

PARLAMENTUL EUROPEAN

2004



2009

Comisia pentru drepturile femeii și egalitatea între sexe

2007/2023(INI)

8.5.2007

AVIZ

al Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea între sexe

destinat Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

privind modernizarea legislației muncii pentru a face față provocărilor
secolului XXI
(2007/2023(INI))

Raportoare pentru aviz: Kartika Tamara Liotard

PA_NonLeg

SUGESTII

Comisia pentru drepturile femeii și egalitatea între sexe recomandă Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, competentă în fond, includerea următoarelor sugestii în propunerea de rezoluție ce urmează a fi adoptată:

- A. întrucât studiile arată că, în noua economie, inegalitățile sociale, în special inegalitățile între sexe, există și tind să se adâncească, în principal în acele sectoare în care sindicatele sunt slab reprezentate și unde nu există convenții colective;
- B. întrucât drepturile fundamentale la muncă sau protecție socială pot fi reduse semnificativ în cazul femeilor, conducând la o situație de incertitudine cu privire la perspectivele viitoare de angajare și afectând luarea unor decizii cruciale în viața privată a acestora, de exemplu planificarea familială;
- C. întrucât femeile sunt dezavantajate pe piața muncii și sunt reprezentate disproporționat în activitățile cu normă parțială și în noile regimuri de muncă, adeseori precare, precum contractele temporare și contractele *locatio operis*, având dificultăți în obținerea tuturor drepturilor și beneficiilor sociale, precum și a unor salarii și șanse de carieră egale;
- D. având în vedere cazurile de discriminare a femeilor în ceea ce privește accesul pe piața forței de muncă, care se traduc printr-un risc sporit de sărăcie, în special diferențele de remunerare care persistă, în ciuda unui nivel de educație și formare egal sau superior celui al bărbaților;
- E. întrucât situația dezavantajoasă a femeilor pe piața forței de muncă face ca acestea să aibă un salariu în medie cu 15% mai mic decât cel al bărbaților, deși egalitatea salarială între bărbați și femei este inclusă în legislația Uniunii Europene încă de la crearea acesteia;
- F. întrucât inegalitățile generează un cost economic direct și indirect, în timp ce, dimpotrivă, tratamentul egal generează avantaje competitive, realizarea acestuia constituie, în consecință, un important pariu strategic pentru dezvoltarea economică și socială; întrucât Uniunea Europeană nu-și poate permite, pe de altă parte, să nu utilizeze energia și capacitatea productivă a femeilor, care reprezintă jumătate din populație;
- G. întrucât femeile se confruntă în prezent cu o triplă povară, și anume creșterea participării acestora la piața forței de muncă, nașterea mai multor copii și o creștere a responsabilităților legate de îngrijirea familiei, în timp ce în aproape toate cazurile femeia este cea care trebuie să facă compromisuri pentru a-și adapta munca în funcție de nevoile familiei și care se confruntă cu niveluri ridicate de stres și anxietate din cauza dublului rol (muncă și îngrijire);
- H. întrucât femeile părăsesc adesea piața forței de muncă pe perioade îndelungate de timp din cauza îngrijirii copiilor sau a responsabilităților familiale și întrucât șansele acestora de reintegrare pe piața forței de muncă sunt reduse;
- I. întrucât este o realitate faptul că sute de mii de femei acceptă condiții neregulate de

angajare deoarece nu au altă opțiune, având activități casnice în afara propriei gospodării sau îngrijind membrii mai în vârstă ai familiei;

