

**ARCHIVES HISTORIQUES
DE LA COMMISSION**

**COLLECTION RELIEE DES
DOCUMENTS "COM"**

COM (75)36

Vol. 1975/0015

Historical Archives of the European Commission

Disclaimer

Conformément au règlement (CEE, Euratom) n° 354/83 du Conseil du 1er février 1983 concernant l'ouverture au public des archives historiques de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique (JO L 43 du 15.2.1983, p. 1), tel que modifié par le règlement (CE, Euratom) n° 1700/2003 du 22 septembre 2003 (JO L 243 du 27.9.2003, p. 1), ce dossier est ouvert au public. Le cas échéant, les documents classifiés présents dans ce dossier ont été déclassifiés conformément à l'article 5 dudit règlement.

In accordance with Council Regulation (EEC, Euratom) No 354/83 of 1 February 1983 concerning the opening to the public of the historical archives of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community (OJ L 43, 15.2.1983, p. 1), as amended by Regulation (EC, Euratom) No 1700/2003 of 22 September 2003 (OJ L 243, 27.9.2003, p. 1), this file is open to the public. Where necessary, classified documents in this file have been declassified in conformity with Article 5 of the aforementioned regulation.

In Übereinstimmung mit der Verordnung (EWG, Euratom) Nr. 354/83 des Rates vom 1. Februar 1983 über die Freigabe der historischen Archive der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Europäischen Atomgemeinschaft (ABl. L 43 vom 15.2.1983, S. 1), geändert durch die Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1700/2003 vom 22. September 2003 (ABl. L 243 vom 27.9.2003, S. 1), ist diese Datei der Öffentlichkeit zugänglich. Soweit erforderlich, wurden die Verschlussachen in dieser Datei in Übereinstimmung mit Artikel 5 der genannten Verordnung freigegeben.

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

COM(75) 36 endelig udg.

Bruxelles, den 12. februar 1975

LIGEBEHANDLING AF MANDLIGE OG KVINDelige ARBEJDSSTAGERE

(Adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse og faglig
forfremmelse såvel som arbejdsvilkår)

(Kommissionens meddelelse til Rådet)

INDHOLDSFORTEGNELSE

Kapitel

	Indledning	
I	De erhvervsarbejdende kvinders situation i Fællesskabet	1
II	Beskæftigelse, ansættelsesvilkår og faglig forfremmelse	9
III	Erhvervsvejledning, uddannelse og omskoling	14
IV	Arbejdsvilkår	19
V	Børnepasningsfaciliteter samt støtte til arbejdstagere med familiemæssige forpligtelser	24
VI	Social sikring	28
VII	Foranstaltninger, der skal træffes på fællesskabsplan	31

Bilag

Tabel I	Kvindernes andel af arbejdsstyrken.	
Tabel Ia	Kvinder i de forskellige erhvervsgrøne.	
Tabel II	Antal arbejdsløse kvinder.	
Tabel III	Vuggestuer.	
Tabel IV	Børnehaver og børnehaveklasser.	
Direktiv.		

INDLEDNING

Rådet har i sin resolution af 21. januar 1974¹⁾ besluttet:

- (a) at iværksætte foranstaltninger til gennemførelse af ligestilling mellem mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse og faglig forfremmelse såvel som arbejdsvilkår, herunder aflønning;
- (b) at bestræbe sig på at gøre det muligt for de pågældende at bringe overensstemmelse mellem deres familiemæssige forpligtelser og deres arbejdsmæssige ønsker.

Dette memorandum er et første skridt i den retning, som Rådet har anvist. Det er blevet udarbejdet efter samråd med en gruppe af sagkyndige, der er udpeget af medlemsstaterne, og en gruppe af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter. Memorandumet indeholder en kort analyse af de problemer, som kvinderne har i erhvervslivet, samt nogle retningslinier for handling på hvert af de områder, som er omhandlet i Rådets resolution. Disse retningslinier er hovedsageligt rettet til medlemsstaterne og danner den almindelige ramme, inden for hvilken de første i kapitel VII omhandlede fællesskabsforanstaltninger kan træffes, hvoraf det vigtigste er det direktivforslag, som er bilag til dette memorandum.

Gennemførelsen af princippet om ligeløn til mænd og kvinder er genstand for særlige foranstaltninger i henhold til artikel 119 i Rom-traktaten²⁾.

1) EFT C 13/1, af 12. februar 1974.

2) Rådets direktiv om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om anvendelse af det i artikel 119 i EØF-traktaten omhandlede princip om lige løn til mænd og kvinder. EFT 1975.

KAPITEL I

DE ERHVERVSARBEJDENDE KVINDERS SITUATION I FÆLLESSKABET

1. Med sin beslutning om at træffe foranstaltninger med henblik på gennemførelse af ligestilling mellem mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse og faglig forfremmelse såvel som arbejdsvilkår, herunder aflønning, har Rådet givet udtryk for sit ønske om at udvide og forstærke de foranstaltninger, der påbegyndtes i 1958, navnlig i henhold til artikel 119 i Rom-traktaten med henblik på at forbedre de erhvervsarbejdende kvinders situation.
2. I overensstemmelse hermed omhandler memorandumet problemerne i forbindelse med kvindernes forberedelse til erhvervsarbejde samt deres udøvelse heraf. Det fastlægger de foranstaltninger, der skal træffes med henblik på at fremme ligebehandling samt give kvinder de samme muligheder med hensyn til adgang til beskæftigelse, uddannelse og faglig uddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår.
3. Ligebehandling af mænd og kvinder i denne forbindelse afhænger af det fremskridt, der kan gøres med hensyn til "at bringe overensstemmelse mellem de pågældendes familiemæssige forpligtelser og deres arbejdsmæssige ønsker". Kommissionen søger for øjeblikket ikke at behandle alle aspekter af dette spørgsmål. I særdeleshed beskæftiger den sig ikke med familierpolitikken som sådan. Kommissionen nøjes i dette memorandum med, i overensstemmelse med det mandat, som Rådet har givet den, at beskæftige sig med de aspekter, som er særlig vigtige for kvinder med udearbejde, samt med problemerne i forbindelse med pasning af børn og ældre.

Kvindens situation på arbejdsmarkedet

4. Antallet af kvinder med erhvervsarbejde (lønmottagere eller selvstændige) i Fællesskabet anslås til ca. 35 millioner. Af det samlede antal beskæftigede udgør de mellem 35-40% i de fleste medlemsstater og 25% i Nederlandene, Italien og Irland. Det mest påfaldende i den seneste udvikling er, at der er et stigende antal gifte kvinder, som har erhvervsarbejde. (Se tabel I).

5. Kvindernes situation på arbejdsmarkedet afviger betydeligt fra mændenes¹⁾. De problemer, som kvinden med erhvervsarbejde eller med ønske om et sådant, møder, kan deles op i tre kategorier:

- (a) Kvindernes erhvervsarbejde er koncentreret i visse sektorer (navnlig tjenesteydelser) samt inden for visse erhverv, især sådanne som kræver et lavere kvalifikationsniveau. Arbejde, som hovedsageligt udføres af kvinder, er ofte dårligere aflønnet og giver færre muligheder for forfremmelse.
- (b) Mange kvinders skoleuddannelse og faglige uddannelse forbereder dem for dårligt til erhvervsarbejde. Mange unge piger anser deres rolle som hustru og moder for vigtigere end den rolle, de kunne spille på arbejdsmarkedet.
- (c) Mange kvinders karriere i erhvervslivet påvirkes på afgørende vis af deres ægteskab og deres børn. Kvinder har meget svært ved at forene deres karriere med deres familiemæssige forpligtelser, hvadenten de afbryder deres erhvervsarbejde på grund af børnefødsler eller forsøger at beholde det.

6. Koncentrationen af kvinder inden for visse erhverv, de begrænsede uddannelsesmuligheder, de har, samt en faktisk eller mulig karriereafbrydelse hæmmer kvindernes karriere i erhvervslivet omend i forskellig udstrækning i de forskellige medlemsstater. Deres første handicap viser sig i forbindelse med erhvervsvejledning og faglig uddannelse. Dårlig vejledning i hjemmet og i skolen får hyppigt unge piger til at vælge korte, såkaldte "kvindeuddannelser", som ofte ikke giver dem nogen mulighed for erhvervsbeskæftigelse. I nogle lande er der også kønsadskillelse i de almindelige uddannelsessystemer og endog i den faglige uddannelse. Dette medfører skel på arbejdsmarkedet, som ikke længere svarer til de forhåndenværende stillinger.

1) Til grund for ovennævnte sammenfattende konstateringer ligger forskellige undersøgelser af kvindernes erhvervsarbejde, som Kommissionen har foretaget, navnlig:

- "Kvindernes erhvervsarbejde og deres problemer i medlemsstaterne", E. Sullerot 1970.

- "De erhvervsarbejdende kvinders arbejdsvilkår i de seks medlemsstater", E. Vogel 1972.

- "Kvindernes erhvervsarbejde i Danmark, Irland og Det forenede Kongerige", R. Cornu 1974.

Et andet handicap opstår i forbindelse med adgang til beskæftigelse, idet en ung kvinde, der søger en stilling, for arbejdsgiveren betyder risiko for fravær. Denne holdning hindrer ikke blot hendes ansættelse, men begrænser også hendes chancer for forfremmelse. Endelig møder en 35-årig eller 40-årig kvinde, som ønsker at genoptage erhvervsarbejdet efter et langt fravær, særlige vanskeligheder af både psykologisk og faglig karakter.

7. Et stigende antal kvinder er sig denne situation bevidst, og de vender sig stærkt mod den diskrimination, de er udsat for, og mod at blive lukket inde i en kvindeghetto i erhvervslivet. Kvinderne forlanger nu en radikal ændring i retning af ligebehandling, og i de seneste år har de lavet betydelig flere protestaktioner. Sådanne aktioner giver imidlertid kun et utilstrækkeligt billede af de spændinger og vanskeligheder, som kvinder med erhvervsarbejde er udsat for i deres hverdag.

8. Det er ikke let at løse disse problemer. Ligebehandling af mænd og kvinder i erhvervslivet er en del af et større hele, nemlig socialt fremskridt og lige muligheder for alle. Da der er behov for at indhente det forsømte, kan gennemførelsen af ligestilling, især på kort sigt, medføre større udgifter, end man let kan påtage sig i økonomisk vanskelige tider. Men helt bortset fra det retfærdige i denne udvikling, vil sådanne kortsigtede udgifter være rentable på mellemlang og lang sigt, idet de vil tilføre erhvervslivet dygtig og fleksibel arbejdskraft, og idet de kvindelige arbejdstagere vil bidrage til landets bruttonationalprodukt, skatteindtagterne og de sociale sikringsordninger.

9. Ingen kan benægte, at der er sket betydelige fremskridt i retning af ligestilling i de sidste årtier. Der er flere erhverv åbne for kvinder; deres kvalifikationsniveau er forbedret; pigernes skoleuddannelse er blevet betydelig bedre og kønsadskillelsen er mindre udbredt. Denne udvikling skyldes

en række faktorer, især den stigende efterspørgsel på arbejdsmarkedet siden anden verdenskrig samt den grundlæggende ændring, der er sket med samfundet i Europa ikke mindst i forbrugsmønstret og i familiens rolle.

10. Fremskridtet sker imidlertid ikke hurtigt nok. Forbedringen af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet har ikke kunnet holde trit med deres forventninger og deres ønsker, individuelle og kollektive, om ligebehandling. I betragtning af dette misforhold ville de, der kan ændre tingene, udsætte sig for bebrejdelser, hvis de benyttede sig af de nuværende økonomiske vanskeligheder, til at udskyde de foranstaltninger, der er nødvendige for at gennemføre fuld ligestilling.

