

Bruksela, 3 marca 2017 r.
(OR. en)

6889/17

**SOC 164
GENDER 9
EMPL 123
EDUC 101
ANTIDISCRIM 13**

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Data:	3 marca 2017 r.
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	6268/17 SOC 90 GENDER 6 EMPL 60 EDUC 45 ANTIDISCRIM 9
Dotyczy:	Wzmacnianie umiejętności kobiet i mężczyzn na unijnym rynku pracy – Konkluzje Rady (3 marca 2017 r.)

Delegacje otrzymują w załączeniu konkluzje Rady w sprawie wzmacniania umiejętności kobiet i mężczyzn na unijnym rynku pracy, przyjęte przez Radę EPSCO na 3523. posiedzeniu, które odbyło się w dniu 3 marca 2017 r.

Wzmacnianie umiejętności kobiet i mężczyzn na unijnym rynku pracy
Konkluzje Rady

PRZYPOMINAJĄC O TYM, ŻE:

1. Deklaracja trzech prezydencji w sprawie równouprawnienia płci, podpisana przez Niderlandy, Słowację i Maltę w dniu 7 grudnia 2015 r., stwierdza, że umożliwienie kobietom i mężczyznom pełnej realizacji zdolności i kwalifikacji ma kluczowe znaczenie dla efektywnego wykorzystania kapitału ludzkiego w UE.
2. Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej zapisaną w traktatach oraz jednym z celów i zadań Unii. Co więcej, uwzględnianie zasady równości kobiet i mężczyzn we wszystkich działaniach stanowi szczególną misję Unii.
3. Równość kobiet i mężczyzn jest zapisana w art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.
4. Strategia „Europa 2020” ma stworzyć warunki do modernizacji rynków pracy, pomóc podnieść do 75 % poziom zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku od 20 do 64 lat, przynajmniej o 20 mln zmniejszyć liczbę kobiet i mężczyzn żyjących w ubóstwie i wykluczeniu społecznym lub na nie narażonych, a także zapewnić zrównowagę krajowych modeli społecznych. Według strategii ma temu służyć w szczególności zyskiwanie przez kobiety i mężczyzn mocniejszej pozycji dzięki nabywaniu nowych umiejętności, tak by mogli przystosowywać się do nowych warunków i potencjalnych zmian w karierze zawodowej.
5. Pakiet dotyczący inwestycji społecznych zawiera wskazówki dla państw członkowskich co do sprawniejszych i bardziej efektywnych polityk społecznych mających być odpowiedzią na kryzys gospodarczy i zmiany demograficzne oraz wzywa państwa członkowskie do inwestowania w ludzi.

6. Europejski filar praw socjalnych, zapowiedziany w programie prac Komisji na 2017 r., może przysłużyć się dobremu funkcjonowaniu i sprawiedliwości rynków pracy i systemów opieki społecznej, m.in. poprzez propagowanie równości kobiet i mężczyzn.
7. Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020) wzywa do działań służących likwidowaniu różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn i zwalczaniu segregacji płciowej na rynku pracy. Jednym z takich działań ma być „zwalczanie stereotypów płci i promowanie równości płci na wszystkich szczeblach kształcenia i szkolenia, a także w życiu zawodowym, tak by zmniejszać segregację płciową na rynku pracy”.
8. Dokument Komisji Europejskiej pt. „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci na lata 2016–2019” skupia się na różnych priorytetach, w tym na „zwiększaniu udziału kobiet w rynku pracy i na równej niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn” oraz na „zmniejszaniu różnic w wynagrodzeniu, zarobkach i emeryturach między płciami, a tym samym zwalczaniu ubóstwa kobiet”. Realizacja tych celów wymaga wprowadzenia dalszych środków na rzecz poprawy równowagi płci i warunków pracy w różnych sektorach gospodarki i zawodach oraz propagowania równości płci na wszystkich szczeblach i we wszystkich rodzajach edukacji, w tym w odniesieniu do uwarunkowanych płcią decyzji o kierunku studiów i karierze zawodowej. Wymaga również uświadamiania opinii publicznej społecznych i gospodarczych konsekwencji braku równości w zatrudnieniu, w tym różnic w emeryturach między płciami.
9. Nowy europejski program na rzecz umiejętności ma zapewnić, by ludzie dysponowali odpowiednimi umiejętnościami przez całe życie zawodowe i dzięki temu mieli nie tylko lepszą perspektywę wchodzenia na rynek pracy, pozostawania na nim i realizowania kariery zawodowej, lecz także możliwość realizacji swojego potencjału jako pewni siebie, aktywni obywatele.
10. Ostatnio Rada przyjęła zalecenie w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych; ma ono pomóc nisko wykwalifikowanym dorosłym nabyć minimalny poziom umiejętności czytania i pisania, umiejętności rozumowania matematycznego i umiejętności cyfrowych, a następnie stopniowo zdobywać wyższe kwalifikacje.

