

Úterý, 11. září 2012

Pracovní podmínky žen v odvětví služeb

P7_TA(2012)0322

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 11. září 2012 o pracovních podmínkách žen v odvětví služeb (2012/2046(INI))

(2013/C 353 E/06)

Evropský parlament,

- s ohledem na článek 2 a čl. 3 odst. 3 druhý pododstavec Smlouvy o Evropské unii a na článek 8, článek 153 odst. 1 písm. i) a článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie,
- s ohledem na článek 23 Listiny základních práv Evropské unie,
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 18. dubna 2012 nazvané „Na cestě k hospodářské obnově vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst“ (COM(2012)0173) a jeho průvodní dokument o využití potenciálu osobních služeb a služeb pro domácnost v oblasti zaměstnanosti (SWD(2012)0095),
- s ohledem na návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady ze dne 6. října 2011 o programu Evropské unie pro sociální změny a inovace (COM(2011)0609), který předložila Komise,
- s ohledem na Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020) přijatý Evropskou radou v březnu 2011 ⁽¹⁾,
- s ohledem na zprávu Komise za rok 2011 nazvanou „Pokrok v oblasti rovnosti žen a mužů v roce 2010“ (SEC(2011)0193),
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 21. září 2010 nazvané „Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015“ (COM(2010)0491),
- s ohledem na návrh rozhodnutí Rady o hlavních směrech politiky zaměstnanosti členských států – část II integrovaných hlavních směrů strategie Evropa 2020 (COM(2010)0193),
- s ohledem na závěry Rady ze dne 8. června 2009 o flexikuritě v době krize,
- s ohledem na směrnici 2006/123/ES ze dne 12. prosince 2006 o službách na vnitřním trhu ⁽²⁾,
- s ohledem na směrnici 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) ⁽³⁾,

⁽¹⁾ Příloha k závěrům Rady ze dne 7. března 2011.

⁽²⁾ Úř. věst. L 376, 27.12.2006, s. 36.

⁽³⁾ Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23.

Úterý, 11. září 2012

- s ohledem na směrnici Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování ⁽¹⁾;
 - s ohledem na zprávu Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek z roku 2008 nazvanou „Práce v Evropě: rozdíly mezi ženami a muži“;
 - s ohledem na zprávu Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek z roku 2007 nazvanou Pracovní podmínky v Evropské unii: postavení mužů a žen“;
 - s ohledem na Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. prosince 1979,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 13. března 2012 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii – 2011 ⁽²⁾,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 8. března 2011 o podobě ženské chudoby v Evropské unii ⁽³⁾,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 19. října 2010 o ženách zaměstnaných za nejistých pracovních podmínek ⁽⁴⁾,
 - s ohledem na článek 48 jednacího řádu,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví a stanovisko Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A7-0246/2012),
- A. vzhledem k tomu, že mnohé země procházejí procesem terciarizace hospodářství, což znamená, že většina pracovních míst je vytvářena v sektoru služeb, který má také největší podíl na HDP země a představuje více než 70 % hospodářské činnosti v Evropské unii, přičemž jeho podíl na celkové zaměstnanosti dosahuje podobných hodnot a dále roste; vzhledem k tomu, že v roce 2010 představoval sektor služeb v EU průměrně téměř 70 % celkové zaměstnanosti, zatímco průmysl se na zaměstnanosti podílel 25,4 % a zemědělství 5,2 %;
- B. vzhledem k tomu, že v současné době devět z deseti pracovních míst vzniká v sektoru služeb a studie ukazují, že další prohlubování jednotného trhu služeb může pomoci uvolnit značný potenciál zaměstnanosti, tedy vytvořit pracovní místa, která EU v současném krizovém období nutně potřebuje;
- C. vzhledem k tomu, že míra zaměstnanosti žen činí 62,1 % ve srovnání se 75,1 % u mužů, což znamená, že hlavní cíl strategie Evropa 2020, kterým je dosažení 75 % míry zaměstnanosti do roku 2020, lze splnit pouze tehdy, bude-li mít více žen přístup na pracovní trh;
- D. vzhledem k tomu, že většina žen je zaměstnána v sektoru služeb, a vzhledem k tomu, že v EU představovala tato skupina žen v roce 2010 průměrně 83,1 %, zatímco u ekonomicky aktivních mužů to bylo průměrně 58,1 %;

⁽¹⁾ Úř. věst. L 373, 21.12.2004, s. 37.

⁽²⁾ Přijaté texty, P7_TA(2012)0069.

⁽³⁾ Úř. věst. C 199 E, 7.7.2012, s. 77.

⁽⁴⁾ Úř. věst. C 70 E, 8.3.2012, s. 1.

