

Środa, 10 lutego 2021 r.

P9_TA(2021)0044

Ograniczenie nierówności ze szczególnym uwzględnieniem ubóstwa osób pracujących

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 10 lutego 2021 r. w sprawie ograniczenia nierówności ze szczególnym uwzględnieniem ubóstwa osób pracujących (2019/2188(INI))

(2021/C 465/07)

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 2 i 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE),
- uwzględniając cel spójności ustanowiony w art. 3 TUE, w szczególności pozytywną konwergencję społeczną,
- uwzględniając horyzontalną klauzulę społeczną zawartą w art. 9 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając politykę społeczną zgodnie z art. 151 i nast. TFUE,
- uwzględniając zrewidowaną Europejską kartę społeczną,
- uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej oraz europejską Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, o której mowa w art. 6 TUE,
- uwzględniając Europejski filar praw socjalnych, w szczególności zasady 5 i 6,
- uwzględniając cele zrównoważonego rozwoju ONZ,
- uwzględniając konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP),
- uwzględniając Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych i jej wejście w życie w Unii Europejskiej dnia 21 stycznia 2011 r. zgodnie z decyzją Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych ⁽¹⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy ⁽²⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne ⁽³⁾,
- uwzględniając wytyczne polityczne Ursuli von der Leyen,
- uwzględniając skorygowany program prac Komisji na 2020 r.,
- uwzględniając cel dotyczący ubóstwa i wykluczenia społecznego określony w strategii „Europa 2020”,
- uwzględniając unijne ramy dotyczące krajowych strategii integracji Romów,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 9 października 2008 r. w sprawie propagowania integracji społecznej i walki z ubóstwem, w tym ubóstwem dzieci, w Unii Europejskiej ⁽⁴⁾,

⁽¹⁾ Dz.U. L 23 z 27.1.2010, s. 35.

⁽²⁾ Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

⁽³⁾ Dz.U. L 180 z 19.7.2000, s. 22.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 9 E z 15.1.2010, s. 11.

Środa, 10 lutego 2021 r.

- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 20 października 2010 r. w sprawie roli dochodu minimalnego w walce z ubóstwem i w promowaniu społeczeństwa integracyjnego w Europie ⁽⁵⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 19 czerwca 2020 r. w sprawie ochrony pracowników transgranicznych i sezonowych w Unii w kontekście kryzysu wywołanego COVID-19 ⁽⁶⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 24 listopada 2015 r. w sprawie zmniejszenia nierówności ze szczególnym uwzględnieniem ubóstwa dzieci ⁽⁷⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 14 stycznia 2014 r. w sprawie skutecznych inspekcji pracy jako strategii poprawy warunków pracy w Europie ⁽⁸⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 26 maja 2016 r. w sprawie ubóstwa: perspektywa płci ⁽⁹⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 29 listopada 2018 r. w sprawie sytuacji kobiet niepełnosprawnych ⁽¹⁰⁾,
- uwzględniając wskaźnik równouprawnienia płci Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 5 marca 2020 r. pt. „Unia równości: strategia na rzecz równości płci na lata 2020–2025” (COM(2020)0152),
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 24 października 2017 r. w sprawie strategii politycznych na rzecz zagwarantowania dochodu minimalnego jako narzędzia walki z ubóstwem ⁽¹¹⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 17 kwietnia 2020 r. w sprawie skoordynowanych działań UE na rzecz walki z pandemią COVID-19 i jej skutkami ⁽¹²⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 4 lipca 2017 r. w sprawie warunków pracy i niepewności zatrudnienia ⁽¹³⁾,
- uwzględniając światowy indeks praw Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych (ITUC) ⁽¹⁴⁾,
- uwzględniając sprawozdania Europejskiej Sieci Przeciwdziałania Ubóstwu oraz odpowiednie sprawozdania Europejskiego Forum Osób Niepełnosprawnych i sieci europejskich romskich organizacji oddolnych (ERGO),
- uwzględniając cele określone w Europejskim Zielonym Ładzie, tj. doprowadzenie do sprawiedliwej i uczciwej transformacji dzięki zapewnieniu dostępu do programów zmiany kwalifikacji i możliwości zatrudnienia w nowych sektorach gospodarki,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 14 stycznia 2020 r. pt. „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji” (COM(2020)0014),
- uwzględniając art. 54 Regulaminu,
- uwzględniając opinie przedstawione przez Komisję Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz Komisję Petycji,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A9-0006/2021),

Pogłębiające się nierówności i ubóstwo

- A. mając na uwadze, że jedną z mocnych stron UE jest jej model społeczny; mając na uwadze, że rozwój technologiczny i globalna tendencja do pogłębiania się nierówności wymagają ponownej oceny modelu społecznego i dostosowania go do nowoczesnego, szybko zmieniającego się, złożonego i nieprzewidywalnego globalnego otoczenia;

⁽⁵⁾ Dz.U. C 70 E z 8.3.2012, s. 8.

⁽⁶⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2020)0176.

⁽⁷⁾ Dz.U. C 366 z 27.10.2017, s. 19.

⁽⁸⁾ Dz.U. C 482 z 23.12.2016, s. 31.

⁽⁹⁾ Dz.U. C 76 z 28.2.2018, s. 93.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. C 363 z 28.10.2020, s. 164.

⁽¹¹⁾ Dz.U. C 346 z 27.9.2018, s. 156.

⁽¹²⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2020)0054.

⁽¹³⁾ Dz.U. C 334 z 19.9.2018, s. 88;

⁽¹⁴⁾ <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2019>

Środa, 10 lutego 2021 r.

- B. mając na uwadze, że według definicji Eurostatu osoby są zagrożone ubóstwem pracujących, gdy pracują przez ponad połowę roku, a ich roczny ekwiwalentny dochód do dyspozycji wynosi poniżej 60 % mediany krajowego dochodu gospodarstwa domowego (po uwzględnieniu transferów socjalnych); mając na uwadze, że z najnowszych danych Eurostatu wynika, iż w 2018 r. 9,4 % europejskich pracowników zagrożonych było ubóstwem ⁽¹⁵⁾;
- C. mając na uwadze, że zarówno w państwach członkowskich, jak i między nimi występują nierówności i są one znacznie zróżnicowane; mając na uwadze, że pogłębia się luka w zamożności netto między percentylami najbogatszych a innymi osobami; mając na uwadze, że o ile w 2017 r. wartość majątku netto 20 % najuboższych gospodarstw w krajach Eurogrupy spadła, to w przypadku 20 % najbogatszych gospodarstw wartość ta relatywnie wyraźnie wzrosła ⁽¹⁶⁾, ponadto średnie zadłużenie netto w 20 % najuboższych gospodarstw domowych sięgało 4 500 EUR, natomiast średni majątek netto 10 % najbogatszych gospodarstw domowych wynosił 1 189 700 EUR ⁽¹⁷⁾;
- D. mając na uwadze, że czynniki przyczyniające się do ubóstwa i wzrostu nierówności majątkowych netto są złożone i wzajemnie powiązane i obejmują przede wszystkim nierówności płacowe, nierówność płci, brak przystępnych cenowo mieszkań, dyskryminację, niski poziom wykształcenia, zmiany technologiczne w świecie pracy oraz zmiany strukturalne na rynku pracy; mając na uwadze, że z powodu zwiększania produktywności bez odpowiedniego wzrostu płac pogłębiają się również dysproporcje gospodarcze w państwach członkowskich i między nimi;
- E. mając na uwadze, że na ryzyko szybszego pogłębiania się zjawiska wykluczenia dochodowego pracowników szczególnie narażone są nie tylko osoby o niskich kwalifikacjach, ale także absolwenci (w tym uczelni wyższych), którzy wchodzi na rynek pracy; mając na uwadze, że różnice dochodowe pomiędzy najlepiej i najgorzej zarabiającymi będą się pogłębiać;
- F. mając na uwadze, że co szósty pracownik w UE pobiera niskie wynagrodzenie, tj. wynagrodzenie niższe niż dwie trzecie krajowej mediany płac, i odsetek ten stale rośnie; mając na uwadze, że w wielu państwach członkowskich niskie płace nie rosną na równi z innymi płacami, co pogłębia nierówności w dochodach i ubóstwo pracujących oraz ogranicza zdolność osób o niskich zarobkach do radzenia sobie z trudnościami gospodarczymi;
- G. mając na uwadze, że spadek koniunktury na rynku pracy podczas poprzedniego kryzysu doprowadził do drastycznego wzrostu liczby osób, na których wymusza się pracę w niepełnym wymiarze godzin i które najczęściej pracują na stanowiskach podstawowych lub niższego szczebla w zawodach i sektorach usługowych bardzo poważnie zagrożonych ubóstwem pracujących;
- H. mając na uwadze, że równość mężczyzn i kobiet oraz niedyskryminacja to wartości leżące u podstaw Unii Europejskiej, zapisane w TUE i Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej;
- I. mając na uwadze, że w UE-27 kobiety zarabiają średnio o 15 % mniej niż mężczyźni ⁽¹⁸⁾, zaś po korekcie po uwzględnieniu różnych czynników – o 9,38 % ⁽¹⁹⁾; mając na uwadze, że w wyniku istnienia przez dziesięciolecia luki płacowej między kobietami a mężczyznami zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć wynosi 37 %, a sytuacja ta powoduje brak równości, jeśli chodzi o poziom niezależności ekonomicznej starszych kobiet i mężczyzn;

⁽¹⁵⁾ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_01_41/default/table?lang=en

⁽¹⁶⁾ Household Finance and Consumption Network, „The Household Finance and Consumption Survey: Results from the 2017 wave” [Badanie finansów i konsumpcji w gospodarstwach domowych: wyniki fali z 2017 r.], Statystyki Europejskiego Banku Centralnego, seria nr 36, marzec 2020, s. 25. <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpsps/ecb.sps36~0245ed80c7.en.pdf?bd73411fbeb0a33928-ce4c5ef2c5e872>

⁽¹⁷⁾ Household Finance and Consumption Network, „The Household Finance and Consumption Survey: wave 2017 – Statistical tables” [Badanie finansów i konsumpcji w gospodarstwach domowych: fala 2017 – Tabele statystyczne], czerwiec 2020, s. 5. https://www.ecb.europa.eu/home/pdf/research/hfnc/HFCS_Statistical_Tables_Wave_2017.pdf?656f4e10de45c91c3-c882840e9174eac

⁽¹⁸⁾ <https://www.europarl.europa.eu/news/pl/headlines/society/20200227STO73519/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-fakty-i-liczby-infografika>

⁽¹⁹⁾ Korekta jest metodą statystyczną umożliwiającą porównywanie populacji z uwzględnieniem różnic w rozkładzie różnych czynników (sektor działalności, wiek, zawód itp.) między tymi populacjami. Nieskorygowaną lukę płacową między kobietami a mężczyznami oblicza się jako względną różnicę między średnim wynagrodzeniem na godzinę kobiet i mężczyzn. Metoda ta daje prosty wskaźnik nierówności płacowych, dlatego też jest powszechnie stosowana przez decydentów. Jednak nieskorygowane zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć obejmuje również zarówno ewentualną dyskryminację między mężczyznami i kobietami pod względem „nierównego wynagrodzenia za taką samą pracę”, jak i wpływ różnic w przeciętnych cechach kobiet i mężczyzn na rynku pracy.
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/report-gender-pay-gap-eu-countries_october2018_en_0.pdf.

Środa, 10 lutego 2021 r.

