



Zittingsdocument

A8-0253/2016

2.8.2016

VERSLAG

over het creëren van arbeidsmarktomstandigheden die bevorderlijk zijn voor
het evenwicht tussen werk en privéleven
(2016/2017(INI))

Commissie werkgelegenheid en sociale zaken
Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

Rapporteurs: Tatjana Ždanoka, Vilija Blinkevičiūtė

(Gezamenlijke commissievergaderingen – artikel 55 van het Reglement)

INHOUD

	Blz.
ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT	3
TOELICHTING	28
MINDERHEIDSSTANDPUNT.....	32
UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE TEN PRINCIPALE BEVOEGDE COMMISSIE.....	33
HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE TEN PRINCIPALE BEVOEGDE COMMISSIE	34

ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

**over het creëren van arbeidsmarktomstandigheden die bevorderlijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven
(2016/2017(INI))**

Het Europees Parlement,

- gezien artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie,
- gezien de artikelen 6, punt (a), 8, 10, 153, lid 1, 153, lid 2, en 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,
- gezien de artikelen 7, 9, 23, 24 en 33 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie,
- gezien het Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996, met name deel I en deel II, artikelen 2, 4, 16 en 27, over het recht van werknemers met gezinsverantwoordelijkheden op gelijke kansen en gelijke behandeling,
- gezien Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie¹ (de richtlijn zwangerschapsverlof),
- gezien het voorstel van de Commissie voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van de richtlijn zwangerschapsverlof (COM(2008)0637),
- gezien zijn in eerste lezing op 20 oktober 2010 vastgestelde standpunt met het oog op de aanneming van Richtlijn 2011/.../EU van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 92/85/EEG² van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie en inzake de vaststelling van maatregelen die werknemers helpen om hun werk en gezinsleven te combineren, waarin onder meer een vaderschapsverlof van twee weken gevraagd wordt,
- gezien Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG³,
- gezien Richtlijn 2013/62/EU van de Raad van 17 december 2013 tot wijziging van Richtlijn 2010/18/EU tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, in

¹ PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1.

² PB C 70 E van 8.3.2012, blz. 163.

³ PB L 68 van 18.3.2010, blz. 13.

verband met de wijziging van de status van Mayotte ten aanzien van de Europese Unie¹,

- gezien Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van Richtlijn 86/613/EEG van de Raad²,
- gezien Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep³,
- gezien Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd⁴,
- gezien Richtlijn 1997/81/EG van 15 december 1997 van de Raad betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid⁵,
- gezien zijn resolutie van 25 februari 2016 over het Europees semester voor coördinatie van het economisch beleid: sociale en werkgelegenheidsaspecten in de jaarlijkse groeianalyse 2016⁶;
- gezien zijn resolutie van 20 mei 2015 over moederschapsverlof⁷,
- gezien zijn resolutie van 12 september 2013 over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid⁸,
- gezien zijn resolutie van 12 maart 2013 over de uitbanning van genderstereotypen in de EU⁹,
- gezien zijn resolutie van 10 maart 2015 over vooruitgang op het gebied van gelijkheid van vrouwen en mannen in de Europese Unie in 2013¹⁰,
- gezien zijn resolutie van 9 juni 2015 over de EU-strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen na 2015¹¹,
- gezien zijn resolutie van 8 oktober 2015 over de toepassing van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in

¹ PB L 353 van 28.12.2013, blz. 7.

² PB L 180 van 15.7.2010, blz. 1.

³ PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16.

⁴ PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9.

⁵ PB L 14 van 20.1.1998, blz. 9.

⁶ Aangenomen teksten, P8_TA(2016)0059.

⁷ Aangenomen teksten, P8_TA(2015)0207.

⁸ Aangenomen teksten, P7_TA(2013)0375.

⁹ Aangenomen teksten, P7_TA(2013)0074.

¹⁰ Aangenomen teksten, P8_TA(2015)0050.

¹¹ Aangenomen teksten, P8_TA(2015)0218.

arbeid en beroep¹,

- gezien zijn resolutie van 3 februari 2016 over de nieuwe strategie voor gendergelijkheid en vrouwenrechten in Europa na 2015²,
 - gezien zijn resolutie van 12 mei 2016 over de tenuitvoerlegging van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG³,
 - gezien de conclusies van de Raad van 15 juni 2011 over opvang en onderwijs voor jonge kinderen: de beste voorbereiding van al onze kinderen op de wereld van morgen⁴
 - gezien de conclusies van de Raad van 19 juni 2015 over gelijke inkomenskansen voor vrouwen en mannen: de pensioengenderkloof dichten,
 - gezien het door de Raad van de Europese Unie op 7 maart 2011 aangenomen Europees pact voor gendergelijkheid voor de periode 2011-2020 in de vorm van conclusies van de Raad⁵,
 - gezien de conclusies van het voorzitterschap na de Europese Raad in Barcelona op 15 en 16 maart 2002,
 - gezien de verklaring van het EU-voorzitterschapstrio bestaande uit Nederland, Slowakije en Malta over gendergelijkheid van 7 december 2015,
 - gezien de mededeling van de Commissie van 3 maart 2010 getiteld: "Europa 2020: Een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei" (COM(2010)2020),
 - gezien het stappenplan van de Commissie getiteld "Nieuwe start om de uitdagingen van de combinatie werk en gezin bij werkende gezinnen aan te pakken" (december 2015), en gezien de raadpleging van de bevolking en belanghebbenden,
 - gezien de mededeling van de Commissie getiteld "Het werkprogramma van de Commissie voor 2016 – Tijd voor verandering" (COM(2015)0610),
- gezien de mededeling van de Commissie getiteld "Lancering van een raadpleging over een Europese pijler van sociale rechten" (COM(2016)0127),
- gezien de mededeling van de Commissie met als titel "Naar sociale investering voor groei en cohesie – inclusief de uitvoering van het Europees Sociaal Fonds 2014-2020" en haar aanbeveling getiteld "Investeren in kinderen: de vicieuze cirkel van achterstand doorbreken" van 20 februari 2013,

¹ Aangenomen teksten, P8_TA(2015)0351.

² Aangenomen teksten, P8_TA(2016)0042.

³ Aangenomen teksten, P8_TA(2016)0226.

⁴ PB C 175 van 15.6.2011, blz. 8.

⁵ 3073e zitting van de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken, Brussel, 7 maart 2011

- gezien de mededeling van de Commissie getiteld "Meer steun voor het combineren van beroep, privéleven en gezinsleven" (COM(2008)0635),
- gezien de mededeling van 17 februari 2011 van de Commissie over opvang en onderwijs voor jonge kinderen: de beste voorbereiding van al onze kinderen op de wereld van morgen" (COM(2011)0066),
- gezien het voortgangsverslag van de Commissie van 29 mei 2013 over de doelstellingen van Barcelona getiteld "Ontwikkeling van opvangdiensten voor jonge kinderen in Europa met het oog op een duurzame en inclusieve groei" (COM(2013)0322),
- gezien het werkdocument van de diensten van de Commissie met als titel "Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019" en met name hoofdstuk 3.1 van dit document over de vergroting van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en gelijke economische onafhankelijkheid van vrouwen en mannen,
- gezien het verslag van de Commissie voor 2015 over de gelijkheid van mannen en vrouwen in de Europese Unie (SWD(2016)0054) en met name het hoofdstuk over gelijke economische onafhankelijkheid (blz.10-15),
- gezien het werkdocument van de diensten van de Commissie getiteld "Employment and Social Developments in Europe 2015" van 21 januari 2016 en met name hoofdstuk 3.2 van dit document over sociale bescherming,
- gezien de studies van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden getiteld "Working time and work-life balance in a life course perspective" (Arbeidstijd en evenwicht tussen werk en privéleven vanuit een levensloopbenadering; 2013), "Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers" (Zorgen voor kinderen en zorgbehoevenden: gevolgen voor de loopbaan van jonge werknemers; 2013) en "Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change" (Werken en zorgen combineren in tijden van demografische veranderingen; 2015), en gezien het zesde Europese onderzoek naar de arbeidsomstandigheden (EWCS; 2016),
- gezien het verslag van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden getiteld "Working time development in the 21st century" van 2015,
- gezien de studie van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden getiteld "'Promoting parental and paternity leave among fathers" (Het bevorderen van ouderschaps- en vaderschapsverlof onder vaders),
- gezien het verslag van het Europees netwerk van organen voor de bevordering van gelijke behandeling van 8 juli 2014, getiteld "Equality bodies promoting a better work-life balance for all" (Organen voor de bevordering van gelijke behandeling ijveren voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor iedereen),
- gezien de index voor gendergelijkheid van het Europees instituut voor gendergelijkheid voor 2015 en het verslag uit 2015 van dit instituut getiteld "Reconciliation of work,

family and private life in the European Union: Policy review",

- gezien de studie van de onderzoeksdienst van het Europees Parlement van mei 2015 getiteld "Gender equality in employment and occupation - Directive 2006/54/EC, European Implementation Assessment" (Gendergelijkheid in arbeid en beroep - Richtlijn 2006/54/EG, Europese uitvoeringsbeoordeling),
- gezien de studie van het directoraat-generaal Intern Beleid van de Unie getiteld "Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union",
- gezien de studie van het directoraat-generaal Intern Beleid van de Unie getiteld "Costs and benefits of maternity and paternity leave",
- gezien de studie van het directoraat-generaal Intern Beleid van de Unie getiteld "Discrimination Generated by the Intersection of Gender and Disability",
- gezien de studie van maart 2016 van het directoraat-generaal Intern Beleid van de Unie getiteld "Differences in Men's and Women's Work, Care and Leisure Time",
- gezien de zorgstrategie 2014 van Eurocarers getiteld "Enabling Carers to Care";
- gezien het Europees pact voor geestelijke gezondheid en welzijn van 2008 en het prioriteitsdomein "geestelijke gezondheid op de werkplek",
- gezien IAO-verdrag nr. 156 betreffende gezinsverantwoordelijkheid en IAO-aanbeveling 165 betreffende werknemers met gezinsverantwoordelijkheid (1981),
- gezien het IAO-verdrag inzake deeltijds werk (1994), het IAO-verdrag betreffende thuiswerk (1996), het IAO-verdrag betreffende de bescherming van het moederschap (2000) en het IAO-verdrag over huishoudelijk personeel (2011),
- gezien het verslag van de IAO getiteld "Maternity and paternity at work: law and practice across the world" (moederschap, vaderschap en werk - wetten en praktijken in de wereld) (2014),
- gezien de goedgekeurde conclusies van de 60e bijeenkomst op 24 maart 2016 van de VN-Commissie voor de Status van de Vrouw, en met name de letters e tot en met g,
- gezien het gezamenlijke werkdocument van de IAO en Unicef van 8 juli 2013 getiteld "Supporting workers with family responsibilities: connecting child development and the decent work agenda" (ondersteuning van werknemers met gezinsverantwoordelijkheden en het met elkaar verbinden van de ontwikkeling van het kind en de agenda voor waardig werk),
- gezien de Better Life Index 2015 van de OESO,
- gezien artikel 52 van zijn Reglement,
- gezien het gezamenlijke overleg van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

en de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid overeenkomstig artikel 55 van het Reglement,

