palīdz veicināt gudru un ilgtspējīgu izaugsmi;

B. tā kā Eiropas Parlamenta 2016. gada 15. septembra rezolūcija par Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK (Nodarbinātības vienlīdzības direktīva) piemērošanu, nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju;

C. tā kā ir stingri jācīnās ar visiem diskriminācijas veidiem, tostarp diskrimināciju dzimuma un dzimtes dēļ;

D. tā kā ar jēdzienu “dzimte” saprot bioloģiskās atšķirības starp vīriešiem un sievietēm, bet ar jēdzienu “dzimums” — vīriešu un sieviešu identitāti, lomas un īpašības, ko formulējusi sabiedrība, un sociālo un kultūras nozīmi, ko sabiedrība ir devusi šīm bioloģiskajām atšķirībām, un tā kā tieši dzimums ir tas faktors, kura dēļ ir veidojušās hierarhiskas vīriešu un sieviešu attiecības, un varas un tiesību sadalījums ir labvēlīgs pret vīriešiem, bet nelabvēlīgs pret sievietēm;

E. tā kā "samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, ienākumu un no dzimuma atkarīgas pensijas atšķirības un tādējādi cīnīties pret sieviešu nabadzību" ir viena no prioritārajām jomām, kuru Eiropas Komisija noteikusi savā dokumentā "Stratēģiskā iesaiste dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadam".

F. tā kā ar nožēlu ir jākonstatē, ka sievietes ir pakļautas īpašai diskriminācijai attiecībā uz piekļuvi darba tirgum, strādā par ievērojami zemāku atalgojumu un veido vairākumu nepilna laika darbu strādājošo, bieži ne savas izvēles pēc; tā kā viņām ir jāsaskaras ar lielām pensiju atšķirībām, neskaidrākām un nestabilākām darba attiecībām, un viņas ir pakļautas lielākam nabadzības riskam nekā vīrieši, un šādā situācijā vislielākās iespējas ir nonākt vientuļajām mātēm, gados vecākām sievietēm, kas dzīvo vienas, un sievietes ar invaliditāti; tā kā lielākam nabadzības riskam ir pakļautas arī ģimenes ar trim vai vairāk bērniem; tā kā sieviešu diskriminācija maternitātes dēļ attiecībā uz piekļuvi darba tirgum un palikšanu tajā ir nepieņemama;

G. tā kā 2014. gadā 15–64 gadu vecuma grupā sieviešu nodarbinātības rādītājs ES bija 59,6 %, bet vīriešu nodarbinātības rādītājs — 70,1 %; tā kā no dzimuma atkarīgā nodarbinātības līmeņu atšķirība ir mazāka augstākos profesionālās kvalifikācijas līmeņos; tā kā *Eurofound* 2016. gada ziņojumā par nodarbinātības līmeņu atšķirību starp dzimumiem aplēsts, ka šo atšķirību izmaksas ES 28 dalībvalstu ekonomikai ir būtiskas — EUR 370 miljardi jeb 2,8 % no šo valstu kopējā IKP; tā kā sieviešu nodarbinātības līmenis kopš 2008. gada ir tikai nedaudz palielinājies, pie tam šo konverģenci ievērojami veicina vīriešu nodarbinātības līmeņa samazināšanās[[1]](#footnote-1);

H. tā kā sievietēm darba tirgū joprojām traucē “stikla griesti”, ko daļēji var skaidrot ar to, ka pret sievietēm pastāv aizspriedumi viņu reproduktīvo īpašību dēļ, proti, viņu karjeras iespējas ierobežo grūtniecības iespējamība nākotnē;

I. tā kā ekonomikas krīze ir ietekmējusi visu Eiropas Savienību, jo īpaši lauku rajoniem piedzīvojot postošu bezdarba un nabadzības līmeni un iedzīvotāju skaita samazināšanos, kas jo īpaši skar sievietes;

J. tā kā ļoti bieži vientuļas sievietes ar apgādājamiem bērniem ir spiestas piekrist nestandarta un nestabilām darba attiecībām, lai saskaņotu privāto un darba dzīvi;

K. tā kā 2008.–2014. gadā dziļās ekonomikas krīzes dēļ, kas skāra visu ES, krasi pieauga bezdarba līmenis, un 2014. gadā sieviešu bezdarba līmenis (10,4 %) joprojām bija augstāks nekā vīriešu bezdarba līmenis (10,2 %);