- J. mając na uwadze, że nierównomierny podział obowiązków opiekuńczych w UE, nieproporcjonalnie obciążający kobiety, które głównie sprawują opiekę w rodzinach, a także ograniczony dostęp do placówek opieki nad dziećmi i osobami starszymi w niektórych państwach członkowskich, skutkują okresami nieobecności na rynku pracy, a co za tym idzie zróżnicowaniem wynagrodzenia i emerytur ze względu na płeć; mając na uwadze, że ten nierówny podział obowiązków opiekuńczych, a także nierówne wynagrodzenie za pracę zazwyczaj wykonywaną przez kobiety oraz wpływ przerw w karierze na awans i wysokość emerytury to czynniki ubóstwa kobiet;
- K. mając na uwadze, że w 2017 r. w przypadku kobiet zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem społecznym wynosiło 23,3 %, więcej niż w przypadku mężczyzn (21,6 %) ⁽²⁰⁾;
- L. mając na uwadze, że w przypadku osób wchodzących na rynek pracy luka płacowa między kobietami i mężczyznami jest na ogół mniejsza ⁽²¹⁾; mając na uwadze, że aby jeszcze bardziej zmniejszyć nierówności między kobietami i mężczyznami, należy nadal wspierać równość szans;
- M. mając na uwadze, że znacznie więcej kobiet pracuje w sektorze usług niż w przemyśle, a kobiety zatrudnione są głównie w sektorze opieki zdrowotnej i socjalnej, w handlu, produkcji, szkolnictwie oraz w biznesie, przy czym coraz więcej kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy i dorywczo;
- N. mając na uwadze, że uwzględnianie aspektu płci to ważne narzędzie pozwalające włączać równość płci do wszystkich unijnych polityk, środków i działań, w tym do polityki rynku pracy i polityki społecznej, aby promować równość szans i zwalczać wszelkie formy dyskryminacji kobiet;
- O. mając na uwadze, że Europejski filar praw socjalnych zawiera zalecenia dotyczące równouprawnienia płci, równości szans i aktywnego wspierania zatrudnienia;
- P. mając na uwadze, że zgodnie z zasadą 6 Europejskiego filaru praw socjalnych należy zapobiegać ubóstwu pracujących oraz zadbać o odpowiednie płace minimalne, tak aby zapewnić zaspokojenie potrzeb pracowników i ich rodzin w świetle krajowych warunków gospodarczych i społecznych, a jednocześnie zagwarantować dostęp do zatrudnienia i motywację do poszukiwania pracy; mając na uwadze, że zgodnie z Europejskim filarem praw socjalnych w przypadku gdy zasada odnosi się do pracowników, dotyczy ona wszystkich pracujących, niezależnie od statusu, warunków i okresu zatrudnienia;
- Q. mając na uwadze, że młodzi ludzie mają trudności ze znalezieniem stabilnej pracy o wysokiej jakości, na podstawie umowy na czas nieokreślony i często doświadczają okresów długotrwałego bezrobocia; mając na uwadze, że wiele państw członkowskich zezwala pracodawcom na wypłacanie zatrudnionym młodszym osobom niższego wynagrodzenia, co dyskryminuje młodszych pracowników; mając na uwadze, że młodzi ludzie często przyjmują bezpłatne staże bez perspektyw na uzyskanie zatrudnienia;
- R. mając na uwadze, że niektóre grupy są w znacznie większym stopniu narażone na niepewność zatrudnienia niż inne, a niektóre populacje, takie jak Romowie, są nadmiernie reprezentowane wśród zatrudnionych w formie niestandardowej, niestabilnej i nisko płatnej; mając na uwadze, że 80 % Romów i ich dzieci żyje za dochody poniżej odpowiedniego krajowego progu zagrożenia ubóstwem ⁽²²⁾, niezależnie od tego, czy są zatrudnieni, czy też nie; mając na uwadze, że ludność romska dotkliwie odczuła skutki pandemii i środków powstrzymujących rozprzestrzenianie się wirusa ⁽²³⁾;
- S. mając na uwadze, że 95 mln osób (21,7 %) w UE jest zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, co oznacza, że na trzecim pod względem wielkości obszarze gospodarczym świata byt ekonomiczny, uczestnictwo w życiu społecznym i jakość życia ⁽²⁴⁾ jednej piątej obywateli są zagrożone; mając na uwadze, że po dokonaniu transferów socjalnych 85,3 mln osób (16,9 %) w UE dotkniętych jest ubóstwem lub wykluczeniem społecznym;
- T. mając na uwadze, że unijne statystyki dotyczące ubóstwa wykazują znaczne różnice między państwami członkowskimi pod względem sukcesów w realizacji celu, jakim jest ograniczenie ubóstwa i wykluczenia społecznego;

⁽²⁰⁾ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20181017-1?inheritRedirect=true>

⁽²¹⁾ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_much_lower_for_young_employees

⁽²²⁾ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-eu-minorities-survey-roma-selected-findings_en.pdf

⁽²³⁾ <http://ergonetwork.org/2020/04/eu-recovery-plan-the-case-of-roma/>

⁽²⁴⁾ Jakość życia to pojęcie dobrobytu (dobrostanu) mierzonego wskaźnikami społecznymi, a nie ilościowymi miernikami dochodów i produkcji (źródło: Eurostat).

Środa, 10 lutego 2021 r.

- U. mając na uwadze, że 8,2 mln osób udało się wydobyć z kategorii zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w porównaniu z poziomem bazowym z 2008 r., głównie dzięki poprawie warunków na rynku pracy oraz zmniejszeniu pogłębionej deprywacji materialnej⁽²⁵⁾ i odsetka osób żyjących w gospodarstwach domowych o bardzo małej intensywności pracy⁽²⁶⁾ w niektórych państwach członkowskich;
- V. mając na uwadze, że pomimo znacznej poprawy sytuacji w niektórych państwach członkowskich UE nie osiągnęła określonego w strategii „Europa 2020” celu polegającego na zmniejszeniu do 2020 r. bezwzględnej liczby osób zagrożonych ubóstwem o 20 mln w porównaniu z rokiem 2008;
- W. mając na uwadze, że niektóre kategorie pracowników, np. pracownicy sezonowi i niektórzy pracownicy transgraniczni, są szczególnie mocno narażone na ubóstwo pracujących i wykluczenie społeczne i pracownicy ci często zatrudniani są na podstawie krótkoterminowych umów o pracę, które zapewniają niewielkie bezpieczeństwo pracy, prawa pracownicze lub ochronę socjalną, bądź też wcale nie dają takiej ochrony;
- X. mając na uwadze, że niepewne warunki życia i pracy oraz ubóstwo pracujących mają różne konsekwencje gospodarcze i społeczne, takie jak np. niższy poziom subiektywnego dobrostanu psychicznego, problemy z przystosowaniem się i środowiskiem życia, słabe relacje i poczucie wykluczenia społecznego⁽²⁷⁾;
- Y. mając na uwadze, że pracownicy dotknięci ubóstwem pracujących często pracują w niedopuszczalnych warunkach pracy, charakteryzujących się np. brakiem układu zbiorowego pracy, naruszaniem godzin pracy⁽²⁸⁾ i zagrożeniem bezpieczeństwa i higieny pracy;
- Z. mając na uwadze, że w okresie recesji gospodarczej tacy pracownicy mają jeszcze słabszą pozycję na rynku pracy;
- AA. mając na uwadze, że ogólnie osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, a w szczególności osoby, na których wymusza się pracę w niepełnym wymiarze godzin, są bardziej narażone na ubóstwo, w przypadku gdy występują różne czynniki ryzyka łącznie, np. gdy otrzymują niskie wynagrodzenie, mają niestabilną pracę, są jedynym żywicielem rodziny i posiadają na utrzymaniu członków gospodarstwa domowego⁽²⁹⁾;
- AB. mając na uwadze, że w 2019 r. 5,8 % ludności UE-27 doświadczało pogłębionej deprywacji materialnej, oraz mając na uwadze, że w wielu regionach i społecznościach występuje skrajne ubóstwo; mając na uwadze, że odsetek ten prawdopodobnie znacznie wzrośnie w związku z pandemią COVID-19, co sprawia, że problem ten staje się jeszcze bardziej naglący;
- AC. mając na uwadze, że szczególnie ubóstwo energetyczne stanowi powszechny problem w całej Europie, ponieważ od 50 do 125 mln ludzi nie stać na zapewnienie sobie odpowiedniego komfortu cieplnego w domach⁽³⁰⁾; mając na uwadze, że 11 % gospodarstw domowych w UE nie ma dostępu do internetu⁽³¹⁾;

⁽²⁵⁾ Deprywacja materialna odnosi się do trudności gospodarczych, definiowanych jako wymuszony (a nie będący wynikiem wyboru) brak możliwości pokrycia niespodziewanych wydatków, opłacenia tygodniowego wyjazdu na wypoczynek raz w roku, jedzenia mięsa, drobiu lub ryb co drugi dzień, odpowiedniego ogrzewania mieszkania lub posiadania trwałych dóbr, takich jak pralka czy kolorowy telewizor. Natomiast pogłębiona deprywacja materialna odnosi się do braku możliwości realizacji ze względów finansowych przynajmniej 4 z 11 następujących kategorii: spłata kredytu hipotecznego lub opłaty czynszowe, rachunki za media, raty z tytułu zakupu lub spłata innych pożyczek, tygodniowy urlop raz do roku, posiłki zawierające mięso, ryby lub równoważne źródło białka co drugi dzień, niespodziewane wydatki finansowe, telefon (w tym komórkowy), kolorowy telewizor, pralka, samochód, ogrzewanie (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality_of_life_indicators_-_material_living_conditions#General_overview).

⁽²⁶⁾ Wskaźnik „osoby żyjące w gospodarstwach domowych o bardzo małej intensywności pracy” definiuje się jako liczbę osób mieszkających w gospodarstwie domowym, którego członkowie w wieku produkcyjnym przepracowali w ciągu ostatnich 12 miesięcy mniej niż 20 % łącznego potencjalnego czasu pracy. Intensywność pracy gospodarstwa domowego to stosunek całkowitej liczby miesięcy przepracowanych przez wszystkich członków gospodarstwa domowego w wieku produkcyjnym w roku referencyjnym do całkowitej liczby miesięcy, które teoretycznie ci sami członkowie gospodarstwa mogliby przepracować w tym samym okresie. Osoba w wieku produkcyjnym to osoba w wieku 18–59 lat, z wyłączeniem studentów w wieku 18–24 lat. Gospodarstwa domowe składające się wyłącznie z dzieci, studentów w wieku poniżej 25 lat lub osób w wieku 60 lat lub starszych są całkowicie wyłączone z obliczania wskaźnika.

⁽²⁷⁾ Eurofound, „In-work poverty in the EU” [Ubóstwo pracujących w UE], 5 września 2017 r.

⁽²⁸⁾ Zgodnie z definicją zawartą w dyrektywie w sprawie czasu pracy, Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9.

⁽²⁹⁾ Eurofound, „In-work poverty in the EU” [Ubóstwo pracujących w UE], 5 września 2017 r.

⁽³⁰⁾ https://ec.europa.eu/energy/content/introduction-5_en

⁽³¹⁾ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Digital_economy_and_society_statistics_-_households_and_individuals

Środa, 10 lutego 2021 r.

- AD. mając na uwadze, że ubóstwo gospodarstw domowych⁽³²⁾ zmniejsza się⁽³³⁾ powoli: co czwarte dziecko poniżej 18 roku życia jest zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, co oznacza, iż znajduje się cyklu, w którym upośledzenie społeczne przechodzi z jednego pokolenia na kolejne⁽³⁴⁾; mając na uwadze, że problem ten dotyka w szczególności rodziców samotnie wychowujących dzieci (34,2 %) i rodziny wielodzietne⁽³⁵⁾; mając na uwadze, że rodziny mające dziecko z niepełnosprawnością lub innych krewnych z niepełnosprawnością są bardziej zagrożone ubóstwem;
- AE. mając na uwadze, że w większości państw członkowskich czynsze stale rosną; mając na uwadze, że wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi⁽³⁶⁾ w UE wynosi 9,6 %, co oznacza, że osoby mieszkające w tych gospodarstwach domowych przeznaczają co najmniej 40 % ekwiwalentnego dochodu do dyspozycji na mieszkanie⁽³⁷⁾; mając na uwadze, że w niektórych państwach członkowskich wskaźnik przeciążenia wydatkami mieszkaniowymi sięga nawet 50–90 %⁽³⁸⁾; mając na uwadze, że mediana wydatków mieszkaniowych w gospodarstwach domowych o niskich dochodach, wynajmujących mieszkanie w UE kształtuje się na poziomie od 20 do 45 % dochodów do dyspozycji;
- AF. mając na uwadze, że jednym z głównych czynników powodujących różnice majątkowe netto są zmiany cen nieruchomości mieszkaniowych; mając na uwadze, że w wielu państwach członkowskich niewystarczająca ilość przystępnych cenowo mieszkań staje się główną przyczyną nierówności;
- AG. mając na uwadze, że w Europie rośnie liczba bezdomnych, a ich liczbę w 2019 r. szacowano na ok. 700 tys. osób⁽³⁹⁾, tj. o 70 % więcej niż dziesięć lat temu⁽⁴⁰⁾;
- AH. mając na uwadze, że w 2017 r. odsetek młodych ludzi w wieku 18–24 lat zagrożonych ubóstwem mimo zatrudnienia szacowano w Unii Europejskiej na 11 %, a w Rumunii nawet na 28,2 %⁽⁴¹⁾;
- AI. mając na uwadze, że stale wzrasta ubóstwo wśród osób starszych: wskaźnik zagrożenia ubóstwem wśród osób w wieku powyżej 65 lat wynosił średnio 16,1 % (UE-27); mając na uwadze, że liczba ta będzie dalej rosła głównie z powodu niepewnych i niestandardowych form zatrudnienia, szczególnie powszechnych wśród osób starszych⁽⁴²⁾;
- AJ. mając na uwadze, że ubóstwo pracujących, nie pozwalając im na ekonomiczne usamodzielnienie się, pozbawia pracę podstawowego celu, jakim jest zapewnienie zatrudnionemu i jego rodzinie godnego życia;
- AK. mając na uwadze, że zgodnie z art. 4 Europejskiej karty społecznej Rady Europy wszyscy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, wystarczającego do zapewnienia im, a także ich rodzinom, godziwego poziomu życia;

Coraz mniejszy zasięg rokowań zbiorowych

- AL. mając na uwadze, że zasięg rokowań zbiorowych w krajach OECD zmniejszył się w ciągu ostatnich trzydziestu lat z 46 % do średnio 32 %; mając na uwadze, że w co najmniej 14 państwach członkowskich UE 50 % zatrudnionych nie jest objętych układem zbiorowym; mając na uwadze, że w zaledwie siedmiu państwach członkowskich odsetek pracowników objętych układem zbiorowym wynosi ponad 80 %⁽⁴³⁾; mając na uwadze, że spadek ten był najszybszy w państwach, w których przeprowadzono reformy strukturalne ukierunkowane na rokowania zbiorowe⁽⁴⁴⁾;

⁽³²⁾ Gospodarstwo domowe, w kontekście badań warunków socjalnych, definiuje się jako jednostkę prowadzącą gospodarstwo domowe lub, pod względem operacyjnym, jako jednostkę społeczną: mającą wspólne ustalenia, dzielącą się wydatkami na utrzymanie lub codzienne potrzeby, we wspólnym miejscu zamieszkania. Gospodarstwo domowe może tworzyć jedna osoba żyjąca samotnie lub grupa osób, niekoniecznie spokrewnionych, mieszkająca pod tym samym adresem i prowadząca wspólnie dom, tj. spożywająca wspólnie co najmniej jeden posiłek dziennie lub dzieląca salon lub pokój dzieci.