11. For det første har den økonomiske vækst og den næsten permanente mangel på arbejdskraft, som væksten har ført med sig, skabt vaner og holdninger, som er vanskelige at ændre i tider med langsommere vækst som de nuværende. Hverken familiernes økonomiske behov eller kvindernes uddannelsesmæssige niveau tillader, at kvinderne trækkes tilbage fra arbejdsmarkedet. Desuden er kvinderne i dag ikke mere tilfredse med at være arbejdskraftreserve.

Familiens ændrede socio-økonomiske karakter medfører, at forældrene i stadig højere grad planlægger, hvornår de ønsker at få deres børn. De unge gifter sig tidligere, og der er en tendens til, at de får et begrænset antal børn i de første år af ægteskabet, således at kvinden tidligt er i stand til at genoptage arbejdet uden for hjemmet.

Ligebehandling og dens følger

12. For at gennemføre ligebehandling af mænd og kvinder i erhvervslivet er det nødvendigt at tage kampen op mod ulighederne på de forskellige områder af arbejdsmarkedet, idet årsagerne hertil så vidt muligt fjernes. De følgende kapitler omhandler disse forskellige områder. En nærmere undersøgelse viser, at objektive og subjektive faktorer ikke kan holdes ude fra hinanden.

13. Forskelsbehandling kan være begrundet i love eller aftaler eller de enkeltes eller samfundets vaner og opførsel og skyldes forskellige betragtninger:

(a) fysiske (arbejde, som kræver fysisk styrke, eller som medfører mulig fysisk fare) eller moralske (fare forbundet med visse former for natarbejde). Disse betragtninger har mistet meget af deres betydning på grund af de ændrede arbejdsopgaver. Desuden er de ikke blevet fremført for visse traditionelt kvindelige fag (f.eks. sygepleje);

(b) betragtninger vedrørende de forstyrrelser, som fødsler og børnepasning kan skabe i en kvindes karriere (afbrydelse af arbejdet, fravær, behov for flextid). Dette er et væsentligt problem, som kræver fuld anerkendelse af moderskabets samfundsmæssige betydning. Under de nuværende vilkår har en gift kvinde med erhvervsarbejde et dobbelt handicap: i privatlivet og for så vidt angår hendes arbejdsgivers tilbageholdenhed med hensyn til at påtage sig risikoen og omkostningerne i forbindelse med hendes eventuelle fravær.

(c) tendensen til at betragte en kvindes arbejde som en kilde til supplerende indkomst; denne holdning skyldes de under b) nævnte faktorer og kan delvis forklares ved angst for eventuel konkurrence på arbejdsmarkedet.

14. Hver af disse tre betragtninger er udtryk for et ægte problem, men der er imidlertid et mere alvorligt problem, som ligger til grund for de andre, nemlig den almindelige holdning over for kvindelige arbejdstagere. Uanset om kvinden er gift eller ugift, om hendes løn er hovedindtægt eller supplerende indtægt i familien, og uanset hvilke fremtidsplaner hun har, betragtes hun ofte med mistænksomhed på arbejdsmarkedet, fordi hun er kvinde. Ved en sam-

tale med henblik på ansættelse eller i forbindelse med forfremmelse tæller den omstændighed, at hun er kvinde, mere end hendes kvalifikationer og faglige kunnen. Denne holdning kan naturligvis delvis forklares med objektive faktorer, som f.eks. risikoen for, at hun måske må afbryde arbejdet, hvilket ofte er overdrevet. Men de vanskeligheder, som kvinder støder på, når de ønsker at genoptage erhvervsarbejdet efter børnefødsler og den første tid herefter, når risikoen for fravær er blevet mindre, viser, at det ikke blot er et spørgsmål om de ovennævnte objektive faktorer, men i vid udstrækning om fordomme hos arbejdsgivere, fagforeninger og undervisere samt hos de offentlige myndigheder.

15. På lang sigt må der derfor tages to skridt for at gennemføre ligebehandling: en aktion på bred front med henblik på at fjerne fordomme mod kvinders frie erhvervsvalg samt en virkelig anerkendelse af moderskabets samfundsmæssige betydning for at formindske det handicap, som dette betyder for kvinder, der ønsker at have erhvervsarbejde. Naturligvis kan disse mål, som ligger til grund for de i de følgende kapitler omhandlede foranstaltninger kun nås gradvis.

Almindelige retningslinier for en aktion

16. Den konjunkturedgang, som har kunnet konstateres siden udformningen af det arbejdsmarkedsmæssige og sociale handlingsprogram, ændrer den sammenhæng, som er gældende for dette memorandum. Der er opstået nye problemer med hensyn til gennemførelsen af fuld og bedre beskæftigelse, og der er risiko for, at viljen til at træffe de nødvendige foranstaltninger afsvækkes, og at inertens lov bliver fremherskende. Men problemet vedrørende ligebehandling på arbejdsmarkedet er stadigvæk lige aktuelt. På trods af de nuværende økonomiske vanskeligheder bør der straks iværksættes foranstaltninger med henblik på løsning af problemet.

17. Hvordan denne aktion udvikler sig afhænger i første række af medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og kvinderne selv, men i visse henseender vedrører det også Fællesskabet. For det første kan den siges at danne grundlaget for og være en udvidelse af de foranstaltninger, der træffes med henblik på at gennemføre ligeløn til mænd og kvinder i henhold til artikel 119 i Rom-traktaten. For det andet bidrages der til gennemførelsen af et højt beskæftigelsesniveau, som Rom-traktaten fastsætter som et af Fællesskabets vigtigste mål. Endelig er der tale om et område, hvor solidaritet mellem arbejdstagerne, som allerede findes på europæisk niveau, kan give praktiske resultater. Såfremt de positive erfaringer, der allerede er gjort med hensyn til kvindernes erhvervsarbejde bliver almindeligt udbredt, vil det sandsynligvis fremme yderligere konstruktive foranstaltninger.

18. Kommissionens vigtigste mål er at sikre både mænd og kvinder en effektiv ret til udøvelse af et erhverv samt adgangen hertil. Denne ret, som er forankret i de fleste medlemsstaters forfatninger, har indtil nu forekommet mange kvinder kun at være en formalitet, som de har været ude af stand til at få gennemført.

19. I det følgende kapitel behandles de forskellige aspekter af problemet i forbindelse med lige muligheder for kvindelige arbejdstagere. De retningslinier, der foreslås i slutningen af hvert kapitel, rettes til medlemsstaterne. Samtidig danner de grundlaget for de indledende foranstaltninger, som Kommissionen foreslår i sidste kapitel samt især for det vedlagte direktivforslag.

20. For at sikre retten til arbejde er følgende foranstaltninger nødvendige:

- (a) Juridisk forskelsbehandling mellem mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse må afskaffes. Dette er formålet med det direktivforslag, som Kommissionen forelægger Rådet.
- (b) Foranstaltninger, der tager sigte på at afskaffe det alt for hyppigt forekommende misforhold mellem mænd og kvinder med hensyn til uddannelse, beskæftigelse og forfremmelsesmuligheder samt arbejdsvilkår. Stort set er medlemsstaterne ansvarlige herfor. Man har til hensigt at lade Social-

fonden spille initiativtagers rolle i denne forbindelse, og Kommissionen vil i 1975 udarbejde forslag med henblik herpå.

(c) Endelig er det nødvendigt, at Kommissionen på bred front kæmper for at tilvejebringe en ændring i holdningen over for kvinders erhvervsarbejde samt for gradvis at fjerne rodfæstede fordomme ved hjælp af en aktiv informationspolitik, som bør indeholde eksempler på effektive foranstaltninger til afskaffelse af forskelsbehandling.

KAPITEL II

BESKÆFTIGELSE, ANSÆTTelsesVILKÅR OG FAGLIG FORFREMMEELSE

1. Antallet af kvinder med erhvervsarbejde er forskelligt alt efter land, område og social baggrund. Tabel I i bilaget viser kvindernes andel af den samlede arbejdsstyrke. I al almindelighed afhænger antallet af kvinder med erhvervsarbejde af faktorer som f.eks. varigheden af skolepligten og den frivillige uddannelsesperiode, forbedrede pensionsordninger og omstrukturering af visse sektorer i erhvervslivet. Med hensyn til den enkelte spiller den sociale baggrund, som kun har kvalitativ betydning for mænd, en langt større rolle for kvinderne; mens en kvinde fra et heldigt stillet hjem kan vælge mellem at blive hjemme eller at tage erhvervsarbejde, er det ikke usædvanligt at finde kvinder med flere børn, hvis levevilkår tvinger dem til at have erhvervsarbejde. Under alle omstændigheder har det mest påfaldende fænomen i de sidste år i alle medlemsstaterne været det stigende antal gifte kvinder med erhvervsarbejde. Ikke desto mindre bør man være opmærksom på, at denne tendens hovedsageligt især i Danmark, Irland, Nederlandene og Det forenede Kongerige skyldes det stigende antal deltidsstillinger.

2. Skønt de fleste lande har et stigende antal kvinder med erhvervsarbejde, er kvindernes beskæftigelse ikke desto mindre meget følsom over for konjunktursvingninger. Således er antallet af arbejdsløse kvinder i en række lande steget stærkere end antallet af arbejdsløse mænd. Det bør påpeges, at det ikke er let at registrere arbejdsløsheden blandt kvinder, idet kvinder, som mister deres arbejde, ofte er tilbøjelige til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet (dog i mindre udbredt grad i de seneste år).

3. Således afslører truslen om recession eller mindre stærk vækst meget hurtigt de strukturelle problemer i forbindelse med kvindernes erhvervsarbejde. Kvinderne, som i stort tal arbejder i industrier med vanskeligheder, er de første, der rammes, når disse firmaer lukker, især i tekstil-, beklædnings-,

skotøjs- og næringsmiddelindustrien. De vanskeligheder, som kvinder kommer ud for, når de søger arbejde, deres utilstrækkelige kvalifikationer samt deres vanskelighed ved at klare kravene i forbindelse med de ledige stillinger, forklarer, hvorfor kvinderne er arbejdsløse i længere perioder end mænd. Dette skyldes ofte, at der er færre kvinder end mænd, der deltager i omskolingskurser. Endelig er der et stigende antal unge kvinder i Belgien, Frankrig og Italien, der er arbejdsløse som følge af den dårlige erhvervsvejledning, der gives piger. Disse piger kommer ud på arbejdsmarkedet enten uden kvalifikationer efter skolepligtens ophør eller med kvalifikationer, som ikke umiddelbart er anvendelige på arbejdsmarkedet.

4. De vanskeligheder, som kvinderne kommer ud for i erhvervslivet, kan til dels forklares ved, at de er koncentreret i de såkaldte kvindeerhverv¹⁾. Kvindernes mangel på bevægelighed i områder, hvor der ikke findes sådan beskæftigelse, forværrer disse vanskeligheder. Koncentrationen af kvinder i visse industrier skyldes ikke kun tradition, men også erkendelse af deres manuelle fingerfærdighed, som det f.eks. er tilfældet inden for den elektroniske og den elektriske industri, maskinindustrien og lignende. Desuden bidrager det forholdsvis lavere kvalifikationsniveau hos den kvindelige arbejdsstyrke, som er dårligt uddannet til stillinger som f.eks. kræver mekanisk kendskab og færdighed, til at holde kvinderne i de mindst kapitalintensive sektorer, hvor lønningerne også normalt er lavere. Således er kvinderne ude af stand til at drage nytte af deres kvalifikationer i industrier, hvor de tekniske kvalifikationer er vigtigere end den manuelle fingerfærdighed.

