



---

*Dokument z posiedzenia*

---

**A8-0224/2017**

14.6.2017

# **SPRAWOZDANIE**

w sprawie warunków pracy i niepewności zatrudnienia  
(2016/2221(INI))

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

Sprawozdawca: Neoklis Sylikiotis

## SPIS TREŚCI

|                                                                              | <b>Strona</b> |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO .....                             | 3             |
| UZASADNIENIE .....                                                           | 19            |
| OPINIA KOMISJI ROLNICTWA I ROZWOJU WSI.....                                  | 22            |
| OPINIA KOMISJI PRAW KOBIET I RÓWNOUPRAWNIENIA.....                           | 30            |
| INFORMACJE O PRZYJĘCIU SPRAWOZDANIA W KOMISJI PRZEDMIOTOWO<br>WŁAŚCIWEJ..... | 39            |
| GŁOSOWANIE KOŃCOWE IMIENNE W KOMISJI PRZEDMIOTOWO WŁAŚCIWEJ.                 | 40            |

## PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

### w sprawie warunków pracy i niepewności zatrudnienia (2016/2221(INI))

*Parlament Europejski,*

- uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 151 i 153,
- uwzględniając art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE),
- uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności jej tytuł IV (Solidarność),
- uwzględniając dyrektywę Rady 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych<sup>1</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE 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<sup>2</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. dotyczącą pracy tymczasowej (dyrektywa w sprawie pracy tymczasowej)<sup>3</sup>,
- uwzględniając ukierunkowany przegląd dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 1996/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (dyrektywa o delegowaniu pracowników)<sup>4</sup> i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (dyrektywa o egzekwowaniu)<sup>5</sup>,
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)<sup>6</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 19 października 2010 r. w sprawie kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej<sup>7</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 10 września 2015 r. w sprawie utworzenia konkurencyjnego rynku pracy w Unii XXI w.: dostosowanie umiejętności i kwalifikacji do zapotrzebowania i perspektyw na rynku pracy jako sposób na wyjście z kryzysu<sup>8</sup>,

---

<sup>1</sup> Dz.U. L 216 z 20.8.1994, s. 12.

<sup>2</sup> Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

<sup>3</sup> Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9.

<sup>4</sup> Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1.

<sup>5</sup> Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11.

<sup>6</sup> Dz.U. L 177 z 4.7.2008, s. 6.

<sup>7</sup> Dz.U. C 70E z 8.3.2012, s. 1.

<sup>8</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2015)0321.

- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 25 lutego 2016 r. w sprawie europejskiego semestru na rzecz koordynacji polityki gospodarczej: zatrudnienie i aspekty społeczne w rocznej analizie wzrostu gospodarczego<sup>1</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 14 września 2016 r. w sprawie dumpingu socjalnego w Unii Europejskiej<sup>2</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 15 września 2016 w sprawie stosowania dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>3</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 19 stycznia 2017 r. w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych<sup>4</sup>,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie zmiany charakteru stosunków pracy i jej wpływu na zachowanie płacy zapewniającej utrzymanie na minimalnym poziomie<sup>5</sup>,
- uwzględniając europejską platformę na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej,
- uwzględniając swoje badanie z 2016 r. pt. „Precarious Employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies” [Niepewność zatrudnienia w Europie: schematy, tendencje i strategie polityczne]<sup>6</sup>,
- uwzględniając Europejską kartę na rzecz jakości staży i praktyk zawodowych wprowadzoną w dniu 14 grudnia 2011 r.,
- uwzględniając kwartalny przegląd Komisji pt. „Employment and Social Developments in Europe” [Zatrudnienie i zmiany społeczne w Europie] za jesień 2016 r.,
- uwzględniając dokument Komisji pt. „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci na lata 2016–2020”;
- uwzględniając sprawozdanie Eurofoundu z 2010 r. pt. „Flexible forms of work: »very atypical« contractual arrangements” [Elastyczne formy pracy: „bardzo nietypowe” stosunki umowne],
- uwzględniając sprawozdanie Eurofoundu z 2014 r. w sprawie wpływu kryzysu na warunki przemysłowe i warunki pracy w Europie<sup>7</sup>,
- uwzględniając sprawozdanie Eurofoundu z 2015 r. w sprawie nowych form

<sup>1</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2016)0059.

<sup>2</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2016)0346.

<sup>3</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2016)0360.

<sup>4</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2017)0010.

<sup>5</sup> [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=uriserv:OJ.C\\_.2016.303.01.0054.01.POL&toc=OJ:C:2016:303:TOC](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.303.01.0054.01.POL&toc=OJ:C:2016:303:TOC)

<sup>6</sup> [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)

<sup>7</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1398en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1398en.pdf)

zatrudnienia<sup>1</sup>,

- uwzględniając sprawozdanie Eurofoundu z 2016 r. pt. „Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union” [Badanie nieuczciwych form zatrudnienia w Unii Europejskiej]<sup>2</sup>,
- uwzględniając europejskie badanie warunków pracy i sprawozdanie ogólne z szóstego europejskiego badania warunków pracy Eurofoundu<sup>3</sup>,
- uwzględniając słownik stosunków pracy przygotowany przez Eurofound<sup>4</sup>,
- uwzględniając podstawowe normy w dziedzinie pracy ustanowione przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) oraz jej konwencje i zalecenia dotyczące warunków pracy,
- uwzględniając zalecenie MOP R198 z 2006 r. dotyczące stosunku pracy (zalecenie dotyczące stosunku pracy)<sup>5</sup> oraz jej przepisy dotyczące określenia stosunku pracy,
- uwzględniając sprawozdanie MOP z 2011 r. w sprawie polityk i regulacji mających na celu zwalczanie niepewnego zatrudnienia<sup>6</sup>,
- uwzględniając sprawozdanie MOP z 2016 r. w sprawie niestandardowych form zatrudnienia na świecie<sup>7</sup>,
- uwzględniając sprawozdanie MOP z 2016 r. pt. „Building a social pillar for European convergence” [Budowanie filaru społecznego na potrzeby konwergencji europejskiej]<sup>8</sup>,
- uwzględniając zalecenie ogólne ONZ nr 28 z 2010 r. dotyczące głównych zobowiązań Państw Stron zgodnie z art. 2 Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet,
- uwzględniając Konwencję Rady Europy z 2011 r. w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (konwencja stambulska),
- uwzględniając strategię Rady Europy na rzecz równości płci na lata 2014–2017,
- uwzględniając art. 52 Regulaminu,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinie Komisji Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A8-0224/2017),

A. mając na uwadze, że pojawiają się niestandardowe, nietypowe formy zatrudnienia;

---

<sup>1</sup> [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1639en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1639en.pdf)

<sup>3</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)

<sup>4</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary>

<sup>5</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535).

<sup>6</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---/wcms\\_164286.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---/wcms_164286.pdf).

<sup>7</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---/wcms\\_534496.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---/wcms_534496.pdf).

<sup>8</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---/wcms\\_490959.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---/wcms_490959.pdf).

mając na uwadze, że w ciągu ostatnich 15 lat wzrosła liczba pracowników z umowami o pracę na czas określony i umowami o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy; mając na uwadze, że aby odpowiednio chronić pracowników, potrzebne są skuteczne strategie polityczne obejmujące różne formy zatrudnienia;

- B. mając na uwadze w ciągu ostatnich 10 lat liczba osób zatrudnionych na standardowych umowach spadła z 62 % do 59 %<sup>1</sup>; mając na uwadze, że jeśli ta tendencja się utrzyma standardowe umowy mogą zacząć obowiązywać jedynie w stosunku do mniejszości pracowników;
- C. mając na uwadze, że umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy nadal stanowią większość umów o pracę w UE, jednak w niektórych sektorach obok standardowych form zatrudnienia pojawiają się również nietypowe formy; mając na uwadze, że nietypowe formy zatrudnienia mogą również mieć niekorzystny wpływ na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym z powodu niestandardowego czasu pracy, a także nieregularnych płac i składek emerytalnych;
- D. mając na uwadze, że wraz z pojawianiem się nowych form zatrudnienia, przede wszystkim w związku z cyfryzacją i nowymi technologiami, zacierają się granice między pracą zależną a samozatrudnieniem<sup>2</sup>, co może prowadzić do spadku jakości zatrudnienia;
- E. mając na uwadze, że niektóre nowe formy zatrudnienia różnią się pod wieloma względami od tradycyjnego standardowego zatrudnienia; mając na uwadze, że w niektórych z nich zmienia się stosunek pracodawca–pracownik, w innych tryb i organizacja pracy, a jeszcze w innych obie te rzeczy; mając na uwadze, że może to spowodować wzrost fikcyjnego samozatrudnienia, pogorszenie się warunków pracy i zmniejszenie ochrony socjalnej, jednak może również przynieść pewne korzyści; mając na uwadze, że kluczowe znaczenie ma wdrożenie obowiązujących przepisów;
- F. mając na uwadze, że należy przyjąć z zadowoleniem wzrost poziomu zatrudnienia w Unii po kryzysie gospodarczym, jednak że częściowo można go przypisać wzrostowi nietypowych form zatrudnienia, z którymi w niektórych sytuacjach wiąże się większe – w porównaniu ze standardowym zatrudnieniem – ryzyko niepewności zatrudnienia; mając na uwadze, że należy przywiązywać większą wagę do jakości w tworzeniu miejsc pracy;
- G. mając na uwadze, że poziom zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy ani razu od czasu kryzysu nie uległ obniżeniu, a zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy nadal pozostaje na poziomie niższym niż przed kryzysem w 2008 r.; mając na uwadze, że pomimo wzrostu w ostatnich latach wskaźnik zatrudnienia jest wciąż mniejszy od celu strategii „Europa 2020” wynoszącego 75 % i pokazuje znaczne rozbieżności w

---

<sup>1</sup> Zatrudnienie na umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy stanowi 59 % wszystkich stosunków pracy w UE; w przypadku samozatrudnienia z pracownikami najemnymi ten odsetek wynosi 4 %, pracy niezależnej – 11 %, pracy tymczasowej – 1 %, zatrudnienia na czas określony – 7 %, przygotowania zawodowego lub praktyki zawodowej – 2 %, pracy nietypowej w niepełnym wymiarze czasu pracy (mniej niż 20 godzin tygodniowo) – 9 %, a stałej pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy – 7 %.

<sup>2</sup> Zob.: sprawozdanie MOP z 2016 r. pt. „Building a social pillar for European convergence” [Budowanie filaru społecznego na potrzeby konwergencji europejskiej].

poszczególnych państwach członkowskich;

- H. mając na uwadze, że ważne jest dokonanie rozróżnienia między pojawiającymi się nowymi formami zatrudnienia a istnieniem niepewnego zatrudnienia;
- I. mając na uwadze, że Unia Europejska i państwa członkowskie współdzielą kompetencje w zakresie polityki społecznej; mając na uwadze, że UE może jedynie uzupełniać i wspierać państwa członkowskie w tej dziedzinie;
- J. mając na uwadze, że UE może jedynie przyjmować wymogi minimalne w zakresie warunków pracy bez harmonizacji przepisów ustawowych i wykonawczych państw członkowskich;
- K. mając na uwadze, że stworzono już europejską platformę na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, umożliwiającą bliższą współpracę transgraniczną oraz wspólne działania właściwych organów państw członkowskich i innych podmiotów w celu skutecznego i efektywnego przeciwdziałania pracy nierejestrowanej;
- L. mając na uwadze, że niepewne zatrudnienie prowadzi do segmentacji rynku i pogłębia nierówności pod względem wynagrodzeń;
- M. mając na uwadze, że jak dotąd nie powstała wspólna definicja niepewnego zatrudnienia; mając na uwadze, że taka definicja powinna zostać opracowana w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi; mając na uwadze, że sam w sobie rodzaj umowy nie może przesądzać o ryzyku niepewnego zatrudnienia, gdyż ryzyko to wynika z wielu różnych czynników;
- N. mając na uwadze, że standardowa forma zatrudnienia może oznaczać zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy oraz dobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony; mając na uwadze, że każde państwo członkowskie dysponuje własnymi przepisami i praktykami wskazującymi, jakie warunki pracy powinny obowiązywać na podstawie poszczególnych rodzajów umów o pracę lub staży; mając na uwadze, że nie istnieje powszechnie akceptowana definicja „standardowego zatrudnienia”;
- O. mając na uwadze, że niedawne problemy z reprezentacją pracowników wynikające albo ze słabości organizacji partnerów społecznych w niektórych sektorach, albo z wprowadzonych w różnych państwach członkowskich UE reform ograniczających rolę partnerów społecznych, negatywnie wpływają na wszystkie stosunki pracy;
- P. mając na uwadze, że niektóre sektory, takie jak rolnictwo, budownictwo i sektor artystyczny, są w nieproporcjonalnie negatywny sposób dotknięte niepewnością zatrudnienia; mając na uwadze, że w ostatnich latach niepewne formy zatrudnienia pojawiły się również w innych sektorach, takich jak lotnictwo czy hotelarstwo<sup>1</sup>;
- Q. mając na uwadze, że według ostatnich badań pracownicy wykonujący pracę fizyczną w zawodach wymagających średnich kwalifikacji oraz podejmujący pracę w zawodach, w

