

Wtorek, 19 października 2010 r.

I

(Rezolucje, zalecenia i opinie)

REZOLUCJE

PARLAMENT EUROPEJSKI

Kobiety w niepewnej sytuacji zawodowej

P7_TA(2010)0365

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 19 października 2010 r. w sprawie kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej (2010/2018(INI))

(2012/C 70 E/01)

Parlament Europejski,

- uwzględniając sprawozdanie Komisji z dnia 18 grudnia 2009 pt. „Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010” (COM(2009)0694),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 26 listopada 2003 r. pt. „Poprawa jakości w pracy: przegląd ostatnich postępów” (COM(2003)0728),
- uwzględniając sprawozdanie Komisji z 2004 r. pt. „Zatrudnienie o niepewnym charakterze w Europie: analiza porównawcza zagrożeń związanych z rynkiem pracy w elastycznych gospodarkach”,
- uwzględniając wniosek Komisji dotyczący decyzji Rady w sprawie wytycznych dla polityki zatrudnienia państw członkowskich pt. „Zintegrowane wytyczne dotyczące strategii Europa 2020 – część druga” (COM(2010)0193),
- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 8 czerwca 2009 r. pt. „Model flexicurity w czasach kryzysu”,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej ⁽¹⁾,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy ⁽²⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) ⁽³⁾,
- uwzględniając dyrektywę 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącą Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) ⁽⁴⁾,

⁽¹⁾ Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9.⁽²⁾ Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.⁽³⁾ Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43.⁽⁴⁾ Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9.

Wtorek, 19 października 2010 r.

- uwzględniając dokument informacyjny Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z 2010 r. pt. „Bardzo niestandardowa praca”,
- uwzględniając sprawozdanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z 2008 r. pt. „Środki zwalczania pracy nierejestrowanej w Unii Europejskiej”,
- uwzględniając sprawozdanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z 2007 r. pt. „Warunki pracy w Unii Europejskiej – perspektywa płci”,
- uwzględniając sprawozdanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z 1998 r. pt. „Zatrudnienie o niepewnym charakterze i warunki pracy w Europie”,
- uwzględniając sprawozdanie Eurobarometru z października 2007 r. pt. „Praca nierejestrowana w Unii Europejskiej”,
- uwzględniając sprawozdanie grupy ekspertów Komisji Europejskiej ds. płci i zatrudnienia z 2009 r. pt. „Segregacja płci na rynku pracy”,
- uwzględniając sprawozdanie grupy ekspertów Komisji Europejskiej ds. płci, integracji społecznej i zatrudnienia z 2006 r. pt. „Nierówność płci pod względem zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym w grupach o niekorzystnej sytuacji w trzydziestu krajach europejskich”,
- uwzględniając sprawozdanie Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) pt. „Godna praca dla osób pracujących w gospodarstwie domowym”, przygotowane na 99. sesję Międzynarodowej Konferencji Pracy w czerwcu 2010 r.,
- uwzględniając sprawozdanie Międzynarodowego Biura Pracy z 2009 r. pt. „Aspekt płci w pracy domowej w Europie Zachodniej”,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 17 czerwca 2010 r. na temat aspektu płci w spadku koniunktury i kryzysie finansowym ⁽¹⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy ⁽²⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 18 listopada 2008 r. zawierającą zalecenia dla Komisji dotyczące stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet ⁽³⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 19 stycznia 2006 r. w sprawie przyszłości strategii lizbońskiej z punktu widzenia równouprawnienia płci ⁽⁴⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 18 września 1998 r. w sprawie roli spółdzielni we wzroście zatrudnienia kobiet ⁽⁵⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 17 lutego 1998 r. w sprawie przestrzegania praw człowieka w Unii Europejskiej (1996) ⁽⁶⁾,
- uwzględniając opinię Sekcji Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 12 maja 2010 r. pt. „Profesjonalizacja prac domowych” (SOC/372 – CESE 336/2010 fin),

⁽¹⁾ Teksty przyjęte, P7_TA(2010)0231.

⁽²⁾ Dz.U. C 212 E z 5.8.2010, s. 23.

⁽³⁾ Dz.U. C 16 E z 22.1.2010, s. 21.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 287 E z 24.11.2006, s. 323.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 313 z 12.10.1998, s. 234.

