

EVROPSKÝ PARLAMENT

2004



2009

Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

2007/2023(INI)

8. 5. 2007

STANOVISKO

Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví

pro Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

k modernizaci pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století
(2007/2023(INI))

Navrhovatelka: Kartika Tamara Liotard

PA_NonLeg

NÁVRHY

Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví vyzývá Výbor pro zaměstnanost a sociální věci jako příslušný výbor, aby do svého návrhu usnesení začlenil tyto návrhy:

- A. vzhledem k tomu, že výzkumy prokázaly, že v novém hospodářství existuje a bude existovat tendence k prohlubování sociálních nerovností a zvláště nerovného postavení žen a mužů, především v těch odvětvích, kde jsou odbory slabé a kde neexistují žádné kolektivní smlouvy,
- B. vzhledem k tomu, že základní práva zaměstnanecké nebo sociální ochrany by mohla být u žen značně omezena, což by bylo příčinou nejistoty, pokud jde o jejich budoucí zaměstnání a ovlivňovalo by klíčová rozhodnutí v jejich osobním životě, jako je založení rodiny,
- C. vzhledem k tomu, že ženy jsou na pracovním trhu ve znevýhodněné pozici a jsou nepřiměřeně zastoupeny na pracovních pozicích na částečný úvazek a v nových, často nejistých formách pracovních vztahů, jako jsou například smlouvy na dobu určitou a dohody o provedení práce, s obtížným přístupem k plným sociálním právům a výhodám, a rovněž k rovným platům a profesním vyhlídkám,
- D. vzhledem k diskriminaci žen, pokud jde o přístup na trh práce, a z ní vyplývající zvýšené riziko chudoby, zvláště přetrvávající rozdíly v odměňování, a to i přesto, že ženy mají stejnou nebo vyšší úroveň vzdělání a odborné přípravy než muži,
- E. vzhledem k tomu, že znevýhodněná situace žen na trhu práce vede k tomu, že ženy pobírají v průměru o 15 % nižší plat než muži, a to i přesto, že rovnost platových podmínek mezi muži a ženami je zakotvena v právních předpisech Evropské unie už od jejich vzniku,
- F. vzhledem k tomu, že nerovnosti jdou příčinou přímých a nepřímých ekonomických nákladů a naopak rovnoprávné zacházení vytváří konkurenční výhody, představuje uskutečňování této rovnoprávnosti významnou strategickou výzvu hospodářskému a sociálnímu vývoji, vezmeme-li v úvahu, že Evropská unie se nemůže obejít bez schopností a produktivních kapacit žen, které tvoří polovinu populace,
- G. vzhledem k tomu, že ženy mají v současné době trojí povinnost, tj. zvýšit svoji účast na trhu práce, přivádět na svět více dětí a čelit rostoucím požadavkům na rodinnou péči, neboť jsou to téměř vždy ženy, od nichž se očekává, že učiní nezbytný kompromis, aby bylo možné sladit práci a potřeby rodiny a právě ženy zažívají vysokou míru stresu a úzkosti z důvodů spojení pracovní a rodinné role,

- H. vzhledem k tomu, že ženy často opouštějí trh práce na delší období, protože se starají o děti nebo o rodinu, a jejich šance na opětovné začlenění do trhu práce jsou omezené,
- I. vzhledem ke skutečnosti, že stovky tisíc žen přijímají nestandardní podmínky zaměstnání, protože nemají na výběr, neboť se starají o jiné domácnosti kromě těch svých nebo pečují o starší členy rodiny,
1. zdůrazňuje, že přijetí opatření na zvýšení práv a výhod sociálního zabezpečení zaměstnanců na částečný úvazek a zaměstnanců s pružným nebo neobvyklým pracovním úvazkem a přijetí opatření k zajištění přeměny nelegálního pracovního na práci v souladu s právními předpisy má z hlediska rovného postavení žen a mužů zásadní význam vzhledem ke skutečnosti, že většinu těchto zaměstnanců tvoří ženy; vyzývá členské státy k respektování pracovního práva, zejména v rámci nových sociálních skutečností a nedávného vývoje v pracovních vztazích;
 2. vyzývá Komisi a členské státy, aby zaručily právo na sociální ochranu a minimální příjem, a tím umožnily zajištěnou existenci, což by nemělo být spojeno se záznamy o zaměstnání a druhem smlouvy a mělo by být zaručeno každému jedinci coby základní právo;
 3. zdůrazňuje, že u smluv na dobu určitou, které jsou několikrát obnovovány, by měly zákony vyžadovat jejich přeměnu na dobu neurčitou; vyzývá k účinnější kontrole používání smluv na dobu určitou;
 4. zdůrazňuje, že situace zaměstnanosti v Evropě není v souladu se základními cíli Evropské unie, to znamená zlepšit životní a pracovní podmínky jejích obyvatel, ani s lisabonskou agendou, která směřuje k většímu množství pracovních míst a lepším pracovním místům, plné zaměstnanosti, sociálnímu začlenění a 60% míře zaměstnanosti žen do roku 2010; vyzývá Komisi, aby se neprodleně těmito otázkami zabývala;
 5. vyzývá Komisi k účinnějšímu uplatňování zásady rovnosti žen a mužů ve svém postupu konzultace; poukazuje na to, že zelená kniha Komise modernizaci pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století (KOM(2006)0708) (zelená kniha) se v souvislosti s navrženými změnami nezaměřuje na jejich dopady rozlišené podle pohlaví;
 6. vyzývá členské státy a zaměstnavatele k zajištění nových pracovních příležitostí prostřednictvím pružné pracovní doby a podporu práce na částečný úvazek a práce osob samostatně výdělečně činných s tím, že zajistí sociální ochranu a práva na důchod, aby podpořili účast žen, mladých lidí a starších osob na trhu práce;
 7. zdůrazňuje, že konkurenční tlaky přispívají k prohloubení ekonomické nerovnosti a zvyšování požadavků na pružnost pracovních sil, což má negativní dopad na ženy, pokud jde o platové rozdíly a zařazování na pracovní pozice a do odvětví podle pohlaví,

