

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 11 czerwca 2013 r. w sprawie mobilności kobiet w UE związanej z kształceniem i pracą zawodową ([2013/2009\(INI\)](#))

Parlament Europejski,

- uwzględniając Traktat o Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 2 i 3,
- uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 8, 45, 165 i 166,
- uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności jej art. 21, 23 i 25,
- uwzględniając Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjętą przez ONZ w 1979 r.,
- uwzględniając dyrektywę 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych([1](#)),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 21 września 2010 r. pt. „Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015” ([COM\(2010\)0491](#)),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 23 listopada 2010 r. zatytułowany „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie” ([COM\(2010\)0682](#)),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 9 czerwca 2010 r. zatytułowany „Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020” ([COM\(2010\)0296](#)),
- uwzględniając rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 25 października 2011 r. w sprawie promowania mobilności pracowników w Unii Europejskiej([2](#)),
- uwzględniając art. 48 Regulaminu,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz opinię Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych ([A7-0164/2013](#)),

A. mając na uwadze, że prawo do pobytu i pracy w innym państwie Unii Europejskiej jest jedną z podstawowych wolności UE zagwarantowanych unijnym obywatelom w Traktacie o Unii Europejskiej oraz mając na uwadze, że mobilność jest zjawiskiem wielopłaszczyznowym, u którego podłoża leżą aspekty ekonomiczne, społeczne lub rodzinne;

B. mając na uwadze, że mobilność pracowników i mobilność związana z kształceniem przyczyniają się do tworzenia poczucia przynależności do europejskiego społeczeństwa obywatelskiego, a jednocześnie stanowią europejską zasadę w dążeniu do spójności i solidarności w UE;

C. mając na uwadze, że program Erasmus, dzięki któremu od 1987 r. ponad 2,2 mln obywateli Unii Europejskiej mogło studiować za granicą, również po zakończeniu edukacji

może wywierać szczególnie pozytywny wpływ na transgraniczną mobilność pracowników oraz mając na uwadze, że wzrost wykształcenia i wykształcenia zawodowego kobiet sprzyja ich zwiększonej mobilności;

D. mając na uwadze, że kryzys finansowy i gospodarczy negatywnie wpłynął na rynek pracy UE, zwłaszcza pod względem stopy zatrudnienia i możliwości swobodnego poruszania się na rynku pracy oraz dokonywania wyboru miejsca pracy zgodnie wykształceniem i kwalifikacjami zawodowymi, przy czym kobiety są jedną z grup, które najbardziej w tym zakresie ucierpiały;

E. mając na uwadze, że zgodnie z najnowszymi dostępnymi danymi wskaźnik bezrobocia wśród kobiet w Unii Europejskiej wynosi 10,7% (22,7% wśród kobiet poniżej 25 roku życia);

F. mając na uwadze, że mobilność zawodowa jest strategicznym celem Unii Europejskiej, gdyż zwiększa skuteczność jednolitego rynku oraz przyczynia się do zwiększenia kompetencji zawodowych i poziomów zatrudnienia, które są zasadniczymi elementami postępu gospodarczego i społecznego;

G. mając na uwadze, że w sytuacji zakresie mobilności pracowników w UE jest znacznie zróżnicowana w zależności od płci pracownika – mężczyźni o wiele częściej zmieniają miejsce pracy niż kobiety (44% mężczyzn i 27% kobiet), podczas gdy to zdecydowanie częściej kobiety podążając za swoim partnerem, zmuszone są do przerywania kariery w związku ze zmianą miejsca zamieszkania na często bardzo odległe od początkowego,

H. mając na uwadze, że segregacja płciowa na rynku pracy, brak odpowiednich warunków pracy, różnice w poziomie płac kobiet i mężczyzn, niewystarczające środki służące pogodzeniu życia rodzinnego i zawodowego, utrzymujące się stereotypy oraz ryzyko dyskryminacji ze względu na płeć są głównymi przeszkodami w mobilności kobiet związanej z pracą zawodową; mając na uwadze, że czynniki związane z rodziną, znacznie zróżnicowanymi w zależności od państwa członkowskiego dodatkami rodzinnymi, powiązaniami społecznymi, placówkami opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi, przede wszystkim z brakiem lub niedoborem publicznych sieci przedszkoli, żłobków i usług publicznych związanych ze spędzaniem czasu wolnego przez dzieci, a także mieszkalnictwem i lokalnymi uwarunkowaniami środowiskowymi stanowią – obok innych przeszkód (język, brak świadomości praw) dodatkowe bariery dla kobiet, które uniemożliwiają im korzystanie z prawa do swobodnego przemieszczania się, zamieszkiwania i pracowania w całej Europie;