⁽⁶⁾ Dz.U. C 80 z 16.3.1998, s. 43.

Wtorek, 19 października 2010 r.

- uwzględniając dane Eurostatu przedstawione w „Statistics in focus” nr 12/2010 pt. „Rynki pracy w UE-27 nadal w kryzysie”,
 - uwzględniając art. 48 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz opinię Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A7-0264/2010),
- A. mając na uwadze, że indywidualizacja i rosnąca elastyczność rynku pracy – skutkująca ograniczeniem rokowań zbiorowych – stawia pracowników, a w szczególności kobiety, które niejednokrotnie muszą zapewnić równowagę wobec obowiązków rodzinnych, w gorszej pozycji, co może doprowadzić do niepewnej sytuacji zawodowej, gdyż ułatwia pracodawcom pogarszanie warunków zatrudnienia,
- B. mając na uwadze, że kobiety przeważają wśród pracowników o niepewnej sytuacji zawodowej na rynku pracy, że niektóre formy pracy o niepewnym charakterze wykonywane przez kobiety, takie jak płatna praca w gospodarstwie domowym i praca opiekuńcza, są niewidoczne na rynku pracy oraz że mimo istniejących ram prawnych kobiety w UE są wciąż odmiennie traktowane, jeżeli chodzi o perspektywę zawodową, jakość pracy, dochody powyżej granicy ubóstwa i jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę oraz pracę o takiej samej wartości,
- C. mając na uwadze, że nadmierna liczba kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej stanowi główny czynnik wpływający na różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, które utrzymują się na niezmiernie wysokim poziomie; mając w związku z tym na uwadze, że poprawa jakości zatrudnienia kobiet przyczyni się do zmniejszenia różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn,
- D. mając na uwadze, że wymuszona praca w niepełnym wymiarze godzin jest szeroko rozpowszechniona w sektorze usług, w szczególności w branży hotelarskiej i gastronomicznej, w edukacji, służbie zdrowia i pracy socjalnej oraz w innych usługach na rzecz społeczności lokalnych, usługach socjalnych i opiekuńczych, gdzie większość pracowników to kobiety,
- E. mając na uwadze, że udział kobiet w rynku pracy odzwierciedla rolę pełnioną przez nie w gospodarstwie domowym oraz że kobiety są skłonne podejmować pracę umożliwiającą im łączenie pracy płatnej z bezpłatną,
- F. mając na uwadze, że kryzys gospodarczy i finansowy wywarł dwojaki wpływ na zatrudnienie o niepewnym charakterze, gdyż pierwszą reakcją wielu przedsiębiorstw była redukcja tymczasowych miejsc pracy, a ponadto istnieją obawy, że liczne stałe miejsca pracy zlikwidowane w czasie recesji nie zostaną przywrócone, lecz zastąpione nietypowymi – a nawet niepewnymi – formami zatrudnienia,
- G. mając na uwadze, że określenie „praca o niepewnym charakterze” odnosi się do „niestandardowych” form zatrudnienia posiadających którąkolwiek z następujących cech:
- małe bezpieczeństwo pracy lub jego brak ze względu na niestały, często sporadyczny charakter pracy, z umowami zawierającymi niekorzystne warunki lub bez żadnej pisemnej umowy, np. w przypadku tymczasowych umów przewidujących wymuszoną pracę w niepełnym wymiarze godzin, niejasne godziny pracy i obowiązki zmieniające się w zależności od woli pracodawcy,
 - niskie wynagrodzenie, które może być nawet nieoficjalne i niejasne,
 - brak praw do ochrony socjalnej lub przywilejów związanych z zatrudnieniem,
 - brak ochrony przed dyskryminacją,
 - ograniczone szanse na awans na rynku pracy lub brak takich szans,
 - brak zbiorowej reprezentacji pracowników,
 - środowisko pracy niespełniające minimalnych standardów zdrowia i bezpieczeństwa,

Wtorek, 19 października 2010 r.

