



Europa-Parlamentet,

2009 - 2014

---

Mødedokument

---

18.9.2009

B7-0000/2009

## **FORSLAG TIL BESLUTNING**

på baggrund af forespørgsler til mundtlig besvarelse B7-0000/2009 og B7-0000/2009

jf. forretningsordenens artikel 115, stk. 5

om EU-foranstaltninger til fremme af ligestilling og bedre balance mellem arbejds- og familiemæssige rettigheder og pligter

**Eva-Britt Svensson**

for Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling

**Europa-Parlamentets beslutning om EU-foranstaltninger til fremme af ligestilling og bedre balance mellem arbejds- og familiemæssige rettigheder og pligter**

*Europa-Parlamentet,*

- der henviser til EF-traktatens artikel 137, stk. 1, litra c) og artikel 141, princippet om ligestilling (EF-traktatens artikel 2, 3 og 13) samt den afledte ret, som bygger herpå, navnlig Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder<sup>1</sup>, Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer<sup>2</sup>, Rådets direktiv 96/97/EF af 20. december 1996 om ændring af direktiv 86/378/EØF om gennemførelse af princippet om ligestilling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger<sup>3</sup> og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligestilling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)<sup>4</sup>,
- der henviser til EF-traktaten, særlig artikel 139, stk. 2,
- der henviser til Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder af 18. december 2000 og artikel 23 og 33, der omhandler ligestilling mellem mænd og kvinder og forening af arbejds-, privat- og familieliv,
- der henviser til de europæiske arbejdsmarkedsparters aktionsramme om ligestilling mellem mænd og kvinder af 22. marts 2005, hvori fremme af balancen mellem arbejdsliv og privatliv udgør et prioriteret indsatsområde, og det erkendes, at der for fortsat at gøre fremskridt på dette område, må indføres en afbalanceret, integreret og sammenhængende politiksammensætning bestående af orlovsordninger, arbejdsordninger og børnepasningsmuligheder,
- der henviser til Kommissionens forslag til Rådets direktiv af 30. juli 2009 om gennemførelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (KOM(2009)0410),
- der henviser til Kommissionens meddelelse til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget af 3. oktober 2008 – Bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv: større støtte med henblik på at forene arbejds-, privat- og familieliv (KOM(2008)0635),

---

<sup>1</sup> EFT L 45 af 19.2.1975, s. 19.

<sup>2</sup> EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1.

<sup>3</sup> EFT L 46 af 17.2.1997, s. 20.

<sup>4</sup> EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23.

- der henviser til målsætningen i Lissabonstrategien for vækst og beskæftigelse om at øge den samlede beskæftigelsesgrad til 70 %, kvinders beskæftigelsesgrad til 60 % og ældre arbejdstageres beskæftigelsesgrad til 50 % og til Barcelonamålene vedrørende pasningsmuligheder for børn og til politikernes bidrag med hensyn til at fremme bedre balance mellem arbejds-, privat- og familieliv for at opfylde disse mål,
  - der henviser til forespørgslerne af ... til Rådet og til Kommissionen om EU-foranstaltninger til fremme af ligestilling og bedre balance mellem arbejds- og familiemæssige rettigheder og pligter (O-0000/2009 – B7 0000/2009, O-0000/2009 – B7 0000/2009),
  - der henviser til forretningsordenens artikel 115, stk. 5, og artikel 110, stk. 2,
- A. der henviser til, at aftalen mellem arbejdsmarkedets parter om forældreorlov er et første skridt i retning af mere fleksible metoder til at opnå bedre balance mellem arbejds- og familieliv og at den, uanset eventuel kritik, bør støttes af Parlamentet, Kommissionen og Rådet,
  - B. der henviser til, at EF-traktatens artikel 139, stk. 2, ikke foreskriver, at Parlamentet inddrages i indgåelsen af sådanne aftaler, og der henviser til, at Parlamentet desuagtet bør forbeholde sig retten til at fremsætte ethvert passende forslag om spørgsmål, som efter dets opfattelse kræver udarbejdelse af en fællesskabsretsakt til gennemførelse af EF-traktaten, som foreskrevet i traktatens artikel 192,
  - C. der henviser til, at EF-traktatens artikel 137 giver Fællesskabet mulighed for at støtte og supplere medlemsstaternes indsats, *blandt andet* for så vidt angår lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet,
  - D. der henviser til, at familiepolitikken bør bidrage til at opnå ligestilling mellem kønnene og ses på baggrund af de demografiske ændringer, konsekvenserne af befolkningens stigende gennemsnitsalder, generationernes tilnærmelse, fremme af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og fordeling af pasningsansvaret mellem kvinder og mænd,
  - E. der henviser til, at det i mange medlemsstater ikke har ført til tilstrækkelig gode resultater at tilskynde mænd til at påtage sig en lige så stor del af ansvaret for familien som kvinder, og at der derfor bør iværksættes mere effektive foranstaltninger for at tilskynde til en mere ligelig fordeling af ansvaret for familien mellem mænd og kvinder,
  - F. der henviser til, at medlemsstaterne bør indføre sanktioner, der er effektive, rimelige og som virker afskrækkende i forbindelse med enhver overtrædelse af forpligtelserne i fællesskabslovgivningen til fremme af ligestilling og bedre balance mellem arbejds- og familiemæssige rettigheder og pligter og navnlig af Rådets direktiv om gennemførelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF, når og hvis dette direktiv vedtages,
1. støtter aftalen mellem arbejdsmarkedets parter om forældreorlov og anser den for at være et væsentligt aspekt i ligestillingspolitikken til fremme af bedre balance mellem arbejds-, privat- og familieliv; anser det derfor for afgørende, at den hurtigt vedtages af Rådet;