Úterý, 11. září 2012

- E. vzhledem k tomu, že ženy jsou na pracovním trhu v zaměstnáních s pružnou pracovní dobou a na zkrácený úvazek obvykle zastoupeny v mnohem větší míře než muži, a to i z toho důvodu, že v naší společnosti existují genderové stereotypy, které zobrazují primární odpovědnost ženy v podobě péče o rodinu, a proto jsou ženy oproti mužům považovány za vhodnější pro výkon dočasné či příležitostné práce, práce na zkrácený úvazek a práce z domova; vzhledem k tomu, že pružná úprava pracovní doby, včetně práce na dálku, práce na zkrácený úvazek či práce z domova, je i nadále do značné míry považována za „ženský“ způsob organizace pracovní doby;
- F. vzhledem k tomu, že pružné pracovní smlouvy – pružná pracovní doba, smlouvy na částečný úvazek a krátkodobé smlouvy – mohou, pokud jsou volitelné, pomoci mužům i ženám v roli pečovatele kombinovat práci s péčí; vzhledem k tomu, že ženy více využívají pružnou pracovní dobu a zaměstnání na zkrácený úvazek, aby skloubily povinnosti profesního a rodinného života, a to i přesto, že mezi pracovníky na zkrácený a na plný úvazek existují rozdíly v odměňování, pokud jde o hodinovou sazbu, a vzhledem k tomu, že ženy častěji přerušují kariéru a pracují méně hodin než muži, což může ovlivnit rozvoj jejich kariéry a perspektivu sociálního postupu a tím se promítá i do méně placené kariéry;
- G. vzhledem k tomu, že pracovní nejistota je na pracovním trhu Evropské unie trvalým jevem, a že na ženy tato nejistota dopadá více, že jsou diskriminovány, co se týče odměňování, a častěji pracují na zkrácený pracovní úvazek, a jsou proto i méně placeny než muži, požívají nižší sociální ochrany, mají omezenější možnosti, co se týče kariérního postupu, a menší šanci na hospodářskou nezávislost, což podporuje jejich návrat do soukromé sféry a brání jim následně podílet se na odpovědnosti; vzhledem k tomu, že ženy představují velký podíl pracovníků v rámci nehlášené práce, kteří vykonávají zejména práci v domácnosti a poskytují pečovatelské služby;
- H. vzhledem k tomu, že procentní podíl zaměstnaných mužů je na všech stupních vzdělání vyšší než procentní podíl zaměstnaných žen, přestože ženy mohou mít stejnou úroveň vzdělání jako muži, nebo i vyšší, a vzhledem k tomu, že jejich dovednostem se často dostává nižšího uznání a jejich kariéra postupuje pomaleji;
- I. vzhledem k tomu, že ženy představují přibližně 60 % absolventů univerzit, avšak pokud jde o sektor služeb, jejich zastoupení ve vysokých a rozhodovacích funkcích je nepřiměřeně nízké;
- J. vzhledem k tomu, že ženy zaměstnané v sektoru služeb pracují často na pozicích, kde je třeba nejnížší kvalifikace a které jsou nejméně prestižní i nejhůře platově ohodnocené a je za ně nejnížší odměna, a z tohoto důvodu jsou ženy méně placeny než muži a čelí větší nejistotě ohledně zaměstnání;
- K. vzhledem k tomu, že příspěvek žen k pracovní síle je obvykle ze strany zaměstnavatelů podceňován, protože je u nich pravděpodobnější, že přeruší kariéru, aby mohly porodit a vychovávat děti;
- L. vzhledem k tomu, že na poskytování lepších pracovních příležitostí ženám se musí pohlížet jako na přínos pro společnost a investici do společnosti jako celku, zejména v kontextu současných demografických změn a problémů v Evropě;
- M. vzhledem k tomu, že se ženy potýkají s většími těžkostmi, pokud chtějí sladit rodinný a pracovní život, neboť povinnosti v rámci rodinného života nejsou vždy rozděleny rovnoměrně a péče o závislé členy rodiny leží zejména na ženách, a vzhledem k tomu, že sladění pracovního a osobního života proto podpoří uvolnění značného potenciálu zaměstnanosti žen a usnadní lepší rozmístění žen s ohledem na dostupná pracovní místa v sektoru služeb, čímž dojde ke zvýšení hospodářského růstu, zaměstnanosti a inovací; vzhledem k tomu, že strategie vlády, která zajišťuje služby péče o děti a závislé osoby, je v této souvislosti důležitým faktorem podporujícím schopnost žen a mužů zvládat rozdílné nároky v rámci zaměstnání a poskytování péče;

Úterý, 11. září 2012

- N. vzhledem k tomu, že tradiční role a stereotypy týkající se žen a mužů i nadále silně ovlivňují rozdělení rolí žen a mužů v domácnosti, v zaměstnání a ve společnosti jako takové a mají tendenci zachovávat status quo ve formě historických překážek, které brání dosažení rovnosti žen a mužů a omezují v sektoru služeb v případě žen výběr zaměstnání a jejich osobní rozvoj, což jim znemožňuje naplno realizovat jejich potenciál jako jednotlivců a hospodářských subjektů;
- O. vzhledem k tomu, že domácí, manželské, hospodářské a sexuální násilí páchané na ženách je porušením lidských práv, které zasahuje do všech společenských, kulturních a majetkových vrstev;
- P. vzhledem k tomu, že hospodářská nezávislost žen je naprosto nezbytnou podmínkou, aby mohly vzít svůj osobní i pracovní život do vlastních rukou a aby se jim dostalo skutečné možnosti výběru;
- Q. vzhledem k tomu, že mezi muži a ženami nadále přetrvává nerovnost, pokud jde o přístup k novým technologiím a internetu a o jejich užívání, což často vede k rozdílům v dovednostech a dokonce i k „digitální negramotnosti“, tedy jevu obecně známému jako „digitální propast mezi muži a ženami“;
- R. vzhledem k tomu, že rozdíl v odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je v sektoru služeb na jedné z nejvyšších úrovní;
1. poukazuje na to, že v sektoru služeb se velmi výrazně projevuje horizontální segregace pracovního trhu, tedy dělení práce podle pohlaví: téměř polovina ekonomicky činných žen je soustředěna v deseti ze 130 zaměstnání uvedených v Mezinárodní klasifikaci zaměstnání, kterou vypracovala Mezinárodní organizace práce (MPO): prodavačky a asistentky v obchodech, pracovnice a pomocnice v domácnosti, uklízečky, prادلeny a žehličky, pečovatelky a pomocné ošetřovatelky, úřednice, administrativní referentky, pracovnice v hotelech a restauračních zařízeních, sekretářky a písařky, ředitelky, pracovnice v oblasti finančnictví a obchodu a střední zdravotnický personál a porodní asistentky;
2. vyzývá Komisi, aby bojovala s touto propastí mezi muži a ženami pomocí kampaní propagujících tato povolání;
3. zdůrazňuje význam snižování segregace na pracovním trhu, a to v zájmu překlenutí rozdílu v odměňování žen a mužů, které je často horší u žen, které pracují v převážně ženských povoláních, než u žen, které mají stejnou kvalifikaci, ale jsou zaměstnané v jiných sektorech;
4. uvádí, že zaměstnané ženy jsou rovněž více zastoupeny ve veřejném sektoru, v němž nalezneme 25 % aktivní ženské populace ve srovnání s pouhými 17 % aktivní mužské populace; zdůrazňuje, že v tomto sektoru jsou ženy více ohroženy ztrátou zaměstnání v důsledku rozpočtových škrťů; poukazuje na to, že pro dosažení cílové 75 % zaměstnanosti žen a mužů v rámci strategie růstu EU Evropa 2020 je třeba vynaložit úsilí směrem k vyšší zaměstnanosti žen ve veřejném i v soukromém sektoru; poznamenává, že v mnoha členských státech je mnohem více lékařek než lékařů;
5. vyzývá členské státy, aby zajistily, že veřejný sektor, který se vyznačuje transparentními a jasnými kritérii nábory zaměstnanců a podmínkami postupu, bude mít příkladný postoj, co se týče rovného přístupu k zaměstnání ve veřejných službách a zejména k vedoucím pozicím; zdůrazňuje potřebu zavést transparentní pravidla pro výběr a nábor zaměstnanců v soukromém sektoru;
6. vyzývá Komisi a členské státy, aby přijaly konkrétní opatření pro další prohlubování trhu služeb s cílem rozvíjet jeho významný potenciál tvorby pracovních míst;

Úterý, 11. září 2012

7. zdůrazňuje, že v sektoru služeb je zapotřebí bojovat proti stereotypům a diskriminaci na základě pohlaví, podle nichž se práce dělí na mužskou a ženskou, přičemž za ženskou práci bývají považovány takové činnosti, které navazují na domácí práci žen a jsou s ní spojeny (oděvnictví, výuka, zdravotnictví a ošetrovatelství, úklidové služby atd.), a to na základě aktivní politiky, která by mohla omezit skutečné nevýhody, jimž ženy čelí; vyzývá k tomu, aby ve školách hrálo větší úlohu vzdělávací a odborné poradenství, aby se mezi mládeží propagovala rovnost mezi muži a ženami a aby se bojovalo proti stereotypům, aby se mladé ženy dostaly ke kvalifikacím a povoláním, v nichž nejsou dostatečně zastoupeny; konstatuje, že podíl mužů, kteří se věnují učitelskému povolání, je podstatně nižší než podíl žen, a zdůrazňuje, že je nutné, aby se tomuto povolání věnovalo více mužů;

8. poukazuje na to, že mezi ženami zaměstnanými v sektoru služeb je více žen, které nalézají zaměstnání v sociální oblasti, v oblasti pečovatelské a telekomunikací, které obvykle vyžadují nižší kvalifikaci, požívají nízké společenské prestiže a odpovídají tradiční roli žen ve společnosti, zatímco muži převládají ve finančnictví a bankovníctví, tedy v těch nejprestižnějších a nejlukrativnějších odvětvích;

9. poukazuje na to, že politika péče a služby pro seniory, závislé osoby a děti, včetně ustanovení o mateřské, otcovské a rodičovské dovolené, jsou naprosto zásadními prvky pro dosažení rovnosti žen a mužů; poznamenává proto, že ženy a muži by měli mít možnost rozhodnout se vykonávat placenou práci, mít děti a rodinu, aniž by jim byla upřena jejich svoboda plně uplatnit své právo na zaměstnání a rovné příležitosti;

10. upozorňuje na to, že zaměstnání na částečný úvazek (19,2 % celkového počtu pracovních míst v EU v roce 2010) se i nadále týká především žen; konstatuje, že v roce 2010 pracovalo v EU 31,9 % ekonomicky aktivních žen na částečný úvazek, zatímco u ekonomicky aktivních mužů to bylo pouze 8,7 %, což znamená, že 78 % práce na částečný úvazek vykonávají ženy; uvádí, že v rámci celé EU pracuje 19 % žen a 7 % mužů na „zkrácený“ částečný úvazek (méně než 20 hodin týdně), zatímco na „zkrácený“ částečný úvazek pracují v porovnání s 18 % žen ve stejné věkové skupině pouze 3 % mužů ve věku mezi 35 a 49 lety; konstatuje dále, že pracovní místa na částečný úvazek se nacházejí nejčastěji v určitých odvětvích a že více než 38 % osob pracujících na částečný úvazek – „zkrácený“ i „nezkrácený“ – (tj. mezi 20 a 34 hodinami týdně) působí v oblasti vzdělávacích, zdravotních a sociálních služeb, jiných služeb nebo v odvětví maloobchodního a velkoobchodního prodeje;

11. poukazuje na rostoucí převahu pružné pracovní doby: práce o víkendech, nepravidelné či nepředvídatelné pracovní doby či prodlužování pracovní doby, a na to, že tuto flexibilitu vyžadují hlavně zaměstnanci na částečný úvazek, jimiž jsou většinou ženy, což znamená, že ženy, zejména svobodné matky a ženy pečující o závislé členy rodiny, musejí ve větší míře než muži čelit změnám pracovní doby z týdne na týden, a mohou tak jen stěží dosáhnout sladění svého rodinného a pracovního života; zdůrazňuje, že pracovní smlouvy by měly být stabilní a pracovní doba by měla být předem stanovena, počet pracovních hodin však může být na žádost zaměstnankyň domluven tak, aby mohly lépe sladit svůj pracovní, rodinný a soukromý život; zdůrazňuje, že pružná pracovní doba by měla být rozhodnutím ženy a neměla by být ukládána nebo vynucována zaměstnavatelem; odmítá takovou pružnost a smluvní nejistotu, které neumožňují vytvoření rodiny a zajištění stability;

12. připomíná, že pružné uspořádání pracovní doby se typicky projevuje v mnoha zaměstnáních v tomto odvětví; zdůrazňuje, že pružnější uspořádání pracovní doby, pokud je dobrovolné a odpovídá skutečným potřebám pracovníků, pokud nad ním pracovníci mají kontrolu a pokud je jasně stanovena pracovní doba a práce na částečný úvazek, na jedné straně ženám umožňuje aktivněji se zapojit do práce v odvětví služeb a podporuje sladění pracovního, rodinného a soukromého života, že však může na druhé straně nepříznivě ovlivnit jejich mzdy a důchody a mít negativní důsledky v zaměstnání, jako je absence oficiálních smluv, nedostatečné sociální zabezpečení a omezená jistota zaměstnání; podotýká, že to může vést také k tomu, že zaměstnavatelé nezajistí dostatečné podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;

13. zdůrazňuje význam práce z domova, která stává čím dál tím víc oblíbenější; poukazuje na to, že více než 90 % společností v Německu a ve Švédsku dělí pracovní týden novým způsobem, hodnotí zaměstnance podle hodin odpracovaných za rok místo za týden a umožňuje manželům dělit se o pracovní místo;

Úterý, 11. září 2012

14. zdůrazňuje, že je důležité zajistit důstojné pracovní podmínky, které by se pojily s právy mimo jiné s ohledem na normy vztahující se na odměňování, bezpečnost a ochranu zdraví, přístup na pracovní trh, možnost kariérního postupu, další odbornou přípravu, trvalé sociální zabezpečení a celoživotní vzdělávání;

15. konstatuje, že v EU bylo v roce 2010 zaměstnáno 14,5 % ekonomicky aktivních žen na dobu určitou, zatímco u mužů byl tento procentní podíl o něco nižší, a sice 13 %;

16. znovu připomíná, že v Evropské unii vydělávají ženy průměrně o 16,4 % méně než muži; uvádí, že ženy v případě, že vykonávají stejné zaměstnání nebo zaměstnání stejné hodnoty jako muži, nepobírají stejnou mzdu; podotýká, že v jiných případech nezaujímají stejné pracovní pozice proto, že na pracovním i trhu nadále přetrvává vertikální i horizontální segregace a vysoká míra zaměstnávání na částečný úvazek; vyzývá proto členské státy, zaměstnavatele a odborová hnutí, aby navrhli a využívali konkrétní praktické nástroje pro hodnocení pracovních míst s cílem pomoci stanovit práci stejné hodnoty, a zajistit tak rovné odměňování mužů i žen, a doporučuje společně, aby prováděly roční audity rovnosti odměňování a zveřejňovaly údaje v zájmu maximální transparentnosti a odstranění rozdílů v odměňování mužů a žen; poukazuje na to, že rozdíl v odměňování mužů a žen často vede k rozdílu v jejich důchodech, což může vést k tomu, že se ženy ocitají pod hranicí chudoby;