---

<sup>1</sup> Zob.: badanie z 2016 r. pt. „Precarious Employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies”

[Niepewność zatrudnienia w Europie: schematy, tendencje i strategie polityczne],

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL\\_STU%282016%29587285\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU%282016%29587285_EN.pdf)

których wystarczające są niskie kwalifikacje, otrzymują niższe wynagrodzenie, mają gorsze perspektywy i doświadczają gorszej zasadniczej jakości zatrudnienia; mając na uwadze, że skarżą się oni na częstsze narażenie na ryzyko związane z otoczeniem lub przyjmowaną pozycją ciała oraz na pogorszenie samopoczucia fizycznego i psychicznego<sup>1</sup>;

- R. mając na uwadze, że kobiety stanowią 46 % ludności aktywnej zawodowo na unijnym rynku pracy oraz są grupą szczególnie narażoną na niepewność zatrudnienia z uwagi na dyskryminację, w tym w obszarze płac; mając również na uwadze, że kobiety w UE zarabiają około 16 % mniej niż mężczyźni; mając na uwadze, że kobiety częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na podstawie umów na czas określony lub nisko płatnych, przez co są bardziej narażone na ryzyko niepewnego zatrudnienia; mając na uwadze, że z powodu takich warunków pracy kobiety przez całe życie mają gorszą sytuację pod względem dochodów i ochrony socjalnej i dotyczy to zarówno wynagrodzeń, jak i emerytur i świadczeń społecznych; mając na uwadze, że mężczyźni częściej niż kobiety pracują w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony; mając na uwadze, że kobiety są szczególnie dotknięte problemem podejmowania wbrew własnej woli pracy w niepełnym wymiarze czasu, fikcyjnego samozatrudnienia i pracy nierejestrowanej<sup>2</sup>;
- S. mając na uwadze, że wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w UE jest wyższy niż wskaźnik zatrudnienia kobiet; mając na uwadze, że najważniejszymi przyczynami opuszczania przez kobiety rynku pracy są konieczność opieki nad dziećmi lub osobami starszymi, ich własna choroba lub niezdolność do pracy, a także inne obowiązki osobiste lub rodzinne; mając na uwadze, że kobiety często padają ofiarą dyskryminacji i napotykają przeszkody w związku z macierzyństwem lub potencjalnym macierzyństwem; mając na uwadze, że kobiety samotnie wychowujące dzieci są szczególnie narażone na niepewne formy zatrudnienia;
- T. mając na uwadze, że równość kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem, które zakłada gwarancję równych szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia i mając na uwadze, że polityki na rzecz zapewnienia takiej równości przyczyniają się do inteligentnego i trwałego wzrostu gospodarczego;
- U. mając na uwadze, że wielu osobom zatrudnionym na niepewnych warunkach lub osobom bezrobotnym nie przysługuje prawo do urlopu rodzicielskiego;
- V. mając na uwadze, że młodzi pracownicy są bardziej narażeni na niepewne zatrudnienie; mając na uwadze, że młodzi pracownicy poniżej 25. roku życia są dwukrotnie bardziej narażeni na sytuacje niekorzystne z wielu przyczyn jednocześnie w porównaniu z pracownikami w wieku co najmniej 50. lat<sup>3</sup>;

#### ***I. W kierunku godnej pracy – zajęcie się kwestią warunków pracy i niepewnego***

<sup>1</sup> Eurofound (2014), „Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages” [Profile zawodowe warunków pracy: identyfikacja grup znajdujących się w trudnym położeniu z wielu przyczyn jednocześnie].

<sup>2</sup> [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

<sup>3</sup> Eurofound (2014), „Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages” [Profile zawodowe warunków pracy: identyfikacja grup znajdujących się w trudnym położeniu z wielu przyczyn jednocześnie].

## **zatrudnienia**

1. wzywa państwa członkowskie do uwzględniania następujących wskaźników MOP, aby ustalić istnienie stosunku pracy:
  - praca jest wykonywana zgodnie z instrukcjami oraz pod kontrolą drugiej strony;
  - praca wiąże się ze zintegrowaniem pracownika z organizacją przedsiębiorstwa;
  - praca jest wykonywana jedynie lub głównie na rzecz drugiej osoby;
  - praca musi być wykonywana osobiście przez pracownika;
  - praca jest wykonywana w ramach określonych godzin pracy lub w miejscu pracy określonym lub uzgodnionym przez stronę, na rzecz której praca jest wykonywana;
  - praca ma określony czas trwania i posiada pewną ciągłość;
  - praca wymaga dyspozycyjności pracownika lub wiąże się z dostarczeniem narzędzi, materiałów i maszyn przez stronę, na rzecz której praca jest wykonywana;
  - pracownik otrzymuje okresową wypłatę wynagrodzenia, które stanowi jego jedyne lub główne źródło dochodów; może otrzymywać również świadczenia w naturze, na przykład w formie pożywienia, zakwaterowania lub transportu;
  - pracownikowi przysługują uprawnienia, takie jak cotygodniowe okresy wypoczynku i urlop roczny;
2. zwraca uwagę na opracowaną przez Eurofound definicję „nietypowej pracy”, która odnosi się do stosunku pracy odbiegającego od standardowego lub typowego modelu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, regularnie i na czas nieokreślony u jednego pracodawcy przez długi okres<sup>1</sup>; podkreśla, że pojęcia „nietypowe” i „niepewne” nie mogą być stosowane jako synonimy;
3. rozumie, że „niepewne zatrudnienie” oznacza formy zatrudnienia, w przypadku których nie są przestrzegane normy i przepisy europejskie, międzynarodowe i krajowe lub które nie zapewniają wystarczających środków na godne życie lub adekwatnej ochrony socjalnej;
4. zauważa, że niektóre nietypowe formy zatrudnienia mogą nieść ze sobą większe ryzyko niepewnego zatrudnienia i braku zabezpieczenia, jak np. w przypadku wymuszonych umów na czas określony lub o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, umów zerogodzinowych oraz bezpłatnych staży i praktyk;
5. podkreśla, że w przypadku gdy to pracownicy podejmują decyzję o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy, należy zagwarantować trwałość takiego zatrudnienia pod względem ekonomicznym i społecznym;
6. jest głęboko przekonany, że elastyczność na rynku pracy nie powinna oznaczać

---

<sup>1</sup> Zob.: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

zwiększania produktywności i konkurencyjności kosztem praw pracowniczych, lecz polega ona na udanym równoważeniu ochrony pracowników oraz zdolności osób fizycznych i pracodawców do uzgadniania trybu pracy, który jest najlepiej dostosowany do potrzeb zarówno pracodawców, jak i pracowników;

7. zauważa, że ryzyko niepewności zatrudnienia zależy nie tylko od rodzaju umowy, lecz także od następujących wskaźników:
- małego bezpieczeństwa zatrudnienia lub jego braku ze względu na niestały charakter pracy, co ma miejsce w przypadku umów przewidujących wymuszoną i często nietypową pracę w niepełnym wymiarze czasu oraz, w niektórych państwach członkowskich, niejasno określone godziny pracy oraz zmienny zakres obowiązków wynikający z pracy na wezwanie;
  - minimalnej ochrony przed wypowiedzeniem i braku wystarczającego zabezpieczenia społecznego w przypadku zwolnienia;
  - wynagrodzenia umożliwiającego godne życie;
  - ograniczonego prawa lub braku prawa do ochrony socjalnej lub świadczeń;
  - ograniczonej ochrony lub braku ochrony przed wszelkimi formami dyskryminacji;
  - ograniczonych szans lub braku szans na awans na rynku pracy lub na rozwój kariery i szkolenia;
  - niskiego poziomu prawa do rokowań zbiorowych i ograniczonego prawa do zbiorowej reprezentacji;
  - środowiska pracy niespełniającego minimalnych standardów zdrowia i bezpieczeństwa<sup>1</sup>;
8. przypomina wprowadzoną przez MOP definicję godnej pracy, zgodnie z którą „godna praca to praca, która jest produktywna i przynosi godziwy dochód, jest wykonywana w bezpiecznym miejscu z zapewnieniem ochrony socjalnej, stwarza lepsze perspektywy rozwoju osobistego i integracji społecznej, gwarantuje ludziom swobodę wyrażania opinii, zrzeszania się i uczestniczenia w podejmowaniu decyzji wpływających na ich życie oraz zapewnia równość szans i równe traktowanie wszystkich kobiet i mężczyzn”<sup>2</sup>; zachęca MOP do uwzględnienia w tej definicji płacy zapewniającej utrzymanie na minimalnym poziomie; zachęca Komisję i państwa członkowskie do stosowania tej definicji podczas dokonywania przeglądu czy opracowywania przepisów w dziedzinie zatrudnienia;
9. przypomina, że warunki powodzenia dobrych praktyk na rzecz zwalczania niepewnego zatrudnienia to: silne podstawy prawne; zaangażowanie partnerów społecznych i rad zakładowych w miejscu pracy; współpraca z zainteresowanymi stronami; równowaga

<sup>1</sup> Zob.: rezolucja Parlamentu z dnia 19 października 2010 r. w sprawie kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej, Dz.U. C 70E z 8.3.2012 r., s. 1.

<sup>2</sup> Sprawozdanie MOP z 14 listopada 2016 r. w sprawie niestandardowych form zatrudnienia na świecie, [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_534326/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm).

między elastycznością a bezpieczeństwem; ukierunkowanie sektorowe; niskie obciążenie administracyjne dla pracodawców; egzekwowanie prawa przez inspekcje pracy; kampanie informacyjne;

10. podkreśla, że konieczne jest przyjęcie antycyklicznej polityki gospodarczej mającej na celu ochronę siły nabywczej pracowników zgodnie z tradycjami konstytucyjnymi państw członkowskich;
11. zauważa, że program godnej pracy MOP ma w szczególności na celu zagwarantowanie nowych miejsc pracy, praw pracowniczych, ochrony socjalnej, dialogu społecznego i równouprawnienia płci; zwraca uwagę, że godna praca powinna w szczególności zapewniać:
  - płacę umożliwiającą utrzymanie na minimalnym poziomie przy jednoczesnym zagwarantowaniu wolności zrzeszania się;
  - układy zbiorowe zgodne z praktykami państw członkowskich;
  - zaangażowanie pracowników w sprawy firmy zgodnie z praktykami państw członkowskich;
  - poszanowanie negocjacji zbiorowych;
  - równe traktowanie pracowników w tym samym miejscu pracy;
  - bezpieczeństwo i higienę pracy;
  - ochronę socjalną pracowników i osób pozostających na ich utrzymaniu;
  - przepisy dotyczące czasu pracy i odpoczynku;
  - ochronę przed zwolnieniem;
  - dostęp do szkoleń i uczenia się przez całe życie;
  - wspieranie równowagi między życiem zawodowym wszystkich pracowników;podkreśla, że aby zapewnić przestrzeganie tych praw, konieczne jest również lepsze stosowanie przepisów prawa pracy i praw społecznych;
12. zauważa, że wiele czynników, takich jak cyfryzacja i automatyzacja, przyczynia się do zmiany charakteru pracy, w tym do wzrostu nowych form zatrudnienia; zwraca w związku z tym uwagę na to, że nowe formy pracy mogą wymagać nowych, odpowiednio ukierunkowanych i proporcjonalnych regulacji, które obejmą wszystkie formy zatrudnienia;
13. przypomina w kontekście pracy w sektorze cyfrowym, że pracownikom platform cyfrowych i innym pośrednikom należy zapewnić odpowiednie zabezpieczenie społeczne i opiekę zdrowotną;
14. podkreśla, że cyfryzacja nie może być postrzegana wyłącznie jako czynnik wpływający destrukcyjnie na miejsca pracy i zwraca uwagę na stwarzane przez cyfryzację

możliwości w zakresie rozwoju i poszerzania indywidualnych umiejętności;

