

Czwartek, 15 września 2016 r.

P8_TA(2016)0360

Stosowanie dyrektywy w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy**Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 15 września 2016 r. w sprawie stosowania dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy („dyrektywa w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy”)
(2015/2116(INI))**

(2018/C 204/21)

Parlament Europejski,

- uwzględniając Traktat o Unii Europejskiej (TUE), w szczególności jego art. 2 i 5, oraz Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), w szczególności jego art. 6, 8, 10, 19 i 153,
- uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności jej art. 20, 21, 23 i 26,
- uwzględniając Europejską kartę społeczną przyjętą na posiedzeniu Rady Europy oraz zawarte w niej postanowienia dotyczące praw socjalnych i pracowniczych,
- uwzględniając Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych,
- uwzględniając przyjęte przez Komitet do spraw Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ końcowe wnioski dotyczące wstępnego sprawozdania Unii Europejskiej (październik 2015 r.),
- uwzględniając wstępne sprawozdanie specjalnego sprawozdawcy ONZ ds. wolności religii i przekonań Hansa Bielefeldta złożone zgodnie z rezolucją Zgromadzenia Ogólnego ONZ nr 68/170 w sprawie wolności religii i przekonań;
- uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006 ⁽¹⁾,
- uwzględniając dyrektywę dotyczącą równouprawnienia płci (dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) ⁽²⁾),
- uwzględniając dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy („dyrektywa”) ⁽³⁾,
- uwzględniając wytyczne Rady UE z dnia 24 czerwca 2013 r. w sprawie propagowania i ochrony wolności religii lub przekonań,
- uwzględniając wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie zbliżenia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych państw członkowskich w odniesieniu do wymogów dostępności produktów i usług (COM(2015)0615),
- uwzględniając wspólne sprawozdanie Komisji w sprawie stosowania dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne („dyrektywa w sprawie równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe”) oraz dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy („dyrektywa w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy”) (COM(2014)0002),

⁽¹⁾ Dz.U. L 347 z 20.12.2013, s. 320.⁽²⁾ Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.⁽³⁾ Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

Czwartek, 15 września 2016 r.

- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010–2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier” (COM(2010)0636),
- uwzględniając wniosek dotyczący dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (COM(2008)0426),
- uwzględniając komunikat Komisji dotyczący niedyskryminacji i równych szans dla wszystkich – strategia ramowa (COM(2005)0224),
- uwzględniając porozumienie międzyinstytucjonalne w sprawie lepszego stanowienia prawa zawarte w 2016 r. między Parlamentem Europejskim, Radą Unii Europejskiej i Komisją Europejską,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 10 września 2015 r. w sprawie utworzenia konkurencyjnego rynku pracy w Unii XXI w.: dostosowanie umiejętności i kwalifikacji do zapotrzebowania i perspektyw na rynku pracy jako sposób na wyjście z kryzysu ⁽¹⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 10 września 2015 r. w sprawie przedsiębiorczości społecznej i innowacji społecznych w zwalczaniu bezrobocia ⁽²⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 8 września 2015 r. w sprawie sytuacji w zakresie praw podstawowych w Unii Europejskiej (2013–2014) ⁽³⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 8 września 2015 r. w sprawie dążenia ku zintegrowanemu podejściu do dziedzictwa kulturowego w Europie ⁽⁴⁾,
- uwzględniając swoje stanowisko z dnia 8 lipca 2015 r. w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich ⁽⁵⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 11 marca 2015 r. w sprawie europejskiego semestru na rzecz koordynacji polityki gospodarczej: zatrudnienie i aspekty społeczne w rocznej analizie wzrostu gospodarczego na 2015 r. ⁽⁶⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 4 lipca 2013 r. zatytułowaną „Wpływ kryzysu na dostęp słabszych grup społecznych do usług opieki” ⁽⁷⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 25 października 2011 r. w sprawie mobilności i integracji osób niepełnosprawnych oraz europejskiej strategii na rzecz osób niepełnosprawnych 2010–2020 ⁽⁸⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 11 listopada 2010 r. w sprawie wyzwań demograficznych i solidarności między pokoleniami ⁽⁹⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 6 lipca 2010 r. w sprawie wspierania dostępu młodzieży do rynków pracy, poprawy statusu osób odbywających staże i praktyki zawodowe ⁽¹⁰⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy ⁽¹¹⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 20 maja 2008 r. w sprawie postępów osiągniętych w zakresie równych szans i niedyskryminacji w UE (transpozycja dyrektywy 2000/43/WE i dyrektywy 2000/78/WE) ⁽¹²⁾,

⁽¹⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0321.

⁽²⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0320.

⁽³⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0286.

⁽⁴⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0293.

⁽⁵⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0261.

⁽⁶⁾ Dz.U. C 316 z 30.8.2016, s. 83.

⁽⁷⁾ Dz.U. C 75 z 26.2.2016, s. 130.

⁽⁸⁾ Dz.U. C 131 E z 8.5.2013, s. 9.

⁽⁹⁾ Dz.U. C 74 E z 13.3.2012, s. 19.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. C 351 E z 2.12.2011, s. 29.

⁽¹¹⁾ Dz.U. C 212 E z 5.8.2010, s. 23.

⁽¹²⁾ Dz.U. C 279 E z 19.11.2009, s. 23.

Czwartek, 15 września 2016 r.

