



2015/2007(INI)

27.1.2016

OPINIA

Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

dla Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia

w sprawie równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet w erze cyfrowej
(2015/2007(INI))

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej: Jutta Steinruck

PA_NonLeg

WSKAZÓWKI

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

- uwzględniając opracowany przez Komisję „Kodeks najlepszych praktyk dla kobiet w branży teleinformatycznej” („Code of Best practices for Women and ICT”) z 2013 r.,
 - uwzględniając pogłębioną analizę z 2012 r. pod tytułem „Kobiety w ICT” (Women in ICT),
 - uwzględniając swą analizę zatytułowaną „Wzmacnianie pozycji kobiet w internecie” („Empowering Women on the Internet”) z 2015 r.,
- A. mając na uwadze, że tylko 20% z 2,7 mln osób pracujących w sektorze ICT to kobiety; mając na uwadze, że liczba kobiet pracujących w branży ICT na wszystkich szczeblach, a w szczególności na stanowiskach decyzyjnych, jest niewystarczająca;
- B. mając na uwadze, że zgodnie z szacunkami Komisji umożliwienie większej liczbie kobiet wejścia na rynek pracy w sektorze cyfrowym może przyczynić się do zwiększenia unijnego PKB o 9 miliardów euro rocznie;
- C. mając na uwadze, że zgodnie z badaniem zatytułowanym „Kobiety aktywne zawodowo w sektorze ICT” („Women active in the ICT sector”) Europa będzie musiała zmierzyć się z niedoborem 900 tys. pracowników w sektorze ICT do 2020 r.; mając na uwadze, że sektor ICT szybko rośnie: co roku powstaje 120 tys. nowych miejsc pracy;
- D. mając na uwadze, że niższy udział kobiet i dziewcząt w kształceniu w dziedzinie ICT, a następnie w odnośnych zawodach jest, między innymi, wynikiem złożonej zależności między stereotypowym traktowaniem płci, które zaczyna się na wczesnym etapie życia, a edukacją, oraz że utrzymuje się to następnie w trakcie kariery zawodowej;
- E. mając na uwadze, że czynniki wpływające na niższy udział kobiet i dziewcząt w edukacji i zatrudnieniu ICT są liczne i odmienne w różnych państwach członkowskich, zależnie od tego na ile postępowo rozwiązano problemy takie jak stereotypowe postrzeganie płci i segregację płci ogółem, a także względny brak przykładów kobiet odnoszących sukcesy w sektorze ICT oraz ograniczoną widoczność kobiet w tym sektorze, zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych;
- F. mając na uwadze, że sektor ICT charakteryzuje się segregacją zarówno poziomą, jak i pionową, która jest większa niż w wielu innych sektorach, oraz luką między kwalifikacjami kobiet uzyskanymi w ramach kształcenia a ich pozycją w sektorze ICT; mając na uwadze, że większość (54%) kobiet zatrudnionych w sektorze ICT zajmuje gorzej płatne stanowiska wymagające niższego poziomu kwalifikacji oraz że tylko niewielka ich część (8%) zajmuje stanowiska inżynierów oprogramowania wymagające wysokiego poziomu kwalifikacji; mając na uwadze, że kobiety są także niedostatecznie reprezentowane w procesie podejmowania decyzji w sektorze ICT, w którym są przełożonymi jedynie 19,2% pracowników, podczas gdy w innych sektorach wartość ta

wynosi 45,2%;