17. zdůrazňuje proto, že je třeba prosazovat zásadu stejného odměňování mužů a žen zastávajících stejné pracovní místo, která je zakotvena v článku 157 Lisabonské smlouvy; připomíná své usnesení o stejné odměně mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci⁽¹⁾ ze dne 24. května 2012, a opakuje svůj požadavek obsažený v tomto usnesení, totiž aby bylo provedeno přehodnocení směrnice 2006/54/ES nejpozději do 15. února 2013;

18. s obavami poukazuje na to, že převážná většina nízkých mezd a téměř všechny velmi nízké mzdy jsou vypláceny za práci na částečný úvazek a že asi 80 % chudých pracujících jsou ženy; poukazuje na to, že jsou zapotřebí konkrétní opatření pro boj proti nejistému zaměstnání ve službách, což zasahuje zejména ženy, a proto vyzývá Komisi a členské státy, aby vypracovaly strategie zaměřené na boj s tímto fenoménem;

19. upozorňuje na dosti obvyklou diskriminační praxi, kdy se v rámci jednoho druhu práce nebo práce stejné hodnoty určí různé profesní kategorie pro muže a ženy: například v oblasti úklidových služeb, kde muži pracují jako údržbáři a ženy jako uklízečky, což se využívá jako prostředek k obhajobě toho, že ženy za svou práci dostávají nižší odměnu;

20. konstatuje, že vyšší dosažené vzdělání málokdy u žen znamená kariérní postup či zlepšení pracovních podmínek a že lze v této souvislosti poukázat na to, že u ženské části obyvatelstva se setkáváme s překvalifikovaností;

21. konstatuje, že ve vztahu k rostoucímu trendu zaměstnávání žen na zkrácený úvazek a ve vztahu k tomu, že zaměstnavatelé upřednostňují investice do zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou, mají ženy jasně omezený přístup k široké nabídce vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů, což snižuje jejich možnosti profesního rozvoje;

22. zdůrazňuje, že je nutné, aby všichni pracovníci v odvětví služeb – a zvláštní pozornost by měla přitom být věnována nejohroženějším skupinám – měli trvale přístup k programům zaměřeným na zvyšování kvalifikace a k celoživotnímu vzdělávání s cílem zlepšit jejich budoucí pracovní vyhlídky a zmenšit míru nesourodosti mezi jejich dovednostmi a neustále se vyvíjejícími pracovními povinnostmi;

⁽¹⁾ Přijaté texty, P7_TA(2012)0225.