11. Oenzetowska agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 ma służyć „osiągnięciu równości płci i wzmocnieniu pozycji wszystkich kobiet i dziewcząt”, a tym samym położeniu kresu wszelkim formom dyskryminacji. Stosowne cele to m.in. eliminowanie nierówności płci w edukacji; osiągnięcie pełnego i produktywnego zatrudnienia i zapewnienie godnej pracy dla wszystkich kobiet i mężczyzn; jednakowe wynagrodzenie za pracę o takiej samej wartości; a także ochrona praw pracowniczych wszystkich pracowników, w tym osób mających niepewne zatrudnienie¹.

PRZYJMUJĄC DO WIADOMOŚCI:

12. Notę analityczną² pt. *Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU* [Podnoszenie umiejętności kobiet i mężczyzn znajdujących się w niepewnej sytuacji zawodowej w UE], opracowaną przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) na wniosek prezydencji maltańskiej. Nota analizuje potencjał podnoszenia umiejętności kobiet i mężczyzn w UE, eksponując perspektywę płci, i analizuje rozmaite doświadczenia nisko wykwalifikowanych kobiet i mężczyzn pod kątem szans na zatrudnienie, sytuacji na rynku pracy oraz dostępu do szkoleń związanych z pracą. Nota z wielowymiarowej perspektywy opisuje też doświadczenia nisko wykwalifikowanych osób o niepewnym zatrudnieniu i wymienia czynniki utrudniające dostęp do zatrudnienia o wysokiej jakości i podnoszenie umiejętności.

¹ Niepewne zatrudnienie w niniejszych konkluzjach oznacza zatrudnienie o 1) bardzo niskim wynagrodzeniu, 2) wymuszonych bardzo krótkich godzinach pracy lub 3) niskim bezpieczeństwie (zob. nota analityczna EIGE). Definicja ta nie wpływa na znaczenie terminu „niepewne zatrudnienie” w innych kontekstach ani na jakiegokolwiek przyszłe definicje, które mogą zostać uzgodnione na szczeblu unijnym lub międzynarodowym.

² Dok. 6268/17 ADD 1.

UZNAJĄC, ŻE:

13. Choć kobiety są coraz lepiej wykwalifikowane i obecnie w Europie przewyższają mężczyzn pod względem poziomu wykształcenia³, nadal za płatną pracę otrzymują niższe wynagrodzenie. Ponadto kobiety są nadal gorzej wynagradzane niż mężczyźni za porównywalną pracę. Zbyt niska wycena pracy kobiet jest jedną z przyczyn zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć; przyczynia się również do zróżnicowania emerytur ze względu na płeć. Problemy te biorą się ze stereotypów płciowych, które pomagają utrwać nierówny podział obowiązków opiekuńczych i domowych między kobietami a mężczyznami, a także z segregacji płciowej w kształceniu, szkoleniu i na rynku pracy.
14. Ogólnie kobiety są bardziej narażone przez całe życie na niepewność sytuacji – na przykład na bardzo nisko płatną pracę lub wymuszony niepełny wymiar godzin lub na niskie bezpieczeństwo zatrudnienia. Największe różnice między płciami widać w wynagrodzeniach: nisko wynagradzana jest co piąta kobieta, a tylko co dziesiąty mężczyzna. Na niepewne zatrudnienie bardziej narażeni są: kobiety i mężczyźni w młodym wieku, kobiety i mężczyźni w wieku przedemerytalnym, kobiety i mężczyźni w trudnej sytuacji, np. pochodzenia migracyjnego, a także grupy marginalizowane, w tym Romowie.⁴
15. Produktywne zatrudnienie i godna praca dla wszystkich – jak sformułowała to Międzynarodowa Organizacja Pracy – należą do kluczowych czynników, od których zależy uzyskanie faktycznej równości kobiet i mężczyzn oraz sprawiedliwa globalizacja, a także zmniejszenie ubóstwa oraz osiągnięcie sprawiedliwego, inkluzywnego i zrównoważonego rozwoju.
16. Osoby pozostające poza rynkiem pracy, w szczególności osoby o niskich umiejętnościach, mogą być niechętne wchodzeniu na rynek pracy lub podejmowaniu pracy ze względu na związane z tym dodatkowe koszty, takie jak koszty transportu oraz opieki nad dziećmi i innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu.

³ W 2014 roku 42,3 % kobiet (w wieku od 30 do 34 lat) miało co najmniej wykształcenie wyższe; wśród mężczyzn było to 33,6 % (unijne badanie aktywności ekonomicznej ludności 2015 r.).

⁴ Badanie aktywności ekonomicznej ludności Eurostatu, wyliczenia EIGE na podstawie mikrodanych z 2014 r.

17. Ze względu na nierówności strukturalne i utrzymujące się stereotypy płciowe nisko wykwalifikowane kobiety borykają się z dodatkowymi wyzwaniem i dyskryminacją. Połowa nisko wykwalifikowanych kobiet w wieku od 16 do 64 lat⁵ w UE-28 pozostaje poza rynkiem pracy (bierne zawodowo), w porównaniu z 27 % mężczyzn⁶.
18. Niemal połowa nisko wykwalifikowanych kobiet (45 %) – w porównaniu z jedną czwartą nisko wykwalifikowanych mężczyzn (26 %) – ma niepewne zatrudnienie⁷.
19. Choć w ostatnich latach poziom wykształcenia kobiet rośnie – młodsi mężczyźni mają raczej niższe kwalifikacje⁸ niż kobiety (w 2015 roku niski poziom wykształcenia miało 20 % mężczyzn i 15 % kobiet w wieku od 20 do 24 lat) – w starszym pokoleniu, wśród osób w wieku od 55 do 64 lat, niskie kwalifikacje ma 35 % kobiet i 29 % mężczyzn.⁹
20. Starsze kobiety, szczególnie te w wieku przedemerytalnym, są również bardziej narażone na ubóstwo z powodu nierówności płciowych, z którymi miały do czynienia w trakcie cyklu życia¹⁰, w tym nierówności w wynagrodzeniach, godzinach pracy i długości życia zawodowego. Wynika to między innymi z faktu, że obowiązki domowe i opiekuńcze spadają głównie na kobiety, te zaś w efekcie mają więcej przerw w karierze zawodowej i częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze godzin.

⁵ Z wyjątkiem studentów.

⁶ Badanie aktywności ekonomicznej ludności Eurostatu, wyliczenia EIGE na podstawie mikrodanych z 2014 r.

⁷ Badanie aktywności ekonomicznej ludności Eurostatu, wyliczenia EIGE na podstawie mikrodanych z 2014 r.

⁸ Zgodnie z Międzynarodową Standardową Klasyfikacją Kształcenia (ISCED) za osoby nisko wykwalifikowane uznaje się osoby, które otrzymały wyłącznie wczesną edukację, wykształcenie podstawowe i średnie I stopnia (ISCED 0-2).

⁹ Badanie aktywności ekonomicznej ludności Eurostatu (edat_lfse_03).

¹⁰ Komisja Europejska *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men*, Evidence in Focus. Sprawozdanie EIGE *Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States* (14295/16 ADD 1).

21. Znacznej części nisko wykwalifikowanych kobiet i mężczyzn w wieku produkcyjnym¹¹, zatrudnionych lub nie, brakuje podstawowych umiejętności potrzebnych do uczestnictwa w szkoleniu zawodowym lub dalszej edukacji. Możliwości szkolenia dla nisko wykwalifikowanych kobiet i mężczyzn są też mniej dostępne, w szczególności jeśli ich miejsce pracy jest niepewne¹².
22. W ciągu ostatnich 12 miesięcy (2015 r.) tylko około jednej trzeciej nisko wykwalifikowanych kobiet (36 %) i mężczyzn (33 %) o niepewnym zatrudnieniu odbyło szkolenia i tylko w kilku przypadkach szkolenie to zostało zaoferowane przez pracodawcę¹³.
23. Kobiety i mężczyźni urodzeni poza UE częściej niż obywatele państw UE mają niski poziom podstawowych umiejętności, a ponad jedna trzecia z nich (36 %) ma niski poziom wykształcenia¹⁴. Szczególnie kobiety są bardziej narażone na ubóstwo i wykluczenie społeczne. Ponadto ich udział w rynku pracy jest ograniczony¹⁵, a niski poziom kwalifikacji może wzmacniać tę negatywną tendencję. Jednym z powodów jest to, że system uznawania kwalifikacji zdobytych poza UE nie został jeszcze w pełni opracowany.

RADA UNII EUROPEJSKIEJ

Z należyтым uwzględnieniem szerokich kompetencji państw członkowskich w odpowiednich obszarach, a także z uwzględnieniem zasady pomocniczości oraz roli partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, ABY:

¹¹ 24 % ludności (23 % mężczyzn i 24 % kobiet) w wieku od 25 do 64 lat ma niski poziom wykształcenia.

¹² Badanie aktywności ekonomicznej ludności Eurostatu, wyliczenia EIGE na podstawie mikrodanych z 2015 r.

¹³ Europejskie badanie warunków pracy, wyliczenia EIGE na podstawie mikrodanych z 2015 r.

¹⁴ Badanie aktywności ekonomicznej ludności Eurostatu (edat_lfse_9912).

¹⁵ Dok. 14295/16 ADD 1.

24. Realizując strategię „Europa 2020”, priorytetowo traktowały kwestię eliminowania przeszkód utrudniających uczestnictwo kobiet i mężczyzn w rynku pracy i zwracały przy tym szczególną uwagę na znaczenie umiejętności, tak by można było osiągnąć główny cel, którym są starania o podniesienie do 75 % wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku od 20 do 64 lat.
25. Dołożyły starań, by w krajowej polityce na rzecz umiejętności i krajowej polityce rynku pracy uwzględniana była perspektywa płci, i w tym celu w stosownym przypadku przewidywały takie środki w krajowych planach działania lub w ramach europejskiego semestru, zgodnie z wytycznymi dotyczącymi zatrudnienia, i zwracały przy tym szczególną uwagę na specyficzne trudności, z którymi borykają się kobiety na rynku pracy i w trakcie cyklu życia. Składanie sprawozdań na szczeblu UE dotyczących takich starań powinno odbywać się zgodnie z istniejącymi ramami. Należy opracować środki uwzględniające aspekt płci, aby zrealizować następujące cele:
- a) zaradzić niepewnym warunkom pracy, takim jak niskie wynagrodzenie, wymuszony niepełny wymiar godzin pracy i niskie bezpieczeństwo zatrudnienia.
 - b) promować równe możliwości i jednakową niezależność ekonomiczną kobiet i mężczyzn.
 - c) zwalczać dyskryminację płciową na rynku pracy i jej zapobiegać, zwłaszcza jeżeli chodzi o dostęp i warunki pracy, i uznać przy tym, że niektóre grupy kobiet, zwłaszcza te w trudnej sytuacji – w tym ofiary przemocy na tle płciowym – mogą zmagać się z dodatkowymi trudnościami podczas prób uczestnictwa w dobrej jakości zatrudnieniu lub mogą być narażone na dyskryminację wieloraką.
 - d) egzekwować zasadę jednakowego wynagrodzenia za pracę o takiej samej wartości i zaradzić przyczynom zróżnicowania wynagrodzeń, dochodów i emerytur ze względu na płeć.

- e) ograniczać czynniki zniechęcające do pracy, w stosownych przypadkach i w miarę możliwości, zajmując się kosztami podejmowania pracy lub powrotu na rynek pracy, i należyście uwzględniając przy tym ewentualne zniechęcające czynniki fiskalne¹⁶, a jednocześnie odnotowując, że większy wpływ mają one na kobiety i że ich ograniczenie może pomóc zmniejszyć różnicę uczestnictwa w rynku pracy między płciami.
- f) promować dobrej jakości miejsca pracy i wyposażać kobiety i mężczyzn w kompetencje potrzebne do ich zajmowania, w tym z zakresu technologii cyfrowej.
- g) zwalczać ogólną segregację zawodową wynikającą z płci oraz promować środki mające zwiększyć uznanie dla sektorów zatrudniających głównie kobiety i status tych sektorów, takich jak prace domowe, sektor zdrowotny, usługi socjalne oraz sektor opiekuńczy, oraz rozważyć środki zwiększające wynagrodzenie w tych sektorach przy uwzględnieniu krajowych okoliczności i roli partnerów społecznych.
- h) sprzyjać równemu dostępowi kobiet i mężczyzn do zawodu nauczyciela, także po to by zapewnić uczniom kobiece i męskie wzory do naśladowania.
- i) zapewnić odpowiednie ukierunkowane szkolenia i inne formy wsparcia nisko wykwalifikowanym biernym zawodowo kobietom i mężczyznom oraz pracownikom o niepewnym zatrudnieniu, w tym poprzez danie im dostępu do ścieżek poprawy umiejętności,¹⁷ aby zwiększyć ich szanse na zatrudnienie, poprawić ich perspektywy zawodowe oraz zwalczać długotrwałe bezrobocie i ryzyko trwałego wykluczenia z rynku pracy.
- j) zapewnić wszystkim – w tym kobietom i mężczyznom sprawującym obowiązki opiekuńcze – równy dostęp do dobrego jakościowo kształcenia, szkolenia, szkolenia zawodowego (w tym programów przygotowania zawodowego) oraz uczenia się przez całe życie; a także wyeliminować bariery uniemożliwiające uczestnictwo w rynku pracy i zintensyfikować edukacyjne środki informacyjno-rozwojowe, biorąc pod uwagę sytuację i potrzeby nisko wykwalifikowanych kobiet i mężczyzn.