- uwzględniając analizę Biura Analiz Parlamentu Europejskiego na temat wdrażania dyrektywy 2000/78/WE w odniesieniu do zasady niedyskryminacji ze względu na religię lub przekonania,
 - uwzględniając szczegółową analizę Biura Analiz Parlamentu Europejskiego zatytułowaną „Ocena wdrożenia dyrektywy w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy”,
 - uwzględniając badanie Parlamentu Europejskiego zatytułowane „Racjonalne usprawnienia i zakłady pracy chronionej dla osób niepełnosprawnych: koszty i zwrot z inwestycji”,
 - uwzględniając badanie Parlamentu Europejskiego zatytułowane „Różne traktowanie pracowników poniżej 25. roku życia pod względem dostępu do rynku pracy”,
 - uwzględniając sprawozdanie specjalne Europejskiego Trybunału Obrachunkowego zatytułowane „Europejska gwarancja dla młodzieży: rozpoczęto wdrażanie, lecz wciąż istnieją zagrożenia”,
 - uwzględniając opinię Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej w sprawie sytuacji w zakresie równości w Unii Europejskiej 10 lat po początkowym wdrożeniu dyrektyw w sprawie równości,
 - uwzględniając porównawczą analizę prawną Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej dotyczącą ochrony przed dyskryminacją ze względu na orientację seksualną, tożsamość płciową i cechy płciowe w UE,
 - uwzględniając art. 52 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, a także opinie Komisji Wolności Obywatelskich, Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A8-0225/2016),
- A. mając na uwadze, że zgodnie z TUE Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, praworządności, jak również poszanowania praw człowieka, a także zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację;
- B. mając na uwadze, że TFUE stanowi, że przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną;
- C. mając na uwadze, że wszystkie 28 państw członkowskich dokonało transpozycji dyrektywy w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy oraz że pomimo różnic w transpozycji i wdrożeniu tej dyrektywy zdobyło cenne doświadczenie;
- D. mając na uwadze, że dyrektywy dotyczące równego traktowania zakazują dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej oraz napastowania i nakłaniania do dyskryminacji;
- E. mając na uwadze, że w swoim drugim sprawozdaniu z wdrożenia (COM(2014)0002) Komisja wspomniała, iż samo prawodawstwo nie wystarczy do zapewnienia pełnej równości oraz że należy zwiększyć świadomość na temat istniejących potrzeb w zakresie ochrony przy jednoczesnym wykorzystaniu środków UE oraz wzmocnieniu krajowych organów ds. równości;
- F. mając na uwadze, że rzeczywistą niedyskryminację w obszarze zatrudnienia i pracy uda się zapewnić, tylko jeżeli dyskryminacja będzie zwalczana kompleksowo we wszystkich dziedzinach życia, podobnie jak inne przeszkody, które ograniczają wolność i równość, uniemożliwiają pełny rozwój osobisty oraz efektywny udział pracowników w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym ich państw członkowskich;
- G. mając na uwadze, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej podkreślił w sprawie Römera⁽¹⁾, że dyrektywa w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy sama w sobie nie ustanawia zasady równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, lecz zapewnia ogólne ramy walki z dyskryminacją z różnych względów;

⁽¹⁾ Wyrok z dnia 10 maja 2011 r. w sprawie C-147/08, Römer [2011] ECR I-3591.

Czwartek, 15 września 2016 r.

- H. mając na uwadze, że chociaż wzrósł poziom percepcji dyskryminacji, wiele ofiar w dalszym ciągu nie jest świadomych swoich praw lub nie ma odwagi podjąć kroków prawnych przeciwko praktykom dyskryminacyjnym z powodu różnych czynników, takich jak brak zaufania do organów państw członkowskich czy skomplikowane i długie procedury prawne;
- I. mając na uwadze, że jak wskazują dowody zebrane przez Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA), rasizm, ksenofobia, homofobia, transfobia i inne podobne formy nietolerancji są szeroko rozpowszechnione mimo działań podejmowanych przez rządy i społeczeństwo obywatelskie w całej UE; mając na uwadze, że panujący klimat społeczny i polityczny w coraz większym stopniu toleruje programy ekstremistyczne, rasistowskie i ksenofobiczne, które wykorzystują lęki związane z bezrobociem, kryzysem uchodźczym, wyobcowaniem uwarunkowanym częściowo przepływami migracyjnymi oraz bezpieczeństwem w obliczu terroryzmu i innych wyzwań geopolitycznych, co osłabia podstawowe wartości UE;
- J. mając na uwadze ankietę FRA dotyczącą LGBT⁽¹⁾ oraz sprawozdanie FRA „Being Trans in Europe” („Bycie osobą transpłciową w Europie”)⁽²⁾, w których zwrócono uwagę na utrzymującą się dyskryminację osób LGBT w dostępie do i na rynku pracy;
- K. mając na uwadze, że dyrektywa w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy określa tylko minimalne wymagania, lecz państwa członkowskie mogą zapewnić wyższy poziom ochrony oraz wprowadzać do przepisów krajowych środki pozytywne w tej dziedzinie; mając na uwadze, że samo prawodawstwo nie wystarczy do zapewnienia pełnej równości i że należy je poprzeć odpowiednimi działaniami politycznymi;
- L. mając na uwadze, że kobiety są najbardziej dotknięte bezrobociem i doświadczają negatywnej dyskryminacji w dostępie do zatrudnienia, szczególnie kobiety w ciąży i matki, w tym matki karmiące piersią;
- M. mając na uwadze, że dyrektywa w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy obejmuje tylko takie aspekty jak wolność religii i przekonań, niepełnosprawność, wiek i orientacja seksualna, ale na mocy dyrektywy w sprawie równości rasowej państwa członkowskie są też zobowiązane do zwalczania dyskryminacji ze względu na rasę i pochodzenie etniczne w dziedzinie zatrudnienia; mając na uwadze, że religia jest czasem wykorzystywana jako substytut rasy, jeśli chodzi o dyskryminację w zatrudnieniu, w oparciu o prawdziwą lub postrzeganą przynależność do danej religii;
- N. mając na uwadze, że wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w państwach członkowskich wynosi znacznie poniżej 50 % w porównaniu ze wskaźnikiem zatrudnienia populacji ogólnej wynoszącym 70 % oraz że stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych (18,3 %) jest niemal dwukrotnie wyższa od stopy bezrobocia ogółu populacji (9,9 %); mając na uwadze, że za średnimi wskaźnikami UE kryją się duże różnice na poziomie krajowym;
- O. mając na uwadze, że w większości przypadków to na kobietach spoczywa główna odpowiedzialność za opiekę nad dziećmi, osobami starszymi, innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu, rodziną i gospodarstwem domowym oraz że odpowiedzialność ta jest jeszcze większa, jeżeli mają niepełnosprawne dzieci; mając na uwadze, że ma to bezpośredni wpływ na dostęp kobiet do zatrudnienia i ich rozwój zawodowy oraz może negatywnie oddziaływać na warunki ich zatrudnienia, zmuszając je na przykład często do pracy w niepełnym wymiarze czasu lub podejmowania niepewnego zatrudnienia, a wszystkie te czynniki powodują zróżnicowanie wynagrodzeń i emerytur ze względu na płeć;
- P. mając na uwadze, że rodziny monoparentalne, w szczególności samotne matki, są dużo częściej dotknięte ubóstwem pracujących oraz że wszystkie przyjmowane środki powinny być ukierunkowane na rodziców samotnie wychowujących dzieci;
- Q. mając na uwadze, że szeroki zakres umiejętności i kompetencji zdobywanych przez kobiety przy wypełnianiu obowiązków rodzinnych wzbogaca ich rozwój osobisty i zawodowy; mając na uwadze, że w związku z tym kompetencje te powinny być doceniane przez społeczeństwo i pracodawców;
- R. mając na uwadze, że Unia Europejska zмага się z poważnym kryzysem gospodarczym, finansowym i społecznym, którego skutki odczuwają przede wszystkim kobiety na rynku pracy i w życiu osobistym, ponieważ są one bardziej narażone na nietrwałość zatrudnienia i bezrobocie oraz na brak zabezpieczenia społecznego;

⁽¹⁾ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-main>

⁽²⁾ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/being-trans-eu-comparative-analysis-eu-lgbt-survey-data>

Czwartek, 15 września 2016 r.