2. bemærker ikke desto mindre, at ovennævnte rammeaftale kun fastsætter minimumsforskrifter for og bestemmelser om forældreorlov; bemærker derfor, at den kun bør betragtes som et første skridt i retning af at fremme mere fleksible metoder til at opnå bedre balance mellem arbejds-, privat- og familieliv;
3. beklager navnlig, at den nuværende rammeaftale ikke omfatter eller ikke i tilstrækkelig grad tager højde for følgende:
  - a. En sammenhængende tilgang til de tiltag, der skal fremme balancen. De forskellige forslag i "pakken" ville have vundet meget ved at blive gjort til genstand for en drøftelse blandt de forskellige aktører for at få fastslået omfanget af hvert af dem og vurderet, hvordan de forskellige foranstaltninger kan supplere hinanden
  - b. Indførelse af en ret til fædreorlov på EU-niveau (dvs. en orlovsperiode for fædre omkring barnets fødsel eller adoption). Denne orlovsperiode ville give fædre mulighed for tidligt at blive nært knyttet til deres barn og ville ligeledes tilskynde mænd og kvinder til at påtage sig en mere ligelig fordeling af ansvaret for børneopdragelse
  - c. Indførelse af særlige bestemmelser vedrørende retten til adoptionsorlov (pkt. 4 i aftalen), såsom varighed, løn- og dagpengerettigheder og hvorvidt det er muligt at overdrage adoptionsorlov
  - d. Indførelse af en ret til plejeorlov, så man kan passe gamle forældre og/eller andre pårørende, såsom et familiemedlem der er handicappet eller ramt af en dødelig sygdom. Med en aldrende befolkning og en faldende fødselsrate kan sådanne foranstaltninger støtte kvinder og mænd, der plejer deres ældre pårørende, og gøre det lettere at kombinere forælderrollen med arbejdslivet
  - e. Overvejelse om lønspørgsmålet. Dette er faktisk afgørende for at sikre, at både kvinder og mænd i praksis kan tage forældreorlov, og det spiller en afgørende rolle for, hvem der tager orloven. Hvis afgørelsen af dette vigtige spørgsmål overlades til medlemsstaterne selv, kan det desuden have en urimelig indvirkning på husstande med kun én indtægt og deres muligheder for at gøre brug af en sådan orlov, og navnlig på kvinder, som står for hovedparten af husstandene med kun én indtægt, og husstande med handicappede eller kronisk syge børn, for hvilke det også er op til medlemsstaterne selv at indføre skønsmæssige foranstaltninger vedrørende ekstra orlov
  - f. Bestemmelsen om at orloven bevilges i en periode på mindst fire måneder, og at den i princippet ikke kan overdrages. I denne henseende kan kvinderne stadig stå i en situation, hvor de skal være væk fra arbejdsmarkedet i syv måneder, mens det for mændenes vedkommende – hvis de vælger at tage orloven – kun drejer sig om én måned
  - g. Forhøjelse af den alder, barnet må have, for at der kan tages forældreorlov (dvs. op til otte år som i direktiv 96/34/EF). Det er imidlertid vigtigt at dække hele barndommen og den tidlige ungdom. Hvad angår børn med særlige behov eller handicap, er det ikke sikkert, at disse opdages i den tidlige barndom, og de kan desuden kræve langvarig og løbende pleje igennem hele barndommen og den tidlige ungdom;
4. er af den opfattelse, at fædreorlov, adoptionsorlov og plejeorlov skal reguleres gennem

supplerende fællesskabsretsakter, og anmoder Kommissionen om at arbejde videre med dette og forelægge nye forslag til retsakter; anmoder i denne forbindelse Kommissionen og Rådet om at indlede en egentlig dialog med Parlamentet snarest muligt;

5. bifalder, at anvendelsesområdet for aftalen om forældreorlov inkluderer deltidsansatte, midlertidigt ansatte og ansatte på tidsbegrænsede kontrakter;
6. mener, at det i forbindelse med aftalen om forældreorlov er nødvendigt at sætte særligt fokus på små og mellemstore virksomheder, og at der skal være en åben drøftelse af, hvordan aftalen praktisk kan gennemføres på dette område;
7. pålægger sin formand at sende denne beslutning til Rådet, Kommissionen BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS.