



A7-0164/2013

6. 5. 2013

ZPRÁVA

o mobilitě žen ve vzdělávání a profesní mobilitě žen v EU
(2013/2009(INI))

Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

Zpravodajka: Licia Ronzulli

Navrhovatelka (*): Csaba Sógor, Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

(*) Postup s přidruženými výbory – článek 50 jednacího řádu

OBSAH

	Strana
NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU	3
VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ.....	14
STANOVISKO VÝBORU PRO ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ VĚCI	16
VÝSLEDEK KONEČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU	22

NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU

o mobilitě žen ve vzdělávání a profesní mobilitě žen v EU (2013/2009(INI))

Evropský parlament,

- s ohledem na Smlouvu o Evropské unii, zejména na články 2 a 3 této smlouvy,
 - s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, zejména na články 8, 45, 165 a 166 této smlouvy,
 - s ohledem na Listinu základních práv Evropské unie, zejména na články 21, 23 a 25,
 - s ohledem na Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) z roku 1979,
 - s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 7. září 2005 o uznávání odborných kvalifikací¹,
 - s ohledem na sdělení Komise ze dne 21. září 2010 nazvané „Strategie rovnosti žen a mužů 2010–2015“ (COM(2010)0491),
 - s ohledem na sdělení Komise ze dne 23. listopadu 2010 nazvané „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti“ (COM(2010)0682),
 - s ohledem na sdělení Komise ze dne 9. června 2010 nazvané „Nový impuls pro evropskou spolupráci v oblasti odborného vzdělávání na podporu strategie Evropa 2020“ (COM(2010)0296),
 - s ohledem na své usnesení ze dne 25. října 2011 o podpoře mobility pracovníků v Evropské unii²,
 - s ohledem na článek 48 jednacího řádu,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví a stanovisko Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A7-0164/2013),
- A. vzhledem k tomu, že právo žít a pracovat v jiné zemi Evropské unie je jednou ze základních svobod Unie, která je evropským občanům zaručena Smlouvou o Evropské unii, a vzhledem k tomu, že mobilita je vícerozměrný jev, který má hospodářské, sociální a rodinné souvislosti;

¹ Úř. věst. L 255, 30.9.2005, s. 22.

² Přijaté texty, P7_TA(2011)0455.

- B. vzhledem k tomu, že mobilita zaměstnanců a mobilita ve vzdělávání podporuje pocit ztotožnění s evropským občanstvím a že v Evropě rovněž funguje jako jeden z principů vytváření soudržnosti a solidarity na evropské úrovni;
- C. vzhledem k tomu, že program Erasmus, který od roku 1987 umožnil více než 2,2 milionům občanů Evropské unie studovat v zahraničí, může velmi pozitivním způsobem přispět k přeshraniční mobilitě pracovníků i po dokončení jejich vzdělávání, a vzhledem k tomu, že vyšší vzdělání a širší odborná příprava u žen zvyšuje mobilitu;
- D. vzhledem k tomu, že hospodářská a finanční krize měla negativní dopad na trh práce EU, zejména co se týče míry zaměstnanosti, možnosti volného pohybu a volby zaměstnání na základě vzdělání a odborné kvalifikace, přičemž ženy jsou jednou z nejhůře postižených skupin;
- E. vzhledem k tomu, že podle nejnovějších dostupných údajů dosahuje míra nezaměstnanosti žen v Evropské unii 10,7 % (u žen do 25 let 22,7 %);
- F. vzhledem k tomu, že pro Evropskou unii představuje profesní mobilita strategický cíl, jelikož posiluje účinnost jednotného trhu a přispívá k rozšiřování odborné způsobilosti a ke zvyšování zaměstnanosti, což jsou základní prvky hospodářského a sociálního pokroku;
- G. vzhledem k tomu, že existují značné rozdíly mezi ženami a muži, co se týče mobility zaměstnanců v EU – muži se stěhují za zaměstnáním nebo při přechodu do jiného zaměstnání mnohem častěji než ženy (44 % oproti 27 %), zatímco kariéra žen je častěji přerušena tím, že se stěhují do vzdálených míst, aby následovaly svého partnera;
- H. vzhledem k tomu, že hlavními překážkami profesionální mobility žen je segregace žen a mužů na trhu práce, nevhodné pracovní podmínky, rozdíly v odměňování mezi muži a ženami, nedostatek opatření na sladění rodinného a pracovního života, přetrvávající stereotypy a riziko diskriminace na základě pohlaví; vzhledem k tomu, že faktory týkající se rodiny, významné rozdíly mezi rodinnými příspěvky v různých členských státech, sociálními sítěmi, zařízeními péče o děti a jiné závislé osoby – zejména chybějící nebo nedostatečné sítě veřejných zařízení denní péče, jeslí a veřejných volnočasových center pro děti –, ubytování a místní prostředí představují překážky, které společně s dalšími (jazyk, neznalost práv) ženám brání při uplatňování jejich práva na volný pohyb, pobyt a práci v celé Evropě;
- I. vzhledem k tomu, že ženy jsou častěji než muži po celý život vystaveny sociálním rizikům, což vede k prohloubení feminizace chudoby; vzhledem k tomu, že nejnovější odhady ukazují, že platy žen v EU jsou v průměru o 16,4 % nižší než platy mužů a že existují významné rozdíly mezi členskými státy, kde se rozdíl v odměňování v průměru pohybuje od 1,9 % do 27,6 %¹;
- J. vzhledem k tomu, že k lepšímu začlenění žen na trhu práce jsou nezbytná vícerozměrná politická opatření zahrnující celoživotní učení, sladování profesního, rodinného a osobního života (zejména v případě samoživitelek), boj s nejistými pracovními

¹ Eurostat 2010, kromě EE, EL (2008). AT, BE, ES, IE, FR, IT, CY: prozatímní zdroj.

podmínkami a podpora práce, při níž lze plně uplatnit příslušná práva, veřejný systém zdravotní péče, veřejný systém sociálního zabezpečení a přizpůsobené postupy organizace pracovní doby na žádost žen;