5. Koncentrationen af kvinder i visse sektorer og brancher i erhvervslivet ledsages af en koncentration med hensyn til niveau. Kvinder udgør størstedelen af de beskæftigede med ringe eller slet ingen kvalifikationer. Selv når en kvinde er kvalificeret i ét fag, kan omstændighederne lede hende til at acceptere ukvalificeret arbejde i et andet.

1) Jf. tabel I-a i bilaget.

Således er det ikke usædvanligt, at den elektroniske industri ansætter syersker til at udføre kedeligt sanlearbejde eller andre manuelle arbejder. Dette eksempel viser, hvordan dårlig vejledning kan ødelægge uddannelsesmuligheder og begrænse kvindernes beskæftigelsesmuligheder hele deres liv.

6. Det er ikke kun unge kvinder, der har beskæftigelsesvanskeligheder. Aldersstrukturen blandt de erhvervsarbejdende kvinder har ændret sig, således at den arbejdende befolkning består af færre helt unge kvinder og flere gifte kvinder på over 35. Problemet med at integrere de kvinder i erhvervslivet, som vender tilbage efter et fravar, eller som aldrig har haft erhvervsarbejde, består hovedsageligt i vejledning, faglig uddannelse og tilstrækkelig information. Når kvinder isoleres i deres hjem, er de ofte uvidende om den økonomiske og sociale udvikling, og på grund af manglende information kan de ikke gøre brug af deres evner.

7. Desuden bestyrker både offentlige og private arbejdsformidlinger ofte den traditionelle holdning ved at forsømme at underrette kvinderne om alle de stillinger, som står åbne for dem. De diskriminerer også, når de tilbyder kvinder stillinger, eller når de udvalger kandidater til eventuelle arbejdsgivere. Erhvervsorganisationer og fagforeninger øver sommetider indflydelse på en persons mulighed for at få beskæftigelse. Udøvelsen af visse former for virksomhed, der er underlagt offentlig kontrol, er afhængig af besiddelse af tilladelse fra de offentlige myndigheder, som kan diskriminere mellem kønnene. Afholdelse af separate ansættelsesprøver er en anden form for fuldstændig ubøjet diskrimination af kvinder, når der er tale om ansættelse i stillinger, som kan besættes med begge køn.

8. Den traditionelle holdning til kvindernes rolle har begrænset en stor del af deres beskæftigelse til marginalområderne af arbejdsmarkedet. Det arbejde, de er blevet tilbudt, har ofte ligget under deres kvalifikationsniveau, og der har været tale om de mindre stabile sektorer i erhvervslivet, hvor der i det store hele ikke har været mulighed for kontinuitet og for at gøre karriere. Således er der opstået en ond cirkel med hensyn til det arbejde, som kvinderne menes at ville og kunne udføre: fordi kvinderne ikke har fået arbejde med udviklingsmuligheder, har de ikke udviklet sig i det arbejde, de har, hvilket har styrket arbejdsgiverne i deres fordomme.

9. Lige muligheder for at gøre karriere er lige så vigtigt som adgangen til en stilling. Antallet af kvinder på højere niveau i næsten en hvilken som helst sektor af arbejdsmarkedet står ikke i forhold til det samlede antal kvinder i denne sektor. En nylig undersøgelse af en repræsentativ gruppe kvinder med erhvervsarbejde har bekræftet, at kvinderne er underrepræsenterede især med hensyn til ledende stillinger. Således er én ud af otte direktører en kvinde. På det lidt lavere lederniveau er der én kvinde for hver halvtreds mand. I Frankrig har 60,5% af de kvinder, der arbejder i industrien, manuelt arbejde; kun 10% (sammenlignet med 32,5% af mændene) når de lavere og højere lederniveauer.

10. Den betydning, som skoleuddannelse og faglig uddannelse har for mulighederne for forfremmelse, bør ikke overses. Da kvinder ikke altid kan nyde gavn af passende uddannelsesfaciliteter, bliver de ikke kvalificerede til højere stillinger, og da deres muligheder for forfremmelse traditionelt er små, er de ikke altid motiverede til at forberede sig med henblik herpå ved hjælp af hensigtsmæssig uddannelse.

Retningslinier og foranstaltninger

11. For at afhjælpe manglerne i den nuværende situation og for at gøre fremskridt i retning af lige muligheder for mænd og kvinder i erhvervslivet, foreslår Kommissionen i det følgende en række retningslinier for foranstaltninger. Gennemførelsen heraf kræver, alt efter forholdene, ved lov eller administrativt fastsatte bestemmelser samt praktiske skridt fra de ansvarliges side.

Direktivforslaget omhandler de foranstaltninger, som skal træffes ved lov eller administrativt fastsatte bestemmelser. Således håber man at gøre fremskridt med hensyn til harmonisering af de områder, som er omfattet af direktivet. De eventuelle foranstaltninger omfatter:

- (a) afskaffelse af alle gammeldags eller uberettigede hindringer for kvindernes erhvervsarbejde;
- (b) ordninger, der sikrer lige adgang for mænd og kvinder til alle sektorer på arbejdsmarkedet på grundlag af de enkeltes kvalifikationer og erfaring uden hensyn til køn eller civilstand;
- (c) fremme af foranstaltninger, der i organisationen af de enkelte staters arbejdsmarkeder sikrer effektiv bistand til kvinder i deres erhvervsvalg og i deres senere tilbagevenden til erhvervslivet (især ved, at arbejdsmidlingerne orienterer sig i denne retning samt ved at oprette effektiv offentlig kontrol med de bestemmelser, der gælder for midlertidig beskæftigelse);
- (d) højnelse af beskæftigelsesniveauet i de sektorer, der hovedsageligt beskæftiger kvinder (ved revision af stillingsbeskrivelserne og ved forbedrede karrieremuligheder);
- (e) gennemførelse af lige muligheder for forfremmelse på grundlag af den enkeltes kvalifikation og erfaring uden hensyn til køn eller civilstand;
- (f) hensyntagen til behovet for at skabe arbejde både for mænd og kvinder i de regionale udviklingsplaner;
- (g) revision af arbejdsvilkårene og især af de aldersgrænser, som nu findes med hensyn til adgang til stillinger, hvor der gælder en øvre aldersgrænse.

KAPITEL III

ERHVERVSVEJLEDNING, FAGLIG UDDANNELSE OG OMSKOLING

1. For at sikre kvinderne de samme muligheder i erhvervslivet er det ikke nok, at de får adgang til et bredere udvalg af stillinger. Uddannelse, rodfæstede forestillinger om det arbejde, som kvinder egner sig til, og begrænset adgang til faglig uddannelse er også vigtige faktorer. Her er der en forbindelse mellem konventionelle ideer, deres virkninger, den adfærd, der følger heraf, samt gentagelse af tidligere situationer. Selv om de unge piger ved, at de har adgang til flere uddannelsesmuligheder, vil en del af dem opgive tanken på grund af frygt for de vanskeligheder, som de kan komme ud for på arbejdsmarkedet.

2. Formel kønsadskillelse begynder normalt i skolen. Skønt det i medlemsstaterne nu bliver mere og mere almindeligt at have skoler med begge køn, betragtes visse fag stadig som "pige- hhv. drengefag". Således orienterer skoleuddannelsen piger og drenge henimod visse former for arbejde og væk fra andre. Skolens indflydelse i denne henseende forstærkes af andre rodfæstede fordomme. Hjemmets og skolens indflydelse begrænser ofte de valgmuligheder, som pigerne har, når de går ud af skolen. Deres ofte begrænsede kvalifikationer og deres forventninger påvirker den erhvervsvejledning, som de får, ofte af vejledere, som ofte selv har en lignende begrænset baggrund.

3. For eksempel findes der ikke mange kvinder, som undervises i elektronik, skønt denne industri beskæftiger et stort antal ufaglærte kvinder. Misforholdet mellem faglærte og ufaglærte kvinder i industrien skyldes den omstændighed, at kvinder ofte gør mindre brug af mulighederne for efteruddannelse og specialisering end drengene.

Tilsvarende er kvindernes procentuelle andel på de forskellige kvalifikationsniveauer i de fleste medlemsstater nogenlunde den samme i de typiske kvindefag, hvorimod kvindernes andel falder, efterhånden som kvalifikationsniveauet stiger i fagene med en større andel mænd. Selv om kvinderne deltager i de samme kurser, som mænd, har de en tendens til at opgive tidligere, således at deres lavere kvalifikationsniveau begrænser deres muligheder til en stilling på lavere niveau.

4. En nyere undersøgelse af de arbejdsvilkår, der gælder for kvinder i erhvervslivet i de seks oprindelige medlemsstater¹⁾, viser, at virksomhederne forsømmer at give deres kvindelige arbejdstagere mulighed for videreuddannelse. Kun 12% i Nederlandene, 38% i Tyskland og 39% i Frankrig havde fået en vis faglig uddannelse, efter de havde påbegyndt deres arbejde, og den uddannelse, der var tale om, var i mange tilfælde kort og henvendte sig snarere til funktionærerne end til arbejderne, ligesom den for en stor del blev tilbudt de personer, som havde afsluttet en eller anden form for faglig uddannelse, før de påbegyndte deres beskæftigelse, end til dem uden faglig uddannelse.

5. Dette eksempel viser, at adgangen til skoleuddannelse og faglig uddannelse er kumulativ. Personer, som er i besiddelse heraf, vil sandsynligvis erkende behovet for yderligere muligheder samt have initiativet til at gøre brug heraf. Personer med ringe skoleuddannelse og ingen faglig uddannelse finder det vanskeligere at indhente det forsømte senere i livet.

1) Eliane Vogel-Polsky: Kvindelige lønmodtageres arbejdsvilkår i de seks medlemsstater.

6. Derfor må medlemsstaterne gøre noget effektivt for at forbedre kvindernes uddannelsesmuligheder, så de kan være rustede til at drage fordel af de lige muligheder. Desuden må der gøres en særlig indsats for at sætte de kvinder, som anser manglerne i deres tidligere skoleuddannelse og faglige uddannelse som et handicap, i stand til at drage fordel af de uddannelsesmuligheder, som den opvoksende ungdom nu har. Der må oprettes særlige kurser for at sætte kvinderne i stand til at tage de eksamener, f.eks. på samme niveau som studentereksamen, som de måtte have brug for for at få adgang til faglige uddannelseskurser. Adgangsbetingelserne til sådanne kurser for voksne bør også tages op til revision, således at det bliver muligt, at erfaring til en vis grad kompenserer for manglende kvalifikationer.

7. Såfremt det ikke allerede er tilfældet nu, bør der også tages hensyn til kvindernes særlige behov i forbindelse med planlægningen og tilrettelæggelsen af den faglige uddannelse for voksne. I de tilfælde, hvor kvinder ønsker en uddannelse inden for et erhverv, som de traditionelt har været udelukket fra, kan der f.eks. ofte være tale om psykologiske eller sociale vanskeligheder, som kvinderne må hjælpes til at overvinde. Ofte er den måde, hvorpå uddannelseskurserne tilrettelægges, ikke forenelig med de familiemæssige forpligtelser: uddannelsescentrene ligger for langt væk, og kurserne afholdes på tidspunkter, hvor kvinderne ikke kan komme hjemmefra. Såfremt der ikke tages hensyn til disse vanskeligheder, har kvinderne i praksis ingen mulighed for at deltage i disse kurser og befinder sig så i en situation, hvor de hverken kan forbedre eller opfriske deres kundskaber eller færdigheder.

8. Der ville uden tvivl være større efterspørgsel fra kvindernes side efter muligheder for at forbedre deres kvalifikationer og færdigheder, såfremt de havde mulighed for at få erhvervsvejledning, især efter at de har født deres børn. Det er særligt på dette område, der er udviklingsmuligheder.