- S. mając na uwadze, że brak optymalnych rozwiązań prawnych na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym przekłada się na dyskryminację pracujących rodziców;
- T. mając na uwadze, że Parlament przyjął już środki polityczne, m.in. dyrektywę w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, i odnośnych środków, i że takie środki mogą zwiększyć równouprawnienie kobiet w obszarze zatrudnienia oraz poprawić ich dostęp do stanowisk kierowniczych; mając na uwadze, że należy uznać prawodawstwo za zasadnicze narzędzie zapewniania równouprawnienia płci, które trzeba jednak połączyć z procedurami normatywnymi i kampaniami w celu wprowadzenia równouprawnienia nie tylko do prawodawstwa, lecz również do opinii publicznej;
- U. mając na uwadze, że choć teoretycznie w państwach członkowskich wdrożono politykę równego traktowania, kobiety na rynku pracy wciąż są ofiarami bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie; mając na uwadze, że istnieje wiele różnych form dyskryminacji pośredniej i że należy je objąć standardową definicją, zgodnie z którą dyskryminacja polega na stosowaniu różnych zasad do porównywalnych sytuacji lub stosowaniu tej samej zasady do różnych sytuacji; mając na uwadze, że kobiety nie zawsze są informowane o przysługujących im prawach, które wynikają z obowiązującego prawodawstwa europejskiego i ustawodawstwa krajowego dotyczącego równości i dyskryminacji, lub mają wątpliwości co do skuteczności zgłaszania przypadków dyskryminacji; podkreślając w związku z tym znaczenie dokumentów informacyjnych i poradników, a także kampanii i portali informacyjnych;
- V. mając na uwadze, że nierówności społeczne, szczególnie w dziedzinie równego traktowania w miejscu pracy, można zwalczać wyłącznie za pośrednictwem strategii politycznych gwarantujących lepszy podział dóbr, w oparciu o realną waloryzację wynagrodzeń, wspieranie praw pracowniczych i przepisów regulujących godziny pracy i ochronę pracy, szczególnie za pomocą umów zbiorowych oraz gwarantowanego powszechnego i bezpłatnego dostępu do wysokiej jakości publicznej opieki zdrowotnej i edukacji;
- W. mając na uwadze, że niemal jedna piąta młodych ludzi w UE poszukuje pracy, a całkowity koszt finansowy bezrobocia młodzieży oszacowano na 153 mld EUR rocznie ⁽¹⁾ i że bardzo niepokojące są też dodatkowe koszty społeczne;
- X. mając na uwadze, że dane z szóstego europejskiego badania warunków pracy (EWCS) ⁽²⁾ przeprowadzonego przez Eurofound potwierdzają, że w ciągu ostatnich 10 lat poczyniono niewielkie postępy w ograniczaniu dyskryminacji zgłaszanej przez pracowników;
- Y. mając na uwadze, że dane z szóstego EWCS wskazują, iż 7 % pracowników zgłasza dyskryminację przynajmniej z jednego powodu, i potwierdzają zgłaszanie przez pracowników dowodów dyskryminacji z wielu powodów;
- Z. mając na uwadze, że wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych kobiet w UE (44 %) jest znacząco niższy niż wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych mężczyzn (52 %), a także mając na uwadze, że wskaźnik zatrudnienia kobiet w grupie wiekowej 55–65 lat w niektórych państwach członkowskich wynosi około lub poniżej 30 %, a różnica zatrudnienia ze względu na płeć jest najwyższa (14,5 punktu procentowego (p.p.) w porównaniu do luki wśród osób w średnim wieku 30–54 lata – 12,4 p.p. i grupy osób młodych w wieku 20–29 lat – 8,3 p.p.); mając na uwadze, że młodszy i starsi pracownicy, a zwłaszcza kobiety, są szczególnie dotknięci bezrobociem długotrwałym, a także mając na uwadze, że oceniono stosowanie i wdrożenie dyrektywy 2006/54/WE i że w swojej rezolucji z dnia 8 października 2015 r. ⁽³⁾ Parlament wyraził poważne obawy co do wdrożenia zapisanych w niej przepisów dotyczących wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy;

⁽¹⁾ http://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR15_03/SR15_03_PL.pdf

⁽²⁾ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568pl.pdf

⁽³⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0351.

Czwartek, 15 września 2016 r.

AA. mając na uwadze, że starsi pracownicy są nadal często narażeni na dyskryminację ze względu na wiek, napotykają stereotypy i bariery; mając na uwadze, że dyskryminacja ze względu na wiek dotyczy wszystkich grup wiekowych i że biorąc pod uwagę jej konsekwencje, społeczeństwo, które dąży do realizacji celów społecznych i gospodarczych, potrzebuje doświadczenia, zaangażowania oraz pomysłowości wszystkich pokoleń i powinno się kierować zasadą solidarności międzypokoleniowej;

1. z zadowoleniem przyjmuje fakt, że prawie wszystkie państwa członkowskie włączyły do swoich konstytucji ogólną zasadę równego traktowania z uwzględnieniem konkretnych przyczyn dyskryminacji; wyraża jednak ubolewanie, że tylko kilka państw członkowskich w sposób systematyczny dopilnowało, by wszystkie istniejące teksty prawne były zgodne z zasadą równego traktowania, a jeszcze mniej systematycznie je stosuje ⁽¹⁾ oraz że wielu Europejczyków nadal doświadcza dyskryminacji w życiu codziennym;

2. wyraża nadzieję, że wszystkie państwa członkowskie usuną przeszkody naturalne, społeczne i ekonomiczne uniemożliwiające powszechne wprowadzenie w życie zasady równości oraz ograniczające wolność europejskich obywateli;

3. wyraża ubolewanie, że w istniejących instrumentach prawnych UE różne aspekty istoty ludzkiej są traktowane rozłącznie, w związku z czym pojęcie uniwersalnych, niepodzielnych i powiązanych ze sobą praw człowieka sprawdza się jako zasada prawa bardziej w teorii niż w praktyce;