- gezien het verslag van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken en het advies van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid (A8-0253/2016),
- A. overwegende dat het geboortecijfer in de EU volgens de recentste gegevens van Eurostat de afgelopen decennia is gedaald en dat de EU voor ongeken­de demografische uitdagingen¹ staat, waarop de lidstaten zich moeten voorbereiden; overwegende dat gezinsvriendelijk beleid van belang is voor het stimuleren van positieve demografische ontwikkelingen, omdat onzekere banen en slechte werkomstandigheden een negatieve impact op gezinsplanning kunnen hebben;
- B. overwegende dat in 2014 in de 28 lidstaten van de EU 5,1 miljoen kinderen werden geboren, wat overeenkomt met een brutogeboortecijfer van 10,1; overwegende dat, vergelijkenderwijs, dit cijfer in 2000 10,6 bedroeg, in 1985 12,8 en in 1970 16,4; overwegende dat de EU met ernstige demografische uitdagingen te kampen heeft als gevolg van de steeds verder afnemende geboortecijfers in de meeste lidstaten, waardoor de EU een vergrijzende samenleving wordt, hetgeen een rechtstreekse bedreiging vormt voor de sociale en economische groei en ontwikkeling;
- C. overwegende dat het traditionele beeld van de rol van de man, de vrouw en het kerngezin steeds meer wordt aangevochten nu het aantal eenoudergezinnen, gezinnen met partners van hetzelfde geslacht, minderjarige moeders, enz., in de EU almaar toeneemt; overwegende dat het niet erkennen van deze diversiteit discriminatie in de hand werkt en een negatieve invloed heeft op inwoners van de EU en hun gezinnen;
- D. overwegende dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen een fundamenteel beginsel van de Europese Unie is en dat de artikelen 21 en 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht verbieden en stellen dat de gelijkheid van mannen en vrouwen op alle gebieden moet worden gewaarborgd, onder meer bij het streven naar een gezond evenwicht tussen werk en privéleven;
- E. overwegende dat het door de Commissie gepresenteerde stappenplan als uitgangspunt kan worden genomen, maar dat het zeker niet voldoende ambitieus is; overwegende dat deze gelegenheid een proces van verandering teweeg moet brengen in het evenwicht tussen werk en privéleven van vrouwen en mannen in de EU en een belangrijke bijdrage moet leveren aan de bevordering van gendergelijkheid;
- F. overwegende dat degelijk ontworpen en toegepast, op het combineren van werk en privéleven gericht beleid moet worden beschouwd als een middel om de werkomgeving te verbeteren en aldus voor goede arbeidsomstandigheden en het welzijn van werknemers te zorgen; overwegende dat een goed evenwicht tussen werk en privéleven bijdraagt tot economische groei, concurrentievermogen, algemene arbeidsmarktparticipatie, gendergelijkheid, een geringere kans op armoede alsmede solidariteit tussen de generaties, en de problemen van een vergrijzende samenleving helpt tegengaan en het geboortecijfer in de EU positief beïnvloedt; overwegende dat de

¹ Demografieverslag 2015, Eurostat

maatregelen die moeten worden getroffen om deze doelstellingen te behalen hedendaags moeten zijn en vooral gericht op de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt en een gelijke verdeling van zorg- en huishoudelijke taken tussen mannen en vrouwen, en gebaseerd moeten zijn op de totstandbrenging van een samenhangend wetgevingskader dat berust op collectieve onderhandelingen en collectieve overeenkomsten, zodat er een beter evenwicht tot stand komt tussen zorg, werk en privéleven;

- G. overwegende dat het evenwichtig kunnen combineren van werk en privéleven grotendeels afhankelijk is van de arbeidstijdregelingen op de werkplek; overwegende dat er twijfel bestaat of langere werktijden de economie ten goede komen in de vorm van verhoogde productiviteit; overwegende dat een zeer groot aantal werknemers in de EU atypische werktijden heeft, met inbegrip van werken in het weekend en op feestdagen, ploegen- en nachtdiensten, en dat bijna de helft van de werknemers in 2015 in hun vrije tijd gewerkt heeft; overwegende dat arbeidstijdregelingen voor 31 % van de werknemers regelmatig veranderen, vaak op korte termijn¹; overwegende dat dit problemen kan veroorzaken op het gebied van gezondheid en veiligheid met als gevolg een verhoogd risico op bedrijfsongevallen en een slechtere gezondheid op de lange termijn, en het voor werknemers moeilijk maakt werk te combineren met taken ten aanzien van kinderen en andere zorgbehoevenden; overwegende dat dit in sommige sectoren een groter probleem is dan in andere, zoals de detailhandel waar het grootste deel van het personeel uit vrouwen bestaat;
- H. overwegende dat de IAO een eeuw geleden, in 1919, de regel van acht uur werk, acht uur rust en acht uur voor gezinsleven en ontspanning heeft ingevoerd;
- I. overwegende dat de Commissie en de lidstaten concrete initiatieven dienen te lanceren voor een nieuwe organisatie van het arbeidsleven die gestoeld is op kwaliteit, soepelere en doeltreffendere arbeidsmodellen, zowel in de publieke als in de privésector, die werknemers in staat stellen een balans te vinden tussen werk en privéleven;
- J. overwegende dat in 2015 de arbeidsparticipatie in de 28 EU-lidstaten onder mannen 75,9 % bedroeg, vergeleken met 64,3 % onder vrouwen², ondanks het feit dat vrouwen beter opgeleid zijn; overwegende dat het aantal vrouwen in de werkende bevolking nog lager is wanneer wordt gekeken naar de participatie in voltijdsequivalenten, aangezien het percentage deeltijdwerk onder vrouwen in sommige lidstaten erg hoog is; overwegende dat mannen in 2013 per week 47 uur betaald werk uitvoerden, vergeleken met 34 uur voor vrouwen; overwegende dat de combinatie van betaalde uren en onbetaalde werkuren thuis, voor jonge vrouwen op gemiddeld 64 uur per week uitkwam, vergeleken met 53 uur voor jonge mannen³; overwegende dat de daling van het bbp per hoofd van de bevolking als gevolg van de genderkloof op de arbeidsmarkt in Europa naar schatting tot wel 10% bedraagt;
- K. overwegende dat het huidige werkgelegenheids- en sociaal beleid, in combinatie met de opgelegde bezuinigingsmaatregelen, de groei en ontwikkeling in Europa belemmeren; overwegende dat dit beleid belemmert dat de in de Europa 2020-strategie opgenomen

¹ Eurofound (2015): Eerste bevindingen: zesde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden.

² <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

³ Eurofound (2013): Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers.

doelstelling van een arbeidsparticipatie voor vrouwen van 75% wordt behaald (momenteel 63,5%); overwegende dat de Europa 2020-strategie, in de huidige context van het werkgelegenheidsbeleid, het sociaal-economisch beleid en het gelijkheidsbeleid in de EU, achterhaald is en de eerder gestelde doelen verre van behaald zijn; overwegende dat zonder proactief beleid dat ontworpen en toegepast wordt om vrouwen te helpen bij het intreden op de arbeidsmarkt, en dan met name beleid dat toeziet op een gezond evenwicht tussen werk en privéleven, geen enkele doelstelling op EU-niveau kan worden gehaald;

- L. overwegende dat de Europese arbeidsmarkten een gendersegregatie kennen¹; overwegende dat de Commissie dit in haar mededeling van 8 maart 2016 over de Europese sociale pijler (COM(2016)0127, bijlage I) erkent en vaststelt dat vrouwen nog altijd ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt en oververtegenwoordigd in deeltijdse banen en sectoren met lage lonen, en dat zij zelfs wanneer zij gelijkwaardige arbeid uitvoeren een lager uurloon ontvangen dan mannen, ook al is hun opleidingsniveau inmiddels hoger dan dat van mannen;
- M. overwegende dat de armoede en toenemende ongelijkheid zijn verergerd door het door de EU gevoerde macro-economisch beleid en de bezuinigingsmaatregelen die in reactie op de economische crisis zijn opgelegd;
- N. overwegende dat het combineren van gezinsleven en werk met name lastig is voor alleenstaande ouders, waarvan het merendeel vrouw is; overwegende dat in de 28 EU-lidstaten maar liefst 34% van de alleenstaande moeders het risico loopt tot armoede te vervallen en kinderen uit dergelijke gezinnen een onevenredig hoog risico lopen op armoede die van generatie op generatie wordt doorgegeven;
- O. overwegende dat de schadelijke gevolgen van de feminisering van de armoede de grootste invloed hebben op kinderen van alleenstaande moeders die grote problemen ondervinden bij het combineren van hun rol als enige kostwinner met hun verantwoordelijkheden als ouder;
- P. overwegende dat gendergelijkheid op de arbeidsmarkt niet alleen vrouwen ten goede komt maar ook de economie en de samenleving in het algemeen, daar het een belangrijke economische troef is om rechtvaardige en inclusieve economische groei te bevorderen en de beroepsongelijkheid te verkleinen, evenals de doeltreffendheid van en de doorstroming op de arbeidsmarkt te verbeteren; overwegende dat vrouwen die intreden of herintreden op de arbeidsmarkt zorgen voor een toename van het gezinsinkomen, de consumptie, de socialezekerheidsbijdragen en de omvang van de geïnde belastingen; overwegende dat vrouwen op de arbeidsmarkt nog steeds te maken krijgen met discriminatie bij het vinden en houden van werk en met ontzegging van arbeidsrechten, met name in verband met zwangerschap en moederschap;
- Q. overwegende dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen 16,3% bedraagt en voorts overwegende dat atypische en onzekere arbeidsovereenkomsten (nulurencontracten, tijdelijk werk, uitzendwerk, deeltijdwerk enz.) vaker voor vrouwen dan voor mannen worden gebruikt;

¹ Eurofound (2015): Eerste bevindingen: zesde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden.

- R. overwegende dat ongelijkheid op de arbeidsmarkt levenslange gevolgen en effecten kan hebben op de rechten van vrouwen, bijvoorbeeld ten aanzien van het recht op pensioen, zoals duidelijk blijkt uit de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen in de EU van 39%, die meer dan twee keer zo groot is als de loonkloof van 16%;
- S. overwegende dat het van van alle beroepsgroepen vooral de vrouwelijke zelfstandigen en ondernemers zijn die grote moeite hebben om werk en privéleven te combineren; overwegende dat vrouwen die ondernemer willen worden heel vaak moeilijk toegang tot krediet krijgen aangezien de financiële tussenpersonen aarzelen om hen een lening toe te kennen omdat zij menen dat vrouwen sterker blootgesteld zijn aan risico's en minder goed in staat zijn om de onderneming te doen groeien;
- T. overwegende dat de in de samenleving heersende stereotypen de vrouw een ondergeschikte rol toekennen; overwegende dat deze stereotypen zich al in de jeugd ontwikkelen, van invloed blijven op de keuze van opleiding en onderwijs en tot op de arbeidsmarkt doorwerken; overwegende dat vrouwen maar al te vaak in "vrouwvriendelijke" banen blijven vastzitten die vaak slecht betaald zijn; overwegende dat deze verdeling van de arbeidsmarkt stereotypen in stand houdt die ervoor zorgen dat het overgrote deel van de zorgtaken wordt verricht door vrouwen, waardoor vrouwen twee tot tien keer meer tijd besteden aan onbetaalde zorg dan mannen¹; overwegende dat genderstereotypen en op gender gebaseerde discriminatie negatieve gevolgen hebben voor de persoonlijke, sociale en economische onafhankelijkheid en de vooruitzichten van vrouwen, en leiden tot een grotere vertegenwoordiging van vrouwen in deeltijds werk, loopbaanonderbrekingen en een hoger risico op armoede en sociale uitsluiting, met name voor alleenstaande moeders, en daarmee van invloed zijn op de autonomie van vrouwen;
- U. overwegende dat gezinsgerelateerde vormen van verlof ondanks de bestaande beleidskaders en wetgeving op nationaal en EU-niveau nog steeds aanleiding geven tot discriminatie en stigmatisering van zowel vrouwen als mannen, maar dat dit met name vrouwen treft aangezien vooral vrouwen gezinsgerelateerd verlof opnemen;
- V. overwegende dat uit de verschillen in opname van ouderschapsverlof door mannen en vrouwen duidelijke genderdiscriminatie blijkt; overwegende dat het percentage vaders dat ouderschapsverlof neemt in de lidstaten laag blijft: slechts 10% van de vaders neemt ten minste één verlofdag en 97% van de vrouwen maakt gebruik van het ouderschapsverlof dat voor beide ouders beschikbaar is; overwegende dat de beschikbare gegevens bevestigen dat onbetaald of slecht betaald gezinsgerelateerd verlof ertoe leidt dat maar weinigen dit verlof opnemen; overwegende dat geheel of gedeeltelijk niet-overdraagbaar en behoorlijk betaald ouderschapsverlof op een evenwichtigere manier door beide ouders wordt benut en helpt om discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verminderen; overwegende dat slechts een klein aantal lidstaten vaders aanmoedigt om het vaderschaps- of ouderschapsverlof optimaal te gebruiken, waardoor mannen de kans wordt ontnomen om een gelijk aandeel in de zorg voor kinderen op zich te nemen en tijd met hen door te brengen;
- W. overwegende dat het van cruciaal belang is maatregelen te treffen die de toegang van

