



Dokument na schôdzu

A8-0076/2016

5.4.2016

SPRÁVA

o uplatňovaní smernice Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (2015/2097(INI))

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

Spravodajkyňa: Maria Arena

OBSAH

	strana
NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU	3
DÔVODOVÁ SPRÁVA	12
STANOVISKO VÝBORU PRE PRÁVA ŽIEN A RODOVÚ ROVNOSŤ.....	14
VÝSLEDOK ZÁVEREČNÉHO HLASOVANIA V GESTORSKOM VÝBORE	18
ZÁVEREČNÉ HLASOVANIE PODĽA MIEN V GESTORSKOM VÝBORE	19

NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

o uplatňovaní smernice Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (2015/2097(INI))

Európsky parlament,

- so zreteľom na články 2, 3 ods. 3 a 5 Zmluvy o Európskej únii,
- so zreteľom na článok 8, článok 10, článok 153 ods. 1 písm. i) a článok 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie,
- so zreteľom na články 7, 9, 23, 24 a 33 Charty základných práv Európskej únie,
- so zreteľom na smernicu Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES,
- so zreteľom na smernicu Rady 2013/62/EÚ zo 17. decembra 2013, ktorou sa mení smernica 2010/18/EÚ, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC z dôvodu zmeny štatútu Mayotte vo vzťahu k Európskej únii,
- so zreteľom na závery schôdze predsedníctva Európskej rady, ktorá sa konala v Bruseli 23. a 24. marca 2006 (777751/1/06 REV 1),
- so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom: väčšia podpora zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života (COM(2008)0635),
- so zreteľom na odporúčanie Komisie z 20. februára 2013 s názvom Investovať do detí: východisko z bludného kruhu (COM(2013)778),,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 11. marca 2015 o európskom semestri pre koordináciu hospodárskych politík: zamestnanosť a sociálne aspekty v ročnom prieskume rastu na rok 2015¹,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 9. júna 2015 o stratégii EÚ pre rovnosť medzi ženami a mužmi na obdobie po roku 2015²,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 20. mája 2015 o materskej dovolenke³,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 8. októbra 2015 o uplatňovaní smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí

¹ Prijaté texty, P8_TA(2015)0068.

² Prijaté texty, P8_TA(2015)0218.

³ Prijaté texty, P8_TA(2015)0207.

- a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania¹,
- so zreteľom na štúdiu výskumnej služby Európskeho parlamentu z mája 2015 s názvom Gender equality in employment and occupation - Directive 2006/54/EC, European Implementation Assessment (Rodová rovnosť v otázkach zamestnania a povolania – smernica 2006/54/ES: európske posúdenie vykonávania),
 - so zreteľom na štúdiu Generálneho riaditeľstva Európskeho parlamentu pre vnútorné politiky s názvom Maternity, Paternity and Parental Leave: Data Related to Duration and Compensation Rates in the European Union (Materská, otcovská a rodičovská dovolenka: údaje o trvaní a mierach kompenzácie v Európskej únii),
 - so zreteľom na štúdiu Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) z marca 2015 s názvom Promoting parental and paternity leave among fathers (Propagovanie rodičovskej a otcovskej dovolenky medzi otcami),
 - so zreteľom na správu Eurofund s názvom Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances (Ustanovenia o materskej dovolenke v členských štátoch EÚ: dĺžka trvania a príspevky), (Eurofound, 2015);
 - so zreteľom na správu Eurofound z roku 2015 s názvom Promoting parental and paternity leave among fathers in the European Union (Propagovanie rodičovskej a otcovskej dovolenky medzi otcami v Európskej únii),
 - so zreteľom na štúdiu Európskej komisie z februára 2015 s názvom The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries (Vykonávanie smernice 2010/18 o rodičovskej dovolenke v 33 európskych krajinách),
 - so zreteľom na článok 52 rokovacieho poriadku,
 - so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci a stanovisko Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť (A8-0076/2016),
- A. keďže cieľ 75 percentnej miery zamestnanosti stanovený v stratégii Európa 2020 sa pravdepodobne nedosiahne pre ženy (v súčasnosti 63,5 %) do roku 2020; keďže existuje potreba proaktívnych politík zameraných na podporu účasti žien na trhu práce a na zaistenie a podporu ich návratu ako matiek na pracovný trh s cieľom dosiahnuť stabilné a dôstojné zamestnanie za rovnakých podmienok ako muži, a to najmä prostredníctvom politík na podporu lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre všetkých rodičov;
- B. keďže práca vykonávaná rodičmi v rodine a pri výchove detí predstavuje merateľný príspevok k hospodárstvu, ktorý má okrem toho veľký význam vzhľadom na demografický vývoj v Európe;
- C. keďže smernica 96/34/ES uznáva zosúladenie pracovného a rodinného života ako samostatnú tému, zatiaľ čo smernica 2010/18/EÚ stanovuje, že všetci pracovníci majú právo na štyri mesiace neplatenej rodičovskej dovolenky, pričom jeden z týchto

¹ Prijaté texty, P8_TA(2015)0351.

mesiacov musí byť neprenosný; keďže zásada rodovej rovnosti v zamestnaní je v súčasnosti stanovená v právnych predpisoch EÚ; keďže rovnosť kariér mužov a žien vrátane cez nástroj rodičovskej dovolenky by pomohla dosiahnuť cieľ 75 % zamestnanosti stanovenej v stratégii Európa 2020 a riešiť problém oveľa veľa vyššej zraniteľnosti žien čeliacich chudobe, ale predstavuje tiež merateľný príspevok k hospodárstvu, ktorý má okrem toho veľký význam vzhľadom na demografický vývoj v Európe;

