

Wtorek, 13 września 2016 r.

P8_TA(2016)0338

Tworzenie warunków na rynku pracy sprzyjających równowadze między życiem zawodowym a prywatnym

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 13 września 2016 r. w sprawie tworzenia na rynku pracy warunków sprzyjających równowadze między życiem zawodowym a prywatnym (2016/2017(INI))

(2018/C 204/09)

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 2 i art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej,
- uwzględniając art. 6 lit. a), art. 8, 10, 153 ust. 1 i ust. 2 oraz art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
- uwzględniając art. 7, 9, 23, 24 i 33 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej,
- uwzględniając Europejską kartę społeczną z dnia 3 maja 1996 r., w szczególności jej część I oraz część II art. 2, 4, 16 i 27 w sprawie prawa pracowników mających obowiązki rodzinne do równych szans i równego traktowania,
- uwzględniając dyrektywę Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią ⁽¹⁾ (dyrektywa w sprawie urlopu macierzyńskiego),
- uwzględniając wniosek Komisji dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę w sprawie urlopu macierzyńskiego (COM(2008)0637),
- uwzględniając swoje stanowisko przyjęte w pierwszym czytaniu w dniu 20 października 2010 r. w celu przyjęcia dyrektywy 2011/.../UE Parlamentu Europejskiego i Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią oraz w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu pracowników w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego ⁽²⁾, w którym zwraca się on o przyznanie, między innymi, dwutygodniowego urlopu ojcowskiego,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego przez BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającą dyrektywę 96/34/WE ⁽³⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2013/62/UE z dnia 17 grudnia 2013 r. zmieniającą dyrektywę 2010/18/UE w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC w związku ze zmianą statusu Majotty względem Unii Europejskiej ⁽⁴⁾,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającą dyrektywę Rady 86/613/EWG ⁽⁵⁾,

⁽¹⁾ Dz.U. L 348 z 28.11.1992, s. 1.
⁽²⁾ Dz.U. C 70 E z 8.3.2012, s. 163.
⁽³⁾ Dz.U. L 68 z 18.3.2010, s. 13.
⁽⁴⁾ Dz.U. L 353 z 28.12.2013, s. 7.
⁽⁵⁾ Dz.U. L 180 z 15.7.2010, s. 1.

Wtorek, 13 września 2016 r.

- uwzględniając dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy ⁽¹⁾,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r., dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy ⁽²⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 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) ⁽³⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 25 lutego 2016 r. w sprawie europejskiego semestru na rzecz koordynacji polityki gospodarczej: zatrudnienie i aspekty społeczne w rocznej analizie wzrostu gospodarczego na 2016 r. ⁽⁴⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 20 maja 2015 r. w sprawie urlopu macierzyńskiego ⁽⁵⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 12 września 2013 r. w sprawie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości ⁽⁶⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 12 marca 2013 r. w sprawie eliminowania stereotypów dotyczących płci w UE ⁽⁷⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 10 marca 2015 r. w sprawie postępów w dążeniu do równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2013 r. ⁽⁸⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 9 czerwca 2015 r. w sprawie strategii UE na rzecz równości kobiet i mężczyzn w okresie po 2015 r. ⁽⁹⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 8 października 2015 r. w sprawie stosowania dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady 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 ⁽¹⁰⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 3 lutego 2016 r. w sprawie nowej strategii na rzecz praw kobiet i równouprawnienia płci w Europie po roku 2015 ⁽¹¹⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 12 maja 2016 r. w sprawie stosowania dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającą dyrektywę 96/34/WE ⁽¹²⁾,
- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 15 czerwca 2011 r. w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: zagwarantujemy wszystkim dzieciom w UE dobry start w przyszłość ⁽¹³⁾,
- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 19 czerwca 2015 r. w sprawie równości szans w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn: zlikwidowanie różnicowania emerytur ze względu na płeć,
- uwzględniając europejski pakt na rzecz równości płci na lata 2011–2020 przyjęty w ramach konkluzji Rady w dniu 7 marca 2011 r. ⁽¹⁴⁾,
- uwzględniając konkluzje prezydencji ze szczytu Rady Europejskiej w Barcelonie w dniach 15 i 16 marca 2002 r.,

⁽¹⁾ Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

⁽²⁾ Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9.

⁽³⁾ Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9.

⁽⁴⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2016)0059.

⁽⁵⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0207.

⁽⁶⁾ Dz.U. C 93 z 9.3.2016, s. 110.

⁽⁷⁾ Dz.U. C 36 z 29.1.2016, s. 18.

⁽⁸⁾ Dz.U. C 316 z 30.8.2016, s. 2.

⁽⁹⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0218.

⁽¹⁰⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0351.

⁽¹¹⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2016)0042.

⁽¹²⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2016)0226.

⁽¹³⁾ Dz.U. C 175 z 15.6.2011, s. 8.

⁽¹⁴⁾ 3073. posiedzenie Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów, Bruksela, 7 marca 2011 r.

Wtorek, 13 września 2016 r.

- uwzględniając deklarację trzech kolejnych prezydencji UE w sprawie równouprawnienia płci z dnia 7 grudnia 2015 r., wydaną przez Niderlandy, Słowację i Maltę,
- 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 inicjatywę Komisji „Plan działania: Nowy początek. Jak zaradzić wyzwaniom dotyczącym równowagi między życiem zawodowym a prywatnym z jakimi mierzą się pracujące rodziny” (grudzień 2015 r.), jak również konsultacje publiczne i konsultacje z zainteresowanymi stronami,
- uwzględniając komunikat Komisji pt. „Program prac Komisji na 2016 r. – Czas na nieprzeciętne działania” (COM(2015)0610),
- uwzględniając komunikat Komisji pt. „Rozpoczęcie konsultacji w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych” (COM(2016)0127),
- uwzględniając komunikat Komisji pt. „Inwestycje społeczne na rzecz wzrostu i spójności – w tym wdrażanie Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014–2020” (COM(2013)0083) i jej zalecenie 2013/112/UE z dnia 20 lutego 2013 r. pt. „Inwestowanie w dzieci: przerwanie cyklu marginalizacji”,
- uwzględniając komunikat Komisji pt. „Większa równowaga między pracą a rodziną: ułatwianie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego”, (COM(2008)0635),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 17 lutego 2011 r. zatytułowany „Wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem: zagwarantujemy wszystkim dzieciom w UE dobry start w przyszłość (COM(2011)0066),
- uwzględniając opublikowane przez Komisję w dniu 29 maja 2013 r. sprawozdanie z postępów w realizacji celów barcelońskich zatytułowane »Rozwój struktur opieki nad dziećmi w Europie na rzecz trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu« (COM(2013)0322),
- uwzględniając dokument roboczy służb Komisji pt. »Strategiczne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci w latach 2016–2019«, w szczególności jego rozdział 3.1. pt. »Zwiększanie uczestnictwa kobiet w rynku pracy i równości kobiet i mężczyzn pod względem niezależności ekonomicznej«,
- uwzględniając sprawozdanie komisji z 2015 r. w sprawie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej (SWD(2016)0054), w szczególności rozdział na temat równości pod względem niezależności ekonomicznej,
- uwzględniając dokument roboczy służb Komisji z dnia 21 stycznia 2016 r. pt. »Zatrudnienie i sytuacja społeczna w Europie w 2015 r.«, w szczególności jego rozdział III.2. pt. »Ochrona socjalna«,
- uwzględniając badania Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) z 2013 r. pt. »Czas pracy i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym w perspektywie całego życia« i »Opieka nad dziećmi i osobami pozostającymi na utrzymaniu: wpływ na karierę młodych pracowników« oraz z 2015 r. pt. »Praca i opieka: środki służące godzeniu pracy ze sprawowaniem opieki w czasach zmiany demograficznej« oraz szósty europejski sondaż na temat warunków pracy z 2016 r.,
- uwzględniając badanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z 2015 r. pt. »Jak zmienił się czas pracy w XXI w.«,
- uwzględniając badanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy zatytułowane »Promowanie urlopu rodzicielskiego i ojcowskiego wśród ojców«,
- uwzględniając sprawozdanie europejskiej sieci krajowych organów ds. równości, Equinet, z dnia 8 lipca 2014 r. pt. »Organy ds. równouprawnienia promujące większą równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym dla wszystkich«,

Wtorek, 13 września 2016 r.