⁽³³⁾ <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10163468/3-16102019-CP-EN.pdf/edc3178f-ae3e-9973-f147-b839ee522578>

⁽³⁴⁾ Eurostat, „EU statistics on income and living conditions (EU-SILC) methodology – 2011 intergenerational transmission of disadvantages” [Metodyka unijnych statystyk dotyczących dochodów i warunków życia (EU-SILC) – międzypokoleniowe przekazywanie pośledzenia społecznego 2011] ([https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_statistics_on_income_and_living_conditions_\(EU-SILC\)_methodology_-_2011_intergenerational_transmission_of_disadvantages](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_statistics_on_income_and_living_conditions_(EU-SILC)_methodology_-_2011_intergenerational_transmission_of_disadvantages)).

⁽³⁵⁾ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality_of_life_indicators_-_material_living_conditions#General_overview

⁽³⁶⁾ Odsetek ludności żyjącej w gospodarstwach domowych, gdzie całkowite koszty mieszkaniowe (pomniejszone o dodatki mieszkaniowe) stanowią ponad 40 % łącznych dochodów gospodarstwa do dyspozycji (pomniejszonych o zasiłki mieszkaniowe).

⁽³⁷⁾ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Housing_statistics#Housing_affordability

⁽³⁸⁾ <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tessi163/default/table?lang=en>

⁽³⁹⁾ <https://www.europarl.europa.eu/news/en/agenda/briefing/2020-01-13/11/housing-urgent-action-needed-to-address-homelessness-in-europe>

⁽⁴⁰⁾ https://www.feantsa.org/public/user/Resources/magazine/2019/Spring/Homeless_in_Europe_magazine_-_Spring_2019.pdf; <https://www.feantsa.org/en/news/2020/07/23/fifth-overview-of-housing-exclusion-in-europe-2020>

⁽⁴¹⁾ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190122-1?inheritRedirect=true>

⁽⁴²⁾ <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tessi012/default/table?lang=en>

⁽⁴³⁾ OECD, Visser (2016), baza danych ICTWSS.

<https://www.etuc.org/en/document/etuc-reply-first-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible-action>, p. 6, no 15.

⁽⁴⁴⁾ Eurofound, „Industrial relations: Developments 2015–2019”, [Stosunki przemysłowe: rozwój sytuacji 2015–2019], 11 grudnia 2020 r.

Środa, 10 lutego 2021 r.

- AM. mając na uwadze, że właściwie skoordynowane systemy rokowań zbiorowych o szerokim zasięgu sprzyjają dobrym wynikom na rynku pracy, oraz mając na uwadze, że pracownicy objęci układami zbiorowymi zwykle mają lepsze warunki pracy i środowisko pracy o lepszej jakości niż pracownicy, którzy nie korzystają z takich układów;
- AN. mając na uwadze, że liczba krajów na świecie, w których pracowników pozbawia się prawa tworzenia związków zawodowych lub wstępowania do nich wzrosła z 92 w 2018 r. do 107 w 2019 r.; mając na uwadze, że największy wzrost odnotowano w Europie; mając na uwadze, że w 40 % państw w Europie nie pozwala się pracownikom wstępować do związków zawodowych, w 68 % krajów naruszane jest prawo do strajku, a w 50 % – prawo do rokowań zbiorowych⁽⁴⁵⁾;
- AO. mając na uwadze, że pracownikom na obszarach wiejskich trudniej jest uzyskać reprezentację związków zawodowych i negocjować lokalne i sektorowe układy zbiorowe, co zależy również od sektora;
- AP. mając na uwadze, że w latach 2000–2016 wzrost wynagrodzeń w strefie euro był poniżej poziomu wzrostu produktywności⁽⁴⁶⁾; mając na uwadze, że wzrost płac nie nadążył za wzrostem wartości dodanej, co utrwaliło istniejące nierówności;
- AQ. mając na uwadze, że rokowania zbiorowe i sektorowe układy zbiorowe regulują nie tylko poziom płac, ale także warunki pracy, takie jak czas pracy, płatne urlopy, wakacje i możliwości podnoszenia kwalifikacji;
- AR. mając na uwadze, że silni partnerzy społeczni i rokowania zbiorowe mogą mieć pozytywny wpływ na ogólny poziom płac w Europie, w tym zarówno na płace minimalne, jak i medianę wynagrodzeń; mając na uwadze, że rokowania zbiorowe gwarantują, że głos pracowników jest słyszany i respektowany; mając na uwadze, że istnieją dowody na pozytywną korelację między zaangażowaniem pracowników w miejscu pracy a wynikami i dochodami przedsiębiorstwa⁽⁴⁷⁾;

Przyrost niestandardowych i niepewnych form zatrudnienia

- AS. mając na uwadze, że w 2017 r. wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (50,6 %) był znacznie niższy niż całkowity wskaźnik zatrudnienia (74,8 %) ⁽⁴⁸⁾;
- AT. mając na uwadze, że w rezultacie osoby z niepełnosprawnościami są bardziej zagrożone ubóstwem pracujących (11 % w porównaniu ze średnią UE wynoszącą 9,1 %) ⁽⁴⁹⁾;
- AU. mając na uwadze, że tylko 20,7 % kobiet z niepełnosprawnością i 28,6 % mężczyzn z niepełnosprawnością jest zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy ⁽⁵⁰⁾;
- AV. mając na uwadze, że w niektórych państwach członkowskich osoby z niepełnosprawnościami często tracą świadczenia z tytułu niepełnosprawności po podjęciu pracy, co zwiększa ich zagrożenie ubóstwem pracujących;

⁽⁴⁵⁾ <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf>

⁽⁴⁶⁾ OECD, „Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work” [Jak negocjować na swoją korzyść: rokowania zbiorowe na zmieniającym się rynku pracy], 18 listopada 2019 r., wykres 3.10, s. 125.

⁽⁴⁷⁾ Van den Berg, A., Grift, Y., van Witteloostuijn, A., „The effect of employee workplace representation on firm performance: a cross-country comparison within Europe” [Wpływ reprezentacji pracowników w miejscu pracy na wyniki przedsiębiorstwa: porównanie krajów europejskich], Opracowanie 2013-008, ACED 2013-016, Uniwersytet w Antwerpii, kwiecień 2013.

⁽⁴⁸⁾ <https://www.europarl.europa.eu/news/pl/headlines/society/20200604STO80506/parlament-wzywa-do-nowej-ambitnej-strategii-ue-w-sprawie-niepełnosprawności>

⁽⁴⁹⁾ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/34425.pdf>

⁽⁵⁰⁾ Wskaźnik równouprawnienia płci 2019.

Środa, 10 lutego 2021 r.

- AW. mając na uwadze, że w niektórych państwach członkowskich osoby z niepełnosprawnościami zatrudnione w zakładach pracy chronionej niekoniecznie posiadają status pracownika, prawa pracownicze lub gwarantowaną płacę minimalną⁽⁵¹⁾;
- AX. mając na uwadze, że w związku z kryzysem finansowym wprowadzanie osób z niepełnosprawnościami na rynek pracy okazało się jeszcze trudniejsze⁽⁵²⁾;
- AY. mając na uwadze, że w ciągu dziesięciu lat odsetek zatrudnionych żyjących w gospodarstwach domowych zagrożonych ubóstwem wzrósł z 8 % do 9,4 %, co odpowiada 20,5 mln osób⁽⁵³⁾;
- AZ. mając na uwadze, że stwierdzono korelację między wzrostem liczby niestandardowych form zatrudnienia a zwiększonym odsetkiem Europejczyków zagrożonych ubóstwem pracujących⁽⁵⁴⁾; mając na uwadze, że 16,2 % osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin lub na podstawie umów na czas określony jest bardziej narażonych na ubóstwo pracujących niż 6,1 % osób zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony;
- BA. mając na uwadze, że poziom wykształcenia ma duży wpływ na zagrożenie ubóstwem pracujących; mając na uwadze, że ryzyko ubóstwa pracujących jest znacznie wyższe w przypadku pracowników o niskich kwalifikacjach; mając na uwadze, że w niektórych państwach członkowskich nawet pracownicy wysoko wykwalifikowani mogą być zagrożeni ubóstwem pracujących⁽⁵⁵⁾;
- BB. mając na uwadze, że w UE istnieją zróżnicowane praktyki ustalania wynagrodzeń;
- BC. mając na uwadze, że systemy płacy minimalnej w państwach członkowskich, o ile istnieją, znacznie się różnią między sobą pod względem zasięgu i zakresu⁽⁵⁶⁾; mając na uwadze, że systemy płacy minimalnej są zróżnicowane również pod względem bezwzględnego i względnego poziomu, oraz mając na uwadze, że istnieją znaczne luki pod względem zasięgu i adekwatności pozwalającej zapewnić godne życie; mając na uwadze, że nawet jeśli po uwzględnieniu różnic cenowych różnice te ulegną zmniejszeniu, dysproporcje pod względem siły nabywczej pozostają znaczne⁽⁵⁷⁾; mając na uwadze, że poszczególne państwa członkowskie znacznie się różnią między sobą również pod względem odsetka osób otrzymujących płacę minimalną;
- BD. mając na uwadze, że jedynie w trzech państwach członkowskich płaca minimalna wynosi konsekwentnie więcej niż ustalona granica ubóstwa (60 % mediany brutto), natomiast w pozostałych państwach członkowskich nie zapewnia ona ochrony przed ubóstwem; mając na uwadze, że pewne sektory, grupy pracowników i formy zatrudnienia nie są w niektórych przypadkach uwzględnione w przepisach o płacy minimalnej lub w układach zbiorowych lub nie są nimi objęte;
- BE. mając na uwadze, że pracownicy otrzymujący płacę minimalną często mają problemy, aby związać koniec z końcem; mając w szczególności na uwadze, że 7 na 10 pracowników otrzymujących płacę minimalną ma co najmniej „pewne” problemy, aby związać koniec z końcem, podczas gdy wśród innych pracowników proporcja ta wynosi 5 na 10, przy czym między państwami członkowskimi występują znaczne różnice⁽⁵⁸⁾;
- BF. mając na uwadze, że spadek zatrudnienia podczas kryzysu finansowego w 2008 r. spowodował drastyczny wzrost liczby osób zatrudnionych w niestandardowych formach zatrudnienia i pracujących w zmniejszonym lub niepełnym wymiarze czasu, co obejmuje również wymuszoną pracę w niepełnym wymiarze czasu⁽⁵⁹⁾; mając na uwadze, że osoby, na których przyszedł się pracę w niepełnym wymiarze godzin, najczęściej pracują na stanowiskach podstawowych lub niższego szczebla w zawodach i sektorach usługowych i należą do najbardziej zagrożonych ubóstwem pracujących; mając na uwadze, że ponad jedna trzecia osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin pracuje w takim systemie wbrew własnej woli, a co druga osoba zatrudniona jest na krótki okres⁽⁶⁰⁾;

⁽⁵¹⁾ https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/empl/dv/empl20141120-wss-people-disabilities-/empl20141120-wss-people-disabilities-en.pdf

⁽⁵²⁾ Eurostat Statistics Explained, „Europe 2020 indicators – poverty and social exclusion” [Wskaźniki strategii „Europa 2020” – ubóstwo i wykluczenie społeczne], 11 czerwca 2020 r. (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Europe_2020_indicators_-_poverty_and_social_exclusion&oldid=394836).