¹ Gegevens van Eurostat voor 2010, verslag 2015 over de gelijkheid van mannen en vrouwen in de Europese Unie (SWD(2016)0054)

vaders tot verlof bevorderen, vooral omdat vaders die verlof om gezinsredenen nemen een betere band met hun kinderen opbouwen en het waarschijnlijker is dat zij een actieve rol zullen spelen in de toekomstige taken in verband met de opvoeding van de kinderen;

- X. overwegende dat studies van Eurofound hebben aangetoond dat de volgende aspecten een rol spelen in de mate van gebruik van verlof om gezinsredenen door vaders: het niveau van de vergoeding, de aanpasbaarheid van het verlofstelsel, de beschikbaarheid van informatie, de beschikbaarheid en flexibiliteit van kinderopvangfaciliteiten, de angst om door het nemen van verlof van de arbeidsmarkt te worden uitgesloten;
- Y. overwegende dat de beschikbaarheid van en toegang tot betaalbare, adequate en hoogwaardige faciliteiten voor onderwijs en opvang van jonge kinderen en voor de zorg voor andere zorgbehoevenden, alsmede sociale diensten van goede kwaliteit, de belangrijkste factoren vormen die de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen beïnvloeden; overwegende dat er gebrek is aan toereikende voorzieningen voor hoogwaardige, voor alle inkomensgroepen toegankelijke kinderopvang; overwegende dat de slechte kwaliteit van de kinderopvang de toegang tot deze voorzieningen voor 27% van de Europese bevolking bemoeilijkt¹; overwegende dat het totstandbrengen van hoogwaardige voorzieningen betekent dat er moet worden geïnvesteerd in de opleiding van personeel voor kinderopvang²; overwegende dat slechts 11 lidstaten de eerste Barcelona-doelstelling hebben bereikt (beschikbare opvangfaciliteiten voor ten minste 90% van alle kinderen tussen de leeftijd van drie jaar en de leerplichtige leeftijd) en dat slechts 10 lidstaten de tweede doelstelling hebben bereikt (beschikbare opvangfaciliteiten voor minstens 33% van alle kinderen jonger dan drie jaar)³;
- Z. overwegende dat opvang en onderwijs voor jonge kinderen en de ervaringen van kinderen tussen de 0 en 3 jaar een beslissende rol spelen met betrekking tot hun cognitieve ontwikkeling gezien het feit dat zij in hun eerste vijf levensjaren essentiële vaardigheden opdoen;
- Aa. overwegende dat het beleid inzake evenwicht tussen werk en privéleven ouders ook in staat moet stellen hun verantwoordelijkheden ten opzichte van hun kinderen op zich te nemen en moet voorzien in de nodige financiële middelen, tijd en ondersteuning voor zowel moeders als vaders;
- Ab. overwegende dat Europa het continent is met het hoogste aantal oudere burgers en een vergrijzingsproces dat de komende decennia nog zal aanhouden; overwegende dat veel lidstaten onvoldoende faciliteiten voor langdurige zorg hebben om tegemoet te komen aan de toenemende zorgbehoefte en de stagnering dan wel afname van de indicator "gezonde levensjaren"; overwegende dat de meeste banen die worden gecreëerd in de sector van de formele thuiszorg voor oudere familieleden gepaard gaan met lage lonen

¹ Eurofound, Europees onderzoek inzake levenskwaliteit 2012

² Eurofound (2015) Opvang voor jonge kinderen: toegankelijkheid en kwaliteit van de dienstverlening – een overzicht

³ Voortgangsverslag van de Commissie van 29 mei 2013 over de doelstellingen van Barcelona getiteld "Ontwikkeling van opvangdiensten voor jonge kinderen in Europa met het oog op een duurzame en inclusieve groei" (COM(2013)0322)

en lage opleidingseisen¹;

- Ac. overwegende dat 80% van de zorgbehoeften in de EU wordt vervuld door mantelzorgers; overwegende dat circa 3,3 miljoen Europeanen tussen de 15 en 34 jaar hun voltijdbanen hebben moeten opgeven vanwege het gebrek aan zorgvoorzieningen voor kinderen ten laste en oudere familieleden;
- Ad. overwegende dat ICT en opkomende technologieën in alle sectoren veranderingen teweeg hebben gebracht in werk- en arbeidsomgevingen, organisatieculturen en -structuren; overwegende dat de beleidsvormingsprocessen gelijke tred moeten houden met de technologische ontwikkelingen om te verzekeren dat de sociale normen en gendergelijkheid onder deze nieuwe omstandigheden verbeteren in plaats van verslechteren;
- Ae. overwegende dat de combinatie van zorgtaken en betaald werk een belangrijke invloed uitoefent op de duurzaamheid van werk en werkgelegenheid, met name voor vrouwen die mogelijk ooit met de zorg voor kleinkinderen en/of bejaarde ouders worden belast²;
- Af. overwegende dat sommige rechtsstelsels in de EU geen belasting- en socialezekerheidsstelsel op basis van geïndividualiseerde rechten hanteren, waardoor vrouwen alleen afgeleide rechten hebben op basis van hun relatie tot een man, onder meer op het vlak van gezondheidszorg en pensioen; overwegende dat lidstaten die echtgenotes/moeders tot afhankelijkheid verplichten, zich schuldig maken aan rechtstreekse discriminatie jegens vrouwen en vrouwen hun volledige rechten als staatsburger onttrekken door de selectieve levering van overheidsdiensten;
- Ag. overwegende dat een gericht arbeidsmarktbeleid en een beleid inzake evenwicht tussen werk en privéleven vereist zijn om aandacht te schenken aan de intersectionele belemmeringen op het gebied van het evenwicht tussen werk en privéleven en werkzekerheid waar kwetsbare vrouwen mee te maken hebben, waaronder vrouwen met een handicap, jonge vrouwen, vrouwelijke migranten en vluchtelingen, vrouwen die tot een etnische minderheid behoren en LGBTI-vrouwen;
- Ah. overwegende dat de toekenning, in het kader van een leven lang leren, van vrije tijd voor persoonlijke ontwikkeling en opleiding aan mensen zonder risico van discriminatie gunstig is voor hun welzijn en ertoe leidt dat zij dankzij de uitbreiding van hun vaardigheden en een hogere productiviteit meer bijdragen aan de economie³;
- Ai. overwegende dat de tenuitvoerlegging van beleid inzake evenwicht tussen werk en privéleven op zichzelf geen voordelen met zich meebrengt voor werknemers, tenzij uitgevoerd in combinatie met beleid gericht op verbeterde levensomstandigheden en beleid dat onder meer is gericht op het stimuleren van culturele, recreatieve en sportieve activiteiten;

Algemene beginselen

¹ Eurofound (2013), Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers.

² Eurofound report, Sustainable work over the life course: Concept paper (2015).

³ Onderzoeksdocument van Cedefop: Educatief verlof. Beleid en praktijken in Europa, 2010.

1. wijst erop dat de combinatie van werk, privé- en gezinsleven een concept is dat ruim kan worden uitgelegd en alle algemene, zowel wetgevende als niet-wetgevende, beleidsmaatregelen omvat die gericht zijn op een adequater en evenrediger evenwicht tussen de verschillende aspecten van het leven van mensen; is van mening dat een daadwerkelijk evenwicht tussen werk en privéleven alleen kan worden bereikt met behulp van een krachtig, horizontaal, structureel, coherent en breed beleid, met onder meer maatregelen voor het combineren van werk, de zorg voor en het doorbrengen van tijd met familie en vrienden en tijd voor hobby's en persoonlijke ontwikkeling; wijst erop dat er een culturele verschuiving in de maatschappij nodig is, waarbij genderstereotypen worden aangepakt zodat werk en zorg evenwichtiger worden verdeeld tussen mannen en vrouwen;
2. benadrukt dat het kunnen combineren van werk, privéleven en gezinsleven moet worden gegarandeerd als een grondrecht voor iedereen, in de geest van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, met maatregelen die voor iedereen, dus niet alleen voor jonge moeders, vaders en verzorgers, beschikbaar zijn; verzoekt om de invoering van een kader om dit recht als hoofddoel van de socialezekerheidsstelsels te verankeren en verzoekt de EU en de lidstaten zowel in de publieke als in de particuliere sector bedrijfswelzijnsmodellen te promoten die het recht om privéleven en werk te kunnen combineren respecteren; is van oordeel dat dit recht in alle EU-activiteiten die een directe of indirecte impact op dit vraagstuk hebben, moet worden geïntegreerd;
3. wijst erop dat de EU geconfronteerd wordt met ongeziene demografische veranderingen, zoals een toenemende levensverwachting, een lager geboortecijfer, veranderende gezinsstructuren met nieuwe relatie- en (samen)woonvormen, laat ouderschap en migratie, die de EU voor nieuwe uitdagingen stelt; vreest dat de economische en financiële crisis en de daarop volgende bezuinigingsmaatregelen een negatieve impact hebben gehad op de overheidsfinanciën die nodig zijn voor beleid inzake evenwicht tussen werk en privéleven en voor het garanderen van de beschikbaarheid van en de toegang tot hoogwaardige en betaalbare diensten van algemeen belang; verzoekt de Commissie en de lidstaten daarom positieve beleidsmaatregelen alsmede stimulansen in te voeren om de demografische vernieuwing te stimuleren, de socialezekerheidsstelsels te behouden en welzijn en ontwikkeling van mensen en van de samenleving als geheel te bevorderen;
4. benadrukt dat het dalende geboortecijfer in de EU door de crisis nog verder is gedaald, aangezien werkloosheid, onzeker werk, onzekerheid over de toekomst, alsook discriminatie op de arbeidsmarkt jonge mensen, met name werkende jonge vrouwen, doen beslissen hun kinderwens uit te stellen om actief te blijven op een steeds competitievere arbeidsmarkt; verzoekt in dit verband de lidstaten en de sociale partners om gezinsvriendelijke werkomgevingen, plannen voor het combineren van werk en privéleven, werkhervattingsprogramma's, communicatiekanalen tussen werknemers en werkgevers en stimulansen voor bedrijven en zelfstandigen te bevorderen, met name om ervoor te zorgen dat mensen niet in economisch opzicht benadeeld worden omdat zij kinderen hebben en dat legitieme carrièreplannen niet haaks staan op gezinsplannen; benadrukt verder dat de doeltreffende toepassing van moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof slechts voordelig kan zijn voor de maatschappij en de economie als deze vergezeld gaat van andere beleidsinstrumenten, waaronder het aanbieden van hoogwaardige en betaalbare kinderopvang;

