

EURÓPAI PARLAMENT

2004



2009

Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság

2007/2023(INI)

8.5.2007

VÉLEMÉNY

a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság részéről

a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság részére

a munkajog korszerűsítéséről a XXI. század kihívásaival való szembenézés
érdekében
(2007/2023(INI))

A vélemény előadója: Kartika Tamara Liotard

PA_NonLeg

JAVASLATOK

A Női és Esélyegyenlőségi Bizottság felhívja a Foglalkoztatási és Szociális Bizottságot mint illetékes bizottságot, hogy állásfoglalásra irányuló indítványába foglalja bele a következő javaslatokat:

- A. mivel a kutatási eredmények szerint az új gazdaságban a társadalmi és elsősorban a nemi egyenlőtlenségek megvannak és csak fokozódni fognak, főként azokban az ágazatokban, amelyekben a szakszervezetek gyengék és nincsenek kollektív szerződések,
- B. mivel az alapvető foglalkoztatáshoz vagy a szociális védelemhez való jogok a nők esetében jelentős mértékben korlátozódhatnak, a jövőbeli foglalkoztatási kilátások szempontjából bizonytalan helyzetet teremtve, ezzel befolyásolva magánéletük leglényegesebb döntéseit, például a családtervezést,
- C. mivel a nők a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben vannak, aránytalan mértékben vesznek részt a részmunkaidős állásokban és a munkaviszonyok új, gyakran bizonytalan formáiban, úgymint nem állandó szerződésekben és munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szerződésekben, és akadályokba ütköznek a szociális jogokhoz és juttatásokhoz, valamint az egyenlő bérezéshez és szakmai előmenetelhez való hozzájutás során,
- D. tekintettel a munkaerőpiacra való bejutás terén a nőket érő megkülönböztetésekre, melyek a szegénység fokozottabb kockázatával és elsősorban a továbbra is fennálló bérkülönbségekkel járnak együtt, annak ellenére, hogy a nők végzettsége vagy képzettségi szintje eléri vagy meghaladja a férfiakét,
- E. mivel a nők hátrányos munkaerő-piaci helyzete azt eredményezi, hogy a nők átlagosan 15%-kal alacsonyabb munkabért kapnak a férfiaknál, annak ellenére, hogy a nők és férfiak egyenlő bérezése kezdettől fogva szerepel az Európai Unió jogszabályaiban,
- F. mivel az egyenlőtlenségek közvetlen és közvetett gazdasági költséget gerjesztenek, valamint ezzel szemben az egyenlő elbánás versenyelőnyöket gerjeszt, ez utóbbi megvalósítása tehát a gazdasági és társadalmi fejlődés fontos stratégiai eleme tekintettel arra, hogy az Európai Unió nem engedheti meg magának, hogy mellőzze a nők energiáját és termelőképességét, mivel ők a népesség felét teszik ki,
- G. mivel a nőknek ma három akadállyal kell szembenéznük, és ezek a következők: a munkaerő-piaci jelenlétük növelése, több gyermek világrahozatala és a családjukon belüli felelősségviselés egyre növekvő igénye, miközben szinte mindig a nő az, akitől elvárják azt a kompromisszumot, hogy a munkát a család igényeihez igazítsa, és a nő az, aki magas fokú stresszt és aggodalmat él át a munkavégzés és a gondoskodás szerepeinek keveredése miatt,
- H. mivel a nők gyakran hosszabb időre elhagyják a munkaerőpiacot a gyerekekről vagy a családról való gondoskodás miatt és a munkaerőpiacon történő ismételt beilleszkedésük esélyei korlátozottak,

