

Wtorek, 11 września 2012 r.

Warunki pracy kobiet w sektorze usług

P7_TA(2012)0322

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 września 2012 r. w sprawie warunków pracy kobiet w sektorze usług (2012/2046 (INI))

(2013/C 353 E/06)

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 2 i art. 3 ust. 3 akapit drugi Traktatu o Unii Europejskiej (Traktat UE) oraz art. 8, art. 153 ust. 1 lit. i) i art. 157 oraz Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 18 kwietnia 2012 r. zatytułowany „W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu” (COM(2012)0173), oraz dokument towarzyszący w sprawie wykorzystywania potencjału usług osobistych i usług dla gospodarstw domowych w zakresie zatrudnienia (SWD(2012)0095),
- uwzględniając przedłożony przez Komisję wniosek z dnia 6 października 2011 r. dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Programu Unii Europejskiej na rzecz przemian i innowacji społecznych (COM(2011)0609),
- uwzględniając europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020) przyjęty przez Radę w marcu 2011 r. ⁽¹⁾,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji z 2011 r. na temat postępów w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn w roku 2010 (SEC(2011)0193),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 21 września 2010 r. zatytułowany „Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015” (COM(2010)0491),
- uwzględniając wniosek dotyczący decyzji Rady w sprawie wytycznych dla polityki zatrudnienia państw członkowskich: 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 2006/123/WE z dnia 12 grudnia 2006 r. dotyczącą usług na rynku wewnętrznym ⁽²⁾,
- uwzględniając dyrektywę 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 (wersja przerwana) ⁽³⁾,

⁽¹⁾ Załącznik do konkluzji Rady z dnia 7 marca 2011 r.

⁽²⁾ Dz.U. L 376 z 27.12.2006, s. 36.

⁽³⁾ Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

Wtorek, 11 września 2012 r.

- uwzględniając dyrektywę Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług ⁽¹⁾;
 - uwzględniając sprawozdanie Europejskiej Fundacji na rzecz poprawy warunków życia i pracy z 2008 r. zatytułowane „Praca w Europie: Zróżnicowanie ze względu na płeć”,
 - uwzględniając sprawozdanie Europejskiej Fundacji na rzecz poprawy warunków życia i pracy z 2007 r. zatytułowane „Warunki pracy w Unii Europejskiej: Perspektywa płci”,
 - uwzględniając konwencję z dnia 18 grudnia 1979 r. w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW),
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 13 marca 2012 r. w sprawie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2011 ⁽²⁾,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 8 marca 2011 r. w sprawie ubóstwa kobiet w Unii Europejskiej ⁽³⁾,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 19 października 2010 r. w sprawie kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej ⁽⁴⁾,
 - uwzględniając art. 48 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz opinię Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A7-0246/2012),
- A. mając na uwadze, że wiele krajów przeszło proces tercjaryzacji gospodarki, co oznacza, że sektor usług odpowiada za największą część zatrudnienia i ma największy wkład w krajowe PKB w tych krajach, odpowiadając za ponad 70 % działalności gospodarczej w Unii Europejskiej oraz podobny i wciąż rosnący odsetek sumy zatrudnienia; mając też na uwadze, że w UE w 2010 r. zatrudnienie w sektorze usług wynosiło średnio prawie 70 % sumy zatrudnienia, podczas gdy w przemyśle zatrudnionych było 25,4 % pracowników, a w rolnictwie 5,2 %;
- B. mając na uwadze, że obecnie dziewięć na dziesięć miejsc pracy powstaje w sektorze usług, a na podstawie wyników badań można stwierdzić, że dalszy rozwój jednolitego rynku w zakresie usług mógłby przyczynić się do uwolnienia znacznego potencjału w obszarze zatrudnienia, a właśnie nowych miejsc pracy pilnie potrzebuje UE w dobie obecnego kryzysu;
- C. mając na uwadze, że wskaźnik zatrudnienia wynosi 62,1 % dla kobiet i 75,1 % dla mężczyzn, co oznacza, że najważniejszy cel strategii „Europa 2020”, który zakłada wzrost wskaźnika zatrudnienia do 75 % do 2020 r., może zostać osiągnięty tylko wtedy, gdy dostęp do rynku pracy zapewniony zostanie większej liczbie kobiet;
- D. mając na uwadze, że większość kobiet czynnych zawodowo pracuje w sektorze usług oraz mając na uwadze, że w Unii Europejskiej w 2010 r. ta proporcja wynosiła średnio 83,1 % w porównaniu z 58,1 % czynnych zawodowo mężczyzn;

⁽¹⁾ Dz.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37.

⁽²⁾ Teksty przyjęte: P7_TA(2012)0069.

⁽³⁾ Dz.U. C 199E z 7.7.2012, s. 77.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 70E z 8.3.2012, s. 1.

Wtorek, 11 września 2012 r.