Úterý, 11. září 2012

23. poukazuje na nízkou účast žen v oblasti odborného vzdělávání poskytovaného v rámci celoživotního vzdělávání v odvětví služeb a vyzývá členské státy, aby v tomto směru přijaly příslušná opatření;
24. zdůrazňuje, že v případě starších pracovníků a rodičů vracejících se na pracovní trh po určité době, po kterou se starali o děti či o závislé rodinné příslušníky, je třeba usilovat o zvyšování kvalifikace;
25. uvádí, že v roce 2010 připadala na každých sedm členů správních rad významnějších evropských podniků pouze jedna žena (13,7 %) a že pouze 3,4 % správních rad největších podniků předsedá žena;
26. zdůrazňuje, že je nutné pracovat na tom, aby se do oblasti výzkumu dostalo více žen, a poukazuje na to, že ženy mohou hrát rozhodující úlohu při vývoji nových a inovativních systémů a nových výrobků a služeb v odvětví služeb, zejména proto, že přestože v celosvětovém měřítku odpovídají za 80 % rozhodnutí ohledně nákupů, většinu výrobků, včetně 90 % technických výrobků, navrhují muži; je přesvědčen, že větší účast žen v inovačních procesech by vedla k otevření nových trhů a vyšší konkurenceschopnosti; je přesvědčen, že zcela nové služby jsou při řešení problémů budoucnosti naprosto zásadní, zejména s ohledem na zvyšující se poptávku po sociálních službách ze strany stárnoucího obyvatelstva, a díky zajištění dobrých telekomunikačních a obchodních služeb mohou vytvořit lepší příležitosti pro práci a život lidí ve velkoměstech, městech a na venkově v celé Unii;
27. zdůrazňuje, že vzhledem k tomu, že se mnoho žen i nadále rozhoduje pro odborné vzdělávání v odvětví služeb, a získávají tak své obchodní zkušenosti a znalosti v tomto odvětví, existuje zde dostatečný prostor pro jejich podnikatelskou činnost; je přesvědčen, že aby byla snaha podpořit podnikání a podnikatelského ducha mezi ženami účinná, je v sektoru výroby nutné zajistit stejné podmínky, jaké má sektor služeb; vítá v této souvislosti návrh na to, aby mikrofinancování pokračovalo v rámci programu pro sociální změny a inovace jako samostatná oblast, a zdůrazňuje jeho význam jako nástroje pro podporu podnikatelské činnosti žen a osob, jež se na trhu práce v odvětví služeb nacházejí v nejistém postavení; vítá sdělení Komise s názvem „Iniciativa pro sociální podnikání“ (COM(2011)0682), protože zaměstnání v oblasti sociálního podnikání se věnují převážně ženy;
28. konstatuje, že v sektoru služeb se ženy v řídicích funkcích nejčastěji vyskytují v takových oblastech, jako je například maloobchodní distribuce nebo hotelnictví, přestože se do popředí dostávají i v méně tradičních oblastech, například v pojišťovnictví a bankovníctví, a že ženy řídí ve většině případů malé podniky nebo podniky bez zaměstnanců; konstatuje dále, že ve velkých organizacích ženy zpravidla zaujímají vysoké řídicí funkce jen v takových odděleních, které jsou pro daný podnik méně významné, například v oblasti lidských zdrojů nebo v administrativě; pobízí společnosti, aby pravidelně poskytovaly školení služebně mladým zaměstnancům a zaváděly účinné systémy podpory mateřství, otcovství a rodičovství;
29. vyzývá k tomu, aby byl zrušen tzv. skleněný strop ve veřejných službách, který ženám brání získat pozice s vysokou odpovědností; podotýká, že veřejný sektor musí jít v této oblasti příkladem;
30. zdůrazňuje, že k nelegálnímu zaměstnávání dochází v sektoru služeb častěji v případě žen než v případě mužů; zčásti je tomu tak proto, že sektory, v nichž tradičně pracuje více žen, například služby v domácnosti nebo pečovatelské, se vyznačují vyšší mírou deregulace; na druhé straně podotýká, že ke značnému rozšíření nelegálního zaměstnávání došlo vinou krize, přestože lze v tomto ohledu jen stěží situaci skutečně správně odhadnout, neboť neexistují spolehlivé údaje, které by mapovaly výskyt a dopad tohoto jevu;
31. vítá pracovní dokument vyplývající z ročního průzkumu růstu nazvaný „O využití potenciálu osobních služeb a služeb pro domácnost v oblasti zaměstnanosti“ a vyzývá členské státy, sociální partnery a další zúčastněné strany, aby aktivně přijaly pozvání Komise k diskusi na toto téma;

Úterý, 11. září 2012

32. vyzývá členské státy, aby vypracovaly strategie zaměřené na to, aby se z osob pracujících za nejistých podmínek v neformální ekonomice staly řádní pracovníci, například pomocí zavedení daňových výhod a poukázek na služby; vyzývá k tomu, aby byl vypracován program zaměřený na poučení pracovníků v sektoru služeb o jejich právech a na podporu jejich organizace; vyzývá k iniciativám zaměřeným na zaměstnavatele a širší veřejnost, které by vedly k vyšší informovanosti o negativních účincích a dopadech nejisté nehlášené práce, včetně jejich účinků a dopadu na bezpečnost a ochranu zdraví při práci;

33. vyzývá Komisi, aby zadala provedení nezávislé studie o účincích liberalizace sektoru domácích pečovatelských služeb na postavení a podmínky zaměstnanců;

34. vyjadřuje znepokojení nad postavením migrujících pracovníků v sektoru služeb, zejména těch, které jsou zaměstnány v soukromých domácnostech, vzhledem k tomu, že tyto ženy pracují ve většině případů za nejistých podmínek a bez smlouvy v oblasti služeb v domácnosti, a to za špatných podmínek, za podstatně nižší mzdy, než mají řádně nahlášené pracovníce, a bez jakýchkoli sociálních práv; zdůrazňuje proto potřebu vhodných strategií, které by zajistily, aby měli migrující pracovníci základní lidská práva, včetně práva na zdravotní péči, na spravedlivé pracovní podmínky, na vzdělávání a odbornou přípravu, na morální a fyzickou integritu a na rovnost před zákonem; vyzývá členské státy, aby přehodnotily svou politiku a své postupy, tak aby se více zaměřovaly na praxi při náboru zaměstnanců, na přístup k informacím a ochranu lidských práv, a aby povzbuzovaly pracovníce k nahlášení nekorektních pracovních podmínek, aniž by riskovaly, že to bude mít dopad na jejich povolení k pobytu;

35. vyzývá členské státy, aby bezodkladně ratifikovaly Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 189 o osobách pracujících v domácnosti, která byla přijata touto tripartitní organizací v roce 2011 s cílem zajistit osobám pracujícím v domácnosti důstojné pracovní podmínky a stejná základní pracovní práva, jaká mají jiní pracovníci a podpořit rozvoj oficiálního sektoru domácích prací a pečovatelských služeb;

36. vyzývá členské státy, aby zvážily zavedení zvláštního režimu pro odvětví osobních služeb a služeb pro domácnost s cílem řádně upravit široce rozšířený fenomén nehlášené práce, což se týká zvláště žen, a zajistily tak pro tyto pracovníky důstojné pracovní podmínky; vyzývá členské státy, aby podaly zprávu o tom, jak usilují o úspěch v boji proti nehlášené práci ve svých národních programech reformy v rámci strategie Evropa 2020;