L. tā kā 2015. gadā 33 % sieviešu strādāja nepilna darba laiku, bet vīriešiem šis īpatsvars bija 10 %[[2]](#footnote-2), pie tam ievērojama daļa šādu darba režīmu strādāja ne savas izvēles pēc;

M. tā kā 2014. gadā sieviešu vidējā darba samaksa stundā bija par 16,1 % zemāka nekā vīriešiem; tā kā arī sieviešu ekonomiskajai situācijai mājsaimniecībās ir raksturīga izteikta nevienlīdzība, un 40 % gadījumu, kad mājsaimniecību veido sieviete viena pati, tās ienākumu līmenis ir zemākajā kvintilē, kamēr vīriešiem šis īpatsvars ir 18 %, bet, ja mājsaimniecībā ir sieviete, kura strādā pilna laika darbu, un vīrietis, kurš strādā nepilna laika darbu, 30 % šo sieviešu ienākumu līmenis ir zemākajā kvintilē, turpretī tādos pašos apstākļos esošajiem vīriešiem šis īpatsvars ir 6 %;

N. tā kā dati liecina, ka galvenie iemesli, kāpēc sievietes pamet darba tirgu, ir vajadzība rūpēties par bērniem vai veciem cilvēkiem (27 %), viņu pašu slimība vai darbnespēja (23 %), vai citi personiski vai ģimenes pienākumi (18 %);

O. tā kā 2008.–2014. gadā 15-29 gadu vecuma grupā palielinājās to jauniešu īpatsvars, kuri nemācās, nestrādā un neapgūst arodu (NEET), un visvairāk pārstāvētā grupa bija sievietes (17,1 % 2014. gadā), un tā kā 34 % šo sieviešu šajā situācijā bija nonākušas ģimenes pienākumu pildīšanas dēļ, bet 16,5 % no viņām ir ilgtermiņa bezdarbnieces;

P. tā kā šī nodarbinātības un sociālā situācija ir pensiju atšķirību, kuru vidējais līmenis ir 40 %, pamatcēlonis;

Q. tā kā sievietes jo īpaši ietekmē nestabili darba apstākļi un dažādi nestandarta darba veidi, un viņām arvien vairāk nākas saskarties ar darba ņēmēju un karjeras individualizāciju — pieeju, kas nostiprina plašākā mērogā notiekošo uzbrukumu darba koplīguma slēgšanas praksei;

R. tā kā ir svarīgi nodrošināt sieviešu tiesības uz darbu, ievērojot nodarbināto tiesības un tiesības kļūt par māti bez jebkādiem ierobežojumiem, jo sievietes vēl joprojām atrodas visnelabvēlīgākajā situācijā un tiek diskriminētas; tā kā šādas diskriminācijas piemēri ir darba pārrunas, kuru laikā darba devēji sievietēm jautā, vai viņām ir bērni un kāds ir bērnu vecums, lai ietekmētu sieviešu lēmumus un priekšroku dotu darba ņēmējiem bez bērniem, kuri ir “pieejamāki”, kā arī kā piemēru var minēt aizvien lielāko ekonomisko un darba radīto spiedienu, kas strādājošām sievietēm liek neizmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu;

S. tā kā bieži netiek atzītas to darba ņēmēju tiesības uz vecāku atvaļinājumu, kuru darba attiecības ir nestabilas vai kuri ir bezdarbnieki;

T. tā kā ar nožēlu ir jākonstatē, ka ES makroekonomikas un taupības politikas rezultātā Eiropas Savienības dienvidu dalībvalstīs, piemēram, Grieķijā, Itālijā, Spānijā un Portugālē, ir palielinājies nabadzības un nevienlīdzības līmenis, kas īpaši ietekmē sievietes; tā kā šī situācija nelabvēlīgi ietekmē apstākļus, kādos dzīvo viņu ģimenes, jo īpaši viņu bērni;

U. tā kā ES makroekonomikas un taupības politika ir nelabvēlīgi ietekmējušas gan elastīgu nodarbinātības politiku, gan darbvietu drošību, un ir smagi skārušas sociālos pakalpojumus un publiskā sektora darbvietas, kā arī bērnu un veco cilvēku aprūpes pakalpojumus, kas ievērojami ietekmē sieviešu nodarbinātības situāciju; tā kā sievietes, jo īpaši vientuļās mātes, migrantes un gados jaunākas un vecākas sievietes, vissmagāk skar nabadzība un sociālā atstumtība, un šo situāciju vēl vairāk saasina iepriekš minētā politika;