- E. mając na uwadze, że kobiety w nieproporcjonalnie dużym stopniu są reprezentowane na rynku zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin lub pozwalającym na elastyczny czas pracy z powodu obecnych w naszym społeczeństwie stereotypów dotyczących płci i przedstawiających zajmowanie się rodziną jako podstawowy obowiązek kobiet; mając na uwadze, że w związku z tym postrzegane są one jako odpowiedniejsze od mężczyzn do pracy tymczasowej, pracy dorywczej lub w niższym wymiarze godzin, oraz do pracy w domu; mając na uwadze, że elastyczne formy zatrudnienia, w tym telepraca, praca w niepełnym wymiarze czasu lub praca w domu są wciąż w dużej mierze postrzegane jako „żeński” sposób organizacji czasu pracy;
- F. mając na uwadze, że sektor usług oferuje duży wybór elastycznych umów o pracę – z ruchomym czasem pracy, na niepełny etat i umowy krótkoterminowe – co może pomóc opiekunom, zarówno mężczyznom, jak i kobietom, jeśli będą mieć możliwość dokonania wyboru, w łączeniu pracy i opieki; mając na uwadze, że kobiety częściej decydują się na pracę na stanowiskach pozwalających na elastyczny czas pracy oraz pracę w niepełnym wymiarze godzin w celu pogodzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, nawet jeżeli istnieje różnica w zakresie wynagrodzenia godzinowego pomiędzy pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze godzin a pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze godzin; mając także na uwadze, że kobiety mają więcej przerw w karierze zawodowej i gromadzą mniej przepracowanych godzin niż mężczyźni, co może wpłynąć na rozwój ich kariery i na perspektywy awansu społecznego, czego konsekwencją jest też zajmowanie przez nie gorzej opłacanych stanowisk;
- G. mając na uwadze, że niestabilna praca jest częstym zjawiskiem na rynku pracy w Unii Europejskiej oraz mając na uwadze, że taka niestabilność dotyczy w większym stopniu kobiet, że kobiety są dyskryminowane w zakresie wynagrodzenia i częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin, a zatem otrzymują niższe wynagrodzenie, mają słabszą opiekę społeczną, mniejsze możliwości rozwoju kariery, mniejsze możliwości uzyskania niezależności finansowej, co skłania je do poświęcenia się strefie prywatnej i w konsekwencji doprowadza do mniejszego podziału odpowiedzialności; mając na uwadze, że kobiety stanowią duży odsetek wśród pracowników zatrudnianych nielegalnie, których głównym zajęciem jest praca w domu i opieka;
- H. mając na uwadze, że na wszystkich szczeblach przeszkolenia zatrudniony jest wyższy odsetek mężczyzn niż kobiet, mimo iż kwalifikacje kobiet są równe kwalifikacjom mężczyzn lub je przewyższają, jednak ich kompetencje nie są często równie pozytywnie oceniane, a ich kariera rozwija się wolniej;
- I. mając na uwadze, że mimo iż kobiety stanowią ok. 60 % absolwentów uniwersytetów, wskaźnik ich zatrudnienia na stanowiskach urzędniczych wyższego szczebla i stanowiskach kierowniczych w sektorze usługowym jest niewspółmiernie niski;
- J. mając na uwadze, że kobiety stanowią większość zatrudnionych na stanowiskach najniższego szczebla w sektorze usługowym pod względem kwalifikacji, płac, wynagrodzenia i prestiżu, w związku z czym zmagają się z większą niestabilnością zatrudnienia niż mężczyźni i dostają niższe wynagrodzenie;
- K. mając na uwadze, że wkład kobiet w siłę roboczą jest często niedoceniany przez pracodawców, zważywszy że są one narażone na przerwy w karierze związane z narodzinami i wychowywaniem potomstwa;
- L. mając na uwadze, że większe możliwości dla kobiet w życiu zawodowym powinny być postrzegane jako atut i inwestycja dla całego społeczeństwa, szczególnie w kontekście aktualnych zmian demograficznych i wyzwań w Europie;
- M. mając na uwadze, że kobiety mają większe trudności z pogodzeniem pracy z życiem prywatnym, ponieważ obowiązki kojarzone z życiem prywatnym nie zawsze są sprawiedliwie podzielone, i to kobiety w większości przypadków sprawują opiekę nad pozostającymi na utrzymaniu członkami rodziny; mając też na uwadze, że stworzenie równowagi między pracą a życiem prywatnym pomoże odblokować znaczny potencjał zatrudnienia kobiet i ułatwi lepsze dopasowanie kobiet do dostępnych miejsc pracy w sektorze usług i wszystkich innych sektorach zawodowych, a tym samym pobudzi wzrost gospodarczy, zatrudnienie i innowacyjność; mając na uwadze, że w związku z tym polityka rządu zapewniająca usługi socjalne dla dzieci oraz osób będących na utrzymaniu jest ważnym czynnikiem warunkującym zdolność kobiet i mężczyzn do pogodzenia różnych obowiązków związanych z miejscem pracy i opieką;

Wtorek, 11 września 2012 r.