- H. mając na uwadze, że niepewne warunki pracy, takie jak umowy niepisane, wymuszona praca w niepełnym wymiarze godzin i utrzymujące się różnice wynagrodzeń, wywierają długofalowy wpływ na ochronę bezpieczeństwa socjalnego i emerytury oraz narażają pracowników na większe ryzyko ubóstwa,
- I. mając na uwadze, że w pewnych okolicznościach kobiety mogą być narażone na zatrudnienie w niegodziwych warunkach i w związku z tym zasługują na szczególną uwagę, zwłaszcza kobiety w ciąży i kobiety karmiące piersią,
- J. mając na uwadze, że globalizacja i obecna ogólna sytuacja gospodarcza, a także postęp technologiczny powodują zmiany w stosunkach pracy i zakresie obowiązków pracowników,
- K. mając na uwadze, że istnieje większe prawdopodobieństwo, iż kobiety w niepewnej sytuacji zawodowej nie są poinformowane o przysługujących im prawach oraz że są one bardziej narażone na wyłączenie spod ochrony prawnej i/lub na niesłuszne zwolnienie,
- L. mając na uwadze, że należy podkreślać znaczenie prawa wszystkich pracowników, w tym kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej, do edukacji i szkolenia zawodowego,
- M. mając na uwadze, że definiowanie pozycji kobiet jako osób zapewniających drugie źródło dochodów w rodzinie jest przeinaczeniem faktów w przypadku dużej części zatrudnionych kobiet, które są jedy-nymi osobami zapewniającymi źródło dochodów,
- N. mając na uwadze, że wzrasta liczba pracy kobiet wykonujących pracę nierejestrowaną, szczególnie w sektorze pracy domowej,
- O. mając na uwadze, że kobiety stanowią większość wśród osób wykonujących obowiązki takie jak prowa-dzenie domu, sprzątanie i przygotowywanie posiłków; mając na uwadze, że w krajach uprzemysłowio-nych praca domowa stanowi 5–9 % całego zatrudnienia, że taka praca jest zazwyczaj niepewna, niedo-ceniana i nieformalna oraz że ze względu na słabość swojej pozycji osoby wykonujące prace domową są często dyskryminowane i mogą łatwo padać ofiarą nierównego bądź nieuczciwego traktowania lub nadużyć,
- P. mając na uwadze, że praca wysoko wykwalifikowanych pracowników poniżej kwalifikacji jest wspólnym problemem w kontekście pracy o niepewnym charakterze, w szczególności w przypadku pracowników zwalnianych lub pracowników migrujących, którzy podejmują pracę niewymagającą wysokich kwalifi-kacji, aby pozostać na rynku pracy, oraz mając na uwadze, że sytuacja ta, która dotyczy w szczególności kobiet, stawia pod znakiem zapytania rozwój kariery i osiągnięcie poziomu wynagrodzenia odpowia-dającego nabytym i posiadanym umiejętnościom,
- Q. mając na uwadze, że kobiety, które podejmują tymczasową pracę niewymagającą wysokich kwalifikacji na obrzeżach rynku pracy lub wykonują pracę domową, mogą spotykać się z podwójną dyskryminacją, gdyż poza tym, że często pracują w niekorzystnych, nieuregulowanych – a nawet nielegalnych – warunkach, są też bardziej narażone na złe traktowanie, przemoc lub wykorzystywanie seksualne; mając ponadto na uwadze, że kobiety te często nie są świadome swoich praw, nie dysponują pełnym dostępem do usług publicznych, w ograniczonym stopniu znają lokalny język i nie są w stanie tworzyć sieci kontaktów oraz że kobiety pracujące nielegalnie nie zwracają się do władz o ochronę z obawy przed odesłaniem do kraju pochodzenia,
- R. mając na uwadze, że porozumienie Rady Europy z dnia 24 listopada 1969 r. w sprawie pobytów au pair jest przestarzałe i w związku z tym nie uwzględnia problemów mogących pojawić się obecnie w związku z korzystaniem z pracy au pair w wielu państwach członkowskich,
- S. mając na uwadze, że UE nadal opowiada się za uwzględnianiem problematyki równości płci we wszystkich obszarach polityki; mając na uwadze, że w polityce zatrudnienia należy aktywnie wspierać równość szans kobiet i mężczyzn,

Aspekt płci a praca o niepewnym charakterze

1. podkreśla związek między płcią a niepewną sytuacją zawodową i przypomina o widocznym na rynku pracy zjawisku zamiany standardowych form zatrudnienia na formy niestandardowe, co wiąże się z koniecznością zapobieżenia przekształcaniu się niestandardowych form zatrudnienia w pracę o niepewnym charakterze; uważa, że w celu walki z tymi problemami należy zwrócić się do państw członkowskich i partnerów społecznych o zbliżenie w znacznym stopniu prawodawstwa i przepisów umownych dotyczących pracy standardowej i nietypowej, aby najbardziej dogodne i najtańsze formy zatrudnienia nie stały się nadrzędne w stosunku do innych, biorąc jednak pod uwagę ryzyko ewentualnego nasilenia się zjawiska pracy nierejestrowanej;

Wtorek, 19 października 2010 r.