perspektivu ekonomické nezávislosti žen a jejich sociální ochranu;

8. zdůrazňuje, že pracovní právo musí za východisko považovat odstranění rozdílů mezi platy žen a mužů; domnívá se, že rozdíly mezi platy žen a mužů v různých oblastech práce odrážejí nedostatek respektu k práci vykonávané ženami;
9. zdůrazňuje potřebu zavést spravedlivý systém hodnocení práce jak mužů, tak i žen, aby bylo možné zavést zásadu rovnocenného platu za práci stejné hodnoty, která není v mnoha případech uplatňována;
10. zdůrazňuje, že ze závažné otázky rovnosti žen a mužů a otázky mezigenerační vyplývá riziko nepevného postavení na trhu práce, neboť ženy, starší lidé a mladí pracovníci jsou často najímáni na nestandardní smlouvy, mají méně šancí na zlepšení svého postavení na trhu práce;
11. poukazuje na to, že účinnější uznávání práva na soulad osobního, profesního a rodinného života (jak z hlediska profesního rozvoje, tak z hlediska sociálních dávek a práva na důchod), že posílení ochrany těhotných a kojících žen a lepší dělba rodinných a domácích povinností mezi muži a ženami a odpovídající nabídka pružných služeb péče o děti a o rodiče, kteří jsou závislí na péči, a rovněž zavedení rodičovské dovolené nezávislé na mateřské dovolené jsou zásadními podmínkami pro zajištění rovnosti práv a příležitostí žen a mužů na trhu práce;
12. vyzývá Komisi, aby nasměrovala proces vycházející ze zelené knihy k vyvážené kombinaci mezi pružností a zabezpečením a aby brala v úvahu potřeby pracovníků i podniků;
13. vyzývá členské státy a sociální partnery k zajištění příležitostí, pokud jde o rodičovskou dovolenou a pružnější pracovní podmínky, zvláště prostřednictvím používání nových technologií, aby bylo možné lépe sladit profesní, rodinný a osobní život;
14. doporučuje členským státům, Radě a Komisi, aby si v rámci otevřené metody koordinace vyměňovaly osvědčené zkušenosti týkající se pružné organizace pracovní doby a aby vzaly v úvahu inovativní pojetí pracovní smlouvy, které nastolí rovnováhu mezi prací a rodinným životem;
15. zdůrazňuje, že moderní pracovní právo musí zaručovat plné uplatňování právních předpisů Společenství a vnitrostátních předpisů proti diskriminaci na pracovním trhu; dále zdůrazňuje, že pracovní právo musí podporovat účinné mechanismy zaručující rovné příležitosti pro všechny pracovní síly, tj. postupy přijímání pracovníků zakazující diskriminaci, umožňující přístup k odbornému školení a profesnímu postupu a k dostatečné ochraně před šikanováním v případech, kdy se lidé dovolávají svých práv;
16. vyzývá členské státy, aby prosazovaly přijetí prostředků vedoucích k rovnoprávnosti v podnicích, aby nedocházelo k situacím diskriminace v pracovních podmínkách, sexuálnímu obtěžování, používání sexistického jazyka v označování pracovních míst a při určování pracovní doby, a aby zajistily vyvážené zastoupení mužů a žen ve správních radách;