Foranstaltninger, der skal træffes

9. For at nå disse mål er følgende nødvendigt:

- a) at fremme lige muligheder for piger og drenge i det almindelige uddannelses-system; at overveje mulighederne for at udvide den fælles uddannelse af piger og drenge: dette bør undersøges inden for rammerne af Ministerrådets uddannelsesudvalg;
- b) at sikre en erhvervsvejledning uden forskelsbehandling, som tilbyder et bredt udvalg af muligheder, samt at fremme lærernes forståelse for, at der er behov for en sådan vejledning;
- c) at udvikle erhvervsvejledning for unge og voksne af begge køn med henblik på at udvide deres valgmuligheder ud over de traditionelle, og at advare dem mod at træffe valg uden udviklingsmuligheder;
- d) at sikre, at erhvervsvejledningen for mænd og kvinder, som ønsker erhvervsarbejde efter en pause, tager hensyn til den enkeltes interesser og evner uanset køn eller civilstand;

- e) at sikre lige adgang for mænd og kvinder til lærlingeuddannelser og andre uddannelser samt til enhver videregående uddannelse og til de højere læreanstalter;
- f) at sikre mænd og kvinder adgang til samme finansielle og materielle støtte i deres studier, især med hensyn til bolig, samt at give begge køn stipendier på de samme vilkår og til de samme kurser;
- g) at sætte kvinderne i stand til at gøre brug af uddannelsesinstitutionerne ved at anbringe dem hensigtsmæssigt, samt ved at udbygge børnepasningsfaciliteterne;
- h) at give kvinder, som ønsker at genoptage erhvervsarbejdet efter en afbrydelse, særlige muligheder for skoleuddannelse og faglig uddannelse for at sætte dem i stand hertil.

KAPITEL IV

ARBEJDSVILKÅR

1. Bestræbelserne på at tilvejebringe en forbedring af arbejdsvilkårene for arbejdstagerne i al almindelighed er til fordel for både mænd og kvinder. Ministerrådets resolution af 21. januar 1974 indeholder blandt de erklærede målsætninger en forbedring af arbejdsvilkårene og prioriterer foranstaltninger med henblik herpå til fordel både for mænd og kvinder højt. Sådanne foranstaltninger omfatter forbedret standard med hensyn til arbejdssikkerhed og -sundhed, gradvis fjernelse af fysiske og psykiske belastninger på arbejdspladsen samt bedre muligheder for faglig uddannelse. Disse aspekter af arbejdsvilkårene er af særlig betydning for de mange arbejdstagere, som hele tiden må gentage de samme bevægelser eller som har monotont eller meget specialiseret arbejde, enten ved samlebånd eller i form af kontorarbejde. I sådanne sektorer er det især vigtigt at nedsætte et for hårdt arbejdstempo samt at indføre turnusordninger. I denne forbindelse er den konference om arbejdsorganisation, teknologisk udvikling og motivation af den enkelte, som Kommissionen afholdt i november 1974, af betydning. Kommissionen vil udarbejde et særskilt memorandum om disse aspekter af arbejdsvilkårene, som gælder for både mænd og kvinder. Desuden er der visse aspekter, som især har betydning for kvinder, og som kræver særlig opmærksomhed, hvis ligebehandling skal gennemføres.

Tilrettelæggelsen af arbejdstiden

2. I de seneste år har nye måder at tilrettelægge arbejdstiden på gjort sig mere og mere gældende i nogle sektorer af erhvervslivet (som f.eks. banker, forsikringsinstitutioner, offentlige tjenesteydelser og andre kontorer).

Flex-tid giver i modsætning til faste arbejdstider arbejdstagerne mulighed for selv at bestemme, hvornår de vil begynde og afslutte arbejdsdagen.

De undersøgelser af resultaterne heraf, som er blevet offentliggjort¹⁾, viser, at mere flexible ordninger er til gavn både for arbejdstagere og arbejdsgivere.

Skønt nogle arbejdsgivere og arbejdstagere tvinges til at indføre disse ordninger af problemer udefra, som f.eks. vanskelighed med at komme til og fra arbejdspladsen i de store industricentre, indføres de imidlertid også frivilligt for at imødekomme ønsket om mere selvstændighed for den enkelte arbejdstager. Skønt en rationel arbejdsorganisation kan forhindre en udstrakt form for fleksibilitet i forbindelse med arbejdstiden, bør store dele af erhvervslivet bestræbe sig på at anvende de mere avancerede metoder på dette område. Dette ville i vid udstrækning hjælpe mødre og fædre med erhvervsarbejde med at forene deres familiemæssige forpligtelser med deres arbejde.

3. De farer og ulemper, der er forbundet med deltidsarbejde, er velkendte. Det forbindes ofte med stillinger på de marginale områder af arbejdsmarkedet, som giver få muligheder for forfremmelse og som ofte udnytter arbejdstagerne. Endvidere kan det være forbundet med juridiske ulemper, som påvirker retten til sociale sikringsydelser, ligesom det kan være en form for skjult arbejdsløshed. Derfor er det forståeligt, at fagforeningerne ikke gerne går ind for deltidsarbejde, især i tider med økonomiske vanskeligheder som nu.

4. Der er imidlertid ingen tvivl om, at det flexible deltidsarbejde i mange medlemsstater tilfredsstiller mange menneskers behov og ønsker, heraf det store flertal kvinder. I Nederlandene anslås det, at 50% af de gifte kvinder på over 24 år med erhvervsarbejde arbejder mindre end 25 timer om ugen. I Det forenede Kongerige arbejder ca. 2.750.000 kvinder af de 9.000.000, som arbejdsstyrken andrager, mindre end 30 timer om ugen.

1) - Flexibilitet i arbejdstiden, OECD 1973.

- Nyt mønster for arbejdstiden, OECD 1973.

- "Le rythme journalier de l'homme et l'organisation de l'horaire variable", professor, dr. Rolf Hackstein, Dok. V/988/73.

I Tyskland er der 1.640.000 kvinder, der har deltidsarbejde, og efterspørgselen efter sådant arbejde overstiger i stor udstrækning udbuddet. I Danmark er der af 1.000.000 kvinder med erhvervsarbejde 354.000 med deltidsarbejde. Uheldigvis er deltidsarbejde næsten udelukkende for kvinder på grund af disses nuværende rolle i familien. Det ville være ønskeligt, om mænd også kunne få deltidsarbejde, således at mænd og kvinder i stadig højere grad kan være fælles om de familiemæssige forpligtelser.

5. Under hensyntagen til dette krav er det vigtigt, at deltidsarbejdet er forbundet med de samme garantier med hensyn til social sikring som fuldtidsarbejde, samt at arbejdsgiverne ikke anvender det til at skaffe sig billig arbejdskraft. Deltidsarbejde bør alt efter personlige forhold være for både mænd og kvinder (f.eks. studenter).

Uddannelsesferier

6. Behovet for uddannelsesferier for kvindelige arbejdstagere er især af betydning, når kvinder har brug for at udbedre tidligere utilstrækkelig skole- og faglig uddannelse. Der er ingen tvivl om, at kvinderne vil drage nytte af de almindeligt gældende bestemmelser i medlemsstater, hvor sådanne eksisterer, men det er imidlertid hensigtsmæssigt i betragtning af kvindernes tilbøjelighed til at undervurdere deres muligheder for forfremmelse, at lægge særlig vægt på de kvindelige arbejdstageres mulighed for at få uddannelsesferier. Kommissionen er for tiden ved at undersøge mulighederne for uddannelsesferier i medlemsstaterne og vil tage stilling til, hvilke foranstaltninger, der med held kan træffes på fællesskabsniveau, når den har fået kendskab til de nuværende systemer. Kommissionen påtænker også at pålægge det europæiske center for faglig uddannelse særligt at beskæftige sig med de erhvervsarbejdende kvinders behov i denne henseende.

Kvindernes repræsentation i forhandlingerne om arbejdsvilkår

7. Forbedring af arbejdsvilkårene er et spørgsmål om samarbejde mellem arbejdstagerne, deres fagforeninger og ledelsen i hver enkelt virksomhed. Det er vigtigt, at de kvindelige arbejdstagere repræsenteres effektivt i fagforeningernes ledelse og i samarbejdsudvalgene i de virksomheder, som beskæftiger et betydeligt antal kvinder. Det er ønskeligt, at ledelserne og fagforeningerne bestræber sig på at opmuntre flere kvinder til at deltage i dette arbejde.

Beskyttelse af kvinderne på arbejdspladsen

8. De arbejdsområder uden for hjemmet, hvor det anses for nødvendigt at opretholde beskyttende bestemmelser for kvinder, er i de seneste år blevet mindre. Ud over det anerkendte behov for beskyttelse under svangerskab forlanger kvinderne i erhvervslivet nu kun lidt eller slet ingen beskyttelse, der er forskellig fra den, der betragtes som passende for mænd. Beskyttelse mod overdreven fysisk belastning (f.eks. inden for svarindustrien) er ikke længere nødvendig på grund af automatiseringen af produktionsprocessen. Skønt der stadig eksisterer mange farlige former for arbejde (f.eks. minearbejde), er mange kvinder nu interesserede i at få sådant arbejde og ville være imod forsøg på at beskytte dem herimod. Ligestilling mellem mænd og kvinder betyder i de fleste medlemsstater, at kvinder forventes at have skifteholdsarbejde på samme måde som mænd, når forholdene i industrien kræver det.

9. Den vigtigste beskyttelsesforanstaltning i forbindelse med svangerskab, som findes i de fleste medlemsstater, er betalt barselsorlov samt sikring af fortsat beskæftigelse, hvilket sætter kvinderne i stand til at vende tilbage til deres arbejde, når de kan forlade børnene. Problemet her er derfor ikke så meget, at der ikke gives orlov, men snarere den virkning, som barselsorloven har på kvindens muligheder for forfremmelse. Det er vigtigt, som det allerede er understreget¹⁾, at den herved forbundne diskrimination afskaffes. Dette kræver, at arbejdsgiverne erkender vigtigheden af, at der sikres mænd og kvinder lige muligheder for forfremmelse.

1) Se kapitel II, pkt. 9.

Foranstaltninger, der skal træffes

10. For at nå ovennævnte mål bør følgende foranstaltninger træffes:

- a) nøje overholdelse af sikkerhedsbestemmelserne for arbejdstagerne i al almindelighed og for gravide kvinder i særdeleshed samt særlige beskyttelsesforanstaltninger for de sidstnævnte;
- b) udvikling af en mere flexibel arbejdstid for at tage hensyn til arbejdstagernes familiemæssige forpligtelser;
- c) bedre muligheder for uddannelsesferier for særlig at gøre det muligt for kvinder med erhvervsarbejde og familiemæssige forpligtelser at benytte sig af en sådan ferie;
- d) kvindernes aktive deltagelse i de faglige organisationers og fagforeningernes arbejde og ledelse;
- e) forbud mod afskedigelse på grund af svangerskab og betaling af fuld løn under den barselsorlov, den pågældende har retligt krav på;
- f) sikring af, at arbejdstagere med deltidsarbejde får mulighed for forfremmelse i overensstemmelse med deres kvalifikationer og erfaring samt af "frynsegoder" og sociale sikringsydelse, der er direkte proportionale med den tid, de arbejder.

KAPITEL V

BØRNEPASNINGSFACILITETER OG STØTTE TIL ARBEJDS- TAGERE MED FAMILIEMÆSSIGE FORPLIGTELSE

1. Det stigende antal kvinder med erhvervsarbejde har i de seneste år fremhævet mangelen i alle medlemsstater på muligheder for pasning af børn og andre familie-medlemmer, mens kvinderne er på arbejde. Denne mangel er en reel hindring for, at mænd og kvinder får samme muligheder med hensyn til beskæftigelse og arbejds-vilkår, Rådet anerkendte i sin resolution af 21. januar 1974 vigtigheden af dette problem, idet denne resolution fremhævede behovet for "at bringe overensstem-melse mellem alle de berørtes familiemæssige forpligtelser og deres arbejds-mæssige ønsker".