⁽⁵³⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9378>

⁽⁵⁴⁾ Eurofound, „In-work poverty in the EU” [Ubóstwo pracujących w UE], 5 września 2017 r.

⁽⁵⁵⁾ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_peps04/default/table?lang=en

⁽⁵⁶⁾ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics

⁽⁵⁷⁾ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics#Minimum_wages_expressed_in_purchasing_power_standards

⁽⁵⁸⁾ Eurofound, „Minimum wages in 2020: Annual review” [Płace minimalne w 2020 r.: analiza roczna], 4 czerwca 2020 r.

⁽⁵⁹⁾ ETUI, Benchmarking Working Europe 2019, rozdział „Labour market and social developments” [Rynek pracy i rozwój społeczny], 2019.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9378>

⁽⁶⁰⁾ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)

Środa, 10 lutego 2021 r.

- BG. mając na uwadze, że standardowe umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin na czas nieokreślony stanowią 59 % wszystkich umów o pracę w UE, a poziom niestandardowego i często, choć nie zawsze, niepewnego zatrudnienia stale rośnie ⁽⁶¹⁾;
- BH. mając na uwadze, że krótkookresowe zatrudnienie nie sprzyja rozwojowi, szkoleniom i dostosowaniu umiejętności pracowników do zmieniającego się rynku pracy;
- BI. mając na uwadze, że w handlu hurtowym i detalicznym, transporcie, hotelarstwie, a także w sektorach usług gastronomicznych ⁽⁶²⁾ oraz kultury i zarządzania wydarzeniami w UE występują duże wahania liczby osób pracujących dorywczo i na niepewnych warunkach;
- BJ. mając na uwadze, że ubóstwo pracujących może dotyczyć również młodych pracujących o wysokim poziomie wykształcenia, w szczególności w państwach członkowskich o wysokim poziomie bezrobocia osób młodych; mając na uwadze, że choć odsetek młodych ludzi, którzy żyją w ubóstwie pomimo pracy jest niższy w przypadku osób posiadających dyplom ukończenia studiów wyższych w porównaniu z osobami o niższym poziomie wykształcenia, w niektórych państwach członkowskich nadal jest on jednak znaczący; mając na uwadze, że ci młodzi dorośli często borykają się z problemem niskiego wynagrodzenia, niesprawiedliwych warunków pracy, pozorowanego samozatrudnienia, nietypowych umów o pracę, a nawet pracy nierejestrowanej ⁽⁶³⁾;
- BK. mając na uwadze, że główną motywacją do wykonywania pracy za pośrednictwem platform internetowych wydają się być dodatkowe dochody, większa elastyczność, zdobywanie doświadczenia, przyciąganie klientów i brak możliwości na tradycyjnym rynku pracy; mając na uwadze, że praca za pośrednictwem platform internetowych zasadniczo jest korzystna dla integracji rynku pracy ⁽⁶⁴⁾; mając na uwadze, że praca za pośrednictwem platform internetowych ma zróżnicowany charakter, w związku z czym jedno uniwersalne rozwiązanie mogłoby utrudnić powstawanie ważnych rodzajów pracy ⁽⁶⁵⁾;
- BL. mając na uwadze, że Europejski Urząd ds. Pracy został ustanowiony w lipcu 2019 r. w celu wspierania państw członkowskich i Komisji w skutecznym stosowaniu i egzekwowaniu prawa Unii w zakresie mobilności pracowników i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego; mając na uwadze, że Urząd ten ma osiągnąć pełną zdolność operacyjną do 2024 r.;
- BM. mając na uwadze, że chociaż Komisja ogłosiła zamiar przedstawienia wniosku w sprawie europejskiego numeru zabezpieczenia społecznego, nie przedstawiono jeszcze konkretnego wniosku;
- BN. mając na uwadze, że w 2018 r. wskaźnik kształcenia dorosłych w UE wynosił 11,1 %, podczas gdy cel na 2020 r. wynosił 15 % ⁽⁶⁶⁾; mając na uwadze, że technologia i innowacje mają ogromny potencjał w zakresie uwalniania możliwości, jednak ponad 40 % dorosłych w UE nie posiada podstawowych umiejętności cyfrowych;

Gospodarcze i społeczne skutki pandemii COVID-19

- BO. mając na uwadze, że w trakcie kryzysu finansowego z 2008 r. dramatycznie wzrosła stopa bezrobocia, jak również odsetek niepewnych i nietypowych form zatrudnienia oraz że w dobie kryzysu spowodowanego COVID-19 na pierwszy plan wysuwają się także kwestie społeczne związane z utratą miejsc pracy, pracą w niepełnym wymiarze godzin, zagrożeniem egzystencji, np. małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), małych zakładów rzemieślniczych, małych zakładów handlowych oraz pracowników przygranicznych; mając na uwadze, że maleje liczba przedsiębiorstw średniej wielkości, rośnie przepaść między bogatymi i biednymi oraz w wyniku kryzysu spowodowanego COVID-19 pogłębiają się zaburzenia równowagi w państwach członkowskich i pomiędzy państwami członkowskimi;
- BP. mając na uwadze, że w kwietniu 2020 r. w czasie pandemii COVID-19 50 % pracowników w UE doświadczyło ograniczenia czasu pracy, przy czym ponad jedna trzecia (34 %) osób zatrudnionych zgłosiła, że zmniejszył się on „znacznie”, a 16 %, że „nieznacznie” ⁽⁶⁷⁾;
- BQ. mając na uwadze, że 75 % obywateli UE uważa, że ich obecna sytuacja finansowa jest gorsza niż przed pandemią COVID-19, 68 % wskazuje na trudności finansowe, a 68 % twierdzi, że w przypadku braku dochodów nie jest w stanie utrzymać poziomu życia dłużej niż trzy miesiące; mając na uwadze, że 16 % pracowników w UE uważa, że prawdopodobnie w najbliższej przyszłości straci pracę ⁽⁶⁸⁾;

⁽⁶¹⁾ Eurofound, „In-work poverty in the EU” [Ubóstwo pracujących w UE], 5 września 2017 r. (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/in-work-poverty-in-the-eu>).

⁽⁶²⁾ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200511-1>

⁽⁶³⁾ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200511-1>

⁽⁶⁴⁾ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf

⁽⁶⁵⁾ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf

⁽⁶⁶⁾ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190517-1>

⁽⁶⁷⁾ Eurofound, Living, Working and COVID-19 Dataset, 28 września 2020 r. (<http://eurofound.link/covid19data>).

⁽⁶⁸⁾ Eurofound, Living, Working and COVID-19 Dataset, 28 września 2020 r. (<http://eurofound.link/covid19data>).

Środa, 10 lutego 2021 r.

- BR. mając na uwadze, że kryzys gospodarczy wywołany pandemią COVID-19 może mieć poważne i trwałe konsekwencje dla rynku pracy, które dotkną szczególnie ludzi młodych i pracowników o słabszej sytuacji na rynku, ponieważ może ich zmusić do podjęcia niepewnego i nietypowego zatrudnienia, co w znaczący sposób pogorszy warunki pracy i pogłębi nierówności;
- BS. mając na uwadze, że pandemia COVID-19 najprawdopodobniej będzie miała zatem bezpośredni wpływ na wzrost ubóstwa i ubóstwa pracujących⁽⁶⁹⁾, zwłaszcza wśród najsłabszych grup społecznych;
- BT. mając na uwadze, że kryzys związany z Covid-19 wskazał na potrzebę ochrony socjalnej w większym stopniu sprzyjającej włączeniu społecznemu i obejmującej pracowników każdego rodzaju, zwłaszcza samozatrudnionych i pracowników świadczących pracę za pośrednictwem platform internetowych;
- BU. mając na uwadze, że liczba nisko- i wysokopłatnych miejsc pracy nadal rośnie, natomiast liczba zawodów średniopłatnych maleje; mając na uwadze, że praca niskopłatna nie oznacza niskich kwalifikacji, szczególnie w przypadku pracowników świadczących pracę za pośrednictwem platform; mając na uwadze rosnące zapotrzebowanie na pracowników dobrze wykształconych nawet na nisko opłacanych stanowiskach;
1. podkreśla, że zgodnie z art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej UE ma obowiązek zapewnić wszystkim pracownikom warunki pracy z poszanowaniem ich zdrowia, bezpieczeństwa i godności, oraz wzywa do zwrócenia uwagi na fakt, że ubóstwo i wykluczenie z rynku pracy i ze społeczeństwa pogłębiają nierówności i segregację; przypomina, że realizując swoje strategie polityczne, Komisja i państwa członkowskie powinny nadal wzmacniać unijny model społeczny oraz uwzględniać wymogi związane ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem godnego poziomu życia i odpowiedniej ochrony socjalnej dla wszystkich, zwalczaniem ubóstwa i wykluczenia społecznego;
 2. podkreśla, że zgodnie z TUE Unia ma podstawowy obowiązek działania na rzecz zrównoważonego rozwoju Europy, między innymi za pośrednictwem wysoce konkurencyjnej społecznej gospodarki rynkowej, której celem jest zapewnienie pełnego zatrudnienia i postępu społecznego oraz wysokiego poziomu ochrony; podkreśla, że UE powinna zwalczać wykluczenie społeczne i dyskryminację, a także wspierać sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami oraz ochronę praw dziecka;
 3. zgadza się z Komisją, że nierówności dochodowe w UE w skali światowej są niższe niż w niektórych innych największych rozwiniętych gospodarkach, ale nadal stanowią powód do obaw; podkreśla, że duże nierówności budzą obawy dotyczące sprawiedliwości, gdyż głęboko zakorzenione mogą skutkować nierównością szans i ograniczać potencjalny wzrost; podkreśla, że stosunkowo duże nierówności mogą wiązać się z wyższym wskaźnikiem zagrożenia ubóstwem i wyraźniejszym wykluczeniem społecznym oraz trudnościami finansowymi u większej liczby osób, w związku z czym mogą ograniczać spójność społeczną⁽⁷⁰⁾;
 4. zauważa, że choć wskaźniki ubóstwa kobiet znacznie się różnią w poszczególnych państwach członkowskich, zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem społecznym jest wysokie w grupach ryzyka, do których należą starsze kobiety, kobiety samotne, kobiety wychowujące dzieci oraz samotne matki, uchodźczynie i migrantki, kobiety o innym niż biały kolorze skóry, kobiety należące do mniejszości etnicznych, kobiety homoseksualne, biseksualne i transpłciowe oraz kobiety z niepełnosprawnościami, i że średnio kobiety są bardziej niż mężczyźni narażone na ubóstwo i wykluczenie społeczne (22,8% w 2018 r. w UE); zauważa, że inne intersekcyjne czynniki ryzyka, takie jak brak aktywności, brak usług opiekuńczych dla dzieci i członków rodziny pozostających na utrzymaniu sprawiają, iż niektóre szczególne kategorie kobiet są bardziej niż pozostałe narażone na zagrożenia związane z ubóstwem;
 5. podkreśla, że jedna na dwie osoby ze środowisk migracyjnych spoza UE jest zagrożona ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, że poziomy niepewnego zatrudnienia są szczególnie wysokie wśród migrantek i uchodźczyń oraz że w przypadku kobiet o statusie niesamodzielnym lub nieuregulowanym wskaźnik ubóstwa jest skrajnie wysoki; podkreśla, że czterech na pięciu członków społeczności romskich ma dochody poniżej progu ubóstwa, a zatrudnienie ma mniej niż co piąta romska kobieta (od 16. roku życia); zwraca uwagę, że do tej sytuacji przyczynia się dyskryminacja w zakresie dostępu do edukacji, szkolenia i zatrudnienia, a także ich jakości; apeluje do UE o współpracę z państwami członkowskimi nad zapewnieniem pełnego wdrożenia unijnych i krajowych norm zatrudnienia bez jakiegokolwiek dyskryminacji, w tym w drodze monitorowania oraz mechanizmów wnoszenia skarg i dochodzenia roszczeń, które są skuteczne, niezależne i dostępne dla wszystkich pracowników;

⁽⁶⁹⁾ <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/brief/projected-poverty-impacts-of-COVID-19>

⁽⁷⁰⁾ Employment and Social Developments in Europe 2019 [Zatrudnienie i rozwój społeczny w Europie w 2019 r.] (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8219>).

Środa, 10 lutego 2021 r.