- K. vzhledem k tomu, že vysoce kvalitní vzdělání poskytuje ženám lepší pracovní příležitosti, kvalitnější dovednosti a klíčové kompetence v příslušném odvětví; vzhledem k tomu, že také usnadní jejich zapojení do společenského života a kulturních činností a zajistí jim větší uznání na trhu práce;
- L. vzhledem k tomu, že mobilita ve vzdělávání napomáhá profesní mobilitě a rozšiřuje příležitosti na trhu práce a musí být dostupná všem, včetně žen s nízkou kvalifikací;
 - 1. zdůrazňuje, že je třeba zvyšovat povědomí o situaci žen všech věkových skupin v souvislosti s politikami EU v oblasti vzdělávání, sociálního začleňování, prostředků ke sladování rodinného a pracovního života, migrace a zaměstnanosti, chudoby i zdravotní péče a chránit ve svých sociálních politikách práva žen, podporovat rovnost a rovné pracovní příležitosti pro muže a ženy, zajistit bezpečné pracovní podmínky, rovný přístup a rovné profesní příležitosti včetně uplatňování totožných kritérií ve výběrových řízeních, více se zaměřovat na situaci žen v rozhodovacím procesu a bojovat proti všem formám diskriminace na trhu práce, jako je profesní segregace nebo mzdová diskriminace, zejména podporou celoživotního vzdělávání i bojem s nejistými pracovními podmínkami, a podporovat práci, při níž lze uplatňovat příslušná práva, pracovní dobu, která je slučitelná s rodinným životem, síť veřejného zdravotnictví a systém sociálního zabezpečení a přizpůsobené postupy organizace pracovní doby na žádost žen;
 - 2. zdůrazňuje, že mobilita ve vzdělávání a profesní mobilita má pro Evropskou unii uznávanou přidanou hodnotu; zdůrazňuje, že s ohledem na hospodářskou krizi narůstá potřeba přizpůsobit výběr povolání nabídky na trhu práce a že je pro ženy stále důležitější, aby se při změně povolání lépe přizpůsobovaly požadavkům kladeným v rámci nových pracovních příležitostí;
 - 3. domnívá se, že podpora mobility ve vzdělávání a profesní mobility žen může přispět k dosažení jednoho z hlavních cílů strategie Evropa 2020 zvýšit zaměstnanost žen a mužů ve věku od 20 do 64 let na 75 %, mimo jiné i prostřednictvím většího zapojení mladých lidí, starších pracovníků a pracovníků s nízkou kvalifikací a lepšího začlenění migrantů;
 - 4. vyzývá členské státy, aby do přípravy svých vnitrostátních strategií a programů reforem zahrnuly opatření, která by zajistila transparentnost a informovanost v oblasti práv žen a práv jejich rodinných příslušníků v rámci mobility;
 - 5. domnívá se, že profesní mobilita nesmí být na úkor ochrany sociálních práv žen a že je k tomu účelu nutné zaručit zachování a přenos důchodových práv mezi systémy veřejného sociálního zabezpečení různých zemí, avšak zároveň respektovat různorodost důchodových systémů v celé EU;
 - 6. vyzývá členské státy, aby shromažďovaly a analyzovaly údaje o potížích, rozsahu a struktuře mobility žen, připomínaly a zviditelňovaly výhody profesní mobility na svých vnitřních trzích a výhody mobility ve vzdělávání a profesní mobility v zahraničí; vyzývá Komisi a členské státy, aby sledovaly agentury a organizace nabízející pracovní místa

zaměstnancům z jiných členských států a odhalovaly potenciální nezákonné nebo nehlášené zaměstnávání i agentury či organizace, které nabízí fiktivní pracovní místa;

7. vyzývá členské státy, aby předkládaly zprávy o postavení žen a mužů ve vztahu k profesní mobilitě a aby pamatovaly na ustanovení o prosazování rovného postavení žen a mužů v oblasti profesní mobility při přípravě vnitrostátních politik a při vytváření národních programů reforem (NRP), a to se zvláštním ohledem na plánování a provádění operačních programů na vnitrostátní nebo regionální úrovni financovaných z Evropského sociálního fondu (ESF) na programové období 2014–2020 a později; připomíná své usnesení ze dne 23. října 2012, v němž podpořil návrh Komise vyčlenit 25 % všech prostředků na politiku soudržnosti na ESF¹;
8. zdůrazňuje, že bude-li tato otázka specifickým cílem těchto programů nebo se stane zvláštní horizontální prioritou, začnou se ukazovat správné postupy a příslušná opatření přinesou výsledky na regionální nebo místní úrovni;
9. podotýká, že za účelem podpory zaměstnanosti je třeba věnovat zvýšenou pozornost přeshraniční spolupráci a výměně osvědčených postupů mezi vzdělávacími institucemi a profesními sdruženími v členských státech, a posilovat tak rovnost a začlenění ve školských systémech;
10. žádá členské státy, aby zvýšily úsilí a posílily spolupráci se zvláštním zaměřením na přístup k informacím a poradenství v oblasti boje proti obchodování s lidmi provozovanému mezinárodními sítěmi, které lákají pracovníky, především ženy, falešnými sliby pracovních míst, která ve skutečnosti neexistují, přičemž tyto sliby končí sexuálním vykořisťováním a nucenou prací nebo službami (žebrání, otroctví či praktiky jemu podobné, nevolnictví, využívání za účelem trestné činnosti či odebrání orgánů);
11. podotýká, že mobilita by měla vycházet z rovnosti žen a mužů a boje proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy, původu, náboženského vyznání, věku nebo zdravotního stavu;
12. poukazuje na to, že ženy, které se stěhují do zahraničí za prací související s péčí o domácnost a o děti nebo o osoby se zdravotním postižením či seniory, jsou často zaměstnávány bez smlouvy nebo pracují nelegálně, a následkem toho nemají žádné právo nebo nárok na sociální zabezpečení, zdravotní péči, přiměřenou penzi nebo jiné výhody v souvislosti s penzijními příspěvky;
13. vyzývá sociální partnery, členské státy a Komisi, aby podporovaly zlepšování prvků rovnosti žen a mužů v kolektivních smlouvách, mimo jiné i podporou práva na pružnou pracovní dobu, zařízení pro péči o děti, poradenství pro zaměstnankyně, opatření s cílem zvýšit zastoupení žen při kolektivním vyjednávání a vyhodnocováním dopadů kolektivních smluv na ženy;
14. vyzývá členské státy, aby: sledovaly situaci žen, které se starají o děti a jiné závislé osoby; ženám, které se za takovouto prací stěhují do zahraničí, poskytl dostatek informací o přístupu k legálnímu zaměstnání a vzdělávání v příslušné oblasti, o sociálních