- uwzględniając wskaźnik równouprawnienia płci za 2015 r. opracowany przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) oraz sprawozdanie EIGE również z 2015 r. zatytułowane »Godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego w Unii Europejskiej: przegląd polityki«,
 - uwzględniając opracowanie Biura Analiz Parlamentu Europejskiego z maja 2015 r. pt. »Równouprawnienie płci w zatrudnieniu i pracy – dyrektywa 2006/54/WE, ocena realizacji w Europie«,
 - uwzględniając badanie Dyrekcji Generalnej Parlamentu Europejskiego ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej pt. »Urlop macierzyński, ojcowski i rodzicielski: dane na temat okresu wypłacania i wysokości zasiłków w Unii Europejskiej«,
 - uwzględniając badanie Dyrekcji Generalnej Parlamentu Europejskiego ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej zatytułowane »Koszty i korzyści urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego«,
 - uwzględniając badanie Dyrekcji Generalnej Parlamentu Europejskiego ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej zatytułowane »Dyskryminacja powstająca na styku płci i niepełnosprawności«,
 - uwzględniając badanie Dyrekcji Generalnej Parlamentu Europejskiego ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej z marca 2016 r. pt. »Różnice w pracy, sprawowaniu opieki i czasie wolnym mężczyzn i kobiet«,
 - uwzględniając strategię stowarzyszenia Eurocarers z 2014 r. zatytułowaną »Umożliwić opiekunom zajmowanie się opieką«,
 - uwzględniając Europejski pakt na rzecz zdrowia i dobrostanu psychicznego z 2008 r. oraz określony w nim priorytet »zdrowie psychiczne w miejscu pracy«,
 - uwzględniając konwencję MOP nr 156 dotyczącą obowiązków rodzinnych (1981 r.) i zalecenie MOP nr 165 dotyczące pracowników mających obowiązki rodzinne (1981 r.),
 - uwzględniając Konwencję MOP dotyczącą pracy w niepełnym wymiarze czasu z 1994 r., Konwencję MOP dotyczącą pracy nakładczej z 1996 r., Konwencję MOP dotyczącą ochrony macierzyństwa z 2000 r. i Konwencję dotyczącą pracowników domowych z 2011 r.,
 - uwzględniając sprawozdanie MOP z 2014 r. pt. »Macierzyństwo i ojcostwo w pracy: prawo i praktyka na świecie«,
 - uwzględniając konkluzje z dnia 24 marca 2016 r. Komisji ONZ ds. Statutu Kobiet, przyjęte na 60. sesji, w szczególności lit. e)–g),
 - uwzględniając wspólny dokument MOP/UNICEF-u z dnia 8 lipca 2013 r. pt. »Wspieranie pracowników mających obowiązki rodzinne: program na rzecz łączenia wychowywania dzieci z godną pracą«,
 - uwzględniając wskaźnik OECD dotyczący poprawy jakości życia (Better Life Index) za 2015 r.,
 - uwzględniając art. 52 Regulaminu,
 - uwzględniając wspólne obrady Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia zgodnie z art. 55 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinię Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A8-0253/2016),
- A. mając na uwadze, że zgodnie z najnowszymi danymi Eurostatu poziom urodzeń w UE spadł w ciągu ostatnich dziesięcioleci, a UE stoi w obliczu bezprecedensowych wyzwań demograficznych ⁽¹⁾, na które państwa członkowskie powinny odpowiedzieć; mając na uwadze, że polityka przyjazna rodzinie jest istotna dla wywoływania pozytywnych tendencji demograficznych, ponieważ niepewność zatrudnienia i niegodne warunki pracy mogą mieć negatywne skutki dla planowania rodziny;

⁽¹⁾ Sprawozdanie demograficzne Eurostatu (2015).

Wtorek, 13 września 2016 r.

- B. mając na uwadze, że w 2014 r. w UE-28 urodziło się 5,1 mln dzieci, co odpowiada przybliżonemu współczynnikowi urodzeń 10,1; mając na uwadze, że dla porównania w 2000 r. wskaźnik ten wynosił 10,6, w 1985 r. – 12,8 a w 1970 r. – 16,4; mając na uwadze, że UE stoi przed poważnym wyzwaniem demograficznym w związku z tym, że w większości państw członkowskich stale postępuje spadek współczynnika urodzeń, przez co Unia staje się stopniowo społeczeństwem starców i co zagraża bezpośrednio wzrostowi i rozwojowi społecznemu i gospodarczemu;
- C. mając na uwadze, że dochodzi do dalszego kwestionowania tradycyjnej koncepcji roli kobiety i mężczyzny oraz rodziny nuklearnej, ponieważ w UE zwiększa się liczba rodzin z jednym rodzicem, rodzin opartych na związkach jednopłciowych, nastoletnich matek itp; mając na uwadze, że nieuznawanie tej różnorodności powoduje dalszą dyskryminację i ma negatywny wpływ na osoby mieszkające w UE i na ich rodziny;
- D. mając na uwadze, że równość mężczyzn i kobiet jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej, a art. 21 i 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej zakazują wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć i wymagają zagwarantowania równości mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, również w osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- E. mając na uwadze, że mapa drogowa przedstawiona przez Komisję stanowi punkt wyjścia; mając na uwadze, że okazja ta musi doprowadzić do rozpoczęcia procesu reorganizacji kwestii równowagi między życiem zawodowym a prywatnym kobiet i mężczyzn w Europie, a także przyczynić się zasadniczo do osiągnięcia wyższego stopnia równości płci;
- F. mając na uwadze, że należy zaplanowana i wdrażana polityka godzenia życia zawodowego z prywatnym powinna być traktowana jako podstawowy sposób na poprawę środowiska pracy, zapewniający dobre warunki pracy i dobrobyt społeczny i zawodowy; mając na uwadze, że właściwa równowaga między pracą a życiem prywatnym sprzyja jednocześnie wzrostowi gospodarczemu, konkurencyjności, ogólnemu udziałowi w rynku pracy, równouprawnieniu płci, obniżeniu zagrożenia ubóstwem, solidarności międzypokoleniowej, a także przyczynia się do rozwiązania problemów związanych ze starzejącym się społeczeństwem i pozytywnie wpływa na współczynnik urodzeń w UE; mając na uwadze, że strategie polityczne, jakie należy zrealizować, aby osiągnąć te cele, muszą być nowoczesne, muszą skupiać się na poprawie dostępu kobiet do rynku pracy, równym podziale obowiązków domowych i opiekuńczych między kobiety i mężczyzn, a także opierać się na utworzeniu spójnych ram polityki wspieranych przez rokowania zbiorowe i układy zbiorowe, tak aby umożliwić lepszą równowagę między opieką, pracą a życiem prywatnym;
- G. mając na uwadze, że godzenie życia zawodowego z prywatnym zależy w dużej mierze od ustaleń dotyczących czasu pracy obowiązujących w miejscu pracy; mając na uwadze, że pojawiły się wątpliwości co do tego, czy dłuższe godziny pracy są korzystne dla gospodarki pod względem zwiększonej produktywności; mając na uwadze, że znaczny odsetek pracowników w UE pracuje w nietypowych godzinach, co obejmuje pracę w weekendy, dni ustawowo wolne od pracy, pracę w systemie zmianowym i w nocy, a w 2015 r. niemal połowa pracowników pracowała w czasie wolnym; mając na uwadze, że obecne ustalenia wskazują na to, że w przypadku 31 % pracowników rozwiązania dotyczące czasu pracy zmieniają się regularnie, a o zmianach tych pracownicy często powiadamiani są z małym wyprzedzeniem⁽¹⁾; mając na uwadze, że może to prowadzić do problemów związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem, zwiększonego ryzyka wypadków w pracy i gorszego stanu zdrowia w perspektywie długoterminowej, a także może utrudniać godzenie pracy z obowiązkami wobec dzieci i innych osób pozostających na utrzymaniu; mając na uwadze, że niektóre sektory, takie jak sektor usług detalicznych, gdzie większość pracowników stanowią kobiety, w większym stopniu doświadczają tego zjawiska;
- H. mając na uwadze, że Komisja i państwa członkowskie powinny wprowadzić konkretne inicjatywy na rzecz wspierania poddających się dostosowaniom i skutecznym modeli świadczenia pracy, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, dzięki którym pracownicy będą mogli osiągnąć równowagę między pracą a życiem prywatnym;

⁽¹⁾ Eurofound (2015): Pierwsze ustalenia: szósty europejski sondaż na temat warunków pracy.

Wtorek, 13 września 2016 r.

- I. mając na uwadze, że w 2015 r. wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w UE-28 wynosił 75,9 %, podczas gdy taki wskaźnik dla kobiet osiągnął 64,3 % ⁽¹⁾, mimo że kobiety są lepiej wykształcone; mając na uwadze, że liczba kobiet wśród pracowników jest nawet mniejsza, kiedy weźmie się pod uwagę wskaźniki zatrudnienia w ekwiwalentach pełnego czasu pracy, ponieważ w niektórych państwach członkowskich udział kobiet w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy jest bardzo wysoki; mając na uwadze, że w 2013 r. mężczyźni spędzali tygodniowo na płatnej pracy 47 godzin, podczas gdy kobiety – 34 godziny; mając na uwadze, że uwzględniając czas pracy płatnej i pracy niepłatnej wykonywanej w domu, młode kobiety pracowały średnio 64 godziny, podczas gdy młodzi mężczyźni – 53 godziny ⁽²⁾; mając na uwadze, że według szacunków straty PKB na mieszkańca, które można przypisać różnicom w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy, wynoszą w Europie do 10 %;
- J. mając na uwadze, że w obecnym kontekście unijnej polityki zatrudnienia, polityki społeczno-ekonomicznej i polityki równości strategia »Europa 2020« i wyznaczone wcześniej cele są dalekie od realizacji; mając na uwadze, że żadnego celu wyznaczonego na szczelbu UE nie uda się faktycznie osiągnąć bez proaktywnej polityki zaprojektowanej i wdrażanej tak, by pomóc kobietom we wchodzeniu na rynek pracy, zwłaszcza polityki wspierającej lepszą równowagę między życiem prywatnym a zawodowym;
- K. mając na uwadze, że na europejskich rynkach pracy panuje segregacja płciowa ⁽³⁾; mając na uwadze, że Komisja również uznała ten fakt w swoim komunikacie z dnia 8 marca 2016 r. w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych (COM(2016)0127, załącznik I), stwierdzając, że »odsetek kobiet wśród pełnoetatowych pracowników jest nadal zbyt niski; odsetek kobiet wśród osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu i w sektorach charakteryzujących się niższymi wynagrodzeniami – zbyt wysoki. Za godzinę swojej pracy, nawet jeżeli jest to praca równej wartości, kobiety nadal otrzymują niższe wynagrodzenie – mimo że są obecnie lepiej wykształcone niż mężczyźni«;
- L. mając na uwadze, że ubóstwo i rosnące nierówności pogłębiły się wraz z politykami makroekonomicznymi prowadzonymi przez UE i z polityką oszczędności narzuconą w odpowiedzi na kryzys gospodarczy;
- M. mając na uwadze, że pogodzenie ze sobą życia rodzinnego i zawodowego stanowi szczególne wyzwanie dla rodziców samotnie wychowujących dzieci, wśród których dominują samotne matki; uwzględniając, że we wszystkich 28 państwach UE aż 34 % z samotnych matek jest zagrożonych ubóstwem, a dzieci pochodzące z takich rodzin są w niewspółmiernie większym stopniu zagrożone tzw. międzypokoleniowym dziedziczeniem ubóstwa;
- N. mając na uwadze, że negatywne konsekwencje tzw. »feminizacji ubóstwa« najdotkliwiej dotyczą dzieci wychowywane przez samotne matki napotyające na znaczne trudności w pogodzeniu ze sobą funkcji jedyne go żywiciela rodziny oraz obowiązków rodzicielskich;
- O. mając na uwadze, że równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy przynosi korzyści nie tylko kobietom, lecz także gospodarce i społeczeństwu jako całości, ponieważ jest kluczowym atutem ekonomicznym wspierającym zrównoważony i sprzyjający włączeniu społecznemu wzrost gospodarczy oraz zmniejszanie nierówności związanych z karierą zawodową, a także wspierającym skuteczność i płynność rynku pracy; mając na uwadze, że fakt, iż kobiety podejmują karierę zawodową i powracają na rynek pracy, przyczynia się do zwiększenia dochodów rodziny, powoduje wzrost konsumpcji, wielkości składek na ubezpieczenie społeczne oraz wysokości płaconych podatków; mając na uwadze, że kobiety nadal spotykają się z dyskryminacją w dostępie do zatrudnienia i w utrzymywaniu zatrudnienia, a także, iż odmawia się im praw pracowniczych, w szczególności w związku z ciążą i macierzyństwem;
- P. mając na uwadze, że różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn wynosi 16,3 % oraz że niestandardowe i niepewne formy umów o pracę dotyczą także w większym stopniu kobiet niż mężczyzn;
- Q. mając na uwadze, że nierówność na rynku pracy pociąga za sobą konsekwencje odczuwane przez całe życie i wywiera wpływ na prawa kobiet, np. emerytury, o czym świadczy zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć wynoszące w UE 39 %, czyli dwukrotność zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć, które wynosi 16 %;