15. podkreśla, że według szacunków w 2020 r. w sektorze ICT będzie 756 000 wolnych miejsc pracy, co wskazuje na potrzebę rozwoju umiejętności cyfrowych europejskich pracowników;
16. podkreśla, że kryzys gospodarczy przyczynił się do ruchów migracyjnych w obrębie UE, które ujawniły przeszkody dla swobodnego przepływu osób między państwami członkowskimi oraz dyskryminację ze względu na narodowość, co naraża obywateli Unii na niepewność zatrudnienia;
17. podkreśla, że niepewne warunki pracy, w tym praca nierejestrowana i fikcyjne samozatrudnienie, oddziałują w sposób długofalowy na zdrowie psychiczne i samopoczucie fizyczne, i mogą w większym stopniu narażać pracowników na ubóstwo, wykluczenie społeczne i pogorszenie sytuacji w zakresie przysługujących im praw podstawowych;
18. zwraca uwagę na fakt, że pracownicy zatrudnieni na bardzo krótkie umowy są najbardziej narażeni na negatywne skutki fizycznych aspektów ich pracy; zauważa, że połączenie niepewności pracy i braku kontroli nad czasem pracy często wiąże się z zagrożeniami w miejscu pracy spowodowanymi stresem;
19. zwraca uwagę na nadmierne rozpowszechnienie się czy wręcz nadużywanie w niektórych sektorach gospodarki elastycznych lub nietypowych stosunków pracy;
20. apeluje do Komisji i państw członkowskich o tworzenie strategii politycznych, które wzmocnią pozycję pracowników, stażystów i praktykantów przez pogłębienie dialogu społecznego i wspieranie negocjacji zbiorowych, zapewniając wszystkim pracownikom, bez względu na ich status, możliwość uzyskania i korzystania z prawa do zrzeszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych bez ograniczeń i strachu przed bezpośrednimi lub pośrednimi sankcjami ze strony pracodawcy;
21. podkreśla znaczenie partnerów społecznych w egzekwowaniu praw pracowników, określaniu godziwych warunków pracy, ustalaniu godziwych wynagrodzeń i dochodów w zgodzie z przepisami i praktykami państw członkowskich oraz przekazywaniu pracodawcom i pracownikom uwag i wytycznych;
22. zwraca się do państw członkowskich, aby w ścisłym porozumieniu z partnerami społecznymi zwiększyły bezpieczeństwo przebiegu kariery zawodowej – tak aby ułatwić przechodzenie przez rozmaite sytuacje, które człowiek może napotkać na drodze życiowej – przede wszystkim przez zapewnienie szkolenia zawodowego przez całe życie, wystarczających zasiłków dla bezrobotnych, możliwości przenoszenia praw socjalnych oraz aktywnej i skutecznej polityki dotyczącej rynku pracy;
23. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wspierania i zapewniania skutecznej ochrony pracowników oraz jednakowego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn wykonujących pracę w ramach stosunku pracy dzięki kompleksowej reakcji politycznej mającej na celu przeciwdziałanie niepewnemu zatrudnieniu i zagwarantowanie rozwoju zawodowego i odpowiedniego zabezpieczenia społecznego;

24. podkreśla znaczenie inspektoratów pracy w państwach członkowskich i zauważa, że powinny one koncentrować się na celu, jakim jest monitorowanie, egzekwowanie i poprawa warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również zwalczanie pracy nielegalnej i nierejestrowanej, natomiast w żadnym wypadku nie można dopuścić do nadużyć w postaci wykorzystywania ich jako mechanizmów kontroli migracji; zwraca uwagę na ryzyko dyskryminacji pracowników najbardziej podatnych na zagrożenia oraz zdecydowanie potępia praktykę stosowaną przez przedsiębiorstwa, które zatrudniają migrantów, nie zapewniając im pełni praw i świadczeń oraz nie informując ich w tej kwestii; apeluje zatem do państw członkowskich o zapewnienie inspektoratom pracy odpowiednich zasobów, aby umożliwić im skuteczne monitorowanie;

## ***II. Propozycje***

25. wzywa Komisję i państwa członkowskie do przeciwdziałania niepewnemu zatrudnieniu, w tym pracy nierejestrowanej i fikcyjnemu zatrudnieniu, i dopilnowania, aby wszystkie rodzaje umów o pracę gwarantowały godziwe warunki pracy i odpowiednie zabezpieczenie społeczne zgodnie z programem godnej pracy MOP, art. 29 TFUE, Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej i Europejską kartą społeczną;
26. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zwalczania wszelkich praktyk, które mogą prowadzić do zwiększenia niepewności zatrudnienia, i przyczynienia się tym samym do realizacji celu strategii „Europa 2020” w zakresie ograniczenia ubóstwa;
27. wzywa Komisję i państwa członkowskie do poprawy jakości pracy w ramach niestandardowych form zatrudnienia przez zapewnienie co najmniej zestawu minimalnych norm w zakresie zabezpieczenia społecznego, wysokości płacy minimalnej oraz dostępu do szkoleń i rozwoju zawodowego; podkreśla, że powinno to nastąpić przy jednoczesnym utrzymaniu szans na wejście na rynek pracy;
28. wzywa państwa członkowskie do dopilnowania, aby systemy zabezpieczenia społecznego były odpowiednio dostosowane do nowych form zatrudnienia;
29. zwraca się do Komisji o dokonanie oceny nowych form zatrudnienia powstałych w wyniku cyfryzacji; apeluje w szczególności o ocenę statusu prawnego pośredników na rynku pracy i platform internetowych oraz ich odpowiedzialności; wzywa Komisję do dokonania przeglądu dyrektywy Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia)<sup>1</sup> w celu uwzględnienia nowych form zatrudnienia;
30. podkreśla potencjał tkwiący w gospodarce dzielenia się, zwłaszcza w zakresie nowych miejsc pracy; wzywa Komisję i państwa członkowskie do przeprowadzenia oceny nowych możliwych standardów zatrudnienia powstałych w ramach gospodarki dzielenia się; nalega na zapewnienie większej ochrony pracowników w tym sektorze przez zwiększenie przejrzystości dotyczącej ich statusu, udzielanych im informacji i niedyskryminacji;

---

<sup>1</sup> Dz.U. L 288 z 18.10.1991, s. 32.

31. wzywa Komisję do dokonania ukierunkowanego przeglądu dyrektywy o delegowaniu pracowników i przeglądu dyrektywy w sprawie pracy tymczasowej, aby zapewnić wszystkim pracownikom podstawowe prawa socjalne, w tym prawo do równej płacy za taką samą pracę w tym samym miejscu;
32. podkreśla zapotrzebowanie na inwestycje publiczne i prywatne wspierające w szczególności te sektory gospodarki, w których przewiduje się jak największy efekt mnożnikowy, w dążeniu do podwyższenia poziomu konwergencji i spójności społecznej w Unii i tworzenia godziwych miejsc pracy; w związku z tym zwraca uwagę na potrzebę wspierania MŚP i start-upów;
33. podkreśla potrzebę wyeliminowania pracy nierejestrowanej, ponieważ zmniejsza ona dochody podatkowe i z tytułu ubezpieczeń społecznych, a także prowadzi do niepewnych i niekorzystnych warunków pracy oraz nieuczciwej konkurencji między pracownikami; z zadowoleniem przyjmuje utworzenie europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej;
34. dostrzega – zważywszy na liczbę pracowników, a zwłaszcza młodych ludzi, którzy opuszczają obecnie kraje pochodzenia i przenoszą się do innych państw członkowskich w poszukiwaniu możliwości zatrudnienia – pilną potrzebę opracowania odpowiednich środków w celu dopilnowania, by żaden pracownik nie został pozbawiony ochrony przysługującej mu na mocy praw socjalnych i pracowniczych; w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie do dalszej poprawy mobilności pracowników w UE przez przestrzeganie zasady równego traktowania, zabezpieczenie płac i standardów społecznych oraz zagwarantowanie pełnej możliwości przenoszenia praw socjalnych; wzywa wszystkie państwa członkowskie do opracowania strategii społecznych i w dziedzinie zatrudnienia służących zapewnieniu równych praw i równych płac w tym samym miejscu pracy;
35. z niepokojem odnotowuje spadek siły oddziaływania negocjacji zbiorowych oraz umów zbiorowych; apeluje do Komisji i państw członkowskich o strategiczne polityki na rzecz powszechnego objęcia pracowników układami zbiorowymi, przy jednoczesnym utrzymaniu i wzmocnieniu roli związków zawodowych i organizacji pracodawców;
36. uznaje istotną rolę, jaką odgrywają partnerzy społeczni w unijnych dyrektywach w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, umów na czas określony i pracy tymczasowej, oraz zachęca Komisję, aby we współpracy z partnerami społecznymi w stosownych przypadkach uregulowała nowe formy zatrudnienia; wzywa Eurofound do zbadania, w jaki sposób partnerzy społeczni opracowują strategię na rzecz zapewnienia wysokiej jakości zatrudnienia i przeciwdziałania niepewnemu zatrudnieniu;
37. wzywa Komisję i państwa członkowskie do dopilnowania, w ramach swoich odpowiednich kompetencji, aby indywidualni pracownicy samozatrudnieni prawnie uznawani za spółkę jednoosobową mieli prawo do rokowań zbiorowych i swobodnego zrzeszania się;
38. przypomina, że zgodnie z Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej i dyrektywą 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą

niektórych aspektów organizacji czasu pracy (dyrektywą w sprawie czasu pracy)<sup>1</sup> każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego czasu pracy, do codziennych i tygodniowych okresów odpoczynku oraz do płatnego urlopu rocznego; podkreśla potrzebę dopilnowania, aby prawa te stosowały się do wszystkich pracowników, w tym pracowników wykonujących pracę na żądanie, niestandardową pracę w niepełnym wymiarze godzin i pracę zlecaną za pośrednictwem platform społecznościowych (crowdworking); przypomina, że dyrektywa w sprawie czasu pracy stanowi środek bezpieczeństwa i higieny pracy; apeluje o egzekwowanie postanowień Trybunału Sprawiedliwości, zgodnie z którymi okres gotowości w miejscu pracy stanowi czas pracy i musi po nim nastąpić obowiązkowy odpoczynek;

39. przypomina, że niestandardowa praca w niepełnym wymiarze godzin oznacza niższy poziom bezpieczeństwa zatrudnienia, ograniczone możliwości rozwoju kariery, mniejsze inwestycje w szkolenia ze strony pracodawców i wyższy odsetek niskich płac; wzywa państwa członkowskie i Komisję do tego, by zachęcały do wprowadzania środków na rzecz większej liczby godzin dla osób, które chcą pracować więcej;
40. przypomina, że zgodnie z Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej każdy ma prawo dostępu do szkoleń zawodowych i uczenia się przez całe życie; wzywa państwa członkowskie do zadbania, by szkolenia zawodowe i ustawiczne były dostępne także dla pracowników pracujących na podstawie niestandardowych form zatrudnienia; przypomina, że środki podnoszenia kwalifikacji są szczególnie ważne w szybko zmieniającej się gospodarce cyfrowej; przypomina, że niedobory wykwalifikowanej siły roboczej i niedopasowanie umiejętności przyczyniają się do wysokiego bezrobocia; z zadowoleniem przyjmuje niedawne inicjatywy na rzecz wyeliminowania niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej;
41. apeluje o gwarancję umiejętności jako nowe prawo pozwalające każdemu, na każdym etapie życia, nabyć podstawowe umiejętności XXI wieku, w tym umiejętność czytania i pisania, umiejętność rozumowania matematycznego, umiejętności cyfrowe i umiejętność korzystania z mediów, umiejętność krytycznego myślenia, umiejętności społeczne i odpowiednie umiejętności potrzebne w zielonej gospodarce i gospodarce o obiegu zamkniętym, z uwzględnieniem powstających gałęzi przemysłu i kluczowych rozwojowych sektorów oraz przy zapewnieniu pełnego objęcia tą gwarancją osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, w tym osób niepełnosprawnych, osób ubiegających się o azyl, długotrwale bezrobotnych i innych niedostatecznie reprezentowanych grup; podkreśla, że systemy kształcenia powinny sprzyjać włączeniu społecznemu, zapewniać wszystkim mieszkańcom edukację wysokiej jakości, umożliwiać ludziom aktywne obywatelstwo europejskie, dawać im umiejętność uczenia się i adaptacji przez całe życie oraz reagować na potrzeby społeczne i potrzeby rynku pracy;
42. podkreśla, że państwa członkowskie powinny formułować i realizować swoją politykę zgodnie z krajowymi przepisami i praktykami, konsultując się i ściśle współpracując z organizacjami pracodawców i pracowników;
43. przypomina, że niepewne zatrudnienie nie tylko szkodzi poszczególnym osobom, lecz pociąga również za sobą poważne koszty społeczne w formie strat podatkowych,

---

<sup>1</sup> Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9.

wyższych wydatków publicznych w perspektywie długoterminowej i konieczności udzielania wsparcia osobom dotkniętym długotrwałymi skutkami utraty dochodu i trudnymi warunkami pracy; apeluje do Komisji i państw członkowskich o zachęcanie do stosowania umów na czas nieokreślony i wymiany najlepszych praktyk między państwami członkowskimi w celu rozwiązania problemu niepewności zatrudnienia;