¹⁶ Dokument roboczy służb Komisji pt. „Sprawozdanie za rok 2015 w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej”, s. 6.

¹⁷ Zalecenie w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych:
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:484:FULL&from=EN>

- k) zwalczać stereotypy i dyskryminację ze względu na wiek w zatrudnieniu w trakcie całego cyklu życia.
 - l) zwalczać dyskryminację i wykorzystywanie kobiet i mężczyzn urodzonych poza UE i ułatwiać im możliwości zatrudnienia, edukacji i uczenia się przez całe życie, i w ten sposób wspierać ich integrację w społeczeństwie i na rynku pracy.
26. Zwalczały dyskryminację, segregację i stereotypy płciowe w kształceniu, szkoleniu, szkoleniu zawodowym i poradnictwie zawodowym. Propagowały równość płci w szkołach i na wyższych uczelniach. Zachęcały dziewczęta, chłopców, kobiety i mężczyzn ze wszystkich środowisk, by wybierali dziedziny edukacji i zawody zgodnie ze zdolnościami i umiejętnościami, a nie na podstawie stereotypów płciowych – w szczególności poprzez promowanie dostępu kobiet i dziewcząt do edukacji i zawodów m.in. w naukach ścisłych, technologii, inżynierii i matematyce (STEM). Zachęcały mężczyzn i chłopców do podejmowania studiów i pracy w dziedzinach takich jak usługi socjalne, opieka nad dziećmi i opieka długoterminowa.
27. Kontynuowały analizę zjawiska wczesnego kończenia nauki z perspektywy płci i zaradziły wielorakim wyzwaniom utrudniającym zdobywanie wykształcenia, zwłaszcza dziewczętom i chłopcom w trudnej sytuacji lub należącym do grup marginalizowanych. Zachęcały młode kobiety i młodych mężczyzn, zwłaszcza o niskim poziomie wykształcenia, do udziału w dalszym szkoleniu lub kształceniu oraz programach przygotowania zawodowego, tak by obok doświadczenia zawodowego zdobywali dalsze umiejętności i kwalifikacje, zgodnie z nowym europejskim programem na rzecz umiejętności.
28. Podjęły problem różnicy w zatrudnieniu między płciami wśród pracowników w wieku przedemerytalnym poprzez przyjęcie podejścia przekrojowego i zwróciły przy tym szczególną uwagę na potrzebę zapewnienia wsparcia kobietom i mężczyznom długotrwale bezrobotnym¹⁸, poprzez zabezpieczenie równych możliwości zatrudnienia, jak również rozwoju i realizacji kariery zawodowej oraz płac czy awansu, oraz poprzez zapewnienie usług wsparcia kobietom i mężczyznom sprawującym obowiązki opiekuńcze.

¹⁸ Zalecenie Rady z dnia 15 lutego 2016 r. w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy (2016/C 67/01).