V. tā kā nabadzības un sociālās atstumtības līmenis ES 28 dalībvalstīs joprojām ir ārkārtīgi augsts — 2015. gadā šādā situācijā bija 118,6 miljoni cilvēku (23,7 % no visiem iedzīvotājiem), un šī situācija īpaši ietekmē sievietes (62,4 miljoni jeb 24,4 %);

W. tā kā nestabila nodarbinātība ir faktors, kas veicina sieviešu garīgās un fiziskās veselības pasliktināšanos — viņas ir piecreiz vairāk pakļautas stresam, nemiera traucējumiem un depresijai nekā vīrieši vai sievietes, kam ir beztermiņa darba līgums;

X. tā kā pārāk bieži sievietes darba vietā ir pakļautas dažādiem no dzimuma atkarīgas diskriminācijas veidiem, tostarp tiek nodarbinātas zemākos amatos un ignorētas, kad tiek izskatīti kandidāti uz paaugstināšanu amatā,, kā arī tiek pakļautas vārdiskai, psiholoģiskai, un fiziskai aizskāršanai un vardarbībai (tostarp seksuālai);

Y. tā kā sociālo nevienlīdzību un nevienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm ir iespējams apkarot vienīgi ar politiku, kas nodrošina labāku bagātības sadalījumu un kas balstās uz pasākumiem, kuru mērķis ir nodrošināt pienācīgus darba apstākļus, algu reālā apjoma pieaugumu, veicina regulējumu darba un darba aizsardzības jomā, jo īpaši ar koplīgumu un ar darba laika regulējuma palīdzību, un kas nodrošina vispārēju piekļuvi bezmaksas kvalitatīviem publiskajiem pakalpojumiem veselības aprūpes un izglītības jomā;

Z. tā kā ir svarīgi paredzēt pasākumu kompleksu, kuru mērķis būtu likvidēt pastāvošos šķēršļus un garantēt vīriešiem un sievietēm patiesi vienlīdzīgas iespējas attiecībā uz piekļuvi darba tirgum, pienācīgai kvalitātes nodarbinātībai, un iespējām strādāt šādu darbu;

AA. tā kā ir svarīgi cīnīties ar nedeklarētu nodarbinātību un neapmaksātām virsstundām, kas saasina nabadzības un sociālās atstumtības problēmu, un šādu praksi izskaust; tā kā īpaši neaizsargātas ir un īpaši nestabilos darba apstākļos strādā mājsaimniecībās nodarbinātās sievietes kopumā, un jo īpaši migrantes un fiktīvi pašnodarbinātas sievietes,

1. pauž bažas par katastrofāli ilglaicīgo ietekmi, ko taupības pasākumi rada uz sieviešu ekonomisko iespēju palielināšanu un dzimumu līdztiesību, pieaugot bezdarbam un samazinoties sabiedriskajiem pakalpojumiem un pabalstiem, kas izraisa krīzi aprūpes jomā; uzsver, ka aprūpes pakalpojumu sašaurināšana, bērnu, invaliditātes un aprūpētāju pabalstu un nodokļu atlaižu samazināšana, likumā noteikto atvaļinājumu, tostarp bērna kopšanas un paternitātes atvaļinājumu, saīsināšana izraisa situāciju, kad aprūpe jāuzņemas sievietēm, kam par to netiek maksāts un kuras tādēļ nespēj strādāt apdrošināmu darbu vai ir nodarbināmas tikai uz pusslodzi;

2. norāda, ka cīņa pret nabadzību un vīriešu un sieviešu nevienlīdzību ir cieši saistīta ar taisnīgāku pārticības sadali un labāku regulējumu nodarbinātības jomā, jo īpaši, izmantojot koplīgumus un lielākas algas un īstenojot principu „vienāds atalgojums par vienādu darbu” vai “vienādi vērtīgu darbu”, kā arī garantējot sociālo aizsardzību; uzskata, ka nekavējoties jāizstrādā jēdziena „vienādas vērtības darbs” ES līmeņa definīcija, ņemot vērā Tiesas judikatūru, lai nodrošinātu, ka tiek ņemti vērā tādi faktori kā darba apstākļi, darba ņēmēju atbildība un darbam nepieciešamās fiziskās vai garīgās prasības; uzskata, ka ir steidzami jāpievēršas principa, ka par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu ir jāsaņem vienāda darba samaksa, ievērošanas nodrošināšanai; aicina Komisiju veicināt dzimumu līdztiesību darba vietā, tostarp rīkojot izpratnes veicināšanas kampaņas par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, nevienlīdzīgu darba samaksu Eiropā, un apmaiņu ar paraugpraksi;