44. przypomina, że pracownicy zatrudnieni w ramach gospodarki nieformalnej stoją w obliczu wysokiego poziomu niepewności; wzywa Komisję i państwa członkowskie do przyjęcia dostosowanej do tej grupy pracowników strategii politycznej, która będzie ich chronić, zajmując się ich problemami bez względu na status pobytu;
45. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zwalczania pracy nierejestrowanej, fikcyjnego samozatrudnienia i wszelkich form nielegalnego zatrudnienia, które podważają prawa pracownicze i systemy zabezpieczenia społecznego; podtrzymuje swoje stanowisko, zgodnie z którym zapobieganie umowom zerogodzinowym powinno być w przyszłości uwzględniane we wszystkich politykach zatrudnienia;
46. zwraca się do Komisji i państw członkowskich o ocenę warunków pracy osób zatrudnionych na zastępstwo w sektorze publicznym oraz ich wpływu na jakość usług publicznych;
47. podkreśla, że niepewne zatrudnienie dotyczy zwykle pracowników najbardziej podatnych na zagrożenia, narażonych na dyskryminację, ubóstwo i wykluczenie społeczne; przypomina w szczególności, że niepełnosprawność, odmienne pochodzenie etniczne, przekonania religijne lub wyznaniowe i bycie kobietą zwiększają ryzyko niepewnych warunków pracy; potępia wszelkie formy niepewności zatrudnienia bez względu na rodzaj umowy;
48. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia skutecznej ochrony pracowników szczególnie zagrożonych; zwraca się do Komisji i państw członkowskich o wdrożenie skutecznych środków służących do zwalczania dyskryminacji, której doświadczają kobiety na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii godzenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym oraz zlikwidowania luki płacowej; apeluje do Komisji o analizę, czy dyrektywa 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy jest dostosowana do nowych form zatrudnienia;
49. wzywa Komisję i państwa członkowskie do oceny, w perspektywie płci, wpływu wszystkich przepisów dotyczących aspektów niepewnego zatrudnienia; uważa, że konieczne jest dostosowanie środków ustawodawczych i nieustawodawczych do potrzeb kobiet objętych niepewnymi formami zatrudnienia, gdyż w przeciwnym razie odnośny problem będzie nadal w zbyt dużym stopniu dotyczył tej i tak już licznej grupy;
50. uważa, że w żadnym wypadku większe zapotrzebowanie na elastyczność na rynku pracy nie powinno skutkować dalszą nadreprezentacją kobiet w nietypowych formach zatrudnienia oraz wśród osób posiadających niepewne zatrudnienie;
51. wzywa Komisję i państwa członkowskie do monitorowania i zwalczania zjawiska

mobbingu w miejscu pracy, w tym nękania pracownic w ciąży oraz wszelkich niekorzystnych sytuacji spotykających kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego; wzywa państwa członkowskie do przestrzegania i egzekwowania przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego, aby kobiety nie były pokrzywdzone pod względem wysokości świadczeń emerytalnych z uwagi na urodzenie dziecka w toku kariery zawodowej; podkreśla, że urlopowi macierzyńskiemu muszą towarzyszyć skuteczne środki ochrony praw kobiet w ciąży oraz młodych, karmiących piersią i samotnie wychowujących dzieci matek, zgodnie z zaleceniami MOP oraz Światowej Organizacji Zdrowia;

52. ponawia apel o to, by wszyscy pracownicy bez względu na rodzaj stosunku pracy czy samozatrudnienie mogli gromadzić uprawnienia gwarantujące im bezpieczeństwo dochodów w sytuacjach takich jak bezrobocie, problemy zdrowotne, podeszły wiek, przerwa w karierze zawodowej spowodowana opieką nad dzieckiem lub inną osobą czy też szkoleniem;
53. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia godnych warunków pracy dotyczących wszelkich możliwości zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych przez osoby młode, takich jak staże, praktyki czy inne możliwości objęte gwarancją dla młodzieży; zachęca państwa członkowskie do przyjęcia i wdrożenia ram jakości dla staży, praktyk i przygotowania zawodowego, które zapewnią przestrzeganie praw pracowniczych i ukierunkowanie możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego przez osoby młode na aspekty edukacyjne;
54. wzywa w szczególności Komisję oraz państwa członkowskie do podjęcia kroków zmierzających do przeciwdziałania niepewności zatrudnienia ludzi młodych; podkreśla znaczenie wprowadzenia przez Komisję gwarancji dla młodzieży w tym względzie;
55. zaleca państwom członkowskim zagwarantowanie wszystkim grupom wiekowym młodzieży dostępu do wysokiej jakości bezpłatnej edukacji publicznej, w szczególności na wyższych poziomach kształcenia i szkolenia, ponieważ udowodniono, że podniesienie poziomu kształcenia przyczynia się do zmniejszenia nierówności między mężczyznami a kobietami na rynku pracy;
56. podkreśla, że posługiwanie się przez Komisję i państwa członkowskie pojęciem „pracownika” w rozumieniu MOP, a nie węższej zdefiniowanym pojęciem „pracownika najemnego” może przyczynić się do lepszego stosowania i zrozumienia podstawowych zasad i praw w pracy;
57. zwraca się do Komisji i państw członkowskich o promowanie przedsiębiorczości i spółdzielczości wśród pracowników w sektorze przedsiębiorstw wielousługowych oraz w powstającej branży gospodarki dzielenia się i platform cyfrowych, aby w ten sposób ograniczyć zagrożenia związane z nowymi modelami biznesowymi w zakresie praw i warunków zatrudnienia pracowników;
58. podkreśla, że w sektorze rolnictwa stosowanie umów krótkoterminowych wynika z sezonowości działalności rolniczej; apeluje, by uwzględnić to istotne ograniczenie, które wynika z uwarunkowań naturalnych, przez umożliwienie właścicielom gospodarstw rolnych zatrudniania pracowników zgodnie z rytmem pór roku i nienakładanie na nich dodatkowych obciążeń administracyjnych związanych z

rekrutacją siły roboczej i zarządzaniem nią;

59. wzywa Komisję do promowania i szerzenia świadomości ochrony praw pracowników sezonowych, a także wzywa państwa członkowskie do uregulowania sytuacji socjalnej i prawnej pracowników sezonowych, ochrony ich zdrowia i warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zagwarantowania im zabezpieczenia socjalnego, przy jednoczesnym przestrzeganiu postanowień art. 23 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r.<sup>1</sup> w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego, w tym postanowień dotyczących „równości wynagrodzeń i ochrony socjalnej”; zwraca uwagę na konieczność zapewnienia wszystkim pracownikom sezonowym pełnych informacji na temat przysługujących im praw pracowniczych i związanych z zabezpieczeniem społecznym, w tym emerytalnych, z uwzględnieniem transgranicznego aspektu pracy sezonowej;
60. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie oraz Komisji.

---

<sup>1</sup> Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 375.

## UZASADNIENIE

Wyniki wielu badań uwzględnionych przez sprawozdawcę w przedmiotowym sprawozdaniu wskazują, że w Unii Europejskiej wyraźnie upowszechniają się nietypowe formy zatrudnienia.

Liczba pracowników świadczących w UE (często w sposób wymuszony) pracę w oparciu o umowy na czas określony i umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy wzrosła znacząco w ciągu ostatnich 15 lat.

Jednocześnie nowe formy zatrudnienia zacierają granicę między pracą zależną a samozatrudnieniem, co prowadzi do spadku jakości miejsc pracy i wzrostu fikcyjnego samozatrudnienia.

Choć kryzys gospodarczy nie stanowił głównej przyczyny pojawienia się tych nowych niepewnych form zatrudnienia, niewystarczające i nieodpowiednie środki zaradcze podjęte przez UE jedynie pogłębiają problem. Wśród nich można wymienić środki oszczędnościowe i postanowienia zawarte w memorandumach, które tłumią wzrost gospodarczy, rozluźniają więzi społeczne i wpędzają w ubóstwo duże grupy ludności, głównie pracowników. Za wyraźnym wzrostem bieżących wskaźników zatrudnienia kryje się coraz częstsze wykorzystywanie niepewnych form zatrudnienia w postaci umów zerogodzinowych, fikcyjnego samozatrudnienia i wymuszonego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, które nie zapewniają pracownikom godziwego poziomu życia ani możliwości korzystania z pełni praw przysługujących im w miejscu pracy.

Zjawisko deprivacji społecznej i uwsteczniające przepisy prawa pracy zmusiły Parlament Europejski do zmierzenia się z problemem niepewności zatrudnienia i warunków pracy, czego przykładami są sprawozdania w sprawie dumpingu socjalnego<sup>1</sup> lub kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej<sup>2</sup>. Przedmiotowe sprawozdanie nawiązuje do innych sprawozdań, a zamiarem sprawozdawcy było przyczynienie się do wypracowania w ramach debaty publicznej podstawowego i minimalnego konsensusu dotyczącego określenia, co oznacza niepewne zatrudnienie, poprzez wprowadzenie szeregu elementów, w tym definicji godnej pracy sformułowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP).

Porozumienie w sprawie podstawowej definicji wiąże się z pracą wykonywaną w oparciu o standardowe formy zatrudnienia, zatrudnieniem nietypowym i godną pracą.

Standardowe formy zatrudnienia oznaczają umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast zatrudnienie nietypowe obejmuje obowiązujące (i nietypowe) umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, umowy o pracę tymczasową i umowy zerogodzinowe, a także praktyki zawodowe i pracę nierejestrowaną lub nieformalną.

---

<sup>1</sup> <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0255+0+DOC+XML+V0//PL>

<sup>2</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 19 października 2010 r. w sprawie kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej (2010/2018(INI)), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2010-0365&language=PL>

Punktem wyjścia dla opracowywanej podstawowej definicji niepewnego zatrudnienia mogłaby być niestandardowa forma zatrudnienia charakteryzująca się przynajmniej jedną z cech wymienionych poniżej:

- niewielkim bezpieczeństwem pracy lub jego brakiem ze względu na niestały charakter pracy, nieskonkretyzowane warunki umowne lub brak pisemnej umowy o pracę, np. w przypadku wymuszonej pracy w niepełnym wymiarze godzin, pracy tymczasowej lub pracy w niejasno określonych godzinach pracy i ze zmiennym zakresem obowiązków zależnym od woli pracodawcy;

- niskim wynagrodzeniem, które może być niekiedy nieoficjalne lub niejasno określone;
- nikłym lub zerowym poziomem ochrony socjalnej lub odnośnych uprawnień;
- brakiem ochrony przed dyskryminacją;
- małymi szansami na awans na rynku pracy lub brakiem takich szans,
- bardzo ograniczonymi prawami do zbiorowej reprezentacji lub brakiem takich praw;
- nieprzestrzeganiem minimalnych norm dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

MOP definiuje godną pracę jako pełne i produktywne zatrudnienie, które zapewnia godność, uczciwe wynagrodzenie, bezpieczne miejsce pracy, swobodę wyrażania opinii, swobodę zrzeszania się i uczestniczenia w procesach podejmowania decyzji dotyczących życia pracowników, równe szanse, równe traktowanie każdej osoby i równouprawnienie płci. Nowe wyzwania, takie jak cyfryzacja, przed którymi stają zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, prowadzą do radykalnych zmian w obszarze pracy – coraz częściej stosowane są nietypowe formy zatrudnienia, które będą się upowszechniać, jeśli nie zostaną wprowadzone nowe regulacje.

Komisja i państwa członkowskie muszą więc zapewnić godne warunki pracy w nowych miejscach pracy powstających wskutek cyfryzacji. Niepewne warunki pracy wywierają długofalowy wpływ pod względem ochrony socjalnej i emerytur, co sprawia, że pracownicy są w większym stopniu zagrożeni ubóstwem i pogorszeniem sytuacji w zakresie przysługujących im praw podstawowych.

W związku z tym konieczne jest zapewnienie, aby wszyscy pracownicy byli objęci ochroną socjalną oraz ochroną w ramach układów zbiorowych i na podstawie prawa do negocjacji zbiorowych. Komisja i państwa członkowskie muszą więc zapewnić skuteczną ochronę w miejscu pracy i wprowadzić kompleksową politykę mającą na celu ograniczenie i wyeliminowanie niepewnych form zatrudnienia.

W związku z tym konieczne jest wzmocnienie pozycji pracowników w drodze dialogu społecznego i częstszego korzystania z negocjacji zbiorowych, a także zapewnienie, aby

wszyscy pracownicy mogli korzystać bez ograniczeń ze swobody zrzeszania się i niezależnie prowadzić rokowania zbiorowe bez obaw o ewentualne konsekwencje. Inspektoraty pracy i działania podejmowane przez partnerów społecznych również odgrywają istotną rolę w ochronie praw pracowniczych, zapewnianiu godnego wynagrodzenia zgodnego z przepisami i praktykami w każdym państwie członkowskim, a także przekazywaniu pracodawcom wytycznych i informacji.

Inspektoraty pracy powinny skupić się na monitorowaniu i poprawie warunków pracy oraz na środkach pozwalających położyć kres pracy nierejestrowanej.

Całkowicie niedopuszczalne są praktyki przedsiębiorstw, które zatrudniają migrantów, nie zapewniając poszanowania wszystkich praw przysługujących im jako pracownikom.

