



RADA
UNII EUROPEJSKIEJ

Bruksela, 30 października 2007 r. (12.11)
(OR. en)

14136/07

SOC 385

NOTA

Od: Grupa Robocza ds. Społecznych

Do: Komitet Stałych Przedstawicieli (część I) / Rada (EPSCO)

Nr poprz. dok.: 13785/07 SOC 367

Dotyczy: **Równowaga ról kobiet i mężczyzn w kontekście miejsc pracy, wzrostu gospodarczego i spójności społecznej**
- Projekt konkluzji Rady

Delegacje otrzymują w załączeniu projekt konkluzji Rady, co do których osiągnięto ogólne porozumienie na szczeblu Grupy Roboczej ds. Społecznych w dniu 16 października 2007 r.

PROJEKT KONKLUZJI RADY

**Równowaga ról kobiet i mężczyzn w kontekście miejsc pracy, wzrostu gospodarczego
i spójności społecznej**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

PRZYPOMINAJĄC:

1. że równość płci stanowi podstawową zasadę Unii Europejskiej zagwarantowaną w Traktacie WE (art. 3 ust. 2) oraz jest jednym z celów i zadań Wspólnoty, a uwzględnianie równości kobiet i mężczyzn we wszystkich działaniach stanowi szczególną misję Wspólnoty;
2. art. 137 Traktatu WE, który stanowi, że Wspólnota wspiera i uzupełnia działania państwa członkowskich w takich dziedzinach, jak warunki pracy oraz równość mężczyzn i kobiet w odniesieniu do rynku pracy i traktowania w pracy;
3. art. 141 Traktatu WE, który gwarantuje stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości;
4. dyrektywę Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa¹; dyrektywę 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniającą dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie

¹ Dz.U. L 359 z 19.12.1986, s. 56.

wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy²; dyrektywę 96/34/WE sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC³; oraz dyrektywę 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia (wersja przeredagowana)⁴;

5. zobowiązanie państw członkowskich, by działać na rzecz wzrostu wskaźnika zatrudnienia kobiet do 60% do 2010 roku i doprowadzić do równowagi płci na rynku pracy w kontekście założeń strategii lizbońskiej (2000);
6. rezolucję Rady i ministrów ds. zatrudnienia i polityki społecznej zebranych w Radzie na temat równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym i zawodowym (2000)⁵; konkluzje Rady w sprawie mężczyzn w kontekście równości płci (2006)⁶; rezolucji Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zgromadzonych w Radzie: Możliwości i wyzwania związane ze zmianami demograficznymi w Europie: wkład osób starszych w rozwój gospodarczy i społeczny (2007)⁷;
7. zobowiązania państw członkowskich podjęte podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Barcelonie (marzec 2002 roku) dotyczące zapewnienia do 2010 roku opieki co najmniej 90% dzieci w wieku od 3 lat do wieku, w którym zaczyna się obowiązek szkolny oraz co najmniej 33% dzieci poniżej 3 roku życia;

² Dz.U. L 269 z 5.10.2002, s. 15.

³ Dz.U. L 145 z 19.6.1996, s. 4.

⁴ Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

⁵ Dz.U. C 218 z 31.7.2000, s. 5.

⁶ Dok. 14845/06.

⁷ Dok. 6216/4/07 REV 4.

8. zalecenia Planu działania Unii Europejskiej na rzecz przedsiębiorczości⁸, zgodnie z którymi promuje się wzrost liczby przedsiębiorstw tworzonych przez kobiety; wzrost ten ma nastąpić dzięki lepszymu dostępowi do środków finansowych i pożyczek i rozwojowi sieci;
9. komunikat Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego o poprawie otoczenia regulacyjnego w dziedzinie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia w Unii Europejskiej, w którym zaleca się, by wszystkie państwa członkowskie stworzyły krajowe strategie dotyczące poprawy otoczenia regulacyjnego, a w szczególności systemu oceny wpływu do celów zintegrowanej oceny wpływu gospodarczego, społecznego i na środowisko⁹;
10. Ramy działań na rzecz równouprawnienia płci przyjęte przez partnerów społecznych (2005)¹⁰;
11. fakt, że Rada Europejska, przyjmując w dniach 23–24 marca 2006 r. europejski pakt na rzecz równości płci, zachęciła do działań na szczeblu państw członkowskich i UE mających na celu walkę ze stereotypami dotyczącymi płci, zwłaszcza ze stereotypami w dziedzinie edukacji i dotyczącymi podziałów ze względu na płeć na rynku pracy;
12. fakt, że komisyjny plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2006–2010)¹¹ wyszczególnia między innymi następujące priorytetowe obszary działań: taką samą niezależność ekonomiczną kobiet i mężczyzn; pogodzenie pracy, życia rodzinnego i prywatnego; oraz równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji;
13. fakt, że sprawozdanie Komisji na temat równości kobiet i mężczyzn – 2007¹² definiuje potrzebę wzmocnienia starań na rzecz zlikwidowania różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, potrzebę aktywniejszego uwzględniania problematyki równouprawnienia płci w polityce dotyczącej zatrudnienia oraz potrzebę czynienia starań na rzecz umożliwienia mężczyznom i kobietom godzenia pracy, życia rodzinnego i prywatnego oraz wspierania partnerów społecznych we wdrażaniu tych środków;