17. vyzývá členské státy, aby pro ženy a muže po celý jejich život – a to i v případech, kdy omezí nebo přeruší svou profesní činnost, aby se věnovali výchově dětí – zajistily trvalou účast na systému sociálního zabezpečení a zajistily jim práva na důchod po skončení jejich aktivního života; zdůrazňuje nutnost zajištění potřebného vzdělání pro pracovníky v průběhu celého jejich života, aby jim byl umožněn úspěšný přechod mezi jednotlivými typy zaměstnání;
18. vyzývá Komisi, aby se zabývala otázkou pracovního vykořisťování migrujících pracovníků (bez dokladů), obzvláště migrujících žen, a aby se přitom zaměřila na nástroje a mechanismy k prevenci a potírání vykořisťování migrujících pracovníků, zahrnující uznávání a uplatňování základních lidských a pracovních práv nelegálních migrantů, namísto spoléhání se na represí a jejich vyhošťování;
19. konstatuje s vážnými obavami, že i když zelená kniha uznává, že současné podmínky na trhu práce vytvářejí nerovnoprávné postavení žen a mužů, například v oblasti rozdílů v platech mužů a žen a segregace co do odvětví a pracovních míst, zcela přehlíží povinnosti a odpovědnosti, pokud jde o plán rovnoprávnosti žen a mužů;
20. konstatuje rovněž s vážnými obavami, že Zelená kniha, i když uznává, že ženy čelí nevyváženosti mezi svým profesním a osobním životem, nebere v úvahu naléhavou potřebu podniknout kroky k nastolení souladu profesního a osobního života s ohledem na demografické výzvy, to vše v souladu s Evropským paktem pro rovnost žen a mužů a se sdělením Komise o demografické budoucnosti Evropy;
21. zdůrazňuje, že nerovnoprávnost mezi ženami a muži a celková pracovní zátěž žen se budou dále zvyšovat, pokud podpora zaměstnanosti žen bude pokračovat, aniž by byla vzata v úvahu práce žen v domácnosti a jejich péče;
22. zdůrazňuje potřebu účinně zaručit zaměstnanecká práva pracovníkům činným v mezinárodním prostředí, v celém Společenství, nehledě na členský stát, kde pracují, a s přihlédnutím ke skutečnosti, že mnohými z těchto pracovníků jsou ženy;
23. zdůrazňuje, že pojem „flexicurity“ je sám o sobě zavádějící: navrhuje větší pružnost a zabezpečení pro zaměstnance, zatímco skutečnými důsledky jsou větší pružnost pro zaměstnavatele a více nejistoty pro zaměstnance, neboť stávající podmínky na trhu práce nezaručují sociální práva pro všechny a neposkytují pracovníkům nástroje k tomu, aby se mohli vyjádřit k rozvržení pracovní doby a k přizpůsobení práce jejich potřebám;
24. zdůrazňuje potřebu objasnění významu „pracovník“ v celém Společenství a společných práva, kterým se pracovníci těší bez ohledu na jejich postavení v zaměstnání;
25. vyzývá členské státy k tomu, aby i nadále podporovaly rozvoj tripartitního jednání mezi veřejnými orgány, zaměstnavateli a odborovými organizacemi, aby vzaly v úvahu specifika sociální situace a nové potřeby, které se objevují v souvislosti s pracovními vztahy, a aby našly rovnováhu mezi povinnostmi a zájmy všech stran;
26. zdůrazňuje, že hospodářský růst nesmí být dosahován na úkor sociálních práva zaměstnanců, zvláště co se týče žen a zranitelných skupin, jako jsou menšiny;

27. žádá, aby Komise ve spolupráci s členskými státy pravidelně hodnotila dopad činnosti podniků, aby bylo možné přijmout nezbytná opatření k nápravě těch aspektů, kde nedošlo k významnému pokroku v oblasti rovnoprávnosti žen a mužů.

POSTUP

Název	Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století
Číslo postupu	2007/2023(INI)
Příslušný výbor	EMPL
Výbor, který vypracoval stanovisko Datum oznámení na zasedání	FEMM 15.2.2007
Užší spolupráce – datum oznámení na zasedání	
Navrhovatelka Datum jmenování	Kartika Tamara Liotard 24.1.2007
Předchozí navrhovatel	
Projednáni ve výboru	11.4.2007 2.5.2007
Datum přijetí	2.5.2007
Výsledek závěrečného hlasování	+: 12 -: 1 0: 6
Členové přítomní při závěrečném hlasování	Katerina Batzeli, Edit Bauer, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Anneli Jäätteenmäki, Lívia Járóka, Urszula Krupa, Pia Elda Locatelli, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Christa Prets, Amalia Sartori, Eva-Britt Svensson, Anna Záborská
Náhradník(ci) přítomný(i) při závěrečném hlasování	Anna Hedh, Kartika Tamara Liotard, Marusya Ivanova Lyubcheva, Heide Rühle
Náhradník(ci) (čl. 178 odst. 2) přítomný(i) při závěrečném hlasování	Daciana Octavia Sárbu
Poznámky (údaje, které jsou k dispozici jen v jednom jazyce)	...