- N. mając na uwadze, że tradycyjne role przypisane płciom i stereotypy z tym związane wciąż mają duży wpływ na podział ról pomiędzy kobietami i mężczyznami w domu, w pracy i w społeczeństwie w ujęciu ogólnym, przez co utrzymuje się status quo w kwestii trudności w osiągnięciu równości płci z przyczyn dziedzicznych i ogranicza się możliwości zatrudnienia i rozwoju osobistego dla kobiet w sektorze usługowym, utrudniając im wykorzystanie pełnego potencjału jako jednostki i podmiotu gospodarczego;
- O. mając na uwadze, że przemoc domowa, małżeńska, ekonomiczna i seksualna wobec kobiet stanowi pogwałcenie praw człowieka, które dotyczy wszystkich warstw społecznych, kulturowych i ekonomicznych;
- P. mając na uwadze, że finansowa niezależność kobiet jest warunkiem, który bezwzględnie musi zostać spełniony, aby mogły one podążać swoją drogą rozwoju osobistego i zawodowego oraz dokonywać rzeczywistych wyborów;
- Q. mając na uwadze utrzymujące się nierówności pomiędzy mężczyznami i kobietami w dostępie i wykorzystaniu nowych technologii i internetu, które często skutkują brakiem umiejętności, a nawet „cyfrowym analfabetyzmem” – zjawisko powszechnie znane jako „przepaść cyfrowa pomiędzy płciami”;
- R. mając na uwadze, że różnica w wynagrodzeniach między mężczyznami a kobietami za tą samą pracę lub pracę tej samej wartości jest na jednym z najwyższych poziomów właśnie w sektorze usług;
1. zwraca uwagę na to, że w sektorze usług istnieje silna segregacja pozioma, czyli podział pracy ze względu na płeć; prawie połowa kobiet czynnych zawodowo pracuje w 10 spośród 130 zawodów wyróżnionych w Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów (ISCO) Międzynarodowej Organizacji Pracy: sprzedawczynie i ekspedientki w sklepach i domach towarowych, pomoc domowa, sprzątaczkę, praczki i osoby zajmujące się prasowaniem, opiekunki i zawody pokrewne, urzędnicy, średni personel administracyjny, pracownicy w sektorze hotelarskim i restauracyjnym, sekretarki i osoby obsługujące urzędzenia biurowe, kierownicy/ dyrektorzy małych przedsiębiorstw, personel średniego szczebla w zakresie finansów i biznesu oraz personel średniego szczebla w dziedzinie pielęgniarstwa i połoźnictwa;
 2. wzywa Komisję do walki z tym podziałem ze względu na płeć poprzez kampanie promujące wspomniane zawody;
 3. podkreśla wagę ograniczenia segregacji zawodowej, by zniwelować różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, które są zazwyczaj większe u kobiet zatrudnionych na stanowiskach zdominowanych przez płeć żeńską niż u kobiet o tych samych kwalifikacjach, lecz zatrudnionych w innych sektorach;
 4. zwraca uwagę również na to, że istnieje koncentracja zatrudnienia kobiet w sektorze publicznym, w którym pracuje 25 % kobiet aktywnych zawodowo w porównaniu z jedynie 17 % mężczyzn aktywnych zawodowo; podkreśla fakt, że w tym sektorze kobiety bardziej narażone są na utratę zatrudnienia z powodu cięć budżetowych; wskazuje, że aby osiągnąć cel zatrudnienia na poziomie 75 % dla kobiet i mężczyzn, przewidziany w strategii Europa 2020 (unijnej strategii wzrostu gospodarczego), potrzebne są działania zmierzające do większej aktywności kobiet na rynku pracy, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym; stwierdza, że w wielu państwach członkowskich wśród lekarzy istnieje przewaga kobiet nad mężczyznami;
 5. wzywa państwa członkowskie do tego, aby sektor publiczny, który charakteryzuje się przejrzystymi i jasnymi kryteriami rekrutacyjnymi i warunkami awansu, przyjął wzorcową postawę w kwestii równego dostępu do zatrudnienia na stanowiskach administracyjnych, a w szczególności na stanowiskach kierowniczych; podkreśla potrzebę wprowadzenia transparentnych zasad selekcji i naboru pracowników w sektorze prywatnym;
 6. wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia konkretnych kroków na drodze dalszego pogłębiania rynku usług, by rozwijać jego znaczny potencjał zatrudnienia;

Wtorek, 11 września 2012 r.

7. podkreśla znaczenie walki ze stereotypami i dyskryminacją ze względu na płęć poprzez przyjmowanie aktywnych strategii politycznych, które są w stanie zmniejszyć faktyczne ograniczenia, których ofiarą są kobiety w sektorze usługowym, w którym dominuje przekonanie, że istnieją męskie i żeńskie stanowiska pracy, przy czym te ostatnie dotyczą pracy wykonywanej przez kobiety w domu i są uważane za ich swoistą kontynuację (odzież i tekstylia, nauczanie, pielęgniarstwo, sprzątanie itp.); oczekuje zwiększenia roli doradztwa edukacyjnego i zawodowego w szkołach, równości kobiet i mężczyzn w zakresie awansu wśród młodych osób oraz zwalczania stereotypów, aby ukierunkować młode kobiety na zdobywanie kwalifikacji i wybieranie zawodów, w których stanowią one mniejszość; zauważa, że znacznie mniej mężczyzn niż kobiet wybiera zawód nauczyciela i podkreśla potrzebę zwiększenia udziału mężczyzn w tym zawodzie;

8. wskazuje, że wśród kobiet zatrudnionych w sektorze usług przeważają te, które znajdują zatrudnienie w sektorze socjalnym, opiekuńczym i telekomunikacyjnym, które charakteryzują się tym, że wymagają niższego poziomu kwalifikacji, cieszą się małym prestiżem społecznym i odpowiadają roli tradycyjnie przypisywanej kobietom w społeczeństwie, podczas gdy przez mężczyzn zdominowane są najbardziej prestiżowe i dochodowe sektory: finansowy i bankowy;

9. wskazuje, że polityka i usługi w obszarze ochrony socjalnej i opieki dla osób starszych, osób będących na utrzymaniu i dzieci, w tym warunki przejścia na urlop macierzyński, ojcowski i wychowawczy są absolutnie kluczowe w kontekście równości płci; zwraca zatem uwagę, że kobiety i mężczyźni powinni mieć wybór w podejmowaniu płatnej pracy, a w przypadku posiadania rodziny i dzieci – swobodę w korzystaniu z prawa do zatrudnienia i równych szans;