4. wyraża ubolewanie z powodu wzrostu liczby przypadków dyskryminacji i napastowania, w tym w miejscu pracy i w szczególności ze względu na płeć, narodowość, pochodzenie społeczne i niepełnosprawność, a także dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, tożsamość płciową, pochodzenie etniczne i religię, zwłaszcza względem kobiet muzułmańskich i osób LGBTI; ubolewa jednocześnie z powodu ogólnie niskiego poziomu zgłaszania wszelkich form dyskryminacji, zwłaszcza dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i dyskryminacji osób LGBTI; wzywa w związku z tym Komisję do położenia szczególnego nacisku na wszelkiego rodzaju dyskryminację podczas monitorowania wdrożenia dyrektywy 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz podkreśla konieczność zwiększania wiedzy osób LGBTI o przysługujących im prawach, np. za pośrednictwem organów ds. równości, związków zawodowych i organizacji pracodawców;

5. podkreśla, jak ważne jest jak najszybsze osiągnięcie porozumienia, oraz wzywa Radę do przełamania impasu w celu znalezienia pragmatycznego rozwiązania i przyspieszenia bez dalszej zwłoki przyjęcia horyzontalnej dyrektywy antydyskryminacyjnej zaproponowanej przez Komisję w 2008 r. i zatwierdzonej w Parlamencie; uważa, że jest to warunek wstępny, aby zapewnić skonsolidowane i spójne unijne ramy prawne chroniące przed dyskryminacją ze względu na religię i przekonania, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną poza miejscem zatrudnienia; zauważa, że nie należy akceptować żadnych nieuzasadnionych ograniczeń zakresu stosowania dyrektywy; uważa, że kluczowym elementem jest też konsolidacja ram prawnych UE w zakresie zwalczania przestępstw z nienawiści, zważywszy, że podobne przestępstwa są powszechne także w środowisku pracy;

6. zwraca uwagę, że według unijnej Agencji Praw Podstawowych wszelkie formy dyskryminacji, w tym dyskryminacja z wielu przyczyn jednocześnie i dyskryminację krzyżową, w znacznym stopniu utrudniają wykorzystanie kapitału ludzkiego i stanowią barierę dla rozwoju kariery; podkreśla, że ofiarami takiej dyskryminacji często są osoby niepełnosprawne;

7. z zaniepokojeniem odnotowuje brak w niektórych państwach członkowskich orzecznictwa interpretującego „dyskryminację pośrednią”, a także trudności związane z definicją tego pojęcia przy transpozycji dyrektywy w niektórych państwach członkowskich; proponuje, by w przypadku takich problemów interpretacyjnych Komisja służyła państwom członkowskim poradą;

8. zauważa, że rzeczywistą niedyskryminację w obszarze zatrudnienia i pracy uda się zapewnić, tylko jeżeli dyskryminacja będzie kompleksowo zwalczana we wszystkich innych dziedzinach życia na przykład za pomocą wsparcia wspólnotowego oraz takich narzędzi ustawodawczych i koordynacyjnych jak strategie i ramy na poziomie państw członkowskich i UE, łącznie z możliwością wprowadzania środków z zakresu działania pozytywnego;

⁽¹⁾ EPRS, „The Employment Equality Directive – Evaluation of its implementation” [Ocena wdrożenia dyrektywy w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy].

Czwartek, 15 września 2016 r.

Religia i przekonania

9. odnotowuje, że zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania został transponowany we wszystkich państwach członkowskich, chociaż dyrektywa nie definiuje faktycznych warunków⁽¹⁾;
10. zauważa powiązanie pomiędzy dyskryminacją ze względu na religię i przekonania oraz rasę i pochodzenie etniczne i uważa, że niektóre grupy mniejszości religijnych są szczególnie narażone na dyskryminację w miejscu pracy ze względu na religię, co udokumentowano w badaniach krajowych i europejskich, w szczególności prowadzonych przez Agencję Praw Podstawowych;
11. jest zdania, że ochronę przed dyskryminacją ze względu na religię i przekonania w Unii Europejskiej zapewniają obecnie zarówno przepisy dotyczące praw człowieka, jak i prawo antydyskryminacyjne oraz że wywierają one na siebie wzajemny wpływ;
12. podkreśla, że z badań wynika, iż do najbardziej dyskryminowanych grup religijnych w obszarze zatrudnienia należą Żydzi, sikhowie i muzułmanie (zwłaszcza kobiety); zaleca przyjęcie europejskich ram krajowych strategii na rzecz zwalczania antysemityzmu i islamofobii;
13. uznaje duże znaczenia orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w zakresie niedyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, a ponadto z zadowoleniem przyjmuje rolę, jaką odegrał on dzięki swoim decyzjom dotyczącym wykładni dyrektywy, oraz z zainteresowaniem oczekuje na przyszłe pierwsze decyzje Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w tej sprawie; wyraża ubolewanie z powodu małej liczby spraw kierowanych do sądów, co kontrastuje z dużą liczbą przypadków dyskryminacji ujawnianych w badaniach dotyczących wiktymizacji, lecz nie rozpatrywanych przez wymiar sprawiedliwości;
14. uważa, że należy postrzegać spójne stosowanie przepisów antydyskryminacyjnych jako ważny element strategii zapobiegania radykalizacji z uwagi na to, że w coraz bardziej ksenofobicznym i islamofobicznym kontekście dyskryminacja społeczności religijnych, w tym uchodźców i migrantów, może przyczynić się do ich religijnej radykalizacji, zakłócać skuteczną integrację na rynku pracy oraz mieć wpływ na dostęp do wymiaru sprawiedliwości w związku ze statusem pobytowym tych osób;
15. uważa, że organy wymiaru sprawiedliwości powinny skupić się bardziej na dopilnowaniu, by manifestacje przekonań religijnych były dokonywane w dobrej wierze, a nie na ocenie zasadności czy prawidłowości religii lub przekonań;
16. uważa, że konieczna jest dalsza harmonizacja w następstwie decyzji sądów krajowych i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka przy ocenie zasady świeckości państwa w świetle przepisów art. 4 ust. 2 dyrektywy w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy w odniesieniu do etosu;
17. stwierdza na podstawie orzecznictwa dostępnego na poziomie unijnym i krajowym, że w prawie Unii i w prawie krajowym należy przewidzieć obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień w odniesieniu do wszystkich rodzajów dyskryminacji, w tym ze względu na religię i przekonania, pod warunkiem że nie będzie się to wiązało z nieproporcjonalnymi obciążeniami dla pracodawców lub usługodawców;
18. wzywa państwa członkowskie do uznania podstawowego prawa do wolności sumienia;
19. jest zdania, że należy uznać, iż zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Praw Człowieka dyrektywa zapewnia ochronę przed dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania pracodawcy;
20. uważa, że ogólny wyjątek określony w art. 2 ust. 5 jest szeroko sformułowany, w związku z czym konieczny jest postęp w zakresie jego stosowania, co jest szczególnie ważne w kontekście kryzysu uchodźczego i migracyjnego, oraz wyraża nadzieję, że organy wymiaru sprawiedliwości bardzo dokładnie ocenią jego granice zgodnie z zasadą proporcjonalności;

⁽¹⁾ *Ibidem.*

Czwartek, 15 września 2016 r.