6. zwraca uwagę, że według Eurostatu obecnie 64,6 mln kobiet i 57,6 mln mężczyzn w państwach członkowskich jest dotkniętych ubóstwem, co wskazuje na różny wpływ tego zjawiska na kobiety i mężczyzn; zauważa, że liczby te pokazują, jak wiele kobiet jest dotkniętych tym zjawiskiem, a w celu zrozumienia ich pełnego znaczenia należy je przeanalizować wraz z innymi wskaźnikami, takimi jak wiek, oczekiwana długość życia, nierówności dochodowe, luka płacowa między kobietami a mężczyznami, rodzaj gospodarstw domowych i transfery socjalne; podkreśla, że narażenie kobiet na ubóstwo jest prawdopodobnie niedoszacowane i wzywa państwa członkowskie do gromadzenia danych dotyczących ubóstwa w sposób odzwierciedlający sytuację gospodarstwa domowego danej osoby i jej sytuację indywidualną, wraz z odpowiednimi danymi dotyczącymi równości, oraz do analizy statystyk i polityki w zakresie ubóstwa, ponieważ nie można zakładać, że zasoby w gospodarstwach domowych są równo podzielone między mężczyzn a kobiety;

Działania mające na celu zwalczanie nierówności

7. wzywa Komisję i państwa członkowskie do osiągnięcia celu porównywalnych warunków życia poprzez pozytywną konwergencję społeczną i ekonomiczną, aby zapobiegać rosnącym nierównościom w państwach członkowskich i pomiędzy nimi oraz by zwiększać solidarność; zachęca państwa członkowskie do wzmocnienia systemów rokowań zbiorowych oraz do zapewnienia minimalnej ochrony socjalnej i systemu zabezpieczenia społecznego dla wszystkich grup wiekowych; podkreśla, że cele te można osiągnąć za pomocą takich instrumentów jak m.in. dochód minimalny, płace minimalne i emerytury minimalne w ramach pierwszego filaru⁽⁷¹⁾, zgodnie z kompetencjami i przepisami każdego państwa członkowskiego oraz z poszanowaniem wszystkich ogólnych zasad Unii Europejskiej, w tym praw podstawowych, proporcjonalności, pewności prawa, równości wobec prawa i pomocniczości;

8. przypomina Komisji i państwom członkowskim, że zapobieganie ubóstwu osób pracujących oraz rozwiązanie tego problemu musi wpisywać się w dążenie do osiągnięcia nadrzędnego celu, jakim jest likwidacja ubóstwa w Unii Europejskiej;

9. uważa, że zagwarantowanie przystępnych cenowo, wysokiej jakości i dostępnych usług (w szczególności usług użyteczności publicznej) ma zasadnicze znaczenie dla ograniczenia nierówności i zmniejszenia poziomu ubóstwa; uważa zatem, że zasadnicze znaczenie ma to, aby państwa członkowskie podjęły działania w celu zagwarantowania dostępu do wysokiej jakości usług, a w konsekwencji powszechnego dostępu do opieki zdrowotnej, edukacji, przystępnych cenowo mieszkań, dostaw energii i ochrony socjalnej;

10. wyraża przekonanie, że w dzisiejszych czasach zasada „Praca jest najlepszym sposobem na wyjście z ubóstwa” nie zawsze się sprawdza z powodu istnienia branż pracy niskopłatnej, niepewnych warunków zatrudnienia (w tym pewnych nietypowych form zatrudnienia), co hamuje zrównoważony rozwój i podważa adekwatność systemów zabezpieczenia społecznego; uważa ponadto, że skuteczne układy zbiorowe i skuteczne systemy ustawowej płacy minimalnej w stosownych przypadkach są ważnymi instrumentami walki z ubóstwem;

11. przypomina, że wzrost ma zasadnicze znaczenie dla przeciwdziałania niepewnym formom zatrudnienia i ubóstwu; jest przekonany o konieczności pobudzania przedsiębiorczości, w tym wśród kobiet i ludzi młodych; przypomina o potrzebie wspierania MŚP, które tworzą miejsca pracy i dobrobyt oraz stanowią podstawę europejskiej tkanki gospodarczej; zwraca uwagę, że zwiększają one vitalność regionów, przyczyniają się do innowacji oraz do tworzenia konkurencyjnego, zróżnicowanego i zrównoważonego rynku pracy; podkreśla, że unijne prawodawstwo musi być przyjazne dla przedsiębiorstw, zwłaszcza dla MŚP;

12. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby – na podstawie ich zobowiązań wynikających z konwencji MOP i zmienionej Europejskiej karty społecznej oraz ich zobowiązań w ramach Europejskiego filaru praw socjalnych i celów zrównoważonego rozwoju – wspierały rokowania zbiorowe; wzywa państwa członkowskie do dostosowania ustawodawstwa krajowego, jeżeli utrudnia ono rokowania zbiorowe i prawo do zrzeszania się, negocjowania i zawierania układów zbiorowych, a także, w stosownych przypadkach, do poszanowania i egzekwowania prawa do sprawiedliwej płacy minimalnej;

13. podkreśla, że zmiany technologiczne oraz zmiany w strukturze gospodarki powodują coraz większe skupienie działalności gospodarczej i zawodów wymagających wysokich kwalifikacji w obszarach metropolitalnych, co prowadzi do pogłębienia nierówności społecznych i geograficznych; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zwiększenia inwestycji w technologię cyfrową na obszarach wiejskich w celu usprawnienia usług publicznych, poprawy ich jakości i efektywności oraz wypracowania nowych sposobów dostawy usług do regionów oddalonych i o niskiej podaży usług, aby wyeliminować nierówności i stworzyć lepsze możliwości zatrudnienia;

14. z zadowoleniem przyjmuje wniosek Komisji dotyczący programu na rzecz umiejętności; podkreśla, że niski poziom wykształcenia jest jedną z podstawowych przyczyn ubóstwa osób pracujących oraz że trzeba zająć się tym problemem;

⁽⁷¹⁾ „Pierwszy filar” typowego trójfilarowego podejścia do emerytur składa się z publicznych ustawowych emerytur zarządzanych przez państwo i zwykle finansowanych ze składek na ubezpieczenie społeczne lub z ogólnych dochodów podatkowych na podstawie systemu repartycyjnego. Źródło: Briefing EPRS pt. „Systemy emerytalne Unii Europejskiej: adekwatne i trwałe?”, listopad 2015 r.

Środa, 10 lutego 2021 r.

15. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia wszystkim równego dostępu do kształcenia i szkolenia sprzyjającego włączeniu oraz do zwiększenia wysiłków na rzecz ograniczenia zjawiska wczesnego kończenia nauki;
16. podkreśla, że wysokiej jakości edukacja od najmłodszych lat, kształcenie i szkolenie zawodowe, przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji mają zasadnicze znaczenie dla zmniejszenia nierówności i lepszego dostosowywania się pracowników do zmieniającego się świata pracy i ułatwienia im pomyślnego wejścia na rynek pracy;
17. wzywa zatem państwa członkowskie do ściślejszej współpracy z partnerami społecznymi, organizatorami kształcenia i szkolenia, przedsiębiorstwami oraz innymi odpowiednimi zainteresowanymi stronami, aby wzmocnić i ulepszyć systemy edukacji i szkoleń, a także poprawić ich jakość i dopasowanie do potrzeb rynku pracy oraz samorozwoju, w tym w celu umożliwienia ludziom dostępu do programów uczenia się przez całe życie;
18. podkreśla, że transformacja cyfrowa i rosnąca liczba zawodów wymagających wysokich kwalifikacji i dużych umiejętności wymaga ukierunkowanych inwestycji w programy uczenia się przez całe życie; zachęca Komisję i państwa członkowskie do udzielenia spójnego i kompleksowego wsparcia dla wypracowywania wymaganych umiejętności cyfrowych, w tym dla starszych pracowników; wzywa zatem do ukierunkowanych inwestycji w zmianę kwalifikacji i podnoszenie umiejętności cyfrowych, aby umożliwić pracownikom dostosowanie się do zmian i zapewnić wyższe płace;
19. wzywa Komisję i państwa członkowskie, by zapewniły młodym ludziom odpowiedni poziom kształcenia i szkolenia, który umożliwi im sprostanie wyzwaniom rynku pracy i da im wiedzę na temat ich praw pracowniczych i socjalnych, tak aby nie wpadali w pułapkę niestandardowych i niepewnych form zatrudnienia;
20. przypomina Komisji i państwu członkowskiemu, że w przypadku konfliktów między podstawowymi swobodami gospodarczymi a podstawowymi prawami socjalnymi i pracowniczymi, te ostatnie są traktowane tak samo jak swobody gospodarcze na jednolitym rynku;
21. wzywa do opracowania nadrzędnej europejskiej strategii na rzecz zwalczania ubóstwa, obejmującej ambitne cele dotyczące ograniczenia ubóstwa i wyeliminowania skrajnego ubóstwa w Europie do 2030 r., zgodnie z zasadami określonymi w Europejskim filarze praw socjalnych i przy uwzględnieniu celów zrównoważonego rozwoju;
22. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wykorzystania instrumentów finansowych, takich jak gwarancja dla młodzieży i unijne programy, do zwalczania bezrobocia, zwiększania szans osób młodych na zatrudnienie i zachęcania ich do podejmowania stabilnej i pewnej pracy;
23. wzywa Komisję i państwa członkowskie do przedsięwzięcia rzeczywistych środków w celu zwalczania unikania opodatkowania i oszustw podatkowych, co będzie stanowić istotny środek na rzecz ograniczenia nierówności ekonomicznych i usprawniania poboru dochodów podatkowych w państwach członkowskich;
24. wzywa Komisję do aktualizacji ram dotyczących zakładania i rozwoju spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych, które z natury kładą większy nacisk na sprawiedliwe warunki pracy i wzmocnianie pozycji pracowników;
25. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wprowadzenia inicjatyw promujących upodmiotowienie kobiet dzięki edukacji, szkoleniom zawodowym i uczeniu się przez całe życie, a także dostęp do finansowania, przedsiębiorczość kobiet i reprezentację kobiet w perspektywnych sektorach w celu zapewnienia dostępu do wysokiej jakości zatrudnienia; apeluje w szczególności o większe promowanie przedmiotów STEM, edukacji cyfrowej, sztucznej inteligencji i wiedzy finansowej w celu walki z utrzymującymi się stereotypami edukacyjnymi oraz dopilnowania, aby więcej kobiet trafiało do tych sektorów i przyczyniało się do ich rozwoju;
26. nalega na regularny dialog z udziałem kobiet zagrożonych ubóstwem i decydentów, odbywający się na forach na szczeblu krajowym, regionalnym i unijnym w celu monitorowania skuteczności obecnych polityk/usług i proponowania rozwiązań;
27. podkreśla, że konieczne jest zapewnienie organizacjom pozarządowym odpowiedniego finansowania oraz zwraca uwagę, że potrzebują one dostępu do funduszy unijnych w celu dostarczania innowacyjnych i skutecznych usług służących walce z ubóstwem;
28. z zadowoleniem przyjmuje plan Komisji bezzwłocznego wprowadzenia gwarancji dla dzieci ⁽⁷²⁾;

⁽⁷²⁾ Zgodnie z rezolucją z dnia 24 listopada 2015 r. w sprawie zmniejszania nierówności ze szczególnym uwzględnieniem ubóstwa dzieci (Dz.U. C 366 z 27.10.2017, s. 19), oraz w wytycznych politycznych dla Komisji Europejskiej na lata 2019-2024: „aby wspierać wszystkie dzieci w potrzebie, stworzyć europejską gwarancję dla dzieci, wzorując się na koncepcji zaproponowanej przez Parlament Europejski”.

Środa, 10 lutego 2021 r.

29. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia wszystkim obywatelom przyzwoitych, przystępnych cenowo, dostępnych, wydajnych energetycznie i zdrowych mieszkań oraz do większego wspierania mieszkalnictwa socjalnego, w tym mieszkalnictwa publicznego; zachęca państwa członkowskie do lepszej wymiany najlepszych praktyk dotyczących skutecznych polityk w dziedzinie mieszkalnictwa socjalnego;

30. wzywa państwa członkowskie i lokalne władze do przyjęcia odpowiedniej polityki mieszkaniowej, do stworzenia warunków i wsparcia inwestycji w przystępne cenowo mieszkalnictwo socjalne oraz do wyeliminowania ubóstwa energetycznego;

31. wzywa Komisję do zaproponowania strategicznych ram UE w odniesieniu do krajowych strategii na rzecz przeciwdziałania bezdomności w świetle powiązań między ubóstwem pracujących a bezdomnością; wzywa państwa członkowskie do podjęcia pilnych działań w celu zapobiegania bezdomności i zwalczania jej oraz zapobiegania przymusowemu eksmisjom;

32. podkreśla, że w ramach nowego Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) należy przeznaczyć większe środki dla osób najbardziej potrzebujących, gdyż jest to kluczowy element europejskiej solidarności i wkład w walkę z najgorszymi formami ubóstwa w Unii, takimi jak niedostatek żywności i ubóstwo dzieci;

Minimalny poziom warunków pracy i życia

33. uważa, że należy stworzyć ramy prawne mające na celu uregulowanie warunków pracy zdalnej w całej UE, aby zapewnić godne warunki pracy i zatrudnienia w ramach gospodarki cyfrowej, przyczyniając się w ten sposób do zmniejszenia nierówności i rozwiązania problemu ubóstwa osób pracujących;

34. wzywa Komisję do przedstawienia ram UE w sprawie dochodu minimalnego;

35. wzywa Komisję i państwa członkowskie do inwestowania w aktywne strategie polityczne dotyczące pracy, aby zapewnić europejskim pracownikom i gospodarkom większą odporność oraz wyposażać pracowników w cenne umiejętności;

36. odnotowuje wniosek Komisji dotyczący dyrektywy UE mającej na celu zagwarantowanie, by pracownicy w UE mieli ochronę w postaci adekwatnego wynagrodzenia minimalnego umożliwiającego godne życie;

37. podkreśla, że dyrektywa powinna zapewniać jasne gwarancje w państwach członkowskich, w których wynagrodzenia są – co do zasady – negocjowane wspólnie przez partnerów społecznych;

38. przypomina o środkach zaproponowanych w wytycznych politycznych Komisji na lata 2019-2024⁽⁷³⁾, których celem jest zapewnienie pracownikom w Unii sprawiedliwej płacy minimalnej, która umożliwiłaby godne życie niezależnie od miejsca pracy;

39. przypomina, że zgodnie z zasadą nieobniżania poziomu ochrony i bardziej korzystnymi przepisami dyrektywy w sprawie praw pracowniczych przewidują minimalne standardy oraz to, że poszczególne państwa członkowskie mają swobodę zapewnienia wyższego poziomu ochrony i norm;

40. uważa, że niniejsza dyrektywa powinna gwarantować, poprzez układy zbiorowe i ustawowe płace minimalne, że żaden pracownik ani jego rodzina nie są zagrożeni ubóstwem i że każdy może żyć z pracy i uczestniczyć w życiu społecznym;

41. podkreśla, że ostateczna wersja dyrektywy powinna gwarantować, że ustawowe płace minimalne – w stosownych przypadkach – są zawsze ustalane powyżej progów ubóstwa;

42. wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do zapewnienia minimalnego poziomu płac zgodnie z praktykami krajowymi i z uwzględnieniem wpływu takiego rozwiązania na konkurencyjność, tworzenie miejsc pracy i ubóstwo pracujących;

43. podkreśla, że należy podjąć środki w celu zagwarantowania, że pracodawcy nie stosują praktyk polegających na odliczaniu od płacy minimalnej kosztów niezbędnych do wykonywania pracy, takich jak zakwaterowanie, wymagana odzież, narzędzia, ochrona osobista i inny sprzęt;

⁽⁷³⁾ „Unia, która mierzy wyżej. Mój program dla Europy”. Wytyczne polityczne na kadencję Komisji Europejskiej (2019-2024).

Środa, 10 lutego 2021 r.

44. wzywa Komisję i państwa członkowskie do egzekwowania ram prawnych dotyczących minimalnych warunków pracy dla wszystkich pracowników, w szczególności w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na niepewnych warunkach, co często ma również wpływ na pracowników nietypowych lub niestandardowych w gospodarce fuch, oraz do poprawy tych ram poprzez wyeliminowanie luk w prawodawstwie i poprawę istniejących dyrektyw⁽⁷⁴⁾ lub, w stosownych przypadkach, za pomocą nowych aktów prawnych;
45. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia wszystkim pracownikom systemów ochrony socjalnej i wzywa Komisję do uzupełnienia i wspierania działań państw członkowskich w zakresie zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników;
46. podkreśla, że mobilność pracowników ma zasadnicze znaczenie dla maksymalnego wykorzystania europejskich talentów i ambicji, maksymalnej efektywności gospodarczej i prosperowania przedsiębiorstw i osób fizycznych oraz oferowania obywatelom szerokiego wachlarza możliwości; wzywa Komisję i państwa członkowskie do wyeliminowania istniejących przeszkód na drodze do mobilności w Unii Europejskiej;
47. wzywa państwa członkowskie do zagwarantowania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych w miejscu pracy⁽⁷⁵⁾;
48. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zwalczania strategii przyczyniających się do ubóstwa osób pracujących, takich jak niezgłaszane godziny nadliczbowe, niepewne lub nieprzewidywalne planowanie czasu pracy przez pracodawcę, umowy zerogodzinowe, niezgłoszona działalność gospodarcza i szara strefa; przypomina, że dbałość o bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w miejscu pracy stanowi obowiązek pracodawcy oraz że szkolenie związane z pracą musi odbywać się w godzinach pracy;
49. uważa, że europejski szczyt Komisji w sprawie pracy za pośrednictwem platform internetowych, którego celem było zbadanie możliwości poprawy warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, został przełożony na późniejszy termin z powodu kryzysu związanego z COVID-19; nalega na Komisję, by możliwie najszybciej zorganizowała wspomniany szczyt;
50. odnotowuje społeczne skutki pracy za pośrednictwem platform internetowych, tj. istnienie pracowników, którzy nie korzystają z praw pracowniczych i ochrony socjalnej, oraz brakujące składki na ubezpieczenie społeczne i podatki;
51. docenia plan Komisji dotyczący przyjęcia wniosku ustawodawczego⁽⁷⁶⁾ w sprawie osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych; wzywa Komisję, by zadbała o to, by stosunki pracy między platformami a pracownikami były dostosowane do nowych realiów cyfrowego społeczeństwa i cyfrowej gospodarki oraz by zostały doprecyzowane poprzez uwzględnienie tych pracowników w obowiązujących przepisach prawa pracy i przepisach dotyczących zabezpieczenia społecznego, aby poprawić warunki pracy, umiejętności i edukację osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych oraz zapewnić przewidywalne godziny pracy dla osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych;
52. podkreśla, że wniosek ustawodawczy UE powinien gwarantować, by osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych mogły tworzyć ciała reprezentujące pracowników oraz zrzeszać się w związkach zawodowych w celu zawierania układów zbiorowych pracy;
53. apeluje do państw członkowskich o sprawną transpozycję i pełne wdrożenie dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym⁽⁷⁷⁾;
54. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia dostępu do przystępnej cenowo i wysokiej jakości opieki nad dziećmi w ogóle, a w szczególności dla rodziców samotnie wychowujących dzieci, rodziców dzieci z niepełnosprawnościami oraz rodziców z dużych gospodarstw domowych; przypomina, że dostęp do opieki nad dziećmi, a także dostęp do placówek opieki nad osobami niepełnosprawnymi lub niesamodzielnymi krewnymi ma szczególne znaczenie dla osób poszukujących pracy i pracowników znajdujących się w niestabilnej sytuacji zatrudnienia, niezależnie od charakteru umowy i ma zapobiegać sytuacji, w której pracownicy wykonujący obowiązki opiekuńcze tkwią w pułapce niepewnych form zatrudnienia, które często prowadzą do ubóstwa pracujących;
55. podkreśla, że zwiększenie możliwości dotyczących wspólnego urlopu rodzicielskiego może mieć pozytywny wpływ na zatrudnienie kobiet; wzywa państwa członkowskie do podjęcia działań w celu zadbania o to, aby beneficjenci wypłat lub świadczeń z tytułu urlopu rodzicielskiego mieli zapewnioną ochronę przed przekroczeniem granicy ubóstwa;

(74) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

(75) Zagwarantowanie racjonalnych usprawnień stanowi obowiązek na podstawie dyrektywy UE w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16) oraz art. 5 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

(76) Załączniki do programu prac Komisji na 2021 r. (COM(2020)0690), cel polityki nr 9 w sekcji zatytułowanej „Europa na miarę ery cyfrowej”.

(77) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

Środa, 10 lutego 2021 r.

56. podkreśla potrzebę zagwarantowania zgodności z przepisami dotyczącymi równości, zwalczania wszelkich form dyskryminacji, ze szczególnym uwzględnieniem płac i warunków pracy, zapewnienia równych szans i zlikwidowania luk w prawodawstwie, które dotyczą grupy defaworyzowane; ponadto wzywa do odblokowania horyzontalnej dyrektywy antydyskryminacyjnej;
57. apeluje do Komisji, aby promowała równe uczestnictwo mężczyzn i kobiet w rynku pracy i równe możliwości na nim oraz aby wprowadzała inicjatywy promujące dostęp kobiet do finansowania, przedsiębiorczość kobiet oraz niezależność finansową kobiet;
58. podkreśla, że wyeliminowanie luki płacowej między kobietami a mężczyznami i wynikającej z niej luki emerytalnej ma zasadnicze znaczenie dla rozwiązania problemu ubóstwa pracujących kobiet; zwraca uwagę na znaczenie zapewnienia odpowiedniego wsparcia finansowego na opiekę nad dziećmi podczas urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego;
59. zwraca się do państw członkowskich, aby rozważyły uwzględnienie obowiązków związanych z wychowywaniem dzieci w systemach emerytalnych, jeżeli kobiety nie są w stanie pracować i opłacać odpowiednich składek w takich okresach;
60. podkreśla, że środki dotyczące przejrzystości wynagrodzeń powinny mieć na celu osiągnięcie równości wynagrodzeń i powinny umożliwiać partnerom społecznym zawieranie układów zbiorowych, aby osiągnąć ten cel;
61. wzywa Komisję do przedstawienia strategii w sprawie niepełnosprawności po 2020 r., aby zagwarantować pełne włączenie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zadbania o to, aby osoby z niepełnosprawnościami mogły nabyć niezbędne umiejętności umożliwiające im znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku pracy oraz aby były objęte prawem pracy oraz przepisom dotyczącym zabezpieczenia społecznego i płacy minimalnej;
62. wzywa państwa członkowskie, aby w momencie wejścia osób z niepełnosprawnościami na rynek pracy lub przekroczenia przez nie pewnego progu dochodów nie pozbawiały tych osób uprawnień do świadczeń z tytułu niepełnosprawności pokrywających dodatkowe koszty związane z niepełnosprawnością, ponieważ praktyka ta przyczynia się do ubóstwa pracujących; wzywa państwa członkowskie do podjęcia działań na rzecz wspierania osób z niepełnosprawnościami w pokonywaniu barier;
63. wzywa państwa członkowskie do zagwarantowania osobom z niepełnosprawnościami możliwości korzystania z przysługujących im praw pracowniczych i związkowych na równych zasadach z innymi osobami;
64. ponawia swój apel⁽⁷⁸⁾ do Komisji o niezwłoczne przedstawienie wiążących środków na rzecz przejrzystości wynagrodzeń zgodnie ze swoim zobowiązaniem zawartym w strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025⁽⁷⁹⁾; uważa, że środki te powinny w pełni respektować autonomię krajowych partnerów społecznych;
65. podkreśla, że przejrzystość płac powinna być zapewniana przez pracodawców zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, z należyтым uwzględnieniem specyfiki MŚP, przy jednoczesnym zapobieganiu wszelkim praktykom utrudniającym realizację zasady „równego wynagrodzenia za taką samą pracę”;
66. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zajęcia się problemem ubóstwa pracujących, którego doświadczają młodzi ludzie; wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia działań na rzecz zwalczania fikcyjnego samozatrudnienia i wyzysku młodych pracowników w postaci niskich wynagrodzeń i niejasnych lub niesprawiedliwych warunków pracy, które mogą prowadzić do ubóstwa pracujących; stwierdza pilną potrzebę przeglądu i wzmocnienia europejskich ram jakości dla staży, aby uwzględnić zasadę wypłaty wynagrodzeń za staże i praktyki zawodowe wśród kryteriów jakościowych, a także aby zapewnić odpowiedni dostęp do systemów ochrony socjalnej; potwierdza, że zatrudnienia ludzi młodych nie należy postrzegać jako taniej siły roboczej oraz że młodym ludziom powinny przysługiwać sprawiedliwe warunki pracy i wynagrodzenie oraz standardowe umowy o pracę, przy uwzględnieniu również posiadanego doświadczenia i kwalifikacji;
67. wyraża zaniepokojenie możliwością częstszego stosowania niestandardowych i niepewnych form zatrudnienia wskutek kryzysu spowodowanego przez COVID-19; podkreśla, że ustawowe płace minimalne powinny obejmować wszystkich pracowników, w tym kategorie pracowników, które obecnie nie mają do nich dostępu, na przykład pracowników mających niestandardowe formy zatrudnienia;
68. wzywa Komisję i państwa członkowskie do gromadzenia bardziej szczegółowych danych statystycznych na temat wzrostu popularności niepewnych form zatrudnienia i niektórych form nietypowego zatrudnienia na rynkach pracy oraz do podjęcia odpowiednich działań w odpowiedzi na te zjawiska przez dostosowanie i modernizację istniejących przepisów prawa pracy;

⁽⁷⁸⁾ Rezolucja z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, pkt 2 (Teksty przyjęte, P9_TA(2020)0025).