- D. keďže dostupné údaje potvrdzujú, že neplatené alebo slabo platené rodičovské dovolenky vedú k nízkej miere účasti, a že otcovia málo využívajú svoje práva na rodičovskú dovolenku; keďže úplne alebo čiastočne neprenosné a primerane platené rodičovské dovolenky rovnomernejšie využívajú obaja rodičia a pomáhajú znižovať diskrimináciu žien na pracovnom trhu;
- E. keďže zmiešaný model založený na materskej a spoločnej, t. j. rodičovskej dovolenke, umožňuje obom rodičom riadne spolurozhodovať na organizovaní nárokov na dovolenky, v najlepšom záujme detí a berúc do úvahy osobitosti pracovných miest;
- F. keďže rodičovská dovolenka má dlhodobý prínos pre vývoj dieťaťa; keďže v rámci súčasných verejných politík v tejto oblasti miera účasti otcov na rodičovskej dovolenke v členských štátoch Únie rastie ale zostáva nízka, pričom iba 10 % otcov si vyberie aspoň jeden deň rodičovskej dovolenky; keďže v 97 percentách sú to ženy, ktoré využívajú rodičovskú dovolenku, ktorá je dostupná pre oboch rodičov,
- G. keďže štúdie Eurofound potvrdili aspekty, ktoré ovplyvňujú mieru nastupovania otcov na rodičovskú dovolenku, ktoré zahŕňajú úroveň náhrady, flexibilitu systému dovoleniek, dostupnosť informácií, dostupnosť a pružnosť zariadení na starostlivosť o deti a mieru, do akej sa pracovníci obávajú izolácie od trhu práce pri poberaní dovolenky; keďže mnohí výskumníci¹ tvrdia, že otcovia, ktorí využívajú rodičovskú dovolenku, si vybudujú lepší vzťah s deťmi, a je pravdepodobnejšie, že sa budú aktívne podieľať na budúcich úlohách starostlivosti o deti; keďže tieto otázky preto treba riešiť;
- H. keďže Európska únia ako celok čelí vážnej demografickej výzve, vzhľadom na to, že miera pôrodnosti neustále klesá vo väčšine členských štátov, a keďže rodovo spravodlivé rodinné politiky by mali zlepšiť perspektívy žien na trhu práce, zlepšiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a znížiť rodové rozdiely, pokiaľ ide o mzdy, dôchodky a celoživotné príjmy, a mať kladný vplyv na demografické procesy;
- I. keďže podľa Eurostatu² bolo z 3 518 600 osôb, ktoré čerpali rodičovskú dovolenku v roku 2010, len 94 800 (2,7 %) mužov; keďže podľa výskumu nadácie Eurofound³ vedie rodová nerovnosť v účasti na zamestnaní k závažným stratám pre európske hospodárstva, ktoré predstavovali v roku 2013 približne 370 miliárd EUR;
- J. keďže Komisia by spolu s členskými štátmi mala zaviesť osobitné opatrenia na podporu

¹ <http://www.oecd.org/gender/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

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

³ <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/social-policies/international-womens-day-2016-the-campaign-for-equality-continues>

novej formy organizácie práce prostredníctvom pružnejších modelov, ktoré by pomocou nástrojov na zosúladienie pracovného a rodinného života umožnili rodičom účinne uplatniť svoje právo na rodičovstvo; keďže tieto opatrenia by mohli pomôcť znížiť diskrimináciu žien a pomôcť im vstúpiť/zostať a vrátiť sa na trh práce bez hospodárskeho alebo sociálneho tlaku;

- K. keďže okrem rodovej rovnosti a prístupu žien k zamestnaniu by rodičovská dovolenka mala rodičom umožniť plniť si rodičovské povinnosti voči deťom;
- L. keďže je mimoriadne dôležité zabezpečiť, aby ženy mali právo kombinovať pracovné miesta so zodpovedajúcimi právami a právom na materstvo bez toho, aby boli za to penalizované, keďže ženy naďalej najviac trpia a sú najviac diskriminované; keďže táto diskriminácia sa môže prejavovať napríklad vyvíjaním nátlaku zo strany zamestnávateľov na ženy, ktorí sa ich počas pracovných pohovorov môžu pýtať na to, či majú deti a v akom veku, s cieľom ovplyvniť rozhodovanie žien a vybrať si bezdetné pracovníčky, ktoré sú „viac k dispozícii“, ako aj rastúcim ekonomickým a pracovným tlakom na zamestnankyne, aby si nebrali materskú dovolenku;
- M. keďže jedným z problémov obmedzujúcich vstup žien na trh práce a zotrvanie na ňom je ich zodpovednosť za starostlivosť o deti so zdravotným postihnutím, ktoré nie sú sebestačné a sú teda závislé a/alebo patria do znevýhodnených kategórií a skupín;
- N. keďže ak neexistujú žiadne ustanovenia týkajúce sa dovolenky, alebo ak sa existujúce považujú za nedostatočné, sociálni partneri môžu prostredníctvom kolektívnych zmlúv zohrávať dôležitú úlohu pri vypracúvaní nových ustanovení alebo aktualizácii súčasných ustanovení o materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenke;
- O. keďže rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je základným právom, ktoré by sa malo v plnej miere začleniť do každého textu EÚ, ktorý by mohol mať vplyv na túto tému; keďže vo všeobecnosti by sa mal zdôrazniť význam prorodinného pracovného prostredia;
- P. keďže väčšina členských štátov EÚ už plní minimálne požiadavky smernice o rodičovskej dovolenke (2010/18/EÚ) a v mnohých členských štátoch idú vnútroštátne ustanovenia nad rámec týchto požiadaviek;
- Q. keďže členské štáty by mali podporovať v súkromnom aj verejnom sektore podnikové modely sociálneho zabezpečenia, ktoré vyžadujú dodržiavanie práva na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom;
- R. keďže rozdiely medzi mužmi a ženami v čerpaní materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky svedčia o jednoznačnej rodovej diskriminácii, pokiaľ ide o starostlivosť o deti a účasť žien na pracovnom trhu; keďže opatrenia, ktoré mali mužov povzbudiť k prevzatíu rovnakej miery zodpovednosti za rodinu, v mnohých členských štátoch nevedli k uspokojivým výsledkom;
- S. keďže pre rodičov rovnakého pohlavia je z hľadiska rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom veľmi dôležitá adekvátne individuálna rodičovská dovolenka s kompenzáciou;