¹ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 23. října 2012 v zájmu dosažení kladného výsledku postupu schvalování víceletého finančního rámce na období 2014–2020.

právech, zdravotní péči apod.; těmto ženám poskytly poradenství o legálním zaměstnání a varovaly je před možnými nebezpečími nelegálního trhu práce;

15. zdůrazňuje, že evropské politiky musí rovněž zohledňovat životní a pracovní podmínky žen, které se stěhují za sezónní práci v zemědělství, zejména co se týče jejich potřeb v oblasti vhodného ubytování, sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění a zdravotní péče, sladění rodinného a pracovního života a důstojné mzdy; zdůrazňuje, že je třeba bojovat proti vykořisťování, jemuž je řada těchto žen vystavena;
16. upozorňuje, že ženám, které se stěhují do zahraničí za práci, jsou často nabízena nejméně kvalifikovaná, nejhůř placená a nejméně prestižní pracovní místa na trhu práce a že se pracovní migrace žen často zaměřuje jen na několik málo povolání, v nichž dominují ženy a která jsou spojována s tradičními genderovými rolemi; vyzývá proto členské státy, aby usilovaly o prosazování přiměřených smluvních opatření a bojovaly s nadměrným využíváním nestandardních pracovních smluv;
17. vyzývá státy, aby společně hledaly řešení, jimiž lze předejít určitým dopadům profesní mobility v některých členských státech či některých oborech (např. mobilita odborných pracovníků ve zdravotnictví, jimiž jsou většinou ženy) nebo tyto dopady, které mohou nepříznivě ovlivnit lidská práva v členských státech původu, kompenzovat;
18. domnívá se, že mají-li ženy, které se přestěhují do zahraničí, efektivně těžit z nabytých výhod, je třeba jim umožnit využívání přenosných práv na sociální zabezpečení;
19. poukazuje na to, že v oblasti rodinných příspěvků a sociálních práv panují mezi členskými státy značné rozdíly a že tyto rozdíly mohou být skutečnou překážkou profesní mobility mužů a žen se závislými rodinnými příslušníky;
20. vyzývá členské státy, aby zajistily vzájemné uznávání diplomů a profesních kvalifikací a aby zjednodušily postupy uznávání;
21. poukazuje na to, že v případech, kdy hlavní problém nepředstavuje samotné uznání, ale spíše dlouhodobá povaha procesu vedoucího k uznání, může právě to být příčinou špatného začátku v novém hostitelském prostředí v EU;
22. vyjadřuje znepokojení nad vysokou mírou „nedostatečného využití intelektuálního potenciálu žen“, tj. nedostatečného využívání kvalifikací mobilních pracovníků, což je zřejmé zejména ve vysoce feminizovaných odvětvích, jako je ošetrovatelství a péče o domácnost;
23. zdůrazňuje, že je nutné ženám zaručit jasná pravidla, která jim usnadní přístup k vedoucím pozicím, a konstatuje, že stoupající počet žen ve správních radách zvyšuje konkurenceschopnost a produktivitu; vítá proto návrh Komise, který předpokládá, že do roku 2020 bude stanoven minimální podíl žen na nevýkonných pozicích správních rad evropských společností kotovaných na burzách, které mají nejméně 250 zaměstnanců a alespoň 50 milionů EUR ročního obrátu, na 40 %;
24. vyzývá Komisi a členské státy, aby zdokonalily odhalování a nápravu porušování práv žen na trhu práce a aby takové porušování účinně trestaly, aby poskytovaly ženám žijícím

kvůli práci v zahraničí veškeré potřebné informace, včetně informací o dostupnosti pracovních míst a odborného vzdělávání v této oblasti a o sociálních právech a zdravotní péči, a aby poskytovaly bezplatné poradenství týkající se pracovních příležitostí a programů sociálního bydlení;

25. vyzývá Komisi, aby sledovala, jakým způsobem ženy a muži využívají fondy EU zaměřené na vzdělávání a odbornou přípravu, profesní mobilitu a mobilitu ve vzdělávání a na účast na trhu práce, a pravidelně o tom předkládala zprávy; vyzývá členské státy i Komisi, aby urychleně reagovaly v případě, že využívání nebude vyvážené;
26. vyzývá členské státy, aby přijaly opatření s cílem odstranit překážky, které ženám brání v profesním a sociálním postupu v zemích, do nichž přenesly své středisko zájmu, které však nejsou zeměmi jejich původu;
27. připomíná, že ženy, včetně migrujících pracovníc, jsou často oběťmi práce na nedobrovolný částečný úvazek, a to ve větší míře než muži (v roce 2011 činil v Evropské unii podíl osob pracujících na částečný úvazek 32,1 % u žen a 9 % u mužů); žádá členské státy, aby přijaly nezbytná opatření, která budou odrazovat od přijímání pracovníků na částečný úvazek (povinnost zdůvodnit toto rozhodnutí, odnětí některých daňových výhod, apod.) a podpoří práva žen, které nemají jinou možnost než pracovat na částečný úvazek (přednostní zaměstnávání, přídatky v nejisté situaci v případě propuštění, apod.);
28. naléhavě žádá členské státy a Komisi, aby posílily politiku EU v oblasti boje proti přímé a nepřímé diskriminaci migrujících pracovníků EU, kteří žijí v jiném členském státě, a to především žen, a proti porušování jejich práv v důsledku jejich nedostatečné znalosti jazyků a právních předpisů platných pro jejich zaměstnávání v hostitelském členském státě;
29. vyzývá Komisi a členské státy, aby s podporou místních subjektů, sociálních partnerů a vzdělávacích zařízení zvyšovaly povědomí žen o příležitostech, které s sebou nese profesní mobilita, a to zejména pokud jde o osobní rozvoj, plánování kariéry a práva, která mají při přesunu z jednoho členského státu do jiného z profesních důvodů;
30. vyzývá členské státy, aby zřídily kontaktní místa pro mobilní pracovníky v cizích domácnostech a pro pečovatele, kteří pracují na základě individuálně dohodnutých podmínek, a tím jim umožnily vybudovat síť, která jim zprostředkuje informace o jejich právech, a aby podporovaly nevládní organizace, jež v této oblasti působí;
31. vybízí členské státy, aby zjednodušily postupy s cílem umožnit místním a regionálním orgánům:
 - navrhopvat a uskutečňovat specifické programy zaměřené na zapojení žen a mužů do místních společenství a podporu mezikulturní výměny;
 - nabízet ženám, které následují své manžely či partnery do jiného členského státu, odpovídající služby, jako jsou kurzy, které jim usnadní integraci do nového sociálního a kulturního prostředí, např. jazykové kurzy či kurzy odborného vzdělávání, se zvláštním zaměřením na zranitelné ženy;