Komisja i państwa członkowskie mogą zwalczać nietypowe i niepewne formy zatrudnienia zgodnie z programem godnej pracy MOP i Europejską kartą społeczną. Konieczne są także strategie polityczne w zakresie promowania inwestycji publicznych, zwiększania konwergencji społeczno-gospodarczej i tworzenia godnych miejsc pracy. Szczególnie niepokojące jest obniżanie poziomu ochrony zapewnianej pracownikom w ramach układów zbiorowych i na podstawie prawa do negocjacji zbiorowych; w związku z tym Komisja i państwa członkowskie powinny dążyć do propagowania powszechnej ochrony pracowników w ramach układów zbiorowych oraz do utrzymania roli związków zawodowych jako partnerów społecznych.

Ponadto sprawozdawca uważa, że Komisja i państwa członkowskie powinny zapewnić skuteczną ochronę pracowników, a w szczególności pracowników, którzy najdotkliwiej odczuwają niepewność swojej sytuacji i niepewność zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem pracujących kobiet, młodych pracowników, starszych pracowników, pracowników zatrudnionych w gospodarce nieformalnej (szarej strefie gospodarki), pracowników migrujących i pracowników niepełnosprawnych.

28.2.2017

## **OPINIA KOMISJI ROLNICTWA I ROZWOJU WSI**

dla Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

w sprawie warunków pracy i niepewnego zatrudnienia  
(2016/2221(INI))

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej: Viorica Dăncilă

### **WSKAZÓWKI**

Komisja Rolnictwa i Rozwoju Wsi zwraca się do Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, jako komisji przedmiotowo właściwej, o uwzględnienie w końcowym tekście projektu rezolucji następujących wskazówek:

- A. mając na uwadze, że rolnictwo i przemysł rolno-spożywczy wytwarzają 6 % PKB Unii Europejskiej oraz obejmują 15 mln przedsiębiorstw i 46 mln miejsc pracy;
- B. mając na uwadze, że strukturalnie geografia, topografia i dostępność gruntów, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wyspiarskich, górskich i oddalonych stanowią o tym, że rolnictwo jest dziedziną, w której warunki pracy i zatrudnienia mogą być szczególnie trudne i niepewne;
- C. mając na uwadze, że do tych niezmiennych czynników strukturalnych należy dodać czynniki koniunkturalne – takie jak zagrożenia klimatyczne i ekonomiczne – które jeszcze bardziej pogarszają, tak jak obecnie, sytuację pracowników sektora rolnego, prowadząc w ten sposób do zmniejszenia liczby rolników i małych gospodarstw rodzinnych, podczas gdy starzenie się społeczeństwa i wyludnienie to tendencje szczególnie zauważalne na obszarach wiejskich UE;
- D. mając na uwadze, że kryzys mający miejsce w ostatnich latach przyczynił się do pogłębienia kryzysu w sektorze rolnictwa i negatywnie wpłynął na zdolność rolników do inwestowania i tworzenia miejsc pracy, co hamuje modernizację, innowacje, podejmowanie działalności w rolnictwie przez ludzi młodych oraz wymianę pokoleniową; mając na uwadze, że inwestycje wspólnej polityki rolnej nie zostały jeszcze w pełni dostosowane do celów strategii „Europa 2020” dotyczących zrównoważonego rozwoju, jako że nie jest to inwestowanie co najmniej jednego euro z pięciu w zrównoważone rolnictwo; mając na uwadze, że należy pozwolić, aby rolnictwo miało możliwość dostosowywania się do trudnych warunków poprzez wspieranie innowacji;

- E. mając na uwadze, że struktura wiekowa sektora rolnego jest niepokojąca, gdyż od 2010 r. tylko 7,5 % rolników stanowią osoby poniżej 35 roku życia, a ponad 4,5 mln osób prowadzących gospodarstwa rolne ma powyżej 65 lat; mając na uwadze, że w okresie od 2000 do 2012 r. zniknęło 4,8 mln miejsc pracy w pełnym wymiarze czasu w unijnym sektorze rolnym, z czego 70 % znajdowało się w nowych państwach członkowskich, a 93 % stanowiły osoby samozatrudnione; a także mając na uwadze, że w związku z tym trudno jest poprawnie oszacować liczbę osób zatrudnionych w sektorze rolnym, gdyż ze względu na swój charakter praca niezarejestrowana nie jest uwzględniana w dostępnych danych<sup>1</sup>;
- F. mając na uwadze, że w wielu państwach członkowskich kobiety na obszarach wiejskich mają ograniczony dostęp do zatrudnienia w rolnictwie czy innych sektorach rynku pracy i są narażone na większe dysproporcje płacowe niż na innych obszarach, choć ogrywają niezwykle ważną rolę w rozwoju i tkance społecznej obszarów wiejskich, zwłaszcza w gospodarstwach rolnych;
- G. mając na uwadze, że praca w rolnictwie często zależy od pogody i jest sezonowa;
- H. mając na uwadze, że średnie roczne dochody rolników w UE utrzymywały się na tym samym poziomie lub nawet spadły w ciągu ostatnich 10 lat, podczas gdy koszty produkcji ciągle wzrastały, a znaczne inwestycje i ryzyko finansowe niezbędne do utrzymania gospodarstw rolnych stawiają rolników w coraz bardziej niepewnej sytuacji, w związku z czym znacznie zmalała liczba gospodarstw rolnych i pojawiło się zagrożenie utraty wielu miejsc pracy na obszarach wiejskich;
- I. mając na uwadze, że wiele prac rolnych jest wykonywanych przez współpracujących członków rodziny, często bez ochrony socjalnej;
- J. mając na uwadze, że sytuacja społeczno-gospodarcza i warunki życia uległy w ostatnich latach poważnej zmianie i są bardzo zróżnicowane pomiędzy poszczególnymi państwami członkowskimi, a także w samych państwach członkowskich;
- K. mając na uwadze, że europejski eksport produktów rolno-spożywczych stale wzrasta, odgrywa istotną rolę w staraniach o żywność gospodarcze i dzięki wysokiemu wskaźnikowi powstawania przedsiębiorstw stanowi kluczowy sektor dla tworzenia miejsc pracy;
1. podkreśla, że rolnicy i pracownicy gospodarstw rolnych są, ze względu na wykonywany zawód, w większym stopniu narażeni na szereg czynników zewnętrznych powodujących niepewność i niestalość perspektyw zawodowych, takich jak cena i wahania rynkowe, brak równowagi w łańcuchu rolno-spożywczym, oraz że nieprzewidywalne zjawiska pogodowe mają również poważne skutki i oddziaływanie, w szczególności w regionach najbardziej oddalonych i regionach górskich; uważa, że opłacalne ceny skupu pokrywające koszty produkcji mają zasadnicze znaczenie dla zabezpieczenia dochodu rolników w dłuższej perspektywie; uważa jednak, że narzędzia stabilizacji dochodów i narzędzia zarządzania ryzykiem oraz fundusze wzajemnego inwestowania w sektorze rolnym mogłyby pomóc rolnikom w zmniejszeniu podatności na zagrożenia, a także

---

<sup>1</sup> Komisja Europejska – Dyrekcja Generalna ds. Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich. Plan zarządzania 2014 (lipiec).

wzmocnić pozycję rolników w łańcuchu dostaw żywności;

2. wzywa państwa członkowskie do wymiany najlepszych praktyk i rozważenia nowych, innowacyjnych sposobów na stworzenie elastycznego i zdolnego do adaptacji rynku pracy, aby stawić czoła wyzwaniom gospodarki wiejskiej;
3. podkreśla, że stabilne dochody są ważnym warunkiem dostępu rolników do kredytów;
4. zwraca uwagę na szczególny przypadek pracowników sezonowych, którzy są wyjątkowo narażeni na ubóstwo; wskazuje w związku z tym, że pod pojęciem pracowników sezonowych należy rozumieć pracowników zawierających formalną lub nieformalną umowę o pracę, której długość i termin zakończenia w znacznym stopniu są uzależnione od czynników sezonowych, na przykład pory roku, dni urzędowo wolnych od pracy lub okresu zbiorów w rolnictwie;
5. przypomina, że dyrektywa 2014/36/UE w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego ustanawia minimalne normy; wzywa państwa członkowskie do zapewnienia prawidłowego stosowania wspomnianej wyżej dyrektywy, a także apeluje do Komisji o sporządzenie do września 2019 r. sprawozdania na temat stanu zaawansowania jej wdrożenia;
6. wzywa Komisję do promowania i szerzenia świadomości ochrony praw pracowników sezonowych, a także wzywa państwa członkowskie do uregulowania sytuacji socjalnej i prawnej pracowników sezonowych, ochrony ich zdrowia, higieny i warunków bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz zagwarantowania im zabezpieczenia socjalnego, zgodnie z art. 23 dyrektywy 2014/36/UE, przy zapewnieniu równego traktowania z obywatelami przyjmującego państwa członkowskiego, w tym również „równości wynagrodzeń i ochrony socjalnej”; podkreśla potrzebę zapewnienia wszystkim pracownikom sezonowym pełnych informacji na temat przysługujących im praw pracowniczych i związanych z zabezpieczeniem społecznym, w tym emerytalnych, z uwzględnieniem transgranicznego aspektu pracy sezonowej;
7. wzywa Komisję i państwa członkowskie do określenia minimalnych warunków pracy w rolnictwie, aby można było zagwarantować bezpieczeństwo w miejscu pracy, możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz prawa pracownicze;
8. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zbadania systemów pozwalających na zapewnienie pracownikom sezonowym możliwości zatrudnienia długoterminowego, takich jak wdrożenie umów opartych na wielozawodowości w UE czy nawet porozumienie unijne;
9. wzywa Komisję, aby wykluczyła ze wsparcia WPR i Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich przedsiębiorców, którzy zostali skazani prawomocnym wyrokiem za naruszenie norm bezpieczeństwa pracowników lub zatrudniali pracowników nielegalnie;
10. odnotowuje doniesienia o przypadkach naruszania praw przysługujących pracownikom migrującym przez zorganizowane grupy przestępcze działające w UE, które wykorzystują niewystarczającą przejrzystość rynku pracy; wzywa państwa członkowskie do wzmocnienia nadzoru nad warunkami pracy pracowników migrujących; wzywa Komisję i

państwa członkowskie do eliminacji przypadków wyzysku imigrantów w sektorze rolnym w regionach, w których pracownicy rolni są rażąco nisko wynagradzani i żyją w pożałowania godnych warunkach; zwraca uwagę na potrzebę wprowadzenia skutecznych instrumentów, w tym odpowiednich inspekcji i kontroli, w celu zapewnienia godnych warunków pracy i życia pracownikom rolnym i podkreśla również potrzebę zapewnienia poszanowania praw dotyczących zatrudnienia i norm pracy;

11. wzywa Komisję do przeanalizowania, za pośrednictwem badań, analiz i danych statystycznych, zakresu systemów nielegalnego zatrudniania w UE, zwłaszcza w tych europejskich regionach, w których praca nierejestrowana i wykorzystywanie do pracy w rolnictwie są najbardziej powszechne;
12. zwraca się do Komisji i państw członkowskich o zwiększenie wsparcia na rzecz szkoleń technicznych dla sezonowych pracowników rolnych, aby zaradzić stosunkowo wysokiemu ryzyku wypadków, a także bezrobociu strukturalnemu i sezonowemu, przy zaangażowaniu organizacji producentów w ten proces, zarówno w zakresie sporządzania planów szkolenia i rozpowszechniania zachęt dla pracowników, jak i działań zwiększających wśród pracowników świadomość przysługujących im praw, w ten sposób zapobiegając ewentualnemu wykorzystywaniu pracowników;
13. przypomina, że ponad 4,5 mln rolników ma ponad 65 lat, a młodzi rolnicy w wieku poniżej 35 lat stanowią zaledwie 6 % kierujących gospodarstwem; zauważa, że dostęp do zatrudnienia na obszarach wiejskich, w rolnictwie i poza nim, oraz możliwości rozwoju działalności rolniczej są szczególnie trudne dla ludzi młodych i kobiet; wzywa Komisję i państwa członkowskie do skutecznego propagowania wykorzystania środków przewidzianych w ramach wspólnej polityki rolnej dla młodych rolników, i do dopilnowania, aby środki dla młodych rolników i programy wsparcia dla kobiet na obszarach wiejskich zapewniały godne miejsca pracy i godziwe dochody w rolnictwie i pokrewnych dziedzinach;
14. przypomina o znaczeniu silnej WPR, która jest w stanie pomóc młodym rolnikom w odgrywaniu stabilnej roli na rynku, zachęcać do podejmowania działalności rolnej i zagwarantować, że rolnicy pozostaną w rolnictwie w perspektywie długoterminowej; zaznacza, że inwestycje w infrastrukturę wiejską pomogą zwiększyć atrakcyjność obszarów wiejskich, wspomóc rozwój gospodarki lokalnej w sposób zrównoważony, przyciągnąć pracowników do rolnictwa i uniknąć wyludnienia; wzywa państwa członkowskie do celowego wykorzystania Europejskiego Funduszu na rzecz Inwestycji Strukturalnych (EFIS) dla stworzenia trwałych miejsc pracy w rolnictwie i tym samym stymulowania zatrudnienia na obszarach wiejskich;
15. podkreśla potrzebę inwestycji w ICT na obszarach wiejskich, gdyż inwestycje te mają istotne znaczenie dla zapewnienia, by obszary te pozostały w łączności z resztą świata, istotne znaczenie dla tych, którzy szukają pracy, dla tych, którzy chcą rozpocząć własną działalność gospodarczą i dla mieszkańców najbardziej odizolowanych terenów w naszych społecznościach wiejskich;
16. domaga się podjęcia działań w celu zapobieżenia zróżnicowaniu sytuacji kobiet i mężczyzn na obszarach wiejskich i poprawy sytuacji zatrudnienia kobiet, takich jak warunki pracy kobiet i dostęp do ziemi; zwraca uwagę, że na obszarach wiejskich różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest o 10 % większa niż gdzie indziej; podkreśla