29. Zapewniły i udostępniły nisko wykwalifikowanym biernym zawodowo kobietom i mężczyznom ukierunkowane doradztwo uwzględniające płeć, w tym w razie potrzeby odpowiednią pomoc, tak by mogli skutecznie korzystać ze swoich umiejętności – w tym poprzez przedstawienie możliwości i zapewnienie doradztwa w sprawie podejmowania działalności gospodarczej i tworzenia spółdzielni.
30. Aby zwiększyć szanse na zatrudnienie kobiet i mężczyzn, także tych nisko wykwalifikowanych i tych urodzonych poza UE, poczyniły kroki mające bardziej ułatwić uznawanie kwalifikacji i umiejętności nieformalnych i formalnych oraz propagować walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.¹⁹
31. Zapewniły rodzicom urlop opiekuńczy, w tym urlop ojcowski, oraz ułatwiały godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym i prywatnym poprzez zapewnienie dobrych jakościowo, dostępnych i niedrogich usług opieki wspierających osoby pełniące obowiązki opiekuńcze (w tym wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz opieki nad innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu), tak aby umożliwić im podejmowanie lub utrzymanie zatrudnienia, poszukiwanie dobrej jakości pracy oraz udział w szkoleniach i korzystanie z możliwości uczenia się przez całe życie, a równocześnie promowały równy podział obowiązków opiekuńczych i domowych między kobietami a mężczyznami. Należy wdrożyć w szczególności wszystkie stosowne środki niezbędne do realizacji celów barcelońskich w zakresie placówek opieki nad dziećmi, zgodnie z zobowiązaniami potwierdzonymi w strategii „Europa 2020”.
32. Zwalczały niepewne zatrudnienie oraz poprawiały warunki pracy poprzez egzekwowanie obowiązujących przepisów. Wspierały przedsiębiorstwa w zarządzaniu środkami pozwalającymi godzić życie zawodowe z życiem rodzinnym i prywatnym. Motywowały przedsiębiorstwa, np. poprzez systemy certyfikacji lub środki finansowe, do wdrażania w miejscu pracy elastycznych rozwiązań pracowniczych i środków prorodzinnych z pełnym wykorzystaniem możliwości inteligentnej organizacji pracy²⁰. Ułatwiały wykorzystywanie zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn takich środków pozwalających godzić życie zawodowe z życiem rodzinnym i prywatnym. Zapewniły równe możliwości dalszego szkolenia i równe traktowanie wszystkich pracowników, w tym pracownikom o niepewnym zatrudnieniu, którzy korzystają z takich środków.

¹⁹ Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (2012/C 398/01).

²⁰ Inteligentna organizacja pracy w kontekście możliwości, jakie daje nowoczesna technologia (np. telepraca i elastyczne godziny pracy).

33. Zachęcały i motywowały przedsiębiorstwa ze wszystkich sektorów, by zapewniły zarówno kobietom, jak i mężczyznom większą ilość szkoleń w pracy i więcej możliwości kształcenia i szkolenia, w tym w zawodach, w których szkolenie jest mniej dostępne.
34. Działały na rzecz dialogu z partnerami społecznymi, organizacjami kobiecymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego – zgodnie z ich odpowiednimi rolami i kompetencjami w państwach członkowskich – w celu zacieśniania współpracy w zwalczaniu dyskryminacji wynagrodzeniowej i niepewnych warunków pracy, w tym poprzez doskonalenie podnoszenia umiejętności pracowników zajmujących niepewne miejsca pracy. Zachęcały zainteresowane strony do uznawania sytuacji i potrzeb kobiet i mężczyzn o niepewnym zatrudnieniu oraz do wspierania takich pracowników, w szczególności przy definiowaniu i uznawaniu umiejętności, a także do rozpowszechniania informacji o korzyściach, jakie dla nisko wykwalifikowanych kobiet i mężczyzn oraz dla pracodawców wynikają z podnoszenia umiejętności i z uczenia się przez całe życie.
35. Rozważyły poczynienie kroków, by umowy w sprawie zamówień publicznych nie skutkowały niepewnym zatrudnieniem dla kobiet i mężczyzn i by promowały uczestnictwo kobiet w rynku pracy.

APELUJE DO KOMISJI EUROPEJSKIEJ, ABY:

36. Wspierała państwa członkowskie w staraniach, by uwzględnić perspektywę płci w politykach rynku pracy, m.in. w kontekście realizacji strategii „Europa 2020” (w szczególności w ramach europejskiego semestru) i nowego europejskiego programu na rzecz umiejętności, a także w kontekście europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych i europejskiego filaru praw socjalnych, zapowiedzianego w programie prac Komisji na rok 2017.
37. Zapewniła, by perspektywa płci była uwzględniana w politykach i środkach związanych z podnoszeniem umiejętności, w szczególności w pracach związanych z cyfryzacją, nauką, badaniami i rozwojem, a także w dziedzinie uczenia się przez całe życie i rynku pracy.