T. keďže ženy, ktoré si uplatňujú právo na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom tým, že čerpajú rodičovskú dovolenku, čelia po návrate na pracovný trh stigmatizácii, v dôsledku ktorej sú ich pracovné podmienky menej priaznivé a pracovné zmluvy neisté;

Transpozícia smernice

1. zdôrazňuje, že ustanovenia potrebné na transpozíciu smernice 2013/62/EÚ majú v jednotlivých členských štátoch rôznu podobu; domnieva sa preto, že pri tejto transpozícii sa musia v plnej miere rešpektovať platné právne predpisy v oblasti kolektívneho vyjednávania medzi sociálnymi partnermi;
2. domnieva sa, že keďže nie všetky členské štáty EÚ nasledovali samostatný alebo postupný prístup k materskej a rodičovskej dovolenke, klasifikácia typov dovolenky na úrovni EÚ je zložitá;
3. pripomína, že tzv. pozlაცovanie zo strany členských štátov môže zvýšiť zložitosť regulácie a v skutočnosti znížiť súlad; vyzýva členské štáty, aby sa vyhli vzniku dodatočnej administratívnej záťaže pri transpozícii právnych predpisov EÚ;
4. podnecuje členské štáty, ktoré tak zatiaľ neurobili, aby v rozumnom čase poskytli Európskej komisii tabuľky zhody medzi ustanoveniami smernice a opatreniami na transpozíciu smernice; považuje za nevyhnutné, aby členské štáty zabezpečili potrebné zdroje na inšpekcie s cieľom overiť dodržiavanie právnych predpisov na ochranu práv rodičov; vyzýva Komisiu, aby dôkladne monitorovala vykonávanie smernice v členských štátoch, aby sa zabezpečilo, že sa nebude zneužívať pružnosť, ktorú ponúka; považuje zásadu zdieľania osvedčených postupov za užitočný prostriedok na dosiahnutie týchto cieľov;
5. vyjadruje poľutovanie nad rozdielmi v opatreniach na transpozíciu smernice, pokiaľ ide o jej rozsah pôsobnosti, čím sa vytvárajú systémy, ktoré sú pre pracovníkov viac alebo menej priaznivé, a napríklad to v závislosti od sektora zamestnania (viac ochrany sa v EÚ poskytuje vo verejnom sektore než v súkromnom, takže má priekopnícku úlohu) alebo od trvania ich zmluvy; odporúča, aby sa na tento účel prijali všetky možné opatrenia, aby sa smernica riadne implementovala jednotným spôsobom v súkromnom aj verejnom sektore; zdôrazňuje, že každý bez ohľadu na pohlavie by mal mať zaručené právo na rodičovskú dovolenku bez diskriminácie, bez ohľadu na sektor zamestnania alebo druh pracovnej zmluvy, podľa ktorého sú otcovia a matky zamestnaní;
6. víta skutočnosť, že niektoré členské štáty transponovali ustanovenia smernice nad rámec jej minimálneho rozsahu pôsobnosti, vďaka čomu jej ustanovenia môžu využívať samostatne zárobkovo činné osoby, učni/stážisti, páry rovnakého pohlavia a rodičia osvojených detí;
7. je presvedčený, že poskytovanie sociálnej starostlivosti je v právomoci členských štátov;
8. vyzýva na prijatie členskými štátmi sociálnych politík orientovaných na rodiny, ktoré umožnia uplatňovanie všetkej podpory zahrnutej v smernici v prípade dlhotrvajúceho pobytu v zahraničí rodičov, ktorí sa usilujú o dokončenie postupu medzinárodnej

adopcie;

9. poznamenáva, že po viac než desaťročí od transpozície smernice členskými štátmi pretrváva rodová nerovnosť, pokiaľ ide o čerpanie rodičovskej dovolenky; berie tiež na vedomie veľké rozdiely medzi členskými štátmi, pokiaľ ide o maximálne trvanie rodičovskej dovolenky a systémy týkajúce sa mzdy počas dovolenky; domnieva sa, že problematika mzdy počas dovolenky je kľúčová na zabezpečenie toho, aby rodičia s nízkymi príjmami a osamelí rodičia mali rovnaké podmienky ako všetci ostatní rodičia; víta rôzne opatrenia, ktoré boli prijaté, aby povzbudili otcov, aby využívali svoju rodičovskú dovolenku; uznáva hodnotu EÚ ako prostriedku na upriamenie pozornosti členských štátov na potrebu konať a sprostredkovať výmenu poradenstva a pomoci tým členským štátom, ktoré to potrebujú, najmä v oblasti sociálnych práv; domnieva sa, že Komisia by mala navrhnúť opatrenia, ktoré by povzbudili otcov, aby využívali rodičovskú dovolenku, a žiada účinnejšiu výmenu osvedčených postupov v tejto oblasti medzi členskými štátmi;
10. berie na vedomie, že niektoré členské štáty sa rozhodli udeliť prístup k právam sociálneho zabezpečenia iba počas obdobia, ktoré je kratšie ako maximálne trvanie rodičovskej dovolenky, čím sa znižuje skutočné využívanie tohto maximálneho trvania rodičmi;
11. vyzýva členské štáty a Komisiu, aby zaručili, že práva, ktoré udeľujú verejné politiky v oblasti rodiny, napríklad rodičovská dovolenka, boli koncipované ako individuálne a neprenosné, aby sa obaja rodičia podnecovali k lepšiemu zosúladieniu súkromného a pracovného života; domnieva sa, že tieto práva by mali byť čo najviac individualizované, aby sa pomohol dosiahnuť cieľ 75 percentnej miery zamestnanosti stanovený v stratégii Európa 2020 a podpory rodovej rovnosti; domnieva sa, že by sa mala umožniť rodičom určitá flexibilita, pokiaľ ide o používanie rodičovskej dovolenky, a že by v žiadnom prípade nemala byť prekážkou pri dosahovaní cieľa 75-percentnej zamestnanosti žien a mužov stanovenom v stratégii 2020; domnieva sa, že systém prijatý sociálnymi partnermi by mal podporovať také riešenie, v ktorom by podstatná časť dovolenky zostala neprenosná; zdôrazňuje, že s oboma rodičmi by sa malo zaobchádzať rovnakým spôsobom, pokiaľ ide o práva na príjem a dĺžku trvania rodičovskej dovolenky;
12. zdôrazňuje, že rodičia a rodiny s deťmi, ktorí prerušili kariéru, aby ich mohli vychovávať, musia znášať nielen stratu príjmov, ale aj vyššie výdavky a príliš nízke ocenenie ich rodičovskej úlohy;
13. poznamenáva, že pružnosť, ktorú umožňuje smernica členským štátom pri stanovovaní podmienok rodičovskej dovolenky – dovolenka na plný čas, dovolenka na čiastočný čas – alebo pokiaľ ide o obdobia práce či predbežné oznámenia ako podmienky udelenia rodičovskej dovolenky; konštatuje, že v niektorých členských štátoch nie sú zamestnanci s neštandardnými pracovnými zmluvami ako napr. zmluvami na dobu určitú¹ a zmluvami s nulou pracovnými hodinami² zahrnutí do týchto opatrení a je znepokojený zneužívaním týchto druhov pracovných zmlúv; berie na vedomie iniciatívy členských štátov, ktorými sa v tomto rámci poskytuje pracovníkom maximálna