3. aicina Komisiju un dalībvalstis novērot mobinga problēmu darba vietā, aizsargāt darba ņēmējus no šādas izturēšanās un risināt šo problēmu, kas cita starpā izpaužas kā strādājošo grūtnieču aizskāršana vai nelabvēlīgas situācijas rašanās pēc atgriešanās no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma; aicina Komisiju un dalībvalstis sniegt datus par darba samaksas un pensiju atšķirībām, datus iedalot pēc gan vienkārši pēc dzimuma, gan pēc tā, vai darba ņēmējs ir tēvs vai māte;

4. uzskata — lai cīnītos ar nabadzību un nevienlīdzību, ir stingri jāvēršas pret diskrimināciju un aizskāršanu darba vietā, vienlaikus īstenojot vienlīdzīgāku sadales politiku; uzskata, ka Eiropas darba tirgus rīcības kodeksā būtu jāievieš mērķis panākt seksuālas uzmākšanās pilnīgu izskaušanu;

5. aicina dalībvalstis veikt pasākumus, lai novērstu sieviešu un vīriešu atalgojuma un pensiju atšķirības un izbeigtu visu tādu tiesību aktu un politikas virzienu darbību, kuri leģitimizē nestabilas nodarbinātības veidus; aicina dalībvalstis īstenot darba tiesību aktus, kas veicina darba tiesību regulēšanu, koplīgumus, sociālo aizsardzību un atalgojuma paaugstināšanu, un nolūkā mazināt no dzimuma atkarīgu nevienlīdzību ieguldīt līdzekļus pastāvīgu darbvietu izveidē, mūžizglītībā un profesionālajā apmācībā; mudina dalībvalstis par prioritāti izvirzīt aktīvu politikas nostādņu izstrādi un pozitīvu rīcību nolūkā veicināt sieviešu dalību darba tirgū un ekonomisko neatkarību, kā arī likvidēt vīriešu un sieviešu darba samaksas, amata pakāpju, paaugstināšanas iespēju, ienākumu un pensiju atšķirības;

6. mudina dalībvalstis izveidot un stiprināt valstu darba inspekcijas, nodrošinot nepieciešamos apstākļus un finanšu un cilvēkresursus, kas tām ļautu veikt kontroles darbvietās, lai tādējādi cīnītos ar nestabilām darba attiecībām, neregulētām darba attiecībām un diskrimināciju darbā un atalgojuma jomā, tostarp arī ņemot vērā dzimumu līdztiesības aspektus;

7. uzskata, ka darba tirgū arvien pieaugošais pieprasījums pēc darba attiecību režīma elastīguma nekādos apstākļos nedrīkst novest pie tā, ka arī turpmāk netipiskos nodarbinātības veidos un nestabilas nodarbinātības apstākļos strādājošās pārsvarā ir sievietes;

8. norāda, ka vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības novēršanā izšķirīgi svarīgi ir samaksas pārredzamības palielināšanas pasākumi; aicina dalībvalstis īstenot Komisijas ieteikumu par darba algu pārredzamību;

9. aicina dalībvalstis ieviest tiesību aktus, ar kuriem aizsargā vai stiprina maternitātes, paternitātes un vecāku tiesības, un aicina šo aizsardzību iestrādāt arī tiesību aktos nodarbinātības jomā; mudina Komisiju, ņemot vērā Parlamenta nostāju, pārskatīt spēkā esošo Maternitātes atvaļinājuma direktīvu, ieviešot augstākus standartus, kuru starpā varētu būt pasākumi, kas garantētu, ka vecāku atvaļinājumu pabalstu vienmēr nosaka 100 % apjomā attiecībā pret references atalgojumu, nodrošinātu, ka par sievietēm visa grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā tiktu maksātas sociālās apdrošināšanas iemaksas un viņas būtu sociāli apdrošinātas, lai nostiprinātu ģimeņu sociālo un ekonomisko neatkarību, un rosinātu tēvus izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu; uzsver, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ir jāpapildina ar efektīviem grūtnieču un jauno, bērnu ar krūti barojošo vai vientuļo māšu tiesību aizsardzības pasākumiem, kā norādīts Starptautiskās Darba organizācijas un Pasaules Veselības organizācijas ieteikumos; uzsver, ka visaptverošā tiesību aktu priekšlikuma juridiskajam pamatam vajadzētu būt vīriešu un sieviešu līdztiesībai, nodrošinot, ka tiek ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības jautājumos;