- věnovat větší pozornost začleňování žen na trhu práce, zejména pokud jde o získávání kvalifikace a její doplňování, získávání dovedností a realizaci programů celoživotního vzdělávání a odborného vzdělávání;
 - řešit ohrožené vysoce mobilní ženy, jako jsou ženy pracující v domácnosti, pečovatelky, uklízečky a ženy pracující v hotelovém či gastronomickém odvětví;
 - podporovat kampaně neziskových organizací na zvyšování sociálního povědomí, které se zaměřují na ženy v mezinárodních komunitách, jako jsou manželky nebo partnerky, které pocházejí z jiných zemí;
 - rozvíjet programy odborného vedení v oblasti integrace, psychologické poradenství a integrační projekty; zdůrazňuje, že konkrétní opatření představují praktickou pomoc při chápání a řešení problémů;
32. zdůrazňuje škody, které hospodářství i jednotlivcům způsobují rozdíly v odměňování žen a mužů; zdůrazňuje, že rozdíly v odměňování žen a mužů částečně pramení ze skutečnosti, že odvětví, kde jsou ženy nadměrně zastoupeny, často patří mezi odvětví s nižšími platy;
33. naléhavě vyzývá členské státy, aby zajistily větší transparentnost mzdových podmínek, především podporou kolektivních smluv, a předcházely tak přetrvávajícím nebo prohlubujícím se rozdílům v odměňování, včetně dopadů na kumulaci důchodů v členském státě původu a v hostitelském členském státě, a podnikly kroky ke snížení rozdílů v odměňování; žádá Komisi, aby navrhla nová opatření s cílem postihnout a účinně snížit rozdíly v odměňování mužů a žen, aby zajistila správné provádění a účinnost směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a aby provedla přezkum stávajících právních předpisů týkajících se rozdílů v odměňování žen a mužů (směrnice č. 2006/54), jak to požaduje Parlament ve svém usnesení ze dne 13. března 2012; naléhavě vyzývá Komisi a členské státy, aby ve spolupráci se sociálními partnery vypracovaly vnitrostátní politiky zaměřené na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů, které se zaměří na integraci žen na trhu práce a podporu rovných příležitostí v oblasti mobility;
34. zdůrazňuje, že k dobré výchově dětí je nutná sdílená odpovědnost mezi mužem a ženou a celou společností, a vyzývá členské státy, aby pracovníkům, kteří se stěhují s manželkou/manželem nebo partnerkou/partnerem nebo dětmi, poskytly informace o rodinných přídavcích v hostitelském členském státě, o veřejných zařízeních péče o děti a další závislé osoby, o předškolních a školních zařízeních a zdravotních službách a volném přístupu k veřejným službám zaměstnanosti v souladu s platnými vnitrostátními předpisy, a to s cílem pomoci manželům nebo partnerům stěhujícím se do jiného členského státu nalézt pracovní místo; znovu konstatuje, že je nutné zaručit právo na sloučení rodiny;
35. vyzývá členské státy, aby přijaly opatření v oblasti infrastruktur na podporu mobilních pracovníků s rodinami, a řešily tak přístup ke vzdělání a péči o děti, sociálnímu zabezpečení a komunitním službám; vyzývá vysílající i přijímající členské státy, aby vypracovaly mechanismy pro integraci a opětovné začlenění vysoce mobilních pracovníků s rodinami; zdůrazňuje, že by zaměstnavatelé měli více uznávat hodnotu mezikulturních dovedností, které ženy žijící v zahraničí získaly;

36. vybízí členské státy, aby bojovaly proti chudobě a sociálnímu vyloučení žen všech věkových skupin; vyzývá Komisi a členské státy, aby přijaly opatření s cílem předcházet feminizaci chudoby podporou zaměstnanosti a podnikatelského ducha žen, bojem proti rozdílům v odměňování a usnadňováním sladění pracovních a rodinných povinností díky rozvoji zařízení pro péči o děti;
37. vyzývá členské státy a Komisi, aby věnovaly zvláštní pozornost problému chudoby starších žen způsobenému skutečností, že dostávají nižší důchody, k čemuž rovněž dochází v důsledku doby, kterou během života strávily mimo zaměstnání, aby se mohly starat o děti a další závislé rodinné příslušníky;
38. vyzývá členské státy, aby zaměstnavatele podněcovaly k zavádění pružnějších pracovních podmínek pro ženy, a to zvláště pro ty, jejichž děti zůstaly v členském státě původu, a tak jim umožnily udržovat reálný fyzický vztah se svými dětmi;
39. vyzývá Komisi a členské státy, aby ve společnostech a orgánech podporovaly využívání práce na dálku, a to za spravedlivých platových a sociálních podmínek, aby se předešlo tomu, že žena přeruší kariéru kvůli mobilitě svého partnera;
40. vyzývá členské státy, aby se aktivně podílely na odstraňování překážek mobility pracovníků tím, že budou poskytovat rodinným příslušníkům i partnerům služby, jako jsou kurzy, které jim umožní dlouhodobě se integrovat do nového sociálního a kulturního prostředí, např. jazykové kurzy či kurzy odborného vzdělávání, a zajistí jim tak nezávislost a důstojnost;
41. zdůrazňuje, že je třeba, aby se vzdělání a odborná příprava v povoláních v oblasti matematiky, informatiky, přírodních věd a nových technologií staly pro ženy přitažlivějšími, aby se tak překonala segregace zaměstnání a mzdová diskriminace; naléhavě vyzývá členské státy, aby u žen od útlého věku podporovaly zájem o povolání a profese vyžadující vědecké, technické, inženýrské a matematické schopnosti pro lepší pracovní zařazení a pro usnadnění přechodu mezi vzděláváním, odborným vzděláváním a zaměstnáním; vyzývá proto členské státy, aby zajistily nebo dále rozvíjely kvalitní služby vzdělávacího a kariérního poradenství, jež by ženám v tomto ohledu pomohly;
42. zdůrazňuje pozitivní dopad, jaký má získávání zájmu žen o povolání v klíčových odvětvích s vysokým potenciálem zaměstnanosti již v rané fázi, zejména v ekologickém hospodářství, zdravotní a sociální péči a digitálním hospodářství;
43. vyzývá Komisi a členské státy, aby přijaly opatření s cílem řešit segregaci odvětví podle pohlaví, a to jak prostřednictvím motivace jednotlivců od útlého věku k zapojení do příslušných odvětví, tak řešením podmínek, kvůli nimž jsou jednotlivá odvětví pro ženy nebo muže méně atraktivní, jako jsou např. pracovní podmínky neslučitelné s povinnostmi v oblasti péče nebo platové podmínky;
44. opakovaně vyzývá členské státy, aby podporovaly mobilitu ve vzdělávání a profesní mobilitu tím, že: a) budou zvyšovat informovanost a zjednoduší přístup k informacím pro všechny, b) budou zdůrazňovat přínos mobility již v rané fázi vzdělávání, c) zajistí uznávání studijních výsledků získaných během pobytů v rámci mobility mezi členskými státy, d) sníží administrativní zátěž a budou podněcovat spolupráci mezi příslušnými