37. vyzývá členské státy, aby pro pracovní trh přijaly integrační politiku zaměřenou na ohrožené pracovníky, zejména s ohledem na pracovníky s nízkou kvalifikací, nezaměstnané, mladé a starší pracovníky, osoby se zdravotním postižením, osoby s duševními poruchami nebo na menšinové skupiny, jako jsou migranti či Romové, která by byla realizována prostřednictvím přesně cílených a přizpůsobených programů profesního poradenství, odborného vzdělávání a pracovních stáží;

38. uvádí, že průvodním jevem hospodářské krize a tzv. úsporných opatření je i nižší míra prosazování rovnosti mužů a žen, a že tato opatření představují další překážku uplatňování zásady rovnosti mezi muži a ženami, zejména pokud jde o ztrátu zaměstnání, přístup k novým pracovním místům a vyšší nejistotu v případě žen, což spolu s tím, že míra zaměstnanosti mužů se obvykle vrací do normálu rychleji než míra zaměstnanosti žen, velmi negativně ovlivňuje zaměstnávání žen v sektoru služeb a jejich kariéru a důchody; vyzývá Komisi, aby shromáždila údaje týkající se dopadu úsporných opatření na ženy na trhu práce, přičemž zvláštní důraz by měl být kladen na odvětví služeb; zdůrazňuje potřebu většího uznání vzájemného propojení sociálních a ekonomických otázek, protože zvýšená pozornost věnovaná sociálním otázkám je předpokladem účinného řešení nerovností na základě pohlaví;

39. poukazuje na to, že podle 5. průzkumu pracovních podmínek v Evropě z dubna 2012 uvedlo 18 % pracovníků, že rovnováha mezi jejich pracovním a soukromým životem není uspokojivá; trvá na tom, že musí být zaváděny vhodné strategie zaměřené na sladění rodinného a pracovního života; požaduje zejména, aby byl navýšen počet bezplatných a kvalitních veřejných sociálních služeb a zařízení poskytujících služby v oblasti péče o děti a jiné závislé osoby, a to v podobě, která by umožňovala sladění profesního, rodinného a soukromého života jak ve venkovských, tak i v městských oblastech; zdůrazňuje, že vytvoření těchto zařízení napomůže také snížit chudobu mezi ženami tím, že jim umožní pracovat;

Úterý, 11. září 2012

40. zdůrazňuje, že aktivní účast a zapojení mužů v rámci opatření ke sladění pracovního a rodinného života, jako je práce na zkrácený úvazek, jsou klíčové pro dosažení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem, protože výhody spojené s politikou zaměstnanosti, která by byla vstřícná k rodině a se stejným rozdělením neplacené práce a povinností v domácnosti by mohli využívat jak ženy, tak muži; vyzývá Komisi a členské státy, aby podnikly rozhodné politické kroky v boji proti genderovým stereotypům a přiměly muže, aby se spolu se ženami rovným dílem podíleli na povinnostech v oblasti péče o rodinu a o domácnost, zejména tím, že by je motivovaly k tomu, aby si vybírali otcovskou a rodičovskou dovolenou, což by posílilo jejich rodičovská práva, zajistilo větší míru rovnosti mezi ženami a muži a rovnoměrnější rozdělení povinností spojených s péčí o rodinu a o domácnost a zvýšilo možnost žen plně se zapojit do pracovního trhu; doporučuje, aby členské státy řádně uplatňovaly směrnici Rady 2010/18/EU ⁽¹⁾ o rodičovské dovolené, ať už prostřednictvím legislativních nebo vzdělávacích opatření týkajících se rovnosti pohlaví;

41. vyzývá Komisi a Radu, aby přijala plán činnosti zaměřený na dosažení barcelonských cílů v oblasti péče o děti a stanovila časový harmonogram k postupnému zvyšování cílových hodnot;

42. poukazuje na omezené možnosti, které ženy mají, aby se přizpůsobily požadavkům pracovního trhu v moderním a vysoce globalizovaném světě, v němž je klíčovou vlastností zaměstnanců mobilita a snadnost, s níž se přesouvají za prací mimo své bydliště, což je pro ženy, které se péčí o děti a o domácnost věnují více, často nemožné a neumožňuje jim to naplno využít příležitostí, které pracovní trh nabízí;

43. vyzývá Radu, aby přestala bránit přijetí změn směrnice o těhotných zaměstnankyních a aby schválila pružnost, kterou navrhuje Evropský parlament, což Evropě umožní prosadit vyšší stupeň ochrany práv a zlepšení pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu; v této souvislosti zdůrazňuje význam účinné ochrany mateřství a otcovství na základě boje proti i) propouštění ze zaměstnání během těhotenství a po jeho skončení, ii) snížení mzdy během mateřské dovolené a iii) zařazení na nižší pracovní pozici a snížení mzdy po návratu do práce; zdůrazňuje, že je nutné zajistit, aby netypické zaměstnankyně ve společnostech, jako jsou zaměstnankyně na zástup, nezávislé pracovnice a další dočasné zaměstnankyně, mohly uplatňovat svá práva do míry, která by odrážela práci odvedenou jednotlivými zaměstnankyněmi v období do těhotenství a narození dítěte, což zaručí nejvyšší možnou rovnost zacházení v porovnání s kolegy z daného oboru, které mají smlouvu na dobu neurčitou;