¹ Peter Moss, *10th International Review of Leave Policies and Related Research 2014*, jún 2014, s. 39.

² https://www.cipd.co.uk/binaries/zero-hours-contracts_2013-myth-reality.pdf

flexibilita, aby rodičovská dovolenka zodpovedala ich pracovným a súkromným podmienkam, domnieva sa však, že cieľom všetkých opatrení by malo byť posilniť využívanie rodičovskej dovolenky;

14. poznamenáva, že návrat do práce po rodičovskej dovolenke môže byť náročnou a stresujúcou situáciou pre rodiča i pre dieťa; vyzýva členské štáty, aby prijali rodinné politiky uľahčujúce hladký a postupný návrat do práce a celkovo optimálne zosúladenie pracovného a súkromného života, a zároveň uvažovali o podpore teleworkingu, práce z domu a inteligentnej práce tak, aby tieto politiky nepredstavovali ďalšiu záťaž pre zamestnancov;
15. vyzýva členské štáty, aby pri prijímaní opatrení zabezpečili, že podniky budú môcť plánovať s istotou, a aby v tejto súvislosti venovali osobitnú pozornosť potrebám najmenších a malých a stredných podnikov;
16. žiada Komisiu o zlepšenie a posilnenie ustanovení smernice 2010/18/EÚ týkajúcich sa podmienok oprávnenosti a podrobných pravidiel udeľovania rodičovskej dovolenky osobám, ktoré majú deti so zdravotným postihnutím alebo so závažným či dlhodobým ochorením, berúc tiež do úvahy najlepšie postupy v členských štátoch (predĺženie hornej vekovej hranice dieťaťa, pokiaľ ide o oprávnenosť na rodičovskú dovolenku alebo dovolenku z dôvodu starostlivosti o dieťa, alebo ľahší prístup k práci na čiastočný úväzok po návrate do práce, predĺženie trvania dovolenky atď.);
17. zdôrazňuje, že je potrebné zaručiť priaznivé podmienky týkajúce sa návratu do práce osôb, pracovníka, ktoré čerpali rodičovskú dovolenku, najmä pokiaľ ide o opätovné dosadenie na rovnaké pracovné miesto alebo na rovnocenné alebo podobné pracovné miesto podľa zmluvných podmienok alebo podmienok zamestnania, úpravy pracovného času a/alebo postupov týkajúcich sa návratu do práce (vrátane povinnosti zamestnávateľa odôvodniť každé odmietnutie), využívanie obdobia školení a ochrany pred prepustením a menej priaznivým zaobchádzaním z dôvodu žiadosti o rodičovskú dovolenku alebo jej čerpania a obdobia ochrany, aby sa mohli opäť prispôsobiť svojej práci;

Za účinnú smernicu, ktorá rieši výzvy rovnováhy medzi prácou a súkromným životom

18. berie na vedomie stiahnutie návrhu preskúmania smernice o materskej dovolenke Komisiou a skutočnosť, že v kontexte plánu Nový začiatok riešenia výziev rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom Komisia v tejto fáze nepočíta so zverejnením konečnej správy o uplatňovaní smernice o rodičovskej dovolenke; vyzýva Komisiu, aby sa pri súčasnom dodržiavaní zásady subsidiarity vrátila k ambicióznemu a realistickému návrhu, ktorý skutočne umožní lepšie zosúladenie pracovného a rodinného života;
19. domnieva sa, že politické diskusie by sa mali zamerať aj na rad nelegislatívnych iniciatív s cieľom spoločne s členskými štátmi a občianskou spoločnosťou zdôrazniť úlohu, ktorú zohrávajú rodičia, a podporovať rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom;
20. verí, že takéto úvahy by sa mali presunúť do širokej nelegislatívnej iniciatívy na podporu zosúladenia pracovného a rodinného života v členských štátoch;