5. is verheugd over de benadering van de Commissie van het beleid voor een evenwicht tussen werk en privéleven als kernpunt bij het aanpakken van sociaal-economische uitdagingen; vraagt de Europese sociale partners een voorstel te doen voor een overeenkomst over een breed pakket van wetgevende en niet-wetgevende maatregelen inzake het combineren van werk, privéleven en gezinsleven; vraagt de Commissie, met inachtneming van het subsidiariteitsbeginsel en indien de sociale partners geen overeenstemming kunnen bereiken, in het kader van de aangekondigde Europese pijler van sociale rechten een voorstel te doen voor een dergelijk pakket als onderdeel van het werkprogramma van de Commissie voor 2017; benadrukt dat wetgevingsvoorstellen de gelijkheid van mannen en vrouwen als rechtsgrondslag moeten omvatten; verzoekt de Commissie werk te maken van een pijler van sociale rechten door samen met de sociale belanghebbenden te werken aan een echte "sociale investering" waarbij de nadruk voornamelijk ligt op investeren in mensen;
6. is verheugd dat de Commissie een openbare raadpleging lanceert over de Europese pijler van sociale rechten, om standpunten en feedback te vergaren over een aantal essentiële beginselen ter ondersteuning van goed functionerende en eerlijke arbeidsmarkten en welzijnsstelsels binnen de eurozone;
7. vraagt de Commissie en de lidstaten te waarborgen dat in relevant beleid en maatregelen rekening wordt gehouden met de groeiende diversiteit van gezinsverhoudingen, waaronder partnerschapsovereenkomsten en ouderschaps- en grootouderschapsregelingen, en met de diversiteit van de maatschappij in haar geheel, en er in het bijzonder op toe te zien dat kinderen niet worden gediscrimineerd op grond van de huwelijkse staat van hun ouders of hun gezinssituatie; verzoekt de lidstaten om wederzijdse erkenning van juridische documenten om zo uitvoering te geven aan het vrij verkeer zonder discriminatie;
8. verzoekt de Commissie en de lidstaten om speciale maatregelen te treffen en uit te voeren ter ondersteuning van de meest benadeelde groepen of zij die momenteel zijn uitgesloten van bestaande wetgeving en beleid, zoals alleenstaande ouders, ongehuwde paren, paren van hetzelfde geslacht, migranten, zelfstandigen of zogenoemde "meewerkende echtgenoten", en gezinnen met een of meer gehandicapte gezinsleden;
9. verzoekt de Commissie en de lidstaten ervoor te zorgen dat bij wetgeving en beleid voor een evenwicht tussen werk en privéleven het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap en de slotopmerkingen van het VN-CRPD-Comité van 2015 aan de EU in acht worden genomen;
10. verzoekt de Commissie en de lidstaten ervoor te zorgen dat bij de ontwikkeling, controle en tenuitvoerlegging van beleid voor een evenwicht tussen werk en privéleven het welzijn en de beste belangen van kinderen een van de primaire aandachtspunten zijn; verzoekt de Commissie en de lidstaten om de aanbeveling inzake investeren in kinderen¹ volledig ten uitvoer te leggen en de voortgang nauwlettend te volgen; verzoekt de Commissie en de lidstaten om initiatieven te ontplooiën en te introduceren, zoals een kindergarantie, die kinderen in het middelpunt plaatst van de bestaande beleidsmaatregelen ter verlichting van armoede, zodat ieder kind toegang kan krijgen

¹ Aanbeveling van de Commissie van 20 februari 2013 getiteld "Investeren in kinderen: de vicieuze cirkel van achterstand doorbreken"(2013/112/EU)

tot gratis gezondheidszorg, gratis onderwijs, kinderopvang, fatsoenlijke huisvesting en voldoende voeding, als onderdeel van een geïntegreerd Europees plan om kinderarmoede te bestrijden;

11. is van mening dat kinderarmoede verband houdt met armoede van ouders, en verzoekt de lidstaten dan ook de aanbeveling over kinderarmoede en kindermoeite op te volgen en het daarin vastgelegde kader voor op indicatoren gebaseerde controle te gebruiken;
12. benadrukt het belang van een levensloopbenadering in het beleid en in ondernemingsstrategieën inzake evenwicht tussen werk en privéleven, met het doel ervoor te zorgen dat eenieder op verschillende momenten in zijn leven ondersteuning krijgt en een actieve rol kan spelen op de arbeidsmarkt, met arbeidsrechten, en in de samenleving als geheel;
13. benadrukt dat een beter evenwicht van beroeps- en privéleven en een grotere gendergelijkheid essentieel zijn voor de arbeidsparticipatie van vrouwen, met name vrouwen met zorgtaken en alleenstaande moeders, en voor het behalen van de doelstellingen inzake de zelfstandigheid van vrouwen; benadrukt dat het voor de economische positie van vrouwen belangrijk is dat de arbeidsmarkt en de socialezekerheidsstelsels worden hervormd en aangepast aan de levensloop van vrouwen;
14. verzoekt de Commissie en de lidstaten om hervormingsmaatregelen te ontwikkelen en te investeren in bewustmakingscampagnes om genderstereotypen uit te bannen en een gelijkere verdeling van huishoudelijke en zorgtaken te bevorderen, waarbij ook erkend wordt dat mannen zorgverantwoordelijkheden op zich moeten kunnen nemen zonder te worden gestigmatiseerd of gestraft; is van mening dat bedrijven moeten worden aangezet tot en ondersteund bij inspanningen om een beter evenwicht tussen werk en privéleven mogelijk te maken en discriminatie te bestrijden;
15. roept de lidstaten ertoe op de bescherming tegen discriminatie en onrechtmatig ontslag in verband met het combineren van beroeps- en privéleven – waarmee vooral vrouwelijke werknemers te maken krijgen – te verbeteren en om de toegang tot de rechter en de mogelijkheid van rechtsvorderingen te waarborgen, onder meer door middel van een toegenomen terbeschikkingstelling van informatie over de rechten van de werknemer evenals, indien nodig, over juridische bijstand; roept in dit verband de Commissie en de lidstaten op om beleid voor te stellen voor betere handhaving van antidiscriminatiemaatregelen op het werk, door onder andere groter besef van de wettelijke rechten inzake gelijke behandeling via informatiecampagnes, omkering van de bewijslast¹ en het geven van bevoegdheden aan nationale gelijkheidsorganen zodat ze op eigen initiatief formele onderzoeken op het gebied van gelijkheid kunnen uitvoeren en mogelijke slachtoffers van discriminatie kunnen helpen;
16. benadrukt dat het door een gebrek aan vergelijkbare, uitvoerige, betrouwbare en regelmatig bijgewerkte gegevens inzake gelijkheid moeilijker is om discriminatie, en vooral onrechtstreekse discriminatie, te bewijzen; verzoekt de lidstaten om op een

¹ Resolutie van het Europees Parlement van 8 oktober 2015 over de toepassing van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, P8_TA(2015)0351

systematische manier gegevens inzake gelijkheid te verzamelen en beschikbaar te stellen, en hierbij de nationale organen voor de bevordering van gelijke behandeling en de nationale rechtbanken te betrekken, ook met het doel deze gegevens voor de landenspecifieke aanbevelingen te analyseren en te volgen; verzoekt de Commissie om initiatieven te nemen ter bevordering van een dergelijke verzameling van gegevens, door middel van een aanbeveling aan de lidstaten en door Eurostat op te dragen raadplegingen te organiseren met de bedoeling om de uitsplitsing van gegevens over alle gronden van discriminatie te integreren in alle indicatoren die worden gehanteerd in het Europees sociaal onderzoek; verzoekt de Commissie om te blijven samenwerken met het Europees instituut voor gendergelijkheid (EIGE) om de kwantiteit en kwaliteit van naar geslacht uitgesplitste gegevens op een systematische manier te verbeteren;

17. verzoekt de Commissie om de geboekte vooruitgang op de essentiële aandachtsgebieden van het Actieplatform van Peking, waarvoor het EIGE reeds indicatoren heeft ontwikkeld, op regelmatige tijdstippen te beoordelen en de resultaten van deze beoordelingen op te nemen in haar beoordeling van gendergelijkheid in de EU;
18. merkt op dat nationale gelijkheidsorganen een belangrijke rol kunnen spelen in de tenuitvoerlegging van de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep 2000/78/EG, door een bijdrage te leveren aan bewustmaking en gegevensinzameling, het contact te onderhouden met sociale partners en andere belanghebbenden, onderrapportage tegen te gaan en de klachtenprocedures toegankelijker te maken; dringt er bij de lidstaten op aan de rol, bevoegdheden en onpartijdigheid van organen voor de bevordering van gelijkheid, waaronder Equinet, te verbeteren, onder meer door voldoende middelen beschikbaar te stellen; verzoekt met name om versterking van de in de richtlijn gelijke behandeling 2006/54/EG voorziene organisaties teneinde toegang tot de rechter en tot de mogelijkheid van rechtsvorderingen te garanderen;
19. acht het nodig dat werknemers van nationale, regionale en lokale overheden en wetshandavingsinstanties, alsook arbeidsinspecteurs een passende opleiding krijgen over de non-discriminatiewetgeving in arbeid en beroep en desbetreffende jurisprudentie; is van mening dat dergelijke opleiding ook uiterst belangrijk is voor rechters, officieren van justitie, advocaten en politie;
20. verzoekt de lidstaten en de Commissie om te waarborgen dat de sociale rechten die voortvloeien uit het overheidsbeleid gelijk zijn wat individuele rechten betreft en gelijkelijk toegankelijk zijn voor vrouwen en mannen, teneinde ervoor te zorgen dat eenieder gebruik kan maken van zijn rechten en in staat is een beter evenwicht tussen werk en privéleven te bewerkstelligen;

Vrouwen en mannen: gelijke kostwinners en gelijke verzorgers

21. benadrukt dat genderongelijkheid op het vlak van betaald en onbetaald werk moet worden aangepakt en dat verantwoordelijkheid, kosten en zorg voor kinderen en voor zorgbehoevenden gelijk moeten worden verdeeld over vrouwen en mannen, maar ook over de samenleving als geheel, door bijvoorbeeld universele toegang tot betaalbare hoogwaardige diensten van algemeen belang te garanderen; wijst er in dit verband op dat er concrete voorstellen nodig zijn om een beter evenwicht tussen werk en privéleven te bereiken;