2. Det er på dette område, at den kvindelige arbejdstager med børn står over for det mest vanskelige dilemma. Hun må beslutte sig for, om hun selv vil passe sit barn i den første vigtige del af dets liv, eller om hun vil lade en anden gøre det. Hvis hun beslutter sig til at blive væk fra arbejdet længere end barselsor-loven giver hende mulighed for, risikerer hun ikke bare at miste sit arbejde, men også sin indtægt. Hvis hun ønsker at få sit barn passet, opdager hun, at efter-spørgslen efter pladsen i offentligt anerkendte vuggestuer i alle medlemsstater er større, end de forhåndenværende pladser (jf. tabel III i bilaget). Er der in-gen plads ledig, må hun tage tilflugt til foreløbige arrangementer, som er util-fredsstillende.

3. Følgende oplysninger viser mangelen på vuggestuepladser. Det anslås, at der er 800.000 børn under 3 år i Tyskland og 79.000 i Belgien, hvis mødre har erhvervs-arbejde, og at antallet af pladser i vuggestuerne er 20.428 i Tyskland og 13.568 i Belgien. I Danmark er der kun plads til 7% af børnene i de pågældende alders-grupper i de offentlige vuggestuer. I Frankrig anslås det i 1968, at der kun var en vuggestueplads for hver 10 børn under 3 år, hvis mødre havde erhvervsarbejde, og denne situation har ikke ændret sig meget siden da. I Det forenede Kongerige findes der 27.104 vuggestuepladser, som hovedsageligt er forbeholdt de tilfælde, hvor der er social indikation, d.v.s. børn af ugifte mødre, enker og fraskilte. I Italien er loven af 6. december 1971 et eksempel på en positiv udvikling, idet den indeholdt en 5-årsplan i henhold til hvilken, der skulle bygges 3.800 vugge-stuer, hvoraf 1.400 blev færdiggjort i løbet af to år.

4. Der er derfor behov for i alle medlemsstater at give mere støtte til erhvervsarbejdende kvinder med små børn, især i de lavere indkomstgrupper. Der bør oprettes flere offentligt anerkendte vuggestuer i velegnede bygninger og med kvalificeret personale. Det er også ønskeligt, at der iværksættes foranstaltninger med henblik på at give forældre med erhvervsarbejde sikkerhed i ansættelsesforholdene samt sikre dem tilstrækkelig midlertidig økonomisk støtte, der gør det muligt for dem at træffe bestemmelse, om barnet skal passes hjemme eller sendes i vuggestue.

5. De fleste medlemsstater er betydeligt bedre forsynet med børnehaver og børnehaveklasser for børn mellem 2-3 år og den skolepligtige alder på 5-6 år. I adskillige lande er børnehaveklasserne en del af det almindelige uddannelsessystem. Tabel IV i bilaget viser det antal børn i hver aldersgruppe, som er indskrevet i disse institutioner, f.s.v. der foreligger tal. Der er imidlertid stadig huller, der skal udfyldes.

6. Selv når børnene når den skolepligtige alder, er problemerne der stadigvæk, især i de medlemsstater, hvor skolegangen finder sted om formiddagen. Skolerne er normalt ikke ansvarlige for opsynet med børnene uden for skoletiden. Dette må familien selv sørge for, og det vil normalt sige moderen. Forsøg på at kombinere arbejdet uden for hjemmet med børnepasning medfører uundgåeligt vanskeligheder. "Nøglebarnet" som må klare sig selv efter skoletid, indtil forældrene kommer hjem fra arbejde, har ofte en meget vanskelig tilværelse. Lignende problemer opstår også i skoleferierne.

7. Da samfundets behov samt et stadig større antal kvinders ønsker fører til, at disse integreres i erhvervslivet, må pasning af børnene blive det offentliges sag.

Skønt medlemsstaterne i stadig højere grad synes at gøre sig dette behov klart, er der stor forskel fra land til land på den måde, hvorpå man fordeler ansvaret for børnepasning mellem den enkelte familie og samfundet som helhed. I al almindelighed synes der i de fleste medlemsstater ikke at være gjort mange forsøg på at udvikle en bred politik, som kan danne basis for langsigtet intervention fra det offentliges side på dette område. Medlemsstaternes offentlige investeringer i børnepasning er som følge heraf i tider med økonomiske vanskeligheder udsat for at blive nedskåret uden hensyn til virkningerne for kvinder med erhvervsarbejde.

8. I forbindelse med støtte til arbejdstagere med familiemæssige forpligtelser må man ikke glemme pasning af syge og ældre familimedlemmer. Den større beskæftigelsesmæssige og geografiske bevægelighed har sprængt storfamilien, som før kunne tage sig af pasning af ældre. Ansvaret påhviler nu ofte kun én slægtning, og det gælder lige så ofte ugifte kvinder og mænd, som gifte kvinder. Efterhånden som levealderen stiger, vil den arbejdende generations ansvar for de ældre slægtninge blive større. Det er ligeså vigtigt, at der udarbejdes en politik for samfundets del af ansvaret over for de ældre, som det er tilfældet for børnenes vedkommende.

Foranstaltninger, der skal træffes

9. Under hensyntagen til de af Rådet fastsatte målsætninger og til den ovenfor beskrevne situation, bør følgende foranstaltninger træffes:

- a) planmæssig udbygning af vuggestuer og andre offentligt anerkendte børnepasningsfaciliteter for børn under 3 år samt af ordninger for pasning af disse børn i hjemmet;
- b) udbygning både i by- og landområder af følgende:

- i) børnehaver for børn under den skolepligtige alder, og
 - ii) opsyn med skolesøgende børn efter den normale skoletid samt kreative fritidsaktiviteter for disse.
- c) indførelse, såfremt det ikke allerede er sket, af betalt ferie til enten moderen eller faderen i tilfælde af barnets sygdom;
- d) tilvejebringelse af de under a) og b) nævnte faciliteter og ordninger bør også indgå i de regionale udviklingsplaner, især sådanne, som omfatter beboelsesområder i forbindelse med nye industrier;
- e) medlemsstaterne bør udvide ordningerne til også at omfatte støtte til arbejds-tagere med syge eller ældre slægtinge.

KAPITEL VI

SOCIAL SIKRING

1. På trods af det fremskridt, der er gjort i nogle medlemsstater, indeholder de fleste landes sociale sikringsordninger stadig bestemmelser, som diskriminerer kvinder med erhvervsarbejde.

Alderspensioner

2. I de fleste lande står alderspensionerne i forhold til det antal tjenesteår, der er tilbagelagt, og til den indkomst, den pågældende har haft. Mange kvinder er derfor ringere stillet end mænd, både fordi de af familiemæssige grunde må afbryde deres karriere, og fordi de ofte betales dårligere end mænd. Denne indirekte form for diskrimination straffer de kvinder, som bruger en betydelig periode af deres liv på at opdrage deres børn. Der bør tages skridt til at bevare kvindernes pensionsrettigheder, mens de passer deres børn (evt. til børnene er tre år) samt i perioder, hvor de må passe et ældre eller handicappet familiemedlem.

3. Pensionsalderen for kvinder er normalt lavere end for mænd, og derfor kan kvinderne ikke få gavn af de ekstra fordele, som de sidste pensionsgivende år kan være forbundet med.

4. Der diskrimineres stadigvæk i adskillige lande med hensyn til tillægsordningerne til den sociale sikring især for så vidt angår alderspensioner. I visse tilfælde omfatter tillægsordningerne enten ikke kvinder, eller de giver kvinderne lavere pensioner end mænd.

Efterladte pensioner

5. Med hensyn til efterladte pensioner er det almindeligt anerkendt, at enken modtager den del af ægtefællens pension, som hun har ret til, men det omvendte er ikke tilfældet. Det er en form for forskelsbehandling at nægte en enkemand

hans hustrus efterladte pension, som hun har bidraget til i al den tid, hun har haft erhvervsarbejde.

Ydelser ved sygdom

6. Udbetaling af sociale ydelser er normalt tilknyttet begrebet "familieforsørgeren", hvilket fører til forskellig behandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere. Således kan de ydelser, som udbetales en mand i tilfælde af sygdom eller invaliditet stige i forhold til det antal personer, overfor hvem han har forsørgerpligt, hvorimod dette ikke er tilfældet for kvinder, som har forsøgerpligt over for andre. Der diskrimineres også mod kvinder med hensyn til ydelser ved sygdom på grund af lønforskellene.

Arbejdsløshedsunderstøttelse

7. I flere tilfælde er arbejdsløshedsunderstøttelsen også en kilde til forskelsbehandling. Begrebet "familieforsørgeren" kan blive lagt til grund ved udregningen af disse ydelser, samt af, hvor længe de skal udbetales. Arbejdsløshedsunderstøttelsen til familiemoderen kan være lavere end til familiefaderen, idet sidstnævnte modtager tillæggydelser for de personer, overfor hvem han har forsørgerpligt.

8. I henhold til visse ordninger kan en gift kvinde, som er blevet afskediget, ikke få arbejdsløshedsunderstøttelse, hvis hendes mand har arbejde. Dette betyder, at husstandens indtægt nedsættes med det beløb, som kvinden ville have fået i understøttelse.

9. Den omstændighed, at understøttelsen er lønbestemt, betyder, at de personer, som en erhvervsarbejdende kvinde har forsørgerpligt overfor, bliver stillet ringere på grund af hendes lavere indkomst.

Den selvstændige kvindes problem

10. Den sociale sikring for de selvstændige er ofte mindre omfattende end for lønmodtagerne. I nogle lande har mange kvinder et arbejde, som regnes som selvstændigt, som f.eks. akkordarbejde, der udføres i hjemmet.

Foranstaltninger, der skal træffes

11. Disse eksempler, som langt fra er de eneste, viser i hvilket omfang de sociale sikringsordninger halter bagefter de samfundsøkonomiske realiteter. Det henstilles derfor til medlemsstaterne at træffe foranstaltninger til en reform af deres sociale sikringsordninger med henblik på at sikre ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til sociale sikringsydelser, samt at afskaffe den forskelsbehandling, der skyldes, at det i deres sociale sikringsordninger udelukkende er manden, der betragtes som forsørger.

KAPITEL VII

FORANSTALTNINGER, DER SKAL TRÆFFES PÅ FELLESSKABSPLAN

1. De forudgående kapitler omhandlede de retningslinier, man henstiller til medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter at lægge til grund for fremskridt på dette område. Fællesskabsinstitutionerne kan for deres del støtte gennemførelsen af disse retningslinier. Med forbehold af de initiativer, som Kommissionen måtte tage for fremtiden, påtænker den at træffe foranstaltninger for disse tre områder i 1975. Den forelægger Rådet et direktivforslag (bilag til dette memorandum), som omhandler de juridiske aspekter i forbindelse med ligebehandling i erhvervslivet. Kommissionen foreslår også, at der gøres brug af ESF i forbindelse med forsøgsprojekter, som skal skabe fornyelse med hensyn til kvindernes erhvervsarbejde. For det tredje foreslår Kommissionen, at der træffes foranstaltninger til forbedring af informationen med hensyn til kvindernes erhvervsarbejde for at bidrage til en ændret holdning hertil.

Direktivforslaget

2. Direktivforslaget tager sigte på at gennemføre princippet om ligebehandling af mænd og kvinder på følgende områder: adgang til beskæftigelse, uddannelse, erhvervsvejledning og faglig uddannelse, muligheder for forfremmelse, arbejdsvilkår, herunder social sikring. Kommissionen er klar over, at målet kun delvis kan nås ad lovgivningsvejen. Der må også træffes andre foranstaltninger, som tager sigte på at ændre den traditionelle holdning samt vaneforestillinger.