I. mając na uwadze, że kobiety w ciągu całego życia częściej niż mężczyźni stają wobec zagrożeń społecznych, co prowadzi do nasilenia feminizacji ubóstwa; mając na uwadze, że według ostatnich szacunków w UE kobiety otrzymują płace średnio o 16,4% niższe od zarobków mężczyzn, przy czym występują znaczne różnice między państwami członkowskimi, gdyż różnica w poziomie płac waha się od 1,9% do 27,6%[\(3\)](#) ;

J. mając na uwadze, że w celu poprawy integracji kobiet na rynku pracy konieczne są wielowymiarowe rozwiązania polityczne obejmujące uczenie się przez całe życie, godzenie życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym (zwłaszcza w przypadku samotnych matek), walkę z niepewnymi formami zatrudnienia i sprzyjanie tworzeniu miejsc pracy, w tym propagowanie pełnych praw wynikających z zatrudnienia, publiczną sieć opieki zdrowotnej, publiczny system zabezpieczenia społecznego oraz zróżnicowane praktyki w dziedzinie

organizacji pracy zgodnie z preferencjami kobiety;

K. mając na uwadze, że wysoka jakość kształcenia kobiet daje lepsze perspektywy zatrudnienia, wyższe umiejętności i kluczowe kompetencje w danym sektorze, przez co ułatwia również udział w życiu społecznym i działalności kulturalnej oraz zapewnia lepszą pozycję na rynku pracy;

L. mając na uwadze, że mobilność związana z kształceniem przyczynia się do zwiększenia mobilności związanej z pracą zawodową, jak i możliwości na rynku pracy oraz musi być dostępna dla wszystkich, także dla kobiet o niskich kwalifikacjach,

1. podkreśla potrzebę uwypatnienia zagadnienia sytuacji kobiet należących do różnych grup wiekowych w kontekście unijnych strategii politycznych w dziedzinie kształcenia, włączenia społecznego, środków służących pogodzeniu życia rodzinnego z zawodowym, migracji i zatrudnienia, problemu ubóstwa, opieki zdrowotnej, a także unijnej polityki społecznej w celu ochrony praw kobiet, propagowania równości i równych szans na zatrudnienie kobiet i mężczyzn, zagwarantowania stabilnych warunków pracy, równego dostępu i możliwości kariery, w tym stosowania tych samych kryteriów wyboru w kwestiach zatrudnienia, jak również w celu zwrócenia większej uwagi na sytuację kobiet w procesach podejmowania decyzji i zwalczania wszelkich form dyskryminacji na rynku pracy, takich jak segregacja zawodowa lub dyskryminacja płacowa, w szczególności poprzez promowanie uczenia się przez całe życie, przeciwdziałanie niepewności zatrudnienia oraz promowanie miejsc pracy z przysługującymi prawami wynikającymi z zatrudnienia, godzin pracy, które sprzyjają pogodzeniu pracy z życiem rodzinnym, publicznej sieci opieki zdrowotnej, systemu zabezpieczenia społecznego oraz zróżnicowanych praktyk w zakresie organizacji czasu pracy zgodnie z preferencjami kobiety;

2. podkreśla, że uznano, iż mobilność związana z kształceniem i pracą zawodową stanowi wartość dodaną UE; podkreśla, że ze względu na konsekwencje kryzysu gospodarczego wzrasta potrzeba dostosowania wyboru zawodu do podaży na rynku pracy i nasila się konieczność poprawy zdolności kobiet do dostosowania się w razie zmiany zawodu do wymogów związanych z nowymi możliwościami kariery zawodowej;

3. uważa, że wspieranie mobilności związanej z kształceniem i pracą zawodową kobiet może przyczynić się do osiągnięcia głównego celu strategii „Europa 2020”, jakim jest podwyższenie do 75% poziomu wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku od 20 do 64 lat, np. poprzez zwiększenie udziału młodzieży, starszych pracowników i pracowników nisko wykwalifikowanych oraz lepszą integrację migrantów;

4. wzywa państwa członkowskie, by opracowując swoje krajowe strategie i programy reform, uwzględniały przepisy zapewniające przejrzystość i informowanie o prawach kobiet i członków ich rodzin w dziedzinie mobilności;

5. uważa, że mobilność zawodowa nie może działać na szkodę kobiet w odniesieniu do gwarancji praw socjalnych oraz że w tym celu należy zapewnić zachowanie uprawnień emerytalnych w ramach publicznego systemu zabezpieczenia społecznego i przenoszenie ich między państwami, uznając jednocześnie zróżnicowanie systemów emerytalnych w całej UE;