21. stwierdza, że wolność religii jest ważną zasadą, której pracodawcy powinni przestrzegać; podkreśla jednak, że urzeczywistnianie tej zasady jest kwestią wchodzącą w zakres pomocniczości;

Niepełnosprawność

22. podkreśla, że „dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność” oznacza jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na niepełnosprawność, którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności, korzystania z nich lub ich wykonywania na równych zasadach z innymi osobami w sferze politycznej, gospodarczej, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej; zauważa, że obejmuje to wszelkie formy dyskryminacji, w tym odmowę racjonalnego usprawnienia ⁽¹⁾;

23. zachęca państwa członkowskie do dokonywania wykładni prawa UE w sposób, który stworzy podstawę szerokiego pojęcia niepełnosprawności zgodnie z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych, łącząc elementy zapewniające równość traktowania osób niepełnosprawnych i traktując odmowę racjonalnego usprawnienia jako formę dyskryminacji zgodnie z ww. konwencją; ubolewa nad tym, że w niektórych państwach członkowskich nadal obowiązują przepisy wymagające udowodnienia 50 % niezdolności do pracy i przedłożenia wyłącznie oficjalnego orzeczenia lekarskiego;

24. zauważa, że dyrektywa 2000/78/WE sama w sobie nie zawiera definicji pojęcia niepełnosprawności; podkreśla, że zaapelowano do Trybunału Sprawiedliwości UE o indywidualne zdefiniowanie pojęcia niepełnosprawności w sprawie Chacón Navas; przypomina, że również inne sprawy wymagały wyjaśnienia pojęcia niepełnosprawności oraz znaczenia, jakie należy przypisać racjonalnym usprawnieniom dla osób niepełnosprawnych, które pracodawca musi zagwarantować zgodnie z art 5 dyrektywy (HK Danmark C-335/11 oraz C-337/11);

25. ubolewa nad tym, że wskaźnik zatrudnienia kobiet niepełnosprawnych jest niższy niż 50 %, co wskazuje na podwójną dyskryminację, z którą się borykają i która utrudnia im pełne uczestnictwo w życiu społecznym;

26. uważa, że choroba śmiertelna, tzn. choroba lub stan fizyczny, w którego przypadku można zasadnie oczekiwać, że doprowadzi do śmierci w ciągu maksymalnie 24 miesięcy od daty zdiagnozowania przez lekarza, może zostać uznany za niepełnosprawność, jeśli utrudnia udział danej osoby w życiu zawodowym;

27. podkreśla spoczywający na pracodawcy obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień dla wszystkich niepełnosprawnych pracowników, do których można zaliczyć pracowników z chorobą śmiertelną;

28. podkreśla, że charakter niektórych chorób śmiertelnych może powodować zmienność osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych i psychicznych, a zatem pracodawcy są zobowiązani do regularnego przeglądu racjonalnych usprawnień w celu zapewnienia pełnego wsparcia pracowników w pełnionych obowiązkach;

29. podkreśla znaczenie ochrony pracowników niepełnosprawnych, w tym osób z chorobami śmiertelnymi, przed wszelkimi formami dyskryminacji w miejscu pracy; podkreśla szczególnie potrzebę ochrony tych pracowników przed niesprawiedliwym zwolnieniem;

30. zauważa, że istnieją dowody potwierdzające, iż inwestowanie w odpowiednie racjonalne usprawnienia dla osób niepełnosprawnych jest opłacalne oraz przynosi korzyści nie tylko pod względem włączenia społecznego, lecz także zwiększenia produktywności i ograniczenia nieobecności w pracy ⁽²⁾; ubolewa, że wiele państw członkowskich nie wprowadziło odpowiednich racjonalnych usprawnień;

31. podkreśla znaczenie pracy dla osób niepełnosprawnych i osób dotkniętych ciężką, przewlekłą lub nieuleczalną chorobą oraz opowiada się za koncepcjami integracyjnego rynku pracy, które gwarantują obu grupom zabezpieczenie i prawa;

32. wzywa państwa członkowskie i Komisję do dopilnowania, by prawa i usługi związane z zatrudnieniem, w tym racjonalne usprawnienia w kontekście dyrektywy w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy, były przenośne i zgodne ze swobodą przepływu osób niepełnosprawnych;

⁽¹⁾ Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, 13 grudnia 2006 r., art. 2.

⁽²⁾ Parlament Europejski, Departament Tematyczny A: Polityka Gospodarcza i Naukowa, „Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments” [Racjonalne usprawnienia i zakłady pracy chronionej dla osób niepełnosprawnych: koszty i zwroty z inwestycji].

Czwartek, 15 września 2016 r.

33. z zadowoleniem przyjmuje fakt, że wszystkie państwa członkowskie oferują dotacje, dofinansowanie lub ulgi podatkowe na przykład pracodawcom zapewniającym racjonalne usprawnienia, co zachęca ich do takiego kształtowania miejsc pracy, by przystosowywać i otwierać rynek pracy dla osób niepełnosprawnych, oraz do dopilnowania, by wszyscy mieli i wykonywali równe prawa człowieka i podstawowe wolności; zaleca państwom członkowskim zapewnienie, a Komisji wspieranie szkoleń na temat racjonalnych usprawnień dla organów krajowych, regionalnych i lokalnych, aby umożliwić im proponowanie wytycznych dotyczących tych usprawnień oraz zapobiegania wykluczeniu określonych grup szczególnie wrażliwych; wzywa do dialogu z odpowiednimi zainteresowanymi podmiotami, takimi jak związki zawodowe i pracodawcy, w celu określenia wytycznych dotyczących praktyk w zakresie racjonalnych usprawnień, które należy wprowadzić;

34. podkreśla potrzebę uznania klauzul społecznych w procedurach udzielania zamówień publicznych jako potencjalne narzędzie osiągnięcia celów polityki społecznej; jest zdania, że odpowiedzialne społecznie udzielanie zamówień publicznych mogłoby być wykorzystywane jako instrument integracji osób niepełnosprawnych i innych grup szczególnie wrażliwych na rynku pracy;