10. zwraca uwagę, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin (19,2 % całkowitego zatrudnienia w UE w 2010 r.) dotyczy przede wszystkim kobiet; zauważa, że w UE w 2010 r. 31,9 % kobiet zdolnych do pracy było zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu do 8,7 % mężczyzn, co oznacza, że 78 % zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dotyczy kobiet; zwraca uwagę, że w UE 19 % kobiet i 7 % mężczyzn pracuje na „krótki” (wynoszący mniej niż 20 godzin tygodniowo) niepełny etat, a zaledwie 3 % mężczyzn w wieku od 35 do 49 lat pracuje w „krótkim” niepełnym wymiarze godzin w porównaniu do 16 % kobiet w tej samej grupie wiekowej; zauważa również, że stanowiska pracy w niepełnym wymiarze godzin dotyczą przeważnie konkretnych sektorów, a mianowicie 38 % pracowników niepełnoetatowych – zatrudnionych zarówno na „krótką”, jak i na „znaczącą” część etatu (tj. na 20-34 godzin tygodniowo), jest zatrudnionych w oświacie, sektorze usług zdrowotnych i społecznych, innych usług lub w handlu detalicznym i hurtowym;

11. zwraca uwagę na upowszechnianie się konceptu elastyczności godzin pracy: praca weekendowa, nieregularne i nieprzewidywalne godziny pracy oraz nadgodziny, a także na fakt, że ze względu na to, że zapotrzebowanie na elastyczność jest większe wśród pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, którymi w większości są kobiety, oznacza to, że to kobiety bardziej niż mężczyźni zmagają się ze zmianami godzin pracy z tygodnia na tydzień, co jeszcze bardziej utrudnia im utrzymanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym, zwłaszcza w przypadku samotnych matek i kobiet opiekujących się pozostającymi na utrzymaniu członkami rodziny; podkreśla, że kontrakty zawodowe powinny być stabilne i zawierać określony czas pracy, a na prośbę pracownika i w celu lepszego pogodzenia życia rodzinnego i osobistego z zawodowym ten czas pracy może być negocjowany; podkreśla, że praca w elastycznym wymiarze godzin powinna stanowić wybór pracownika, nie powinna natomiast być wymuszana i narzucana przez pracodawcę; sprzeciwia się elastyczności i niepewności kontraktowej, które nie pozwalają na zorganizowanie i stabilność życia rodzinnego;

12. przypomina, że elastyczne rozwiązania dotyczące pracy są charakterystyczne dla wielu miejsc pracy w tym sektorze; podkreśla, że z jednej strony zwiększona elastyczność w zakresie rozwiązań dotyczących pracy – pod warunkiem, że są one dobrowolne i mają na celu spełnienie rzeczywistych potrzeb pracownika oraz że pracownicy mają nad nimi kontrolę i istnieje jasność co do ich godzin pracy i uzgodnień w zakresie niepełnego wymiaru pracy – zwiększa możliwości kobiet dotyczące aktywnego uczestnictwa w sektorze usług i wspiera godzenie życia rodzinnego i osobistego z aktywnością zawodową, jednak z drugiej strony elastyczność może mieć negatywny wpływ na pensje i emerytury kobiet, może też negatywnie wpływać na kobiety aktywne zawodowo z powodu braku formalnych umów o pracę, zabezpieczenia socjalnego i pewności zatrudnienia; zauważa, że może to również skutkować niezapewnieniem przez pracodawców wymaganych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy;

13. podkreśla znaczenie „pracy w domu”, która staje się coraz bardziej popularna; przypomina, że ponad 90 % firm w Niemczech i Szwecji dzieli swój tydzień pracy na nowe sposoby, rozliczając kadrę pracowniczą z godzin przepracowanych na przestrzeni roku a nie tygodnia, umożliwiając tym samym mężom i żonom dzielenie się pracą;

Wtorek, 11 września 2012 r.

14. podkreśla znaczenie zapewnienia godziwych warunków pracy wraz z prawami dotyczącymi m.in. wynagrodzenia, norm bezpieczeństwa i higieny pracy, dostępności, szans na awans, dalszego szkolenia, trwałego zabezpieczenia społecznego i możliwości uczenia się przez całe życie;

15. zauważa, że w UE w 2010 r. odsetek kobiet czynnych zawodowo, z którymi zawarto umowę na czas określony, wynosił 14,5 %, czyli był nieco wyższy niż w przypadku mężczyzn – 13 %;

16. przypomina raz jeszcze, że kobiety w Unii Europejskiej zarabiają średnio 16,4 % mniej niż mężczyźni; zwraca uwagę na to, że kobiety nie otrzymują takiego samego wynagrodzenia kiedy zajmują te same stanowiska co mężczyźni lub pełnią funkcje o równoważnej wartości; zauważa, że w innych przypadkach nie zajmują one tych samych stanowisk ze względu na utrzymywanie się poziomej i pionowej segregacji zawodowej oraz częstsze podejmowanie pracy w niepełnym wymiarze godzin przez kobiety; wzywa w związku z tym, aby państwa członkowskie, pracodawcy i związki zawodowe opracowały i wdrożyły sprawne i konkretne narzędzia oceny pracy, pomagające ustalić, co stanowi pracę o tej samej wartości, aby w ten sposób zapewnić równe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn oraz zachęcić firmy do przeprowadzania rocznych kontroli równości płac i publikowania danych na ten temat dla zapewnienia maksymalnej przejrzystości i ograniczenia zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć; przypomina, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć przekłada się często na zróżnicowanie wysokości emerytur, co z kolei może skutkować tym, że kobiety będą zmuszone żyć poniżej granicy ubóstwa;