22. betreurt het dat er nog steeds sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen, die een inbreuk vormt op het basisbeginsel van gelijke betaling voor gelijk werk voor vrouwen en mannen dat is neergelegd in artikel 157 VWEU, en die met name vrouwen treft die kinderen krijgen en opvoeden; verzoekt de Commissie en de lidstaten om in samenwerking met de sociale partners en organisaties op het gebied van gendergelijkheid beleidsmaatregelen te ontwikkelen en toe te passen om de loonkloof te dichten; verzoekt de lidstaten om in aanvulling hierop periodiek de lonen in kaart te brengen;
23. verzoekt de Commissie overeenkomstig de conclusies van de Raad van 16 juni 2016 inzake gendergelijkheid de status van haar Strategische inzet voor gendergelijkheid te versterken en een genderperspectief op te nemen in de Europa 2020-strategie om te waarborgen dat de werkzaamheden op het gebied van gendergelijkheid niet lager op de prioriteitenlijst komen te staan; verzoekt de Commissie daartoe een gendergelijkheidsstrategie voor na 2015 goed te keuren en deze strategie via het Europees semester ten uitvoer te leggen, overeenkomstig de aanbevelingen van het Europees Pact voor de gelijkheid van mannen en vrouwen voor de periode 2011-2020;
24. vraagt de lidstaten om invoering van proactief beleid en passende investeringen die erop gericht en ontworpen zijn om, in overeenstemming met artikel 27 van het Europees Sociaal Handvest, ondersteuning te bieden aan vrouwen en mannen die na perioden van gezins- en zorgverlof op de arbeidsmarkt binnenkomen, opnieuw een baan zoeken, aan het werk willen blijven of carrière willen maken; benadrukt met name dat gezorgd moet worden voor de mogelijkheid van terugkeer in dezelfde of een gelijkwaardige of vergelijkbare functie, bescherming tegen ontslag of minder gunstige behandeling wegens zwangerschap of het aanvragen of nemen van verlof om gezinsredenen, alsmede een periode van bescherming na terugkeer, om de herintreding te vergemakkelijken; herinnert eraan dat wijziging van werkroosters en/of de arbeidsorganisatie (met inbegrip van de verplichting voor de werkgever om eventuele weigeringen te rechtvaardigen) en deelname aan opleidingen eveneens gewaarborgd moeten zijn;
25. vraagt de Commissie en de lidstaten om de sociale partners en het maatschappelijk middenveld bij het gendergelijkheidsbeleid te betrekken; beklemtoont het belang van voldoende financiële middelen voor dergelijk beleid, van collectieve overeenkomsten en onderhandelingen voor het tegengaan van discriminatie en de bevordering van gendergelijkheid op het werk, en van onderzoek en de uitwisseling van goede praktijken;
26. dringt er bij de lidstaten op aan om op gezinnen gebaseerde modellen te vervangen door persoonlijke belastingheffing en socialezekerheidsrechten, zodat vrouwen individuele rechten hebben en hun afhankelijkheid van partners of de staat kunnen doorbreken;
27. is van oordeel dat het stimuleren van arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en hun economische onafhankelijkheid van cruciaal belang is voor het behalen van de doelstelling van de Europa 2020-strategie van een algemene arbeidsparticipatie van 75% en dat dit het bbp zou doen toenemen; verzoekt de Commissie en de lidstaten dan ook om een krachtiger beleid en meer investeringen ter ondersteuning van vrouwen in hoogwaardige banen, met name in sectoren en posities waar vrouwen

ondervertegenwoordigd zijn, zoals wetenschap, technologie, techniek en wiskunde (STEM), de groene economie, of seniormanagementfuncties in alle sectoren;

Gezins- en zorggerelateerde vormen van verlof

28. stelt vast dat de Commissie de richtlijn inzake moederschapsverlof heeft ingetrokken en roept de Commissie op met een nieuw, ambitieus voorstel met hoge normen te komen, in nauwe samenwerking met de sociale partners en in overleg met het maatschappelijk middenveld, teneinde een betere combinatie van werk en privéleven te waarborgen; verzoekt de Commissie en de lidstaten ervoor te zorgen dat vrouwen voor de duur van hun moederschapsverlof worden betaald en onder de sociale bescherming vallen, met het doel gezinnen te steunen en ongelijkheid te bestrijden, de maatschappelijke en economische onafhankelijkheid van vrouwen te verbeteren en te voorkomen dat zij financiële nadelen ondervinden van het hebben van kinderen; beklemtoont dat moederschapsverlof gepaard moet gaan met doeltreffende maatregelen ter bescherming van de rechten van zwangere vrouwen en jonge moeders, moeders die borstvoeding geven en alleenstaande moeders, in overeenstemming met de aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie en de Wereldgezondheidsorganisatie;
29. dringt aan op betere coördinatie van de verschillende soorten verlof op lidstaat- en EU-niveau, in samenwerking met de sociale partners; wijst erop dat betere toegang tot de verschillende soorten verlof mensen vooruitzicht biedt op verlof in verschillende levensfasen en aldus de arbeidsparticipatie, de algemene efficiëntie en het werkplezier ten goede komt; merkt op dat wanneer er geen bepalingen voor verlof bestaan of wanneer de bestaande bepalingen als onvoldoende worden beschouwd, de sociale partners een rol kunnen spelen bij het vaststellen van nieuwe bepalingen of het actualiseren van bestaande bepalingen voor moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof; verzoekt de Commissie en de lidstaten het beleid inzake verlof tegen het licht te houden om ruimte te bieden voor de rol van werkende grootouders die de zorg voor kleinkinderen op zich nemen;
30. verzoekt de lidstaten te zorgen voor een aangepaste vergoeding en gepaste sociale bescherming tijdens elke vorm van gezins- of zorggerelateerd verlof, zodat met name werknemers met een laag inkomen net als ieder ander gebruik kunnen maken van verlofmaatregelen;
31. vraagt de Commissie een uitvoeringsverslag over de ouderschapsverlofrichtlijn te publiceren en spoort de Commissie en de sociale partners ertoe aan te overwegen de minimumduur van betaald ouderschapsverlof met een passende periode te verlengen van vier tot ten minste zes maanden, met een adequaat vervangend inkomen en sociale bescherming, en de leeftijd van het kind waarvoor ouderschapsverlof kan worden gevraagd, te verhogen; onderstreept dat ouders het verlof naar keuze in delen of in één keer moeten kunnen opnemen; dringt er bij de lidstaten en de sociale partners op aan hun systemen voor financiële vergoeding voor ouderschapsverlof te herzien om ervoor te zorgen dat deze vergoeding als volwaardig vervangend inkomen kan dienen, dat als stimulans fungeert en ook mannen aanmoedigt om langer ouderschapsverlof op te nemen dan de in de richtlijn vastgelegde minimumduur; herhaalt dat ouderschapsverlof gelijkelijk verdeeld zou moeten worden tussen de ouders en dat een aanzienlijk deel van

het verlof niet-overdraagbaar zou moeten zijn¹; onderstreept dat beide ouders een gelijke behandeling moeten krijgen wat betreft de rechten op inkomsten en de duur van het verlof;

32. wijst op de grotere kwetsbaarheid van werkende ouders met een gehandicapt kind; verzoekt de Commissie dan ook om verbetering en versterking van de bepalingen van Richtlijn 2010/18/EU met betrekking tot de voorwaarden om in aanmerking te komen en gedetailleerde regels voor de toekenning van ouderschapsverlof voor ouders van gehandicapte, ernstig of langdurig zieke kinderen; verzoekt de lidstaten in dit opzicht de mogelijkheid voor deze ouders om ouderschapsverlof op te nemen te verlengen tot na de wettelijke leeftijd van het kind die in de richtlijn wordt genoemd en hen extra moederschaps-, vaderschaps- (voor zover dit bestaat) en ouderschapsverlof toe te kennen;
33. is van mening dat de bevordering van de individualisering van het recht op verlofregelingen en van de rol van vaders bij de opvoeding van hun kinderen door verlof op te nemen, van essentieel belang is om een vanuit genderoogpunt evenwichtige combinatie van werk en privéleven te bewerkstelligen en de in de Europa 2020-strategie genoemde werkgelegenheidsdoelstelling voor vrouwen en mannen te bereiken;
34. verzoekt de Commissie om, teneinde ouders met kinderen of verzorgers van zorgbehoevenden in staat te stellen werk en privéleven beter te combineren, met goed gefundeerde, samenhangende initiatieven te komen met betrekking tot:
 - (1) een richtlijn inzake vaderschapsverlof, met een verplicht volledig betaald vaderschapsverlof van ten minste twee weken;
 - (2) een richtlijn inzake verlof voor verzorgers, als aanvulling op de verstrekking van professionele zorg, waarmee werkende personen in staat worden gesteld om zorg te dragen voor zorgbehoevenden en waarmee de verzorger een aangepaste vergoeding en gepaste sociale bescherming ontvangt; dringt aan op flexibiliteit die uitgaat van de werknemer en op voldoende stimulansen voor mannen om zorgverlof op te nemen;
 - (3) in alle lidstaten geldende minimumnormen om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van adoptieouders en geadopteerde kinderen en hen dezelfde rechten toe te kennen als biologische ouders;erkent dat sommige lidstaten reeds proactieve maatregelen op het gebied van vaderschaps- en zorgverlof hebben getroffen;
35. roept de lidstaten ertoe op via het arbeidsrecht en de socialezekerheidswetgeving "zorgkredieten" in te voeren voor vrouwen en mannen, in de vorm van gelijkwaardige perioden voor het opbouwen van pensioenrechten, met als doel mensen die een tijd niet werken om informele, onbetaalde zorg te verstrekken aan een persoon te hunnen laste of een familielid, te beschermen en de bijdrage die deze mantelzorgers leveren aan de

¹ Resolutie van het Europees Parlement van 12 mei 2016 over de toepassing van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst over ouderschapsverlof, en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG; P8_TA(2016)0226.

samenleving te erkennen; dringt er bij de lidstaten op aan beste praktijken op dit gebied uit te wisselen;

Zorg aan zorgbehoevenden

36. vraagt de lidstaten om de doelstellingen van Barcelona daadwerkelijk tegen 2020 ten uitvoer te leggen en het kwaliteitskader voor onderwijs en opvang voor jonge kinderen uit 2014 te onderschrijven;
37. wijst erop dat investeringen in sociale diensten, zoals infrastructuur, grote werkgelegenheidseffecten hebben, maar ook aanzienlijke extra inkomsten voor de overheidssector genereren in de vorm van loonbelasting en socialezekerheidspremies; vraagt de lidstaten te investeren in hoogwaardig onderwijs en opvang voor jonge kinderen alsmede hoogwaardige zorg voor ouderen en zorgbehoevenden; dringt erop op aan dat zij zorgen voor beschikbaarheid van en universele toegang tot dergelijke diensten door bijvoorbeeld de overheidsuitgaven voor zorgfaciliteiten, onder andere regelingen voor zelfstandig leven, te verhogen en de EU-middelen beter te benutten; dringt erop aan dat de herziening van het MFK ook wordt gebruikt om de investeringen in sociale diensten en infrastructuur te verhogen, met name met behulp van het ESF, het EFRO en het EFSI; verzoekt de lidstaten te overwegen gezinnen die te kampen hebben met armoede en sociale uitsluiting gratis toegang tot zorgdiensten te verlenen; wijst daarnaast op de onevenredig grote gevolgen van ontoereikende investeringen in openbare zorgstructuren en -diensten voor alleenstaande ouders, voor het grootste deel vrouwen;
38. onderstreept de noodzaak om het werk van mensen te erkennen die hun tijd en capaciteiten besteden aan de zorg voor ouderen en zorgbehoevenden;
39. benadrukt dat de zorg voor kinderen met een handicap voor werkende ouders een bijzondere uitdaging vormt, wat door de samenleving moet worden erkend en met overheidsmaatregelen en collectieve onderhandelingen moet worden ondersteund; roept de lidstaten op om bij het aanbieden van voorschoolse kinderopvang de nadruk niet alleen te leggen op de toegankelijkheid, maar ook op de kwaliteit van de betreffende zorg, in het bijzonder voor kinderen uit kansarme milieus en kinderen met een handicap;
40. verzoekt de lidstaten de mogelijkheid te onderzoeken om de schooluren geleidelijk aan te passen aan volledige werkdagen door gratis buitenschoolse activiteiten te organiseren, zowel na de lesuren als tijdens de schoolvakanties, om voor een echt evenwicht tussen het werk-, gezins- en privéleven van werknemers te zorgen, in het bijzonder van vrouwelijke werknemers, aangezien zij het vaakst hun arbeidstijd verkorten om voor hun kinderen te kunnen zorgen;
41. verzoekt de lidstaten steun te verlenen aan fiscale beleidsmaatregelen als een krachtig middel ter bevordering van het evenwicht tussen werk en privéleven en van de werkgelegenheid voor vrouwen, door het invoeren van een belastingkrediet voor kinderopvang en zorg voor ouderen of andere zorgbehoevenden op basis van fiscale stimuleringsmaatregelen en voordelen;
42. vraagt de Commissie en de lidstaten om de invoering van doelstellingen inzake de zorg

voor ouderen, personen met een handicap en andere zorgbehoevenden, naar het voorbeeld van de Barcelona-doelstellingen, met controle-instrumenten voor het meten van kwaliteit, toegankelijkheid en betaalbaarheid; verzoekt Eurostat, Eurofound en EIGE (voor de genderindex) relevante gegevens te verzamelen en studies uit te voeren om dit werk te ondersteunen;

