

# PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

---

*Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere*

**2007/2023(INI)**

8.5.2007

## **PARERE**

della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

su "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo"  
(2007/2023(INI))

Relatrice per parere: Kartika Tamara Liotard

PA\_NonLeg

## SUGGERIMENTI

La commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti suggerimenti:

- A. considerando che da alcune ricerche è risultato che nell'ambito della nuova economia le disuguaglianze sociali e, in particolare, di genere esistono e tendono a rafforzarsi, principalmente in quei settori in cui i sindacati sono deboli e non esistono accordi collettivi,
- B. considerando che i diritti fondamentali in materia di occupazione o di protezione sociale potrebbero essere significativamente ridotti per le donne, creando una situazione di incertezza in merito alle future prospettive occupazionali e influenzando le scelte cruciali nella loro vita privata, come la pianificazione di una famiglia,
- C. considerando che le donne si trovano in una situazione di svantaggio sul mercato del lavoro e sono rappresentate in misura sproporzionata nel lavoro part-time e in nuove forme, spesso precarie, di attività lavorative, come i contratti di lavoro non permanente e i contratti di lavoro interinale, dovendo affrontare ostacoli per quanto riguarda l'accesso a diritti e prestazioni sociali completi, nonché a pari stipendi e opportunità di carriera,
- D. considerando le discriminazioni di cui sono vittime le donne per quanto riguarda l'accesso al mercato del lavoro, che si traducono in un rischio di povertà più elevato, e in particolare le persistenti differenze salariali nonostante un livello di istruzione e di formazione uguale o superiore a quello degli uomini,
- E. considerando che la situazione svantaggiata delle donne sul mercato del lavoro fa sì che esse percepiscano un salario inferiore del 15% in media a quello degli uomini, e ciò nonostante il fatto che il principio della parità salariale tra uomini e donne figura sin dalle origini nella legislazione dell'Unione europea,
- F. considerando che le disparità generano un costo economico diretto e indiretto, e che viceversa la parità di trattamento genera vantaggi competitivi, ragion per cui il fatto di conseguire tale parità costituisce un'importante sfida strategica di sviluppo economico e sociale, tenendo conto altresì che l'Unione europea non può permettersi di fare a meno dell'energia e della capacità produttiva delle donne, che rappresentano la metà della popolazione,
- G. considerando che oggi le donne si trovano ad affrontare un triplice problema, ovvero aumentare la loro partecipazione al mercato del lavoro, partorire più figli e fronteggiare una crescente domanda di compiti assistenziali in seno alle loro famiglie, mentre è quasi sempre alla donna che si richiede di accettare i compromessi necessari per adattare la sua attività lavorativa alle esigenze della famiglia, ed è quasi sempre la donna che subisce i più alti livelli di stress e ansia a causa della combinazione dei ruoli da sostenere sul lavoro e in famiglia,
- H. considerando che le donne spesso lasciano il mercato del lavoro per lunghi periodi a causa

delle loro responsabilità nei confronti dei figli o della famiglia e che pertanto le loro possibilità di reintegrarsi nel mercato del lavoro sono ridotte,

- I. considerando che è un dato di fatto che centinaia di migliaia di donne accettano condizioni irregolari di occupazione, non avendo altra scelta perché sono lavoratrici domestiche presso altre famiglie oppure assistono familiari anziani,
  1. sottolinea che l'adozione di misure tese a rafforzare i diritti e le prestazioni in materia di sicurezza sociale dei lavoratori part-time e di quelli che svolgono attività lavorative flessibili o atipiche, nonché l'adozione di misure volte a garantire la trasformazione del lavoro non dichiarato in lavoro regolare rivestono un'importanza cruciale in termini di uguaglianza di genere, tenuto conto del fatto che la maggioranza dei lavoratori interessati è di sesso femminile; invita gli Stati membri a far rispettare il diritto del lavoro, in particolare nel quadro delle nuove realtà sociali e dei recenti sviluppi nei rapporti di lavoro;
  2. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire il diritto alla protezione sociale e ad un reddito minimo al fine di consentire un'esistenza sicura, diritto che dovrebbe essere svincolato dal curriculum lavorativo e dal tipo di contratto, ed essere garantito a tutti gli individui quale diritto fondamentale;
  3. sottolinea che la legge dovrebbe imporre che i contratti non permanenti rinnovati più volte siano resi permanenti; chiede un controllo più efficace del ricorso a contratti non permanenti;
  4. sottolinea che la situazione dell'occupazione in Europa non è conforme all'obiettivo fondamentale dell'Unione europea – ossia il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei suoi cittadini – né all'agenda di Lisbona, che mira a conseguire posti di lavoro più numerosi e migliori, la piena occupazione, l'inclusione sociale e un tasso di occupazione per le donne del 60% entro il 2010; invita la Commissione ad affrontare urgentemente tali questioni;
  5. invita la Commissione ad attuare in modo efficace l'integrazione di genere nel suo processo di consultazione; sottolinea che il Libro verde della Commissione "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo" (COM(2006)0708) non si concentra sugli effetti differenziati per genere delle modifiche proposte;
  6. invita gli Stati membri e i datori di lavoro ad offrire nuove opportunità sulla base di orari di lavoro flessibili nonché a promuovere il lavoro autonomo e il lavoro a tempo parziale, garantendo contemporaneamente la protezione sociale e i diritti pensionistici, al fine di migliorare la partecipazione delle donne, dei giovani e degli anziani al mondo del lavoro;
  7. sottolinea che le pressioni competitive hanno contribuito ad accrescere la disuguaglianza economica e la domanda di lavoro flessibile, con conseguenze negative per le donne in termini di divario retributivo e segregazione occupazionale e settoriale, prospettive di indipendenza economica e protezione sociale;
  8. sottolinea che il diritto del lavoro deve prendere come punto di partenza l'eliminazione del divario salariale di genere; è convinto che i divari salariali di genere nei diversi settori