⁽¹⁾ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

⁽²⁾ Eurofound (2013): Opieka na dziećmi i osobami pozostającymi na utrzymaniu: wpływ na karierę młodych pracowników.

⁽³⁾ Eurofound (2015): Pierwsze ustalenia: szósty europejski sondaż na temat warunków pracy.

Wtorek, 13 września 2016 r.

- R. mając na uwadze, że wśród różnych kategorii zawodowych w szczególności kobiety samozatrudnione i kobiety będące przedsiębiorcami napotykają duże trudności w dążeniu do równowagi między pracą a życiem prywatnym; mając na uwadze, że kobiety, które chcą zostać przedsiębiorcami, bardzo często napotykają trudności w dostępie do kredytu, gdyż pośrednicy finansowi niechętnie przyznają im pożyczki, ponieważ uważają, że są one w większym stopniu narażone na ryzyko i w mniejszym stopniu mogą przyczynić się do rozwoju przedsiębiorstwa;
- S. mając na uwadze, że rozpowszechnione w społeczeństwie stereotypy nadają kobiecie drugorzędną rolę; mając na uwadze, że stereotypy te powielane są już od dzieciństwa i są widoczne w wyborze ścieżki szkolenia i kształcenia aż do rynku pracy; mając na uwadze, że kobiety zbyt często pozostają w zawodach »kobięcych« i często są źle opłacane; mając na uwadze, że te podziały na rynku pracy prowadzą do powielania stereotypów, które sprawiają, że przeważającą większością opieki obciążone są głównie kobiety, które w efekcie spędzają od dwóch do dziesięciu razy więcej czasu niż mężczyźni na wykonywaniu bezpłatnej pracy opiekuńczej⁽¹⁾; mając na uwadze, że stereotypy płciowe i dyskryminacja ze względu na płeć niosą negatywne skutki dla niezależności osobistej, społecznej i gospodarczej kobiet oraz ich perspektyw, a także mają wpływ na to, że odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu i mających przerwy w karierze jest wyższy, a kobiety narażone są na wyższe ryzyko ubóstwa i wykluczenia społecznego, co tym samym niekorzystnie wpływa na niezależność kobiet;
- T. mając na uwadze, że urlopy powiązane z życiem rodzinnym, mimo obowiązujących ram politycznych i prawodawstwa na poziomie unijnym i krajowym, są nadal powodem dyskryminacji i stygmatyzacji zarówno kobiet, jak i mężczyzn, a szczególnie dotyczy to kobiet jako głównych opiekunek wykorzystujących urlopy powiązane z życiem rodzinnym;
- U. mając na uwadze, że nierównomierne wykorzystywanie przez kobiety i mężczyzn urlopu rodzicielskiego jest dowodem dyskryminacji ze względu na płeć; mając na uwadze, że odsetek ojców decydujących się na urlop rodzicielski pozostaje w państwach członkowskich niski – jedynie 10 % ojców bierze co najmniej jeden dzień urlopu, a 97 % kobiet korzysta z urlopu rodzicielskiego dostępnego tymczasem dla obydwójga rodziców; mając na uwadze, że dostępne dane potwierdzają, iż niski poziom wykorzystywania jest skutkiem bezpłatności lub niskiego opłacania urlopów powiązanych z życiem rodzinnym; mając na uwadze, że urlop rodzicielski w całości lub w części nieprzekazywalny i właściwie wynagradzany wspiera bardziej równomierne wykorzystanie takiego urlopu przez obydwójga rodziców i przyczynia się do zmniejszenia dyskryminacji wobec kobiet na rynku pracy; mając na uwadze, że tylko kilka państw członkowskich zachęca ojców do wykorzystania urlopu ojcowego lub rodzicielskiego, w związku z czym mężczyźni pozbawieni są możliwości równoprawnego udziału w opiece nad dziećmi i możliwości spędzania czasu z dziećmi;
- V. mając na uwadze, że kluczowe znaczenie ma wprowadzenie środków sprzyjających dostępowi ojców do urlopów, tym bardziej że ojcowie wykorzystujący urlop rodzinny budują solidniejsze więzi ze swoimi dziećmi oraz że bardziej prawdopodobne jest, iż będą odgrywali aktywną rolę w przyszłości w zadaniach związanych z wychowaniem dzieci;
- W. mając na uwadze, że badania przeprowadzone przez Eurofund unaocznily aspekty, które wpływają na poziom wykorzystania urlopów rodzinnych przez ojców, a mianowicie: poziom kompensacji, elastyczność systemu urlopów, dostępność informacji, dostępność i elastyczność usług związanych z opieką nad dziećmi oraz strach przed wykluczeniem z rynku pracy w wyniku wykorzystania takiego urlopu;
- X. mając na uwadze, że istnienie i dostępność przystępnych cenowo, odpowiednich i charakteryzujących się wysoką jakością usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem lub opieki nad osobami pozostającymi na utrzymaniu są wraz z dobrą jakością usługami socjalnymi jednym z głównych czynników wywierających wpływ na udział kobiet w rynku pracy; mając na uwadze, że brak jest wystarczającej infrastruktury oferującej wysokiej jakości i dostępne dla wszystkich, niezależnie od dochodów, usługi opieki nad dziećmi; mając na uwadze, że w przypadku 27 %

⁽¹⁾ Dane Eurostatu z 2010 r., sprawozdanie Komisji z 2015 r. w sprawie równości mężczyzn i kobiet w Unii Europejskiej (SWD(2016) 0054).

Wtorek, 13 września 2016 r.

- Europejczyków niska jakość opieki nad dziećmi stanowi przeszkodę w korzystaniu z tych usług ⁽¹⁾; mając na uwadze, że osiągnięcie wysokiej jakości usług wymaga inwestycji w szkolenie pracowników zajmujących się opieką nad dziećmi ⁽²⁾; mając na uwadze, że tylko 11 państw członkowskich spełniło pierwszy cel z Barcelony (opieka nad dziećmi dostępna dla przynajmniej 90 % dzieci w wieku od lat 3 do wieku objęcia obowiązkiem szkolnym) i tylko 10 państw członkowskich osiągnęło drugi cel (objęcie opieką przynajmniej 33 % dzieci poniżej trzeciego roku życia) ⁽³⁾;
- Y. mając na uwadze, że wczesna edukacja i opieka nad dziećmi oraz doświadczenia nabywane przez dzieci w wieku 0–3 lat wywierają decydujący wpływ na ich rozwój kognitywny, zważywszy, że rozwój podstawowych zdolności odbywa się w pierwszych pięciu latach życia;
- Z. mając na uwadze, że polityka równoważenia życia zawodowego i prywatnego powinna również umożliwiać rodzicom wypełnianie obowiązków wobec dzieci, zapewniając środki finansowe, czas i wsparcie niezbędne zarówno matkom, jak i ojcom;
- AA. mając na uwadze, że Europa jest kontynentem o najwyższej liczbie obywateli w podeszłym wieku i że proces starzenia się ludności będzie utrzymywał się w następnych dziesięcioleciach; mając na uwadze, że w wielu państwach członkowskich brakuje placówek opieki długoterminowej mogących wystarczająco odpowiedzieć na zwiększone zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze oraz stagnację, a nawet obniżanie się wskaźnika zdrowych lat życia; mając na uwadze, że większość miejsc pracy tworzonych w sektorze oficjalnej opieki domowej nad starszymi członkami rodzin jest źle opłacana i wymaga niskich kwalifikacji ⁽⁴⁾;
- AB. mając na uwadze, że w UE zapotrzebowanie na opiekę w 80 % zaspokajane jest przez opiekunów nieformalnych; mając na uwadze, że około 3,3 mln Europejczyków w wieku 15–34 lat musiało zrezygnować z pracy w pełnym wymiarze godzin z powodu braku placówek opiekuńczych dla niesamodzielnych dzieci lub krewnych w podeszłym wieku;
- AC. mając na uwadze, że technologie informacyjno-komunikacyjne oraz technologie nowo powstające zmieniły środowisko pracy i zatrudnienia oraz kulturę i strukturę organizacyjną we wszystkich sektorach; mając na uwadze, że kształtowanie polityki musi nadążać za rozwojem technologicznym, aby w tej nowej sytuacji nie dopuścić do regresu, lecz zapewnić postęp w zakresie standardów socjalnych i równości płci;
- AD. mając na uwadze, że łączenie pracy opiekuńczej z pracą płatną wywiera znaczny wpływ na zrównoważony charakter pracy i na poziomy zatrudnienia, w szczególności w przypadku kobiet, które na pewnym etapie życia mogą stanąć przed koniecznością wypełniania obowiązków opiekuńczych wobec wnuków lub starszych rodziców ⁽⁵⁾;
- AE. mając na uwadze, że niektóre systemy prawne w UE nadal nie przewidują indywidualizacji systemów podatkowych i systemów zabezpieczenia społecznego, przez co kobiety otrzymują wyłącznie prawa będące pochodną ich związków z mężczyznami, w tym w odniesieniu do świadczeń zdrowotnych i emerytalnych; mając na uwadze, że państwa członkowskie narzucające kobietom/ matkom zależność i stosują wobec kobiet bezpośrednią dyskryminację oraz odmawiają przyznania im pełnych praw obywatelskich poprzez selektywność pod względem udzielania świadczeń państwowych;
- AF. mając na uwadze, że ukierunkowana polityka odnosząca się do rynku pracy i do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jest potrzebna, by uwzględnić przekrojowe przeszkody dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz bezpieczeństwa zatrudnienia, z którymi spotykają się kobiety znajdujące się w trudnej sytuacji, takie jak kobiety niepełnosprawne, kobiety młode, migrantki i uchodźczynie, kobiety wywodzące się z mniejszości etnicznych oraz kobiety LGBTI;