17. podkreśla zatem znaczenie egzekwowania zasady równej płacy dla kobiet i mężczyzn zajmujących to samo stanowisko, jak zapisano w art. 157 Traktatu z Lizbony; przypomina swoją rezolucję z dnia 24 maja 2012 r. w sprawie równej płacy dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o równej wartości ⁽¹⁾ i ponownie wnioskuje o przegląd dyrektywy 2006/54/WE, najpóźniej do dnia 15 lutego 2013 r.;

18. z niepokojem zauważa, że zdecydowana większość niskich płac oraz prawie wszystkie bardzo niskie płace dotyczą pracy w niepełnym wymiarze godzin, a około 80 % pracowników otrzymujących niskie wynagrodzenia to kobiety; zwraca uwagę na potrzebę podjęcia konkretnych działań w celu zwalczania niestabilnych kontraktów zawodowych w sektorze usług, które dotyczą głównie kobiet, i w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie do opracowania strategii ukierunkowanych na przeciwdziałanie niestabilnym warunkom pracy;

19. zwraca uwagę na dość często stosowaną dyskryminującą praktykę polegającą na przypisywaniu różnych nazw zawodowych tej samej pracy lub pracy o tej samej wartości wykonywanej przez kobiety i mężczyzn: na przykład w przypadku usług sprzątania mężczyźni określane są jako technicy ds. utrzymania porządku, natomiast kobiety jako sprzątaczkę, co ma na celu usprawiedliwienie niższych wynagrodzeń za pracę kobiet;

20. zauważa, że podnoszeniu poziomu wykształcenia przez kobiety rzadko towarzyszy awans w hierarchii zatrudnienia lub poprawa warunków pracy, w związku z czym można mówić o istnieniu zjawiska posiadania nadmiernych kwalifikacji wśród kobiet;

21. zwraca uwagę, że w związku z rosnącym trendem zatrudniania kobiet w niepełnym wymiarze godzin i preferencjami pracodawców do inwestowania w pracowników, z którymi zawarto stałą umowę o pracę, kobiety mają wyraźnie ograniczony dostęp do szerokiej oferty kursów doszkalających i podwyższających kwalifikacje, co zmniejsza ich szanse na rozwój zawodowy;

22. podkreśla potrzebę, by wszyscy pracownicy w sektorze usług, ze szczególnym uwzględnieniem tych, którzy należą do najbardziej narażonych na wykluczenie grup, mieli stały dostęp do programów podnoszenia kwalifikacji i uczenia się przez całe życie, aby mogli poprawić swe przyszłe szanse na rynku pracy i ograniczyć rozbieżność między swoimi umiejętnościami, a stale zmieniającymi się obowiązkami w pracy;

⁽¹⁾ Teksty przyjęte, P7_TA(2012)0225.

Wtorek, 11 września 2012 r.