6. wzywa państwa członkowskie do gromadzenia i analizowania danych związanych z utrudnieniami, skalą i strukturą mobilności kobiet, a także do eksponowania i

upowszechniania korzyści płynących z mobilności zawodowej na swoich rynkach wewnętrznych oraz z mobilności w dziedzinie kształcenia i pracy za granicą; wzywa Komisję i państwa członkowskie do monitorowania sytuacji agencji i organizacji oferujących zatrudnienie pracownikom z innych państw członkowskich oraz do wykrywania ewentualnych ofert pracy nielegalnej lub niedeklarowanej, a także agencji i organizacji oferujących fikcyjne zatrudnienie;

7. wzywa państwa członkowskie do przedstawiania sprawozdań obejmujących dane dotyczące kwestii płci w odniesieniu do mobilności zawodowej oraz do uwzględnienia postanowień mających na celu zwiększenie równości płci w kontekście mobilności zawodowej, przy określaniu polityki krajowej oraz w ich krajowych programach reform; szczególnie nacisk należy położyć na programowanie i wdrażanie programów operacyjnych na szczeblu krajowym lub regionalnym zasilanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w okresie programowania na lata 2014–2020 i później; przypomina o swojej rezolucji z dnia 23 października 2012 r., w której poparto wniosek Komisji w sprawie przeznaczenia 25% całkowitych środków na politykę spójności na rzecz EFS(4) ;

8. podkreśla, że jeżeli ta kwestia stanie się celem szczegółowym w ramach takich programów, lub będzie postrzegana jako specjalny priorytet horyzontalny, wkrótce pojawią się dobre praktyki, a przedsięwzięte środki przyniosą rezultaty na szczeblu regionalnym i/lub lokalnym;

9. zauważa, że aby wesprzeć zatrudnienie, należy zwracać większą uwagę na współpracę transgraniczną, wymianę dobrych praktyk między ośrodkami kształcenia i ośrodkami branżowymi w państwach członkowskich, a przez to zwiększyć równość i integrację w systemach szkolnictwa;

10. wzywa państwa członkowskie, by wzmogły wysiłki i współpracę – ze szczególnym uwzględnieniem dostępu do informacji i porad – w walce z handlem ludźmi prowadzonym przez międzynarodowe sieci przyciągające pracowników, zwłaszcza kobiety, fałszywymi obietnicami nieistniejącej w rzeczywistości pracy, co prowadzi do wykorzystywania seksualnego lub przymusowej pracy lub wymuszanych usług (żebractwo, niewolnictwo lub praktyki zbliżone do niewolnictwa, poddaństwo, wykorzystywanie w działalności przestępczej lub pobieranie narządów);

11. zauważa, że mobilność powinna opierać się na równouprawnieniu płci, walce z dyskryminacją ze względu na płeć, rasę, pochodzenie, wyznanie, wiek i stan zdrowia;

12. podkreśla, że kobiety udające się za granicę w celu podjęcia pracy związanej z pomocą domową lub opieką nad dziećmi lub osobami niepełnosprawnymi lub starszymi często zatrudniane są bez umowy o pracę lub pracują nielegalnie, w następstwie czego pozbawione są praw lub uprawnień do zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, odpowiedniej emerytury i innych świadczeń z tytułu składek;

13. wzywa partnerów społecznych, państwa członkowskie i Komisję do wspierania wzmocnienia kwestii równości płci w układach zbiorowych, między innymi poprzez promowanie prawa do elastycznych godzin pracy, tworzenie placówek opieki na dziećmi, doradztwo dla pracujących kobiet, środki na rzecz zwiększenia udziału kobiet w rokowaniach zbiorowych oraz ocenę wpływu układów zbiorowych na sytuację kobiet;

14. zwraca się do państw członkowskich o monitorowanie sytuacji pracowników opiekujących się dziećmi i innymi osobami zależnymi; wzywa je do dostarczania wszelkich niezbędnych informacji kobietom udającym się za granicę w celu wykonywania tego rodzaju pracy, w tym informacji o dostępie do deklarowanych miejsc pracy i kształcenia w tym obszarze, o prawach socjalnych, opiece zdrowotnej itd.; apeluje, by świadczyły usługi doradztwa dotyczące deklarowanych miejsc pracy i wzywa również, by przestrzegały kobiety przed potencjalnymi zagrożeniami na nielegalnym rynku pracy;

15. podkreśla, że w polityce europejskiej należy również uwzględniać warunki życia i pracy pracownic przemieszczających się w celu wykonywania sezonowych prac w rolnictwie, zwłaszcza jeśli chodzi o potrzebę odpowiedniego zakwaterowania, zabezpieczenia społecznego, ubezpieczenia zdrowotnego i opieki zdrowotnej, godzenia życia rodzinnego i zawodowego, a także godnej płacy; podkreśla konieczność walki z wykorzystywaniem, którego doświadcza wiele kobiet;