- I. mivel tény, hogy nők százezrei fogadnak el szabálytalan foglalkoztatási feltételeket, mivel nincsen választásuk, mert háztartási munkát végeznek saját háztartásukon kívül, vagy idősebb családtagok ápolását kell végezniük,
1. rámutat arra, hogy a részmunkaidőben és a rugalmas vagy rendhagyó munkaviszonyok között dolgozó munkavállalók társadalombiztosítási jogainak és juttatásainak növelése érdekében tett intézkedések elfogadása, valamint a be nem jelentett munka szabályos munkává alakítását biztosító intézkedések elfogadása kulcsfontosságú a nemek közötti egyenlőség szempontjából annak fényében, hogy e munkavállalók többsége nő;
 2. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy biztosítsák a szociális védelemhez és a biztonságos létfenntartáshoz elegendő minimum jövedelemhez való jogot, amelyet függetleníteni kell a korábbi foglalkoztatásoktól és a szerződés típusától, és azt minden egyén számára alapvető jogként biztosítani kell;
 3. hangsúlyozza, hogy jogszabályban kell előírni a több ízben megújításra kerülő határozott időre szóló szerződések határozatlan idejű szerződésekévé történő átminősítését; kéri a határozatlan idejű szerződések alkalmazásának hatékonyabb ellenőrzését;
 4. hangsúlyozza, hogy a foglalkoztatás európai helyzete nincs összhangban az Európai Unió alapvető célkitűzéseivel, vagyis a népesség számára az élet- és munkafeltételek megteremtésével, sem pedig a lisszaboni menetrenddel, amely a több és jobb munkahely, a teljes foglalkoztatás és a szociális védelem, valamint 2010-re a nők 60%-os foglalkoztatottságának megvalósítására törekszik; felhívja a Bizottságot, hogy sürgősen foglalkozzon e kérdésekkel;
 5. felhívja a Bizottságot a nemek közti esélyegyenlőség általános érvényesítésének hatékony végrehajtására konzultációs eljárása során; rámutat arra, hogy a Bizottság „A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival” című zöld könyve (COM(2006)0708) (zöld könyv) nem összpontosít a javasolt módosítások nemekre lebontott hatásaira;
 6. felhívja a tagállamokat és a munkáltatókat, hogy nyújtsanak új lehetőségeket a rugalmas munkaidő bevezetésével, és mozdítsák elő a részmunkaidős foglalkoztatást és az önálló vállalkozást a szociális védelemhez és a nyugdíjhoz való jog biztosítása mellett a női munkaerő, a fiatalok és idősebbek részvételének fokozása céljából;
 7. hangsúlyozza, hogy a versenyképesszer hatására nőtt a gazdasági egyenlőtlenség és a munkaerő rugalmasságára való igény, amelyek negatív hatásai a nőkre a fizetési különbségekben, a szakmai és ágazati szegregációban, gazdasági függetlenségre való kilátásaikban, valamint szociális védelmükben mutatkoztak meg;
 8. hangsúlyozza, hogy a munkajognak a nemek közötti bérkülönbség felszámolását kell kiindulási pontként tekintenie; meggyőződése, hogy a különböző foglalkoztatási ágazatokban a nemek közötti bérkülönbségek a nők által végzett munka megbecsülésének hiányát tükrözik;
 9. hangsúlyozza, hogy egy megfelelő, mind a nők, mind pedig a férfiak munkájára

vonatkozó értékelési rendszert kell bevezetni az „egyenlő értékű munkáért egyenlő fizetés” elvének megvalósítása céljából, amelyet számos esetben nem alkalmaznak;