43. roept de lidstaten op het netwerk van gespecialiseerde diensten voor ouderenzorg te versterken en in het bijzonder netwerken voor thuiszorg op te zetten; onderstreept in dit verband ook dat beleid inzake de zorg voor ouderen moet worden afgestemd op de individuele behoeften en dat, indien mogelijk, de nadruk moet worden gelegd op de plek waar een individuele oudere bij voorkeur wil worden verzorgd;
44. roept de Commissie en de lidstaten ertoe op naar kwaliteitsnormen voor alle zorgdiensten te streven, onder andere met betrekking tot de beschikbaarheid, toegankelijkheid en betaalbaarheid van de zorg, die de lidstaten helpen het niveau van de zorg te verhogen; wijst op de bestaande kaderregelingen zoals het Europees kwaliteitskader voor langdurige zorg, waaruit inspiratie kan worden opgedaan; verzoekt de Commissie en de lidstaten beleid te ontwikkelen om de-institutionalisering van langdurige zorg mogelijk en haalbaar te maken, met de steun van mantelzorgers;
45. stelt vast dat investeren in de arbeidskrachten een belangrijk element is bij het bereiken van hoogwaardige diensten¹; roept de lidstaten en sociale partners daarom op tot bevordering van fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en hoogwaardige werkgelegenheid voor verzorgend personeel, ook door behoorlijke beloning, erkenning van hun status en de ontwikkeling van kwalitatief hoogstaande beroepsopleidingstrajecten voor verzorgend personeel;

Hoogwaardige werkgelegenheid

46. wijst op het grote aantal werkende armen in Europa, en op het feit dat sommige mensen meer en langer moeten werken en zelfs meerdere banen moeten combineren om in hun levensonderhoud te voorzien; wijst erop hoe belangrijk het is dat een evenwicht tussen beroeps- en privéleven niet tot stand komt door het creëren van onzekere arbeidsvoorwaarden en steeds meer atypische arbeidsovereenkomsten; merkt op dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in atypische vormen van arbeid, wat leidt tot sociale en economische onzekerheid; merkt op dat er in alle lidstaten nog steeds een loonkloof bestaat tussen de brutolonen, wat niet alleen verband houdt met de verschillende kenmerken van de betrokken partijen, maar ook met de verschillende marktomstandigheden; benadrukt dat lonen moeten worden gebaseerd op de werkprestaties en de lokale kosten van levensonderhoud, en niet uitsluitend op kwantitatieve normen; roept de lidstaten en de sociale partners op een kader voor loonbeleid te ontwikkelen met doeltreffende maatregelen ter bestrijding van loondiscriminatie en ter waarborging van een adequaat loon voor alle werknemers, bijvoorbeeld door invoering van een minimumloon op nationaal niveau dat een waardig leven mogelijk maakt, overeenkomstig de nationale praktijken; verzoekt de lidstaten steun te verlenen aan collectieve onderhandelingen als belangrijke factor in de ontwikkeling van het loonbeleid;

¹ Eurofound (2015) Opvang voor jonge kinderen: toegankelijkheid en kwaliteit van de dienstverlening – een overzicht

47. wijst erop dat het evenwicht tussen werk en privéleven moet zijn gebaseerd op de rechten van de werknemer en zekerheid op de arbeidsmarkt, evenals op het recht op verlof zonder dat dit wordt beperkt door hogere eisen aan mobiliteit en flexibiliteit; benadrukt het feit dat toegenomen flexibiliteit ertoe kan leiden dat de huidige discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt in de vorm van lagere lonen en atypische arbeidsovereenkomsten evenals een onevenredige verantwoordelijkheid voor onbetaalde huishoudelijke werkzaamheden toeneemt als dit niet voorafgegaan wordt door een duidelijk perspectief van gendergelijkheid;
48. roept Eurofound op tot verdere ontwikkeling van haar activiteiten in verband met het toezicht op de kwaliteit van de werkgelegenheid, op basis van haar concept van banenkwaliteit waarbij wordt gekeken naar: beloning, vooruitzichten, kwaliteit van de werktijden, gebruik van vaardigheden en beoordelingsbevoegdheid, sociale omgeving, fysiek risico en arbeidsintensiteit; verzoekt Eurofound verder uitgebreider onderzoek te doen naar beleidsmaatregelen, overeenkomsten tussen sociale partners en bedrijfspraktijken die de banenkwaliteit bevorderen¹; verzoekt Eurofound toezicht te blijven houden op werktijdenregelingen en analyses te verstrekken van overheidsmaatregelen en overeenkomsten tussen sociale partners op dit gebied, en bijvoorbeeld na te gaan hoe deze tot stand komen en het evenwicht tussen werk en privéleven ondersteunen; verzoekt Eurofound te onderzoeken hoe huishoudens met twee werknemers samen hun werktijdenregelingen beheren en hoe ze het best kunnen worden gesteund;
49. benadrukt enerzijds dat het evenwicht tussen werk en privéleven moet zijn gebaseerd op de rechten van de werknemer en zekerheid op de arbeidsmarkt, evenals op het recht op verlof zonder dat dit wordt beperkt door hogere eisen aan mobiliteit en flexibiliteit; wijst anderzijds op de verschillen in persoonlijke en gezinsomstandigheden van elke werknemers en is dan ook van mening dat werknemers gebruik zouden moeten kunnen maken van flexibele arbeidsregelingen zodat zij deze kunnen toesnijden op specifieke situaties in de loop van hun leven; is van mening dat een dergelijke werknemergerichte flexibiliteit tot een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen kan leiden; onderstreept dat werknemers en werkgevers een gedeelde verantwoordelijkheid hebben voor het ontwerpen en afstemmen van de meest geschikte regelingen; vraagt de Commissie de situatie in de lidstaten met betrekking tot het "recht op flexibele arbeidsregelingen" in kaart te brengen;
50. is voorstander van "smart working" als benadering om werk te organiseren via een combinatie van flexibiliteit, autonomie en samenwerking waarbij werknemers niet noodzakelijkerwijs op de werkplek of een andere aangewezen plek aanwezig hoeven te zijn, maar hun eigen werktijden kunnen beheren, waarbij de wettelijk vastgestelde maximale dagelijkse en wekelijkse werktijden en de collectieve arbeidsovereenkomsten in acht moeten worden genomen; onderstreept dan ook de mogelijkheden van "smart working" om werk en gezinsleven beter te combineren, met name voor ouders die na moederschaps- of vaderschapsverlof de arbeidsmarkt (opnieuw) betreden; verzet zich evenwel tegen een verschuiving van een cultuur van aanwezigheid naar een cultuur van voortdurende beschikbaarheid; vraagt de Commissie, de lidstaten en de sociale partners om er bij de uitwerking van beleid inzake smart working op toe te zien dat dit beleid

¹ Eurofound-rapport over Trends in banenkwaliteit in Europa (2012) en Eurofound-rapport Convergentie en divergentie van de banenkwaliteit in Europa tussen 1995 en 2010 (2015)

geen aanvullende belasting vormt voor de werknemer, maar dat het een gezonder evenwicht tussen werk en privéleven en het welzijn van de werknemers bevordert; onderstreept dat in de eerste plaats moet worden gekeken naar de resultaten van werk, om misbruik van deze nieuwe werkvormen te voorkomen; verzoekt de lidstaten het potentieel van technologie, zoals digitale data, snel internet, audio- en videotechnologie, te promoten voor slimme (tele)werkregelingen;

51. onderstreept dat alternatieve bedrijfsmodellen zoals coöperaties en onderlinge maatschappijen enorme mogelijkheden bieden voor de bevordering van gendergelijkheid en een goed evenwicht tussen werk en privéleven, vooral in de opkomende "smart working" digitale omgeving, gezien de sterkere participatie van werknemers in de besluitvorming; verzoekt de Commissie en de lidstaten te onderzoeken welke effecten coöperaties en alternatieve bedrijfsmodellen hebben op gendergelijkheid en het evenwicht tussen werk en privéleven, met name in de technologiesector, en beleidsmaatregelen vast te stellen om modellen voor beste praktijken te stimuleren en te delen;
52. maakt zich zorgen over het toegenomen aandeel van onvrijwillig deeltijds werk, vooral onder vrouwen met zorgtaken, waardoor hun risico op "armoede onder werkenden" toeneemt; onderstreept dat als een werknemer ervoor kiest deeltijds te werken, de kwaliteit van zijn baan en een niet-discriminatoire behandeling van de werknemer in vergelijking met voltijds werkenden moeten worden gewaarborgd, in overeenstemming met de richtlijn inzake deeltijdarbeid¹, en verzoekt de Commissie de toepassing van deze richtlijn te volgen; vraagt de lidstaten te garanderen dat deeltijdwerkers, werknemers met onregelmatige dienstverbanden en werknemers die hun carrière onderbroken hebben of in bepaalde perioden minder uren hebben gewerkt, recht hebben op een fatsoenlijke pensioenregeling zonder welke vorm van discriminatie dan ook;
53. is bezorgd over het misbruik van nulurencontracten in sommige lidstaten en het gebruik van uitbuitingscontracten, onvrijwillige tijdelijke contracten, onregelmatige, onvoorspelbare en te lange werktijden en stages van lage kwaliteit, die een gezond evenwicht tussen werk en privéleven op de lange termijn onmogelijk maken; verzoekt de lidstaten en de sociale partners daarom de situatie van onzekere dienstverbanden waarmee vooral jonge mensen en vrouwen te maken krijgen, met spoed aan te pakken;
54. wijst erop dat te lange en onregelmatige werktijden, te korte rustperioden, onzekere banen en de buitensporige resultaten die van werknemers worden verlangd, belangrijke oorzaken zijn van de toename van stress, slechte fysieke en geestelijke gezondheid en het aantal arbeidsongevallen en beroepsaandoeningen; wijst erop dat variabele werktijden en voorspelbare werkuren een positieve invloed hebben op het evenwicht tussen werk en privéleven²; verzoekt de lidstaten en de sociale partners om door middel van alle relevante wetgeving werktijden vast te stellen en een wekelijkse rustperiode te waarborgen; herinnert aan de verplichting van de Commissie om de tenuitvoerlegging van de werktijdenrichtlijn te volgen en te overwegen inbreukprocedures te starten tegen lidstaten die deze richtlijn niet toepassen; beveelt in dit verband aan om nauwlettend toe te zien op de aan- en/of verkoop van bedrijven om de neerwaartse tendens in de

¹ Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid.

² Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden door Eurofound

regelgeving inzake werk- en rusttijden te doorbreken;

55. roept de Commissie en de lidstaten, sociale partners en belanghebbenden verder op zich te richten op de innovatieve organisatie op de werkplek en het creëren van evenwicht tussen de behoeften van vrouwen en mannen voor werk en privéleven en de bedrijfsproductiviteit/rentabiliteit; stelt vast dat de beste praktijken in Europa in een aantal grote bedrijven of mkb-netwerken ruimschoots bewijs leveren voor het positieve verband tussen toenemende participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, evenwicht tussen werk en privéleven en concurrentievermogen van bedrijven, in de zin van terugdringing van het ziekteverzuim, "output gap", verloop, aantrekken van talenten, loyaliteit, toewijzing van middelen voor de ontwikkeling van welzijnsplannen, hogere levensstandaarden en meer vrije tijd;
56. onderstreept dat vrouwen en LGBTI's geconfronteerd worden met specifieke gendergerelateerde belemmeringen en bronnen voor stress op het werk, waaronder pesterijen, uitsluiting, discriminatie of genderstereotypen, die negatieve gevolgen hebben voor hun welzijn op het werk en een bedreiging vormen voor hun geestelijke gezondheid en hun vermogen om carrière te maken; verzoekt de Commissie en de lidstaten verdere stappen te zetten in de aanpak van deze nadelige omstandigheden, door te zorgen voor een adequate uitvoering van de relevante antidiscriminatiewetgeving en genderbewuste leven-lang-lerenprogramma's, in samenwerking met vakbonden en maatschappelijke organisaties;
57. verzoekt de lidstaten nationale arbeidsinspectiediensten op te zetten en te versterken door hen te voorzien van een financieel kader en de financiële en personele middelen om deze diensten in staat te stellen hun werkzaamheden op doeltreffende wijze uit te voeren, zodat ze de strijd kunnen aangaan met onzeker en ongereguleerd werk, alsook met arbeids- en loondiscriminatie, in het bijzonder vanuit het oogpunt van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen;
58. verzoekt de lidstaten om de volledige tenuitvoerlegging van Richtlijn 2006/54/EG en verzoekt de Commissie deze te herzien en bedrijven aan te moedigen plannen inzake gendergelijkheid uit te voeren, met inbegrip van acties op het gebied van desegregatie, de ontwikkeling van beloningssystemen en maatregelen om de loopbanen van vrouwen te ondersteunen; benadrukt de belangrijke rol van instanties voor de bevordering van gelijke behandeling bij de hulp aan slachtoffers van discriminatie en de aanpak van genderstereotypen; verzoekt de lidstaten wettelijke maatregelen in te voeren om het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen en mannen op het werk te waarborgen;
59. herinnert aan haar verzoek aan de Raad om snel goedkeuring te verlenen aan het voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid;
60. roept de Commissie en de lidstaten op tot het waarborgen van sociale zekerheid, sociale bescherming en beloning in geval van ziekteverlof, om een werkelijk evenwicht tussen werk en privéleven mogelijk te maken;

Kwaliteit van het bestaan

61. wijst erop dat "kwaliteit van het bestaan" een breder concept is dan "levensomstandigheden" en verwijst naar het algehele welzijn van individuen in een samenleving, door een aantal dimensies in het menselijk bestaan als essentieel voor een compleet mensenleven te bestempelen¹;
62. beklemtoont dat ongelijkheid op het vlak van vrijetijdsbesteding en de ongelijke verdeling van verantwoordelijkheden tussen vrouwen en mannen gevolgen kan hebben voor de persoonlijke ontwikkeling van vrouwen, het aanleren van nieuwe vaardigheden en talen door vrouwen en hun deelname aan het maatschappelijke, politieke en culturele leven en het gemeenschapsleven, en vooral voor de economische situatie van vrouwen;
63. benadrukt dat alle vormen van discriminatie van vrouwen, waaronder gendersegregatie, de loon- en pensioenkloof, genderstereotypen en de aanzienlijke stress als gevolg van het combineren van werk en privéleven worden weerspiegeld in het grote aantal vrouwen dat fysiek inactief is en een enorme impact hebben op de lichamelijke en geestelijke gezondheid van vrouwen²; benadrukt andermaal het belang van de bestrijding van stereotypen door gendergelijkheid vanaf het basisonderwijs en tijdens alle leerfasen te bevorderen en te verdedigen; verzoekt de lidstaten en de sociale partners bewustmakings- en informatiecampagnes uit te voeren en te steunen evenals programma's die gendergelijkheid bevorderen en stereotypen bestrijden;
64. onderstreept het belang van een leven lang leren zodat werknemers zichzelf kunnen ontwikkelen en zich bijvoorbeeld kunnen aanpassen aan steeds veranderende arbeidsomstandigheden; moedigt de Commissie en de lidstaten aan om een leven lang leren te stimuleren; roept de Commissie, de lidstaten en de sociale partners ertoe op beleidsmaatregelen uit te werken en in te voeren voor educatief verlof en scholingsverlof voor werknemers, alsmede beroepsopleiding en een leven lang leren op het werk, ook in andere lidstaten dan die van henzelf; roept ertoe op opleiding binnen en buiten het kader van het werk toegankelijk te maken voor alle werknemers, met name werknemers in achtergestelde situaties, met speciale aandacht voor vrouwelijke werknemers in sectoren waarin vrouwen structureel ondervertegenwoordigd zijn;
65. verzoekt de lidstaten om in samenspraak met de Commissie goede praktijken uit te wisselen op het gebied van gezinsondersteuning, waaronder gratis openbaarvervoersabonnementen, gezinskortingen voor culturele en toeristische evenementen en kortingen voor onderwijs- en opleidingsproducten en -diensten;
66. roept de Commissie en de lidstaten ertoe op sociale en economische ongelijkheid te bestrijden; vraagt de lidstaten om bevordering van maatregelen voor adequate minimuminkomensregelingen, in overeenstemming met nationale praktijken en tradities, om eenieder in staat te stellen een waardig leven te leiden, een volwaardige rol te spelen in de samenleving en een leven lang onafhankelijk te zijn;
67. betreurt het dat tal van grootouders, die op een leeftijd waarop ze van rust en een welverdiend pensioen zouden moeten genieten, worden overspoeld met familiale verantwoordelijkheden omdat ze voor hun kleinkinderen moeten zorgen, aangezien hun

¹ Derde Europese enquête over de kwaliteit van het bestaan (Eurofound)

² Studie van maart 2016 van het directoraat-generaal Intern Beleid van de Unie getiteld "De verschillen in werk, zorg en vrije tijd van mannen en vrouwen".

kinderen het beroeps- en gezinsleven zonder hulp niet kunnen combineren;

68. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad en de Commissie.

TOELICHTING

De voorbije decennia is de combinatie van werk, privéleven en gezinsleven erkend als een fundamenteel recht. Zowel op Europees als op nationaal niveau zijn al enkele initiatieven genomen, maar er is meer nodig om ervoor te zorgen dat iedereen een bevredigend evenwicht vindt tussen werk en privéleven. Een dergelijk evenwicht is niet alleen gunstig voor het individuele welzijn van mensen maar ook voor de samenleving in haar geheel, onder meer omdat mensen met een goed evenwicht tussen beroeps- en privéleven productiever zijn op het werk. Om de situatie te verbeteren moet de werkomgeving worden veranderd en moeten we loskomen van de overtuiging dat (betaald) werk de enige nuttige en bijgevolg waardevolle manier is voor mensen om hun tijd te besteden. Ook is het belangrijk een levensloopbenadering op te nemen in het beleid inzake evenwicht tussen werk en privéleven om ervoor te zorgen dat alle mensen op verschillende momenten tijdens hun leven ondersteuning ontvangen en een actieve rol kunnen spelen op de arbeidsmarkt en in de samenleving als geheel.

Het Europees Parlement heeft besloten dit initiatiefverslag op te stellen om de discussies hierover meer onder de aandacht te brengen en om de Commissie ertoe aan te sporen haar werkzaamheden op dit vlak op te voeren, zowel in het algemeen als specifiek in het kader van het in 2015 gepubliceerde stappenplan en de openbare raadpleging over "een nieuwe start om de uitdagingen van de combinatie werk en gezin bij werkende gezinnen aan te pakken". Met dit initiatief wil de Commissie de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen verhogen door het bestaande Europese rechts- en beleidskader te moderniseren en aan de huidige arbeidsmarkt aan te passen, zodat ouders met kinderen en/of andere zorgbehoevende familieleden een beter evenwicht kunnen verwerven tussen werk en gezinsleven, zorgverantwoordelijkheden beter worden verdeeld tussen mannen en vrouwen en de gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt wordt vergroot.

Volgens de rapporteurs, die ingenomen zijn met het initiatief van de Commissie, moet de modernisering van het kader inzake evenwicht tussen werk en privéleven op het niveau van de EU gebeuren, en wel om verscheidene goede redenen: demografische veranderingen in de samenleving geven aanleiding tot meer zorgbehoeften, nieuwe manieren van werken hebben het licht gezien, de werkloosheid blijft ongezien hoog, de gezinsverhoudingen en ouderschapsregelingen hebben zich gediversifieerd, het ouderschap heeft nog altijd een opvallend negatieve impact op het aantal werkende vrouwen en het huidige EU-kader slaagt er absoluut niet in om dit essentiële aspect van de aanhoudende ongelijkheid tussen mannen en vrouwen uit de weg te ruimen.

Hoewel vrouwen almaar gekwalificeerder zijn en het wat betreft opleidingsniveau zelfs beter doen dan mannen¹, blijven ze ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt of hebben ze banen waarvoor ze overgekwalificeerd zijn. Een algemeen lager loon, een grotere vertegenwoordiging in deeltijds werk en langere loopbaanonderbrekingen wegens de zorg voor anderen (kinderen en/of zorgbehoevende familieleden) dragen bij tot het risico van armoede en sociale uitsluiting voor vrouwen en tot een grote pensioenkloof tussen mannen en

¹ In 2014 bezat 42,3 % van de Europese vrouwen tussen 30 en 34 jaar minstens een diploma tertiair onderwijs, tegenover 33,6 % van de mannen.

vrouwen (40 %). Bovendien leidt het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen in gezinnen waar slechts één van de ouders een baan heeft, doorgaans tot een hoger aantal in armoede levende kinderen en huishoudens. Tot slot beïnvloedt het gebrek aan mogelijkheden om werk en privéleven met elkaar in evenwicht te brengen het besluit van mensen met kinderen of mensen die de zorg voor een familielid op zich moeten nemen, om de arbeidsmarkt te verlaten of minder te gaan werken en de keuze van mensen om al dan niet kinderen te krijgen, alsook wanneer en hoeveel, en heeft het een permanent negatieve en ongewenste impact op de Europese demografie. Het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen kost de EU naar schatting ongeveer 370 miljard euro per jaar, wat neerkomt op 2,8 % van het bbp van de EU¹.

Dit verslag en het beleid inzake evenwicht tussen werk en privéleven hebben niet alleen als doel de gendergelijkheid op het vlak van werkgelegenheid en andere gebieden van het leven te bevorderen maar ook kinderen in staat te stellen zich optimaal te ontplooiën door ervoor te zorgen dat zij toegang hebben tot kwalitatief hoogstaande voor- en vroegschoolse educatie en opvang, hobby's, culturele en sportieve activiteiten kunnen beoefenen en tijd kunnen doorbrengen met hun ouders. Een goed beleid inzake evenwicht tussen werk en privéleven draagt ook bij tot meer levenskwaliteit en zekerheid voor andere zorgbehoevenden, vooral ouderen en mensen met een handicap of een aanslepende ziekte.