38. Promowała programy i polityki uznające i uwzględniające różne sytuacje i potrzeby kobiet i mężczyzn, w szczególności rodziców i opiekunów o niepewnym zatrudnieniu, tak by poprawić dostęp kobiet i mężczyzn do środków prorodzinnych, elastycznej i inteligentnej organizacji pracy oraz do dostępnych, niedrogich i dobrych jakościowo formalnych usług opieki nad dziećmi i innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu (w tym do wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem). Zachęcała ojców do korzystania z urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego oraz pracodawców do ułatwiania korzystania z takiego urlopu, tak aby umożliwić kobietom większy udział w rynku pracy. Komisja powinna wziąć te aspekty pod uwagę, wprowadzając zapowiedzianą w programie jej prac na 2017 r. inicjatywę mającą zaradzić wyzwaniom, przed którymi stają pracujące rodziny i które wiążą się z równowagą między życiem zawodowym a życiem prywatnym.
39. Finansowała i wspierała inicjatywy uwrażliwiające na równość i prawa pracownicze pracujących kobiet i mężczyzn oraz na korzyści wynikające z uczenia się przez całe życie i na usługi ukierunkowujące i wspierające osoby nisko wykwalifikowane, które chcą zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie, w tym podczas wdrażania nowego europejskiego programu na rzecz umiejętności.
-

Dokumenty źródłowe**1. Prawodawstwo unijne:**

- Dyrektywa 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 (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG)
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16)
- Dyrektywa 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37)
- Dyrektywa 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 (wersja przedrządowana) (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23)
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej
- Dyrektywa 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 uchylająca dyrektywę 96/34/WE (tekst mający znaczenie dla EOG) (Dz.U. L 68 z 18.3.2010, s. 13–20)
- Dyrektywa 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 uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz.U. L 180 z 15.7.2010, s. 1)

2. Rada:

Wszystkie stosowne dokumenty, a w szczególności następujące:

- Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca 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) – Załącznik: Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin
- Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)
- Konkluzje Rady w sprawie przeglądu realizacji przez państwa członkowskie pekińskiej platformy działania: nierówności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn (14485/01)
- Konkluzje Rady pt. „Eliminowanie społecznych stereotypów związanych z płcią” (9671/08)
- Konkluzje Rady w sprawie sprzyjających życiu rodzinnemu ścieżek rozwoju dla naukowców: w stronę modelu zintegrowanego (9026/1/08)
- Konkluzje Rady w sprawie przeglądu realizacji przez państwa członkowskie oraz instytucje UE pekińskiej platformy działania – Kobiety i gospodarka: godzenie pracy z życiem rodzinnym (17474/08)
- Konkluzje Rady w sprawie przeglądu realizacji pekińskiej platformy działania przez państwa członkowskie oraz instytucje UE – „Pekin + 15”: przegląd postępów (15992/09)
- Dyrektywa 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 uchylająca dyrektywę 96/34/WE (tekst mający znaczenie dla EOG)
- Konkluzje Rady pt. „Wzmocnienie zobowiązań i zintensyfikowanie działań na rzecz zlikwidowania wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu oraz przegląd realizacji pekińskiej platformy działania” (18121/10)
- Konkluzje Rady pt. „Przegląd wdrażania ustaleń pekińskiej platformy działania – Kobiety i gospodarka: godzenie pracy i życia rodzinnego jako główny warunek równego udziału w rynku pracy” (17816/11)

- Konkluzje Rady pt. „Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020)” (Dz.U. C 155 z 25.5.2011, s. 10)
- Konkluzje Rady w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: zagwarantujemy wszystkim dzieciom w UE dobry start w przyszłość (Dz.U. C 175 z 15.6.2011, s. 8)
- Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (2012/C 398/01)
- Konkluzje Rady pt. „Inwestycje społeczne na rzecz wzrostu i spójności” (11487/13)
- Konkluzje Rady pt. „Kobiety i gospodarka: niezależność ekonomiczna z perspektywy pracy w niepełnym wymiarze godzin i samozatrudnienia” (11050/14)
- Konkluzje w sprawie przeglądu realizacji pekińskiej platformy działania przez państwa członkowskie oraz instytucje UE pt. „Równość kobiet i mężczyzn w UE: droga naprzód po 2015 r. Podsumowanie 20 lat realizacji pekińskiej platformy działania” (16891/14)
- Konkluzje Rady pt. „Ku rynkom pracy bardziej sprzyjającym włączeniu społecznemu” (7017/15)
- Konkluzje Rady pt. „Równość szans w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn: zlikwidowanie zróżnicowania emerytur ze względu na płeć” (10081/15)
- Decyzja Rady (UE) 2015/1848 w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich na rok 2015 (Dz.U. L 268 z 15.10.2015, s. 28–32)
- Konkluzje Rady z dnia 26 października 2015 r. dotyczące Unijnego planu działania w sprawie równości płci oraz wzmocnienia pozycji kobiet w kontekście współpracy na rzecz rozwoju na lata 2016–2020 (13201/15)
- Konkluzje Rady pt. „Walka z ubóstwem i wykluczeniem społecznym: podejście zintegrowane” (9273/16)
- Konkluzje Rady pt. „Kobiety a ubóstwo” (15409/16)
- Zalecenie Rady z dnia 15 lutego 2016 r. w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy (2016/C 67/01)
- Zalecenie Rady w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych (2016/C 484/01)