- G. mając na uwadze, że wykazano, iż elastyczne sposoby organizacji pracy mogą pomóc kobietom zaistnieć na rynku pracy;
1. wzywa Komisję, państwa członkowskie i partnerów społecznych do promowania równouprawnienia płci, zwłaszcza w gospodarce cyfrowej, organach przedstawicielskich i instytucjach szkoleniowych, do promowania równowagi płci w podejmowaniu decyzji oraz do ścisłego monitorowania zmian i trendów; wzywa państwa członkowskie do śledzenia postępów, które muszą dokonywać się w tej dziedzinie i dzielenia się najlepszymi praktykami wewnątrz państw członkowskich i między nimi; wzywa Komisję do aktualizacji bieżących danych dotyczących zatrudnienia kobiet w sektorze ICT oraz do oceny skutków ekonomicznych wzrostu zatrudnienia kobiet w tym sektorze;
 2. zdecydowanie popiera dążenia do zwiększenia udziału kobiet w kadrach kierowniczych w UE; stwierdza, że należy rozważyć inicjatywy ustawodawcze mające na celu zwiększenie równowagi płci jeżeli dana płęć jest strukturalnie na gorszej pozycji w danym miejscu pracy i odmawia się jej szansy na samorealizację; podkreśla, że przedsiębiorstwa odnoszą więcej sukcesów jeśli ich pracownicy są zróżnicowani płciowo; podkreśla, że jakiegokolwiek obowiązkowe kwoty muszą brać pod uwagę różne rozmiary przedsiębiorstw i odmienne okoliczności w różnych państwach członkowskich;
 3. wzywa państwa członkowskie do zajęcia się problemem różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w sektorze ICT przez podkreślanie faktu, że różnorodność sprzyja przedsiębiorczości, oraz tworzenie silniejszych zachęt zarówno dla przedsiębiorstw, jak i dla kobiet, takich jak przedstawianie osób i ścieżek kariery wartych naśladowania, aby poprawić widoczność kobiet; z zadowoleniem przyjmuje istniejące inicjatywy Komisji ukierunkowane na rozwijanie struktur sieciowych i programów mentorskich promujących sprzyjające włączeniu środowisko cyfrowe; wzywa Komisję i państwa członkowskie do odblokowania dyrektywy dotyczącej kobiet w zarządach i do osiągnięcia porozumienia w celu poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych oraz rozszerzenia jej zakresu na wszystkich dyrektorów; wzywa państwa członkowskie do wdrożenia środków promujących rozwój kariery kobiet na wszystkich szczeblach kierowniczych w przedsiębiorstwach z wykorzystaniem środków specjalnych;
 4. apeluje, aby w ramach wszelkich działań podejmowanych w tej dziedzinie utrzymywać obciążenie administracyjne przedsiębiorstw na jak najniższym poziomie; zwraca uwagę, że nieodpowiednio wysokie obciążenie administracyjne zagraża akceptacji i może prowadzić do redukcji zatrudnienia lub przenoszenia miejsc pracy; z zadowoleniem przyjmuje rozsądne i partnerskie kompromisy partnerów społecznych w wielu państwach członkowskich o silnych tradycjach partycypacji pracowników; postrzega partycypację pracowników jako jeden z wzorców najlepszych praktyk dla gospodarek europejskich;
 5. zaznacza, że cyfryzacja ma istotny wpływ na rynek pracy poprzez modyfikację dynamiki zatrudnienia oraz tworzenie nowych możliwości zatrudnienia i elastyczniejszych sposobów organizacji pracy, takich jak telepraca, które to możliwości i warunki mogłyby służyć jako środek sprzyjający lepszemu godzeniu obowiązków zawodowych i domowych zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn;
 6. zachęca państwa członkowskie do przystosowania – tam, gdzie jest to konieczne –

systemów edukacyjnych sprzyjających nauczaniu tak zwanych przedmiotów STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka) i wzbudzających zainteresowanie nimi w wymiarze ogólnym, a w szczególności wśród studiujących kobiet; podkreśla konieczność ustanowienia wspomaganie finansowego stanowisk profesorskich dla kobiet w sektorze ICT, aby stworzyć wzorce do naśladowania dla kobiet i dziewcząt w tym sektorze;