21. domnieva sa, že vzhľadom na prelínanie rôznych dovoleniek týkajúcich sa rodiny je potrebný súlad rôznych textov na úrovni EÚ za účasti sociálnych partnerov s cieľom poskytnúť rodinám perspektívu dovolenky počas celého života na podporu rovnejšieho rozdelenia úloh starostlivosti medzi ženami a mužmi; naliehavo vyzýva Komisiu, aby aktivovala doložku o preskúmaní právnych predpisov EÚ o rodičovskej dovolenke; domnieva sa, že sú potrebné jasnejšie sformulované právne predpisy odstraňujúce zložitosť, zlepšujúce dodržiavanie a chrániace pracovníkov;
22. žiada sociálnych partnerov na základe návrhu správy o vykonávaní, aby uznali, že sa nepodarilo dosiahnuť ciele smernice EÚ o rodičovskej dovolenke, pokiaľ ide o rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, účasť žien na trhu práce, demografické výzvy a podiel mužov na vykonávaní rodinných úloh vrátane starostlivosti o deti a iné nezaopatrené osoby, čo predstavuje neúspech, ktorý je v rozpore so zásadami EÚ a hodnotami v oblasti rodovej rovnosti; následne sa domnieva, že by sa mali preto prijať účinnejšie opatrenia na vyváženejšie rozdelenia zodpovednosti v rámci rodiny medzi mužmi a ženami;
23. zdôrazňuje, že uspokojivý režim rodičovskej dovolenky je úzko spojený s primeranou odmenou; konštatuje, že ak neexistujú žiadne ustanovenia týkajúce sa dovolenky, alebo ak sa existujúce považujú za nedostatočné, sociálni partneri môžu prostredníctvom kolektívnych zmlúv zohrávať dôležitú úlohu pri vypracúvaní nových ustanovení alebo aktualizácii súčasných ustanovení o materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenke; žiada členské štáty, aby po dohode so sociálnymi partnermi opätovne preskúmali svoje systémy finančných náhrad v prípade rodičovskej dovolenky s cieľom dosiahnuť primeranú a dôstojnú úroveň náhrady príjmu, ktorá by podnecovala aj mužov k rodičovskej dovolenke presahujúcej minimálne obdobie zaručené smernicou;
24. domnieva sa, že podpora individualizácie práva na dovolenku a pozitívnych opatrení zameraných na podporu úlohy otcov je nevyhnutná pri dosahovaní rodovo vyváženeho zosúladaenia pracovného a súkromného života;
25. požaduje, aby Komisia a sociálni partneri skúmali možnosť ponuky primeraného predĺženia minimálneho obdobia rodičovskej dovolenky zo štyroch na šesť mesiacov s cieľom zabezpečiť lepšie zosúladaenie rodinného a pracovného života;
26. zdôrazňuje, že lepšia koordinácia, súdržnosť a prístupnosť systémov čerpania dovolenky (zahŕňajúcich materskú, otcovskú alebo rodičovskú dovolenku) v členských štátoch zvyšuje mieru účasti a celkovú účinnosť; zdôrazňuje, že v tomto zmysle je nevyhnutná a naliehavá smernica EÚ o dvojtýždňovej otcovskej dovolenke;
27. zdôrazňuje potrebu predĺžiť obdobie, počas ktorého môžu obaja rodičia uplatňovať svoje právo na rodičovskú dovolenku; vyzýva Komisiu a sociálnych partnerov, aby zvýšili vek dieťaťa, do ktorého si možno vziať rodičovskú dovolenku, a takisto vzali do úvahy, že možnosť čerpať rodičovskú dovolenku rodičmi detí so zdravotným postihnutím alebo dlhodobým ochorením by sa mala predĺžiť aj na obdobie po dosiahnutí zákonného veku detí stanoveného v smernici;
28. vyzýva členské štáty a sociálnych partnerov, aby riešili mnohé prekážky brániace návratu do zamestnania po dlhej rodičovskej dovolenke s cieľom zabrániť tomu, aby sa táto dovolenka stala pascou vedúcou k vylúčeniu z trhu práce; v tejto súvislosti

prípomína, že rovnosť žien a mužov sa môže dosiahnuť iba spravodlivým rozdelením platenej a neplatenej práce, ako aj povinností spojených s prácou, rodinou a starostlivosťou;

29. vyzýva členské štáty, aby pokračovali v úsilí o lepšiu konvergenciu pri výmene osvedčených postupov v oblasti zosúladenia pracovného a rodinného života a zároveň venovali osobitnú pozornosť politikám podporujúcim vstup, účasť a návrat matiek na trhu práce a zapojenie otcov do rodinného života a zvyšujúcim účasť otcov na rodičovskej dovolenke; vyzýva Komisiu, aby spoločne s členskými štátmi sledovala a podporovala tieto akcie;
30. domnieva sa, že na splnenie barcelonských cieľov popri legislatívnych opatreniach na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom by sa členské štáty s finančnou podporou rôznych nástrojov EÚ mali zamerať na rozvoj vysokokvalitných, inkluzívnych, cenovo dostupných a prístupných verejných alebo súkromných služieb starostlivosti o dieťa, k dispozícii od okamihu, keď sa rodič rozhodne vrátiť na trh práce, s osobitnou pozornosťou venovanou chudobným rodinám a rodinám ohrozeným sociálnym vylúčením;
31. vyzýva členské štáty, aby zvyšovali povedomie rodičov o prínosoch ich účasti v programoch vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve pre ich deti a pre nich samotných; vyzýva členské štáty, aby prispôsobili štruktúru a kritériá oprávnenosti vysokokvalitného, inkluzívneho vzdelávania a služieb starostlivosti v ranom detstve čoraz rozmanitejším pracovným modelom, a pomáhali tak rodičom plniť si svoje pracovné záväzky alebo nájsť si prácu, a zároveň zachovať záujmy dieťaťa na prvom mieste;
32. domnieva sa, že integrovaný prístup k rovnosti žien a mužov – vrátane politík na prekonanie stereotypných rodových rolí – a zosúladeniu pracovného a rodinného života v budúcich právnych predpisoch EÚ by priniesol súdržnosť a transparentnosť a pomohol by zabezpečiť šírenie rodovo vyváženého zosúladenia pracovného a rodinného života; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zvyšovali informovanosť v celej spoločnosti o právach a opravných prostriedkoch týkajúcich sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom;
33. vyzýva v tejto súvislosti Komisiu, aby v prípade potreby zahrnula ciele rodovej rovnosti v zamestnaní do procesu európskeho semestra pre koordináciu hospodárskych politík, aby sa umožnilo dosiahnutie cieľov stratégie Európa 2020, a aby posúdila pozitívny vplyv iniciatív EÚ týkajúcich sa zosúladenia pracovného a súkromného života s cieľom vyvážiť plnenie rodinných a domácich povinností, pričom sa zohľadní aj osobitná zodpovednosť osôb, ktoré sa starajú o deti so zdravotným postihnutím, deti, ktoré sú závislé a/alebo patria k znevýhodneným kategóriám alebo skupinám;
 - o
 - o o
34. poveruje svojho predsedu, aby postúpil toto uznesenie Rade a Komisii.