⁽¹⁾ Eurofound, Europejskie badanie jakości życia, 2012 r.

⁽²⁾ Eurofound (2015 r.), Opieka nad małymi dziećmi: warunki pracy, szkolenie i jakość usług – systematyczny przegląd.

⁽³⁾ Sprawozdanie z postępów w realizacji celów barcelońskich z 29 maja 2013 r. zatytułowane »Rozwój struktur opieki nad dziećmi w Europie na rzecz trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu« (COM(2013)0322).

⁽⁴⁾ Eurofound (2013 r.), Opieka nad dziećmi i osobami pozostającymi na utrzymaniu; wpływ na karierę młodych pracowników.

⁽⁵⁾ Eurofound, Sprawozdanie w sprawie zrównoważonej pracy w ciągu całego życia: dokument koncepcyjny (2015 r.).

Wtorek, 13 września 2016 r.

- AG. mając na uwadze, że przyznanie pracownikom wolnego czasu na rozwój osobisty i szkolenia w kontekście uczenia się przez całe życie bez narażania ich z tego powodu na dyskryminację sprzyja zarówno ich poczuciu dobrostanu, jak również ich wkładowi w gospodarkę dzięki lepszym umiejętnościom i wyższej wydajności ⁽¹⁾;
- AH. mając na uwadze, że wdrażanie polityki godzenia życia zawodowego z życiem osobistym jako takim nie będzie przekładało się na korzyści dla pracowników, jeżeli nie będą mu towarzyszyły polityki na rzecz podnoszenia warunków życia oraz polityki wspierające i promujące m. in. rozwój kultury, rozrywki, sportu;

Zasady ogólne

1. wskazuje na to, że godzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym jest szeroko interpretowanym pojęciem łączącym wszystkie ogólne kierunki polityki o charakterze ustawodawczym i nieustawodawczym, które ma na celu promowanie odpowiedniego i proporcjonalnego zrównoważenia między poszczególnymi aspektami życia ludzi; uważa, że osiągnięcie faktycznej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wymaga solidnych, przekrojowych, strukturalnych, spójnych i kompleksowych polityk obejmujących zachęty i skuteczne środki służące godzeniu pracy z opieką nad rodziną i przyjaciółmi i spędzaniem z nimi czasu, oraz z czasem przeznaczonym na rozrywkę i rozwój osobisty; podkreśla, że przede wszystkim konieczne są kulturowe zmiany w społeczeństwie, które obalą stereotypy płciowe, tak aby mężczyźni i kobiety w bardziej równomiernym stopniu dzielili między sobą pracę i obowiązki związane z opieką;
2. podkreśla, że godzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym musi być gwarantowane jako jedno z praw podstawowych wszystkich ludzi, w duchu Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, przy czym stosowne środki powinny być dostępne dla każdego, nie tylko młodych matek, ojców lub opiekunów; wzywa do wprowadzenia ram mających na celu zagwarantowanie tego prawa jako podstawowego celu systemów socjalnych oraz wzywa UE i państwa członkowskie do propagowania, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, modeli świadczeń socjalnych w zakładzie pracy uwzględniających prawo do równowagi między pracą a życiem prywatnym; uważa, że prawo to powinno być uwzględniane we wszystkich działaniach UE, które mogą mieć bezpośredni lub pośredni wpływ na tę kwestię;
3. zwraca uwagę na fakt, że UE stoi w obliczu bezprecedensowych zmian demograficznych – wydłużające się średnie trwanie życia, niższy wskaźnik urodzeń, zmieniające się struktury rodzinne z nowymi formami związków i (wspólnego) pożycia, późne rodzicielstwo oraz migracja, które stawiają przed UE nowe wyzwania; obawia się, że kryzys gospodarczy i finansowy miał negatywny wpływ na finanse publiczne niezbędne dla polityki związanej z równowagą między pracą a życiem prywatnym oraz niezbędne w celu zagwarantowania istnienia oraz dostępności wysokiej jakości i przystępnych cenowo usług świadczonych w interesie ogólnym; w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie do wprowadzenia pozytywnych polityk i zachęt w celu wspierania ożywienia demograficznego, ochrony systemów zabezpieczenia społecznego i propagowania dobrobytu ludzi i społeczeństwa w ujęciu ogólnym;
4. podkreśla, że kryzys spowodował gwałtowny spadek wskaźnika urodzeń w UE, jako że bezrobocie, niepewne formy zatrudnienia, niepewność co do przyszłości, a także dyskryminacja na rynku pracy skłaniają młodych ludzi, zwłaszcza młode i wysoko wykwalifikowane kobiety, do odkładania macierzyństwa na rzecz nieprzerwanej aktywności na coraz bardziej konkurencyjnym rynku pracy; w tym kontekście wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do propagowania przyjaznych rodzinie środowisk pracy, planów umożliwiających godzenie życia zawodowego i prywatnego, programów powrotu do pracy, kanałów komunikacyjnych między pracownikami a pracodawcami oraz zachęt do zakładania działalności gospodarczej i samozatrudnienia, zwłaszcza w celu dopilnowania, by obywatele nie byli stratni pod względem ekonomicznym z powodu posiadania dzieci oraz by słuszne aspiracje zawodowe nie stały w sprzeczności z planami rodzinnymi; podkreśla również, że urlopy macierzyńskie, rodzicielskie i ojcowskie mogą być efektywnie wykorzystywane z korzyścią dla społeczeństwa i gospodarki jedynie wtedy, gdy jednocześnie zostaną zastosowane inne instrumenty polityczne, w szczególności, gdy zapewniona zostanie wysokiej jakości i przystępna cenowo opieka nad dziećmi;
5. z zadowoleniem przyjmuje podejście Komisji do polityki równowagi między pracą a życiem prywatnym jako kluczowego czynnika w stawianiu czoła wyzwaniom społeczno-gospodarczym; wzywa europejskich partnerów społecznych do przedstawienia porozumienia w sprawie kompleksowego pakietu środków ustawodawczych i nieustawodawczych w zakresie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego; wzywa Komisję do przedstawienia wniosku dotyczącego takiego pakietu, który będzie stanowił element rocznego programu prac na 2017 r., przy jednoczesnym przestrzeganiu zasady pomocniczości, w ramach zapowiedzianego europejskiego filaru praw socjalnych, w przypadku gdyby nie było możliwe porozumienie między partnerami społecznymi; podkreśla, że wnioski ustawodawcze powinny uwzględniać równość mężczyzn i kobiet jako podstawę prawną; wzywa Komisję do podjęcia we współpracy z podmiotami społecznymi prac prowadzących do stworzenia filaru praw socjalnych, na rzecz prawdziwej »inwestycji społecznej« uwypuklającej przede wszystkim inwestycje w kapitał ludzki;

⁽¹⁾ Opracowanie CEDEFOP-u: Urlop szkoleniowy. Polityka i praktyka w Europie, 2010.

Wtorek, 13 września 2016 r.

