



PARLAMENT EUROPEJSKI

2014 - 2019

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia

2014/2210(INI)

3.3.2015

OPINIA

Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia

dla Komisji Przemysłu, Badań Naukowych i Energii

w sprawie przedsiębiorstw rodzinnych w Europie
(2014/2210(INI))

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej: Daniela Aiuto

PA_NonLeg

WSKAZÓWKI

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia zwraca się do Komisji Przemysłu, Badań Naukowych i Energii, jako komisji przedmiotowo właściwej, o uwzględnienie w końcowym tekście projektu rezolucji następujących wskazówek:

- A. mając na uwadze, że obecność kobiet w przedsiębiorstwach rodzinnych staje się coraz bardziej widoczna, a kobiety są grupą stanowiącą ważne zasoby ze względu na wysoki poziom wykształcenia i udowodnioną zdolność do zarządzania przy określaniu strategii, podejmowaniu decyzji, kierowaniu przedsiębiorstwami i poszukiwaniu odpowiednich rozwiązań dla pojawiających się problemów;
- B. mając jednak na uwadze, że dostępnych jest niewiele danych dotyczących zatrudnienia kobiet w przedsiębiorstwach rodzinnych z uwagi na to, że samo pojęcie przedsiębiorstwa rodzinnego jest słabo udokumentowane;
- C. mając na uwadze, że przedsiębiorstwa rodzinne, niezależne przedsiębiorstwa prowadzone rodzinnie oraz nowo powstałe przedsiębiorstwa tego rodzaju oferują kobietom istotne możliwości w zakresie kariery i rozwoju osobistego, chociaż fakt ten nie jest powszechnie uznawany ze względu na brak kobiecych modeli do naśladowania;
- D. mając na uwadze, że kobiety napotykać znaczące przeszkody w ramach swojej aktywności w przedsiębiorstwach rodzinnych oraz spotykają się z segregacją pionową i poziomą, pomimo wysokiego poziomu wykształcenia kobiet, które stanowią 60 % absolwentów uczelni wyższych;
- E. mając na uwadze, że problem ten wynika z faktu, że społeczeństwo w wielu państwach przesiąknięte jest kulturą męskiej dominacji we wszystkich dziedzinach życia, nie tylko w miejscu pracy;
- F. mając na uwadze, że rodzinne gospodarstwa rolne stanowią model sukcesu, ponieważ wcielają w życie zasadę zrównoważonej ze środowiskowego i społecznego punktu widzenia gospodarki o obiegu zamkniętym, a przy tym kobiety jako szefowie przyczyniają się do myślenia z punktu widzenia przedsiębiorczości;
- G. mając na uwadze, że kobiety w UE zarabiają średnio 16 % na godzinę mniej niż mężczyźni, że niewiele kobiet zajmuje stanowiska kierownicze i stanowiska wysokiego szczebla oraz że nie stosuje się wobec kobiet i mężczyzn tych samych metod pracy ani systemów wynagrodzenia, co utrudnia kobietom finansowe uniezależnienie, pełny udział w rynku pracy i godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym;
- H. mając na uwadze, że kobiety często pełnią niewidzialną rolę lub są figurantami i nie spotykają się z należyтым uznaniem w postaci odpowiedniego stanowiska i wynagrodzenia, co ma znaczny wpływ na świadczenia z ubezpieczenia społecznego, świadczenia emerytalne i socjalne, a także pod kątem uznawania ich umiejętności, jak wynika z danych dotyczących zróżnicowania wynagrodzeń i świadczeń emerytalnych ze względu

na płęć¹;