16. podkreśla, że kobietom udającym się za granicę w celu podjęcia pracy często proponuje się stanowiska najniższe pod względem kwalifikacji, wynagrodzenia i prestiżu na rynku pracy, przy czym migracja kobiet związana z pracą zawodową często dotyczy kilku sfeminizowanych zawodów związanych z tradycyjnymi rolami przypisywanymi płciom; zachęca w związku z tym państwa członkowskie do czuwania, aby zostały zapewnione odpowiednie rozwiązania umowne oraz do przeciwdziałania nadmiernemu stosowaniu nietypowych form umów;

17. zachęca państwa członkowskie do współpracy w celu znalezienia rozwiązań służących zapobieżeniu pewnym skutkom mobilności zawodowej w niektórych państwach członkowskich i w wybranych obszarach (np. pracowników służby zdrowia, wśród których większość stanowią kobiety), lub zrekompensowaniu tych skutków, które mogą mieć wpływ na prawa człowieka w państwach członkowskich pochodzenia;

18. uważa, że umożliwienie kobietom wyjeżdżającym za granicę korzystania z mobilnych praw w ramach zabezpieczenia społecznego jest kluczowe w zapewnieniu tego, by skutecznie korzystały one z nabytych uprawnień;

19. zwraca uwagę na istotne różnice w dodatkach rodzinnych i uprawnieniach socjalnych między państwami członkowskimi i stwierdza, że różnice te mogą być prawdziwą przeszkodą w mobilności zawodowej mężczyzn i kobiet mających na utrzymaniu rodzinę;

20. wzywa państwa członkowskie do zagwarantowania wzajemnego uznawania dyplomów i kwalifikacji zawodowych oraz do usprawniania procesu upraszczania procedur uznawania dyplomów i kwalifikacji;

21. zwraca uwagę, że w przypadkach gdy to nie uznanie samo w sobie jest głównym problemem, lecz raczej przewlekłość procedur uznania, może być to przyczyną niefortunnego startu w nowym kraju goszczącym w UE;

22. wyraża ubolewanie w związku z wysokim poziomem marnotrawstwa potencjału intelektualnego kobiet, tj. niedostatecznego wykorzystywania kwalifikacji kobiet wyjeżdżających za granicę, widocznego zwłaszcza w wysoce sfeminizowanych sektorach pielęgniarstwa i pracy w domu;

23. podkreśla konieczność zapewnienia kobietom jasnych przepisów sprzyjających ich awansowi na stanowiska dyrektorskie w przedsiębiorstwach i stwierdza, że większa obecność kobiet w radach administracyjnych zwiększa konkurencyjność i wydajność; w związku z tym z zadowoleniem przyjmuje wniosek Komisji Europejskiej przewidujący, że do 2020 r. kobiety będą stanowić przynajmniej 40% członków niewykonawczych w radach administracyjnych europejskich przedsiębiorstw notowanych na giełdzie, posiadających co najmniej 250 pracowników i realizujących roczny obrót powyżej 50 mln EUR;

24. wzywa Komisję i państwa członkowskie do skuteczniejszego wykrywania, eliminowania i karania przypadków łamania praw kobiet na rynku pracy, a także do udostępniania kobietom przebywającym za granicą z przyczyn zawodowych wszelkich niezbędnych informacji, w tym informacji dotyczących dostępu do pracy i szkoleń w tej dziedzinie, a także dostępu do praw socjalnych i opieki zdrowotnej oraz do zapewnienia im doradztwa zawodowego i programów socjalnego mieszkalnictwa w przystępnych cenach;

25. wzywa Komisję do monitorowania tego, w jaki sposób fundusze unijne na rzecz kształcenia i szkolenia, mobilności związanej z kształceniem i pracą zawodową oraz zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej są wykorzystywane przez kobiety i mężczyzn, oraz do przedstawiania sprawozdań na ten temat; wzywa państwa członkowskie oraz Komisję do szybkiego reagowania w przypadku nierówności w korzystaniu z tych środków;

26. wzywa państwa członkowskie do podejmowania działań mających na celu usuwanie barier napotykanych przez kobiety w dalszym awansie zawodowym i społecznym w krajach, do których przeniosły one swoje ośrodki życiowe i nie są to ich kraje pochodzenia;