6. z zadowoleniem przyjmuje rozpoczęcie przez Komisję konsultacji publicznych w sprawie europejskiego filaru spraw socjalnych mających na celu zebranie poglądów i opinii na temat szeregu podstawowych zasad wspierania dobrego funkcjonowania oraz systemów opieki społecznej w strefie euro;
7. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia stosownych strategii politycznych i środków w celu uwzględnienia rosnącego zróżnicowania relacji rodzinnych, w tym zarejestrowanych związków partnerskich oraz ustaleń związanych z wychowaniem dzieci i wnuków, jak również zróżnicowania społeczeństwa w ogóle, w szczególności w celu zagwarantowania, że dziecko nie będzie dyskryminowane ze względu na stan cywilny rodziców lub strukturę ich rodziny; wzywa państwa członkowskie do wzajemnego uznawania dokumentów prawnych w celu urzeczywistnienia swobodnego przepływu bez dyskryminacji;
8. wzywa Komisję i państwa członkowskie do opracowania i wdrożenia polityk i wprowadzenia środków wspierających osoby najbardziej poszkodowane lub obecnie nieuwzględnione w obowiązującym prawodawstwie oraz strategiach politycznych, takie jak osoby samotnie wychowujące dzieci, pary niepozostające w związku małżeńskim, pary homoseksualne, migranci, osoby samozatrudnione lub tak zwani »małżonkowie współpracujący« oraz rodziny, których co najmniej jeden członek jest niepełnosprawny;
9. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia, by w prawodawstwie i strategiach politycznych z zakresu sprzyjania równowadze między życiem zawodowym a prywatnym uwzględniano Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych oraz uwagi końcowe Komitetu ONZ ds. Praw Osób Niepełnosprawnych skierowane do UE w roku 2015;
10. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia, by jedną z kwestii nadrzędnych w opracowywaniu, monitorowaniu i wdrażaniu strategii politycznych dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym był dobrostan i nadrzędny interes dziecka; wzywa Komisję i państwa członkowskie do pełnego wdrożenia zalecenia »Inwestowanie w dzieci«⁽¹⁾ oraz ścisłego monitorowania postępów; wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby opracowały i wprowadziły inicjatywy, takie jak gwarancja dla dzieci, która uznałaby dzieci za centralny element obecnych polityk ograniczania ubóstwa, tak aby każde dziecko miało dostęp do bezpłatnej opieki zdrowotnej, bezpłatnego kształcenia, bezpłatnej opieki, godnych warunków mieszkaniowych i odpowiednich możliwości żywieniowych, co stanowiłoby część europejskiego zintegrowanego planu na rzecz walki z ubóstwem dzieci;
11. uważa, że ubóstwo dzieci jest powiązane z ubóstwem rodziców i w związku z tym wzywa państwa członkowskie do wdrożenia zalecenia w sprawie ubóstwa i dobrostanu dzieci oraz do stosowania zaproponowanych w nim ram kontroli opartej na wskaźnikach;
12. podkreśla znaczenie włączania podejścia uwzględniającego cykl całego życia do strategii politycznych sprzyjających równowadze między pracą a życiem prywatnym oraz do strategii przedsiębiorstw, tak aby zapewnić wszystkim osobom wsparcie w różnych momentach życia oraz możliwość aktywnego uczestnictwa w rynku pracy, z przysługującymi prawami pracowniczymi, i uczestnictwa w społeczeństwie w ujęciu ogólnym;
13. podkreśla, że równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz większe równouprawnienie płci stanowią istotny warunek wspierania udziału kobiet w rynku pracy, w szczególności kobiet świadczących opiekę i samotnych matek, oraz osiągnięcia celu, jakim jest wzmocnienie pozycji kobiet; podkreśla, że kluczem do wzmocnienia pozycji kobiet jest przekształcenie rynku pracy i systemów opieki społecznej oraz ich dostosowanie w taki sposób, aby uwzględnić cykl życia kobiet;
14. wzywa Komisję i państwa członkowskie do opracowywania strategii politycznych o charakterze transformacyjnym oraz do inwestowania w kampanie uświadamiające w celu przezwyciężenia stereotypów związanych z płcią i propagowania bardziej równomiernego podziału obowiązków opiekuńczych i domowych, przy jednoczesnym skupieniu na prawie mężczyzn do przyjmowania obowiązków opiekuńczych oraz konieczności sprawowania ich przez mężczyzn bez narażania się na napiętnowanie i sankcje; uważa, że należy poświęcić uwagę przedsiębiorstwom i wesprzeć je w wysiłkach mających na celu wspieranie równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz zwalczanie dyskryminacji;

⁽¹⁾ Zalecenie Komisji” (2013/112/EU).

Wtorek, 13 września 2016 r.

15. wzywa państwa członkowskie do zwiększenia ochrony przed dyskryminacją i nielegalnym zwalnianiem z pracy ze względu na dążenie do równowagi między pracą a życiem prywatnym, co dotyczy zwłaszcza kobiety, oraz do zapewnienia dostępu do wymiaru sprawiedliwości i środków prawnych, również poprzez poprawę dostępności informacji w sprawie praw pracowników oraz udzielanej w razie potrzeby pomocy prawnej; wzywa w tym kontekście Komisję i państwa członkowskie do zaproponowania strategii politycznych umożliwiających poprawę egzekwowania środków antydyskryminacyjnych w miejscu pracy, w tym zwiększenie świadomości tytułu prawnego do równego traktowania przez prowadzenie kampanii informacyjnych, odwrócenie ciężaru dowodu⁽¹⁾, a także nadanie uprawnień krajowym organom ds. równości do przeprowadzania formalnych dochodzeń z własnej inicjatywy w kwestiach równości oraz pomagania potencjalnym ofiarom dyskryminacji;

16. podkreśla, że brak porównywalnych, wszechstronnych, wiarygodnych i regularnie aktualizowanych danych utrudnia dowiedzenie, że występuje dyskryminacja, szczególnie dyskryminacja pośrednia; wzywa państwa członkowskie do systematycznego gromadzenia danych dotyczących równości oraz do udostępniania ich, przy udziale krajowych organów ds. równości i sądów krajowych, w tym w związku z analizą i monitorowaniem tych danych na potrzeby zaleceń dla poszczególnych krajów; wzywa Komisję do podjęcia inicjatywy w celu dalszego wspierania zbierania danych za pomocą zalecenia dla państw członkowskich oraz przez zobowiązanie Eurostatu do przeprowadzenia konsultacji zmierzających do włączenia kwestii segregacji danych na temat wszystkich przyczyn dyskryminacji we wskaźnikach europejskich sondaży społecznych; wzywa Komisję do kontynuowania współpracy z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) w celu usystematyzowanej poprawy ilości i jakości danych segregowanych według kryterium płci;

17. wzywa Komisję do prowadzenia systematycznych przeglądów postępów osiągniętych w dziedzinach będących przedmiotem szczególnej uwagi, które wskazano w ramach pekińskiej platformy działania i w stosunku do których EIGE opracował już odpowiednie wskaźniki, a także do uwzględniania wyników tych przeglądów w dokonywanej przez nią ocenie równouprawnienia płci w UE;

18. zwraca uwagę na istotną rolę krajowych organów ds. równości we wdrażaniu dyrektywy 2000/78/WE w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy, które to organy przyczyniają się do podnoszenia świadomości i gromadzenia danych, pozostając w kontakcie z partnerami społecznymi oraz innymi zainteresowanymi stronami, a także zajmują się niedostatecznym zgłaszaniem przypadków dyskryminacji oraz zwiększaniem dostępności procesów rozpatrywania skarg; wzywa państwa członkowskie do zwiększenia roli, uprawnień oraz niezależności organów ds. równości, w tym Equinetu, między innymi przez zapewnienie odpowiedniego finansowania; wzywa zwłaszcza do wzmocnienia organizacji przewidzianych w dyrektywie 2006/54/WE w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy, a także do zapewnienia dostępu do wymiaru sprawiedliwości i środków prawnych;

19. uznaje za konieczne zapewnienie pracownikom organów krajowych, regionalnych i lokalnych i organów ścigania oraz inspektorom pracy odpowiednich szkoleń w zakresie ustawodawstwa dotyczącego niedyskryminacji w pracy oraz powiązanego orzecznictwa; wyraża przekonanie, że takie szkolenia mają również kluczowe znaczenie dla sędziów, prokuratorów, prawników i sił policyjnych;

20. wzywa państwa członkowskie oraz Komisję do zagwarantowania, by uprawnienia socjalne przyznane w ramach publicznych strategii politycznych były jednakowo dostępne dla mężczyzn i kobiet, tak aby zapewnić wszystkim możliwość korzystania z przysługujących praw i aby umożliwić osiągnięcie lepszej równowagi między pracą a życiem prywatnym;

Kobiety i mężczyźni jako równi żywicieli rodziny i równi opiekunowie

21. podkreśla potrzebę wyeliminowania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w pracy odpłatnej i nieodpłatnej oraz propagowania równego podziału między kobietami i mężczyznami, a także w społeczeństwie w ujęciu ogólnym, odpowiedzialności, kosztów i opieki związanej z dziećmi i osobami pozostającymi na utrzymaniu, również poprzez zapewnienie powszechnego dostępu do usług świadczonych w interesie ogólnym; podkreśla w tym kontekście potrzebę przedstawienia konkretnych wniosków mających na celu osiągnięcie większej równowagi między pracą a życiem prywatnym;

22. ubolewa z powodu utrzymywania się zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, które stanowi złamanie zapisanej w art. 157 TFUE podstawowej zasady równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za pracę o równej wartości i w szczególności dotyczy kobiet posiadających i wychowujących dzieci; wzywa UE i państwa członkowskie, by we współpracy z partnerami społecznymi i organizacjami działającymi na rzecz równości płci określiły i wdrożyły strategie polityczne mające na celu wyeliminowanie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn; wzywa państwa członkowskie do tego, by w uzupełnieniu ww. wysiłków regularnie przeprowadzały analizy wynagrodzeń;

⁽¹⁾ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 8 października 2015 r. w sprawie stosowania dyrektywy 2006/54/WE (P8_TA(2015)0351).

Wtorek, 13 września 2016 r.