35. wzywa Komisję i państwa członkowskie do przyjęcia ram jakości staży w celu zapewnienia racjonalnych usprawnień i dostępu osobom niepełnosprawnym;

36. podkreśla znaczenie powszechnej normy projektowania przestrzeni publicznych i środowiska pracy uwzględniającej potrzeby osób niepełnosprawnych zgodnie z uwagą ogólną w sprawie dostępności ⁽¹⁾ przyjętą przez komitet ONZ w dniu 11 kwietnia 2014 r. oraz zwraca uwagę na zobowiązania UE dotyczące dostępności w celu osiągnięcia trwałej poprawy warunków pracy dla wszystkich europejskich pracowników;

37. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wspierania modeli inteligentnej organizacji pracy (ang. smart working), które umożliwiają osobom niepełnosprawnym pracę z domu, z wszystkimi płynącymi stąd korzyściami pod względem jakości życia i produktywności;

38. zauważa, że osoby niepełnosprawne wnoszą cenny wkład do całego społeczeństwa, oraz wzywa państwa członkowskie do korzystania z funduszy strukturalnych, w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego, w celu dostosowywania miejsc pracy i zapewniania osobom niepełnosprawnym niezbędnej pomocy w miejscu pracy, a także w celu poprawy kształcenia i szkolenia z myślą o zwiększeniu wskaźnika ich zatrudnienia na wolnym rynku pracy oraz zwalczaniu bezrobocia, ubóstwa i wykluczenia społecznego osób niepełnosprawnych; zwraca uwagę na art. 7 i art. 96 ust. 7 rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów ⁽²⁾, które propagują równe szanse, niedyskryminację i włączenie społeczne osób niepełnosprawnych we wdrażaniu europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych w ogóle oraz w programach operacyjnych w szczególności, a ponadto podkreśla, że ocena ex ante powinna określać adekwatność planowanych środków promujących równość szans i zapobiegających wszelkiej dyskryminacji; uważa, że można by też kierować finansowanie europejskie i krajowe na przykład do MŚP, które zachęcają pracowników do udziału w kursach umożliwiających im utrzymanie zatrudnienia;

39. wzywa państwa członkowskie do zweryfikowania systemów ubezpieczeń pracowniczych w celu przeciwdziałania dyskryminacji osób niepełnosprawnych;

40. zachęca państwa członkowskie do rozważenia korzyści płynących z wprowadzenia środków działania pozytywnego, na przykład przez połączenie pasywnej polityki rynku pracy (ulgi podatkowe i zachęty finansowe) z aktywną polityką rynku pracy – tj. poradnictwem i doradztwem, szkoleniem i kształceniem oraz pośrednictwem pracy – w celu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych;

41. zachęca państwa członkowskie do opracowania i wprowadzenia w życie całościowych ram dotyczących środków na rzecz dostępu osób niepełnosprawnych do wysokiej jakości miejsc pracy, łącznie z możliwością stosowania na przykład kar za nieprzestrzeganie przepisów antydyskryminacyjnych, z których finansowana byłaby integracja na wolnym rynku pracy oraz inne działania w tym obszarze;

⁽¹⁾ Uwaga ogólna nr 2 (2014) w sprawie art. 9: „Dostępność”: <https://documentsddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/033/13/PDF/G1403313.pdf?OpenElement>

⁽²⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013.

Czwartek, 15 września 2016 r.

42. zachęca państwa członkowskie do stałego wspierania pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, aby stworzyć korzystne warunki i zapewnić odpowiednie wsparcie na wszystkich etapach zatrudnienia (nabór, retencja i rozwój kariery);

43. wzywa wszystkie zainteresowane podmioty do zwrócenia szczególnej uwagi na integrację osób z zaburzeniami umysłowymi i psychospołecznymi oraz do przygotowania kompleksowej kampanii na rzecz zwiększenia wiedzy na temat Komitetu do spraw Praw Osób Niepełnosprawnych i zwalczania uprzedzeń wobec osób niepełnosprawnych, zwłaszcza osób z zaburzeniami psychospołecznymi i umysłowymi, osób ze spektrum zaburzeń autystycznych oraz starszych osób niepełnosprawnych, w miejscu pracy; domaga się, aby wszystkie materiały związane m.in. z budowaniem potencjału, szkoleniami, podnoszeniem świadomości i publicznymi oświadczeniami były upubliczniane w dostępnych formatach;

44. jest zaniepokojony opóźnieniem w średniookresowej ocenie europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności 2010–2020; wzywa Komisję do przeglądu tej strategii na podstawie wniosków końcowych dotyczących wstępnego sprawozdania Unii Europejskiej przyjętego przez Komitet do spraw Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ w dniu 7 września 2015 r. oraz do włączenia do tego procesu organizacji reprezentujących osoby niepełnosprawne;

45. ubolewa, że Komisja nie zajęła się jeszcze nierównym traktowaniem ze względu na wiek we wdrażaniu Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych i strategii w sprawie niepełnosprawności; wzywa zatem Komisję do zwiększania wiedzy na temat praw osób niepełnosprawnych i ich dyskryminacji oraz do zajmowania się tymi kwestiami;

Wiek

46. podkreśla istotny wkład, który starsi pracownicy wnoszą do społeczeństwa oraz konkurencyjności przedsiębiorstw; podkreśla znaczenie angażowania starszych pracowników, aby mogli przekazywać wiedzę i doświadczenie młodszym pracownikom w kontekście aktywnego starzenia się, oraz ubolewa nad tym, że wiek jest istotną przyczyną dyskryminacji w zakresie zatrudnienia; uważa za godne ubolewania, że osoby starsze nadal mają często do czynienia ze stereotypami i barierami na rynku pracy, oraz apeluje o międzypokoleniową sprawiedliwość opartą na solidarności, wzajemnym poszanowaniu, odpowiedzialności i gotowości, by troszczyć się o siebie nawzajem;

47. wzywa państwa członkowskie do wspierania dostępu do zatrudnienia i integracji na rynku pracy wszystkich pracowników niezależnie od ich wieku oraz do stosowania środków w celu ochrony wszystkich pracowników w miejscu pracy w zakresie wynagrodzenia, szkolenia, rozwoju kariery, zdrowia i bezpieczeństwa itd.;

48. stwierdza, że jednostronne odmładzanie kadr nie prowadzi do zwiększenia innowacyjności, lecz do marnotrawienia doświadczeń, wiedzy i umiejętności;