2. wzywa Radę i Komisję, aby scharakteryzowały zatrudnienie o niepewnym charakterze w wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich oraz w nowej strategii na rzecz równości płci;
3. wzywa państwa członkowskie do przyjęcia środków legislacyjnych w celu położenia kresu umowom nieregulującym godzin pracy, powszechnym w pracach typowo wykonywanych przez kobiety w sektorach takich, jak praca domowa, praca opiekuńcza, praca w branży gastronomicznej i hotelarskiej, oraz do wprowadzenia szeroko zakrojonych instrumentów kontroli w celu uregulowania wszelkich rodzajów obecności w firmach i miejscach pracy, będących formalnie dozwolonymi do celów poradnictwa i kształcenia zawodowego, lecz w praktyce stających się kolejnym źródłem nadużyć polegających na ukrywaniu faktycznych usług świadczonych bez odpowiedniego wynagrodzenia czy ochrony;
4. zwraca się do Komisji i państw członkowskich o opracowanie strategii dotyczących niepewnych warunków pracy, kładących nacisk na godziwe i ekologiczne miejsca pracy oraz uwzględniających równowagę płci;
5. wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia działań ograniczających podwójne obciążenie kobiet pracą, które stanowi jedną z przyczyn nadmiernej liczby kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej; wzywa do lepszego równoważenia pracy zawodowej i życia prywatnego w przypadku stałego zatrudnienia w celu ograniczania zatrudnienia o niepewnym charakterze;

Warunki społeczne

6. wyraża rozczarowanie, że unijny pakiet dotyczący prawa pracy oraz wspomniane wyżej dyrektywy w sprawie pracy na czas określony, pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz pracy tymczasowej niedostatecznie uwzględniają niepewny charakter zatrudnienia; w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie do zastosowania dalszych specjalnych środków legislacyjnych, takich jak wprowadzenie wiążących minimalnych standardów dla pracowników oraz zagwarantowanie wszystkim pracownikom równego dostępu do usług i przywilejów socjalnych, w tym urlopu macierzyńskiego, opieki zdrowotnej i emerytur oraz edukacji i szkoleń, niezależnie od warunków zatrudnienia; wzywa ponadto państwa członkowskie do wdrożenia przepisów zapewniających rozsądne ograniczenie godzin pracy, wypoczynku i czasu wolnego pracowników;
7. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia jak najszybszego pociągnięcia do odpowiedzialności pracodawców narażających zatrudnione kobiety na nadużycia i niekorzystne traktowanie;
8. podkreśla potrzebę zapewnienia kobietom wykonującym pracę o niepewnym charakterze możliwości ochrony praw takich jak godna płaca, urlop macierzyński, uczciwe i regularne godziny pracy oraz wolne od dyskryminacji środowisko pracy, co ma podstawowe znaczenie dla tych kobiet; ponadto wzywa państwa członkowskie do penalizacji utrudniania przynależności do związków zawodowych, a ponadto ogólnie zachęca państwa członkowskie do zapewnienia łatwo dostępnych usług doradczych dla kobiet, które nie mogą otrzymać wsparcia ze strony rady zakładowej, np. zatrudnionych w prywatnych gospodarstwach domowych; wzywa partnerów społecznych do poprawy proporcjonalnego udziału kobiet i mężczyzn w ich organach na wszystkich szczeblach;
9. podkreśla potrzebę istnienia środków legislacyjnych mających zapewnić równouprawnienie płci i ograniczać segregację na rynku pracy; w związku z tym przypomina o swojej wspomnianej wyżej rezolucji z dnia 18 listopada 2008 r., wzywa Komisję do przedstawienia wniosku dotyczącego stosowania zasady równej płacy dla mężczyzn i kobiet oraz przypomina państwu członkowskiemu, że powinny niezwłocznie dokonać transpozycji dyrektywy 2006/54/WE;
10. wzywa państwa członkowskie do urzeczywistnienia ustalonych w Barcelonie celów związanych z opieką nad dzieckiem, by zwiększyć aktywność zawodową kobiet oraz ich niezależność ekonomiczną; wzywa państwa członkowskie do usunięcia przeszkód, które powstrzymują kobiety od pracy przez tyle godzin, ile chcą – czy to w niepełnym, czy też pełnym wymiarze godzin;
11. podkreśla potrzebę przełamania segregacji zawodowej i sektorowej na rynku pracy poprzez uwrażliwianie i edukację od najmłodszych lat, np. przez propagowanie prac kojarzonych z kobiecymi umiejętnościami wśród mężczyzn i na odwrót poprzez motywowanie dziewcząt do obierania kierunków studiów związanych z naukami ścisłymi oraz poprzez zwalczanie sposobu postrzegania kobiet jako osób zapewniających drugie źródło dochodów w rodzinie, przy zaangażowaniu ze strony Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn;
12. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby opracowały i wdrożyły środki, które pozwolą dziewczętom i młodym kobietom uzyskać solidne wykształcenie, odbyć szkolenie i studia, przy czym szczególnie należy wspierać dziewczęta i młode kobiety ze środowisk migrantów; podkreśla ponadto konieczność, aby kobiety, które zrezygnowały z pracy z powodu urodzenia dziecka, aktywnie dążyły do powrotu do wykonywania zawodu;