23. przyjmuje do wiadomości niski poziom udziału kobiet w szkoleniach zawodowych w sektorze usług w ramach uczenia się przez całe życie i wzywa państwa członkowskie do podjęcia działań w tym względzie;
24. podkreśla potrzebę podnoszenia kwalifikacji w przypadku starszych pracowników i rodziców powracających na rynek pracy po okresie, w którym sprawowali opiekę nad dziećmi lub niesamodzielnymi członkami rodzin;
25. zauważa, że w 2010 r. tylko 13,7 % członków zarządów największych europejskich przedsiębiorstw stanowiły kobiety (jedna siódma), a jedynie 3,4 % prezesów zarządów dużych firm stanowiły kobiety;
26. podkreśla znaczenie starań na rzecz zaangażowania większej liczby kobiet w sektorze badawczym i podkreśla, że kobiety mogą odgrywać decydującą rolę w rozwijaniu nowych i innowacyjnych systemów oraz nowych produktów i usług w sektorze usług, zwłaszcza ze względu na fakt, że mimo iż w 80 % przypadków to kobiety odpowiadają za globalne decyzje dotyczące zakupów, większość produktów jest zaprojektowana przez mężczyzn, w tym 90 % produktów technicznych; uważa, że zwiększony udział kobiet w procesach innowacyjnych może otworzyć możliwości na nowych rynkach zbytu i zwiększyć konkurencyjność przedsiębiorstw; uważa, że innowacyjne usługi są warunkiem sprostania wyzwaniom przyszłości, w szczególności zwiększonemu zapotrzebowaniu na usługi związane z dobrobytem ze strony starzejącego się społeczeństwa, oraz mogą dać obywatelom lepsze możliwości mieszkania i pracy w dużych i małych miastach oraz na obszarach wiejskich w całej Unii poprzez zapewnienie sprawnej komunikacji publicznej i usług komercyjnych;
27. podkreśla fakt, że ponieważ wiele kobiet wciąż wybiera kształcenie w sektorze usług, a tym samym zdobywa swe doświadczenie handlowe i wiedzę o branży, istnieje dostatecznie duże pole i wielki potencjał do rozwijania kobiecej przedsiębiorczości; uważa, że aby działania mające na celu zwiększenie przedsiębiorczości wśród kobiet przynosiły zadowalające efekty, potrzebne jest zapewnienie równoważnych warunków w sektorze produkcji i w sektorze usług; przychylnie odnosi się w związku z tym do propozycji rozszerzenia mikrofinansowania jako specjalnej osi programu na rzecz przemian i innowacji społecznych oraz podkreśla znaczenie mikrofinansowania jako instrumentu wspierającego przedsiębiorczość kobiet i osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w sektorze usług; z zadowoleniem przyjmuje komunikat Komisji w sprawie inicjatywy na rzecz przedsiębiorczości społecznej (COM(2011)0682), ponieważ to głównie kobiety podejmują pracę w sektorze przedsiębiorczości społecznej;
28. zauważa, że w sektorze usługowym kobiety obejmują stanowiska kierownicze zazwyczaj w takich branżach jak dystrybucja detaliczna i hotelarstwo, aczkolwiek zauważalna jest tendencja w kierunku tradycyjnych branż, takich jak ubezpieczenia i bankowość, oraz że w większości przypadków kobiety pełnią funkcje kierownicze w małych firmach lub firmach niezatrudniających pracowników; zauważa również, że w dużych przedsiębiorstwach kobiety zazwyczaj dochodzą do stanowisk kierowniczych wyższego szczebla jedynie w mniej istotnych obszarach przedsiębiorstwa, takich jak dział kadr i administracja; zachęca firmy do organizowania regularnych szkoleń dla pracowników niższego szczebla z myślą o wprowadzeniu skutecznych programów wsparcia dla matek, ojców i obydwójga rodziców;
29. wzywa do zniesienia szklanego sufitu istniejącego w administracji i uniemożliwiającego kobietom zajmowanie stanowisk kierowniczych; stwierdza, że sektor publiczny musi być w tym zakresie wzorem dla pozostałych sektorów;
30. podkreśla, że znaczenie szarej strefy w przypadku zatrudnienia kobiet w sektorze usług jest większe niż w przypadku zatrudnienia mężczyzn, częściowo dlatego, że sektory, w których tradycyjnie pracują kobiety, takie jak pomoc domowa i opieka, charakteryzują się większą deregulacją; zauważa z drugiej strony, że w wyniku kryzysu nastąpił rozwój szarej strefy, chociaż bardzo trudno określić jej rozmiary, ponieważ nie istnieją wiarygodne dane na temat częstości jej występowania oraz znaczenia;
31. z zadowoleniem przyjmuje dokument roboczy europejskiego okresu oceny, zatytułowany „W sprawie wykorzystywania potencjału usług osobistych i usług dla gospodarstw domowych w zakresie zatrudnienia” i wzywa państwa członkowskie, partnerów społecznych oraz inne zainteresowane strony do czynnego przyjęcia zaproszenia Komisji do prowadzenia dyskusji nad tym zagadnieniem;

Wtorek, 11 września 2012 r.

32. wzywa państwa członkowskie do opracowania strategii na rzecz przemianowania pracowników o niestabilnej sytuacji zawodowej pracujących w szarej strefie na pracowników legalnych, na przykład poprzez wprowadzenie korzyści podatkowych i bonów na usługi; wzywa do opracowania programu, którego celem byłoby edukowanie pracowników w sektorze usługowym na temat ich praw i promowanie organizacji zrzeszających takich pracowników; wzywa do podjęcia działań na rzecz pracowników i szerszego grona odbiorców, w celu podniesienia poziomu wiedzy na temat negatywnych skutków i zagrożeń związanych z nieregularnymi i niestabilnymi formami zatrudnienia, w tym również w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

33. wzywa Komisję do zlecenia niezależnego badania na temat wpływu liberalizacji sektora usług w zakresie opieki i pracy w domu na sytuację pracowników i warunki pracy;

34. jest zaniepokojony sytuacją kobiet migrujących za pracą i nielegalnych pracowników w sektorze usługowym, w szczególności zatrudnionych w prywatnych gospodarstwach domowych, jako że spora większość pracuje bez umowy w ramach niestabilnego zatrudnienia i jako służba domowa w złych warunkach pracy, otrzymuje znacznie niższe wynagrodzenie niż pracownicy pracujący legalnie i nie jest uprawniona do jakichkolwiek świadczeń socjalnych; podkreśla zatem potrzebę opracowania odpowiednich strategii mających na celu zapewnienie pracownikom migrującym podstawowych praw człowieka w tym prawa do opieki zdrowotnej, sprawiedliwych warunków zatrudnienia, kształcenia i szkoleń, integralności moralnej i fizycznej oraz równości wobec prawa; wzywa państwa członkowskie do przeglądu polityk krajowych i krajowych strategii politycznych, by bardziej skupić je na praktykach zatrudnienia, dostępie do informacji i ochronie praw człowieka oraz do zachęcania tych pracowników, aby zgłaszali nadużycia związane z warunkami pracy bez zagrożenia dla ich statusu pobytowego;

35. zachęca państwa członkowskie do niezwłocznego ratyfikowania konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 189 w sprawie pracowników domowych, która została przyjęta przez organizację trójstronną w 2011 r. celem zapewnienia pracownikom domowym godziwych warunków pracy i takich samych podstawowych praw pracowniczych, z jakich korzystają inni pracownicy, oraz wsparcia rozwoju formalnego sektora usług w zakresie opieki i pracy w domu;

