

# EURÓPSKY PARLAMENT

2004



2009

---

*Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť*

**2007/2023(INI)**

8. 5. 2007

## **STANOVISKO**

Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť

pre Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

o modernizácii pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia  
(2007/2023(INI))

Spravodajkyňa výboru požiadaneho o stanovisko: Kartika Tamara Liotard

PA\_NonLeg

## NÁVRHY

Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť vyzýva Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci, aby ako gestorský výbor zaradil do návrhu uznesenia, ktorý prijme, tieto návrhy:

- A. keďže výskum ukázal, že v novom hospodárstve sociálna a predovšetkým rodová nerovnosť existuje a môže sa prehľbovať, a to najmä v tých sektoroch, kde sú slabé odbory a neexistujú kolektívne zmluvy,
- B. keďže základné zamestnanecké práva alebo práva na sociálnu ochranu môžu byť v prípade žien výrazne nižšie, z čoho vyplýva neistota v otázke výhľadu na ďalšie zamestnanie a ovplyvňuje to kľúčové rozhodnutia v ich súkromnom živote, ako je plánovanie rodiny,
- C. keďže ženy majú na trhu práce znevýhodnené postavenie, majú nepomerné zastúpenie v zamestnaniach na čiastočný úväzok a nových, často pochybných formách pracovných dohôd, ako sú zmluvy na dobu určitú a zmluvy o agentúrnom zamestnávaní, a stretávajú sa s prekážkami pri prístupe ku všetkým sociálnym právam a výhodám, ako aj k rovnakým mzdám a kariérnym možnostiam,
- D. keďže ženy sú diskriminované v prístupe na pracovný trh, čo sa odráža vo vyššom riziku chudoby, predovšetkým v rozdieloch v odmeňovaní pretrvávajúcich napriek rovnakej alebo vyššej úrovni vzdelania a odbornej prípravy než u mužov,
- E. keďže znevýhodnená situácia žien na pracovnom trhu vedie k tomu, že dostávajú v priemere o 15 % nižšiu mzdu ako muži, a to napriek tomu, že rovnosť miezd mužov a žien je začlenená do právnych predpisov Európskej únie od jej počiatkov,
- F. keďže nerovnosti vytvárajú priame a nepriame hospodárske náklady a keďže rovnosť zaobchádzania naopak vytvára konkurenčné výhody, jej realizácia má preto strategický význam pre hospodársky a sociálny rozvoj; keďže Európska únia si navyše nemôže dovoliť nevyužiť energiu a produktívne schopnosti žien, ktoré tvoria polovicu obyvateľstva,
- G. keďže pred ženami v súčasnosti stoja tri záväzky, t. j. zvýšiť mieru svojej účasti na pracovnom trhu, porodiť viac detí a čeliť rastúcej potrebe starostlivosti o rodinu, pričom je to takmer vždy žena, od koho sa požaduje, aby prijal kompromisy potrebné na zladenie práce a potrieb rodiny, a kto z dôvodu kombinácie pracovnej a rodinnej úlohy zažíva veľkú mieru stresu a úzkosti,
- H. keďže ženy často opúšťajú pracovný trh na dlhšie obdobia z dôvodu starostlivosti o deti alebo rodinu a ich šanca na opätovné začlenenie do pracovného trhu je nižšia,
- I. keďže platí, že státisíce žien prijímajú neštandardné podmienky zamestnania, pretože ako pracovníčky v domácnosti mimo vlastného domova alebo preto, že sa musia starať o starších členov rodiny, nemajú na výber,