Wtorek, 19 października 2010 r.

13. wzywa państwa członkowskie do zwalczania pracy nierejestrowanej przez przekształcanie jej w regularne zatrudnienie za pomocą środków zapobiegawczych, takich jak zapewnienie ochrony przed ściganiami pracownikom, którzy zgłoszą swoją nielegalną sytuację w zakresie zatrudnienia, oraz podejmowanie działań zniechęcających w odniesieniu do pracodawców; ponadto wzywa Komisję i państwa członkowskie do poprawy gromadzenia danych i do monitorowania postępów w tej dziedzinie;

14. podkreśla, że ochrona socjalna jest istotną częścią modelu flexicurity; zwraca uwagę, że model flexicurity w różnym stopniu dotyka mężczyzn i kobiety, i zmierza do wzmocnienia obecnego podziału ról związanych z płcią; przypomina państwom członkowskim i partnerom społecznym o konkluzjach Rady z dnia 8 czerwca 2009 r. pt. „Model flexicurity w czasach kryzysu”, w szczególności o uwzględnianiu kwestii płci przy wdrażaniu zasad flexicurity;

15. jest zdania, że warunki kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej można poprawić dzięki stabilności systemów emerytalnych, instrumentom pożyczkowym na projekty samopomocy oraz programom tworzenia miejsc pracy i systemom alternatywnych źródeł dochodów;

16. popiera tworzenie w przyszłości standardowych miejsc pracy zgodnie z zasadami godziwego zatrudnienia i do nieprzekształcania ich w zatrudnienie na niepewnych warunkach; apeluje o lepsze uregulowanie rynków pracy za pomocą surowych inspekcji pracy w celu ograniczenia stopy zatrudnienia na niepewnych warunkach;

17. apeluje do Rady Europejskiej o przedstawienie jasnych wytycznych i konkretnych środków służących zagwarantowaniu istniejących i tworzeniu nowych miejsc pracy w ramach strategii UE 2020;

18. wzywa Komisję, aby zgodnie z uzyskanymi na miejscu wynikami przedstawiła państwom członkowskim wytyczne dotyczące najlepszych wzorców w zwalczaniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji, uwzględniania problematyki równości płci oraz ograniczenia zatrudniania kobiet na niepewnych warunkach;

19. wzywa Komisję i państwa członkowskie do prawnego uregulowania sytuacji socjalnej i prawnej pracowników sezonowych oraz zagwarantowania im zabezpieczenia socjalnego; wskazuje w związku z tym, że pod pojęciem pracowników sezonowych należy rozumieć pracowników zawierających formalną lub nieformalną umowę o pracę, której długość i termin zakończenia w znacznym stopniu są uzależnione od czynników sezonowych, na przykład pory roku, dni urzędowo wolnych od pracy lub okresu zbiorów w rolnictwie;

