

EUROPA-PARLAMENTET

2004



2009

Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling

2007/2023(INI)

8.5.2007

UDTALELSE

fra Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling

til Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

om modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21.
århundredes udfordringer
(2007/2023 (INI))

Rådgivende ordfører: Kartika Tamara Liotard

PA_NonLeg

FORSLAG

Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling opfordrer Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender, som er korresponderende udvalg, til at indarbejde følgende forslag i det beslutningsforslag, det vedtager:

- A. der henviser til, at forskning har vist, at der i den nye økonomi eksisterer sociale og især kønsbestemte uligheder, og at disse vil have en tendens til at forstærkes, navnlig inden for de sektorer, hvor fagforeningerne står svagt, og hvor der ikke findes nogen kollektive overenskomster,
- B. der henviser til, at de grundlæggende rettigheder med hensyn til beskæftigelse og social beskyttelse kan blive betydeligt forringet for kvinder, hvilket giver anledning til usikkerhed om de fremtidige beskæftigelsesudsigter og har betydning for, hvilke valg der træffes i privatlivet, f.eks. i forbindelse med familieplanlægning,
- C. der henviser til, at kvinder er ugunstigt stillet på arbejdsmarkedet og overrepræsenteret i forhold til mænd i forbindelse med deltidsarbejde og nye, ofte usikre ansættelsesforhold i form af tidsbegrænsede kontrakter og kontrakter om arbejde gennem vikarbureauer, og at de har problemer med at få adgang til fulde sociale rettigheder og goder samt lige løn- og karrieremuligheder,
- D. der henviser til den forskelsbehandling, kvinder er udsat for med hensyn til adgangen til arbejdsmarkedet, som kommer til udtryk i en højere fattigdomsrisiko, herunder de vedvarende lønforskelle, på trods af at kvindernes uddannelses- og videreuddannelsesniveau er identisk med eller højere end mændenes,
- E. der henviser til, at kvinders ugunstige stilling på arbejdsmarkedet betyder, at de i gennemsnit tjener 15 % mindre end mænd, på trods af at lige løn til mænd og kvinder fra begyndelsen har været et led i EU's lovgivning,
- F. der henviser til, at ulighederne skaber direkte og indirekte økonomiske omkostninger, mens ligebehandling skaber konkurrencemæssige fordele, og at opnåelsen af ligebehandling således er et vigtigt strategisk argument for den økonomiske og sociale udvikling; der i øvrigt henviser til, at EU ikke har råd til at undvære kvindernes indsats og produktionskapacitet, da de udgør halvdelen af befolkningen,
- G. der henviser til, at kvinder nu står over for tre forpligtelser, nemlig at øge deres deltagelse på arbejdsmarkedet, føde flere børn og håndtere et stigende krav om omsorgsansvar i familien, skønt det næsten altid er kvinderne, som skal gå på kompromis for at få arbejdet til at passe til familiens behov, og som oplever et højt niveau af stress og bekymring på grund af kombinationen af arbejds- og omsorgsrollen,
- H. der henviser til, at kvinder ofte forlader arbejdsmarkedet i længere perioder på grund af pasning af børn eller familie, og at deres chancer for igen at komme ind på arbejdsmarkedet er forringet,
- I. der henviser til, at flere hundrede tusinde kvinder accepterer ulovlige ansættelsesvilkår,

fordi de ikke har noget valg, da de arbejder som hushjælp uden for deres egen husstand eller passer ældre familiemedlemmer,