lavorativi riflettano la mancanza di rispetto per il lavoro svolto dalle donne;

9. sottolinea la necessità di introdurre un sistema di valutazione corretto del lavoro tanto delle donne quanto degli uomini, al fine di far rispettare il principio "salario uguale per un lavoro di uguale valore", che in molti casi non è applicato;
10. rileva che il rischio di avere una posizione più debole sul mercato del lavoro presenta una netta dimensione di genere e intergenerazionale, dal momento che le donne, così come i lavoratori più anziani e anche quelli più giovani, assunti con contratti atipici, hanno minori possibilità di migliorare la loro posizione nel mercato sul lavoro;
11. sottolinea che un migliore riconoscimento del diritto a conciliare vita privata, professionale e familiare (dal punto di vista sia della carriera che delle prestazioni sociali e dei diritti pensionistici), una maggiore protezione delle donne incinte o che allattano, una migliore ripartizione delle responsabilità familiari e domestiche tra uomini e donne, un'offerta adeguata di servizi flessibili di assistenza all'infanzia e agli anziani dipendenti, come anche l'introduzione di congedi di paternità indipendenti da quelli della madre costituiscono condizioni essenziali per garantire la parità di diritti e di opportunità delle donne e degli uomini sul luogo di lavoro;
12. invita la Commissione a prendere in considerazione, nel guidare il processo previsto dal Libro verde verso una combinazione equilibrata di flessibilità e sicurezza, le esigenze tanto dei lavoratori quanto delle imprese;
13. invita gli Stati membri e le parti sociali ad offrire l'opportunità di godere del congedo parentale e di una maggiore flessibilità nelle condizioni di lavoro, in particolare grazie al ricorso alle nuove tecnologie, in modo da consentire un migliore equilibrio della vita professionale, familiare e privata;
14. raccomanda agli Stati membri, al Consiglio e alla Commissione che, nel quadro del metodo di coordinamento aperto, si scambino le migliori prassi in merito all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro e tengano conto delle modalità innovative di orario di lavoro che consentono un buon equilibrio tra la vita lavorativa e la vita familiare;
15. rileva che il moderno diritto del lavoro deve garantire la piena applicazione della legislazione comunitaria e nazionale che vieta la discriminazione sul mercato del lavoro; sottolinea inoltre che il diritto del lavoro deve sostenere meccanismi efficaci che garantiscano la parità di opportunità per tutta la popolazione attiva, ovvero che vietino la discriminazione nelle procedure di assunzione, consentano l'accesso alla promozione e alla formazione, e garantiscano un'adeguata protezione contro la vittimizzazione quando le persone reclamano i propri diritti;
16. invita gli Stati membri a promuovere l'adozione di strumenti a favore della parità in seno alle imprese, al fine di eliminare le situazioni di discriminazione nelle condizioni di lavoro, le molestie sessuali, l'uso di un linguaggio sessista nella denominazione dei posti di lavoro e nella definizione dell'orario di lavoro, e di garantire una presenza equilibrata di uomini e donne nei consigli di amministrazione;