10. aicina dalībvalstis un Komisiju pārveidot nodokļu un pabalstu sistēmas, kas finansiāli stimulē mazāk pelnošo laulāto pamest darba tirgu vai strādāt uz pusslodzi, jo tās var aizkavēt tēvu lielāku iesaisti bērna kopšanas atvaļinājumu izmantošanā un rada negatīvas sekas sievietēm, piemēram, pastiprina atalgojuma, aprūpes un pensijas atšķirību atkarību no dzimuma;

11. mudina dalībvalstis pieņemt tiesību aktus, kuri garantētu sieviešu iekļaušanu sociālā nodrošinājuma sistēmā, aizsargātu sievietes bezdarba periodos un garantētu viņu tiesības saņemt pensiju;

12. mudina dalībvalstis ievērot un īstenot tiesību aktus par maternitātes tiesībām, lai sievietes nesaņemtu mazāku pensiju tāpēc, ka darba dzīves laikā kļuvušas par mātēm;

13. aicina dalībvalstis veicināt valsts politikas pasākumus, kas paredzētu ģimeņu atbalstīšanai, īpaši pievēršoties tādu kvalitatīvu un bezmaksas bērnu aprūpes sabiedrisko pakalpojumu izveidei kā silītes un pirmsskolas izglītības iestādes, un nostiprināt vecāko cilvēku aprūpes, jo īpaši mājas aprūpes, specializēto pakalpojumu tīklu, lai veicinātu strādājošo cilvēku darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējas un likvidētu sievietes diskriminējošus ierobežojumu, kuri reāli veicina sieviešu aiziešanu no darba tirgus;

14. uzsver pienācīgu minimālo ienākumu shēmu nozīmi cilvēka cieņas saglabāšanā un nabadzības un sociālās atstumtības novēršanā, kā arī šo shēmu kā sociālo ieguldījumu veida nozīmi, lai sniegtu cilvēkiem iespēju piedalīties sabiedrībā un apmācībā un/vai meklēt darbu; aicina Komisiju un dalībvalstis izvērtēt minimālo ienākumu shēmas Eiropas Savienībā, tostarp to, vai minētās shēmas nodrošina mājsaimniecībām iztiku; aicina Komisiju un dalībvalstis, pamatojoties uz to, novērtēt, kādā veidā un ar kādiem līdzekļiem visās dalībvalstīs nodrošināt pienācīgus minimālos ienākumus, un apsvērt turpmākus pasākumus, ar ko atbalstīt sociālo konverģenci visā Eiropas Savienībā, ņemot vērā ekonomiskos un sociālos apstākļus katrā dalībvalstī, kā arī ar valstu tradīcijas un praksi;

15. norāda, ka Eiropas sociālie partneri nav nākuši klajā ar vienošanos par visaptverošu leģislatīvu un neleģislatīvu pasākumu paketi par profesionālās, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu; aicina Komisiju iespējami drīz nākt klajā ar priekšlikumu par šādu paketi Komisijas 2017. gada darba programmas ietvaros saistībā ar izziņoto Eiropas sociālo tiesību pīlāru;

16. aicina dalībvalstis izstrādāt tiesību aktus, ar kuriem ieviestu tādus preventīvus politikas pasākumus kā dzimumu līdztiesības plānus nolūkā apkarot dzimumu diskrimināciju darba vietā un radīt sievietēm un vīriešiem piemērotu darba vidi;

17. aicina dalībvalstis rīkoties, lai izbeigtu praksi, no kuras jo īpaši cieš sievietes, proti, nedeklarētā darba problēmu un pagaidu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, nolūkā uzlabot visneaizsargātāko grupu, jo īpaši mājsaimniecībās nodarbināto un fiktīvi pašnodarbināto sieviešu, stāvokli un aizsardzību; mudina dalībvalstis īstenot pasākumus, piemēram, izveidot dienestus, kuri sniegtu konsultācijas un rīkotos, lai novērstu diskrimināciju darba tirgū, un izveidot nodarbinātības pārraudzības un regulējošās iestādes, kam būtu jānodrošina, ka tiek ievēroti noteikumi par pieņemšanu darbā, atalgojumu, mācībām, darba praksi un līgumu izbeigšanu;