DÔVODOVÁ SPRÁVA

Európska únia prijala v ostatných desaťročiach dva právne predpisy týkajúce sa rodinných dovoleniek: o materskej a rodičovskej dovolenke.

Aj keď sú v tejto oblasti v členských štátoch zavedené pomerne zložité právne úpravy, aktuálny stav vnútroštátnych právnych predpisov možno zjednodušiť na tri druhy rodinných dovoleniek: materskú, otcovskú a rodičovskú.

Dva právne predpisy EÚ uvedené skôr v texte sú pomerne staré a boli prijaté na rôznych právnych základoch a s rôznymi cieľmi:

- Smernica o materskej dovolenke je z roku 1992 a bola prijatá na základe právomoci Únie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- Pôvodná smernica o rodičovskej dovolenke je z roku 1996 a bola upravená v roku 2010 na základe novej dohody sociálnych partnerov EÚ v tejto oblasti, ktorá slúži ako právny základ tohto právneho predpisu.

Na tomto mieste treba poznamenať, že tieto právne predpisy, ktoré boli pred dvadsiatimi rokmi považované za moderné a dnes už zjavne nezodpovedajú hospodárskym a sociálnym podmienkam Únie, sa riadne neaktualizovali.

Sociálnym partnerom sa síce podarilo dosiahnuť dohodu, na základe ktorej Únia prijala právny predpis o rodičovskej dovolenke, tvorcovia politik v Rade a Komisii však uprednostnili zachovanie systému podľa právneho predpisu z roku 1992 v prípade materskej dovolenky, a to napriek opakovaným snahám Európskeho parlamentu odblokovať postup prijatia preskúmania tohto právneho predpisu.

Cieľom tejto správy je vyhodnotiť uplatňovanie právneho predpisu o rodičovskej dovolenke jednotlivými členskými štátmi a vypracovať potrebné politické závery.

Vzhľadom na to, že sa v členských štátoch tento druh dovolenky prelína s ďalšími, však nie je možné vyhnúť sa skúmaniu iných typov dovoleniek; politické závery týkajúce sa rodičovskej dovolenky sú úzko spojené s politickými závermi, ktoré sa majú prijať v oblasti materskej a otcovskej dovolenky.

Európska komisia prekvapivo nevyužila svoju právomoc vypracovať správu o uplatňovaní tejto smernice. V tejto úlohe ju našťastie zastúpila skupina 33 národných expertov, ako aj výkonná agentúra Eurofound a rôzni európski výskumní pracovníci, ktorých práce sú uvedené v poznámkach.

Prekvapuje to vzhľadom na skutočnosť, že v lete roku 2015 uverejnila plán zosúladenia pracovného a súkromného života, čo je oblasť, ktorá úzko súvisí s týmto právnym predpisom.

Toto zosúladenie sa opiera o dva dôvody:

1. Rodová rovnosť a spravodlivé rozdelenie rodinných úloh medzi muža a ženu.

2. Významný hospodársky prínos, ktorý pre Úniu znamená väčšia účasť žien na trhu práce, ako aj podpora demografického rastu, a to najmä s ohľadom na skutočnosť, že cieľ miery zamestnanosti stanovený stratégiou EÚ 2020 sa dosiahol prvýkrát v roku 2014 v prípade mužov, stále však nie v prípade žien.

Európsky parlament a jeho Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci ale túto príležitosť využili a výsledkom je tento návrh správy.

Počas skúmania uplatňovania týchto právnych predpisov neboli konštatované nedostatky, pokiaľ ide o uplatňovanie rodičovskej dovolenky členskými štátmi. Zistili sa však rozdiely spôsobov uplatňovania, a to najmä pri kombinovaní tejto dovolenky s dvomi ďalšími druhmi rodinných dovoleniek.

Na druhej strane vysvitlo, že otcovia len v malej miere využívajú rodičovskú dovolenku, čo sa vysvetľuje predovšetkým jej nízkou úrovňou odmeňovania, ako aj tým, že vo väčšine členských štátov je táto dovolenka prenosná.

Návrh správy, ktorá má reagovať na demografické, hospodárske výzvy, ako aj výzvy v oblasti rodovej rovnosti v Únii preto tieto prvky podrobne uvádza a na ich základe vyvodzuje viaceré politické závery, predovšetkým:

- Právny predpis o rodičovskej dovolenke sa musí preskúmať, aby sa posilnili otázky týkajúce sa jej trvania, odmeňovania, prenosnosti a rozsahu pôsobnosti (keďže detstvo ôsmym rokom života nekončí).
- Toto platí aj o právnom predpise o materskej dovolenke. Na tomto mieste odkazujeme na nedávne stanoviská Európskeho parlamentu.
- Musí byť tiež prijatý právny predpis o otcovskej dovolenke v EÚ.
- Všetky tieto právne predpisy o rodinných dovolenkách sa musia vypracovať tak, aby boli navzájom súdržné, prípadne mali rovnaké právne základy, v prvom rade dohody sociálnych partnerov EÚ, v prípade ktorých sa preukázala silná korelácia s meniacimi sa hospodárskymi a sociálnymi podmienkami.