49. wzywa państwa członkowskie, by zachęcały pracodawców do zatrudniania ludzi młodych, ale jednocześnie zapewniały i uznawały równe traktowanie pod względem wynagrodzeń oraz ochrony socjalnej, łącznie z niezbędnymi szkoleniami zawodowymi;

50. z niepokojem zauważa, że Trybunał Sprawiedliwości UE określa solidarność między pokoleniami jako pierwszy i najważniejszy cel uzasadniający różnice w traktowaniu ze względu na wiek ⁽¹⁾, ponieważ w państwach członkowskich, które mają wyższe wskaźniki zatrudnienia starszych pracowników, mają też o wiele lepsze wyniki w zakresie wprowadzania młodzieży na rynek pracy;

51. przypomina, że prawodawstwo UE dotyczące polityki starzenia się musi być skutecznie wdrażane w celu zwalczania i zapobiegania dyskryminacji ze względu na wiek;

⁽¹⁾ Dokument roboczy służb Komisji „Załączniki do wspólnego sprawozdania w sprawie stosowania dyrektywy w sprawie równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe (2000/43/WE) oraz dyrektywy w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy (2000/78/WE)” (SWD(2014)0005).

Czwartek, 15 września 2016 r.

52. zauważa, że dzięki realizowanym strategiom politycznym rośnie odsetek osób w wieku 55–64 lata wśród pracującej ludności w państwach członkowskich UE; wyraża jednak ubolewanie, że wskaźnik zatrudnienia w tej grupie rośnie zbyt wolno i w dalszym ciągu wynosi poniżej 50 % w UE28; podkreśla zatem, że cyfryzacja ma istotny wpływ na rynek pracy dzięki tworzeniu nowych miejsc pracy i bardziej elastycznym warunków pracy, takich jak telepraca, co może być skutecznym narzędziem przeciwdziałania wykluczeniu osób w wieku powyżej 50 lat i niewykwalifikowanych osób w średnim wieku; podkreśla w tym kontekście, że stała poprawa umiejętności cyfrowych dzięki oferowaniu pracownikom możliwości szkoleń, doskonalenia zawodowego i przekwalifikowania jest zasadniczym warunkiem czerpania korzyści z cyfryzacji; uważa też, że możliwości przyszłego tworzenia nowych miejsc pracy na rynku cyfrowym będą wymagać dalszych wysiłków państw członkowskich na rzecz rozwiązania niedopasowania umiejętności, w szczególności w przypadku osób w wieku powyżej 50 lat;

53. podkreśla, że w przypadku środków przeciw dyskryminacji ze względu na wiek zasadniczo należy unikać rozróżnień między dziećmi lub osobami starszymi i że każda forma bezpodstawnej dyskryminacji ze względu na wiek musi być odpowiednio zwalczana;

54. zauważa, że w szczególności starsi pracownicy znajdują się w bardziej niepewnych warunkach, i wzywa Komisję, by przeanalizowała we współpracy z państwami członkowskimi nasilający się problem bezrobocia osób w wieku powyżej 50 lat oraz stworzyła skuteczne narzędzia, takie jak szkolenia zawodowe i zachęty lub dofinansowanie dla pracodawców, w celu ponownej integracji starszych pracowników na rynku pracy i chronienia ich przed niesprawiedliwymi zwolnieniami;

55. podkreśla potrzebę podnoszenia umiejętności cyfrowych ludności aktywnej zawodowo i zwraca uwagę, że cyfryzacja będzie wspierać włączenie społeczne oraz pomoże osobom starszym i pracownikom niepełnosprawnym pozostać dłużej na rynku pracy dzięki wykorzystywaniu możliwości związanych ze sztuczną inteligencją; uważa za ważne, aby kierować wpływem rynku cyfrowego na zatrudnienie w sposób sprawiedliwy społecznie i zrównoważony; podkreśla, że wielu pracodawców nie zatrudnia pracowników w starszym wieku ze względu na stereotypy dotyczące brakujących lub przestarzałych kwalifikacji; w związku z tym wzywa do włączenia uczenia się przez całe życie i kształcenia ustawicznego dla pracowników wszystkich grup wiekowych do refleksji na temat ogłoszonej przez Komisję przyszłej europejskiej strategii na rzecz umiejętności;

56. przypomina, że najważniejszym zasobem UE i państw członkowskich są zasoby ludzkie; jest zdania, że e-umiejętności są niezbędne dla starszych pracowników w wieku powyżej 55 lat w celu ich ochrony przed wykluczeniem z rynku pracy i wspierania przy poszukiwaniu nowego zatrudnienia; wzywa Komisję i państwa członkowskie do opracowania we współpracy z partnerami społecznymi strategii na rzecz umiejętności łączących kształcenie i pracę, a w związku z tym do inwestowania i wspierania uczenia się przez całe życie oraz stworzenia dostępnych, niedrogich i kompleksowych programów szkoleń oraz zmiany kwalifikacji w celu rozwijania umiejętności cyfrowych i miękkich, w tym przystosowania się do środowiska wirtualnego (rozszerzona rzeczywistość), które umożliwiają starzejącej się ludności lepsze dostosowanie do rosnącego popytu na e-umiejętności w wielu różnych sektorach; w związku z tym podkreśla, że starsi pracownicy w wieku powyżej 55 lat, a zwłaszcza kobiety, powinni mieć stały dostęp do szkoleń w zakresie ICT; zachęca też państwa członkowskie i Komisję do przygotowania strategii na rzecz zmniejszenia przepaści cyfrowej i wspierania równego dostępu do nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych;

57. z zadowoleniem przyjmuje program prac europejskich partnerów społecznych na lata 2015–2017, który koncentruje się na aktywnym starzeniu się; wzywa partnerów społecznych do skupienia się na kwestiach związanych z dyskryminacją ze względu na wiek, kształceniem ustawicznym, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz godzeniem życia zawodowego z rodzinnym w celu stworzenia ram europejskich wspierających umiejętność przystosowania zawodowego i zdrowie wszystkich pracowników;

58. podkreśla, że w celu przygotowania ukierunkowanych i skutecznych strategii na rzecz aktywnego starzenia się, niezbędne są rzetelne dane statystyczne dotyczące sytuacji osób starszych i zmian demograficznych; wzywa Komisję, by zapewniła gromadzenie kompleksowych danych wysokiej jakości dotyczących statusu społecznego osób starszych, ich zdrowia, praw i poziomu życia;

Czwartek, 15 września 2016 r.