36. wzywa państwa członkowskie do rozważenia wprowadzenia specjalnego systemu dla osób fizycznych i gospodarstw domowych działających w sektorze usług celem prawnego uregulowania powszechnego zjawiska wykonywania pracy nierejestrowanej, która jest udziałem szczególnie kobiet, a tym samym zapewnienia godziwych warunków pracy; wzywa państwa członkowskie do składania sprawozdań z wysiłków, jakie wkładają w zwalczanie pracy nierejestrowanej w ramach krajowych programów reform złożonych zgodnie ze strategią „Europa 2020”;

37. wzywa państwa członkowskie do przyjmowania rozwiązań, które integrowałyby na rynku pracy pracowników szczególnie narażonych na wykluczenie, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników słabo wykształconych, bezrobotnych, młodych i starszych, osób niepełnosprawnych, upośledzonych psychicznie oraz grup mniejszości, takich jak pracownicy migrujący lub Romowie, za pośrednictwem ukierunkowanego i dopasowanego poradnictwa zawodowego, szkoleń i praktyk zawodowych;

38. zauważa, że kryzys gospodarczy i tzw. środki oszczędnościowe doprowadziły do zmniejszenia środków na rzecz równości między mężczyznami i kobietami i stanowią dodatkową przeszkodę w realizacji zasady równości między mężczyznami i kobietami, przede wszystkim w kwestii utraty pracy, dostępu do nowych stanowisk pracy i wzrostu niepewności zatrudnienia wśród kobiet, co w połączeniu z faktem, że zatrudnienie mężczyzn zazwyczaj szybciej powraca do normy niż zatrudnienie kobiet, ma istotny negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet w sektorze usług oraz na ich karierę i emerytury; wzywa Komisję do zebrania danych dotyczących oddziaływania środków oszczędnościowych na kobiety na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem sektora usług; podkreśla potrzebę lepszego uwzględnienia współzależności kwestii społecznych i gospodarczych, zważywszy, że położenie większego nacisku na kwestie społeczne jest warunkiem koniecznym dla skutecznego rozwiązania problemu nierówności płci;

39. zwraca uwagę, że jak donosi piąte badanie warunków pracy w Europie, opublikowane w kwietniu 2012 r., 18 % pracowników stwierdziło, że nie zachowuje odpowiedniej równowagi między pracą a życiem prywatnym; podkreśla, że konieczne jest zapewnienie silniejszej polityki w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego, a w szczególności zwiększenie i tworzenie wyposażenia i darmowych publicznych usług społecznych wysokiej jakości, w celu świadczenia usług opieki nad dziećmi i innymi osobami na utrzymaniu dopasowanych do godzenia życia rodzinnego i osobistego z aktywnością zawodową, zarówno w środowisku wiejskim, jak i w na obszarach miejskich; podkreśla, że zapewnienie placówek opieki przyczyni się również do zmniejszenia ubóstwa wśród kobiet poprzez umożliwienie im podjęcia pracy;

Wtorek, 11 września 2012 r.

40. podkreśla, że aktywny udział i zaangażowanie mężczyzn w działania na rzecz godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, jak na przykład zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest kluczowe dla osiągnięcia równowagi życia zawodowego, zważywszy, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą skorzystać na polityce zatrudnienia sprzyjającej życiu rodzinnemu oraz równym podziale pracy nieodpłatnej i obowiązków w gospodarstwie domowym; wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia zdecydowanych działań programowych na rzecz walki ze stereotypami związanymi z płcią i zachęcania mężczyzn do równego dzielenia się obowiązkami związanymi z opieką i pracą w domu, w szczególności poprzez zachęcanie mężczyzn do przechodzenia na urlopy wychowawcze i ojcowskie, co wzmocni ich prawa jako rodzica, przyczyni się do większego równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz lepszego podziału odpowiedzialności za dom i rodzinę, a także zwiększy możliwości kobiet w zakresie pełnego uczestnictwa w rynku pracy; zwraca się do państw członkowskich o poprawne stosowanie dyrektywy Rady 2010/18/UE w sprawie urlopu rodzicielskiego⁽¹⁾, zarówno poprzez środki legislacyjne, jak i edukacyjne dotyczące równouprawnienia płci;

41. wzywa Komisję i Radę do przyjęcia planu działania dotyczącego realizacji celów z Barcelony w odniesieniu do zapewnienia opieki nad dziećmi, jak również ustanowienia ram czasowych dla stopniowych postępów w realizacji tych celów;

42. zwraca uwagę na ograniczone możliwości kobiet do dostosowania się do wymogów rynków pracy we współczesnym, silnie zglobalizowanym świecie, w którym niezbędną cechą pracowników jest ich duża mobilność i zdolność przemieszczania się w celu obejmowania stanowisk poza miejscami zamieszkania, co w przypadku kobiet, które są bardziej zaangażowane w opiekę nad dziećmi i zajmowanie się domem, jest często niemożliwe i nie pozwala im w pełni korzystać z szans oferowanych przez rynek pracy;