Brugen af Den europæiske Socialfond

3. Et af målene med Socialfonden er at fremme kvindernes beskæftigelse i erhvervslivet. Artikel 5 i Rådets afgørelse af 1. februar 1971 omfatter blandt de grupper af arbejdstagere, som kan få tilskud, kvinder på over 35 år samt unge arbejdstagere af begge køn under 25 år.

Der er imidlertid ikke indgivet ansøgninger med særlig henblik på fremme af kvindernes beskæftigelse i erhvervslivet siden oprettelsen af den nye Socialfond i 1972. Den omstændighed, at nogle kvinder kan have nydt gavn af dens foranstaltninger, skyldes de almindelige former for intervention (regionaludvikling, genindpasning, osv.), hvor kvindernes deltagelse er betydelig ringere, end deres andel af arbejdsstyrken berettiger dem til. Denne situation illustrerer den i kapitel III indeholdte analyse af kvindernes vanskeligheder i forbindelse med faglig uddannelse og fortjener særlig opmærksomhed.

4. At der ikke er indgivet ansøgninger om tilskud til fremme af kvindernes beskæftigelse i erhvervslivet skyldes adskillige faktorer. For det første er uddannelsesprogrammer, der tager særlig sigte på at fremme kvindernes beskæftigelse i erhvervslivet, sjældne i medlemsstaterne. Hertil kommer, at adskillige projekter (som især tog sigte på genindpasning af kvinder på over 35 år i erhvervslivet), som Kommissionen har kendskab til, ikke har opfyldt de i artikel 5 fastsatte betingelser for tilskud fra Fonden¹⁾. Forklaringer herpå er, at der er utilstrækkelige oplysninger fra initiativtagernes side, udviklede forordninger samt vanskeligheder i forbindelse med at opspore projekterne.

5. Kommissionen henstiller indtrængende til medlemsstaterne at intensivere opfordringen til indgivelse af ansøgninger med henblik på fremme af kvindernes beskæftigelse i erhvervslivet inden for rammerne af den nuværende artikel 5 samt for de i artikel 7 omhandlede forsøgsprojekter. Efter Kommissionens mening kan de nuværende muligheder udnyttes bedre, såfremt der blot sættes lidt mere ind herpå:

- a) I nogle af de erhvervsgræne, hvor det tekniske fremskridt fører til væsentlige ændringer, er et betydeligt antal kvindelige arbejdstagere omfattet, hvorimod andre ganske givet kunne modtage et større antal kvindelige arbejdstagere.
- b) Desuden er der muligheder i områder, der er kendetegnet af en langvarig tilbagegang inden for dominerende virksomhedsgrene. I sådanne områder kan mangelen på arbejde til kvinder forværre de økonomiske og sociale problemer og sommetider få vedvarende demografiske konsekvenser.

1) I henhold til artikel 1, stk. 1, i Rådets gennemførelsesforordning nr. 2396/71 af 8. november 1971 skal tilskudsberettigede foranstaltninger enten vedrøre områder, som er kendetegnet af tilbagestående udvikling eller af tilbagegang inden for dominerende virksomhedsgrene eller sektorer, hvor de tekniske fremskridt har medført væsentlige ændringer i arbejdsstyrken eller i den faglige viden eller endelig grupper af foretagender, som må indstille, nedsætte eller omstille deres virksomhed.

- o) Skønt kun 30 arbejdstagere kan drage fordel af forsøgsprojekterne, synes det endelig at være muligt at træffe foranstaltninger med henblik på fornyelse: et første eksperiment af denne art er nu under forberedelse.

Det er naturligvis statslige eller lokale myndigheder, firmaer eller andre initiativtagere, som har ansvaret for at udvikle sådanne projekter.

6. Kommissionen undersøger også muligheden for at yde tilskud fra Fonden i henhold til artikel 4 til forsøgsprojekter af begrænset omfang, der tager sigte på at fremme kvindernes beskæftigelse i erhvervslivet. En sådan anvendelse af Fonden skulle koncentreres omkring foranstaltninger med henblik på udvikling eller fornyelse, og som tager sigte på at overvinde særlige vanskeligheder i forbindelse med kvindernes erhvervsbeskæftigelse. Igangværende uddannelsesforanstaltninger skulle ikke omfattes heraf.

7. De i dette dokument (især i kapitlet om faglig uddannelse) indeholdte betragtninger bør ligge til grund for sådanne foranstaltninger. Fællesskabet bør støtte programmer, hvor uddannelsesmulighederne suppleres ved hjælp af foranstaltninger med henblik på information og vejledning (herunder uddannelse af specialiseret personale), industriel tilpasning, børnepasningsfaciliteter, ændring af arbejdspladsens struktur. Sådanne integrerede projekter er allerede i gang på forsøgsbasis i Nordeuropa. Fællesskabets foranstaltninger vil bestå i, at det støtter initiativtagernes foranstaltninger i medlemsstaterne ved at fremme deres arbejde og udbrede resultaterne heraf.

8. Naturligvis bør tilskudskriterierne lægge hovedvægten på, at der er tilstrækkelige forbindelser mellem sådanne integrerede programmer.

Information

9. Foranstaltninger på informationsområdet er mindst lige så vigtige som foranstaltninger på det økonomiske og juridiske område. I dette dokument er det omfang, i hvilket der diskrimineres mod kvinder, fremhævet. På den ene side er mange kvinder, herunder ofte de mindst velstillede, dårligt informerede om deres rettigheder, de muligheder de har for at gøre brug af dem, de midler, de kan tage i anvendelse til f.eks. at forbedre eller udbygge deres uddannelse eller for at forene de familiemæssige forpligtelser mod erhvervsarbejde. På den anden side er deres erhvervsarbejde ofte afhængigt af nedarvede holdninger, af en undervurdering af deres faglige evner og af mangel på information om forsøgsprojekter, der er gennemført med godt resultat.

10. Direkte information til kvinderne om deres rettigheder og de midler, de kan benytte sig af både på lokalt og nationalt niveau, indgår naturligvis i foranstaltninger, der skal træffes på disse områder. Fællesskabets foranstaltninger bør støtte kampen mod nedarvede fordomme samt udbredelsen af resultaterne af forsøgsprojekterne. Disse foranstaltninger bør bestå i indsamling og udbredelse af information ikke blot om de erhvervsarbejdende kvinders almindelige situation i Fællesskabet, men også om kvinder, der med held udfører arbejde, som traditionelt udføres af mænd, eller om programmer, der med held har overvundet de praktiske hindringer, som kvinder står over for, når de søger adgang til erhvervslivet. Det store antal forespørgsler, som Kommissionens tjenestegrene modtager fra adskillige nationale organisationer, vidner om det virkelige behov, som findes på dette område.

11. Kommissionen erkender vigtigheden af dette problem og henstiller, at der træffes foranstaltninger på fællesskabsplan med henblik på at imødekomme behovet om information.

Andre foranstaltninger

12. Rådet besluttede den 17. december 1974 at oprette et europæisk center for faglig uddannelse samt et europæisk institut til forbedring af miljøet og leve- og arbejdsvilkårene. Spørgsmål i forbindelse med kvindernes faglige uddannelse og deres arbejdsvilkår bør efter Kommissionens mening være en af de første opgaver for disse institutioner inden for rammerne af deres kompetence.

Konklusioner

13. Gennemførelse af ligestilling mellem mænd og kvinder i erhvervslivet kræver en vedvarende indsats. Foranstaltninger på dette område bør tage sigte på at supplere dem, der er truffet i henhold til artikel 119 i Rom-traktaten med henblik på at sikre ligeløn, men de bør også bidrage til at berolige de kvinder, som er bekymrede over de nuværende beskæftigelsesvanskeligheder. Det er særlig vigtigt, at 1975, som er det internationale kvindeår, bliver et år, hvor der sker betydelige fremskridt inden for Fællesskabet.

14. Efter Kommissionens mening bør Fællesskabets bidrag i år især koncentreres på følgende områder:

- a) vedtagelse og gennemførelse af direktivforslaget om ligeløn;
- b) øget anvendelse af Socialfonden til fordel for kvinder i henhold til artikel 5 i forordningen;
- c) undersøgelse af muligheden for i henhold til artikel 4 i forordning om Socialfonden at støtte integrerede udviklingsprogrammer på lokalt niveau med henblik på at fremme kvindernes beskæftigelse.

15. På grundlag af undersøgelser, som nu er ved at blive foretaget, vil Kommissionen også i særlig høj grad fremme indsamling og udbredelse af information om de initiativer, der tages i medlemsstaterne med henblik på at overvinde de praktiske hindringer i forbindelse med kvinders adgang til erhvervslivet.

16. Desuden vil Kommissionen i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og medlemsstaterne fortsat undersøge kvindernes beskæftigelsessituation. I lyset af disse resultater vil Kommissionen overveje mulighederne for at fremsætte forslag og særlige henstillinger på de forskellige områder, som er omfattet af dette memorandum.

TABEL I

BILAG

KVINDERNES ANDEL AF ARBEJDSSTYRKEN
1966 OG 1970 - 1973

Arbejdsstyrken	År	Belgien	Danmark	Frankrig	Tyskland	Irland	Italien	Luxemburg	Nederlandene	Forenede Kongerige
I alt (i tusind)	1966	3 703	.	19 964	26 481	1 110	19 221	140	4 459	25 759
	1970	3 823	2 332	20 750	26 318	1 110	19 123	144	4 641	25 303
	1971	3.862	2 366	20 958	26 410	1 112	19 064	148	4 681	24 712
	1972	3 875	2 378	21 155	26 372	1 108	18 837	151	4 678	24 816
	1973	3 914	2 404	21 403	26 475	1 108	18 978	154	4 681	25 129
Kvinder (i tusind)	1966	1 169	.	7 340	9 745	289	5 228	(35)	(1 045)	9 210
	1970	1 265	918	7 467	9 638	(289)	5 232	33	(1 140)	9 206
	1971	1 294	943	7 618	9 677	288	5 236	34	(1 184)	8 879
	1972	1 319	973	7 766	9 719	(288)	5 110	(35)	(1 216)	9 005
	1973	1 350	992	7 907	9 763	(288)	5 267	36	.	9 347
Kvindernes procentielle andel af den samlede arbejdsstyrke	1966	31.6	.	36.8	36.8	26.0	27.2	(25.2)	(23.4)	35.8
	1970	33.1	39.4	36.0	36.6	(26.0)	27.4	25.8	(24.6)	36.4
	1971	33.5	39.9	36.3	36.6	25.9	27.5	25.8	(25.3)	35.9
	1972	24.0	40.9	36.7	36.9	(26.0)	27.1	26.6	(25.9)	36.3
	1973	34.5	41.2	36.9	36.9	(26.0)	27.8	26.9	.	37.2
De gifte kvinders procentielle andel af den kvindelige befolkning	1966	.	.	(52.1)	50.1	8.9	50.5	37.5	(28.3)	56.6
	1970	63.5	61.6	50.0	57.6	.	51.1	46.6	(28.3)	61.9
	1971	64.2	65.6	60.3	58.6	13.5	53.3	45.5	(28.3)	62.4
	1972
	1973	65.8	.	62.0	59.6	.	51.4	43.5	.	61.2

Kilde: De europæiske Fællesskabers statistiske kontor.

Bemærk: Tal i parentes: skøn.
.: ikke oplyst.