De rapporteurs maken zich ernstige zorgen over het feit dat de momenteel in de lidstaten bestaande maatregelen niet altijd tot een verbetering van de situatie leiden; integendeel, soms wordt de situatie nog slechter, hetgeen negatieve gevolgen heeft voor het welzijn van alle burgers en voor hun arbeidsmarktparticipatie en productiviteit. Zowel op Europees als op nationaal niveau moet er doortastend worden opgetreden, zowel met wetgevingsmaatregelen, onder meer met betrekking tot verschillende vormen van verlof, als met niet-wetgevende maatregelen, zoals bewustmakings- en voorlichtingscampagnes, controlemechanismen en monitoring van de situatie.

De rapporteurs zijn ervan overtuigd dat er niet één enkele oplossing bestaat voor het succesvol combineren van werk, privé- en gezinsleven en dat voor elke persoon de juiste balans moet worden gevonden, in overeenstemming met diens individuele noden en de noden van zijn of haar gezin.

Op EU-niveau vereiste actie ter verbetering van het evenwicht tussen werk en privéleven

De EU moet actie ondernemen om te zorgen voor een opwaartse convergentie tussen de lidstaten met betrekking tot oplossingen voor het verenigen van werk en privéleven. Dit is van cruciaal belang voor de daadwerkelijke verwezenlijking van gelijkheid van mannen en vrouwen, het tegengaan van armoede bij werkenden, kinderen en vrouwen, de optimale benutting van de vaardigheden en talenten van mensen en het aanpakken van de demografische uitdagingen in de EU. Enerzijds moet de bestaande EU-wetgeving worden gemoderniseerd en moeten tekortkomingen of het ontbreken van wetgeving op bepaalde vlakken worden verholpen, en anderzijds moet er meer coördinatie komen tussen de lidstaten

¹ Eurofound maakt in "Het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen - uitdagingen en oplossingen" (nog niet gepubliceerd) een raming van de kosten van dit verschil voor de overheidsfinanciën (inkomensoverdrachten/inkomstenvoordelen) en van de gederfde inkomsten (zoals misgelopen belastingen en socialezekerheidsbijdragen).

om een gelijk speelveld te creëren met betrekking tot de kosten en voordelen van beleid ter bevordering van de combinatie van werk en privéleven.

Afdoende regelingen voor gedeeld verlof Het gebrek aan regelingen inzake betaald verlof voor vaders (in vergelijking met voor moeders) of het gebrek aan stimulansen om van deze regelingen gebruik te maken, versterkt de genderongelijkheid op het vlak van de verdeling van werk en zorgverplichtingen tussen mannen en vrouwen. Het zijn vooral vrouwen die gezinsgerelateerd verlof opnemen, met als gevolg een verzwakking van hun positie op de arbeidsmarkt in termen van inzetbaarheid, salaris en loopbaanontwikkeling. Mannen op hun beurt worden er niet toe aangespoord verlof te nemen om tijd door te brengen met en te zorgen voor hun gezin, en krijgen geen ondersteuning als ze besluiten dit wel te doen. Daarom wordt de Commissie in dit voorstel gevraagd om:

- een voorstel te doen voor de herziening van **richtlijn 92/85/EGG inzake zwangere werknemers (moederschapsverlof)**, die in 1992 werd aangenomen in het kader van de EU-bevoegdheid voor gezondheid en veiligheid op het werk. Deze richtlijn voorziet momenteel in 14 weken moederschapsverlof en ontslagbescherming. Bij de herziening zou het betaalde moederschapsverlof moeten worden verlengd, met een polyvalente bezoldigingsformule die rekening houdt met de specifieke noden en gebruiken in de verschillende lidstaten;
- een voorstel te doen voor een **vaderschapsrichtlijn**, met als doel ervoor te zorgen dat mannen hun aandeel qua zorgverantwoordelijkheden opnemen, met name aan de hand van een verplichte minimumperiode van niet-overdraagbaar betaald verlof voor vaders;
- een verslag voor te leggen van de tenuitvoerlegging van de **ouderschapsrichtlijn** (2010/18/EU);
- een voorstel te doen voor een **richtlijn inzake verlof voor verzorgers**, als aanvulling op de verstrekking van betaalbare professionele zorg en met als doel werknemers in staat te stellen de zorg voor zorgbehoevenden op zich te nemen.

Tijdens de recente crisis hebben bezuinigingsmaatregelen tot een *gebrek aan toegankelijke, beschikbare en betaalbare zorgfaciliteiten van goede kwaliteit* voor kinderen, oudere familieleden en familieleden met een handicap of ziekte geleid, wat met name vrouwen onder druk zet om minder te gaan werken, voor deeltijds werk te kiezen of hun loopbaan te onderbreken. Dit is op lange termijn nadelig voor hun participatie op de arbeidsmarkt, hun carrière en hun persoonlijke ontwikkeling. De stereotype visie op de rol van vrouwen en mannen moet dan ook veranderen, zodat we een samenleving krijgen waar vrouwen en mannen gelijk verdienen en gelijk verzorgen.

De crisis heeft ook een toename van het aantal werkende armen in Europa veroorzaakt. Mensen moeten meer en langer werken en zelfs meerdere banen combineren om een fatsoenlijk inkomen te hebben. Vrouwen lijden hier nog meer onder omdat zij doorgaans al minder verdienen dan mannen voor hetzelfde werk. Daarom is het belangrijk maatregelen te nemen die een gepast loon voor alle werknemers garanderen en een eind te maken aan de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Inzicht in de rol van werkregelingen en bevordering van goede praktijken Nieuwe werkregelingen zoals telewerken, flexibele werkuren en deeltijds werken mogen nooit een verplichting zijn: werknemers moeten hier altijd voor kiezen, zodat er geen bijkomende druk wordt gelegd op de persoonlijke situatie en gezinssituatie van vrouwen en mannen.

Een arbeidsmarktomgeving die gunstig is voor het evenwicht tussen werk en privéleven en *levenskwaliteit* kunnen alleen worden gecreëerd als mensen buiten het werk voldoende tijd hebben voor persoonlijke ontwikkeling (onder meer via opleiding en scholing) en hobby's. De Commissie moet bijgevolg meer actie ondernemen tegen lidstaten die de arbeidstijdrichtlijn niet naar behoren toepassen. Bovendien moeten de lidstaten ertoe worden aangespoord maatregelen te nemen ter ondersteuning van educatief verlof, scholingsverlof en loopbaanonderbrekingen.

MINDERHEIDSSTANDPUNT

over het creëren van arbeidsmarktomstandigheden die bevorderlijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven (2016/2017(INI))

Commissie werkgelegenheid en sociale zaken
Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

Rapporteurs: Vilija Blinkevičiūtė, Tatjana Ždanoka

Minderheidstandpunt, ingediend door Beatrix von Storch, lid van de EFDD-Fractie

De EU ziet vrouwen in de eerste plaats als werknemers. Volgens de Agenda 2020 moet 75% van de vrouwen in de officiële arbeidsmarkt worden geïntegreerd. Keuzevrijheid is dus uitdrukkelijk niet gewenst. Dezelfde vrouwen (in de vruchtbare leeftijd) tellen als moeder, met het doel de demografische crisis te boven te komen. Dit zijn twee onverenigbare politieke doelstellingen die om dezelfde doelgroep concurreren. De grote verliezer is het gezin. Het EU-Verdrag kent namelijk uitsluitend werknemers, en geen vaders en moeders. Niettemin wil de EU het gezinsleven bepalen en normen en waarden binnen het gezin aansturen. Deze verslagprocedure biedt een legitimering voor het heropvoeden van mensen zodat zij onbeperkt ter beschikking staan van de arbeidsmarkt. Het gaat helemaal niet om gezin en ouderschap, maar om het geschikt maken van vrouwen voor de arbeidsmarkt. De EU definieert ouderschap als een van de grootste hinderpalen voor (voltijds) werken. Dit kennen we al uit het "ABC van het communisme, par. 79 Voorschoolse educatie (1920): "Maatschappelijke educatie biedt de socialistische maatschappij de mogelijkheid de komende generatie met zo min mogelijk verbruik van kracht en middelen optimaal op te voeden. ... Dit levert enorme economische voordelen op. ... Miljoenen moeders worden door de maatschappelijke educatie vrijgesteld voor de productie. Zij worden bevrijd van het geestdodende huisvrouwenbestaan en het oneindige aantal onbeduidende werkzaamheden die met de opvoeding van kinderen thuis verbonden is." Hiermee ben ik het oneens.

**UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING
IN DE TEN PRINCIPALE BEVOEGDE COMMISSIE**

Datum goedkeuring	12.7.2016
Uitslag eindstemming	+: 50 -: 4 0: 9
Bij de eindstemming aanwezige leden	Laura Agea, Daniela Aiuto, Maria Arena, Guillaume Balas, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Ole Christensen, Anna Maria Corazza Bildt, Martina Dlabajová, Lampros Fountoulis, Iratxe García Pérez, Elena Gentile, Anna Hedh, Czesław Hoc, Danuta Jazłowiecka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnes Jongerius, Jan Keller, Elisabeth Köstinger, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Javi López, Morten Løkkegaard, Elisabeth Morin-Chartier, Jens Nilsson, Maria Noichl, Emilian Pavel, Marijana Petir, Pina Picierno, Marek Plura, Terry Reintke, Sofia Ribeiro, Claude Rolin, Anne Sander, Jordi Sebastià, Michaela Šojdřová, Jutta Steinruck, Yana Toom, Marita Ulvskog, Ernest Urtasun, Ángela Vallina, Beatrix von Storch, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Renate Weber, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers	Georges Bach, Rosa D'Amato, Ildikó Gáll-Pelcz, Arne Gericke, Ingeborg Gräßle, Krzysztof Hetman, Kostadinka Kuneva, Constance Le Grip, Marc Tarabella, Monika Vana, Julie Ward, Gabriele Zimmer
Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervangers (art. 200, lid 2)	Afzal Khan, Jude Kirton-Darling, Sławomir Kłosowski

HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE TEN PRINCIPALE BEVOEGDE COMMISSIE

50	+
EPP	Georges Bach, Ingeborg Gräßle, Ildikó Gáll-Pelcz, Krzysztof Hetman, Danuta Jazłowiecka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jérôme Lavrilleux, Constance Le Grip, Elisabeth Morin-Chartier, Marek Plura, Sofia Ribeiro, Claude Rolin, Anne Sander, Elissavet Vozemberg-Vrionidi
S&D	Maria Arena, Guillaume Balas, Vilija Blinkevičiūtė, Ole Christensen, Iratxe García Pérez, Elena Gentile, Anna Hedh, Agnes Jongerius, Jan Keller, Afzal Khan, Jude Kirton-Darling, Javi López, Jens Nilsson, Maria Noichl, Emilian Pavel, Pina Picierno, Jutta Steinruck, Marc Tarabella, Marita Ulvskog, Julie Ward
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Yana Toom, Renate Weber
GUE/NGL	Malin Björk, Kostadinka Kuneva, Gabriele Zimmer
VERTS/ALE	Jean Lambert, Terry Reintke, Jordi Sebastià, Ernest Urtasun, Monika Vana, Tatjana Ždanoka
EFDD	Laura Agea, Daniela Aiuto, Rosa D'Amato

4	-
EPP	Anna Maria Corazza Bildt
ALDE	Morten Løkkegaard
EFDD	Beatrix von Storch
NI	Lampros Fountoulis

9	0
EPP	Elisabeth Köstinger, Marijana Petir, Michaela Šojdrová
ECR	Arne Gericke, Czesław Hoc, Sławomir Kłosowski, Jana Žitňanská
ALDE	Martina Dlabajová
GUE/NGL	Ángela Vallina

Verklaring van de gebruikte tekens:

+ : voor

- : tegen

0 : onthouding