1. poukazuje na to, že prijatie opatrení na zvýšenie práv a výhod sociálneho zabezpečenia pracovníkov zamestnaných na čiastočný úväzok alebo tých, ktorí majú pružné alebo netypické pracovné dohody, a prijatie opatrení na zabezpečenie toho, aby sa neevidovaná práca premenila na riadnu prácu, sú z hľadiska rodovej rovnosti nadovšetko dôležité, pretože väčšina týchto pracovníkov je ženského pohlavia; vyzýva členské štáty, aby rešpektovali pracovné právo, najmä v rámci novej spoločenskej reality a nedávneho vývoja pracovných vzťahov;
2. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zaručili právo na sociálnu ochranu a minimálny príjem, ktoré umožní bezpečnú existenciu a ktoré by nesúviselo s pracovnými záznamami a s druhom zmluvy a bolo by všetkým osobám garantované ako základné právo;
3. zdôrazňuje, že pracovné zmluvy na určitý čas, ktoré sa niekoľkokrát obnovia, by sa mali zo zákona povinne stať zmluvami na neurčitý čas; vyzýva na efektívnejšiu kontrolu používania zmlúv na určitý čas;
4. zdôrazňuje, že situácia v oblasti zamestnanosti v Európe nie je v súlade s jedným zo základných cieľov Európskej únie, ktorým je zlepšovanie životných a pracovných podmienok svojich obyvateľov, ani s lisabonskou agendou, ktorá má za cieľ zvýšiť počet a kvalitu pracovných miest, dosiahnuť úplnú zamestnanosť, sociálne začlenenie a 60 % mieru zamestnanosti žien do roku 2010; vyzýva Komisiu, aby sa týmito otázkami naliehavo zaoberala;
5. vyzýva Komisiu, aby vo svojom konzultačnom postupe účinne uplatňovala rodové hľadisko; poukazuje na to, že zelená kniha Komisie Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia (KOM(2006)0708) (zelená kniha) sa v súvislosti s navrhovanými úpravami nezameriava na ich účinky na rodovú rovnosť;
6. vyzýva členské štáty a zamestnávateľov, aby pružným pracovným časom vytvárali nové príležitosti a aby presadzovali prácu na čiastočný úväzok a samostatnú zárobkovú činnosť pri zabezpečení sociálnej ochrany a dôchodkových práv s cieľom zvýšiť mieru zapojenia žien, mladých a starších ľudí do pracovnej sily;
7. zdôrazňuje, že konkurenčný tlak prispieva k prehĺbovaniu hospodárskej nerovnosti a k zvyšovaniu požiadaviek na pracovnú flexibilitu, a tak nepriaznivo vplyva na postavenie žien na pracovnom trhu, čo sa týka rozdielov v príjmoch a pracovnej a sektorovej segregácie, ich perspektívy získať ekonomickú nezávislosť a ich sociálnej ochrany;
8. zdôrazňuje, že východiskom pracovného práva musí byť odstránenie rodových rozdielov v odmeňovaní práce; domnieva sa, že rodové rozdiely v odmeňovaní práce v rôznych pracovných odvetviach odrážajú nedostatočné ocenenie práce žien;
9. zdôrazňuje, že je potrebné zaviesť správny systém hodnotenia práce žien i mužov s cieľom realizovať princíp rovnakého odmeňovania práce rovnakej hodnoty, ktorý sa v mnohých prípadoch neuplatňuje;
10. poukazuje na to, že riziko oslabenia pozície na pracovnom trhu má silný rodový

a medzigeneračný rozmer, pretože ženy, starší aj mladší pracovníci s neštandardnými zmluvami majú menej príležitostí zlepšiť svoju pozíciu na pracovnom trhu;

11. poukazuje na to, že lepšie uznanie práva na zladenie osobného, pracovného a rodinného života (tak z hľadiska kariéry, ako aj sociálneho zabezpečenia a práva na dôchodok), posilnenie ochrany tehotných a dojčiacich žien, lepšie rozdelenie rodinných a domácich povinností medzi ženami a mužmi a primeraná ponuka služieb starostlivosti o deti a na pomoc odkázaných rodičov, ako aj zavedenie rodičovskej dovolenky nezávislej od materskej dovolenky, sú základnými podmienkami na zabezpečenie rovnosti práv a príležitostí žien a mužov na pracovisku;
12. vyzýva Komisiu, aby nasmerovala proces vychádzajúci zo zelenej knihy k vyváženej kombinácii pružnosti a bezpečnosti a vzala do úvahy potreby pracovníkov aj podnikov;
13. vyzýva členské štáty a sociálnych partnerov, aby umožnili rodičovskú dovolenku a väčšiu pružnosť pracovných podmienok, najmä využívaním nových technológií, aby bolo možné lepšie vyvážiť pracovný, rodinný a súkromný život;
14. odporúča členským štátom, Rade a Komisii, aby si v rámci otvorenej metódy koordinácie vymieňali osvedčené postupy v oblasti pružnej organizácie pracovného času a aby zohľadnili inovačné usporiadanie pracovného času, ktoré vytvára rovnováhu medzi pracovným a rodinným životom;
15. pripomína, že moderné pracovné právo musí garantovať úplné vykonávanie právnych predpisov Spoločenstva a vnútroštátnych právnych predpisov zakazujúcich diskrimináciu na pracovnom trhu; okrem toho pripomína, že pracovné právo musí podporovať účinné mechanizmy zaručujúce rovnosť príležitostí pre všetky pracovné sily, t. j. zákaz diskriminácie pri prijímaní do zamestnania, možnosť služobného postupu a prístup k odbornému vzdelávaniu a zabezpečenie náležitej ochrany pred neoprávneným postihovaním v prípade, že sa ľudia domáhajú svojich práv;
16. vyzýva členské štáty, aby presadzovali prijatie prostriedkov na zabezpečenie rovnosti v rámci podnikov s cieľom úplne odstrániť diskrimináciu v rámci pracovných podmienok, sexuálne obťažovanie, používanie sexistického jazyka pri označovaní pracovných pozícií a pri zavádzaní pracovného času a zabezpečiť vyvážené zastúpenie mužov a žien v správnych radách;
17. vyzýva členské štáty, aby zabezpečili, že ženy a muži budú po celý svoj život, a to aj v prípade, že svoju pracovnú činnosť zredukujú alebo prerušia, aby sa venovali výchove detí, napojení na systém sociálneho zabezpečenia, ktorý im zaručí ich právo na dôchodok po ukončení aktívneho života; zdôrazňuje, že je potrebné zaručiť celoživotné vzdelávanie pracovníkov, aby dokázali úspešne prechádzať medzi rôznymi zamestnaneckými situáciami;
18. vyzýva Komisiu, aby vyriešila pracovné vykorisťovanie (nevidovaných) migrujúcich pracovníkov, a to najmä migrujúcich žien, pričom by sa mala zamerať na nástroje a mechanizmy na predchádzanie vykorisťovaniu migrujúcich pracovníkov a boj proti nemu vrátane uznania a presadzovania základných ľudských a pracovných práv