⁽⁷⁹⁾ Według tej strategii Komisja powinna przedstawić wiążące środki na rzecz przejrzystości wynagrodzeń do końca 2020 r.;

Środa, 10 lutego 2021 r.

69. z zadowoleniem przyjmuje inicjatywy państw członkowskich mające na celu zmniejszenie niepewności zatrudnienia i wyeliminowanie nieuczciwych praktyk mających na celu obniżenie płac i uniknięcie płacenia składek na ubezpieczenie społeczne⁽⁸⁰⁾, a także wzywa Komisję do przedstawienia wniosków w granicach jej kompetencji określonych w traktatach;
70. przypomina państwom członkowskim, że publiczne służby zatrudnienia powinny nadal oferować jak najwięcej możliwości zatrudnienia wysokiej jakości;
71. wzywa państwa członkowskie do stopniowej likwidacji umów zerogodzinowych; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zwalczania przymusowej pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz do podjęcia znacznych starań w kierunku promowania zatrudnienia na czas nieokreślony i ograniczenia nieustannego przedłużania umów o pracę na czas określony;
72. zdecydowanie uważa, że pracodawcy ponoszą pełną odpowiedzialność za bezpłatne zapewnienie pracownikom niezbędnego wyposażenia, odzieży i ubezpieczenia w celu wykonywania powierzonych prac; podkreśla, że pracodawcy ponoszą pełną odpowiedzialność za wydatki lub szkolenia, które są niezbędne pracownikom do wykonywania obowiązków;
73. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia właściwego egzekwowania prawa UE w zakresie mobilności pracowników i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, a w szczególności do zapewnienia, aby pracownicy byli informowani o swoich prawach, obowiązkach i gwarancjach proceduralnych w zrozumiałym dla nich języku przed podpisaniem umów⁽⁸¹⁾; wzywa Europejski Urząd ds. Pracy i państwa członkowskie do monitorowania zgodności z obowiązującym prawem pracy i prawem socjalnym; wzywa państwa członkowskie do ustanowienia inspekcji pracy i zaangażowania Europejskiego Urzędu ds. Pracy w przypadkach transgranicznych;
74. podkreśla, że państwa członkowskie powinny dopilnować, by krajowe inspektoraty pracy przeprowadzały skuteczne i odpowiednie kontrole i inspekcje, zapewniały odpowiednie mechanizmy składania skarg i stały na straży praw wszystkich pracowników, w szczególności osób pracujących w oparciu o niepewne formy zatrudnienia i niektóre formy nietypowego zatrudnienia, a także powinny zapewnić im odpowiednie finansowanie;
75. wzywa państwa członkowskie do egzekwowania zmienionej dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników, aby zagwarantować rzeczywistą ochronę tej kategorii pracowników;
76. podkreśla, że monitorowanie i kontrola mają szczególne znaczenie w przypadku obywateli państw trzecich wykonujących pracę na terenie Unii, gdyż w ten sposób można zapewnić im ochronę i uniknąć nadużyć; wzywa państwa członkowskie do kontynuowania intensywnej współpracy z Europejskim Urzędem ds. Pracy w tym zakresie;
77. apeluje o przyznanie Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy rzeczywistych uprawnień kontrolnych w celu skutecznej walki z nielegalnymi praktykami, wykorzystywaniem pracowników oraz nadużyciami wobec nich;
78. z zadowoleniem przyjmuje wytyczne Komisji z dnia 16 lipca 2020 r. w sprawie ochrony pracowników sezonowych oraz konkluzje Rady z dnia 9 października 2020 r. w sprawie pracowników sezonowych;
79. zwraca uwagę na dużą liczbę petycji złożonych do Komisji Petycji, w których informowano ją o nadużywaniu umów na czas określony w sektorze publicznym⁽⁸²⁾ i prywatnym⁽⁸³⁾, oraz zauważa w związku z tym, że najczęściej wymienianą przyczyną stresu w miejscu pracy jest niepewność zatrudnienia; wzywa Komisję, by rozpatrywała te petycje i sprawniejsz udzielała na nie odpowiedzi, z poszanowaniem jej kompetencji i kompetencji państw członkowskich, w celu skutecznej walki z ubóstwem pracujących, wykluczeniem społecznym i niepewnym zatrudnieniem;
80. uważa prostytucję za poważną formę przemocy i wykorzystywania, dotykającą głównie kobiet i dzieci; apeluje do państw członkowskich o przyjęcie specjalnych środków na rzecz zwalczania gospodarczych, społecznych i kulturowych przyczyn prostytucji oraz o poparcie środków na rzecz osób zmuszanych do prostytucji, aby ułatwić ich ponowną integrację społeczną i zawodową;
81. jest zdania, że należy położyć większy nacisk na wartości i strategię polityczne promujące pracę i jej związek z poprawą jakości życia jednostek oraz że takie wartości i strategię polityczne powinny wносить istotny wkład w poprawę ich środowiska społecznego i fizycznego;

⁽⁸⁰⁾ Takich jak tworzenie spółek zależnych (lub firm przykrywek) i/lub agencji pracy tymczasowej w państwach członkowskich, w których płace są niższe, wyłącznie w celu korzystania z pracowników delegowanych zamiast zatrudniania pracowników lokalnych.

⁽⁸¹⁾ Zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105).

⁽⁸²⁾ Są to m.in. petycje nr 0240/18, 0328/18, 0365/18, 0374/18, 0396/18, 0419/18, 0829/2018, 0897/2018, 1161/2018, 0290/19, 0310/2019, 0335/2019, 0579/19, 0624/19, 0652/19, 0683/2019, 0737/2019, 1017/19, 1045/2019, 1241/2019, 1318/2019 oraz 0036/2020.

⁽⁸³⁾ Są to m.in. petycje nr 1378/2013, 0019/2016, 0020/2016, 0021/2016, 0099/2017, 1162/2017, 0110/2018 oraz 0335/2019.

Środa, 10 lutego 2021 r.

82. z zadowoleniem odnosi się do przyjęcia pakietu na rzecz mobilności; uważa, że pakiet na rzecz mobilności stanowi solidne narzędzie umożliwiające walkę z dumpingiem socjalnym i ubóstwem pracujących w sektorze transportu; wzywa do szybkiego i pełnego wdrożenia rozporządzenia (UE) 2020/1054⁽⁸⁴⁾ w sprawie czasu prowadzenia pojazdu, okresów odpoczynku i tachografów z korzyścią dla kierowców samochodów ciężarowych w całej Europie; podkreśla, że należy podjąć kolejne, podobne inicjatywy w celu zwalczania dumpingu socjalnego i ubóstwa osób pracujących w innych branżach, w których występują zjawiska dumpingu socjalnego i złych warunków pracy, takich jak transport lotniczy i sektor żegluga;

83. uważa, że przedsiębiorstwa powinny postrzegać staże w kategoriach inwestycji, a nie darmowej siły roboczej; przypomina, że młodzi stażyści często nie mają żadnych innych źródeł dochodów; uważa, że praca wykonywana przez stażystów jest wartościowa i niezbędna oraz zasługuje na wynagrodzenie; wzywa Komisję i państwa członkowskie do położenia kresu praktyce bezpłatnych staży oraz do zagwarantowania wysokiej jakości staży zapewniających godziwe wynagrodzenie;

84. uważa, że młodzi pracownicy powinni otrzymywać wynagrodzenie stosownie do ich poziomu doświadczenia i nie powinni doświadczać dyskryminacji w postaci znacznie niższych płac wyłącznie ze względu na wiek; w związku z tym wzywa państwa członkowskie do położenia kresu praktyce oferowania młodym pracownikom ustawowych płac na poziomie niższym niż płaca minimalna;

Porozumienia zbiorowe

85. zwraca uwagę, że autonomia partnerów społecznych jest cennym atutem, i podkreśla potrzebę zapewnienia jej w każdym państwie członkowskim oraz monitorowania jej przestrzegania na szczeblu UE; odnotowuje wniosek Komisji⁽⁸⁵⁾ dotyczący ochrony i wzmocnienia systemów porozumień zbiorowych na szczeblu krajowym, w szczególności sektorowym;

86. wzywa Komisję do propagowania wykorzystywania EFS+ do budowania zdolności partnerów społecznych, aby wzmocnić negocjacje zbiorowe w Europie; wzywa państwa członkowskie do stworzenia niezbędnych instytucji i mechanizmów wspierających negocjacje zbiorowe, ze zwróceniem szczególnej uwagi na sektorowe negocjacje zbiorowe; wzywa państwa członkowskie do prowadzenia konsultacji z krajowymi partnerami społecznymi i angażowania ich w proces stanowienia prawa tam, gdzie jest to istotne;

87. przyjmuje do wiadomości propozycję Komisji, aby państwa członkowskie przewidziały środki umożliwiające warunki dla rokowań zbiorowych, których zakres obejmuje mniej niż 70 %⁽⁸⁶⁾ pracowników; podkreśla, że partnerzy społeczni muszą być zaangażowani w proces decyzyjny dotyczący rozpoczęcia takich działań; uważa, że wszelkie działania podejmowane w tym zakresie nie mogą ingerować w autonomię partnerów społecznych;

88. wzywa Komisję do monitorowania, a państwa członkowskie do zagwarantowania prawa wszystkich pracowników do zrzeczania się oraz negocjowania i zawierania porozumień zbiorowych, a także wzywa je do podejmowania niezwłocznych działań w przypadkach naruszeń tego prawa;

89. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia związkom zawodowym dostępu do miejsca pracy, w tym pracy na odległość, w celu organizacji, wymiany informacji i konsultacji;

90. nalega, aby Komisja udoskonaliła dyrektywy dotyczące udzielania zamówień publicznych⁽⁸⁷⁾ w celu ukrócenia konkurencji kosztem wynagrodzeń w taki sposób, aby do skutecznego składania ofert były uprawnione wyłącznie podmioty, które nie naruszają obowiązujących porozumień zbiorowych; wzywa państwa członkowskie do zapewnienia przestrzegania przepisów, monitorowania procedur i egzekwowania praw;

91. przyznaje, że cyfryzacja i globalizacja doprowadziły do znacznego wzrostu samozatrudnienia i nietypowych form zatrudnienia; z zadowoleniem przyjmuje zobowiązanie Komisji do oceny, czy konieczne jest przyjęcie na szczeblu UE środków umożliwiających osobom samozatrudnionym jednocześnie się i zawieranie układów zbiorowych, a także jej zobowiązanie do proponowania zmian regulacyjnych tam, gdzie jest to konieczne, oraz niedawne konsultacje społeczne w tym zakresie; oczekuje na publikację oceny skutków dotyczącej pierwotnych wariantów przyszłych działań; podkreśla, że

⁽⁸⁴⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1054 z dnia 15 lipca 2020 r. zmieniające rozporządzenie (WE) nr 561/2006 w odniesieniu do minimalnych wymogów dotyczących maksymalnego dziennego i tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu, minimalnych przerw oraz dziennego i tygodniowego okresu odpoczynku oraz zmieniające rozporządzenie (UE) nr 165/2014 w odniesieniu do określania położenia za pomocą tachografów (Dz.U. L 249 z 31.7.2020, s. 1).

⁽⁸⁵⁾ Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 28 października 2020 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (COM(2020)0682).

⁽⁸⁶⁾ Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 28 października 2020 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (COM(2020)0682).

⁽⁸⁷⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania koncesji (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 1); dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 65); dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/25/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych, uchylająca dyrektywę 2004/17/WE (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 243).