⁸ COM(2004)70 wersja ostateczna.

⁹ COM(2005) 97 wersja ostateczna.

¹⁰ http://ec-europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf

¹¹ COM(2006) 92 wersja ostateczna.

¹² COM(2007) 49 wersja ostateczna.

14. Komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: „Znoszenie różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn” i potrzebę aktywnej współpracy z partnerami społecznymi w różnych sektorach na rzecz zlikwidowania różnic w wynagrodzeniu między płciami¹³;
15. fakt, że na posiedzeniu Rady Europejskiej w dniach 8 i 9 marca 2007 r. ustanowiono europejski pakt na rzecz rodzin służący państwom członkowskim jako platforma wymiany opinii i informacji w dziedzinie inicjatyw przyjaznych rodzinie;
16. opinie Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 11 lipca 2007 r. na temat godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego¹⁴ oraz na temat możliwości zatrudnienia i przedsiębiorczości – rola społeczeństwa obywatelskiego i organów lokalnych i regionalnych w kontekście problematyki płci¹⁵.

UZNAJĄC, że:

1. równouprawnienie płci i włączanie problematyki płci do wszystkich polityk stanowią ważne instrumenty służące wzrostowi gospodarczemu, dobrobytowi i konkurencyjności, realizacji strategii lizbońskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia oraz osiągnięciu spójności społecznej;
2. Niemcy, Portugalia i Słowenia podpisały deklarację trzech prezydencji dotyczącą promowania równouprawnienia płci w Unii Europejskiej i wspierania mocniejszego akcentowania kwestii płci w strategii lizbońskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia¹⁶;

¹³ COM(2007) 424 wersja ostateczna.

¹⁴ Dok. SOC/271 - CESE 998/2007

¹⁵ Dok. SOC/273 - CESE 1000/2007.

¹⁶ http://www.eu2007.de/en/News/download_docs/Mai/0515-BSGV/0515Erklaerung.pdf
http://www.eu2007.pt/NR/rdonlyres/4AC1F923-A8A4-4DFD-9FAA-FF44C9677AD8/0/20071008TrioPresidencyDeclarationIgualdade_en.pdf

3. przeprowadza się ocenę oddziaływania polityk pod kątem płci w celu zwiększenia ich jakości i skuteczności oraz zagwarantowania, że nie mają one niezamierzonych negatywnych skutków dla zagadnienia równouprawnienia płci;
4. jest kilka kluczowych obszarów promowania równouprawnienia płci na rynku pracy, które wymagają poprawy, takich jak możliwości zatrudnienia, przedsiębiorczość, równe wynagrodzenie, dostęp do stanowisk decyzyjnych oraz godzenie pracy, życia rodzinnego i prywatnego;
5. trudności w godzeniu pracy, życia rodzinnego i prywatnego nadal występują na sporą skalę i mogą się zwiększyć, gdyż wzmożona konkurencja ekonomiczna na świecie wymaga bardziej elastycznej i mobilnej siły roboczej, co oddziałuje na jakość życia osobistego i rodzinnego;
6. brak wystarczająco elastycznych, dostosowywalnych i nowatorskich ustaleń dotyczących godzin pracy oraz brak dostępu do wystarczająco dużej oferty dostępnych finansowo i odznaczających się wysoką jakością usług socjalnych, takich jak opieka nad dziećmi i innymi niesamodzielnymi osobami może przeszkodzić kobietom i mężczyznom w wykonywaniu pracy zawodowej na równych zasadach, ze szkodą dla równouprawnienia kobiet i mężczyzn;
7. kobiety nadal często muszą wybierać między posiadaniem dzieci a pracą zawodową; dzieje się tak w szczególności z powodu trwałości stereotypów dotyczących płci i nierównego podziału obowiązków rodzinnych i domowych pomiędzy kobiety a mężczyzn, gdyż to wciąż kobiety są przede wszystkim odpowiedzialne za wychowywanie dzieci i opiekę nad innymi niesamodzielnymi osobami;
8. w ostatnich latach państwa członkowskie wprowadziły szereg strategii i środków, w tym w zakresie prawodawstwa, służących temu, by pomóc pracującym rodzicom w pogodzeniu pracy i obowiązków rodzinnych; teraz nastąpił odpowiedni moment na ocenę zarówno zakresu, jak i różnorodności tych środków w celu przeanalizowania, czy zachodzi potrzeba dalszych działań na szczeblu europejskim w odniesieniu do urlopu ojcowskiego;
9. po to, by zachęcić mężczyzn do wykorzystywania całego przysługującego im urlopu związanego z rodzicielstwem konieczne jest zwalczanie stereotypów dotyczących płci;