27. przypomina, że kobietom, w tym kobietom będącym pracownikami migrującymi, o wiele częściej niż mężczyznom narzucana jest formuła pracy w niepełnym wymiarze godzin (w 2011 r. w Unii Europejskiej 32,1 % kobiet i 9% mężczyzn pracowało w niepełnym wymiarze godzin); zwraca się do państw członkowskich o przyjęcie środków niezbędnych do zniechęcania do zatrudniania w niepełnym wymiarze godzin (poprzez obowiązek uzasadnienia, zniesienie pewnych korzyści podatkowych itp.) oraz o wzmocnienie praw kobiet, które nie mogą uniknąć pracy w niepełnym wymiarze godzin (pierwszeństwo zatrudnienia, specjalny dodatek w przypadku zwolnienia itp.);

28. wzywa państwa członkowskie i Komisję do wzmocnienia polityki UE w zakresie zwalczania bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji pracowników z UE migrujących w Unii Europejskiej, kobiet w szczególności, i zwalczania łamania ich praw wynikającego z niewystarczającej znajomości języków obcych i praw mających zastosowanie do zatrudnienia w przyjmującym państwie członkowskim;

29. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby przy wsparciu podmiotów lokalnych, partnerów społecznych i ośrodków kształcenia bardziej uwrażliwiały kobiety na możliwości oferowane przez mobilność zawodową, ze szczególnym naciskiem na rozwój osobisty, planowanie kariery, a także na prawa przysługujące im przy wyjeździe do innego państwa członkowskiego z powodów zawodowych;

30. wzywa państwa członkowskie do stworzenia punktów kontaktowych dla mobilnych pracowników wykonujących pracę w domach i opiekunów o indywidualnym stosunku pracy, aby zagwarantować im środki pozwalające na stworzenie sieci, dzięki której będą w stanie

uzyskiwać informacje o przysługujących im prawach, a także do wspierania organizacji pozarządowych działających w tym obszarze;

31. zachęca państwa członkowskie do uproszczenia na szczeblu władz regionalnych i lokalnych procedur mających na celu:

- układanie i wdrażanie szczegółowych programów mających na celu integrację kobiet i mężczyzn w społecznościach lokalnych oraz promowanie wymiany międzykulturowej,
- zapewnienie kobietom, które podążają za swoimi małżonkami lub partnerami do innych państw członkowskich, odpowiednich usług, takich jak kursy na rzecz ułatwienia integracji w nowym środowisku społecznym i kulturowym, na przykład kursy językowe i szkolenia zawodowe, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet znajdujących się w trudnej sytuacji,
- zwrócenie większej uwagi na integrację kobiet na rynku pracy, tj. zdobywanie kwalifikacji, przekwalifikowywanie się, rozwój umiejętności, wprowadzanie programów w zakresie uczenia się przez całe życie;
- podjęcie kwestii dużej mobilności kobiet narażonych na ryzyko, takich jak pracownice domowe, pracownice opieki, sprzątaczk i kobiety pracujące w sektorze usług hotelarskich, restauracyjnych i gastronomicznych,
- wspieranie organizowanych przez organizacje niekomercyjnej kampanii podnoszenia świadomości społecznej, dotyczących tematyki kobiet w społecznościach międzynarodowych, jak np. żon i partnerek ekspatriantów,
- opracowywanie programów szkoleniowych w zakresie integracji, pomocy psychologicznej i projektów integracyjnych; podkreśla, że konkretne środki są pomocne w zrozumieniu i rozwiązywaniu problemów w praktyce;

32. podkreśla zagrożenie dla gospodarki i poszczególnych jednostek, wynikające ze zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć; podkreśla, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć częściowo wynika z tego, że w sektorach, w których kobiety stanowią zbyt duży odsetek, pensje są często niższe;

33. wzywa państwa członkowskie do dopilnowania, zwłaszcza poprzez propagowanie układów zbiorowych, by tendencje płacowe były bardziej przejrzyste, tak aby zapobiec utrzymywaniu się lub poszerzaniu różnic w wynagrodzeniu, włączając w to wpływ tych różnic na kumulację świadczeń emerytalnych i rentowych w państwie członkowskim pochodzenia i przyjmującym państwie członkowskim, a także do podjęcia środków niezbędnych do zmniejszenia różnic w poziomie płac kobiet i mężczyzn; wzywa Komisję do zaproponowania nowych środków w celu sankcjonowania i skutecznego zmniejszenia różnic w wynagrodzeniu mężczyzn i kobiet oraz do dopilnowania właściwego wdrażania i skuteczności dyrektywy 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, a także do dokonania przeglądu obowiązującego prawodawstwa w zakresie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć (dyrektywa 2006/54/WE) zgodnie z wnioskiem Parlamentu wyrażonym w jego rezolucji z dnia 13 marca 2012 r.; stanowczo apeluje do Komisji i państw członkowskich, aby we współpracy z partnerami społecznymi opracowały polityki, które koncentrują się na wyeliminowaniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz włączeniu kobiet do rynku pracy, jak również wspieraniu równych szans na rzecz

mobilności;