- I. mając na uwadze, że w wielu państwach europejskich kobiety muszą często pełnić rolę figuranta z powodów podatkowych lub z uwagi na przeszkody prawne, które uniemożliwiają przedsiębiorcy-mężczyźnię objęcie stanowiska w przedsiębiorstwie lub przejęcie go na własność;
- J. mając na uwadze, że kobiety mają trudności z przejmowaniem przedsiębiorstw rodzinnych, ponieważ w tym względie uprzywilejowany jest potomek płci męskiej, a córki są bardzo często wykluczane w ramach sukcesji;
- K. mając na uwadze, że matki, które chcą jednocześnie być przedsiębiorcami, muszą w niektórych przypadkach marginalizować swoją rolę matki, a często nawet rezygnować z macierzyństwa, aby zająć się przedsiębiorstwem;
- L. mając na uwadze, że około 60% wszystkich przedsiębiorstw europejskich to firmy rodzinne;
- M. mając na uwadze, że zapewnienie kierowania sprawami rodzinnymi w kompetentny sposób w ujęciu wielopokoleniowym jest jedną z głównych trosk przedsiębiorstw rodzinnych oraz mając na uwadze, że stereotypy dotyczące płci sprawiają, że to synowie mają przed córkami pierwszeństwo w dziedziczeniu firm rodzinnych;
- N. uznając istotną rolę wzorcową prawidłowo funkcjonującego zarządzania przedsiębiorstwem rodzinnym oraz jego znaczenie dla trwałości gospodarki europejskiej, a także społecznej gospodarki rynkowej w Europie;
 - 1. zaleca, by poprawić stosowanie i wprowadzanie środków mających na celu zapewnienie kobietom i mężczyznom równych szans i równego traktowania w kwestiach zatrudnienia i pracy oraz pozytywnych środków promujących udział niedostatecznie reprezentowanej płci, aby zapobiegać segregacji poziomej i pionowej i dyskryminacji w przydziale stanowisk (niewidoczność i figuranci), szczególnie na poziomie stanowisk menedżerskich, kierowniczych i zarządczych, zapewniając mężczyznom i kobietom takie same możliwości, uprawnienia socjalne, dostęp do opieki zdrowotnej, wynagrodzenia oraz emerytury i renty;
 - 2. podkreśla konieczność zapewnienia uznawania kompetencji zdobytych przez kobiety w przedsiębiorstwach rodzinnych w celu sprzyjania ich karierze zawodowej w innego rodzaju przedsiębiorstwach;
 - 3. wzywa do przyjęcia jednoznacznej definicji przedsiębiorstwa rodzinnego we wszystkich państwach członkowskich, co stanowić będzie solidną podstawę kariery dla obydwu płci, jak zalecono w sprawozdaniu końcowym europejskiej grupy eksperckiej pt. „Overview of Family-Business-Relevant Issues” („Przegląd kwestii związanych z przedsiębiorstwami rodzinnymi”) z 2009 r.;
 - 4. podkreśla konieczność zabezpieczenia kobietom w przedsiębiorstwach rodzinnych praw

¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_pl.pdf

do sukcesji na równi z mężczyznami poprzez propagowanie kultury równouprawnienia kobiet i mężczyzn, która uwypukla rolę kobiety jako przedsiębiorcy w firmach rodzinnych na stanowiskach menażerskich, kierowniczych i zarządczych, a także stworzenia warunków, w których kobiety-przedsiębiorcy i przedsiębiorstwa rodzinne mogą się rozwijać i w których duch przedsiębiorczości jest nagradzany;

5. zwraca się do Komisji Europejskiej i do państw członkowskich o promowanie Europejskiej Sieci Ambasadek Przedsiębiorczości oraz Europejskiej Sieci Mentorów dla Kobiet-Przedsiębiorców w celu zwiększenia ich widoczności;
6. zwraca uwagę na ważną rolę kobiet w rodzinnych gospodarstwach rolnych i wzywa państwa członkowskie, aby wspierały środki na rzecz kształcenia i dokształcania zawodowego kobiet-rolników, w celu dalszego wzmocnienia udziału kobiet w rolniczych gospodarstwach rolnych; w związku z tym apeluje o wspieranie szczególnie projektów szkoleniowych dla kobiet-szefów rodzinnych gospodarstw rolnych w celu zwiększenia profesjonalnego uczestnictwa kobiet w gremiach rolniczych i regionalnych;
7. podkreśla, iż należy zapewnić jak najlepsze warunki pracy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy;
8. zaleca propagowanie modelu matki-przedsiębiorcy w celu zapewnienia prawa do macierzyństwa i przyznania ułatwień ekonomicznych, aby godzić życie rodzinne z życiem przedsiębiorstwa; apeluje o przyjęcie środków w celu wsparcia zatrudnienia w przedsiębiorstwach rodzinnych i usług opieki nad dziećmi w gospodarstwach domowych, tak by umożliwić kobietom-przedsiębiorcom pogodzenie pracy i życia rodzinnego;
9. podkreśla, że oferowanie kobietom większych możliwości w przedsiębiorstwach rodzinnych będzie korzystne zarówno dla kobiet, jak i dla przedsiębiorstw;
10. wzywa do przyjęcia wszelkich możliwych środków na rzecz zapobiegania nadużyciom, zmuszaniu, szantażowi i/lub podległości i przemocy wobec kobiet w miejscu pracy oraz na rzecz karania takich zachowań, przypominając, że również wykluczanie i dyskryminacja stanowią rodzaj przemocy psychicznej i psychologicznej obok przypadków przemocy fizycznej;
11. ponownie przypomina państwom członkowskim oraz władzom regionalnym i lokalnym o znaczeniu, jakie ma dostateczne świadczenie wysokiej jakości i przystępnych w cenie usług opieki nad dziećmi, osobami starszymi i innymi osobami niesamodzielnymi, oraz o znaczeniu, jakie mają dla przedsiębiorstw zachęty fiskalne oraz inne rekompensaty mające pomagać kobietom i mężczyznom pracującym w przedsiębiorstwach rodzinnych jako pracownicy zatrudnieni, samozatrudnieni lub członkowie kierownictwa w godzeniu życia rodzinnego z życiem zawodowym;
12. wzywa Komisję do rozpoczęcia badania i analizy danych statystycznych dotyczących obecności kobiet w przedsiębiorstwach rodzinnych w Europie;
13. podkreśla, że potrzebne są należycie wynagradzane odrębne urlopy macierzyńskie, ojcowskie i rodzicielskie, odpowiadające potrzebom osób zatrudnionych, samozatrudnionych i przedsiębiorców;