1. subliniază că adoptarea unor măsuri pentru sporirea drepturilor și a beneficiilor în materie de securitate socială pentru angajații cu normă parțială sau cu regimuri de muncă flexibile sau atipice, precum și adoptarea unor măsuri care să asigure transformarea muncii nedecarate în muncă legală sunt de o importanță crucială din perspectiva egalității între sexe, având în vedere că majoritatea acestor angajați sunt femei; invită statele membre să respecte legislația muncii, în special în cadrul noilor realități sociale și al recentelor evoluții în relațiile de muncă;
2. invită Comisia și statele membre să garanteze dreptul la protecție socială și la un venit minim pentru o existență sigură care să nu fie în funcție de istoricul angajării și de tipul de contract și care să fie garantat tuturor persoanelor ca un drept fundamental;
3. subliniază faptul că ar trebui prevăzută prin lege permanentizarea contractelor temporare prelungite de mai multe ori; solicită un control mai eficient al folosirii contractelor temporare;
4. subliniază faptul că situația ocupării forței de muncă în Europa nu corespunde obiectivelor fundamentale ale Uniunii Europene, respectiv îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă ale populației sale, nici agendei de la Lisabona, care propune crearea un număr mai mare de locuri de muncă și de mai bună calitate, ocuparea integrală a forței de muncă, integrarea socială și o rată de ocupare a forței de muncă pentru femei de 60% până în 2010; invită Comisia să abordeze urgent aceste aspecte;
5. recomandă Comisiei să integreze efectiv problematica egalității între femei și bărbați în cadrul procesului său de consultare; subliniază faptul că în Cartea verde a Comisiei privind modernizarea legislației pentru a face față provocărilor secolului XXI (COM(2006)0708) (Cartea verde) nu apar efectele diferențiate pe sexe în ceea ce privește modificările propuse;
6. invită statele membre și angajatorii să ofere noi posibilități printr-un program de lucru flexibil și să promoveze locurile de muncă cu normă parțială și activitățile independente, asigurând totodată protecția socială și dreptul la pensie, pentru a crește numărul femeilor, tinerilor și al persoanelor în vârstă care participă la piața muncii;
7. subliniază că presiunile concurenței au contribuit la adâncirea inegalității economice și creșterea cererii de flexibilitate a forței de muncă, ceea ce a avut un impact negativ asupra femeilor în ceea ce privește diferențele de salarizare și segregarea profesională și sectorială, precum și perspectivele de independență economică și protecția socială de care beneficiază;
8. subliniază că legislația muncii trebuie să aibă ca punct de pornire eliminarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați; consideră că diferențele de remunerare în diverse sectoare ale pieței muncii reflectă lipsa de respect față de munca depusă de femei;
9. subliniază necesitatea introducerii unui sistem corect de evaluare atât a muncii femeilor,

cât și a bărbaților, pentru a pune în aplicare principiul remunerării egale pentru aceeași muncă prestată, care în multe cazuri nu este aplicat;

10. subliniază că riscul de a avea o poziție mai slabă pe piața forței de muncă este strâns legat de gen și de generație, deoarece femeile, lucrătorii în vârstă, dar și cei tineri angajați cu contracte atipice au mai puține șanse de a ocupa o poziție mai bună pe piața forței de muncă;
11. accentuează faptul că o mai bună recunoaștere a dreptului la concilierea vieții personale, a vieții profesionale și a celei familiale (atât din punct de vedere al carierei profesionale, cât și al beneficiilor sociale și drepturilor de pensie), o mai bună protecție a femeilor gravide și a femeilor care alăptează, o mai bună repartizare a sarcinilor familiale și casnice între femei și bărbați, o ofertă adecvată de servicii flexibile de îngrijire a copiilor și părinților dependenți, precum și stabilirea unui concediu de paternitate autonom de cel al mamei sunt condiții esențiale pentru a garanta egalitatea drepturilor și a șanselor femeilor și bărbaților la locul de muncă;
12. invită Comisia ca atunci când va căuta, în continuarea Cărții verzi, combinația echilibrată între flexibilitate și securitate, să ia în considerare atât necesitățile lucrătorilor, cât și pe cele ale societăților;
13. invită statele membre și partenerii sociali să ofere posibilități pentru concediul pentru creșterea copilului, precum și o mai mare flexibilitate a condițiilor de muncă, în special prin utilizarea noilor tehnologii, pentru a echilibra mai bine viața profesională, viața familială și cea privată;
14. recomandă statelor membre, Consiliului și Comisiei ca, în cadrul metodei deschise de coordonare, să împărtășească cele mai bune practici privind organizarea flexibilă a timpului de muncă și să țină cont de regimuri inovatoare privind timpul de muncă care realizează un bun echilibru între viața profesională și cea familială;
15. accentuează faptul că legislația modernă a muncii trebuie să garanteze aplicarea deplină a legislației europene și naționale care să interzică discriminarea pe piața forței de muncă; în plus, accentuează faptul că legislația muncii trebuie să sprijine mecanisme eficiente care să garanteze șanse egale pentru toți pe piața muncii, respectiv nediscriminare în cadrul procedurilor de recrutare, acces la promovare și formare, precum și protecție corespunzătoare împotriva victimizării atunci când persoanele își cer drepturile;
16. invită statele membre să promoveze adoptarea de mijloace în favoarea egalității în cadrul întreprinderilor, pentru a eradică situațiile de discriminare în privința condițiilor de muncă, hărțuirea sexuală, utilizarea unui limbaj sexist în denumirea posturilor și stabilirea timpului de muncă și pentru a asigura o prezență echilibrată între bărbați și femei în consiliile de administrație;
17. invită statele membre să se asigure că femeile și bărbații beneficiază pe toată durata vieții, chiar dacă își reduc sau întrerup activitatea profesională pentru a se consacra educației copiilor, de o afiliere permanentă la sistemele de securitate socială, pentru a li se garanta drepturile la pensie după încheierea vieții active; subliniază necesitatea asigurării educației

corespunzătoare a lucrătorilor pe întreaga durată a vieții, pentru ca trecerea de la un loc de muncă la altul să se facă în condiții optime;