20. wskazuje, że badania wykazały, iż z zatrudnieniem o niepewnym charakterze, w przypadku którego minimalne standardy zdrowia i bezpieczeństwa mogą być pomijane, wiąże się wyższy odsetek obrażeń oraz większe ryzyko zachorowań i narażenie na niebezpieczeństwa; w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby nasiliły monitorowanie minimalnych wymogów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zwracając szczególną uwagę na specjalne zagrożenia dotyczące pracujących kobiet;

Osoby pracujące w gospodarstwie domowym

21. wzywa Komisję do zachęcania państw członkowskich, aby prowadziły wymianę najlepszych praktyk i w pełni wykorzystywały możliwości współfinansowania oferowane przez fundusze strukturalne, w szczególności Europejski Fundusz Społeczny, zapewniły szerszy dostęp do przystępnych cenowo, wysokiej jakości rozwiązań z zakresu opieki nad dziećmi i osobami starszymi, aby kobiety nie były zmuszone do nieformalnego przejmowania tych obowiązków; podkreśla ponadto, że należy zadbać o przekształcenie w miarę możliwości domowej pracy opiekuńczej w godną, długoterminową pracę w sektorze publicznym;

22. wzywa Komisję, aby wsparła państwa członkowskie w opracowaniu kampanii mającej na celu stopniowe przekształcenie pracowników w niepewnej sytuacji zawodowej w stałych pracowników; wzywa Komisję do przyjęcia programu, dzięki któremu pracownikom wyjaśnione zostaną efekty i skutki zatrudnienia o niepewnym charakterze, związane między innymi z bezpieczeństwem i higieną pracy;

23. wzywa Komisję, aby zaproponowała nowe europejskie porozumienie w sprawie przepisów dotyczących pracy au pair, które obniża limit wiekowy wynoszący 30 lat, tak aby dorośli żywicieli rodzin w wieku niemal 30 lat nie byli zatrudniani jako au pair, oraz podkreśla, że rola au pair polega na pomaganiu w codziennych domowych obowiązkach i uczestniczeniu w życiu rodzinnym, jednak nie dłużej niż 30 godzin tygodniowo oraz że celem tej pracy jest rozwój zrozumienia kulturowego i umiejętności językowych przez au pair;

Wtorek, 19 października 2010 r.

Pracownicy migrujący

24. wzywa Komisję, aby w swojej nowej strategii na rzecz równouprawnienia płci położyła większy nacisk na swoje zobowiązanie do wspierania równouprawnienia płci w ramach polityki migracji i integracji, w szczególności z myślą o pełnym wykorzystaniu potencjału zatrudnienia prezentowanego przez migrantki;

25. wskazuje, że integracja społeczna migrantek jest jeszcze trudniejsza niż integracja mężczyzn w analogicznej sytuacji, z uwagi na to, że spotykają się one z podwójną dyskryminacją; w związku z tym zachęca pracodawców do stosowania specjalnych środków mających na celu ułatwienie integracji społecznej pracownic-migrantek, np. np. przez oferowanie im kursów językowych i/lub usług wspierających, oraz do zapewnienia rejestracji pracowników migrujących, aby byli uprawnieni do korzystania z zasiłków;

Badania dotyczące tego zagadnienia

26. zwraca szczególną uwagę na brak badań dotyczących zagadnienia pracy o niepewnym charakterze; wzywa Komisję i Eurofund do współpracy z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn oraz do zainicjowania ukierunkowanych badań w celu dokonania m.in. oceny kosztów związanych z pracą poniżej kwalifikacji oraz oceny strat socjalnych wynikających z zatrudnienia o niepewnym charakterze, z uwzględnieniem aspektu płci; podkreśla, że przyszłe europejskie programy badawcze powinny bardziej koncentrować się na kwestiach społecznych, takich jak zatrudnienie o niepewnym charakterze;

27. z zadowoleniem przyjmuje ogólne cele projektu pilotażowego, zakładające zachęcanie do przekształcania miejsc pracy o niepewnym charakterze w pracę pełnoprawną, oraz podkreśla potrzebę zwracania szczególnej uwagi na związane z płcią aspekty pracy o niepewnym charakterze przy realizacji tego projektu;

*

* *

28. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji oraz rządów państw członkowskich.