potrzebę aktualnych danych statystycznych dotyczących własności gruntów rolnych i zatrudnienia kobiet na obszarach wiejskich w celu informowania i ułatwiania uwzględniania kwestii płci w unijnej polityce rolnej i dotyczącej obszarów wiejskich zgodnie z zasadą równości i niedyskryminacji; wzywa ponadto Komisję i państwa członkowskie do ułatwienia kobietom równości na rynku pracy i osiągnięcia równowagi między życiem prywatnym a zawodowym na obszarach wiejskich, szczególnie w odniesieniu do dochodów, praw socjalnych i emerytalnych, promowania nowych kwalifikacji i szans dla kobiet, a także poprzez usuwanie przeszkód dla ich zaangażowania w zatrudnienie w rolnictwie, takich jak nierówny dostęp do kredytów, wyposażenia technicznego i innych ważnych zasobów, takich jak grunty; podkreśla, że pracy w gospodarstwie rodzinnym nigdy nie należy mylić z niepewnym zatrudnieniem, przypominając, że gospodarstwa rodzinne stanowią ok. 85 % wszystkich gospodarstw w Europie i odpowiadają za 68 % powierzchni użytkowanych gruntów rolnych, co oznacza, że należy ustanowić ramy prawne dla tego rodzaju pracy na szczeblu europejskim, tak aby zyskała ona własny status oraz związane z nim prawa i obowiązki; podkreśla, że poszukiwanie rozwiązań w zakresie zatrudnienia, zwłaszcza w okresie recesji, w regionach najbardziej oddalonych jest utrudnione przez brak łączności, oraz jest zdania, mając na uwadze znaczenie rolnictwa w tych regionach, że w ramach WPR nadal należy stosować pozytywną dyskryminację terytoriów charakteryzujących się szczególnymi ograniczeniami, na co zwrócono uwagę w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, że względu na efekt mnożnikowy tych funduszy w odniesieniu do innych związanych z rolnictwem rodzajów działalności, takich jak przemysł rolny, turystyka, ochrona środowiska, produkcja energii i gospodarka o obiegu zamkniętym, w sposób uzupełniający strategię finansowania z wielu funduszy, aby wzmocnić spójność i zrównoważony rozwój terytorialny;

17. podkreśla, że część unijnych funduszy na rzecz spójności należy przeznaczyć dla regionów w niekorzystnym położeniu, takich jak obszary górskie i regiony najbardziej oddalone, aby zapewnić tworzenie, utrzymanie i rozwój godnych warunków pracy i wynagrodzeń we wszystkich regionach UE;
18. wzywa sektor do wykorzystywania wszystkich możliwości, jakie stwarzają innowacje, aby rozwijać potencjał rolnictwa precyzyjnego, dostępnego dla wszystkich, dzięki czemu poprawi się pozycja osób niepełnosprawnych, promowane będzie równouprawnienie płci i nastąpi rozszerzenie umiejętności i zwiększenie szans zatrudnienia w społecznościach wiejskich;
19. wzywa wszystkie państwa członkowskie do zapewnienia młodym rolnikom długoterminowych perspektyw, aby rozwiązać problem wyludniania obszarów wiejskich, do wprowadzenia globalnej strategii wymiany pokoleniowej i w związku z tym do pełnego wykorzystania wszystkich możliwości wspierania młodych rolników i nowych gospodarstw oferowanych przez nową WPR, w szczególności przez pomoc dla młodych rolników w ramach pierwszego i drugiego filara oraz przez ułatwianie osobom w wieku powyżej 40 lat zakładania nowych gospodarstw rolnych;
20. wzywa Komisję do przedstawienia konkretnych zaleceń ze sprawozdania Andrieu („W jaki sposób WPR może usprawnić tworzenie miejsc pracy na obszarach wiejskich?”), przyjętego przez Parlament Europejski w dniu 27 października 2016 r. oraz w szczególności do promocji i zmaksymalizowania pełnych możliwości środków z

EFRROW w celu rozwinięcia prawdziwej gospodarki społecznej i prężnej gospodarki rynkowej na obszarach wiejskich;

21. wzywa Komisję, aby wykorzystała efekty synergii, które mogą powstać dzięki jednoczesnemu działaniu EFIS i europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych, w szczególności EFRROW oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego (EFMR), czego efektem będzie pomnażanie inwestycji wpływających korzystnie na warunki pracy i przeciwdziałających niepewności zatrudnienia;
22. wzywa państwa członkowskie do dalszego wzmacniania roli partnerów społecznych i organizacji opieki społecznej w miarę potrzeb oraz do zapewniania skutecznych instrumentów, w tym odpowiednich inspekcji i kontroli, na obszarach wiejskich w celu zwalczania pracy nierejestrowanej, poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy, tak aby ułatwiać integrację wszystkich kategorii pracowników rolnych, w szczególności ludzi młodych, kobiet i pracowników migrujących, również – i przede wszystkim – w przypadku działalności sezonowej;
23. wzywa Komisję do zachęcania, a państwa członkowskie do wdrożenia, do stosowania uproszczonych wymogów administracyjnych, a także do zmniejszenia biurokracji w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego, podatków i zatrudnienia, tak aby uprościć proces zatrudnienia i zmniejszyć liczbę zbędnych procedur, a państwa członkowskie wzywa do wdrożenia tych procedur; wzywa jednocześnie państwa członkowskie do prawidłowego wdrożenia tych uproszczeń, aby zmniejszyć złożoność i rozmiary regulacji;
24. zwraca uwagę na regularne i powtarzające się skumulowane narażenie zawodowe rolników i pracowników sektora rolno-spożywczego na kontakt z mieszkankami różnych substancji stwarzających zagrożenie, które najprawdopodobniej są przyczyną konkretnych chorób, co może prowadzić do zaburzeń zdrowia reprodukcyjnego i skutków rakotwórczych. zwraca ponadto uwagę, jak ważne jest podnoszenie świadomości na temat zagrożeń związanych z tymi substancjami poprzez zapewnianie szkoleń z zakresu obchodzenia się z tymi substancjami, ich stosowania i przechowywania oraz poprzez ograniczenie ryzyka narażenia, przy jednoczesnym zagwarantowaniu, że środki mające na celu ograniczenie narażenia są wystarczająco wdrożone i kontrolowane;
25. przypomina również o znaczeniu silnej wspólnej polityki rolnej oraz pomocy dla młodych rolników w celu zwiększenia ich udziału w rynku, lecz również o znaczeniu zapewnienia tym młodym rolnikom warunków życia sprzyjających utrzymaniu w perspektywie długoterminowej.

# WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI OPINIODAWCZEJ

|                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Data przyjęcia</b>                                                 | 28.2.2017                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Wynik głosowania końcowego</b>                                     | +: 35<br>-: 3<br>0: 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Posłowie obecni podczas głosowania końcowego</b>                   | John Stuart Agnew, Clara Eugenia Aguilera García, Eric Andrieu, José Bové, Daniel Buda, Nicola Caputo, Matt Carthy, Viorica Dăncilă, Michel Dantin, Paolo De Castro, Jean-Paul Denanot, Albert Deß, Herbert Dorfmann, Luke Ming Flanagan, Beata Gosiewska, Martin Häusling, Anja Hazekamp, Esther Herranz García, Jan Huitema, Peter Jahr, Ivan Jakovčić, Jarosław Kalinowski, Elisabeth Köstinger, Zbigniew Kuźmiuk, Mairead McGuinness, Ulrike Müller, James Nicholson, Marijana Petir, Laurențiu Rebega, Bronis Ropė, Maria Lidia Senra Rodríguez, Czesław Adam Siekierski, Tibor Szanyi, Marc Tarabella, Marco Zullo |
| <b>Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego</b>                   | Franc Bogovič, Michela Giuffrida, Anthea McIntyre, Susanne Melior, Sofia Ribeiro, Miguel Viegas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Zastępcy (art. 200 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego</b> | Pilar Ayuso                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

## GŁOSOWANIE KOŃCOWE W KOMISJI OPINIODAWCZEJ W FORMIE GŁOSOWANIA IMIENNEGO

| 35        | +                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ALDE      | Jan Huitema, Ivan Jakovčić, Ulrike Müller                                                                                                                                                                         |
| ECR       | Jørn Dohrmann, Anthea McIntyre, James Nicholson                                                                                                                                                                   |
| ENF       | Laurențiu Rebeca                                                                                                                                                                                                  |
| GUE/NGL   | Matt Carthy, Luke Ming Flanagan, Anja Hazekamp                                                                                                                                                                    |
| PPE       | Franc Bogovič, Daniel Buda, Michel Dantin, Albert Deß, Herbert Dorfmann, Esther Herranz García, Peter Jahr, Jarosław Kalinowski, Elisabeth Köstinger, Mairead McGuinness, Marijana Petir, Czesław Adam Siekierski |
| S&D       | Clara Eugenia Aguilera García, Eric Andrieu, Nicola Caputo, Paolo De Castro, Jean-Paul Denanot, Viorica Dăncilă, Michela Giuffrida, Susanne Melior, Tibor Szanyi, Marc Tarabella                                  |
| VERTS/ALE | José Bové, Martin Häusling, Bronis Ropé                                                                                                                                                                           |

| 3    | -                                 |
|------|-----------------------------------|
| ECR  | Beata Gosiewska, Zbigniew Kuźmiuk |
| EFDD | John Stuart Agnew                 |

| 0 | 0 |
|---|---|
|   |   |

Objaśnienie używanych znaków:

+ : za

- : przeciw

0 : wstrzymało się

9.2.2017

## **OPINIA KOMISJI PRAW KOBIET I RÓWNOUPRAWNIENIA**

dla Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

w sprawie warunków pracy i niepewnego zatrudnienia  
(2016/2221(INI))

Sprawozdawca komisji opiniodawczej: João Pimenta Lopes

### **WSKAZÓWKI**

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia zwraca się do Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, jako komisji przedmiotowo właściwej, o uwzględnienie w końcowym tekście projektu rezolucji następujących wskazówek:

- uwzględniając projekt zalecenia ogólnego nr 28 z 2010 r. dotyczącego głównych zobowiązań Państw Stron zgodnie z art. 2 Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet;
  - uwzględniając dokument Komisji pt. „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci na lata 2016–2020”;
  - uwzględniając Konwencję Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej z 2011 r. (konwencja stambulska);
  - uwzględniając strategię Rady Europy na rzecz równości płci na lata 2014–2017;
- A. mając na uwadze, że równość kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem, które zakłada gwarancję równych szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia i mając na uwadze, że polityki na rzecz jej zapewnienia przyczyniają się do inteligentnego i trwałego wzrostu gospodarczego;
- B. mając na uwadze rezolucję z dnia 15 września 2016 r. w sprawie stosowania dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy („dyrektywy w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy”),
- C. mając na uwadze, że należy stanowczo zwalczać wszelkie formy dyskryminacji, w tym dyskryminację ze względu na płeć społeczno-kulturową i płeć;
- D. uwzględniając definicję „płci” jako różnicy biologicznej między mężczyzną i kobietą i

„płci społeczno-kulturowej” jako tworzonych przez społeczeństwo tożsamości, ról i atrybutów kobiety i mężczyzny oraz społeczno-kulturowe znaczenie, które społeczeństwo przypisuje różnicom biologicznym, oraz uwzględniając fakt, że płeć społeczno-kulturowa daje początek hierarchicznym stosunkom między mężczyznami i kobietami i podziałowi oraz przypisywaniu umiejętności i praw mężczyznom ze szkodą dla kobiet;