18. invită Comisia să se implice în exploatarea prin muncă a lucrătorilor imigranți (fără acte), în special a femeilor imigrante, folosind în special instrumente și mecanisme pentru prevenirea și combaterea exploatării lucrătorilor imigranți, inclusiv recunoașterea și respectarea drepturilor fundamentale ale omului și ale dreptului la muncă ale imigranților ilegali, în locul unei politici bazate pe represiune și deportare;
19. constată cu mare îngrijorare faptul că, deși recunoaște că actualele condiții de pe piața forței de muncă creează inegalități între sexe, de exemplu în ceea ce privește diferența de remunerare și segregarea profesională și sectorială, Cartea verde a Comisiei ignoră în întregime obligațiile și responsabilitățile față de Foaia de parcurs pentru egalitatea între sexe;
20. constată, tot cu mare îngrijorare, faptul că, deși recunoaște că femeile se confruntă cu un dezechilibru între viața lor profesională și cea privată, Cartea verde ignoră necesitatea urgentă a unor acțiuni pentru a reconcilia viața profesională și viața privată cu provocările demografice, toate acestea în conformitate cu Pactul european pentru egalitatea între sexe și cu Comunicarea Comisiei privind viitorul demografic al Europei;
21. subliniază faptul că inegalitatea între sexe și sarcina totală de muncă a femeilor vor continua să crească dacă se stimulează în continuare ocuparea locurilor de muncă de către femei fără ca îngrijirea copiilor și muncile casnice efectuate de femei să fie luate în considerare;
22. subliniază necesitatea garantării efective, în toată Comunitatea, a dreptului la muncă a lucrătorilor care operează într-un context transnațional, indiferent de statul membru în care lucrează, luând în considerare faptul că mulți dintre acești lucrători sunt femei;
23. subliniază faptul că termenul „flexicuritate” este, de fapt, înșelător: acesta sugerează o mai mare flexibilitate și securitate pentru angajați, în timp ce consecințele reale sunt o mai mare flexibilitate pentru angajator, atât timp cât condițiile actuale ale pieței de muncă nu garantează drepturi sociale pentru toți și nu oferă lucrătorilor instrumentele necesare pentru a avea un cuvânt de spus în stabilirea programului de lucru și în adaptarea acestuia la nevoile lor;
24. subliniază necesitatea clarificării sensului termenului „lucrător” în întreaga Comunitate și a drepturilor comune de care beneficiază lucrătorii, indiferent de statutul lor profesional;
25. invită statele membre să-și mențină sprijinul acordat dezvoltării dialogului tripartit între autoritățile publice, angajatori și organizațiile sindicale, pentru a ține seama de particularitățile realităților sociale și de noile nevoi care apar în cadrul relațiilor de muncă și pentru a găsi un echilibru între responsabilitățile și interesele fiecărei părți;
26. subliniază faptul că creșterea economică nu trebuie să se realizeze în detrimentul drepturilor sociale ale angajaților, în special în ceea ce privește femeile și grupurile vulnerabile, precum minoritățile;

27. solicită Comisiei, în coordonare cu statele membre, să efectueze o evaluare periodică a impactului acțiunilor întreprinse, în vederea luării măsurilor necesare pentru a corecta acele aspecte în care nu au existat progrese semnificative în ceea ce privește egalitatea între sexe.

PROCEDURĂ

Titlu	Modernizarea legislației muncii pentru a face față provocărilor secolului XXI
Numărul procedurii	2007/2023(INI)
Comisia competentă în fond	EMPL
Aviz emis de către Data anunțului în plen	FEMM 15.2.2007
Cooperare consolidată - data anunțului în plen	
Raportor pentru aviz : Data numirii	Kartika Tamara Liotard 24.1.2007
Raportorul pentru aviz substituit	
Examinare în comisie	11.4.2007 2.5.2007
Data adoptării	2.5.2007
Rezultatul votului final	+: 12 -: 1 0: 6
Membri titulari prezenți la votul final	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
Membri supleanți prezenți la votul final	Anna Hedh, Kartika Tamara Liotard, Marusya Ivanova Lyubcheva, Heide Rühle
Membri supleanți (articolul 178 alineatul (2)) prezenți la votul final	Daciana Octavia Sârbu
Observații (date disponibile într-o singură limbă)	...