10. rámutat arra, hogy a nemek dimenziója és a generációk közötti dimenzió igen erős a gyengébb munkaerő-piaci helyzet kockázatát tekintve, mivel a nők, az idősebb és a fiatalabb munkavállalók, akikkel gyakran nem szabályos szerződéseket kötnek, kisebb eséllyel javíthatják helyzetüket a munkaerőpiacon;
11. rámutat arra, hogy a munkahelyen a nők és a férfiak egyenlő jogainak és esélyeinek biztosítását illetően lényeges feltétel a magánélet, a munka és a családi élet összeegyeztetésének joga (mind a karrier, mind a szociális juttatások és nyugdíjjogosultságok szempontjából), a várandós és a szoptató anyák fokozottabb védelme, a családdal és háztartással kapcsolatos terhek nők és férfiak közötti jobb megosztása, a gyermekmegőrzési szolgáltatások és az eltartott szülőknek nyújtott szolgáltatások megfelelő biztosítása, valamint a nők szülési szabadságától független apasági szabadság létrehozása;
12. felhívja a Bizottságot, hogy miközben a zöld könyvben foglalt folyamatot a rugalmasság és a biztonság kiegyensúlyozott kombinációja felé irányítja, vegye figyelembe mind a munkavállalók, mind pedig a vállalkozások szükségleteit;
13. felhívja a tagállamokat és a szociális partnereket, hogy tegyék lehetővé a szülői szabadságot és a munkafeltételek nagyobb rugalmasságát, különösen új technológiák használatával olyan módon, hogy a szakmai, a családi és a magánélet kiegyensúlyozottabbá váljon;
14. javasolja a tagállamoknak, a Tanácsnak és a Bizottságnak, hogy a nyílt koordinációs módszer keretében osszák meg egymással a munkaidő rugalmas szervezésére vonatkozó bevált gyakorlatokat, és vegyék figyelembe azokat az innovatív munkaidő-beosztási megoldásokat, amelyek a munka és a családi élet közötti megfelelő egyensúly elérésére irányulnak;
15. rámutat arra, hogy a modern munkajognak garantálnia kell a munkaerő-piaci hátrányos megkülönböztetést tiltó közösségi és nemzeti jogszabályok maradéktalan megvalósítását; rámutat arra is, hogy a munkajognak támogatnia kell azokat a hatékony mechanizmusokat, amelyek egyenlő lehetőségeket biztosítanak mindenki számára a munkaerő tekintetében, úgymint a hátrányos megkülönböztetés tilalmát a felvételi eljárások során, az előléptetéshez és a továbbképzéshez való hozzáférés lehetővé tételét, valamint megfelelő védelem biztosítását a megtorlással szemben olyan esetekben, amikor az emberek jogukat kívánják érvényesíteni;
16. felhívja a tagállamokat, hogy mozdítsák elő olyan eszközök elfogadását, amelyek az egyenlőséget segítik a vállalatokon belül, annak érdekében, hogy megszüntessék a hátrányos megkülönböztetést a munkafeltételek terén, a szexuális zaklatást, a pozíció megnevezésénél és a munkaidő megállapításánál használt, nemekre utaló nyelvezetet, valamint biztosítsák az igazgatótanácsokban a nők és férfiak egyenlő részvételét;
17. kéri a tagállamokat, hogy biztosítsák a nők és a férfiak számára egész életük során a

társadalombiztosítási rendszerekben való tagságot, hogy aktív életük után a nyugdíjhoz való joguk biztosított legyen, még abban az esetben is, ha csökkentik, vagy megszakítják szakmai tevékenységüket a gyermeknevelés miatt; kiemeli, hogy a munkavállalók számára biztosítani kell az élethosszig tartó tanulást a foglalkoztatásukban bekövetkező egyes helyzetek közötti sikeres átmenet biztosítása céljából.

18. felhívja a Bizottságot, hogy vessen véget a (be nem jegyzett) migráns munkavállalók és különösen a migráns nők munkahelyi kizsákmányolásának, az e munkavállalók kizsákmányolásának megelőzését és a jelenség elleni harcot szolgáló eszközökre és mechanizmusokra összpontosítva, beleértve a be nem jelentett migránsok alapvető emberi és munkajogainak elismerését és megszilárdítását a megtorlás és a deportálás helyett.
19. mély aggodalommal állapítja meg, hogy a zöld könyv – bár elismeri, hogy a jelenlegi munkaerő-piaci feltételek egyenlőtlenséget hoznak létre a nemek között, például nemek közötti fizetésbeli különbségeket csak úgy, mint foglalkozásbeli és ágazati szegregációt – egyáltalán nem vesz tudomást a kötelezettségekről és felelőségekről a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv tekintetében;
20. szintén mély aggodalommal állapítja meg, hogy a zöld könyv – annak ellenére, hogy elismeri, hogy a nők a karrierjük és magánéletük közötti egyensúlytalansággal szembesülnek – nem vesz tudomást arról, hogy sürgősen fel kell lépni a munka és a magánélet, valamint a demográfiai kihívások közötti egyensúly megteremtése érdekében, a nemek közötti egyenlőségről szóló európai egyezménynek és a Bizottság „Európa demográfiai jövője” című közleményének megfelelően;
21. rámutat arra, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőtlenség és a nők általános munkaterhei tovább fognak növekedni, ha a nők foglalkoztatása anélkül valósul meg, hogy figyelembe vennék a nők által végzett gondozást és házimunkát;
22. hangsúlyozza, hogy ténylegesen biztosítani kell a munkavállalók foglalkoztatási jogait nemzetközi viszonylatban a Közösség egész területén, tekintet nélkül arra, hogy melyik tagállamban dolgoznak, figyelembe véve azt a tényt, hogy e munkavállalók jelentős része nő;
23. rámutat arra, hogy a „flexicurity” (rugalmas biztonság) fogalma önmagában félrevezető: nagyobb rugalmasságot és biztonságot sugall az alkalmazottak számára, míg a valódi következmény a nagyobb rugalmasság a munkáltató számára és a nagyobb bizonytalanság az alkalmazottak számára mindaddig, amíg a jelenlegi munkaerő-piaci feltételek nem biztosítják mindenki számára a szociális jogokat, és nem adnak eszközöket a dolgozók kezébe arra nézve, hogy beleszólásuk legyen a munkaidő beosztásába és a munkaidőnek a saját igényeikhez történő igazításába;
24. hangsúlyozza, hogy az egész Közösségben egyértelművé kell tenni a „munkavállaló” kifejezés, valamint azon közös jogok jelentését, amelyeket a munkavállalók élveznek foglalkoztatási helyzetüktől függetlenül;
25. felhívja a tagállamokat, hogy továbbra is támogassák a háromoldalú párbeszéd előmozdítását a közigazgatás, a munkaadók és a szakszervezetek között, a társadalmi

valóság sajátosságainak és azon új szükségleteknek a figyelembe vétele érdekében, amelyek a munkakapcsolatok keretében jelennek meg, valamint a minden egyes fél felelőssége és érdekei közötti egyensúly megtalálása céljából;

26. hangsúlyozza, hogy a gazdasági növekedésnek nem az alkalmazottak szociális jogainak rovására kell megvalósulnia, különös tekintettel a nőkre és a sebezhető csoportokra, például a kisebbségekre;
27. kéri a Bizottságot, hogy a tagállamokkal együttműködve végezzen időszakos vizsgálatot a megkezdett cselekvések hatásaira vonatkozóan, azon aspektusok javításához szükséges intézkedések meghozatala céljából, amelyeknél nem tapasztalható jelentős előrelépés a férfiak és nők közötti egyenlőség terén.

ELJÁRÁS

Cím	A munkajog korszerűsítése a XXI. század kihívásaival való szembenézés érdekében
Eljárás száma	2007/2023(INI)
Illetékes bizottság	EMPL
Véleményt nyilvánított A plenáris ülésen való bejelentés dátuma	FEMM 15.2.2007
Megerősített együttműködés - a plenáris ülésen való bejelentés dátuma	
a vélemény előadója A kijelölés dátuma	Kartika Tamara Liotard 24.1.2007
A vélemény korábbi előadója	
Vizsgálat a bizottságban	11.4.2007 2.5.2007
Az elfogadás dátuma	2.5.2007
A zárószavazás eredménye	+: 12 -: 1 0: 6
A zárószavazáson jelen lévő képviselők	Katerina Batzeli, Bauer Edit, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Anneli Jäätteenmäki, Járóka Livia, Urszula Krupa, Pia Elda Locatelli, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Christa Prets, Amalia Sartori, Eva-Britt Svensson, Anna Záborská
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok)	Anna Hedh, Kartika Tamara Liotard, Marusya Ivanova Lyubcheva, Heide Rühle
A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok) (178. cikk (2) bekezdés)	Daciana Octavia Sârbu
Megjegyzések (egy nyelven állnak rendelkezésre)	...