7. wzywa państwa członkowskie do stwarzania lepszych warunków dla zatrudniania kobiet; zwraca uwagę w tym względzie na cele barcelońskie oraz na znaczenie dostępu do wysokiej jakości i przystępnych cenowo usług opieki nad dziećmi dla zwiększenia wskaźnika zatrudnienia kobiet; podkreśla, że zapewnienie równych szans kobietom i mężczyznom jest zasadniczym elementem polityki równości;
8. zachęca państwa członkowskie do stosowania systemów podatkowych i systemów zabezpieczenia społecznego, które nie zniechęcają osób będących drugimi żywicielami rodziny do podejmowania zatrudnienia lub zwiększania wymiaru pracy, ponieważ kobiety są zwykle drugimi żywicielami rodziny, a bardzo wiele osób o takim statusie pracuje w sektorze ICT;
9. wzywa Komisję, aby tam, gdzie przewidziane jest wykorzystanie funduszy europejskich na rozwijanie umiejętności cyfrowych kobiet, zapewnione było stałe, ciągłe i uważne monitorowanie tych zasobów w celu zapewnienia ich skutecznego wykorzystania oraz w celu zapobiegania wszelkim nadużyciom;
10. domaga się regularnej wymiany najlepszych praktyk przez wszystkie odpowiednie zainteresowane strony, w tym partnerów społecznych, aby omówić włączenie aspektu płci do agendy cyfrowej; wzywa Komisję do włączenia wymiaru społecznego, w tym równouprawnienia płci, zarówno do agendy cyfrowej, jak i strategii jednolitego rynku cyfrowego; wzywa Komisję do zajęcia się tą kwestią w inicjatywie zawartej w jej programie prac na 2016 r. pt. „Nowy start dla pracujących rodziców”;
11. z zadowoleniem przyjmuje europejski kodeks najlepszych praktyk dotyczących kobiet w sektorze ICT oraz wzywa do jego szerokiego i skuteczniejszego wdrażania; z zadowoleniem odnosi się do powołania ogólnoeuropejskiej wielkiej koalicji na rzecz cyfrowych miejsc pracy oraz zachęca uczestniczące w niej przedsiębiorstwa, aby kładły szczególny nacisk na rekrutację kobiet i zapewnianie im równych możliwości rozwoju zawodowego; podkreśla znaczenie tych inicjatyw dla eliminowania niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej w wielu państwach członkowskich;
12. wzywa Komisję i państwa członkowskie do identyfikacji nowych form zatrudnienia, zwłaszcza kobiet, w erze cyfrowej, a także do podejmowania działań na rzecz najmniej uprzywilejowanych; zwraca się do Komisji i państw członkowskich, aby poszukały metod ochrony podstawowych praw pracowniczych i zabezpieczeń socjalnych pracowników, aby zwalczać niepewne warunki pracy; podkreśla, że konieczne są nowe formy ochrony socjalnej, aby uwzględnić nowe formy zatrudnienia, oraz że kobiety doświadczają już różnic w zabezpieczeniu społecznym w kontekście nowych form pracy i że doświadczenia te należy uwzględnić w poszukiwaniu odpowiednich rozwiązań;
13. docenia potencjał, jaki cyfryzacja ma dla rozwoju przedsiębiorczości oraz podkreśla znaczenie zapewnienia niezbędnych struktur finansowania przedsiębiorstw działających w

sektorze ICT i cyfrowych przedsiębiorstwach typu start-up, w szczególności w celu poprawy dostępu do finansowania dla kobiet prowadzących działalność gospodarczą;