10. w trakcie przygotowywania, wdrażania i monitorowania krajowych programów reform przez państwa członkowskie powinno uwzględniać się między innymi komisyjny „Podręcznik polityk dotyczących zatrudnienia i włączania problematyki płci w główny nurt”¹⁷; pożądane byłoby również jego szerokie rozpowszechnienie wśród zainteresowanych podmiotów;
11. w przygotowywaniu, wdrażaniu i monitorowaniu polityk powinno uwzględniać się między innymi komisyjny „Przewodnik na temat oceny oddziaływania polityk pod kątem płci”¹⁸; powinno się również zadbać o to, aby polityki te nie miały niezamierzonych negatywnych skutków dla zagadnienia równouprawnienia płci;

WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE DO:

1. wzmocnienie zagadnień dotyczących płci w strategii lizbońskiej w celu osiągnięcia pełnego uczestnictwa kobiet w rynku pracy, promowania dostępu kobiet do dobrze płatnych miejsc pracy wymagających kwalifikacji, w szczególności do stanowisk decyzyjnych, oraz promowania przedsiębiorczości kobiet;
2. promowania skutecznych polityk służących godzeniu pracy i życia rodzinnego i prywatnego, dzięki którym kobiety nie musiałyby dokonywać wyboru między rodziną a pracą lub nadawania większego znaczenia rodzinie kosztem pracy lub odwrotnie, tak by prowadzić do realizacji celów dotyczących zatrudnienia określonych w strategii lizbońskiej, w szczególności w odniesieniu do dostępu do stałego zatrudnienia i dobrych warunków pracy;
3. promowania odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw w odniesieniu do dostępu do zatrudnienia, szkoleń, rozwoju zawodowego, przyjaznych rodzinie miejsc pracy i godzenia pracy, życia rodzinnego i prywatnego, oraz do zachęcania do utworzenia planów dotyczących równouprawnienia lub innych środków w sektorze korporacyjnym i publicznym z myślą o osiągnięciu równości między kobietami a mężczyznami;