nelegálnych migrantov namiesto toho, aby sa spoliehalo na represie a deportácie,

19. s veľkým znepokojením konštatuje, že zelená kniha síce uznáva, že súčasné podmienky na pracovnom trhu vytvárajú rodovú nerovnosť, napríklad v oblasti rodových rozdielov v odmeňovaní za prácu a v oblasti segregácie podľa druhu zamestnania a odvetvia, ale pritom úplne ignoruje záväzky a povinnosti vo vzťahu k plánu uplatňovania rovnosti žien a mužov;
20. berie na vedomie, opäť s veľkým znepokojením, že hoci zelená kniha uznáva, že ženy čelia nevyváženosti pracovného a súkromného života, ignoruje naliehavú potrebu prijať kroky na zladenie pracovného a súkromného života a demografických problémov, to všetko v súlade s Európskym paktom pre rodovú rovnosť a oznámením Komisie o demografickej budúcnosti Európy;
21. pripomína, že nerovnosť medzi celkovým pracovným zaťažením mužov a žien sa ešte zvýši, ak sa bude podporovať zamestnávanie žien bez zohľadnenia starostlivosti a domácej práce žien;
22. zdôrazňuje, že je potrebné skutočne zaručiť zamestnanecké práva pracovníkov, ktorí pracujú v medzinárodnom kontexte, v celom Spoločenstve, bez ohľadu na to, v ktorom členskom štáte pracujú, so zreteľom na to, že veľké množstvo z týchto pracovníkov tvoria ženy;
23. pripomína, že pojem „flexibilita“ je sám o sebe zavádzajúci: naznačuje väčšiu pružnosť a istotu pre zamestnancov, a pritom skutočnými dôsledkami sú väčšia pružnosť pre zamestnávateľa a väčšia neistota pre zamestnanca, pretože súčasné podmienky na pracovnom trhu nezaručujú sociálne práva pre všetkých a nedávajú pracovníkom nástroje, ktoré by im umožnili mať slovo pri plánovaní pracovného času a jeho prispôbení vlastným potrebám;
24. zdôrazňuje, že je potrebné vyjasniť význam pojmu „pracovník“ v celom Spoločenstve a to, aké majú pracovníci spoločné práva bez ohľadu na ich pracovnoprávny stav,
25. vyzýva členské štáty, aby naďalej podporovali rozvoj trojstranného dialógu medzi verejnou mocou, zamestnávateľmi a odborovými organizáciami, aby bolo možné zohľadniť osobitosti sociálnej reality a nové potreby, ktoré sa objavujú v rámci pracovných vzťahov, a nájsť rovnováhu medzi povinnosťami a záujmami všetkých strán;
26. zdôrazňuje, že hospodársky rast sa nesmie realizovať na úkor sociálnych práv zamestnancov, najmä pokiaľ ide o ženy a zraniteľné skupiny, ako sú menšiny;
27. žiada Európsku komisiu, aby v koordinácii s členskými štátmi pravidelne vyhodnocovala dosah prijatých krokov, aby bolo možné prijať opatrenia potrebné na korekciu tých aspektov, v ktorých nenastal významný pokrok v oblasti rovnoprávnosti mužov a žien.

## POSTUP

<b>Názov</b>	Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia
<b>Referenčné čísla</b>	2007/2023(INI)
<b>Gestorský výbor</b>	EMPL
<b>Výbor, ktorý predložil stanovisko</b> dátum oznámenia na schôdzi	FEMM 15.2.2007
<b>Rozšírená spolupráca - dátum oznámenia na schôdzi</b>	
<b>Spravodajkyňa výboru požiadanej o stanovisko</b> dátum menovania	Kartika Tamara Liotard 24.1.2007
<b>Predchádzajúci spravodajca výboru požiadanej o stanovisko</b>	
<b>Prerokované vo výbore</b>	11.4.2007      2.5.2007
<b>Dátum schválenia</b>	2.5.2007
<b>Výsledok záverečného hlasovania</b>	+:            12 -:            1 0:            6
<b>Poslanci prítomní na záverečnom hlasovaní</b>	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
<b>Náhradníci prítomní na záverečnom hlasovaní</b>	Anna Hedh, Kartika Tamara Liotard, Marusya Ivanova Lyubcheva, Heide Rühle
<b>Náhradníci (čl. 178 ods. 2) prítomní na záverečnom hlasovaní</b>	Daciana Octavia Sárbu
<b>Poznámky (k dispozícii iba v jednom jazyku)</b>	...