18. iesaka dalībvalstīm visiem jebkura vecuma jauniešiem nodrošināt kvalitatīvu valsts izglītības pieejamību bez maksas, jo īpaši izglītības augstākajos līmeņos, jo ir pierādīts, ka kvalifikācijas līmeņa celšana palīdz samazināt sieviešu un vīriešu nelīdztiesību darba tirgū;

19. aicina dalībvalstis nodrošināt pietiekamu ienākumu kompensēšanu un sociālo aizsardzību jebkura veida ar ģimeni vai aprūpi saistīta atvaļinājuma laikā, lai jo īpaši nodrošinātu, ka darba ņēmēji ar zemiem ienākumiem var izmantot šādus atvaļinājumus tikpat lielā mērā kā citi;

20. uzsver, ka migrantiem un bēgļiem jādod tādas pašas tiesības un jānodrošina piekļuve tādiem pašiem pabalstiem un pakalpojumiem kā citiem darba ņēmējiem universālā veidā, kas nav saistīts ar apdrošināšanas iemaksām un nodarbinātības vēsturi;

21. aicina Komisiju izstrādāt dalībvalstīs pārbaudītas prakses rokasgrāmatu, lai šos prakses piemērus izplatītu un popularizētu nolūkā novērst dzimumu diskrimināciju darbā un jo īpaši aizsargātu sieviešu tiesības;

22. aicina dalībvalstis un sociālos partnerus veicināt pienācīgus darba apstākļus un kvalitatīvu nodarbinātību aprūpētājiem, tostarp nodrošinot pienācīgu atalgojumu, atzīstot aprūpētāju statusu un izstrādājot augstvērtīgus profesionālās apmācības mehānismus aprūpētājiem;

23. aicina Komisiju nodrošināt, lai nepilna darba laika darba ņēmēji, darbinieki, kas saskaras ar darba pārtraukumiem un karjeras pārtraukumiem vai periodiem, kad strādā īsāku laiku, faktiski tiktu pielīdzināti pilnas slodzes darba ņēmējiem attiecībā uz tiesībām saņemt pienācīgu pensiju bez jebkādas diskriminācijas;

24. uzsver, ka strādājošās sievietes ar garīgās veselības problēmām ir pakļautas ļoti lielam riskam attiecībā uz visiem nestabilas nodarbinātības elementiem; uzsver, ka šo darba ņēmēju īpatsvars ir ļoti liels tādās grupās kā uz termiņa līgumu pamata strādājošie, nabadzīgie darba ņēmēji, nepilna darba laika attiecībās strādājošie, karjeras pārtraukumiem pakļautie un citos nestabilas nodarbinātības režīmos strādājošie darba ņēmēji; aicina Komisiju un dalībvalstis nodrošināt, ka Eiropas veselības un drošības aizsardzības tiesību akti ir pietiekami spēcīgi un efektīvi, lai spētu labāk aizsargāt minētos neaizsargātos darba ņēmējus; uzsver, ka visi aizskaršanas veidi darba vietā ļoti ietekmē dzīves un darba kvalitāti, veselību un labsajūtu.

ATZINUMU SNIEDZOŠĀS KOMITEJAS
GALĪGAIS BALSOJUMS

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pieņemšanas datums** | 6.2.2017 |  |  |  |
| **Galīgais balsojums** | +:–:0: | 1571 |
| **Komitejas locekļi, kas bija klāt galīgajā balsošanā** | Beatriz Becerra Basterrechea, Vilija Blinkevičiūtė, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Arne Gericke, Anna Hedh, Mary Honeyball, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Maria Noichl, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Michaela Šojdrová, Ángela Vallina, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská |
| **Aizstājēji, kas bija klāt galīgajā balsošanā** | Inés Ayala Sender, Evelyn Regner, Mylène Troszczynski |
| **Aizstājēji (200. panta 2. punkts), kas bija klāt galīgajā balsošanā** | Francisco Assis, Claudia Schmidt |

1. *Eurofound* ziņojuma “Nodarbinātības līmeņu atšķirība starp dzimumiem — problēmas un risinājumi” (2016. g.) dati. [↑](#footnote-ref-1)
2. *Eurofound* ziņojuma “Sestais Eiropas darba apstākļu apsekojums” dati [↑](#footnote-ref-2)