14. podkreśla, że wynagrodzenia i rozwój zawodowy kobiet pracujących w sektorze ICT są wciąż zróżnicowane ze względu na płeć; podkreśla, że zasada równego wynagrodzenia za taką samą pracę w tym samym miejscu pracy zapewniająca sprawiedliwe i uczciwe wynagrodzenie wciąż jest podważana, chociaż stanowi ona jeden z podstawowych filarów sprawiedliwości społecznej na rynku pracy, wobec czego powinna podlegać szczególnej ochronie; przypomina, że w gospodarce cyfrowej nierówności nie powinny mieć miejsca pod względem równości wynagrodzenia i rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn; podkreśla, że większy udział kobiet w rynku pracy i powiązane inwestycje w politykę w zakresie włączenia społecznego pomogą zmniejszyć zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć; podkreśla znaczenie negocjacji zbiorowych także w rynkowej gospodarce cyfrowej, aby chronić jakość i pewność zatrudnienia w erze cyfryzacji;
15. stwierdza, że pomimo zmian zachodzących w społeczeństwie struktury nie są jeszcze odpowiednio dostosowane i nie stwarzają kobietom warunków do pełnego korzystania ze zmian;
16. zauważa, że cyfryzacja na rynku pracy zmienia charakter pracy i relacje między pracodawcą a pracownikiem oraz tworzy nowe możliwości organizacji pracy i jej uelastycznienia; podkreśla, że te nowe możliwości wymagają ponownego rozważenia i zdefiniowania takich zagadnień, jak miejsce pracy i granice czasu pracy; podkreśla, że prawa pracownicze przysługujące pracownikom na podstawie prawa pracy obowiązującego w państwach członkowskich powinny być zagwarantowane niezależnie od nowych form i organizacji pracy w wyniku rozwoju cyfryzacji;
17. z zadowoleniem przyjmuje fakt, jak wiele możliwości i więcej elastyczności era cyfrowa daje pracownikom i osobom samozatrudnionym, w tym możliwości związanych z łatwiejszym osiągnięciem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zwłaszcza jeśli chodzi o zatrudnianie rodziców małych dzieci oraz osób niepełnosprawnych; wzywa Komisję i państwa członkowskie do rozwiązania problemów powodowanych przez elastyczne sposoby organizacji pracy i związanych ze stabilnością zatrudnienia, jakie występują powszechnie w sektorze ICT, ale podkreśla jednocześnie nowe pojawiające się w związku z tym wyzwania i wzywa państwa członkowskie do zapewnienia, aby istniały odpowiednie przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego; w związku z tym opowiada się za prawem pracowników do „wylogowania się” poza uzgodnionymi godzinami pracy;
18. zwraca uwagę na fakt, że uelastycznienie sposobów organizacji pracy dzięki cyfryzacji może też prowadzić do powstania nietrwałych form zatrudnienia; podkreśla, że związane z pracą problemy ze zdrowiem psychicznym, na przykład wypalenie, które są spowodowane stałą dostępnością, stanowią poważne zagrożenie; w związku z tym opowiada się za koniecznością pełnego przestrzegania ustaleń dotyczących zalecanego odpoczynku pracowników i czasu pracy określonego w umowach o pracę zawieranych w oparciu o ruchomy czas pracy w celu utrzymania granic czasu pracy określonych w prawie pracy obowiązującym w poszczególnych państwach członkowskich;
19. podkreśla, że zapotrzebowanie na nowe umiejętności, zwłaszcza w dziedzinie ICT, powinno zostać zaspokojone dzięki szkoleniom, a także dalszej edukacji, aktywnym instrumentom rynku pracy i uczeniu się przez całe życie, w interesie promowania

umiejętności cyfrowych i rozwiązania problemu utrzymujących się różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, aby powiększyć pulę wysoko wykwalifikowanych kandydatów; podkreśla znaczenie rozwoju umiejętności cyfrowych i kultury informatycznej w celu ułatwienia wejścia do przedsiębiorstw ICT kobiet, które z różnych powodów nie posiadają tych konkretnych umiejętności; podkreśla, że niepowodzenie w tym zakresie może spowodować pogorszenie sytuacji w dostępie kobiet do tego sektora; przypomina, że Europejski Fundusz Społeczny może uczestniczyć w finansowaniu takich szkoleń;