orgány různých členských států a e) započítají pobyt v zahraničí do kumulativních důchodových nároků v členském státě původu;

45. vyzývá Komisi, aby kladla důraz na všechny rozměry vzdělávání, odborné přípravy, vysokoškolského vzdělávání a vzdělávání dospělých s cílem zlepšit kvalitu vzdělávání a zajistit lepší pracovní vyhlídky v budoucnosti;
46. konstatuje, že od svého zahájení v roce 1987 pouze program Erasmus umožnil mobilitu více než 2,2 milionu studentů v rámci Evropské unie a významně přispěl k mobilitě v oblasti vysokoškolského vzdělávání v Evropě; doufá proto, že v příštím víceletém finančním rámci budou vyčleněny přiměřené finanční prostředky na všechny programy, které podporují mobilitu a vzdělávání; vyzývá Komisi a členské státy, aby nadále aktivně podporovaly evropské i mezinárodní vzdělávací a studijní programy a podpořily programy, jako jsou Grundtvig, Comenius, Leonardo da Vinci, Jean Monet a Erasmus, a tím napomohly mobilitě ve vzdělávání a profesní mobilitě žen v Unii a učitelům umožnily strávit část své profesní dráhy v jiném členském státě, čímž přispějí k rozvíjení pocitu evropského občanství a sounáležitosti; zdůrazňuje význam nového víceletého programu pro vzdělávání, odbornou přípravu, mládež a sport, který navazuje na úspěšné zkušenosti ze všech stávajících evropských programů v oblasti mobility a vzdělávání;
47. zdůrazňuje, že je důležité, aby vzdělávací systémy byly genderově citlivé a nabízely dětem různé volby při hledání vlastního nadání; zdůrazňuje, že z výzkumů vyplývá, že silné genderové stereotypy při výchově posilují segregaci mužů a žen na trhu práce, a to jak ve vztahu k odvětvím, tak k povoláním; vyzývá Komisi a členské státy, aby proti těmto stereotypům bojovaly;
48. zdůrazňuje, že je nutné zavést záruku pro mládež v členských státech Evropské unie, jejímž cílem by bylo zlepšit přístup mladých lidí, a tedy též absolventek vysokých škol, na trh práce a usnadnit přechod ze studia na trh práce; zdůrazňuje, že raná profesní mobilita sehrává klíčovou úlohu při utváření pozdějších změn v zaměstnání; připomíná svá dvě usnesení ze dne 24. května 2012 o iniciativě „Příležitosti pro mladé“ a ze dne 16. ledna 2013 o evropské záruce pro mladé lidi; vyzývá proto Komisi a členské státy, aby urychleně provedly „soubor opatření týkajících se zaměstnanosti mladých lidí“, zvláště pokud jde o iniciativu „Tvoje první práce přes EURES“ a záruku pro mladé lidi s cílem podpořit včasnou vzdělávací a profesní mobilitu mladých žen;
49. dále žádá Komisi, aby našla řešení, jimiž zajistí soulad mezi úrovní vzdělání, kterého mladí lidé dosahují díky mobilitě, a nabídkou zaměstnání odpovídající této úrovni, a to s cílem zajistit efektivitu obou fází mobility, tedy jednak při vzdělávání a jednak při následném výkonu povolání;
50. zdůrazňuje, že pro podporu zaměstnanosti a boj s dlouhodobou nezaměstnaností je nutné zohlednit vývoj mobility nejen u studentů a pracovníků, ale rovněž u specializovaných pedagogů, a tím zajistit kvalitní výuku;
51. klade důraz na posílení sociálního rozměru a zlepšení přístupu žen, které pochází ze znevýhodněného prostředí, mají nízký příjem nebo jsou na mateřské dovolené či jsou matkami samoživitelkami, k programům mobility ve vzdělávání;