TABEL Ia

Kvinderne i de forskellige erhvervsgrøne

		Tyskland		Frankrig		Italien		Nederlandene		Belgien		Luxemburg		Forenede Kongerige	
		1000	%	1000	%	1000	%	1000	%	1000	%	1000	%	1000	%
Landbrug, skovbrug, fiskeri	T	248	100,0	397	100,0	856	100,0	76	100,0	15	100,0	(1)	100,0	336	100,0
	F	27	27,0	59	14,8	184	21,2	(5)	6,5	(2)	13,3	.	.	72	21,4
Energi og vand	T	559	100,0	283	100,0	201	100,0	78	100,0	79	100,0	(1)	100,0	708	100,0
	F	44	7,9	36	12,7	11	5,5	5	6,4	(3)	3,8	.	.	76	10,7
Udvinning og forarbejdning af ikke energiproducerende mineraler og afledte stoffer, kemiske industri	T	1.592	100,0	1.029	100,0	322	100,0	161	100,0	254	100,0	26	100,0	1.117	100,0
	F	344	21,6	215	20,9	49	15,2	15	9,3	29	11,4	(1)	3,8	235	21,0
Metalforarbejdende industri, finmekanisk og optisk industri.	T	4.309	100,0	2.272	100,0	1.722	100,0	404	100,0	348	100,0	5	100,0	3.341	100,0
	F	1.037	24,1	508	22,4	278	16,1	35	8,7	62	17,8	.	.	762	22,8
Anden fremstillingsvirksomhed.	T	2.976	100,0	2.188	100,0	2.864	100,0	493	100,0	481	100,0	11	100,0	2.809	100,0
	F	1.326	44,6	1.002	45,8	967	33,8	106	21,5	186	38,7	2	20,0	1.201	42,8
Bygge- og anlægsvirksomhed.	T	2.011	100,0	1.492	100,0	1.370	100,0	456	100,0	222	100,0	11	100,0	1.347	100,0
	F	125	6,2	77	5,2	19	1,4	14	3,1	7	3,1	.	.	90	6,7

Kilde: De europæiske Fællesskabers statistiske kontor.

(forts.)

Bemærk: Tal i parantes: skøn.

. : ikke oplyst

TABEL Ia (forts.)

		Tyskland		Frankrig		Italien		Nederlandene		Belgien		Luxembourg		Forenede Kongerige	
		1000	%	1000	%	1000	%	1000	%	1000	%	1000	%	1000	%
Handel, hotel, restaura- tion, reparationsvirksomhed	T	3.235	100,0	2.508	100,0	993	100,0	545	100,0	329	100,0	17	100,0	3.282	100,0
	F	1.701	52,6	1.062	42,3	299	30,1	177	32,5	135	41,0	8	50,0	1.762	53,7
Transport, telefon-, post- og telegrafvæsen	T	1.485	100,0	1.116	100,0	822	100,0	256	100,0	230	100,0	7	100,0	1.413	100,0
	F	272	18,3	259	23,2	67	8,2	24	9,4	21	9,1	.	.	270	19,1
Pengeinstitutter og forsikring	T	1.085	100,0	1.001	100,0	293	100,0	257	100,0	150	100,0	7	100,0	1.223	100,0
	F	552	50,9	493	49,3	54	18,4	81	31,5	57	38,0	3	42,9	568	46,4
Offentlig administra- tion	T	2.099	100,0	1.407	100,0	1.027	100,0	252	100,0	257	100,0	11	100,0	1.975	100,0
	F	583	27,8	574	40,8	189	18,4	41	16,3	53	20,6	3	25,0	780	39,5
Anden servicevirksomhed	T	2.243	100,0	2.554	100,0	1.812	100,0	646	100,0	456	100,0	13	100,0	3.068	100,0
	F	1.484	66,2	1.785	69,9	984	54,3	354	54,8	278	61,0	8	61,5	2.118	69,0
I ALT	T	21.963	100,0	16.245	100,0	12.292	100,0	3.660	100,0	2.821	100,0	109	100,0	20.991	100,0
	F	7.594	34,6	6.069	37,4	3.101	25,2	866	23,7	831	29,5	27	24,8	8.074	38,5

Kilde: De europæiske Fællesskabers statistiske kontor.

Bemærk: Tal i parentes: skøn.

. : ikke oplyst.

TABEL II

BILAG

ANTAL ARBEJDSLØSE KVINDER: ÅRSGENNEMSNIT 1966 OG 1970-73

	År	Belgien	Danmark	Frankrig	Tyskland	Irland	Italien	Luxembourg	Nederlandene	Forenede Kon- gerige
Registrerede arbejds- løse i alt	1966	61.5	18.3	147.1	161.1	52.2	1.115.3	0	42.9	362.0
	1970	71.3	23.9	262.1	148.8	65.3	887.6	0	44.5	618.0
	1971	70.9	30.0	338.2	185.1	62.4	1.038.1	0	62.0	799.1
	1972	86.8	29.9	383.5	246.4	72.0	1.047.8	0	107.9	885.5
	1973	91.7	20.1	394.1	273.5	66.6	1.004.9	0	109.9	630.3
Registrerede arbejds- løse kvinder	1966	18.2	2.1	155.3	44.5	8.6	303.4	0	5.0	79.7
	1970	28.9	4.3	116.3	55.9	11.0	267.6	0	8.1	95.1
	1971	28.5	5.3	150.0	84.3	12.2	332.7	0	11.5	128.1
	1972	35.0	5.2	175.8	105.8	13.2	342.2	0	17.4	149.9
	1973	43.1	4.3	200.5	123.6	12.0	341.8	0	21.5	107.4
Kvindernes procentiel- le andel af det samle- de antal arbejdsløse	1966	29.6	11.5	37.6	27.6	16.5	27.2	0	11.7	22.0
	1970	40.5	18.0	44.4	37.6	16.8	30.1	0	18.2	15.4
	1971	40.2	17.7	44.4	45.5	19.6	32.0	0	18.5	16.0
	1972	40.3	17.4	45.8	42.9	18.3	32.7	0	16.1	16.9
	1973	47.0	21.4	50.9	45.2	18.0	34.0	0	19.1	17.0

Kilde: Tabellen er udarbejdet på grundlag af oplysninger fra de kompetente nationale myndigheder.

BILAGTABEL IIIVUGGESTUER

(Offentligt anerkendte vuggestuer for børn under 3 år)

Land	Dato	Antal institutioner	Antal pladser
Belgien	9. juli 1974	150 vuggestuer	7.668
		295 "sections prégar- diennes" (1)	5.900
Danmark	31. marts 1974	484 offentlige vuggestu- er	16.829
		208 privat dagpleje (2)	24.821
Frankrig	1. januar 1974	797 vuggestuer	36.585
		234 privat dagpleje (2)	14.479
Det forenede Kongerige	31. marts 1973	563 offentlige vuggestu- er	27.104
		70 vuggestuer dre- vet af virksomheder (3)	2.198
Tyskland	december 1973	653	20.428
Irland	oktober 1973	20	Ca. 1.250
Italien	1973	2.040	Ca. 91.800
Luxembourg	1974	8	400
Nederlandene	1974	113	Ca. 4.500

Bemærk:

(1) For børn over 1½ år.

(2) "Privat dagpleje" er et net af dagplejemødre, som passer børn i deres egne hjem, og som enten er tilknyttet en vuggestue eller et socialcenter, eller som er under kontrol af de lokale myndigheder.

(3) Kun England og Wales.

BILAGTABEL IVBØRNEHAVER

(For børn fra 2/3 år til den skolepligtige alder)

LAND	INDSKREVNE BØRN	OPTAGELSE- ALDER	% AF DET SAMLEDE ANTAL BØRN I DENNE ALDER
Belgien (1973)	243.429	3 - 6	3-6 år = 60 %
Danmark (1974)	89.208 37.635 (1)	2 (eller 3)	3-6 år = 30 %
Tyskland (1972)	1.319.854	3-6	3-4 år = 17.5 % 4-5 år = 38.8 % 5-6 år = 53.9 % 5 år = 53.4 % (2)
Frankrig (1973)	2.359.702	2-6	2-4 år = 50 % 4-5 år = 70 % 5-6 år = 90 %
Irland (3)	.	.	.
Italien (1973)	1.567.280	3-6	3-6 år = 50 %
Luxembourg (1973)	8.254	4-6	4-6 år = 85 %
Nederlandene (1973)	521.793	4-6	4-5 år = 90 % 5-6 år = 100 %
Det forenede Kongerige: Eng- land og Wales (1973) (7)	46.693 (4) 77.263 (5) 260.309 (6)	3-5	3-4 år = 27 %

- (1) I børnehaveklasser for børn på 6-7 år.
- (2) 6-årige før de begynder i skolen.
- (3) Fra Irland er der ingen oplysninger om børnehaver. Skønt skolepligten først begynder, når børnene er 6 år, anslås at ca. 50% af de 4-5-årige og 90% af de 5-6-årige allerede gik i skole i 1972.
- (4) Heldags.
- (5) Halvdags.
- (6) I grundskolen.
- (7) For det samlede Forenede Kongerige foreligger ingen tal.

Udkast til
RÅDETS DIREKTIV

om gennemførelse af princippet om ligebe-
handling af mænd og kvinder med hensyn til
adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse
og faglig forfremmelse såvel som arbejds-
vilkår

BEGRUNDELSE

Rådet for De europæiske Fællesskaber har i sin resolution af 21. januar 1974 om et arbejdsmarkedsmæssigt og socialt handlingsprogram givet udtryk for sin politiske vilje til i en første etape, omfattende perioden fra 1974 til 1976, at vedtage de nødvendige foranstaltninger til gennemførelse af visse målsætninger, herunder gennemførelse af fuld og bedre beskæftigelse i Fællesskabet. Blandt de vigtigste foranstaltninger, der skal træffes for at gennemføre denne målsætning, har Kommissionen valgt de foranstaltninger, der tager sigte på, at "gennemføre ligestilling mellem mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse og faglig forfremmelse såvel som arbejdsvilkår, herunder aflønning".

Det fremgår af ovennævnte resolution, at Rådet kun har betragtet ligeløn som én af faktorerne med hensyn til gennemførelse af ligestilling mellem mænd og kvinder i erhvervslivet. I betragtning af at den i artikel 119 i EØF-traktaten omhandlede ligeløn allerede er hjemlet i en bindende retsakt i form af et direktiv om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om gennemførelsen af dette princip¹⁾, er det ønskeligt, at der også indføres en tilsvarende retsakt med hensyn til de andre af Rådet nævnte faktorer i forbindelse med ligestilling mellem mænd og kvinder, dvs. adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse og faglig forfremmelse såvel som arbejdsvilkår.

Skønt medlemsstaterne har indgået visse forpligtelser både på nationalt og internationalt plan med hensyn til princippet om ligestilling mellem mænd og kvinder, viser oplysninger indsamlet af Kommissionen, at visse arbejdstagere stadig diskrimineres på trods af det fremskridt, der er sket, enten i lovgivningen eller faktisk på grund af køn, civilstand eller familiemæssig stilling med hensyn til beskæftigelse, faglig uddannelse, faglig forfremmelse samt arbejdsvilkår. For at afskaffe sådanne former for forskelsbehandling er det

1) EFT nr. af 1975.

derfor nødvendigt at vedtage en passende retsakt. Dette standpunkt støttes af ad hoc-gruppen vedrørende kvindernes erhvervsarbejde og den paritetiske gruppe af arbejdsmarkedets parter.

De i dette direktiv foreslåede foranstaltninger omfatter kun visse vigtige aspekter af forskelsbehandlingen, som de offentlige myndigheder er direkte ansvarlige for. For at de kan blive virkelige effektive, må de styrkes af mere omfattende foranstaltninger, der tager sigte på at gennemføre princippet om ligestilling. Disse foranstaltninger er omhandlet i memorandumet om gennemførelse af ligestilling mellem mænd og kvinder i erhvervslivet.