- E. mając na uwadze, że „zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach, zarobkach i świadczeniach emerytalnych kobiet i mężczyzn, a co za tym idzie zwalczanie ubóstwa wśród kobiet” jest jednym z obszarów priorytetowych określonych przez Komisję Europejską w dokumencie pt. „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci w latach 2016–2019”;
- F. mając na uwadze, że godnym ubolewania jest fakt, że kobiety – pracujące za znacznie mniejsze wynagrodzenie, otrzymujące znacznie niższe emerytury i doświadczające w większym stopniu niepewności i niestabilności zatrudnienia – są w szczególny sposób dyskryminowane w dostępie do rynku pracy; mając na uwadze, że kobiety otrzymują znacznie niższe emerytury, doświadczają w większym stopniu niepewności i niestabilności zatrudnienia i są bardziej narażone na ubóstwo niż mężczyźni, co w szczególności dotyczy matek prowadzących samotnie gospodarstwo domowe, a także starszych kobiet mieszkających samotnie oraz kobiet niepełnosprawnych; mając na uwadze, że wysokie zagrożenie ubóstwem występuje także wśród rodzin z trojgiem lub większą ilością dzieci; mając na uwadze, że macierzyństwo stanowi niedopuszczalne podstawy do dyskryminacji kobiet w dostępie do rynku pracy i utrzymaniu się na nim;
- G. mając na uwadze, że w 2014 r. stopa zatrudnienia w UE dla osób w wieku od 15 do 64 lat wynosiła 59,6 % w przypadku kobiet i 70,1 % w przypadku mężczyzn; mając na uwadze, że różnice w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć są mniejsze w przypadku wyższego poziomu kwalifikacji zawodowych; mając na uwadze, że w sprawozdaniu Eurofoundu z 2016 r. dotyczącym różnic w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć ekonomiczne koszty tych różnic zostały oszacowane na pokaźną kwotę 370 mld EUR, czyli 2,8 % PKB w UE-28; mając na uwadze, że wskaźnik zatrudnienia kobiet wzrósł jedynie nieznacznie od 2008 r., a konwergencję w zakresie zatrudnienia spowodował spadek stopy zatrudnienia mężczyzn<sup>1</sup>;
- H. mając na uwadze, że dla kobiet na rynku pracy wciąż istnieje szklany sufit, wynikający po części z faktu, że kobiety są postrzegane przez pryzmat swoich cech reprodukcyjnych, co oznacza, że kariera zawodowa kobiet jest hamowana ze względu na samą możliwość zajęcia w ciąży w późniejszym okresie życia zawodowego;
- I. mając na uwadze, że kryzys gospodarczy wpłynął na całą Unię Europejską, lecz w szczególności na obszary wiejskie, które odnotowują druzgocące poziomy bezrobocia, ubóstwa i wyludnienia, a problemy te dotyczą przede wszystkim kobiet;
- J. mając na uwadze, że kobiety samotnie wychowujące dzieci są bardzo często zmuszone przyjmować nietypowe i niepewne formy zatrudnienia, by pogodzić życie zawodowe i rodzinne;

---

<sup>1</sup> Dane ze sprawozdania Eurofoundu z 2016 r. pt. „The gender employment gap: challenges and solutions” [Różnice w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć – wyzwania i rozwiązania].

- K. mając na uwadze, że stopa bezrobocia gwałtownie wzrosła w latach 2008–2014 z powodu głębokiego kryzysu gospodarczego, który objął całą UE, a w 2014 r. stopa bezrobocia wśród kobiet (10,4 %) była nadal wyższa niż stopa bezrobocia wśród mężczyzn (10,2 %);
- L. mając na uwadze, że w 2015 r. 33 % kobiet pracowało w niepełnym wymiarze godzin w porównaniu do 10 % mężczyzn<sup>1</sup>, przy czym znaczna ich część pracowała w niepełnym wymiarze godzin wbrew swojej woli;
- M. mając na uwadze, że w 2014 r. średnia stawka godzinowa dla kobiet była o 16,1 % niższa niż odpowiadająca jej stawka dla mężczyzn; mając na uwadze, że sytuacja ekonomiczna kobiet w gospodarstwach domowych również charakteryzuje się znacznymi nierównościami rynkowymi, a w sytuacji, gdy gospodarstwo domowe obejmuje jedną kobietę, 40 % z nich dysponuje dochodem zaliczanym do najniższego kwintylu w porównaniu z 18 % mężczyzn, a w przypadku gdy gospodarstwo domowe składa się z kobiety pracującej w pełnym wymiarze czasu pracy oraz mężczyzny pracującego w niepełnym wymiarze czasu pracy, 30 % kobiet dysponuje dochodem zaliczanym do najniższego kwintylu wobec 6 % mężczyzn w podobnej sytuacji;
- N. mając na uwadze, że – jak wynika z danych – najważniejszymi przyczynami opuszczania przez kobiety rynku pracy są konieczność opieki nad dziećmi lub osobami starszymi (27 %), ich własna choroba lub niezdolność do pracy (23 %), a także inne obowiązki osobiste lub rodzinne (18 %);
- O. mając na uwadze, że w latach 2008–2014 tzw. młodzież NEET (niekształcąca się, niepracująca ani nieszkoląca się) w grupie wiekowej 15–29 lat odnotowała procentowy wzrost, przy czym kobiety okazały się najsilniej reprezentowaną tam grupą (17,1 % w 2014 r.), mając też na uwadze, że 34 % tych kobiet znajduje się w takiej sytuacji z powodu obowiązków rodzinnych, a 16,5 % z nich to osoby długotrwale bezrobotne;
- P. mając na uwadze, że kontekst pracy i ochrony socjalnej leży u podstaw zróżnicowania emerytur, wynoszącego średnio 40 %;
- Q. mając na uwadze, że kobiety są szczególnie narażone na niepewność zatrudnienia oraz wiele form „nietypowej pracy”, oraz że w coraz większym stopniu muszą stawiać czoła zjawisku „indywidualizacji pracowników i kariery zawodowej”, przyczyniającemu się do umocnienia szerszej strategii, mającej na celu atak na układy zbiorowe;
- R. mając na uwadze, że kluczowe znaczenie ma zagwarantowanie kobietom prawa do pracy z przysługującymi prawami oraz prawa do bycia matką, bez ponoszenia negatywnych tego konsekwencji, ponieważ to właśnie kobiety są nadal najbardziej poszkodowane i najczęściej cierpią dyskryminację; mając na uwadze, że przykłady tej dyskryminacji to naciski pracodawców wywierane na kobiety podczas rozmów o pracę, kiedy padają pytania o dzieci i ich wiek, w celu wywarcia wpływu na decyzje kobiet, a także wybieranie bezdzietnych pracowników jako „bardziej dostępnych” oraz rosnąca presja ekonomiczna i presja w miejscu pracy, aby pracownice nie brały urlopu macierzyńskiego;
- S. mając na uwadze, że wielu osobom zatrudnionym na niepewnych warunkach lub osobom

---

<sup>1</sup> Dane ze sprawozdania Eurofoundu pt. „Szóste europejskie badanie warunków pracy”

bezrobotnym nie przysługuje prawo do urlopu rodzicielskiego;

- T. mając na uwadze, że godne ubolewania jest to, iż polityka makroekonomiczna i oszczędnościowa UE spowodowała wzrost poziomu ubóstwa i nierówności, co najbardziej uderza w kobiety w południowych państwach członkowskich UE, takich jak Grecja, Włochy, Hiszpania i Portugalia; mając na uwadze, że negatywnie odbija się to na warunkach życia ich rodzin, zwłaszcza dzieci;
- U. mając na uwadze, że unijna polityka makroekonomiczna i oszczędnościowa zaszkodziły zarówno polityce elastycznej ochrony socjalnej, jak i bezpieczeństwa zatrudnienia oraz wywarła znaczny negatywny wpływ na miejsca pracy w sektorze socjalnym i publicznym, w opiece nad dziećmi i osobami starszymi, co odbiło się na zatrudnieniu kobiet; mając na uwadze, że w szczególności kobiety samotnie wychowujące dzieci, migrantki, kobiety młode i starsze są dotknięte problemem ubóstwa i wykluczenia społecznego i że taka polityka dodatkowo pogarsza tę sytuację;
- V. mając na uwadze, że poziom ubóstwa i wykluczenia społecznego w państwach UE-28 w dalszym ciągu jest bardzo wysoki – wyniósł on ponad 118,6 mln osób w 2015 r. (23,7 % ludności), a cierpią na tym szczególnie kobiety – ponad 62,4 mln kobiet (24,4 %) znajduje się w takiej sytuacji;
- W. mając na uwadze, że niepewne zatrudnienie przyczynia się do złego samopoczucia psychofizycznego kobiet, narażając je na stres, lęki i depresję pięciokrotnie częściej niż ich koleżanki i kolegów zatrudnionych na czas nieokreślony;
- X. mając na uwadze, że kobiety zbyt często padają ofiarą różnego rodzaju dyskryminacji płciowej w miejscu pracy, która może mieć postać niskiego zaszerogowania i pomijania przy awansach, obrażania i znieważania, nękania i prześladowania psychicznego i fizycznego (o charakterze seksualnym lub nie);
- Y. mając na uwadze, że nierówności społeczne oraz nierówności występujące między kobietami a mężczyznami można zwalczać tylko za pomocą polityk zapewniających lepszy podział dóbr i opierających się na środkach zapewniających godziwe warunki pracy, realnej wartości płac oraz sprzyjaniu regulacji pracy i ochronie pracy, w szczególności poprzez układy zbiorowe i regulację czasu pracy, a także zapewnienie powszechnego i darmowego dostępu do dobrej jakości usług publicznych z zakresu opieki zdrowotnej i edukacji;
- Z. mając na uwadze znaczenie, jakie ma opracowanie zestawu działań służących likwidacji istniejących przeszkód i zagwarantowanie rzeczywistego uprawnienia kobiet i mężczyzn w dostępie do rynku zatrudnienia i do godnej pracy, a także w wykonywaniu pracy;
- AA. mając na uwadze duże znaczenie, jakie ma podjęcie i rozwiązanie problemu pracy nierejestrowanej, a także niewynagradzanych godzin nadliczbowych, które potęgują ubóstwo i wykluczenie społeczne; mając na uwadze szczególną podatność na zagrożenia i niepewność warunków pracy wszystkich pracowników domowych, a zwłaszcza pracownic migrantek, a także tzw. fałszywie samozatrudnionych;
- 1. wyraża zaniepokojenie z powodu katastrofalnego długoterminowego wpływu środków oszczędnościowych na pozycję ekonomiczną kobiet oraz równouprawnienie płci wobec

wzrostu stopy bezrobocia i cięć wydatków na usługi publiczne i zasiłki, które to działania skutkują kryzysem w sektorze opieki; podkreśla, że ograniczenie usług opieki, obniżenie świadczeń na dzieci, rent inwalidzkich oraz zasiłków opiekuńczych, zmniejszenie ulg podatkowych, skrócenie urlopów ustawowych, w tym rodzicielskich i ojcowskich, stwarzają tendencję do przenoszenia ciężaru bezpłatnej opieki na kobiety, które w efekcie nie mogą ubiegać się o zatrudnienie zapewniające ubezpieczenie, bądź mają możliwość pracy tylko w niepełnym wymiarze godzin;

2. zauważa, że walka z ubóstwem i nierównościami w traktowaniu mężczyzn i kobiet nieodzownie wiąże się z koniecznością bardziej sprawiedliwego podziału dóbr, poprawy przepisów prawa pracy, zwłaszcza poprzez układy zbiorowe, zwiększenia wynagrodzeń oraz wdrożenia zasady równego wynagradzania za taką samą pracę oraz za pracę o równej wartości, a także zapewnienia ochrony socjalnej; uważa, że pilną kwestią jest opracowanie na szczeblu UE definicji pracy o równej wartości – przy uwzględnieniu orzecznictwa ETS – w celu dopilnowania, by takie czynniki jak warunki pracy, odpowiedzialność przypisywana pracownikom oraz wymogi fizyczne lub psychiczne w danej pracy były brane pod uwagę; uważa, że pilnie należy zająć się kwestią równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości; wzywa Komisję do promowania równości płci w miejscu pracy, m.in. poprzez kampanie uwrażliwiające na zjawisko zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć i różnice w wynagrodzeniach w Europie oraz wymianę dobrych praktyk;
3. wzywa Komisję i państwa członkowskie do monitorowania, ochrony i zwalczania zjawiska mobbingu w miejscu pracy, w tym nękania pracowników w ciąży oraz wszelkich niekorzystnych sytuacji doświadczanych przez kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia danych segregowanych ze względu na płeć oraz danych segregowanych ze względu na rodzicielstwo lub macierzyństwo dotyczących zróżnicowania wynagrodzeń i emerytur ze względu na płeć;
4. uważa, że w celu zwalczania ubóstwa i braku równości konieczne jest podjęcie zdecydowanych środków przeciwko dyskryminacji i molestowaniu na rynku pracy, w połączeniu z bardziej sprawiedliwą polityką podziału dóbr; uważa, że cel dotyczący likwidacji napastowania seksualnego należy przyjąć jako kodeks postępowania na europejskim rynku pracy;
5. wzywa państwa członkowskie, by przyjęły środki w celu zlikwidowania zróżnicowania wynagrodzeń i emerytur ze względu na płeć oraz wyeliminowania wszelkich przepisów i strategii politycznych legitymizujących niepewne zatrudnienie; wzywa państwa członkowskie do wdrożenia takiego prawa pracy, które wspiera regulację rynku pracy, układy zbiorowe, ochronę socjalną i wyższe płace oraz do inwestowania w tworzenie stałych miejsc pracy i zapewnianie możliwości uczenia się przez całe życie i szkolenia zawodowego jako sposobu na przezwycięzenie nierówności ze względu na płeć; wzywa także państwa członkowskie do priorytetowego traktowania rozwoju aktywnej polityki i podjęcia pozytywnych działań na rzecz zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej kobiet i ich niezależności ekonomicznej oraz likwidacji różnic w wynagrodzeniach, kategorii zatrudnienia, polityce awansów, zysków i emerytur między kobietami i mężczyznami.
6. zachęca państwa członkowskie do tworzenia i wzmacniania krajowych organów inspekcji

pracy, dysponujących odpowiednimi warunkami oraz zasobami finansowymi i ludzkimi, aby zapewnić ich skuteczną obecność w terenie, umożliwiając im zwalczanie niepewności zatrudnienia, nieuregulowanych systemów pracy oraz dyskryminacji zatrudnienia i dyskryminacji płacowej, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii równouprawnienia płci;