Środa, 10 lutego 2021 r.

nie może to opóźnić żadnych innych inicjatyw Komisji na rzecz zwalczania fikcyjnego samozatrudnienia i zagwarantowania praw pracowników mających niestandardowe formy zatrudnienia;

92. uważa, że należy umożliwić każdemu pracownikowi pełny wgląd w informacje na temat pracodawcy oraz praw dotyczących wynagrodzenia i praw pracowniczych na podstawie sektorowych porozumień zbiorowych lub prawodawstwa krajowego; uważa, że informacje te powinny być dostępne dla inspektoratów pracy; uważa, że mogłoby to przyjąć formę specjalnego dokumentu tożsamości dla pracowników transgranicznych, który okazał się już skutecznym rozwiązaniem w niektórych państwach członkowskich; w tym kontekście wzywa Komisję do szybkiego wprowadzenia europejskiego numeru zabezpieczenia społecznego w formacie cyfrowym; uważa, że europejski numer zabezpieczenia społecznego ma znaczny potencjał do tego, by służyć jako mechanizm kontrolny zarówno dla osób fizycznych, jak i właściwych organów, aby zagwarantować przepisy opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne oraz móc zwalczać nadużycia świadczeń z zabezpieczenia społecznego;

Skutki społeczne pandemii COVID-19

93. apeluje do Komisji o podjęcie działań na szczeblu unijnym, aby udzielić wsparcia małym i średnim przedsiębiorstwom kierowanym przez kobiety podczas kryzysu i po nim;

94. zwraca uwagę, że kryzys związany z COVID-19 poważnie dotknął pracowników i osoby defaworyzowane; podkreśla, że reakcje polityczne na pandemię muszą być ukierunkowane na człowieka i opierać się na globalnej solidarności; podkreśla, że szczególnie niezbędne są środki ukierunkowane na walkę z ubóstwem i ubóstwem pracujących, które powinny mieć na celu szybkie, sprawiedliwe i ekologiczne ożywienie gospodarcze; wzywa państwa członkowskie do zapewnienia w czasie pandemii odpowiedniej ochrony wszystkim pracownikom o słabszej pozycji na rynku oraz do współpracy z partnerami społecznymi w celu opracowania skutecznych, praktycznych i sprawiedliwych rozwiązań problemów powstałych w związku z pandemią; w tym kontekście przypomina, że należy wykorzystać adekwatną część dodatkowych środków w ramach inicjatywy REACT-EU w celu zwiększenia dostępności Europejskiego Funduszu Pomocy Najbardziej Potrzebującym (FEAD) na rzecz pomocy najbardziej potrzebującym; jednocześnie podkreśla, że należy zadbać o to, by w kolejnych wieloletnich ramach finansowych przeznaczono wystarczające środki na EFS+;

95. wzywa Komisję, aby zwróciła szczególną uwagę na gospodarcze skutki mechanizmów zmniejszonego wymiaru czasu pracy, na osoby tymczasowo lub na stałe zwolnione z pracy, a także na skutki społeczne odczuwane przez osoby o niepewnej sytuacji życiowej; przypomina w związku z tym, że mechanizmy zmniejszonego wymiaru czasu pracy nie są identyczne we wszystkich państwach członkowskich oraz że istnieją znaczne różnice pod względem wysokości świadczeń, a pracownicy otrzymujący niskie świadczenia są szczególnie zagrożeni ubóstwem pracujących; wzywa w związku z tym Komisję i państwa członkowskie do ochrony pracowników, aby pomóc im w utrzymaniu miejsc pracy, między innymi poprzez zapewnienie wsparcia finansowego, np. w ramach mechanizmów zmniejszonego wymiaru czasu pracy, a także wsparcie dla osób pracujących w oparciu o niepewne i niektóre nietypowe formy zatrudnienia, jak również do rozważenia wsparcia finansowego dla niektórych grup osób samozatrudnionych, które utraciły swoją bazę finansową w wyniku kryzysu; wzywa ponadto państwa członkowskie do ochrony osób o niepewnej sytuacji życiowej;

96. wzywa państwa członkowskie do przedstawienia minimalnych standardów dotyczących odpowiednich krajowych systemów ubezpieczeń od utraty pracy i systemów minimalnych świadczeń w formie ramowych regulacji prawnych, aby zwiększyć bezpieczeństwo socjalne pracowników i rezydentów w Europie;

97. wzywa do przyjęcia środków pozwalających uniknąć ponownego wzrostu liczby przypadków przymusowego podejmowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin w związku z COVID-19;

98. zwraca uwagę na niepokojące doniesienia, które pojawiły się w czasie kryzysu, dotyczące naruszeń praw pracowników transgranicznych i sezonowych pod względem warunków pracy i życia; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zajęcia się kwestią nadużyć oraz do ochrony praw pracowników sezonowych i transgranicznych zatrudnionych na wszystkich ogniwach łańcucha podwykonawstwa i łańcucha dostaw; w tym kontekście wzywa państwa członkowskie do zagwarantowania pracownikom odpowiedniego i przystępnego cenowo zakwaterowania, bez potrącania związanych z tym kosztów z ich wynagrodzenia;

99. podkreśla, że kryzys związany z COVID-19 pokazał znaczenie zatrudnienia w zawodach uznanych za mające znaczenie systemowe dla naszej gospodarki i społeczeństwa; przypomina, że w niektórych państwach członkowskich wielu z tych pracowników pierwszego kontaktu pracuje w nisko płatnych zawodach oraz że osoby te są często niedoceniane i niewystarczająco wynagradzane, a nierzadko muszą znosić niepewne warunki pracy, wynikające między innymi z braku ochrony zdrowotnej i socjalnej; podkreśla, że zawody te wykonują głównie kobiety; zwraca uwagę na konieczność pozytywnej konwergencji w zakresie świadczenia usług opiekuńczych;

100. podkreśla, że aby móc radzić sobie z poważnymi wstrząsami, państwa członkowskie powinny przyjąć długoterminowe strategie w celu ochrony miejsc pracy i kwalifikacji pracowników, a także zmniejszenia obciążenia dla krajowych finansów publicznych;

Środa, 10 lutego 2021 r.

101. wzywa Komisję do przyjęcia unijnej strategii opieki w reakcji na skutki społeczne dla osób wykonujących obowiązki opiekuńcze, których nieproporcjonalnie dużą część stanowią kobiety; podkreśla, że strategia ta powinna wymagać znacznych inwestycji w gospodarkę opiekuńczą, wzmocnienia polityki równoważenia obowiązków zawodowych i opiekuńczych przez całe życie oraz uzupełnienia niedoborów siły roboczej, szczególnie w drodze szkoleń, uznawania kwalifikacji i poprawy warunków pracy w tych sektorach;

102. oczekuje, że Komisja przedstawi wkrótce wniosek w sprawie długoterminowego europejskiego systemu reasekuracji świadczeń dla bezrobotnych, biorąc pod uwagę fakt, że liczba osób zwalnianych z pracy najprawdopodobniej wzrośnie; apeluje, aby wniosek ten obejmował kraje należące do unii gospodarczej i walutowej (UGW) i przewidywał możliwość dołączenia dla krajów spoza UGW;

103. wzywa Komisję i państwa członkowskie do łagodzenia najcięższych skutków COVID-19 poprzez udzielanie ukierunkowanego wsparcia na szczeblu unijnym i krajowym oraz przyznawanie wystarczających środków; w tym kontekście z zadowoleniem przyjmuje utworzenie instrumentu tymczasowego wsparcia w celu zmniejszenia zagrożeń związanych z bezrobociem w sytuacji nadzwyczajnej (SURE) i wzywa państwa członkowskie do jego szybkiego wdrożenia; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zadbania o to, aby nie udzielano pomocy finansowej przedsiębiorstwom zarejestrowanym w krajach wymienionych w załączniku I do konkluzji Rady w sprawie zmienionego unijnego wykazu jurysdykcji niechętnych współpracy do celów podatkowych; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zadbania o to, by beneficjenci przestrzegali podstawowych wartości zapisanych w traktatach, a przedsiębiorstwa otrzymujące publiczne wsparcie finansowe chroniły pracowników, gwarantowały uczciwe warunki pracy, szanowały związki zawodowe, przestrzegały obowiązujących układów zbiorowych pracy, płaciły odpowiednie podatki i powstrzymywały się od skupu akcji własnych lub wypłacania premii zarządom lub dywidend udziałowcom;

104. zachęca państwa członkowskie do inwestycji w zwiększanie dostępu do szerokopasmowego internetu, w edukację zdalną i naukę na obszarach wiejskich, zagrożonych depopulacją i dziedziczeniem biedą;

105. zachęca do podejmowania proaktywnych działań w celu zapobiegania ryzyku wzrostu bezrobocia przy pomocy unijnych i krajowych strategii politycznych oraz krajowych programów zatrudnienia, a także do wspierania zielonej, cyfrowej, społecznej, zrównoważonej i sprawiedliwej transformacji niepozostawiającej nikogo w tyle poprzez inwestowanie w nowe, trwałe i dostępne miejsca pracy wysokiej jakości, programy przekwalifikowania, przyszłościową infrastrukturę, innowacje i przemianę cyfrową; uważa, że należy zwrócić szczególną uwagę na wspieranie zatrudnienia ludzi młodych;

106. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zajęcia się konsekwencjami kryzysu i do ułatwienia transformacji, z uwzględnieniem specyfiki regionalnej, a tym samym do zagwarantowania szybkiego przydziału dostępnych środków finansowych, np. na szkolenia w zakresie przyszłościowych miejsc pracy, podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie, a także do dalszego rozwoju finansowego EFS+ w tym celu;

107. wzywa Komisję i państwa członkowskie do szczególnie uważnego monitorowania sektorów charakteryzujących się wysokim stopniem niepewności zatrudnienia, aby zapobiegać wykorzystywaniu pracowników, np. pracowników tymczasowych w sektorze rolnictwa, gdzie pracownicy sezonowi narażeni są na nieuczciwe warunki zatrudnienia, które w niektórych przypadkach naruszają nie tylko ich prawa pracownicze, ale też ich prawa podstawowe;

108. podkreśla, że pracownicy o niskich dochodach są bardziej narażeni na COVID-19, ponieważ pracują w sektorach wymagających znacznie częstszych kontaktów międzyludzkich, takich jak sektor opieki czy sektor transportu, lub podejmują zatrudnienie za pośrednictwem platform internetowych bez możliwości pracy zdalnej; stanowczo krytykuje długi okres wdrażania klasyfikacji COVID-19 do dyrektywy w sprawie czynników biologicznych⁽⁸⁸⁾; apeluje o pilny przegląd dyrektywy w sprawie czynników biologicznych w celu dostosowania jej do globalnych pandemii i innych wyjątkowych okoliczności, tak aby jak najszybciej zapewnić pracownikom pełną ochronę przed ryzykiem związanym z narażeniem;

109. podkreśla, że pracownicy o niskich dochodach często wykonują pracę w sektorach o wysokim ryzyku pogorszenia stanu zdrowia fizycznego, co potencjalnie może mieć długotrwałe skutki dla dobrego samopoczucia fizycznego i psychicznego oraz wpłynąć na ich przyszłą zdolność do pracy zarobkowej; uważa, że obecne prawodawstwo w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy nie jest dostatecznie ukierunkowane na zapobieganie urazom zawodowym; wzywa Komisję, aby jak najszybciej przedstawiła nowe strategiczne ramy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na okres po 2020 r. i w tym kontekście wzywa Komisję do określenia wyzwań i przedstawienia instrumentów umożliwiających pracownikom

⁽⁸⁸⁾ Dyrektywa 2000/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 września 2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (Dz.U. L 262 z 17.10.2000, s. 21).

Środa, 10 lutego 2021 r.

z sektorów o niskich dochodach radzenie sobie z tymi wyzwaniami; podkreśla, że strategia musi uwzględniać pracowników platformowych oraz pracowników mających niestandardowe formy zatrudnienia; wzywa Komisję do zmiany dyrektywy 2004/37/WE⁽⁸⁹⁾ przez przegląd i rozszerzenie zakresu dopuszczalnych wartości narażenia zawodowego w odniesieniu do szeregu substancji rakotwórczych lub mutagenów;

110. podkreśla, że w sektorach o niskich dochodach stres związany z pracą jest zjawiskiem powszechnym; uważa, że stres związany z pracą musi być kluczowym priorytetem europejskiego ustawodawstwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby w ścisłej współpracy z krajowymi partnerami społecznymi przygotowały wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie stresu związanego z pracą określającej wytyczne dla przedsiębiorstw w zakresie zwalczania czynników stresogennych związanych z pracą oraz zobowiązującej wszystkie przedsiębiorstwa do opracowania polityki firmy dotyczącej stresu związanego z pracą;

111. uważa, że niezwykle istotne jest dopilnowanie, aby celem wdrażania planu odbudowy dla Europy było wyeliminowanie ubóstwa i nierówności społeczno-gospodarczych oraz aby plan ten opierał się na skutecznym mechanizmie uwzględniającym cele i punkty odniesienia umożliwiające precyzyjny pomiar osiągniętych postępów; podkreśla, że Parlament Europejski powinien być w pełni zaangażowany w kontrolę planu odbudowy zarówno ex ante, jak i ex post, oraz że należy przyznać formalną rolę wszystkim wybranym posłom, aby zapewnić w pełni demokratyczny i przejrzysty proces oceny i wdrażania;

o

o o

112. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.

⁽⁸⁹⁾ Dyrektywa 2004/37/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (Dz.U. L 158 z 30.4.2004, s. 50).