43. wzywa Radę do odblokowania przyjęcia poprawek do dyrektywy w sprawie pracownic w ciąży i zaakceptowania elastyczności zaproponowanej przez Parlament, aby Europa mogła dokonać postępów w zakresie ochrony praw i poprawy warunków pracy pracownic w ciąży lub kobiet, które niedawno urodziły; podkreśla w tym kontekście, jak ważna jest skuteczna ochrona macierzyństwa i ojcostwa przed i) zwolnieniem w trakcie ciąży lub po urodzeniu; ii) redukcją wynagrodzenia w trakcie przebywania na urlopie macierzyńskim; oraz iii) zdegradowaniem na niższe stanowisko lub obniżeniem wynagrodzenia po powrocie do pracy; podkreśla potrzebę zapewnienia, aby również pracownicy nietypowi, tacy jak pracownicy zastępczy, wolni strzelcy i inni pracownicy tymczasowi, mogli skorzystać z praw w zakresie odzwierciedlającym wkład pracy pracownic w okresie do ciąży i porodu i zapewniającym maksymalne równe traktowanie w stosunku do pracowników zatrudnionych na stałe w tym sektorze;

44. wzywa Komisję i państwa członkowskie do należytego respektowania zasady pomocniczości i do rozwijania – w porozumieniu z partnerami społecznymi – strategii ustanawiających minimalne normy w sektorze usług, obejmujące regularne kontrole umów i układów zbiorowych, a także do podejmowania prób zaradzenia negatywnym skutkom segregacji poziomej i pionowej;

45. podkreśla konieczność zwalczania wszelkich form przemocy wobec kobiet w sektorze usług, w tym przemocy ekonomicznej, molestowania psychicznego i seksualnego w miejscu pracy, wykorzystywania seksualnego oraz handlu ludźmi;

46. podkreśla konieczność dopilnowania przez Komisję i państwa członkowskie, aby warunki pracy (stopień trudności i ryzyko związane z wykonywaną pracą, a także środowisko pracy) na stanowiskach zajmowanych przez kobiety w sektorze usług były zgodne z Deklaracją Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy, przyjętej w czerwcu 1998 r., oraz ze szczegółowymi umowami podstawowymi MOP;

47. wzywa państwa członkowskie do podjęcia działań zwalczających nadużycia w obszarze usług w zakresie pielęgnacji, takich jak masaże i sauna, będących przykrywką dla usług o charakterze seksualnym, gdy są świadczone pod przymusem i kontrolowane przez siatki handlarzy ludźmi;

48. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zagwarantowania ochrony praw socjalnych i prawa do zatrudnienia ogromnej liczbie pracowników niestacjonarnych sektora usług i do zwalczania wszelkich form wyzysku i zagrożenia wykluczeniem społecznym, zapewniając przy tym łatwy dostęp do informacji o prawach pracowników; podkreśla, że mobilność powinna być przyjmowana na zasadzie dobrowolności;

⁽¹⁾ Dz.U. L 68 z 18.03.2010, s. 13.

Wtorek, 11 września 2012 r.

49. kładzie nacisk na konieczność propagowania ukierunkowanych programów wstępnych i ciągłych szkoleń przeznaczonych dla kobiet oraz spójnych z celem dotyczącym zdobywania kompetencji w dziedzinie nauki i techniki, niezbędnych do wejścia na rynek pracy i rozwoju kariery zawodowej;

50. zauważa, że pomimo zwiększonej liczby kobiet korzystających z komputerów i internetu na poziomie podstawowym, przepaść cyfrowa pod względem umiejętności pozostaje bardzo znacząca, co ogranicza dostęp kobiet do technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) oraz korzystanie z nich, przez co ograniczone są ich szanse poszukiwania wykwalifikowanych stanowisk oraz znalezienia się w gronie wykwalifikowanych pracowników, co w konsekwencji zwiększa nierówności w obrębie gospodarstw domowych, społeczności, na rynkach pracy i w przypadku większej gospodarki; wzywa zatem do większych starań na rzecz dostępu kobiet do korzystania z nowych technologii, poprzez zapewnienie im pierwszeństwa dostępu do darmowych kursów; zachęca państwa członkowskie oraz regiony do wprowadzenia bezpłatnych szkoleń informatycznych w ramach projektów finansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny (EFS), oferując kobietom możliwość zdobycia nowych umiejętności technicznych w dziedzinie nowych technologii i informatyki, co otworzy przed nimi większe możliwości zatrudnienia w sektorze usług; wzywa rządy do uchwalenia strategii (takich jak kampanie promocyjne i określone stypendia) mających na celu zwiększenie liczby kobiet aplikujących na kierunki z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnych;

51. wzywa do pogłębionego dialogu społecznego i zaangażowania przedstawicieli pracodawców i pracowników w ustanawianie priorytetów UE w obszarze sektora usług dotyczących ochrony praw socjalnych i prawa do zatrudnienia, świadczeń dla bezrobotnych i bycia reprezentowanym;

52. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie oraz Komisji, a także rządów państw członkowskich.

Kształcenie, szkolenia i strategia „Europa 2020”

P7_TA(2012)0323

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 września 2012 r. w sprawie kształcenia, szkolenia i strategii „Europa 2020” (2012/2045(INI))

(2013/C 353 E/07)

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 165 i art. 166 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, a w szczególności jej art. 14,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 23 listopada 2011 r. zatytułowany „Roczna analiza wzrostu gospodarczego na 2012 r.” (COM(2011)0815),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 20 grudnia 2011 r. zatytułowany „Kształcenie i szkolenie na rzecz inteligentnego, trwałego rozwoju Europy sprzyjającego włączeniu społecznemu” (COM(2011)0902),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 3 marca 2010 r. zatytułowany „EUROPA 2020 – Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” (COM(2010)2020),
- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 11 maja 2010 r. w sprawie społecznego wymiaru kształcenia i szkolenia ⁽¹⁾,

(¹) Dz.U. C 135 z 26.5.2010, s. 2.