34. podkreśla, że wychowanie dzieci wymaga podziału obowiązków między mężczyzn a kobiety i społeczeństwo ogółem oraz wzywa państwa członkowskie do zapewnienia pracownikom – niezależnie od poziomu ich wynagrodzenia i kwalifikacji – którzy wraz z małżonkami / partnerami i/lub dziećmi zmieniają miejsce zamieszkania, informacji o dodatkach rodzinnych oferowanych w przyjmującym państwie członkowskim, a także takich usług jak placówki opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi, przedszkola, szkoły i usługi medyczne, wraz ze swobodnym dostępem do publicznych służb zatrudnienia zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi, w celu udzielania małżonkom lub partnerom pracowników przenoszących się do innego państwa członkowskiego pomocy w poszukiwaniach pracy; potwierdza konieczność zagwarantowania prawa do łączenia rodzin;

35. wzywa państwa członkowskie do opracowania środków infrastrukturalnych wspierających pracowników mobilnych wraz z ich rodzinami, w celu zapewnienia dostępu do edukacji i opieki nad dziećmi, zabezpieczenia społecznego i usług świadczonych w interesie wspólnoty; wzywa państwa członkowskie, zarówno państwa pochodzenia, jak i przyjmujące, do opracowania mechanizmów na rzecz integracji oraz ponownej integracji wysoce mobilnych pracowników wraz z rodzinami; podkreśla, że wartość umiejętności międzykulturowych nabytych przez kobiety wyjeżdżające za granicę powinna być bardziej doceniona przez pracodawców;

36. wzywa państwa członkowskie do walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym wśród kobiet należących do wszystkich grup wiekowych; zwraca się do Komisji i państw członkowskich o przedsięwzięcie środków w celu uniknięcia feminizacji ubóstwa poprzez promowanie zatrudnienia i przedsiębiorczości kobiet, eliminowanie różnic w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet oraz zapewnienie większych możliwości pogodzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi dzięki jednoczesnemu rozwojowi usług opieki nad dziećmi;

37. wzywa państwa członkowskie oraz Komisję do zwrócenia szczególnej uwagi na problem ubóstwa starszych kobiet, wynikającego z tego, że otrzymują one niższe emerytury, co jest z kolei konsekwencją okresów bezrobocia tych kobiet związanych z opieką nad dziećmi i innymi pozostającymi na utrzymaniu członkami rodziny;

38. zwraca się do państw członkowskich o to, by zachęcały pracodawców do wprowadzania elastycznego czasu pracy dla kobiet, w szczególności dla matek, których dzieci pozostały w państwie pochodzenia, tak by umożliwić im utrzymanie rzeczywistych więzi fizycznych z dziećmi;

39. zwraca się do Komisji i państw członkowskich o zachęcanie przedsiębiorstw i administracji do korzystania z telepracy, na sprawiedliwych warunkach płacowych i socjalnych, w celu unikania konieczności przerywania kariery przez kobiety w związku z mobilnością zawodową ich partnera;

40. wzywa państwa członkowskie do aktywnego udziału w likwidowaniu przeszkód w mobilności pracowników poprzez oferowanie członkom rodzin i partnerom usług, takich jak kursy umożliwiające długotrwałą integrację w nowym środowisku społecznym i kulturowym, np. kursy językowe i zawodowe, aby zapewnić im w ten sposób niezależność i poczucie godności;



41. podkreśla potrzebę zachęcenia kobiet do uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu w odniesieniu do zawodów związanych z matematyką, informatyką i nowymi technologiami w celu przezwyciężenia segregacji zawodowej i dyskryminacji płacowej; wzywa państwa członkowskie do promowania zawodów i profesji wymagających od kobiet od najmłodszych lat umiejętności naukowych, technicznych, inżynierskich i matematycznych, tak aby poprawić zdolność kobiet do zatrudnienia oraz wspierać proces przechodzenia od edukacji przez szkolenia zawodowe do zatrudnienia; wzywa zatem państwa członkowskie do zapewnienia lub dalszego rozwijania wysokiej jakości usług doradztwa dotyczącego orientacji zawodowej i kariery w celu wspierania kobiet w tym zakresie;

42. podkreśla pozytywny wpływ zachęcania kobiet już na wczesnym etapie do wybierania zawodów w kluczowych branżach z dużym potencjałem zatrudnienia, w szczególności w gospodarce ekologicznej, sektorze opieki zdrowotnej i społecznej oraz gospodarce cyfrowej;

43. wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia działań na rzecz przeciwdziałania segregacji płciowej w poszczególnych sektorach zarówno poprzez zachęcanie poszczególnych osób od ich najmłodszych lat do wybierania odpowiednich sektorów, jak również przeciwdziałanie czynnikom, które sprawiają, że takie sektory są mniej atrakcyjne dla kobiet lub mężczyzn, takim jak niedostosowanie warunków pracy do obowiązków rodzinnych czy wynagrodzenie;

44. ponawia swój apel do państw członkowskich o propagowanie mobilności związanej z kształceniem i z pracą poprzez: a) zwiększenie wiedzy w tej dziedzinie i rozpowszechnianie łatwo dostępnych dla wszystkich informacji; b) podkreślanie na wczesnych etapach kształcenia wartości dodanej mobilności; c) dbanie o to, by państwa członkowskie wzajemnie uznawały wyniki nauczania uzyskane w ramach doświadczeń z mobilnością oraz d) ograniczanie obciążenia administracyjnego i pobudzanie współpracy między odpowiednimi organami państw członkowskich, e) uznawanie pobytu za granicą w naliczaniu świadczeń emerytalnych i rentowych w państwie członkowskim pochodzenia;

45. wzywa Komisję, by kładła nacisk na wszystkie aspekty kształcenia i szkolenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i kształcenia dorosłych z myślą o poprawie jakości kształcenia i zwiększeniu perspektyw zawodowych na przyszłość;

46. zauważa, że program Erasmus, od jego ustanowienia w 1987 r., umożliwił mobilność w UE ponad 2,2 mln studentów i wniósł istotny wkład na rzecz mobilności w europejskim szkolnictwie wyższym; wyraża w związku z tym życzenie, aby w przyszłej perspektywie finansowej przewidziano odpowiednią kopertę finansową na wszystkie programy wspierające mobilność i kształcenie; zachęca Komisję i państwa członkowskie do dalszego aktywnego wspierania europejskich i międzynarodowych programów kształcenia i studiów oraz takich programów, jak Grundtvig, Comenius, Leonardo da Vinci, Jean Monet i Erasmus, aby sprzyjać mobilności edukacyjnej i zawodowej kobiet w UE oraz umożliwić także nauczycielom spędzenie pewnego okresu ich kariery zawodowej w innym państwie członkowskim UE, co przyczyni się do rozwoju poczucia obywatelstwa europejskiego i przynależności europejskiej; podkreśla znaczenie nowego wieloletniego programu w dziedzinie kształcenia, szkolenia zawodowego, młodzieży i sportu, opierającego się na pozytywnych doświadczeniach w ramach istniejących europejskich programów w obszarze mobilności i kształcenia;

47. podkreśla znaczenie systemów edukacyjnych uwzględniających kwestię płci, ponieważ

dają one dzieciom duże możliwości wyboru dzięki odkrywaniu ich talentów; podkreśla, że badania pokazują, że silne stereotypy płciowe w dziedzinie edukacji przyczyniają się do segregacji płciowej na rynku pracy, zarówno w odniesieniu do poszczególnych sektorów, jak i zawodów; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zwalczania tych stereotypów;

48. wskazuje na konieczność wprowadzenia gwarancji dla młodzieży w państwach członkowskich UE, by poprawić dostęp młodzieży, a zatem również absolwentek, do rynku pracy oraz ułatwić przejście ze środowiska studenckiego na rynek pracy; podkreśla, że wczesne wzorce mobilności zawodowej mają kluczowy wpływ na późniejsze zmiany zatrudnienia; przypomina swoje dwie rezolucje z dnia 24 maja 2012 r. w sprawie inicjatywy „Szanse dla młodzieży” oraz z dnia 16 stycznia 2013 r. w sprawie gwarancji dla młodzieży; wzywa zatem Komisję i państwa członkowskie do szybkiego wprowadzenia pakietu w sprawie zatrudnienia młodzieży, w szczególności w odniesieniu do programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em” i gwarancji dla młodzieży, z myślą o wspieraniu wczesnej mobilności związanej z kształceniem i pracą zawodową wśród młodych kobiet;

49. jednocześnie zwraca się do Komisji o to, by znalazła rozwiązania pozwalające zapewnić spójność między wykształceniem zdobytym przez młodzież dzięki mobilności a odpowiadającymi temu wykształceniu miejscami pracy, tak by zagwarantować jak największą skuteczność mobilności w obu jej przejawach: edukacyjnej i zawodowej;

50. podkreśla, że aby zwiększyć poziom zatrudnienia i wesprzeć walkę z długotrwałym bezrobociem, należy zwrócić uwagę na poprawę mobilności nie tylko wśród studentów i pracowników, ale również wśród wyspecjalizowanych nauczycieli, a tym samym zapewnić jakość uczenia;