Artikel 1 i direktivet tager sigte på at fastlægge dets materielle anvendelsesområde samt at præcisere de områder, som er omfattet heraf, dvs. adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse og faglig forfremmelse såvel som arbejdsvilkår.

Ligebehandling med hensyn til adgang til beskæftigelse medfører afskaffelse af forskelsbehandling, som skyldes alle former for retsfor skrifter, der hindrer kvindernes adgang til **en hvilken som helst beskæftigelse enten med hensyn til den art af virksomhed, de ønsker at udøve, eller med hensyn til den status, som deres kvalifikationer berettiger dem til (artikel 2)**. Skønt kvinderne nu efterhånden kan få beskæftigelse inden for flere og flere fag, er der dog stadig visse erhverv, som de ikke har adgang til enten på grund af tradition eller lovgivning. Disse restriktioner kan skyldes ønsket om at beskytte kvinder ved lov, hvilket ikke mere er helt berettiget. Der findes også diskriminerende bestemmelser med hensyn til civilstand, som forhindrer ansættelse af gifte kvinder. Andre bestemmelser, som f.eks. øvre aldersgrænser ved ansættelse, stiller de kvinder dårligere, som søger erhvervsbeskæftigelse senere i livet.

Endelig indeholder individuelle arbejdsaftaler ofte diskriminerende bestemmelser, der især bevirker, at kvinder indplaceres på et lavere niveau end deres kvalifikationer berettiger. Uden at sætte spørgsmålstegn ved arbejdsmarkedets parters autonomi er det klart, at enhver bestemmelse i en aftale eller kontrakt, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, må erklæres for ugyldig.

Med hensyn til lige adgang til faglig uddannelse tager direktivet sigte på at afskaffe de former for forskelsbehandling, som udøves mod kvinder med hensyn til undervisning, erhvervsvejledning, faglig uddannelse og faglig efteruddannelse (artikel 3). Endvidere bevirker forskelsbehandling af piger og drenge både i den almindelige og den faglige uddannelse samt de faglige uddannelses-systemer ofte, at piger får en anden uddannelse samt et lavere kvalifikationsniveau. Lige beskæftigelsesmuligheder afhænger af de samme uddannelsesmuligheder. Dette betyder i praksis samme almindelige undervisning for begge køn med samme uddannelses- og erhvervsvejledning samt lige muligheder for adgang til faglig uddannelse og faglig efteruddannelse samt omskoling.

Med hensyn til forfremmelse er den omstændighed, at en arbejdstager er kvinde og som følge deraf enten gift eller sandsynligvis vil blive det og således få familiemæssige forpligtelser, en hindring uanset hendes øvrige egenskaber. Ligebehandling består i at sikre, at forfremmelse inden for karrierestrukturerne baseres på kvalifikationer, faglig kunnen og dygtighed, erfaring samt andre objektive kriterier i forbindelse med den pågældende stilling (artikel 4).

For at gennemføre ligestilling med hensyn til arbejdsvilkår tager direktivet sigte på at afskaffe den forskelsbehandling, som stadig finder sted på dette område. Her bør afskedigelser især nævnes, idet virksomheder, som er i vanskeligheder, i praksis ofte er tilbøjelige til først at afskedige kvinder.

På den anden side hindrer visse former for forskelsbehandling inden for den sociale sikring gennemførelse af økonomisk og social ligestilling mellem de to køn. Disse former for forskelsbehandling findes med hensyn til ydelser ved sygdom samt familieydelse (for det næste forbundet med "forsørgerbegrebet"), arbejdsløshedsunderstøttelse (ofte afhængig af civilstand) samt alderspensioner både for så vidt angår almindelige ordninger samt tillægsordningerne, som ikke indeholder helt de samme vilkår for mænd og kvinder (artikel 5).

Da en lov skal kunne håndhæves, fastsætter dette direktiv en klageadgang for personer, som føler sig dårligt behandlet, således at de kan gennemtvinge deres ret til ligebehandling (artikel 6).

Da frygt for afskedigelse normalt er en af de vigtigste hindringer for handling fra den enkeltes side, er det nødvendigt at forhindre en sådan afskedigelse eller enhver anden behandling, som er til alvorlig skade for den ansatte som f.eks. degradering eller andre tvangsforanstaltninger som følge af en sådan handling (artikel 7).

Endelig fastsætter artikel 8 bestemmelser om udbredelse af information om kvindernes rettigheder, idet forskellige undersøgelser har vist, at kvinder ofte er dårligt eller utilstrækkeligt informerede i denne henseende. Der vil blive givet information om de forhold, som omfattes utilstrækkeligt af de foranstaltninger, der er foreslået inden for rammerne af memorandumet om gennemførelse af ligestilling mellem mænd og kvinder i erhvervslivet.

De øvrige artikler indeholder de almindelige bestemmelser, som findes i alle direktiver.

Udkast til

RÅDETS DIREKTIV

om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse og faglig forfremmelse såvel som arbejdsvilkår

RÅDET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab, særlig artikel 235,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet,

under henvisning til udtalelse fra Det økonomiske og sociale Udvalg, og

ud fra følgende betragtninger:

Rådet har i sin resolution af 21. januar 1974¹⁾ om et arbejdsmarkedsmæssigt og socialt handlingsprogram blandt de vigtigste foranstaltninger, der skal træffes, besluttet "at gennemføre ligestilling mellem mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse og faglig forfremmelse såvel som arbejdsvilkår, herunder aflønning";

med hensyn til aflønning har Rådet den vedtaget et direktiv om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om gennemførelse af det i artikel 119 i Rom-traktaten omhandlede princip om ligeløn for mænd og kvinder. Det fremgår af Rådets ovennævnte resolution, at ligeløn kun er en del af det mål, der skal nås, og som består i at gennemføre ligebehandling af mænd og kvinder;

med hensyn til adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse og faglig forfremmelse såvel som arbejdsvilkår bør kvinderne derfor sikres retsbeskyttelse i lighed med den, der gælder for aflønning;

1) EFT nr. C 13/1, 12.2.1974.

der diskrimineres mod kvinder med hensyn til frit erhvervsvalg, adgang til beskæftigelse og forfremmelse, hvilket særlig skyldes deres mangel på kvalifikationer. Derfor bør de nuværende forskelle afskaffes ved indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning;

de sociale sikringsydelser er fastsat i henhold til kriterier, som afhænger af arbejdstagerens køn;

for at det stigende antal kvindelige arbejdstagere kan nyde gavn af det fremskridt, der sker med hensyn til arbejdskraftens leve- og arbejdsvilkår inden for rammerne af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Fællesskabet, er det desuden nødvendigt at forbedre og harmonisere nedennævnte bestemmelser -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Dette direktiv tilsigter en indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes ved lov eller administrativt fastsatte bestemmelser med henblik på i hver medlemsstat at sikre gennemførelsen af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse og faglig forfremmelse såvel som arbejdsvilkår, herefter benævnt "princippet om ligebehandling".

Ved "ligebehandling" forstås i dette direktiv afskaffelse af enhver form for forskelsbehandling på grundlag af køn, civilstand eller familiemæssig stilling samt indførelse af de bestemmelser, der er nødvendige for at sikre kvinderne lige muligheder med hensyn til beskæftigelse, faglig uddannelse og faglig forfremmelse såvel som arbejdsvilkår.

Artikel 2

Gennemførelse af princippet om ligebehandling i erhvervslivet indebærer adgang til enhver form for beskæftigelse i alle erhvervsgrene og -brancher på alle niveauer i overensstemmelse med kvalifikationer. Medlemsstaterne træffer foranstaltninger med henblik på:

- a) afskaffelse af de forskrifter i love eller administrativt fastsatte bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling;
- b) afskaffelse af sådanne bestemmelser der er i modstrid med princippet om ligebehandling og som er indeholdt i kollektive aftaler eller individuelle arbejdsaftaler;
- c) ændring af sådanne love, bestemmelser og aftaler, som oprindeligt er udarbejdet med henblik på beskyttelse af arbejdstagerne, som ikke længere er berettigede på grund af det tekniske fremskridt, og som er en hindring for lige adgang til beskæftigelse.

Artikel 3

Gennemførelse af princippet om ligebehandling med hensyn til faglig uddannelse kræver adgang til alle niveauer inden for den almindelige undervisning, faglig uddannelse og faglig efteruddannelse samt omskoling i overensstemmelse med de pågældendes evner og ønsker, uanset om denne uddannelse, videreuddannelse eller omskoling finder sted i institutioner eller på arbejdspladsen.

For at give kvinderne mulighed for at erhverve sig de kvalifikationer, som skal sikre dem lige beskæftigelsesmuligheder, skal medlemsstaterne træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at der er samme standard og niveau inden for den almindelige undervisning, skole- eller erhvervsvejledningen, den faglige uddannelse og den faglige efteruddannelse samt omskoling uanset køn, civilstand eller familiemæssig stilling.

Artikel 4

Med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling for så vidt angår forfremmelse skal medlemsstaterne træffe foranstaltninger med henblik på at sikre, at betingelserne for forfremmelse inden for karrierestrukturerne fastsættes og anvendes i overensstemmelse med den enkeltes kvalifikationer og erfaring uden hensyn til køn, civilstand eller familiemæssig stilling.

Artikel 5

For at gøre det muligt for kvinderne at drage fordel af ligebehandlingen uden forskelsbehandling på grund af køn, civilstand eller familiemæssig stilling for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelser og social sikring skal medlemsstaterne træffe foranstaltninger med henblik på:

- a) afskaffelse af ved lov eller administrativt fastsatte bestemmelser, der på disse områder er i modstrid med princippet om ligebehandling;
- b) ophævelse af sådanne bestemmelser i kollektive aftaler eller individuelle arbejdsaftaler, som er i modstrid med princippet om ligebehandling;
- c) ændring af sådanne love, bestemmelser og aftaler, som oprindeligt er affattet med henblik på at beskytte arbejdstagerne, som ikke mere er berettiget på grund af det tekniske fremskridt og som betyder diskrimination med hensyn til arbejdsvilkår.

Artikel 6

Medlemsstaterne skal i deres lovgivning optage bestemmelser om de foranstaltninger, som er nødvendige for at gøre det muligt for alle, som føler sig forurettet med hensyn til anvendelsen af princippet om ligebehandling, at gøre deres krav retligt gældende efter at have gjort indsigelse over for andre kompetente myndigheder.

Artikel 7

Medlemsstaterne skal træffe foranstaltninger med henblik på at beskytte arbejdstagerne mod afskedigelse eller mod enhver anden handling fra arbejdsgiverens side, der kan være til alvorlig skade for den pågældende, og som er et udtryk for arbejdsgiverens reaktion på en klage inden for virksomheden eller på en retssag, der er anlagt med henblik på at gennemtvinge princippet om ligebehandling.

Artikel 8

Medlemsstaterne skal træffe foranstaltninger med henblik på at sikre, at bestemmelser, der vedtages i henhold til dette direktiv samt de, der allerede er i kraft i denne henseende, ved alle passende midler bringes til de pågældendes kendskab, f.eks. på arbejdspladsen.

Artikel 9

For at efterkomme dette direktiv sætter medlemsstaterne de nødvendige administrativt og ved lov fastsatte bestemmelser i kraft inden et år efter dets meddelelse og underretter Kommissionen herom.

Medlemsstaterne underretter i øvrigt Kommissionen om alle ved lov eller administrativt fastsatte bestemmelser, der vedtages på det område, som dette direktiv omfatter.

Artikel 10

Senest to år efter dette direktivs meddelelse fremsender medlemsstaterne alle nødvendige oplysninger til Kommissionen for at gøre det muligt for denne at aflægge beretning til Rådet om gennemførelsen af dette direktiv.

Artikel 11

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.