23. zwraca się do Komisji o to, by zgodnie z konkluzjami Rady z dnia 16 czerwca 2016 r. w sprawie równości płci umocniła status swojego strategicznego zaangażowania na rzecz równości płci oraz włączyła aspekt płci do strategii „Europa 2020”, aby nie dopuścić do zmniejszenia znaczenia kwestii wspierania równości płci; w związku z tym wzywa Komisję do przyjęcia strategii na rzecz równości płci na okres po 2015 r., zgodnie z zaleceniami europejskiego paktu na rzecz równości płci na okres 2011–2020;

24. wzywa państwa członkowskie do wprowadzenia proaktywnych strategii politycznych i odpowiednich inwestycji mających na celu i zaprojektowanych tak, by wspierać kobiety i mężczyzn we wchodzeniu na rynek pracy, w powracaniu nań, pozostawaniu na nim i osiąganiu na nim postępów po okresach przebywania na urlopie powiązanim z życiem rodzinnym, dzięki stabilnemu zatrudnieniu wysokiej jakości zgodnie z treścią art. 27 Europejskiej karty społecznej; podkreśla zwłaszcza konieczność zagwarantowania powrotu na to samo lub równoważne bądź podobne stanowisko, ochrony przed zwolnieniami lub mniej korzystnym traktowaniem w wyniku ciąży, starania się o urlop ze względów rodzinnych lub skorzystania z takiego urlopu oraz zagwarantowania okresu ochronnego po powrocie do pracy, aby zainteresowane strony mogły ponownie przystosować się do swojego stanowiska;

25. wzywa Komisję i państwa członkowskie do angażowania partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego w realizację polityki dotyczącej równości płci; podkreśla znaczenie odpowiedniego finansowania takich strategii politycznych, układów zbiorowych oraz negocjacji zbiorowych dla zwalczania dyskryminacji i wspierania równouprawnienia płci w pracy, a także znaczenie badań i wymiany dobrych praktyk;

26. uważa, że propagowanie udziału kobiet w rynku pracy i ich niezależności ekonomicznej ma zasadnicze znaczenie dla realizacji celu strategii „Europa 2020”, jakim jest osiągnięcie 75 % wskaźnika zatrudnienia, a także, iż przyczyniłoby się do wzrostu PKB; w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie do wzmocnienia strategii politycznych i zwiększenia inwestycji wspierających wysokiej jakości zatrudnienie kobiet, szczególnie w branżach i na stanowiskach o wyjątkowo małym udziale kobiet, takich jak branża naukowa, technologiczna, sektor inżynierii i matematyki oraz ekologicznej gospodarki, a także wyższe stanowiska kierownicze we wszystkich dziedzinach;

Urlopy ze względów rodzinnych i związanych z opieką

27. odnotowuje, że Komisja wycofała przegląd dyrektywy w sprawie urlopów macierzyńskich i wzywa ją do przedstawienia ambitnego wniosku proponującego wysokie standardy, w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi i przy konsultacjach ze społeczeństwem obywatelskim, tak aby zapewnić równowagę między pracą a życiem prywatnym; wzywa Komisję i państwa członkowskie do dopilnowania, by kobiety otrzymywały wynagrodzenie i były objęte zabezpieczeniem społecznym w okresie urlopu macierzyńskiego w celu wsparcia rodzin i likwidowania nierówności, a także wzmocnienia niezależności społecznej i gospodarczej kobiet i niedopuszczenia do stawiania ich w niekorzystnej sytuacji finansowej w związku z posiadaniem dzieci; podkreśla, że urlopowi macierzyńskiemu powinny towarzyszyć skuteczne środki ochrony praw kobiet w ciąży oraz młodych, karmiących piersią i samotnie wychowujących dzieci matek, zgodnie z zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Światowej Organizacji Zdrowia;

28. wzywa do usprawnionej koordynacji różnych rodzajów urlopu na poziomie UE i państw członkowskich we współpracy z partnerami społecznymi; wskazuje na fakt, że lepszy dostęp do różnych rodzajów urlopów zapewnia obywatelom perspektywę związane z urlopem w całym cyklu życia i przyczynia się do zwiększenia udziału w zatrudnieniu, a także do ogólnej wydajności i zadowolenia z pracy; odnotowuje, że w sytuacjach, gdy brakuje przepisów dotyczących urlopów lub gdy istniejące przepisy uznaje się za niewystarczające, partnerzy społeczni mogą odegrać rolę w ustanawianiu nowych lub aktualizacji obecnie obowiązujących przepisów dotyczących urlopów macierzyńskich, ojcowskich i rodzicielskich;

29. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia odpowiedniego dochodu zastępczego i ochrony socjalnej w czasie wszelkiego rodzaju urlopu rodzinnego lub opiekuńczego, aby zapewnić w szczególności, by pracownicy o niskich dochodach mogli korzystać z tych urlopów na równych prawach z innymi pracownikami;

Wtorek, 13 września 2016 r.

30. wzywa Komisję do opublikowania sprawozdania z wdrożenia dyrektywy o urlopie rodzicielskim i zwraca się do Komisji i partnerów społecznych o rozpatrzenie możliwości odpowiedniego przedłużenia minimalnego okresu trwania urlopu rodzicielskiego – z odpowiednim dochodem zastępczym i ochroną socjalną – tak aby wydłużyć go z czterech do co najmniej sześciu miesięcy oraz podwyższenia wieku dziecka, do którego można korzystać z urlopu rodzicielskiego; podkreśla, że należy zapewnić rodzicom elastyczność, tak aby mogli wykorzystywać urlop w częściach lub w całości; wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do ponownego rozważenia ich systemów rekompensat finansowych z tytułu urlopu rodzicielskiego w celu osiągnięcia odpowiedniego poziomu dochodu zastępczego, który pełniłby funkcję zachęty, a przy tym skłaniałby również mężczyzn do korzystania z urlopu rodzicielskiego w wymiarze dłuższym niż minimalny okres gwarantowany przez dyrektywę; ponownie podkreśla, że urlop rodzicielski powinien być w równym stopniu wykorzystywany przez obydwój rodziców oraz że znaczna część urlopu powinna pozostać nieprzenoszalna⁽¹⁾; podkreśla, że oboje rodzice muszą być traktowani w taki sam sposób pod względem prawa do dochodu i czasu trwania urlopu;

31. zauważa coraz wyraźniej niekorzystne położenie pracujących rodziców niepełnosprawnych dzieci; wzywa w związku z tym Komisję do ulepszenia i zaostrzenia przepisów dyrektywy 2010/18/UE odnoszących się do przesłanek i szczegółowych zasad udzielania urlopów rodzicielskich rodzicom dzieci niepełnosprawnych lub dotkniętych poważną lub długotrwałe upośledzającą chorobą; w tym kontekście wzywa państwa członkowskie do rozszerzenia możliwości korzystania z urlopu rodzicielskiego dla obojga rodziców poza ustawowy wiek dziecka przewidziany w dyrektywie oraz o zapewnienie rodzicom dodatkowego urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego (jeśli jest przewidziany) i rodzinnego;

32. uważa, że promowanie indywidualizacji praw do organizacji urlopu oraz roli ojców w wychowywaniu dzieci dzięki korzystaniu z urlopu ma istotne znaczenie dla osiągnięcia równych dla obu płci możliwości godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym oraz dla osiągnięcia celów strategii „Europa 2020” w dziedzinie zatrudnienia kobiet i mężczyzn;

33. aby umożliwić rodzicom wychowującym dzieci lub osobom zajmującym się osobami pozostającymi na utrzymaniu lepszą równowagę między pracą a życiem prywatnym, wzywa Komisję do przedłożenia właściwie uzasadnionych i spójnych inicjatyw dotyczących:

- (1) dyrektywy o urlopach ojcowskich gwarantującej co najmniej dwa tygodnie obowiązkowego pełnopłatnego urlopu;
- (2) dyrektywy o urlopach opiekuńczych, która uzupełniałaby świadczenie opieki przez opiekunów zawodowych, umożliwiałaby pracownikom opiekę nad osobami pozostającymi na utrzymaniu oraz oferowała opiekunom adekwatne wynagrodzenie i ochronę socjalną; apeluje o elastyczność w podejściu do pracowników i stosowanie odpowiednich zachęt dla mężczyzn, które skłaniałyby ich do korzystania z urlopów opiekuńczych;
- (3) minimalnych standardów we wszystkich państwach członkowskich w celu uwzględnienia szczególnych potrzeb rodziców adopcyjnych i dzieci oraz w celu ustanowienia dla nich takich samych praw, z jakich korzystają rodzice biologiczni;

przyjmując do wiadomości, że niektóre państwa członkowskie już podjęły aktywne działania dotyczące urlopu rodzicielskiego i urlopu opiekuńczego;

34. wzywa państwa członkowskie do wprowadzenia – za pośrednictwem prawa pracy i prawa w dziedzinie zabezpieczenia społecznego – zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn, systemu zaliczania okresów opieki jako równoważnych okresów nabywania uprawnień emerytalnych, aby chronić osoby decydujące się na przerwę w zatrudnieniu w celu zapewnienia nieformalnej, nieodpłatnej opieki osobie będącej na ich utrzymaniu lub członkowi rodziny oraz do uznania wartości tej pracy dla społeczeństwa jako całości; zachęca państwa członkowskie do wymiany najlepszych praktyk w tym obszarze;

Opieka nad osobami pozostającymi na utrzymaniu

35. wzywa państwa członkowskie do skutecznego wdrożenia do 2020 r. celów barcelońskich oraz do zatwierdzenia ram jakości usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem z 2014 r.;

36. przypomina, że inwestowanie w usługi socjalne, w tym w infrastrukturę, przynosi nie tylko znaczące efekty w dziedzinie zatrudnienia, ale również prowadzi do istotnych dodatkowych dochodów w sektorze publicznym w postaci podatku od zatrudnienia oraz składek na ubezpieczenie społeczne; wzywa państwa członkowskie do inwestowania w wysokiej jakości usługi wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi oraz opieki nad osobami starszymi i pozostającymi na

⁽¹⁾ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 12 maja 2016 r. w sprawie stosowania dyrektywy Rady 2010/18/UE (P8_TA(2016)0226).