20. podkreśla konieczność intensywniejszego korzystania z e-uczenia się jako narzędzia uzyskiwania kwalifikacji i umiejętności przez kobiety o ograniczonej możliwości poruszania się;
21. podkreśla, jak ważne jest nabywanie umiejętności ICT od najmłodszych lat, oraz apeluje do państw członkowskich o zagwarantowanie, aby młode kobiety były zachęcane do wybierania zajęć związanych z ICT na każdym etapie kształcenia; zaleca, aby tam, gdzie niezbędne są umiejętności cyfrowe, możliwe było łączenie ich rozwoju z tradycyjnym kształceniem; podkreśla fakt, że niektóre państwa członkowskie (Niemcy, Hiszpania, Szwecja) wdrożyły politykę sprzyjającą osiągnięciu pozytywnej równowagi płci w zawodach związanych z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi w Europie oraz że podstawowym celem tej polityki jest promowanie studiów związanych z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi oraz ścieżek kariery dla kobiet w młodym wieku; podkreśla, jak ważny jest łatwy dostęp do nabywania umiejętności cyfrowych, oraz apeluje do państw członkowskich, aby zachęcały kobiety do rozwijania umiejętności w dziedzinie ICT bez względu na własną sytuację ekonomiczną za pośrednictwem pełnopłatnych programów przyuczania do zawodu i praktyk zawodowych.
22. jest zdania, że istnieje większe prawdopodobieństwo, iż kobiety powyżej 55. roku życia będą miały gorsze umiejętności cyfrowe, ponieważ nie uczą się przez całe życie, a cyfryzacja stanowi istotną przeszkodę dla starszych osób poszukujących pracy, które mają ograniczone umiejętności cyfrowe; wzywa Komisję i państwa członkowskie do upowszechniania koncepcji uczenia się przez całe życie oraz szkoleń i programów przygotowujących do lepszej adaptacji lub potencjalnej zmiany ścieżki rozwoju zawodowego zgodnie z rosnącym zapotrzebowaniem na umiejętności cyfrowe w wielu różnych sektorach, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet w wieku powyżej 55 lat w celu zapewnienia im ochrony przed wykluczeniem z rynku pracy;
23. zwraca się do Komisji i państw członkowskich o przyjęcie odpowiednich środków w celu zachęcenia większej liczby kobiet do podejmowania zatrudnienia w sektorze cyfrowym; podkreśla jak ważne jest wzmocnienie pozycji kobiet i wykorzystanie w pełni ich potencjału i talentów w celu obsadzenia wolnych miejsc pracy w sektorze ICT, aby ożywić europejską gospodarkę i zwiększyć możliwości zatrudnienia kobiet, podkreśla, jak ważne jest włączanie kodowania, nowych mediów i technologii do programów nauczania na wszystkich poziomach, oraz zwraca uwagę na potencjał umiejętności cyfrowych w zakresie eliminowania przeszkód utrudniających wejście na rynek pracy; podkreśla znaczenie stałego dialogu z partnerami społecznymi w celu przezwyciężenia problemu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w tej dziedzinie.

**WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO
W KOMISJI OPINIODAWCZEJ**

Data przyjęcia	25.1.2016
Wynik głosowania końcowego	+: 35 -: 8 0: 0
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Laura Agea, Guillaume Balas, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Jane Collins, Lampros Fountoulis, Arne Gericke, Thomas Händel, Marian Harkin, Rina Ronja Kari, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Kostadinka Kuneva, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Elisabeth Morin-Chartier, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Terry Reintke, Sofia Ribeiro, Claude Rolin, Sven Schulze, Jutta Steinruck, Romana Tomc, Renate Weber, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská
Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego	Maria Arena, Amjad Bashir, Lynn Boylan, Miapetra Kumpula-Natri, Paloma López Bermejo, Edouard Martin, Evelyn Regner, Michaela Šojdrotová
Zastępcy (art. 200 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego	Eleonora Evi, Czesław Hoc, Anneli Jäätteenmäki