

PARLAMENT EUROPEJSKI

2004



2009

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia

2007/2023(INI)

8.5.2007

OPINIA

Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia

dla Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

w sprawie modernizacji prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku
(2007/2023(INI))

Sprawozdawca komisji opiniodawczej: Kartika Tamara Liotard

PA_NonLeg

WSKAZÓWKI

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia zwraca się do Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, właściwej dla tej sprawy, o uwzględnienie w końcowym tekście projektu rezolucji następujących wskazówek:

- A. mając na uwadze, że badania naukowe wykazały, iż w nowoczesnej gospodarce brak równości społecznej i płci istnieje i będzie się pogłębiał, przede wszystkim w sektorach, w których związki zawodowe są słabe i nie ma umów zbiorowych,
- B. mając na uwadze, że kobiety mogą doświadczyć znaczącego zmniejszenia podstawowych praw w zakresie zatrudnienia i ochrony socjalnej, co spowoduje niepewność co do przyszłych perspektyw zatrudnienia i wpłynie na kluczowe wybory w ich życiu osobistym, takie jak planowanie rodziny,
- C. mając na uwadze, że kobiety zajmują niekorzystną pozycję na rynku pracy oraz że ich liczba na stanowiskach niepełnoetatowych lub w nowych i niepewnych formach zatrudnienia, takich jak umowy na czas określony i umowy o pracę tymczasową jest nieproporcjonalnie wysoka, a także, że napotykają one trudności w dostępie do pełni praw i świadczeń socjalnych;
- D. mając na uwadze różne formy dyskryminacji, której ofiarami są kobiety, a które dotyczą dostępu do rynku pracy, przekładające się na wyższe ryzyko ubóstwa, w szczególności rozbieżności w wysokości wynagrodzenia utrzymujące się mimo tego, że kobiety są co najmniej tak dobrze wykształcone, jak mężczyźni,
- E. mając na uwadze, że niekorzystna sytuacja kobiet na rynku pracy prowadzi do tego, że otrzymują one wynagrodzenie średnio o 15% niższe od wynagrodzenia mężczyzn, pomimo faktu, że równa wysokość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn jest zapisana w prawie Unii Europejskiej od samego początku,
- F. mając na uwadze, że nierówności wywołują koszty ekonomiczne bezpośrednio i pośrednio, a równość traktowania pociąga za sobą przewagę konkurencyjną, więc ustanowienie równego traktowania stanowi poważny wkład strategiczny w rozwój społeczny i gospodarczy; mając ponadto na uwadze, że Unia Europejska na może sobie pozwolić na nieskorzystanie z energii i zdolności produkcyjnych kobiet, które stanowią połowę ludności,
- G. mając na uwadze, że kobiety znajdują się w potrójnym klinczu: zwiększenie uczestnictwa w rynku pracy, rodzenie większej liczby dzieci i spełnienie rosnących wymagań rodziny w zakresie opieki, a tymczasem prawie zawsze to od kobiety właśnie wymaga się ustępstw na rzecz dostosowania pracy do potrzeb rodziny i to właśnie kobiety doświadczają wysokiego poziomu stresu i niepokoju ze względu na łączenie ról opiekuńczych i zawodowych,
- H. mając na uwadze, że kobiety często opuszczają rynek pracy na dłuższy czas ze względu na obowiązki związane z opieką nad dziećmi lub innymi członkami rodziny, a ich szanse na ponowne wejście na rynek pracy są znikome,