¹⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

¹⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf

4. promowania stosowania obowiązującego prawodawstwa i środków w ramach polityki, by zagwarantować równe wynagrodzenie kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, z myślą o skutecznym wyeliminowaniu różnic w wynagrodzeniu pomiędzy płciami;
5. zachęcania do przedsiębiorczości kobiet i wspierania jej – jako czynnika innowacyjności i konkurencyjności – między innymi przez szkolenia zawodowe i przekwalifikowywanie się, zachęty finansowe i pożyczki oraz przez tworzenie sieci; dalsze działania mogłyby polegać na promowaniu gromadzenia porównywalnych danych dotyczących przedsiębiorczości kobiet w UE, w szczególności w ramach pracy Europejskiej Sieci na rzecz Promowania Przedsiębiorczości Kobiet (WES)¹⁹, przy skutecznym wykorzystywaniu istniejących instrumentów i danych;
6. uwzględnienia tego, jakie implikacje dla równouprawnienia płci mają te polityki, które sprawiają, że pracownicy przez długi czas przebywają poza rynkiem pracy oraz te środki, które stymulują aktywne i zrównoważone godzenie pracy, życia rodzinnego i prywatnego, takie jak zapewnianie wysokiej jakości usług opieki nad dziećmi i innymi osobami niesamodzielnymi i zapewnianie dostępu do tych usług, oraz ustalenia dotyczące elastycznego czasu pracy;
7. szanując ich autonomię, zachęcania partnerów społecznych i organów zaangażowanych w społeczny dialog na wszystkich szczeblach do włączania do tego dialogu i sporów zbiorowych – w sposób zdecydowany i systematyczny – zagadnień związanych z równouprawnieniem mężczyzn i kobiet oraz z godzeniem pracy, życia rodzinnego i prywatnego;
8. promowania środków w ramach polityki służących likwidacji stereotypów w dziedzinie edukacji, szkoleniach zawodowych, wyborze zawodu i zajęcia na rynku pracy oraz stereotypów związanych z godzeniem pracy, życia rodzinnego i prywatnego;
9. działania na rzecz postępów na szczeblu krajowym w kierunku osiągnięcia celów wyznaczonych w Barcelonie dotyczących usług opieki nad dziećmi, gwarantując jednocześnie, że będą one przystępne finansowo, dostępne i wysokiej jakości; w działaniach tych należy w pełni wykorzystywać potencjał funduszy strukturalnych;

¹⁹ <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>

10. rozważenia przydatności ustalenia celów postępów na szczeblu europejskim w zakresie usług socjalnych i sprzętu wykorzystywanego w opiece nad osobami starszymi i innymi niesamodzielnymi osobami, przy poszanowaniu różnorodności sytuacji i strategii w poszczególnych państwach członkowskich, oraz promowania polityk służących polepszeniu jakości, przystępności finansowej i dostępności usług socjalnych, w tym transportu;
11. uwzględnienia w swoich krajowych działaniach dotyczących modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego, opracowywanych w kontekście strategii lizbońskiej i dialogu społecznego, implikacji równouprawnienia płci, godzenia pracy, życia rodzinnego i prywatnego i podejścia uwzględniającego cykl życiowy;

WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE I KOMISJĘ EUROPEJSKĄ DO:

1. pełnego wykorzystania wszystkich odpowiednich funduszy na promowanie równouprawnienia płci i zniesienia segregacji na podstawie płci, w szczególności poprzez opracowywanie projektów promujących możliwość zatrudnienia kobiet i ich przedsiębiorczość oraz równowagę między pracą, życiem rodzinnymi a prywatnym tak dla kobiet, jak i mężczyzn;
2. polepszenia, we współpracy z krajowymi i europejskimi urzędami statystycznymi i w pełni wykorzystując pracę Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, obecnych wskaźników monitorowania postępów na szczeblu krajowym w kierunku realizacji celów wyznaczonych w Barcelonie, następnie opracowania pogłębionego i szczegółowego studium na temat porównywalnych danych dotyczących jakości, przystępności finansowej i dostępności usług opieki nad dziećmi;
3. efektywnego wykorzystywania istniejących instrumentów, w szczególności sondaży na temat wykorzystywania czasu, w celu zgromadzenia porównywalnych danych dotyczących tak ważnych zagadnień związanych z równouprawnieniem płci, jak czas poświęcany odpowiednio przez mężczyzn i kobiety na wykonywanie płatnej pracy i obowiązków rodzinnych;

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ DO:

1. zagwarantowania skutecznego stosowania obowiązujących wspólnotowych ram prawnych dotyczących wszystkich aspektów godzenia pracy, życia rodzinnego i prywatnego oraz dokonania oceny istniejących środków, w szczególności pod kątem ich wpływu na uczestnictwo w rynku pracy, oraz ewentualnej konieczności ich ulepszenia, Z ZADOWOLENIEM PRZYJMUJĄC inicjatywę Komisji, by w tej kwestii przeprowadzić konsultacje z partnerami społecznymi;
2. pracy z państwami członkowskimi, partnerami społecznymi i innymi podmiotami w celu przeanalizowania, czy zachodzi potrzeba dalszych działań na szczeblu europejskim odnośnie do urlopu ojcowskiego w kontekście godzenia pracy, życia rodzinnego i prywatnego;
3. rozważenia potrzeby zmiany, w razie konieczności, dyrektywy Rady 86/613/EWG w celu zagwarantowania praw związanych z macierzyństwem i ojcostwem osób pracujących na własny rachunek i pomagających im małżonków.