14. zaleca Unii Europejskiej oraz państwom członkowskim, aby zawsze przy stanowieniu prawa w dziedzinie przedsiębiorstw rodzinnych, w szczególności w kontekście dyrektywy w sprawie kobiet w zarządach, brały pod uwagę równość szans mężczyzn i kobiet oraz aby rozważyły możliwość wprowadzenia pozytywnych środków mających na celu zwiększenie udziału niedostatecznie reprezentowanej płci, a także wspieranie dostępu kobiet do szkoleń zawodowych;
15. podkreśla, że likwidacja wszystkich nierówności między mężczyznami a kobietami pracującymi w przedsiębiorstwach rodzinnych przyniosłaby korzyści gospodarce i społeczeństwu w ujęciu ogólnym; przypomina, że głównym celem strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015 jest zwiększenie stopy zatrudnienia kobiet do 75 %, co jest celem wyznaczonym w strategii Europa 2020, i objęcie nią tych grup kobiet, wśród których stopa zatrudnienia jest najniższa;
16. podkreśla potrzebę ustanowienia ram wsparcia dla kobiet będących właścicielkami przedsiębiorstw rodzinnych i kierujących nimi, aby zwiększyć ich wiarę w siebie i samodzielność;
17. podkreśla, że przedsiębiorstwa rodzinne muszą przestrzegać zasady równego traktowania i równych szans dla kobiet i mężczyzn w miejscu pracy w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem i podejmowania decyzji oraz że w tym celu powinny one przyjąć środki mające na celu zapobieganie wszelkiego rodzaju dyskryminacji i propagowanie równości płci;
18. podkreśla potrzebę przedstawienia konkretnych propozycji mających na celu godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym i prywatnym oraz zachęcających także do bardziej zrównoważonego podziału obowiązków zawodowych, rodzinnych i społecznych między kobietami a mężczyznami, szczególnie w dziedzinie opieki nad osobami niesamodzielnymi i dziećmi; zauważa, że poprawa dostępności świetlic i żłobków zależy nie tylko od polityki publicznej w zakresie tworzenia infrastruktury, ale także od zachęcania przedsiębiorstw do proponowania takich rozwiązań; zauważa, że stosowanie elastycznych godzin pracy, elastycznej organizacji pracy, jak również niepełnego wymiaru czasu pracy może być jednym ze sposobów osiągnięcia większej harmonii w godzeniu życia zawodowego z prywatnym;
19. zwraca się do Rady o możliwie najszybsze osiągnięcie porozumienia i przyjęcie dyrektywy w sprawie poprawy równowagi reprezentacji płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, tak aby w zarządach wszystkich przedsiębiorstw notowanych na giełdzie, w tym przedsiębiorstw rodzinnych, odsetek kobiet wynosił 40 %.

WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

Data przyjęcia	26.2.2015
Wynik głosowania końcowego	+: 21 -: 3 0: 3
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Daniela Aiuto, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Anna Hedh, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Elisabeth Köstinger, Vicky Maeijer, Angelika Mlinar, Krisztina Morvai, Maria Noichl, Marijana Petir, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Ernest Urteaga, Ángela Vallina, Beatrix von Storch, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská
Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego	Inés Ayala Sender, Linnéa Engström, Eleonora Forenza, Kostadinka Kuneva, Constance Le Grip, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
Zastępcy (art. 200 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego	Rosa D'Amato, José Inácio Faria