Wtorek, 13 września 2016 r.

utrzymaniu; wzywa je do zapewnienia podaży i przystępności cenowej takich usług, a także powszechnego do nich dostępu oraz rozważenia na przykład zwiększenia wydatków publicznych na opiekę, w tym na programy służące samodzielności, poprzez lepsze wykorzystanie funduszy UE; wzywa do zmiany WRF tak, by można było je wykorzystywać do inwestycji w usługi socjalne, w szczególności za pomocą EFS, EFRR i EFIS; wzywa państwa członkowskie do rozważenia przyznania powszechnego dostępu do usług opieki rodzinom żyjącym w ubóstwie i wykluczonych społecznie; zauważa również nieproporcjonalny wpływ, jaki niedostateczna liczba inwestycji w infrastrukturę i usługi opieki publicznej ma na osoby samotnie wychowujące dzieci, z których zdecydowana większość to kobiety;

37. podkreśla konieczność dostrzeżenia wkładu pracy wykonywanej przez osoby, które swój czas i umiejętności poświęcają na opiekę nad osobami starszymi i pozostającymi na utrzymaniu;

38. podkreśla, że opieka nad niepełnosprawnymi dziećmi stanowi szczególne wyzwanie dla pracujących rodziców, dlatego zasługuje na uznanie społeczeństwa oraz powinna być wspierana przez politykę publiczną i układy zbiorowe; wzywa państwa członkowskie, by przy zapewnianiu opieki przedszkolnej kładły nacisk nie tylko na dostępność, ale również na jakość opieki, przede wszystkim dotyczącej dzieci z tzw. środowisk zagrożonych wykluczeniem i dzieci niepełnosprawnych;

39. wzywa państwa członkowskie do wspierania polityki budżetowej jako potężnego narzędzia wspomagającego równowagę między pracą a życiem prywatnym i sprzyjającego zatrudnieniu kobiet;

40. wzywa Komisję i państwa członkowskie do określenia celów w zakresie opieki nad osobami starszymi, osobami niepełnosprawnymi i innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu, na wzór celów barcelońskich, wraz z towarzyszącymi im narzędziami monitorowania, które powinny mierzyć jakość, podaż i przystępność cenową; wzywa Eurostat, Eurofund i Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (ze względu na jego wskaźnik równouprawnienia płci) do gromadzenia właściwych danych oraz do prowadzenia badań w celu wspierania tych prac;

41. wzywa państwa członkowskie do wzmocnienia sieci wyspecjalizowanych usług w zakresie opieki nad osobami starszymi, a mianowicie do stworzenia sieci usług domowych; w tym kontekście podkreśla potrzebę dostosowania polityki opieki nad osobami starszymi do indywidualnych potrzeb i, jeżeli to możliwe, uwzględniania preferencji osób zainteresowanych dotyczących miejsca opieki;

42. wzywa Komisję do pracy na rzecz standardów jakościowych w zakresie wszystkich usług opiekuńczych, w tym ich podaży, dostępności i przystępności cenowej, gdyż byłoby to dla państw członkowskich wsparciem w podnoszeniu standardów opieki; przypomina już istniejące ramy odniesienia, takie jak europejskie ramy odniesienia na rzecz jakości usług opieki długoterminowej, z których należy czerpać inspirację; wzywa Komisję i państwa członkowskie do opracowania strategii politycznych mających na celu umożliwienie i przeprowadzenie deinstytucjonalizacji opieki długoterminowej, tam gdzie jest to możliwe oraz przy wsparciu opieki środowiskowej;

43. wskazuje, że istotnym elementem osiągnięcia jakości usług są inwestycje w pracowników⁽¹⁾; dlatego wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do promowania godnych warunków pracy oraz wysokiej jakości zatrudnienia dla pracowników opieki, w tym godnej płacy, uznawania statusu pracownika opieki oraz stworzenia wysokiej jakości ścieżek kształcenia zawodowego tych pracowników;

Zatrudnienie o wysokiej jakości

44. zwraca uwagę na wysoki poziom ubóstwa osób pracujących w całej Europie; ludzie muszą pracować więcej i dłużej, nawet łącząc kilka miejsc pracy, aby uzyskać dochody zapewniające utrzymanie na minimalnym poziomie; wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do opracowania ram polityki wynagrodzeń wraz ze skutecznymi środkami zwalczania dyskryminacji płacowej oraz przy zapewnieniu odpowiedniego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników, na przykład poprzez wprowadzenie na poziomie krajowym płac minimalnych gwarantujących godne życie, zgodnie z praktykami krajowymi; wzywa państwa członkowskie do wspierania układów zbiorowych jako istotnego czynnika rozwoju polityk płacowych;

⁽¹⁾ Eurofound (2015 r.), Opieka nad małymi dziećmi: warunki pracy, szkolenie i jakość usług – systematyczny przegląd.

Wtorek, 13 września 2016 r.

45. podkreśla, że w ramach równowagi między życiem zawodowym a prywatnym należy uwzględniać prawa pracowników oraz bezpieczeństwo na rynku pracy, a także prawo do urlopu, bez ograniczeń związanych z rosnącymi wymogami w zakresie mobilności i elastyczności; podkreśla, że o ile większa elastyczność nie zostanie poprzedzona wyraźnym uwzględnieniem aspektu płci, to może doprowadzić do zwiększenia obecnej dyskryminacji kobiet na rynku pracy, która przejawia się w formie niższych wynagrodzeń i nietypowych form zatrudnienia, a także nieproporcjonalnego zakresu odpowiedzialności za wykonywanie niewynagradzanych prac domowych;

46. wzywa fundację Eurofound do dalszego rozwoju działalności w zakresie monitorowania jakości zatrudnienia poprzez jej europejskie badanie warunków pracy, w oparciu o koncepcję jakości pracy obejmującą: zarobki, perspektywę, jakość czasu pracy, wykorzystanie umiejętności i zakres swobody, środowisko społeczne, zagrożenia fizyczne oraz intensywność pracy; wzywa ponadto Eurofound to opracowania badania na temat polityki, porozumień między partnerami społecznymi i praktyk stosowanych w przedsiębiorstwach w celu wspierania jakości pracy⁽¹⁾; wzywa Eurofound do stałego monitorowania występujących form organizacji pracy oraz do dostarczania analiz polityki publicznej oraz porozumień między partnerami społecznymi w tym obszarze, w tym oceny sposobu ich negocjowania i zakresu, w jakim wspierają one równowagę między pracą a życiem prywatnym; wzywa Eurofound do opracowania badania dotyczącego sposobu zarządzania organizacją czasu pracy w przypadku gospodarstwa domowego obejmującego dwie zatrudnione osoby oraz sposobu na jak najlepsze wspieranie takich gospodarstw;

47. podkreśla, że z jednej strony w ramach równowagi między życiem zawodowym a prywatnym należy uwzględniać prawa pracowników oraz bezpieczeństwo na rynku pracy, a także prawo do urlopu, bez ograniczeń związanych z rosnącymi wymogami w zakresie mobilności i elastyczności; z drugiej strony wskazuje na zróżnicowaną sytuację osobistą i rodzinną poszczególnych pracowników i w związku z tym uznaje, że pracownicy powinni mieć możliwość korzystania z elastycznej organizacji pracy, tak aby mogli ją dostosowywać do konkretnych warunków w całym cyklu życia; uważa, że taka elastyczność odzwierciedlająca ukierunkowanie na pracownika może wspierać wzrost wskaźników zatrudnienia wśród kobiet; podkreśla, że pracownicy i pracodawcy ponoszą wspólnie odpowiedzialność za opracowanie najbardziej odpowiednich ustaleń dotyczących organizacji pracy oraz za wypracowanie w tej sprawie porozumienia; wzywa Komisję do zobrazowania sytuacji w państwach członkowskich w zakresie prawa do występowania o elastyczną organizację pracy;

48. popiera system inteligentnej organizacji pracy (smart working) jako podejście do organizacji pracy polegające na połączeniu elastyczności, niezależności i współpracy, które niekoniecznie wymaga obecności pracownika w miejscu pracy lub jakimkolwiek wcześniej ustalonym miejscu, oraz które umożliwia pracownikom zarządzanie własnym czasem pracy, a jednak zapewnia jednocześnie przestrzeganie maksymalnego dziennego i tygodniowego wymiaru czasu pracy, określonego przez prawo i przez układy zbiorowe; podkreśla w związku z tym potencjał, jaki inteligentna organizacja pracy przedstawia pod względem równowagi między pracą a życiem prywatnym, zwłaszcza dla rodziców powracających na rynek pracy lub wchodzących nań po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim; odrzuca jednak przejście od kultury obecności w pracy do kultury nieprzerwanej dostępności; wzywa Komisję, państwa członkowskie i partnerów społecznych do dopilnowania, by przy opracowywaniu strategii inteligentnej organizacji pracy nie nakładano na pracownika dodatkowych obciążeń, natomiast by wzmocniona została możliwość zachowania zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i polepszony został dobrostan pracowników; podkreśla konieczność skoncentrowania się na realizacji celów pracy w celu zapobiegania nadużyciom związanym z tymi nowymi formami pracy; wzywa państwa członkowskie do promowania możliwości technologicznych, takich jak dane cyfrowe, szybki internet, technika audiowizualna do inteligentnej organizacji (tele)pracy;

49. podkreśla, że alternatywne modele biznesowe, takie jak spółdzielnie i towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych, mają ogromny potencjał w umacnianiu równouprawnienia płci oraz zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, szczególnie w nowo powstającym cyfrowym środowisku „smart working”, z uwagi na większy udział pracowników w podejmowaniu decyzji; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zbadania wpływu spółdzielni i alternatywnych modeli biznesowych na równouprawnienie płci i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, zwłaszcza w branży technologii, oraz do określenia strategii politycznych na rzecz promowania i rozpowszechniania modeli najlepszych praktyk;

50. jest zaniepokojony wzrostem wymuszonego zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, szczególnie wśród kobiet wypełniających obowiązki opiekuńcze, co naraża ją na większe ubóstwo pracujących; podkreśla, że jeżeli pracownik wybiera pracę w niepełnym wymiarze, należy zagwarantować mu jakość zatrudnienia i zakaz dyskryminacji wobec niego porównywalne z pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze godzin zgodnie z dyrektywą dotyczącą pracy w niepełnym wymiarze godzin⁽²⁾, a ponadto wzywa Komisję do monitorowania stosowania tej dyrektywy; zwraca się do

⁽¹⁾ Sprawozdanie Eurofound zatytułowane „Trends in job quality in Europe” („Tendencje w zakresie jakości zatrudnienia w Europie”) (2012) oraz sprawozdanie Eurofound zatytułowane „Convergence and divergence of job quality in Europe 1995–2010” („Zbieżności i rozbieżności jakości zatrudnienia w Europie w latach 1995–2010”) (2015).