52. vyzývá členské státy, aby vyjasnily možnosti finanční podpory mobility ve vzdělávání a profesní mobility žen a usnadnily přístup k těmto informacím;
53. zdůrazňuje, že ženám se zdravotním postižením, s nízkou nebo chybějící kvalifikací a svobodným matkám musí být zajištěny dostatečné informace a další podpora, aby získaly přístup ke stávajícím programům mobility v oblasti odborné přípravy, učení a vzdělávání;
54. upozorňuje zejména na ženy se zdravotním postižením a zdůrazňuje, že je třeba přijímat opatření a provádět činnosti v oblasti boje proti dvojí diskriminaci a na podporu naprosto rovných práv a příležitostí;
55. domnívá se, že zvláštní pozornost by měla být věnována ochraně kulturního zázemí nebo tradic žen z menšinových společenství;
56. vyzývá členské státy, aby podporovaly vnitrostátní, regionální i místní projekty na zlepšení míry zaměstnanosti žen; vyzývá členské státy, aby podporovaly větší zapojení mužů a žen do dobrovolnické a charitativní činnosti pro místní společenství;
57. zdůrazňuje, že je třeba věnovat zvláštní pozornost podpoře mobility žen ve věku nad 45 let, které jsou ve větší míře nuceny podrobovat se nejistým pracovním podmínkám;
58. zdůrazňuje, že je třeba zvýšit účast žen, které se přestěhovaly do zahraničí, v programech celoživotního učení, včetně programů týkajících se rozvíjení dovedností, a stejně tak by měly být zavedeny programy zaměřené na posílení sociální integrace;
59. poukazuje na to, že nezaměstnanost a potíže se začleňováním do pracovního života se dotýkají žen všech věkových kategorií, které se musí pohotově přizpůsobovat potřebám trhu práce, a vítá opatření, která Komise navrhuje s cílem vyřešit nezaměstnanost mládeže a sociální vyloučení, jejichž úroveň je nepřijatelná, a poskytnout mladým generacím zaměstnání, vzdělání a odbornou přípravu; podporuje iniciativy Komise, jako je např. „nástroj na posílení mobility žen“ (WO.M.EN – WOmen Mobility ENhancement Mechanism), a vyzývá ji, aby rozšířila a zlepšila dosah projektů zaměřených na zvýšení profesní mobility žen;
60. zdůrazňuje závěry roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity a trvá na tom, že je nutné podporovat dobrovolnickou činnost a vzájemnou výměnu znalostí a zkušeností mezi jednotlivými generacemi žen;
61. vyzývá Komisi, aby odpovídajícím způsobem podpořila rozdělení finančních prostředků na programy, které podporují zaměstnanost žen a kvalitu vzdělávání znevýhodněných skupin;
62. doporučuje vytvořit evropskou síť poradenských služeb, která by místním společenstvím pomáhala řešit tento problém tím, že by jim poskytovala informace, know-how a odborné vedení v oblasti integrace žen; doporučuje propagaci a využívání nástrojů a sítí a dlouhodobé financování stávajících evropských sítí i nástrojů usnadňujících mobilitu, jako je EURES, Vaše Evropa a Europe Direct, které ženám mimo jiné usnadňují hledání informací o jejich právech a příležitostech v různých členských státech;

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

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ

V následujících letech bude Evropa řešit důležité úkoly tak, aby otevřela a zpřístupnila trh práce.

Prvořadým cílem je profesní mobilita, která vyžaduje lepší přizpůsobení systémů vzdělávání a odborné přípravy novým požadavkům trhu práce, podporu celoživotního učení a získávání dovedností a zlepšení systémů vzájemného uznávání odborných kvalifikací.

Stále příliš nízká úroveň mobility pracovníků mezi členskými státy svědčí dále o tom, že výhody, které nabízí vnitřní trh, nejsou ještě plně využívány.

Mobilitu stále omezuje příliš překážek, například nedostatečné znalosti cizích jazyků, nepříznivé podmínky ke sladění rodinného a pracovního života a nedostatečná aktualizace vnitrostátních právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení.

Omezený je dosud i přístup k informacím o přeshraniční mobilitě a v řadě případů je mnoho zájemců odrazováno jejich nízkou kvalitou.

Změna zaměstnání může v mnoha případech znamenat více, než přechod z jednoho podniku do jiného nebo z jednoho odvětví do jiného, může znamenat i začátek jiné kariéry a nového povolání.

Proto je nutné zajistit, aby řada různých možností vzdělávání odpovídala potřebě zajistit zaměstnatelnost a schopnost zaměstnanců přizpůsobovat se po celý pracovní život, což zvyšuje jejich schopnost profesní mobility.

Všichni občané mají právo na odpovídající úroveň vzdělání, na možnost aktualizovat své znalosti a získávat v průběhu pracovního života nové dovednosti.

To jsou cíle, které vyžadují společnou odpovědnost vlád, veřejných orgánů, zaměstnavatelů, sociálních partnerů a jednotlivých občanů.

Systémy vzdělávání a odborné přípravy se navíc musí přizpůsobit potřebám trhu práce a hospodářství a společnosti, jež jsou stále více založeny na znalostech.

V okamžiku, kdy se stále menšímu počtu mladých lidí daří vstoupit na trh práce, je nezbytné řešit nové problémy a využívat možností společnosti.

Rozhodující je, aby stále více lidí získávalo co nejvyšší úroveň vzdělání, což je důležité zejména pro ženy, které dočasně nepracují z důvodu mateřství nebo péče o rodinu a pro které je kvalitní úroveň vzdělání nezbytná, aby se mohly opět rychle vrátit na trh práce.

Prvotním cílem strategie Evropa 2020 je zvýšit míru zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let na 75 %, a to i díky vyššímu podílu mladých lidí, starších pracovníků a pracovníků s nízkou kvalifikací.

Vyšší a lepší vzdělání s sebou nese vyšší míru zaměstnanosti a zvýšení úrovně vzdělávání časem přispívá k vyšší zaměstnanosti žen, což má přímý kladný dopad na HDP.

Širších a pozitivnějších účinků na růst lze dosáhnout pouze v případě, že jsou podněcovány a podporovány investice do lidského kapitálu a do produktivity žen.

21. 3. 2013

STANOVISKO VÝBORU PRO ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ VĚCI

pro Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

o mobilitě žen ve vzdělávání a profesní mobilitě žen v EU
(2013/2009(INI))

Navrhovatel (*): Csaba Sógor

(*): Postup s přidruženými výbory – článek 50 jednacího řádu

NÁVRHY

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci vyzývá Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví jako věcně příslušný výbor, aby do svého návrhu usnesení začlenil tyto návrhy:

1. zdůrazňuje, že je třeba, aby politiky EU více zohledňovaly postavení žen patřících do různých věkových skupin, zejména pokud jde o politiky v oblasti vzdělávání, integrace, migrace, zaměstnanosti, chudoby, zdravotní péče a sociální ochrany, a více se zaměřovaly na situaci žen v rozhodovacím procesu;
2. zdůrazňuje škody, které hospodářství i jednotlivcům způsobují rozdíly v odměňování žen a mužů; zdůrazňuje, že rozdíly v odměňování žen a mužů částečně pramení ze skutečnosti, že odvětví, kde jsou ženy nadměrně zastoupeny, často patří mezi odvětví s nižšími platy; naléhavě vyzývá zúčastněné strany, aby zprůhlednily vývojové trendy v odměňování s cílem zabránit přetrvávajícím nebo rostoucím rozdílům v odměňování; vyzývá Komisi, aby provedla přezkum stávajících právních předpisů týkajících se rozdílů v odměňování žen a mužů (směrnice č. 2006/54), jak to požaduje Parlament ve svém usnesení ze dne 13. března 2012; naléhavě vyzývá Komisi a členské státy, aby ve spolupráci se sociálními partnery vypracovaly vnitrostátní politiky zaměřené na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů, které se zaměří na integraci žen na trhu práce a podporu rovných příležitostí v oblasti mobility;
3. vybízí členské státy, aby bojovaly proti chudobě a sociálnímu vyloučení žen všech věkových skupin; vyzývá Komisi a členské státy, aby přijaly opatření s cílem předcházet

feminizaci chudoby podporou zaměstnanosti a podnikatelského ducha žen, bojem proti rozdílům v odměňování a usnadňováním sladění pracovních a rodinných povinností díky rozvoji zařízení pro péči o děti;

4. vyzývá členské státy a Komisi, aby věnovaly zvláštní pozornost problému chudoby starších žen způsobenému skutečností, že dostávají nižší důchody, k čemuž rovněž dochází v důsledku doby, kterou během života strávily mimo zaměstnání, aby se mohly starat o děti a další závislé rodinné příslušníky;
5. vyzývá členské státy, aby chránily práva žen, prosazovaly rovnoprávnost a rovné příležitosti žen a mužů, zajišťovaly bezpečné pracovní podmínky a bojovaly proti všem formám vykořisťování a diskriminace na pracovním trhu, jako je segregace zaměstnání nebo mzdová diskriminace, zejména podporou celoživotního vzdělávání, bojem proti nejistým pracovním místům a podporou práce, při níž lze uplatňovat příslušná práva, pracovní doby, která je slučitelná s rodinným životem, sítě veřejného zdravotnictví, systému sociálního zabezpečení a různých postupů organizace pracovní doby na žádost žen;
6. zdůrazňuje, že je třeba, aby se vzdělání a odborná příprava v povoláních v oblasti matematiky, informatiky, přírodních věd a nových technologií staly pro ženy přitažlivějšími, aby se tak překonala segregace zaměstnání a mzdová diskriminace; naléhavě vyzývá členské státy, aby u žen od útlého věku podporovaly zájem o povolání a profese vyžadující vědecké, technické, inženýrské a matematické schopnosti pro lepší zaměstnatelnost a pro usnadnění přechodu mezi vzděláváním, odborným vzděláváním a zaměstnáním; vyzývá proto členské státy, aby zajistily nebo dále rozvíjely kvalitní služby vzdělávacího a kariérního poradenství, jež by ženám v tomto ohledu pomohly;
7. vyzývá Komisi a členské státy, aby přijaly opatření s cílem řešit segregaci odvětví podle pohlaví, a to jak prostřednictvím motivace jednotlivců od útlého věku k zapojení do příslušných odvětví, tak řešením podmínek, kvůli nimž jsou jednotlivá odvětví pro ženy nebo muže méně atraktivní, jako jsou např. pracovní podmínky neslučitelné s povinnostmi v oblasti péče nebo platové podmínky;
8. domnívá se, že podpora vzdělávací a profesní mobility žen může přispět k dosažení jednoho z hlavních cílů strategie Evropa 2020 zvýšit zaměstnanost žen a mužů ve věku od 20 do 64 let na 75 %, mimo jiné i prostřednictvím většího zapojení mladých lidí, starších pracovníků a pracovníků s nízkou kvalifikací a lepší integrace migrantů;
9. upozorňuje zejména na ženy se zdravotním postižením a zdůrazňuje, že je třeba přijímat opatření a provádět činnosti v oblasti boje proti dvojí diskriminaci a na podporu naprosto rovných práv a příležitostí;
10. zdůrazňuje, že je důležité, aby vzdělávací systémy byly genderově citlivé a nabízely dětem různé volby při hledání vlastního nadání; zdůrazňuje, že z výzkumů vyplývá, že silné genderové stereotypy při výchově posilují segregaci mužů a žen na trhu práce, a to jak ve vztahu k odvětvím, tak k povoláním; vyzývá Komisi a členské státy, aby proti těmto stereotypům bojovaly;
11. zdůrazňuje, že raná profesní mobilita sehrává klíčovou úlohu při utváření pozdějších změn

v zaměstnání; připomíná svá dvě usnesení ze dne 24. května 2012 o iniciativě „Příležitosti pro mladé“ a ze dne 16. ledna 2013 o evropské záruce pro mladé lidi; vyzývá proto Evropskou komisi a členské státy, aby urychleně provedly „balíček opatření týkajících se zaměstnanosti mladých lidí“, zvláště pokud jde o iniciativu „Your EURES first Job“ a záruku pro mladé lidi s cílem podpořit včasnou vzdělávací a profesní mobilitu mladých žen;

12. vyzývá sociální partnery, členské státy a Komisi, aby podporovaly zlepšování prvků rovnosti žen a mužů v kolektivních smlouvách, mimo jiné i podporou práva na pružnou pracovní dobu, zařízení pro péči o děti, poradenství pro zaměstnankyně, opatření s cílem zvýšit zastoupení žen při kolektivním vyjednávání a vyhodnocováním dopadů kolektivních smluv na ženy;
13. naléhavě vyzývá členské státy, aby zvýšily ochranu žen, které se z pracovních důvodů stěhují do zahraničí, před obchodováním s lidmi, se zvláštním důrazem na přístup k informacím a poradenství;
14. domnívá se, že zvláštní pozornost by měla být věnována ochraně kulturního zázemí a/nebo tradic žen z menšinových společenství;
15. vyzývá členské státy, aby předkládaly genderové údaje o profesní mobilitě a aby pamatovaly na ustanovení o prosazování rovného postavení žen a mužů v oblasti profesní mobility při přípravě vnitrostátních politik a při vytváření národních reformních programů (NRP), a to zejména se zvláštním ohledem na plánování a provádění národních a regionálních operačních programů dotovaných z Evropského sociálního fondu (ESF) pro programové období 2014–2020 a později; připomíná své usnesení ze dne 25. října 2012, v němž podpořil návrh Komise vyčlenit 25 % všech prostředků na politiku soudržnosti na ESF¹;
16. zdůrazňuje, že bude-li tato otázka specifickým cílem těchto programů nebo se stane zvláštní horizontální prioritou, začnou se ukazovat správné postupy a příslušná opatření přinesou výsledky na regionální nebo místní úrovni;
17. vyzývá členské státy, aby podporovaly vnitrostátní, regionální i místní projekty na zlepšení míry zaměstnanosti žen; vyzývá členské státy, aby podporovaly větší zapojení mužů a žen do dobrovolnické a charitativní činnosti pro místní společenství;
18. zdůrazňuje význam studia jazyků a vyzývá k pořádání kurzů místních jazyků a kultury zaměřených zejména na ženy;
19. vybízí členské státy, aby zjednodušily postupy s cílem umožnit místním a regionálním orgánům:
 - navrhopvat a uskutečňovat specifické programy zaměřené na zapojení žen a mužů do místních společenství a podporu mezikulturní výměny;