19.2.2016

STANOVISKO VÝBORU PRE PRÁVA ŽIEN A RODOVÚ ROVNOSŤ

pre Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

k správe o vykonávaní smernice Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (2015/2097(INI))

Spravodajkyňa výboru požiadaného o stanovisko: Iratxe García Pérez

NÁVRHY

Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť vyzýva Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci, aby ako gestorský výbor zaradil do návrhu uznesenia, ktorý prijme, tieto návrhy:

- so zreteľom na svoju pozíciu prijatú v prvom čítaní 20. októbra 2010 s ohľadom na prijatie smernice Európskeho parlamentu a Rady 2011/.../EÚ, ktorou sa mení smernica Rady 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok a o zavedení opatrení zameraných na podporu pracovníkov pri zlad'ovaní pracovného a rodinného života¹, ktorou sa, okrem iného, žiada dvojtyždňová otcovská dovolenka,
- A. keďže cieľ dosiahnuť 75 % mieru zamestnanosti, stanovený v stratégii Európa 2020, bol v prípade mužov už splnený a je nepravdepodobné, že sa ho do roku 2020 podarí splniť aj v prípade žien (v súčasnosti je to 63,5 %), ak nedôjde k žiadnym podstatným zlepšeniam opatrení na podporu účasti žien na trhu práce, predovšetkým prostredníctvom politických balíčkov s cieľom rovnomerne rozdeliť pracovnú záťaž súvisiacu s činnosťami v domácnosti a so starostlivosťou o deti a iných nezaopatrených členov domácnosti medzi mužov a ženy;
- B. keďže politiky zamerané na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a rodinným životom by mali prispievať k dosiahnutiu rodovej rovnosti a malo by sa k nim pristupovať v kontexte demografických zmien, následkov starnutia obyvateľstva, preklenovania rozdielov medzi generáciami, podpory účasti žien na pracovnom procese a deľby starostlivosti o rodinu medzi ženy a mužov; keďže cieľom je znížiť pretrvávajúce rodové

¹ Ú. v. EÚ C 70 E, 8.3.2012, s. 163.

rozdiely, pokiaľ ide o platy a dôchodky, a tým nerovnosť v prístupe žien k finančným zdrojom počas ich života, aby sa znížilo v súčasnosti vysoké riziko chudoby, ktorému čelia ženy v staršom veku;

- C. keďže rozdiely medzi mužmi a ženami v čerpaní materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky svedčia o jednoznačnej rodovej diskriminácii, pokiaľ ide o starostlivosť o deti a účasť žien na pracovnom trhu; keďže opatrenia, ktoré mali mužov povzbudiť k prevzatíu rovnakej miery zodpovednosti za rodinu, v mnohých členských štátoch nevedli k uspokojivým výsledkom;
 - D. keďže existujú dôkazy o tom, že neplatená alebo zle platená dovolenka, ktorá sa viaže na rodinu, sa využíva zriedkavo, a medzi rodičmi, ktorí si berú rodičovskú dovolenku, predstavujú otcovia len malý podiel, ak v prípade tejto dovolenky ide o prenosný nárok, ktorý sa vzťahuje na rodinu; keďže ak sa na rodičovskej dovolenke vypláca príspevok vo výške blížiacej sa alebo rovnajúcej sa výške predchádzajúcej mzdy, neprenosnú dovolenku často využívajú obaja rodičia;
 - E. keďže podľa údajov Eurostatu za rok 2010 (EÚ28) bolo z približne 3 500 000 rodičov, ktorí čerpali rodičovskú dovolenku v danom roku, 3 423 700 žien a iba 94 800 mužov;
 - F. keďže pre rodičov rovnakého pohlavia je z hľadiska rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom veľmi dôležitá adekvátna individuálna rodičovská dovolenka s kompenzáciou;
 - G. keďže je mimoriadne dôležité zabezpečiť, aby ženy mali právo kombinovať pracovné miesta so zodpovedajúcimi právami a právo na materstvo bez toho, aby boli za to penalizované, keďže ženy naďalej najviac trpia a sú najviac diskriminované; keďže táto diskriminácia sa môže prejavovať napríklad vyvíjaním nátlaku zo strany zamestnávateľov na ženy, ktorí sa ich počas pracovných pohovorov môžu pýtať na to, či majú deti a v akom veku, s cieľom ovplyvniť rozhodovanie žien a vybrať si bezdetných pracovníkov, ktorí sú „viac k dispozícii“, ako aj rastúcim ekonomickým a pracovným tlakom na zamestnankyne, aby si nebrali materskú dovolenku;
 - H. keďže ženy, ktoré si uplatnia právo na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom tým, že čerpajú rodičovskú dovolenku, čelia po návrate na pracovný trh stigmatizácii, v dôsledku ktorej sú ich pracovné podmienky menej priaznivé a pracovné zmluvy neisté;
1. žiada sociálnych partnerov na základe návrhu správy o vykonávaní, aby uznali, že sa nepodarilo dosiahnuť ciele smernice EÚ o rodičovskej dovolenke, pokiaľ ide o rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, účasť žien na trhu práce, demografické výzvy a podiel mužov na vykonávaní rodinných úloh vrátane starostlivosti o deti a iné nezaopatrené osoby, čo predstavuje neúspech, ktorý je v rozpore so zásadami EÚ a hodnotami v oblasti rodovej rovnosti; následne sa domnieva, že by sa mali preto prijať účinnejšie opatrenia na vyvázenejšie rozdelenie zodpovednosti v rámci rodiny medzi mužmi a ženami;
 2. zastáva názor, že sociálni partneri by mali aktivovať doložku o preskúmaní; žiada revíziu smernice vrátane prijatia opatrení, ktorými sa zavedie primeraná a proaktívna finančná kompenzácia straty príjmu rodičov čerpajúcich rodičovskú dovolenku s cieľom zaistiť

spoločenský a hospodársky blahobyt rodín a podporiť čerpanie rodičovskej dovolenky zo strany otcov; zdôrazňuje, že pri každej revízii smernice treba uplatniť celostný prístup zahŕňajúci materskú, otcovskú a rodičovskú dovolenku;