- I. mając na uwadze, że w rzeczywistości setki tysięcy kobiet zgadzają się na nietypowe stosunki pracy, ponieważ nie mają one innego wyjścia ze względu na to, że pracują wykonując prace domowe poza swoim własnym gospodarstwem domowym lub muszą opiekować się starszymi członkami rodziny,
1. zwraca uwagę, że przyjęcie środków rozszerzających dostęp osób na stanowiskach niepełnoetatowych i wybierających elastyczne lub nietypowe formy zatrudnienia do praw i świadczeń socjalnych, a także przyjęcie środków zapewniających przekształcenie pracy nielegalnej w stały stosunek pracy, mają podstawowe znaczenie dla osiągnięcia równouprawnienia płci, zważywszy, że kobiety stanowią większość osób zatrudnionych w taki sposób; wzywa państwa członkowskie do przestrzegania prawa pracy, w szczególności jeśli chodzi o nowe realia społeczne i ostatnie zmiany w stosunkach pracy,
 2. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia praw do ochrony socjalnej i minimalnych dochodów w celu umożliwienia bezpiecznej egzystencji, które to prawo powinno zostać uniezależnione od pozycji na rynku pracy i rodzaju umowy oraz zagwarantowane każdej osobie jako prawo podstawowe,
 3. podkreśla, że umowy zawierane na czas określony, które są następnie wielokrotnie odnawiane, powinny na mocy prawa stać się umowami na czas nieokreślony; wzywa do bardziej skutecznej kontroli sposobu wykorzystania umów na czas określony;
 4. podkreśla, że sytuacja dotycząca zatrudnienia w Europie nie jest zgodna ani z podstawowymi celami Unii Europejskiej, a więc podnoszenia standardów życia i pracy jej mieszkańców, ani ze strategią lizbońską, która ma na celu tworzenie większej liczby miejsc pracy o wyższej jakości, pełne zatrudnienie i integrację społeczną oraz osiągnięcie odsetka zatrudnionych kobiet na poziomie 60% do roku 2010; wzywa Komisję do pilnego zajęcia się tymi sprawami;
 5. wzywa Komisję do skutecznego uwzględnienia problematyki równouprawnienia płci w procesie konsultacji; zwraca uwagę, że zielona księga Komisji w sprawie modernizacji prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku (COM(2006)0708) nie koncentruje się na wpływie proponowanych zmian na kwestie płci;
 6. wzywa państwa członkowskie i pracodawców do zapewnienia nowych możliwości poprzez elastyczne godziny pracy i do propagowania czasu w niepełnym wymiarze godzin oraz samozatrudnienia wraz z zapewnieniem ochrony socjalnej i uprawnień emerytalnych w celu zwiększenia udziału kobiet, ludzi młodych i starszych wśród osób pracujących;
 7. podkreśla, że presja związana z konkurencją przyczyniła się do pogłębiających się nierówności ekonomicznych oraz rosnących wymogów w zakresie elastyczności pracy, co wywarło negatywny wpływ na kobiety w postaci różnic w wynagrodzeniu w stosunku do mężczyzn, segregacji zawodowej i sektorowej, a także na ich perspektywy niezależności ekonomicznej oraz ochronę socjalną;
 8. podkreśla, że prawo pracy musi przyjąć jako punkt wyjścia eliminację rozbieżności wynagrodzeń między płciami; wyraża przekonanie, że rozbieżności wynagrodzeń między płciami w różnych sektorach rynku pracy odzwierciedlają brak poszanowania dla pracy wykonywanej przez kobiety;

9. podkreśla konieczność wprowadzenia właściwego systemu oceny pracy zarówno kobiet, jak i mężczyzn, w celu wprowadzenia w życie zasady równej płacy za taką samą pracę, co w wielu przypadkach nie ma zastosowania.
10. wskazuje, że czynnik płci i czynnik międzypokoleniowy silnie wiążą się z ryzykiem posiadania słabszej pozycji na rynku pracy, jako że kobiety oraz starsi i młodzi pracownicy, często angażowani na podstawie umów niestandardowych, mają mniejsze szanse na poprawę swojej pozycji na rynku pracy,
11. zwraca uwagę, że ściślejsze przestrzeganie prawa do godzenia życia osobistego, zawodowego i rodzinnego (zarówno z punktu widzenia drogi zawodowej, jak i świadczeń socjalnych i uprawnień emerytalno-rentowych), zwiększenie ochrony kobiet w ciąży i karmiących, a także lepszy podział obowiązków rodzinnych i domowych między kobiety i mężczyzn oraz odpowiednia oferta elastycznych usług opieki nad dziećmi i niesamodzielnymi rodzicami, a ponadto ustanowienie urlopu ojcowskiego niezależnego od urlopu matki to podstawowe warunki zapewnienia równości praw i szans kobietom i mężczyznom w miejscu pracy;
12. wzywa Komisję, aby przy kierowaniu procesem konsultacji w sprawie zielonej księgi w stronę godzenia elastyczności i bezpieczeństwa, rozważyła potrzeby zarówno pracowników, jak i przedsiębiorstw;
13. wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do zapewnienia możliwości korzystania z urlopu wychowawczego i większej elastyczności warunków pracy, w szczególności poprzez wykorzystanie nowych technologii w celu lepszego zrównoważenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego;
14. zaleca państwom członkowskim, Radzie i Komisji, aby stosując otwartą metodę koordynacji wymieniały między sobą najlepsze praktyki dotyczące elastycznej organizacji czasu pracy i uwzględniały innowacyjne uzgodnienia dotyczące czasu pracy dobrze równoważące życie zawodowe i rodzinne;
15. wskazuje, że nowoczesny rynek pracy musi zapewniać całkowite wprowadzenie w życie unijnych i krajowych przepisów zabraniających dyskryminacji na rynku pracy; wskazuje ponadto, że prawo pracy musi wspierać skuteczne mechanizmy zapewniające równość szans wszystkim pracownikom, tj. zakazywać dyskryminacji w procesach rekrutacji, umożliwiać dostęp do awansów i szkolenia oraz zapewniać odpowiednią ochronę przed represjami w przypadku upominania się pracowników o swoje prawa;
16. wzywa państwa członkowskie do propagowania przyjmowania środków sprzyjających równości w przedsiębiorstwach w celu wyeliminowania dyskryminacji w warunkach pracy, molestowania seksualnego, używania języka seksistowskiego przy nazywaniu stanowisk pracy i zapewnienia równego udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych.
17. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia korzystania przez kobiety i mężczyzn z nieprzerwanego korzystania z systemów zabezpieczenia społecznego w ciągu całego życia, nawet jeśli ograniczają oni lub przerywają aktywność zawodową na rzecz wychowania dzieci, tak aby mieli oni zagwarantowane prawo do emerytury po

zakończeniu działalności zawodowej; podkreśla konieczność zapewnienia pracownikom niezbędnej edukacji przez całe życie, tak aby mogli oni w udany sposób przechodzić przez różne sytuacje związane z zatrudnieniem.