3. Komisja Europejska:

- Komunikat Komisji pt. „Europa 2020 – Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” (COM(2010) 2020 final)
- Komunikat Komisji z dnia 21 września 2010 r. pt. „Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015” (COM(2010) 491 final)
- Komunikat Komisji pt. „Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym: europejskie ramy na rzecz spójności społecznej i terytorialnej” (COM(2010) 758 final)
- Komunikat Komisji Europejskiej pt. „Wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem: zagwarantujemy wszystkim dzieciom w UE dobry start w przyszłość” (COM(2011) 66 final)
- Komunikat Komisji pt. „Inwestycje społeczne na rzecz wzrostu i spójności, w tym wdrażanie Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014–2020” (COM(2013) 83 final)
- Zalecenie Komisji w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (C(2014) 1405 final)
- Dokument roboczy służb Komisji pt. „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci na lata 2016–2019” (SWD(2015) 278 final)
- Plan działania pt. *New start to address the challenges of work-life balance faced by working families* (sierpień 2015 r.):
http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men* (14 października 2015 r.) w ramach serii artykułów *Evidence in Focus*.
- Komunikat Komisji pt. „Nowy europejski program na rzecz umiejętności: wspólne działania na rzecz wzmocnienia kapitału ludzkiego, zwiększania szans na zatrudnienie i konkurencyjności” (COM(2016) 381 final)
- Dokument roboczy służb Komisji pt. „Sprawozdanie za rok 2015 w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej” (SWD(2016) 54 final)
- Komunikat Komisji pt. „Plan działania na rzecz integracji obywateli państw trzecich” (COM(2016) 377 final)
- Monitor Kształcenia i Szkolenia za rok 2016
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Parlament Europejski:

- Rezolucja z dnia 19 października 2010 r. w sprawie kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej (2010/2018(INI))
- Rezolucja z dnia 20 października 2010 r. w sprawie roli dochodu minimalnego w walce z ubóstwem i w promowaniu społeczeństwa integracyjnego w Europie (2010/2039(INI), Dz.U. C 70E z 8.3.2012)
- Rezolucja z dnia 8 marca 2011 r. w sprawie ubóstwa kobiet w Unii Europejskiej (2010/2162(INI))
- Rezolucja z dnia 15 listopada 2011 r. w sprawie europejskiej platformy współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym (2011/2052(INI))
- Sprawozdanie z dnia 8 kwietnia 2016 r. w sprawie równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet w erze cyfrowej (2015/2007(INI))
- Rezolucja z dnia 26 maja 2016 r. w sprawie ubóstwa: perspektywa płci (2015/2228(INI))

5. Inne:

- Deklaracja trzech prezydencji w sprawie równouprawnienia płci, wydana przez Niderlandy, Słowację i Maltę (Bruksela, 7 grudnia 2015 r.)
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- Nota analityczna Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) pt. *Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU* (6268/17 ADD 1)
- Sprawozdanie EIGE pt. *Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States* (14295/16 ADD 1).
- Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych (2015) *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Międzynarodowa Organizacja Pracy (2016). *ILO Action Plan for Gender Equality 2016–17*
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

- Sprawozdanie OECD pt. *Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non – Cognitive Skills to Promote Lifetime Success*
<https://www.oecd.org/edu/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
- Sprawozdanie OECD pt. *The Missing Entrepreneurs 2015. Policies for Self – employment and Entrepreneurship*
<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>
- OECD (2016) *Skills Matter. Further Results from the Survey of Adult Skills*
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
- Światowa Organizacja Zdrowia *World Report on Ageing and Health* (2015)
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
- Sprawozdanie Eurydice (2010) *Gender differences in educational outcomes - Study on the measures taken and the current situation in Europe*
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf
- Czwarta Światowa Konferencja w sprawie Kobiet, pekińska platforma działania, 1995 r.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- Eurostat, badanie aktywności ekonomicznej ludności.
- Eurofound, europejskie badanie warunków pracy.