3. zdôrazňuje, že nástroje politiky v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ako je rodičovská dovolenka, by sa mali navrhovať ako individuálne neprenosné nároky s primeranou úrovňou náhrady príjmov s cieľom splniť základnú zásadu sociálnych dávok, a to, že sa poskytujú na individuálnom základe, ako je to v prípade všetkých ostatných dávok spojených s prácou, napríklad nároku na dovolenku, práceneschopnosti alebo voľna z osobných dôvodov, a dávok v nezamestnanosti, ako aj s cieľom zlepšiť ich účinnosť a mieru čerpania, najmä u mužov, čo v konečnom dôsledku povedie k preklenutiu priepasti v platových rozdieloch medzi mužmi a ženami, spravodlivejšiemu postaveniu mužov a žien na trhu práce a zníženiu diskriminačných účinkov, ktoré má predĺžené obdobie nečinnosti na trhu práce na ženy čerpajúce materskú a rodičovskú dovolenku; zdôrazňuje potrebu vyváženého rozdelenia neprenosných častí rodičovskej dovolenky medzi oboch rodičov; v tejto súvislosti žiada, aby sa minimálny nárok predĺžil zo 4 na 6 mesiacov;
4. poukazuje na to, že väčší súlad a dostupnosť systémov čerpania dovolenky v členských štátoch (zahŕňajúcich materskú, otcovskú a rodičovskú dovolenku) zvyšuje mieru čerpania dovolenky a celkovú účinnosť balíčkov politik na podporu rodín; zdôrazňuje, že nato, aby mohli pracovníci uplatniť svoje právo na rodičovskú dovolenku, členské štáty a sociálni partneri musia prijať nevyhnutné opatrenia na ochranu pracovníkov pred znevýhodňovaním alebo prepustením súvisiacim s rodičovskou dovolenkou; vyzýva členské štáty a Komisiu, aby zlepšili prístup k spravodlivosti v prípadoch diskriminácie a nezákonného prepustenia v tejto citlivej oblasti;
5. vyjadruje poľutovanie nad tým, že Rada nedokázala dosiahnuť dohodu a prekonať tak patovú situáciu v súvislosti s navrhovanou zmenou smernice o materskej dovolenke a že päť rokov po tom, ako ju schválil Parlament, sa Komisia rozhodla návrh stiahnuť; konštatuje, že Komisia predložila plán postupu nazvaný „Nový začiatok s cieľom riešiť výzvy týkajúce sa zladenia pracovného a súkromného života“, ktorým plánuje nahradiť uvedený návrh na revíziu smernice o materskej dovolenke a ktorý má pozostávať z balíčka legislatívnych a nelegislatívnych opatrení zameraných na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom; trvá na tom, že ide o oblasť, v ktorej musí Komisia predložiť legislatívne návrhy;
6. zdôrazňuje význam verejného sektora, ktorý zohráva priekopnícku úlohu ako zamestnávateľ, keďže vo verejnom sektore si rodičovskú dovolenku berie viac mužov a v tomto sektore sa v EÚ v zásade poskytuje vyššia miera ochrany ako v súkromnom sektore;
7. zdôrazňuje, že každý by mal mať zaručené právo na rodičovskú dovolenku bez diskriminácie, bez ohľadu na druh pracovnej zmluvy, podľa ktorého sú otcovia a matky zamestnaní.

**VÝSLEDOK ZÁVEREČNÉHO HLASOVANIA VO VÝBORE POŽIADANOM
O STANOVISKO**

Dátum prijatia	18.2.2016
Výsledok záverečného hlasovania	+: 17 -: 13 0: 1
Poslanci prítomní na záverečnom hlasovaní	Daniela Aiuto, Maria Arena, Catherine Bearder, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Elisabeth Köstinger, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Angelika Mlinar, Angelika Niebler, Maria Noichl, Marijana Petir, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Jordi Sebastià, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Jana Žitňanská
Náhradníci prítomní na záverečnom hlasovaní	Biljana Borzan, Rosa Estaràs Ferragut, Arne Gericke, Kostadinka Kuneva, Constance Le Grip, Dubravka Šuica, Marc Tarabella, Monika Vana
Náhradník (čl. 200 ods. 2) prítomný na záverečnom hlasovaní	Mike Hookem

VÝSLEDOK ZÁVEREČNÉHO HLASOVANIA V GESTORSKOM VÝBORE

Dátum prijatia	16.3.2016
Výsledok záverečného hlasovania	+: 46 -: 5 0: 1
Poslanci prítomní na záverečnom hlasovaní	Laura Agea, Guillaume Balas, Tiziana Beghin, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Jane Collins, Martina Dlabajová, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Thomas Händel, Rina Ronja Kari, Jan Keller, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Morten Løkkegaard, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Elisabeth Morin-Chartier, Emilian Pavel, João Pimenta Lopes, Georgi Pirinski, Marek Plura, Terry Reintke, Sofia Ribeiro, Maria João Rodrigues, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Jana Žitňanská
Náhradníci prítomní na záverečnom hlasovaní	Maria Arena, Georges Bach, Heinz K. Becker, Lynn Boylan, Karima Delli, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Edouard Martin, Ivo Vajgl

ZÁVEREČNÉ HLASOVANIE PODĽA MIEN V GESTORSKOM VÝBORE

46	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Martina Dlabajová, Morten Løkkegaard, António Marinho e Pinto, Yana Toom, Ivo Vajgl,
EFDD	Laura Agea, Tiziana Beghin,
GUE/NGL	Lynn Boylan, Thomas Händel, Rina Ronja Kari, Paloma López Bermejo, João Pimenta Lopes,
NI	Lampros Fountoulis,
PPE	Georges Bach, Heinz K. Becker, David Casa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Ádám Kósa, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Elisabeth Morin-Chartier, Marek Plura, Sofia Ribeiro, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Romana Tomc,
S&D	Maria Arena, Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Ole Christensen, Elena Gentile, Jan Keller, Javi López, Edouard Martin, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Maria João Rodrigues, Siôn Simon, Jutta Steinruck,
Verts/ALE	Karima Delli, Jean Lambert, Terry Reintke,

5	-
ECR	Anthea McIntyre, Ulrike Trebesius, Jana Žitňanská,
ENF	Dominique Martin, Joëlle Mélin,

1	0
EFDD	Jane Collins

Vysvetlenie použitých znakov:

+ : hlasovali za

- : proti

0 : zdržali sa