7. uważa, że w żadnym wypadku nie należy zaspokajać rosnącego zapotrzebowania na elastyczność na rynku pracy dalszą nadreprezentacją kobiet w nietypowych formach zatrudnienia oraz wśród osób posiadających niepewne zatrudnienie;
8. podkreśla, że działania mające na celu zwiększenie przejrzystości płac mają kluczowe znaczenie dla zlikwidowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć; wzywa państwa członkowskie do wdrożenia zalecenia Komisji dotyczącego przejrzystości płac;
9. wzywa państwa członkowskie do ustanowienia przepisów chroniących prawa macierzyńskie, ojcowskie i rodzicielskie lub prowadzących do ich zwiększenia oraz do uwzględnienia tej ochrony również w prawie pracy; apeluje do Komisji, by poddała przeglądowi obowiązującą dyrektywę macierzyńską z należyтым uwzględnieniem stanowiska Parlamentu i proponując wysokie standardy, co obejmuje ewentualne przyjęcie środków gwarantujących przyznawanie dodatków z tytułu urlopu rodzicielskiego, obliczanych zawsze na podstawie 100 % wynagrodzenia referencyjnego, aby zagwarantować, że kobiety będą otrzymywać wynagrodzenie i będą objęte zabezpieczeniem społecznym w okresie urlopu macierzyńskiego w celu zabezpieczenia społecznego i ekonomicznego dobrostanu rodzin oraz promowania korzystania z urlopów rodzicielskich przez ojców; podkreśla, że urlopowi macierzyńskiemu muszą towarzyszyć skuteczne środki ochrony praw kobiet w ciąży oraz młodych, karmiących piersią i samotnie wychowujących dzieci matek, zgodnie z zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Światowej Organizacji Zdrowia; podkreśla, że kompleksowy wniosek ustawodawczy powinien mieć za podstawę prawną równość kobiet i mężczyzn, aby zagwarantować zasadę równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w pracy;
10. wzywa państwa członkowskie i Komisję do zmiany systemu podatkowo-socjalnego, który stwarza mniej zarabiającym współmałżonkom zachęty finansowe do wycofania się z rynku pracy lub do pracy w niepełnym wymiarze godzin, ponieważ może to przeciwdziałać korzystaniu w większym zakresie z urlopów rodzicielskich przez ojców i mieć negatywne konsekwencje dla kobiet, takie jak większe zróżnicowanie wynagrodzenia, poziomu opieki i emerytur ze względu na płeć.
11. wzywa państwa członkowskie, aby przyjęły ustawodawstwo gwarantujące włączenie kobiet do systemu zabezpieczenia społecznego, co zapewni ochronę kobiet pracujących w okresach bezrobocia i zagwarantuje im prawo do emerytury;
12. wzywa państwa członkowskie do przestrzegania i egzekwowania przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego, aby kobiety nie były pokrzywdzone pod względem wysokości świadczeń emerytalnych z uwagi na urodzenie dziecka w toku kariery zawodowej;
13. wzywa państwa członkowskie do promowania publicznych strategii politycznych na rzecz wspierania rodzin, ze szczególnym naciskiem na tworzenie wysokiej jakości i bezpłatnych publicznych placówek opieki nad dziećmi w wieku przedszkolnym, w szczególności żłobków i zerówek, oraz do wzmocnienia sieci wyspecjalizowanych usług w zakresie

opieki nad osobami starszymi, szczególnie w ich własnych domach, aby pomóc pracującym kobietom w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego i usunąć ograniczenia, które dyskryminują kobiety i obiektywnie przyczynią się do ich wycofywania się z rynku pracy;

14. podkreśla znaczenie odpowiednich systemów dochodów minimalnych dla zachowania godności ludzkiej oraz przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu, a także pełnioną przez nie rolę inwestycji społecznej umożliwiającej udział w życiu społecznym oraz odbywanie szkoleń lub/i poszukiwanie pracy; zachęca Komisję i państwa członkowskie do oceny systemów dochodów minimalnych w Unii Europejskiej, w tym do oceny, czy systemy te umożliwiają gospodarstwom domowym zaspokajanie ich potrzeb; zachęca Komisję i państwa członkowskie, by na tej podstawie oceniły sposób i środki zapewnienia dochodów minimalnych we wszystkich państwach członkowskich oraz rozważyły dalsze działania wspierające konwergencję społeczną w całej Unii Europejskiej, z uwzględnieniem specyfiki gospodarczej i społecznej poszczególnych państw członkowskich oraz praktyk i tradycji krajowych;
15. zauważa, że europejscy partnerzy społeczni nie przedstawili porozumienia w sprawie kompleksowego pakietu środków ustawodawczych i nieustawodawczych w zakresie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego; wzywa Komisję, by bezzwłocznie wystąpiła z wnioskiem dotyczącym takiego pakietu w ramach programu prac Komisji na 2017 r. w kontekście zapowiadanego europejskiego filaru praw socjalnych;
16. apeluje do państw członkowskich o opracowanie ustawodawstwa, które wprowadzi politykę prewencji, jak plany na rzecz równości płci w celu zwalczania dyskryminacji płciowej w miejscu pracy i stworzenia środowiska pracy odpowiadającego kobietom i mężczyznom;
17. zwraca się do państw członkowskich o podjęcie działań służących uregulowaniu pracy nierejestrowanej i nadużywaniu umów na czas określony, które dotyczą szczególnie kobiet, w celu poprawy sytuacji i ochrony grup najsłabszych, zwłaszcza pracowników domowych i tzw. fałszywych samozatrudnionych; wzywa państwa członkowskie do opracowania działań takich jak świadczenie usług doradztwa i zapobieganie dyskryminacji w zakresie zatrudnienia, powołanie organów kontroli i regulacji rynku pracy, aby zapewnić przestrzeganie norm dotyczących umów, wynagrodzeń, szkoleń, systemu pracy i rozwiązywania umów;
18. zaleca państwom członkowskim zagwarantowanie wszystkim młodym osobom dostępu do wysokiej jakości bezpłatnej edukacji publicznej dla wszystkich grup wiekowych, w szczególności na wyższych poziomach kształcenia i szkolenia, ponieważ udowodniono, że podniesienie poziomu kształcenia przyczynia się do zmniejszenia nierówności między mężczyznami a kobietami na rynku pracy;
19. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia odpowiedniego dochodu zastępczego i ochrony socjalnej w czasie wszelkiego rodzaju urlopu rodzinnego lub opiekuńczego, aby zapewnić w szczególności, by pracownicy o niskich dochodach mogli korzystać z tych urlopów na równych prawach z innymi pracownikami;
20. podkreśla, że migranci i uchodźcy powinni mieć takie same prawa, a także dostęp do takich samych świadczeń i usług co inni pracownicy w ramach modelu uniwersalnego,

niepowiązanego ze składkami na ubezpieczenie i historią zatrudnienia;

21. zwraca się do Komisji o zebranie odnoszących sukcesy w państwa członkowskich praktyk, aby je upowszechniać i promować z myślą o zapobieganiu dyskryminacji z powodu płci w zakresie zatrudnienia i chronić w szczególności prawa kobiet;
22. dlatego wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do promowania godnych warunków pracy oraz wysokiej jakości zatrudnienia dla pracowników opieki, w tym godnej płacy, uznawania statusu pracownika opieki oraz stworzenia wysokiej jakości ścieżek kształcenia zawodowego tych pracowników;
23. zwraca się do Komisji o zagwarantowanie, aby pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze godzin oraz mający przerwy w zatrudnieniu i karierze lub okresy, w których przepracowali mniejszą liczbę godzin, uzyskali takie same prawa dostępu do godziwej emerytury jak pracownicy pełnoetatowi, a także o uniemożliwienie ich dyskryminowania w jakiegokolwiek formie;
24. podkreśla, że pracujące kobiety z problemami zdrowia psychicznego są wyjątkowo narażone na wszelkie niepewne formy zatrudnienia: podkreśla, że zbyt dużo takich kobiet pracuje na umowach na czas określony, pada ofiarą ubóstwa pracujących, pracuje w niepełnym wymiarze godzin, jest narażonych na przerwy w karierze oraz na inne niepewne ustalenia umowne; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zagwarantowania dostatecznie surowego i skutecznego prawodawstwa w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa, aby lepiej chronić te znajdujące się w niekorzystnej sytuacji pracownice; podkreśla, że wszelkie rodzaje mobbingu zdecydowanie wpływają na jakość życia i pracy oraz na zdrowie i samopoczucie;

## WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI OPINIODAWCZEJ

|                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Data przyjęcia</b>                                                 | 6.2.2017                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Wynik głosowania końcowego</b>                                     | +:                   15<br>-:                   7<br>0:                   1                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Posłowie obecni podczas głosowania końcowego</b>                   | Beatriz Becerra Basterrechea, Vilija Blinkevičiūtė, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Arne Gericke, Anna Hedh, Mary Honeyball, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Maria Noichl, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Michaela Šojdrová, Ángela Vallina, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská |
| <b>Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego</b>                   | Inés Ayala Sender, Evelyn Regner, Mylène Troszczynski                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Zastępcy (art. 200 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego</b> | Francisco Assis, Claudia Schmidt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

## INFORMACJE O PRZYJĘCIU SPRAWOZDANIA W KOMISJI PRZEDMIOTOWO WŁAŚCIWEJ

|                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Data przyjęcia</b>                                                 | 30.5.2017                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Wynik głosowania końcowego</b>                                     | +: 38<br>-: 1<br>0: 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Posłowie obecni podczas głosowania końcowego</b>                   | Laura Agea, Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, Ole Christensen, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Arne Gericke, Czesław Hoc, Danuta Jazłowiecka, Agnes Jongerius, Jan Keller, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Elisabeth Morin-Chartier, João Pimenta Lopes, Marek Plura, Terry Reintke, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská |
| <b>Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego</b>                   | Georges Bach, Dieter-Lebrecht Koch, Paloma López Bermejo, Joachim Schuster, Csaba Sógor, Neoklis Sylikiotis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Zastępcy (art. 200 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego</b> | Sophia in 't Veld                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

**GŁOSOWANIE KOŃCOWE IMIENNE  
W KOMISJI PRZEDMIOTOWO WŁAŚCIWEJ**

| <b>38</b> | <b>+</b>                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ALDE      | Enrique Calvet Chambon, Yana Toom, Sophia in 't Veld                                                                                                                                                                                                                   |
| EFDD      | Laura Agea                                                                                                                                                                                                                                                             |
| GUE/NGL   | Paloma López Bermejo, João Pimenta Lopes, Neoklis Sylikiotis                                                                                                                                                                                                           |
| NI        | Lampros Fountoulis                                                                                                                                                                                                                                                     |
| PPE       | Georges Bach, Danuta Jazłowiecka, Dieter-Lebrecht Koch, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Marek Plura, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Csaba Sógor, Romana Tomc |
| S&D       | Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Ole Christensen, Elena Gentile, Agnes Jongerius, Jan Keller, Javi López, Joachim Schuster, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Marita Ulvskog                                                                          |
| VERTS/ALE | Jean Lambert, Terry Reintke, Tatjana Ždanoka                                                                                                                                                                                                                           |

| <b>1</b> | <b>-</b>         |
|----------|------------------|
| ENF      | Dominique Martin |

| <b>5</b> | <b>0</b>                                                                     |
|----------|------------------------------------------------------------------------------|
| ECR      | Arne Gericke, Czesław Hoc, Anthea McIntyre, Ulrike Trebesius, Jana Žitňanská |

Objaśnienie używanych znaków:

+ : za

- : przeciw

0 : wstrzymało się