51. podkreśla, że należy lepiej wyeksponować aspekty społeczne i poprawić dostęp do programów mobilności w kształceniu w przypadku kobiet pochodzących ze środowisk mniej uprzywilejowanych, a także kobiet słabiej opłacanych, kobiet będących na urlopie macierzyńskim lub samotnych matek;

52. wzywa państwa członkowskie do wyjaśnienia możliwości finansowego wsparcia mobilności kobiet w kształceniu i życiu zawodowym oraz do ułatwienia dostępu do tych informacji;

53. kładzie nacisk na konieczność przyznania kobietom niepełnosprawnym, kobietom bez kwalifikacji lub z niskim wykształceniem i samotnym matkom wystarczających informacji i dodatkowego wsparcia, które umożliwi im dostęp do istniejących programów mobilności związanej z edukacją, doksztalcaniem i szkoleniem;

54. zwraca szczególną uwagę na kobiety niepełnosprawne i podkreśla potrzebę przedsięwzięcia środków i podjęcia działań na rzecz walki z podwójną dyskryminacją oraz promowania całkowitej równości praw i możliwości;

55. uważa, że należy poświęcić szczególną uwagę ochronie środowiska kulturowego i/lub tradycji kobiet ze społeczności mniejszościowych;

56. wzywa państwa członkowskie do wspierania projektów krajowych, regionalnych i lokalnych w celu zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej kobiet; wzywa państwa członkowskie do wspierania szerszego włączenia zarówno kobiet, jak i mężczyzn do

działalności wolontariackiej i charytatywnej na rzecz wspólnoty;

57. podkreśla, że należy poświęcić szczególną uwagę wsparciu mobilności kobiet, które ukończyły 45 rok życia, gdyż są one w większym stopniu skłonne zaakceptować niepewne warunki pracy;

58. podkreśla konieczność zwiększenia udziału kobiet, które wyjechały za granicę, w programach uczenia się przez całe życie, w tym programach rozwoju umiejętności oraz zauważa, że należy wprowadzić programy na rzecz wzmocnienia integracji społecznej;

59. wskazuje, że bezrobocie i trudności w wejściu do wspólnoty pracujących dotyczą kobiet z bardzo różnych grup wiekowych, które muszą szybko reagować na potrzeby rynku pracy oraz przyjmuje z zadowoleniem zaproponowane przez Komisję środki mające na celu przeciwstawianie się niedopuszczalnemu poziomowi, jaki osiąga bezrobocie oraz wykluczenie społeczne wśród młodych ludzi, a także zaoferowanie młodym ludziom miejsca pracy, kształcenia i szkoleń; popiera inicjatywy przyjęte przez Komisję, np. mechanizm wspierania mobilności kobiet W.O.M.EN., i wzywa ją, by rozszerzyła i poprawiła zakres projektów mających na celu zwiększanie mobilności zawodowej kobiet;

60. odnotowuje wnioski z Roku Aktywnego Starzenia się i Solidarności Międzypokoleniowej, a zarazem wskazuje na potrzebę wspierania wolontariatu oraz wymiany wiedzy i doświadczeń między kobietami należącymi do różnych grup wiekowych;

61. wzywa Komisję, by poparła odpowiedni ponowny podział zasobów finansowych na programy na rzecz zatrudnienia kobiet i poprawy jakości kształcenia grup podatnych na zagrożenia;

62. zaleca utworzenie europejskiej sieci usług doradczych, aby pomóc lokalnym społecznościom w uporaniu się z tym problemem przez dostarczanie informacji, wiedzy praktycznej i wskazówek dotyczących integracji kobiet; zaleca promowanie i wykorzystanie instrumentów i sieci oraz kontynuowanie finansowania istniejących sieci europejskich, jak również instrumentów sprzyjających mobilności jak EURES, Twoja Europa i Europe Direct, które również ułatwiają pozyskiwanie przez kobiety informacji o przysługujących im prawach i możliwościach w różnych państwach członkowskich;

63. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji i rządów państw członkowskich.

---

(1) Dz.U. L 255 z 30.9.2005, s. 22.

(2) Dz.U. C 131 E z 8.5.2013, s. 35.

(3) Eurostat 2010 z wyjątkiem EE, EL (2008). AT, BE, ES, IE, FR, IT, CY: dane wstępne.

(4) Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 23 października 2012 r. w celu pozytywnego zakończenia procedury zatwierdzania wieloletnich ram finansowych na lata 2014–2020 (teksty przyjęte, [P7\\_TA\(2012\)0360](#)).