44. vyzývá Komisi a členské státy, aby dodržovaly zásadu subsidiarity a za konzultace se sociálními partnery vypracovaly strategie pro dodržování minimálních norem v odvětví služeb, včetně řádných smluv a kolektivního vyjednávání, a aby se snažily vyřešit otázku negativních důsledků horizontální a vertikální segregace;

45. zdůrazňuje, že v sektoru služeb je zapotřebí bojovat proti všem druhům násilí páchaného na ženách, včetně hospodářského násilí, psychologického a sexuálního obtěžování na pracovišti, pohlavního zneužívání či obchodování s lidmi;

46. zdůrazňuje, že je nutné, aby Komise a členské státy zajistily, aby pracovní podmínky žen v sektoru služeb (náročnost a rizika vyplývající z vykonávané práce a z pracovního prostředí) odpovídaly prohlášení Mezinárodní organizace práce o zásadách a základních právech při práci přijatému v červnu 1998 a konkrétním základním úmluvám této organizace;

47. vyzývá členské státy, aby přijaly opatření proti zneužívání některých osobních služeb, například masáží či saun, jako zástěrky pro poskytování sexuálních a podobných služeb, pokud jsou vykonávány pod nátlakem a kontrolovány organizacemi zabývajících se obchodováním s lidmi;

48. vyzývá Komisi a členské státy, aby zajistily ochranu sociálních práv a práv v oblasti zaměstnanosti pro vysoký počet mobilních pracovníků v odvětví služeb a bojovaly proti všem formám vykořisťování a rizikům sociálního vyčlenění a zároveň zajistily, aby informace o právech pracovníků byly snadno přístupné; zdůrazňuje, že mobilita by měla být dobrovolná;

⁽¹⁾ Úř. věst. L 68, 18.3.2010, s. 13.

Úterý, 11. září 2012

49. poukazuje na potřebu podporovat možnosti počátečního a průběžného vzdělávání pro ženy, které by bylo zaměřeno na rozvíjení vědecko-technických dovedností požadovaných pro získání práce a pro budování kariéry a bylo by v souladu s tímto cílem;

50. uvádí, že se sice zvyšuje počet žen, které používají počítače a mají uživatelskou znalost internetu, avšak nadále existuje značná digitální propast v dovednostech, což ženy omezuje v přístupu k informačním a komunikačním technologiím (IKT) a znesnadňuje jim jejich využití, což jim komplikuje hledání a získání kvalifikovaného zaměstnání a v důsledku vede k prohlubování nerovností v rámci domácnosti, společnosti, pracovního trhu a širšího hospodářství; proto žádá, aby byl prosazován přístup žen k novým technologiím tím, že by jim byly přednostně nabízeny bezplatné vzdělávací kurzy; vyzývá členské státy a regiony, aby prostřednictvím projektů financovaných Evropským sociálním fondem vypracovaly bezplatné počítačové kurzy, čímž ženám poskytnou šanci získat nové technické dovednosti na poli nových technologií a informatiky, které by ženám přinesly větší příležitost získat zaměstnání v sektoru služeb; vyzývá vlády, aby uzákonily strategie (například propagační kampaně a speciální stipendia) zaměřené na zvyšování počtu studentek zapsaných do kurzů informačních a komunikačních technologií;

51. požaduje živější sociální dialog a zapojení zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců do procesu určování priorit EU v oblasti služeb s ohledem na ochranu sociálních a pracovních práv, dávky v nezaměstnanosti a práva na zastoupení;

52. pověřuje svého předsedu, aby předal toto usnesení Radě, Komisi a vládám členských států.

Vzdělávání, odborná příprava a strategie Evropa 2020

P7_TA(2012)0323

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 11. září 2012 o vzdělávání, odborné přípravě a strategii Evropa 2020 (2012/2045(INI))

(2013/C 353 E/07)

Evropský parlament,

- s ohledem na články 165 a 166 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU),
- s ohledem na Listinu základních práv Evropské unie, zejména na její článek 14,
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 23. listopadu 2011 nazvané „Roční analýza růstu na rok 2012“ (COM(2011)0815),
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 20. prosince 2011 nazvané „Vzdělávání a odborná příprava v inteligentní a udržitelné Evropě podporující začlenění“ (COM(2011)0902),
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 3. března 2010 nazvané „Evropa 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“ (COM(2010)2020),
- s ohledem na závěry Rady ze dne 11. května 2010 o sociálním rozměru vzdělávání a odborné přípravy ⁽¹⁾,

⁽¹⁾ Úř. věst. C 135, 26.5.2010, s. 2.