17. invita gli Stati membri a garantire che le donne e gli uomini beneficino durante tutta la loro vita, anche se riducono o interrompono la loro attività professionale per dedicarsi all'educazione dei figli, di un'affiliazione continuata ai regimi di sicurezza sociale, al fine di garantire i loro diritti pensionistici al termine della loro vita attiva; sottolinea la necessità di garantire ai lavoratori la necessaria istruzione per tutto l'arco della vita, in modo da consentire transizioni agevoli tra situazioni occupazionali diverse;
18. invita la Commissione ad affrontare il problema dello sfruttamento lavorativo dei lavoratori migranti (privi di documenti), in particolare delle donne migranti, concentrandosi su strumenti e meccanismi volti ad impedire e a combattere lo sfruttamento dei lavoratori migranti, privilegiando in particolare il riconoscimento e il rispetto dei diritti umani e lavorativi fondamentali dei migranti irregolari, invece di ricorrere alla repressione e alla deportazione;
19. osserva con profonda preoccupazione che il Libro verde, pur riconoscendo che le attuali condizioni del mercato del lavoro creano una disparità di genere, ad esempio in termini di divario salariale di genere nonché in termini di segregazione occupazionale e settoriale, ignora completamente gli obblighi e le responsabilità nei confronti della Tabella di marcia per la parità tra le donne e gli uomini;
20. osserva, sempre con profonda preoccupazione, che il Libro verde, pur riconoscendo che le donne devono far fronte ad uno squilibrio tra la loro vita professionale e la loro vita privata, ignora l'urgente necessità di intraprendere un'azione volta a conciliare la vita professionale e la vita privata con le sfide demografiche – il tutto conformemente al Patto europeo per la parità di genere e alla comunicazione della Commissione sul futuro demografico dell'Europa;
21. rileva che la disparità tra le donne e gli uomini e il carico di lavoro globale delle donne aumenteranno ulteriormente se si continua a promuovere l'occupazione femminile senza tenere conto del lavoro assistenziale e domestico delle donne;
22. sottolinea la necessità di garantire efficacemente in tutta la Comunità i diritti lavorativi dei lavoratori che si muovono in un contesto transnazionale, a prescindere dallo Stato membro in cui lavorano, considerando che molti di questi lavoratori sono donne;
23. rileva che il termine "flessicurezza" è di per sé fuorviante: esso infatti suggerisce una maggiore flessibilità e sicurezza per i lavoratori dipendenti, mentre le vere conseguenze sono una maggiore flessibilità per il datore di lavoro e una maggiore incertezza per il lavoratore dipendente, fintantoché le attuali condizioni del mercato del lavoro non garantiranno i diritti sociali per tutti e non forniranno ai lavoratori gli strumenti necessari per far sentire la propria voce in sede di programmazione dell'orario di lavoro e di adattamento del medesimo alle loro esigenze;
24. sottolinea la necessità di precisare il significato del termine "lavoratore" in tutta la Comunità nonché dei diritti comuni di cui godono i lavoratori a prescindere dal loro stato occupazionale;
25. invita gli Stati membri a mantenere il loro sostegno allo sviluppo del dialogo tripartito tra poteri pubblici, datori di lavoro e organizzazioni sindacali, al fine di tenere presenti le

particolarità delle realtà sociali e le nuove esigenze che sorgono nel quadro dei rapporti di lavoro, e di trovare un equilibrio tra le responsabilità e gli interessi di ciascuna parte;

26. sottolinea che la crescita economica non deve avere luogo a scapito dei diritti sociali dei lavoratori dipendenti, in particolare per quanto riguarda le donne e i gruppi vulnerabili come le minoranze;
27. chiede alla Commissione di effettuare, in coordinamento con gli Stati membri, una valutazione periodica dell'impatto delle azioni intraprese al fine di poter adottare le misure necessarie per correggere gli aspetti in cui non siano stati registrati progressi significativi, nel settore della parità fra gli uomini e le donne.

## PROCEDURA

<b>Titolo</b>	Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo
<b>Riferimenti</b>	2007/2023(INI)
<b>Commissione competente per il merito</b>	EMPL
<b>Parere espresso da</b> Annuncio in Aula	FEMM 15.2.2007
<b>Cooperazione rafforzata – annuncio in Aula</b>	
<b>Relatore per parere</b> Nomina	Kartika Tamara Liotard 24.1.2007
<b>Relatore per parere sostituito</b>	
<b>Esame in commissione</b>	11.4.2007      2.5.2007
<b>Approvazione</b>	2.5.2007
<b>Esito della votazione finale</b>	+ :            12 - :            1 0 :            6
<b>Membri titolari presenti al momento della votazione finale</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>Supplenti presenti al momento della votazione finale</b>	Anna Hedh, Kartika Tamara Liotard, Marusya Ivanova Lyubcheva, Heide Rühle
<b>Supplenti (art. 178, par. 2) presenti al momento della votazione finale</b>	Daciana Octavia Sârbu
<b>Osservazioni (disponibili in una sola lingua)</b>	...