1. påpeger, at vedtagelsen af foranstaltninger, der øger den sociale sikkerhed og de sociale goder for deltidsarbejdstagere og for arbejdstagere med fleksible eller atypiske arbejdsordninger og foranstaltninger, der sikrer, at sort arbejde laves om til lovligt arbejde, er af afgørende betydning hvad angår kønsbestemte uligheder, da flertallet af de berørte arbejdstagere er kvinder; opfordrer medlemsstaterne til at sikre, at arbejdsretten overholdes, navnlig inden for rammerne af den nye sociale virkelighed og den seneste udvikling i ansættelsesforholdene;
2. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at garantere retten til social beskyttelse og en minimumsindtægt, der gør det muligt at skabe en tryk tilværelse, som ikke afhænger af tidligere ansættelser og kontrakttyper, og som kan garanteres alle enkeltpersoner som en grundlæggende rettighed;
3. understreger, at der ved lov bør stilles krav om, at tidsbegrænsede kontrakter, der fornys gentagne gange, gøres tidsbegrænsede; opfordrer til mere effektiv kontrol med brugen af tidsbegrænsede kontrakter;
4. understreger, at beskæftigelsessituationen i Europa ikke er i overensstemmelse med EU's grundlæggende mål, som er at forbedre leve- og arbejdsvilkårene for EU's befolkning, og heller ikke med Lissabon-dagsordenen, som sigter mod flere og bedre job, fuld beskæftigelse og social integration samt en beskæftigelsesprocent for kvinder på 60 % inden 2010; opfordrer Kommissionen til omgående at tage fat på disse spørgsmål;
5. opfordrer Kommissionen til reelt at gennemføre integrationen af ligestillingsaspektet i sin høringsprocedure; påpeger, at der i Kommissionens grønbog om modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer (KOM(2006)0708) (grønbog) ikke fokuseres på kønsdifferentierede virkninger i forbindelse med de foreslåede ændringer;
6. opfordrer medlemsstaterne og arbejdsgiverne til at skabe nye muligheder gennem fleksible arbejdstider og til at fremme deltidsbeskæftigelse og beskæftigelse som selvstændigt erhvervsdrivende, samtidig med at den sociale beskyttelse og pensionsrettighederne sikres med henblik på forbedring af kvinders, unges og ældres deltagelse i arbejdsstyrken;
7. understreger, at konkurrencepresset har bidraget til at øge den økonomiske ulighed og efterspørgslen efter arbejdsstyrkens fleksibilitet med negative konsekvenser for kvinderne, hvad angår forskelle i løn, erhvervsmæssig og sektorbestemt isolering, udsigt til økonomisk uafhængighed og social sikring;
8. understreger, at arbejdsretten skal tage udgangspunkt i afskaffelsen af de kønsbestemte lønforskelle; mener, at lønforskellene mellem mænd og kvinder inden for de forskellige erhvervssektorer afspejler den manglende respekt for det arbejde, der udføres af kvinder;
9. understreger nødvendigheden af at indføre et egnet system til evaluering af både kvinder og mænds arbejde med henblik på at gennemføre princippet om lige løn for lige arbejde,

som i mange tilfælde ikke overholdes;

10. understreger, at der er en tydelig køns- og generationsdimension i risikoen for at stå svagere på arbejdsmarkedet, eftersom kvinder, ældre og også unge, som er ansat på atypiske kontrakter, har færre chancer for at forbedre deres stilling på arbejdsmarkedet;
11. påpeger, at en større anerkendelse af retten til at kunne kombinere privat-, arbejds- og familieliv, både med hensyn til karriere, sociale ydelser og pensionsrettigheder), en styrket beskyttelse af gravide og ammende kvinder, en bedre fordeling af ansvaret for familien og ansvaret i hjemmet mellem kvinder og mænd, et passende udbud af fleksible børnepasningsfaciliteter og faciliteter til pleje af familiemedlemmer, der ikke kan klare sig selv, samt indførelse af en fædreorlov, der er uafhængig af moderens barselsorlov, er væsentlige forudsætninger for at kunne garantere lige rettigheder og lige muligheder for kvinder og mænd på arbejdspladsen;
12. opfordrer Kommissionen til at tage hensyn til både arbejdstagernes og virksomhedernes behov, når den i grønbogen prøver på at opnå en balance mellem fleksibilitet og sikkerhed;
13. opfordrer medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter til at tilbyde mulighed for barselsorlov og mere fleksible arbejdsvilkår, navnlig ved anvendelse af nye teknologier, for at skabe bedre balance mellem arbejds-, familie- og privatliv;
14. henstiller til medlemsstaterne, Rådet og Kommissionen, at de inden for rammerne af den åbne koordinationsmetode udveksler bedste praksis vedrørende den fleksible planlægning af arbejdstiden og tager højde for nyskabende arbejdstidsordninger, som skaber god balance mellem arbejds- og familieliv;
15. påpeger, at moderne arbejdsret skal sikre den fuldstændige gennemførelse af bestemmelserne i fællesskabslovgivningen og den nationale lovgivning om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet; påpeger endvidere, at arbejdsretten skal støtte effektive mekanismer, som sikrer lige muligheder for alle arbejdstagerne, dvs. forbud mod forskelsbehandling i ansættelsesprocedurerne, adgang til forfremmelse og uddannelse og garanti for passende beskyttelse mod repressalier, når folk gør deres rettigheder gældende;
16. opfordrer medlemsstaterne til at fremme vedtagelsen af foranstaltninger, som tilgodeser ligestillingsaspektet i virksomhederne med henblik på at afskaffe forskelsbehandling på arbejdspladsen, sexchikane, brug af kønsdiskriminerende sprog i forbindelse med stillingsbetegnelser og planlægning af arbejdstiden og at sikre ligevægt mellem mænd og kvinder i bestyrelserne;
17. opfordrer medlemsstaterne til at sikre, at kvinder og mænd gennem hele livet, også selv om de nedsætter eller afbryder deres erhvervsaktivitet for at hellige sig pasningen af deres børn, nyder godt af en fortsat tilknytning til de sociale sikringsordninger med henblik på at sikre deres pensionsrettigheder efter endt erhvervsaktivitet; understreger behovet for at sikre arbejdstagernes nødvendige læring gennem hele livet for at sikre en vellykket overgang fra en beskæftigelse til en anden;
18. opfordrer Kommissionen til at tackle udnyttelsen af vandrende arbejdstagere (uden

papirer), især de kvindelige, ved at fokusere på instrumenter og mekanismer til forebyggelse og bekæmpelse af udnyttelsen af disse arbejdstagere, herunder anerkendelse og styrkelse af de ulovlige vandrende arbejdstageres grundlæggende menneskerettigheder og arbejdsrettigheder i stedet for anvendelse af straf og forvisning;

19. bemærker med stor bekymring, at der i grønbogen, hvori det erkendes, at de aktuelle vilkår på arbejdsmarkedet skaber ulighed mellem kønnene, f.eks. med hensyn til de kønsbestemte lønforskelle og beskæftigelses- og sektorsegmenteringen, fuldstændig ses bort fra forpligtelserne og ansvaret i forbindelse med køreplanen for ligestilling mellem kvinder og mænd;
20. bemærker igen med stor bekymring, at selv om det i grønbogen erkendes, at kvinder står over for en ubalance mellem arbejdsliv og privatliv, ses der bort fra det presserende behov for tiltag, der sigter på at forene arbejdsliv og privatliv med de demografiske udfordringer, jf. den europæiske ligestillingspakt og Kommissionens meddelelse om den demografiske udvikling i Europa;
21. påpeger, at uligheden mellem kvinder og mænd og kvinders samlede arbejdsbyrde vil øges yderligere, hvis man fortsat stimulerer ansættelsen af kvinder uden samtidig at tage hensyn til kvindernes børnepasning og huslige arbejder;
22. understreger nødvendigheden af effektivt at garantere arbejdsrettighederne for de arbejdstagere, der arbejder i en tværnational kontekst i hele EU, uanset hvilken medlemsstat de arbejder i, idet mange af disse arbejdstagere er kvinder;
23. påpeger, at begrebet "flexicurity" i sig selv er vildledende, da det hentyder til større fleksibilitet og sikkerhed for arbejdstagerne, mens de virkelige konsekvenser er større fleksibilitet for arbejdsgiverne og større usikkerhed for arbejdstagerne, så længe de aktuelle arbejdsmarkedsvilkår ikke garanterer alle de sociale rettigheder og ikke stiller instrumenter til rådighed for arbejdstagerne, så disse kan få indflydelse på arbejdstidsplanlægningen og mulighed for at tilpasse arbejdstiden efter deres behov;
24. understreger behovet for at få klarlagt betydningen af "arbejdstager" i hele EU og af de fælles rettigheder, som arbejdstagerne har uanset deres beskæftigelsesstatus;
25. opfordrer medlemsstaterne til at fastholde deres støtte til udviklingen af trepartsdialogen mellem de offentlige myndigheder, arbejdsgiverne og fagforeningerne med henblik på at tage hensyn til den sociale virkelighed og de nye behov, der dukker op i forbindelse med ansættelsesforholdene, og finde en balance mellem de enkelte parters ansvar og interesser;
26. understreger, at den økonomiske vækst ikke må ske på bekostning af arbejdstageres sociale rettigheder, navnlig hvad angår kvinder og sårbare grupper som f.eks. minoriteter;
27. opfordrer Kommissionen til i samarbejde med medlemsstaterne at foretage en regelmæssig evaluering af indvirkningen af de iværksatte tiltag for at gøre det muligt at træffe de nødvendige foranstaltninger til korrektion af de aspekter, inden for hvilke der ikke er blevet gjort markante fremskridt i ligestillingen mellem mænd og kvinder.

PROCEDURE

Titel	Modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer
Procedurenummer	2007/2023(INI)
Korresponderende udvalg	EMPL
Udtalelse fra Dato for meddelelse på plenarmødet	FEMM 15.2.2007
Udvidet samarbejde – dato for meddelelse på plenarmødet	
Rådgivende ordfører Dato for valg	Kartika Tamara Liotard 24.1.2007
Oprindelig rådgivende ordfører	
Behandling i udvalg	11.4.2007 2.5.2007
Dato for vedtagelse	2.5.2007
Resultat af den endelige afstemning	+: 12 -: 1 0: 6
Til stede ved den endelige afstemning – medlemmer	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
Til stede ved den endelige afstemning - stedfortrædere	Anna Hedh, Kartika Tamara Liotard, Marusya Ivanova Lyubcheva, Heide Rühle
Til stede ved den endelige afstemning - stedfortrædere, jf. art. 178, stk. 2	Daciana Octavia Sârbu
Bemærkninger (foreligger kun på ét sprog)	...