¹ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 23. října 2012 v zájmu dosažení kladného výsledku postupu schvalování víceletého finančního rámce na období 2014–2020.

- nabízet ženám, které následují své manžely či partnery do jiného členského státu, odpovídající služby, jako jsou kurzy, které jim usnadní integraci do nového sociálního a kulturního prostředí, např. jazykové kurzy či kurzy odborného vzdělávání, se zvláštním zaměřením na zranitelné ženy;
 - věnovat větší pozornost začleňování žen na trhu práce, zejména pokud jde o získávání kvalifikace a její doplňování, získávání dovedností a realizaci programů celoživotního vzdělávání a odborného vzdělávání;
 - řešit ohrožené vysoce mobilní ženy, jako jsou ženy pracující v domácnosti, pečovatelky, uklízečky a ženy pracující v hotelovém či gastronomickém odvětví;
 - podporovat kampaně neziskových organizací na zvyšování sociálního povědomí, které se zaměřují na ženy v mezinárodních komunitách, jako jsou manželky nebo partnerky, které pocházejí z jiných zemí;
 - rozvíjet programy odborného vedení v oblasti integrace, psychologické poradenství a integrační projekty; zdůrazňuje, že konkrétní opatření představují praktickou pomoc při chápání a řešení problémů;
20. vyzývá Komisi, aby sledovala, jakým způsobem ženy a muži využívají fondy EU zaměřené na vzdělávání a odbornou přípravu, profesní a vzdělávací mobilitu a na účast na trhu práce, a pravidelně o tom předkládala zprávy; vyzývá členské státy i Komisi, aby urychleně reagovaly v případech, že využívání nebude vyvážené;
21. doporučuje vytvořit evropskou síť poradenských služeb, která by místním společenstvím pomáhala řešit tento problém tím, že by jim poskytovala informace, know-how a odborné vedení v oblasti integrace žen; doporučuje propagaci a využívání nástrojů a sítí a dlouhodobé financování stávajících evropských sítí i nástrojů usnadňujících mobilitu, jako je EURES, Vaše Evropa a Europe Direct, které ženám mimo jiné usnadňují hledání informací o jejich právech a příležitostech v různých členských státech;
22. znovu zdůrazňuje, že je třeba, aby členské státy zaručovaly právo na sloučení rodiny;
23. vyzývá členské státy, aby přijaly infrastrukturní opatření na podporu mobilních pracovníků s rodinami, a řešily tak přístup ke vzdělání a péči o děti, sociálnímu zabezpečení a komunitním službám; vyzývá vysílající i přijímající členské státy, aby vypracovaly mechanismy pro integraci a opětovné začlenění vysoce mobilních pracovníků s rodinami; zdůrazňuje, že by zaměstnavatelé měli více uznávat hodnotu mezikulturních dovedností, které ženy žijící v zahraničí získaly;
24. vyzývá členské státy, aby zajistily vzájemné uznávání diplomů a profesních kvalifikací a aby zjednodušily postupy uznávání;
25. poukazuje na to, že v případech, kdy hlavní problém nepředstavuje samotné uznání, ale spíše dlouhodobá povaha procesu vedoucího k uznání, může právě to být příčinou špatného začátku v novém hostitelském prostředí v EU;
26. zdůrazňuje pozitivní dopad, jaký má získávání zájmu žen o povolání v klíčových

odvětvích s vysokým potenciálem zaměstnanosti již v rané fázi, zejména v ekologickém hospodářství, zdravotní a sociální péči a digitálním hospodářství;

27. vyjadřuje své znepokojení nad vysokou mírou „nedostatečného využití intelektuálního potenciálu žen“, tj. nedostatečného využívání kvalifikací mobilních pracovníků, což je zřejmé zejména ve vysoce feminizovaných odvětvích, jako je ošetrovatelství a péče o domácnost;
28. domnívá se, že mají-li ženy, které se přestěhují do zahraničí, efektivně těžit z nabytých výhod, je třeba jim umožnit využívání přenosných práv na sociální zabezpečení.

VÝSLEDEK KONEČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU

Datum přijetí	21.3.2013
Výsledek konečného hlasování	+: 40 -: 3 0: 0
Členové přítomní při konečném hlasování	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Philippe Boulland, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Karima Delli, Richard Falbr, Thomas Händel, Marian Harkin, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Nicole Sinclair, Jutta Steinruck
Náhradník(ci) přítomný(i) při konečném hlasování	Georges Bach, Jürgen Creutzmann, Edite Estrela, Sergio Gutiérrez Prieto, Anthea McIntyre, Csaba Sógor
Náhradník(ci) (čl. 187 odst. 2) přítomný(i) při konečném hlasování	Fiona Hall, Angelika Werthmann

VÝSLEDEK KONEČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU

Datum přijetí	23.4.2013
Výsledek konečného hlasování	+ : 22 - : 0 0 : 1
Členové přítomní při konečném hlasování	Regina Bastos, Edit Bauer, Emine Bozkurt, Edite Estrela, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Livia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Krisztina Morvai, Norica Nicolai, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Joanna Senyszyn, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Inês Cristina Zuber
Náhradník(ci) přítomný(í) při konečném hlasování	Roberta Angelilli, Viliija Blinkevičiūtė, Anne Delvaux, Christa Klauß, Licia Ronzulli, Angelika Werthmann