⁽²⁾ Dyrektywa Rady 97/81/WE.

Wtorek, 13 września 2016 r.

państw członkowskich o dopilnowanie, by pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze godzin oraz mający przerwy w zatrudnieniu i karierze lub okresy, w których przepracowali mniejszą liczbę godzin, uzyskali prawa dostępu do godziwej emerytury bez dyskryminacji w jakiegokolwiek formie;

51. jest zaniepokojony nadużywaniem umów zerogodzinowych w niektórych państwach członkowskich oraz stosowaniem niekorzystnych umów wiążących się z wykorzystywaniem pracownika, a także wymuszanych umów na czas określony oraz zjawiskiem nieregularnych, nieprzewidywalnych godzin pracy, zbyt długiego czasu pracy i niskiej jakości staży, które sprawiają, że zdrowa równowaga między pracą a życiem prywatnym jest w długiej perspektywie niemożliwa; w związku z tym wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do pilnego zajęcia się problemem związanym z niepewnymi formami zatrudnienia, z którym borykają się zwłaszcza ludzie młodzi i kobiety;

52. zwraca uwagę, że nadmiernie długi czas pracy, nieregularne godziny pracy oraz niewystarczające okresy odpoczynku, a także brak bezpieczeństwa pracy i nieproporcjonalnie wysokie wymagania co do wyników, stanowią główne czynniki zwiększające poziom stresu, odpowiadające za słaby stan zdrowia fizycznego i psychicznego oraz liczbę wypadków przy pracy i chorób zawodowych; podkreśla, że elastyczny czas pracy i przewidywalne godziny pracy mają pozytywny wpływ na zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym⁽¹⁾; wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do zagwarantowania odpowiedniego wymiaru czasu pracy oraz do zapewnienia cotygodniowego wypoczynku poprzez wdrożenie wszystkich odnośnych przepisów; przypomina, że na Komisji spoczywa obowiązek śledzenia wdrażania dyrektywy w sprawie czasu pracy oraz rozważenia wszczęcia postępowania w sprawie naruszenia wobec państw członkowskich, które nie stosują się do postanowień tej dyrektywy;

53. ponadto wzywa Komisję i państwa członkowskie, partnerów społecznych i zainteresowane strony do skoncentrowania się na nowatorskiej organizacji w miejscu pracy oraz do zapewnienia równowagi między, z jednej strony, imperatywami życia zawodowego i prywatnego kobiet i mężczyzn, a z drugiej strony wymogami w zakresie produktywności i rentowności przedsiębiorstw; zauważa, że poprzez najlepsze praktyki w licznych europejskich dużych przedsiębiorstwach czy sieciach MŚP powszechnie dowiedziono istnienia korzystnego powiązania między zwiększającą się skalą zatrudnienia kobiet, równowagą między życiem zawodowym a prywatnym oraz konkurencyjnością firm pod względem ograniczenia absencji, rozbieżności wyników, rotacji, przyciągania talentów, zachowania lojalności, realokacji zasobów pod kątem opracowywania planów socjalnych, podwyższania poziomu życia oraz zyskania czasu wolnego;

54. podkreśla, że kobiety i osoby LGBTI napotykają szczególne przeszkody związane z kwestiami płci i są narażone na stres w pracy wywołany między innymi molestowaniem, wyłączeniem, dyskryminacją lub stereotypami dotyczącymi płci, które mają negatywny wpływ na samopoczucie w pracy, zagrażają zdrowiu psychicznemu oraz zdolności pracowników do osiągnięcia postępów na drodze kariery; wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia dalszych kroków zmierzających do wyeliminowania tych niekorzystnych warunków przez właściwe wdrożenie prawodawstwa antidyskryminacyjnego, a także programów kształcenia ustawicznego opracowanych z uwzględnieniem kwestii płci oraz poprzez współpracę ze związkami zawodowymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego;

55. zachęca państwa członkowskie do tworzenia i wzmacniania krajowych organów inspekcji pracy, posiadających odpowiednie warunki i środki, w tym finansowe i ludzkie, aby zapewnić skuteczną obecność w terenie, umożliwiając zwalczanie niepewności zatrudnienia, nieuregulowanych systemów pracy oraz dyskryminacji na rynku pracy i dyskryminacji płacowej, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii równouprawnienia mężczyzn i kobiet;

56. wzywa państwa członkowskie do pełnego wdrożenia dyrektywy 2006/54/WE w sprawie równego traktowania, a Komisję do dokonania przeglądu tej dyrektywy, a także do propagowania wśród przedsiębiorstw wdrażania planów dotyczących równości płci, w tym działań służących desegregacji, rozwojowi systemów płac i środków wspierających kariery zawodowe kobiet; podkreśla znaczenie roli organów ds. równości w pomaganiu ofiarom dyskryminacji i zwalczaniu stereotypów związanych z płcią; wzywa państwa członkowskie do wprowadzenia środków ustawodawczych zapewniających zasadę równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w pracy;

⁽¹⁾ Eurofound, europejskie badanie warunków pracy.

Wtorek, 13 września 2016 r.

57. ponownie wzywa Radę do sprawnego przyjęcia wniosku dotyczącego dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną;

58. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zagwarantowania bezpieczeństwa socjalnego i ochrony socjalnej oraz wynagrodzenia na wypadek zwolnienia chorobowego, aby umożliwić osiągnięcie rzeczywistej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;

Jakość życia

59. wskazuje, że „jakość życia” to szersza koncepcja niż „warunki życia” i odnosi się do ogólnego dobrostanu jednostek w społeczeństwie, określając szereg wymiarów ludzkiej egzystencji koniecznych do życia w pełni ⁽¹⁾;

60. podkreśla, że nierówności dotyczące możliwości dysponowania czasem wolnym i nierówny podział obowiązków między kobiety a mężczyźni może mieć wpływ na rozwój osobisty kobiet, uczenie się przez nie nowych umiejętności i języków, a także ich udział w życiu społecznym, politycznym, kulturalnym oraz w życiu społeczności, a szczególnie na ich sytuację ekonomiczną;

61. podkreśla, że każda forma dyskryminacji kobiet, w tym segregacja płciowa, różnice w wynagrodzeniach i emeryturach ze względu na płeć, stereotypy dotyczące płci i wysoki poziom stresu związany z kierowaniem życiem zawodowym i prywatnym znajdują odzwierciedlenie w wysokim wskaźniku braku aktywności fizycznej wśród kobiet, a także wywierają ogromny wpływ na ich zdrowie fizyczne i psychiczne ⁽²⁾; ponownie podkreśla znaczenie walki ze stereotypami przy jednoczesnym promowaniu i obronie równouprawnienia płci, poczynawszy od szkoły podstawowej i przez wszystkie etapy kształcenia; wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do prowadzenia i wspierania kampanii informacyjnych na rzecz zwiększania świadomości społecznej oraz programów promujących równość płci i zwalczających stereotypy;

62. podkreśla znaczenie uczenia się przez całe życie w samorozwoju pracowników, w tym nadążania za stale zmieniającymi się warunkami pracy; zachęca Komisję i państwa członkowskie do promowania uczenia się przez całe życie; wzywa państwa Komisję, państwa członkowskie i partnerów społecznych do opracowania oraz wdrożenia polityki przewidującej urlopy dla potrzeb kształcenia i szkoleń, jak również urlopy związane z pracowniczym kształceniem zawodowym i uczeniem się przez całe życie, także w państwach członkowskich innych niż państwo pochodzenia; wzywa również do zapewnienia dostępu do szkoleń w pracy i poza nią, w tym możliwości nauki za wynagrodzeniem, wszystkim pracownikom, zwłaszcza znajdującym się w niekorzystnej sytuacji, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet zatrudnionych w branżach, w których są one niedostatecznie reprezentowane;

63. wzywa Komisję i państwa członkowskie do likwidowania nierówności społecznych i gospodarczych; wzywa państwa członkowskie do propagowania środków mających na celu wprowadzenie odpowiednich programów minimalnego dochodu, stosownie do praktyk i tradycji krajowych, aby umożliwić ludziom prowadzenie godnego życia oraz propagować ich pełne uczestnictwo w życiu społecznym, a także zapewnić im niezależność w całym cyklu życia;

o

o o

64. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie oraz Komisji.

⁽¹⁾ Trzecie Europejskie Badanie Jakości Życia koordynowane przez Eurofound.

⁽²⁾ Badanie Dyrekcji Generalnej Parlamentu Europejskiego ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej z marca 2016 r. pt. „Różnice między kobietami i mężczyznami w kwestii pracy, opieki i czasu wolnego”.