18. wzywa Komisję do zmierzenia się z wykorzystywaniem nielegalnej pracy migrantów, w szczególności kobiet, skupiając się na instrumentach i mechanizmach zapobiegania i zwalczania wykorzystywania pracy migrantów, wraz z uznawaniem i przestrzeganiem podstawowych praw człowieka i praw pracowniczych nielegalnych migrantów, zamiast odwoływania się do represji i deportacji.
19. zauważa z wielkim zaniepokojeniem, że zielona księga, uznając, że warunki panujące obecnie na rynku pracy tworzą nierówność płci, np. w jeśli chodzi o rozbieżność wynagrodzeń między płciami i segregację zawodową i sektorową, całkowicie pomija obowiązki i zobowiązania w odniesieniu do mapy drogowej na rzecz równości kobiet i mężczyzn.
20. zauważa, znów z wielkim zaniepokojeniem, że zielona księga, chociaż stwierdza, że kobiety stają w obliczu nierównowagi między życiem zawodowym i prywatnym, pomija pilną potrzebę działania w celu umożliwienia pogodzenia życia zawodowego i prywatnego ze zmianami demograficznymi, co byłoby zgodne z Europejskim paktem na rzecz równości płci i komunikatem Komisji w sprawie przyszłości demograficznej Europy.
21. wskazuje, że nierówność kobiet i mężczyzn oraz całkowite obciążenie kobiet pracą będą ciągle wzrastać, jeśli nadal prowadzona będzie polityka stymulowania zatrudnienia kobiet bez uwzględnienia pracy kobiet w domu i sprawowanej przez nie opieki;
22. podkreśla konieczność skutecznego zapewnienia praw pracowniczych pracowników funkcjonujących w kontekście transnarodowym, w całej Wspólnocie, bez względu na państwo członkowskie, w którym pracują, uwzględniając fakt, że wiele z tych pracowników to kobiety.
23. wskazuje, że termin „elastyczność i bezpieczeństwo zatrudnienia” jest jako taki mylący, sugeruje bowiem większą elastyczność i bezpieczeństwo dla pracowników, podczas gdy prawdziwym skutkiem jest większa elastyczność dla pracodawcy i większa niepewność dla pracownika dopóty, dopóki obecne warunki rynku pracy nie zapewniają wszystkim praw socjalnych i nie dają pracownikom instrumentów współdecydowania przy ustalaniu godzin pracy ani też dostosowywania ich do swoich potrzeb.
24. podkreśla konieczność określenia znaczenia terminu „pracownik” w całej Wspólnocie oraz wyjaśnienia wspólnych praw, które przysługują pracownikom bez względu na sytuację zatrudnienia.
25. wzywa państwa członkowskie do dalszego wspierania rozwoju rozmów trójstronnych między władzami publicznymi, pracodawcami i organizacjami związkowymi w celu uwzględnienia rzeczywistości społecznej i nowych potrzeb, które pojawiają się w stosunkach pracy, a także znalezienia równowagi między obowiązkami i interesami każdej ze stron.
26. podkreśla, że wzrost gospodarczy nie powinien odbywać się kosztem socjalnych praw

pracowników, przede wszystkim kobiet i grup szczególnie narażonych, takich jak mniejszości.

27. wzywa Komisję Europejską, aby, we współpracy z państwami członkowskimi, dokonywała okresowej oceny wpływu podjętych działań, tak aby można było podjąć środki niezbędne do skorygowania tych aspektów, w których nie nastąpił znaczny postęp w sferze równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

PROCEDURA

Tytuł	Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku
Numer procedury	2007/2023(INI)
Komisja przedmiotowo właściwa	EMPL
Komisja wyznaczona do wydania opinii Data ogłoszenia na posiedzeniu	FEMM 15.2.2007
Ścisłejsza współpraca	
Sprawozdawca komisji opiniodawczej Data powołania	Kartika Tamara Liotard 24.1.2007
Poprzedni sprawozdawca(y)	
Rozpatrzenie w komisji	11.4.2007 2.5.2007
Data zatwierdzenia wskazówek	2.5.2007
Wynik głosowania końcowego	za: 12 przeciw: 1 wstrzymujących się: 6
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	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
Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego	Anna Hedh, Kartika Tamara Liotard, Marusya Ivanova Lyubcheva, Heide Rühle
Zastępcy (art. 178 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego	Daciana Octavia Sârbu