59. przypomina, że wspieranie środowiska przyjaznego dla osób starszych to istotne narzędzie wspierania starszych pracowników i osób poszukujących pracy oraz promowania społeczeństw integracyjnych, które oferują wszystkim równe szanse; z zadowoleniem przyjmuje w związku z tym projekt zarządzany wspólnie przez Komisję i WHO mający na celu dostosowanie globalnego przewodnika WHO po miastach przyjaznych osobom starszym do kontekstu europejskiego;

60. z zadowoleniem przyjmuje realizowaną przez EU-OSHA kampanię „Zdrowe miejsca pracy dla wszystkich grup wiekowych”; podkreśla znaczenie skutecznych przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zachęt dla przedsiębiorstw do przyjmowania metod zapobiegawczych; domaga się aktywnego ukierunkowania kampanii na firmy różnej wielkości;

61. wzywa państwa członkowskie do wzmocnienia publicznych systemów emerytalnych, by zagwarantować wszystkim emerytom godny dochód;

62. z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę Komisji na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; podkreśla, że równowaga ta jest wyzwaniem także dla starszych pracowników, ponieważ 18 % mężczyzn i 22 % kobiet między 55 a 64 rokiem życia zajmuje się członkami rodziny wymagającymi opieki, a ponad połowa dziadków opiekuje się regularnie wnukami; zaleca, by nowa inicjatywa na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym obejmowała w pełni działania wspierające opiekunów nieformalnych i dziadków aktywnych zawodowo, jak również młodych rodziców;

63. wzywa państwa członkowskie, aby wspierały bezpłatne usługi publiczne wysokiej jakości, które gwarantują właściwą i niezbędną opiekę nad dziećmi, osobami chorymi i starszymi oraz pomoc dla tych grup;

Orientacja seksualna

64. zauważa, że do sądów krajowych i Trybunału Sprawiedliwości UE trafiła jedynie niewielka liczba spraw dotyczących dyskryminacji ze względu na orientację seksualną;

65. przypomina, że – niezależnie od tego, że liczba państw członkowskich, które rozszerzyły zakaz dyskryminacji ze względu na orientację seksualną na wszystkie obszary objęte dyrektywą w sprawie równości rasowej, wzrosła z 10 w 2010 r. do 13 w 2014 r. – ochrona przed dyskryminacją ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową jest nadal ograniczona ⁽¹⁾;

66. przypomina, że w wielu państwach członkowskich zakres ochrony osób transseksualnych przed dyskryminacją pozostaje niepewny, szczególnie w obszarze zatrudnienia, kształcenia i opieki zdrowotnej; apeluje o przyjęcie środków na rzecz skutecznego wdrażania ustawodawstwa krajowego transponującego dyrektywę w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn; zwraca uwagę, że takie środki mogłyby poprawić definicje prawne w celu zapewnienia ochrony wszystkich osób transgenderowych, a nie tylko osób transpłciowych, które przechodzą lub przeszły zmianę płci ⁽²⁾;

67. jest zaniepokojony niskim poziomem wiedzy na temat praw w zakresie dyskryminacji oraz istnienia organów i organizacji oferujących wsparcie ofiarom dyskryminacji, przy czym większą świadomość mają osoby LGBTI; uważa, że organy krajowe, regionalne i lokalne wspólnie ze wszystkimi odpowiednimi organizacjami zainteresowanych podmiotów powinny znacząco zintensyfikować działania uświadamiające skierowane do ofiar, pracodawców i innych grup; zwraca uwagę, że kluczowymi partnerami w tych działaniach są krajowe organizacje LGBTI;

⁽¹⁾ Agencja Praw Podstawowych UE (2015 r.) „Ochrona przed dyskryminacją ze względu na orientację seksualną, tożsamość płciową i cechy płciowe w Unii Europejskiej: porównawcza analiza prawna”.

⁽²⁾ Ibid.

Czwartek, 15 września 2016 r.

68. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia wzajemnego uznawania statusu partnerskiego, majątkowych stosunków małżeńskich i praw rodzicielskich; wzywa Komisję i państwa członkowskie do uwzględnienia szczególnej dyskryminacji, z którą zmagają się osoby interseksualne w miejscu pracy, oraz do przeglądu przepisów i praktyk w celu zapobiegania dyskryminacji tych osób;

Aspekty horyzontalne i zalecenia

69. wyraża zaniepokojenie z powodu braku pewności i jasności prawa w odniesieniu do dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie, który często jest wynikiem istnienia różnych i fragmentarycznych przepisów oraz norm w państwach członkowskich; odnotowuje istotny wkład Equinet przy opracowywaniu wspólnych norm i uważa, że wymaga to odpowiedniego wsparcia;

70. ubolewa, że dyrektywa 2000/78/WE nie zawiera konkretnych przepisów dotyczących dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie, mimo że stwierdza się w niej, iż ofiarami tego rodzaju dyskryminacji często padają kobiety, a ponadto zauważa, że połączenie dwóch lub więcej form dyskryminacji może prowadzić do problemów wynikających z różnic między poziomem ochrony gwarantowanej w przypadku każdej z tych form; wzywa państwa członkowskie i Komisję do zwalczania wszelkich form dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie oraz do zapewnienia stosowania zasady niedyskryminacji i równego traktowania na rynku pracy oraz w zakresie dostępu do zatrudnienia; zaleca, by organy krajowe, regionalne i lokalne, organy egzekwowania prawa, w tym inspektorzy pracy, krajowe organy ds. równości i organizacje społeczeństwa obywatelskiego, intensywniej monitorowały powiązania pomiędzy płcią a innymi przyczynami w przypadkach i praktykach dotyczących dyskryminacji;

71. podkreśla, że brak obiektywnych, porównywalnych i segregowanych według kryterium równości danych dotyczących przykładów dyskryminacji i nierówności utrudnia udowodnienie występowania dyskryminacji, a w szczególności dyskryminacji pośredniej; zauważa, że art. 10 dyrektywy 2000/78/WE umożliwia przeniesienie ciężaru dowodu na stronę pozwaną w przypadku ustalenia faktów, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej; wzywa Komisję i państwa członkowskie do gromadzenia danych dotyczących równości w ramach zakresu stosowania dyrektywy w precyzyjny i systematyczny sposób oraz przy udziale partnerów społecznych, krajowych organów ds. równości i sądów krajowych;

72. wzywa Komisję i państwa członkowskie, do przedstawienia – między innymi w ramach krajowego procesu sprawozdawczego oraz w corocznym wspólnym sprawozdaniu w sprawie zabezpieczenia społecznego i integracji społecznej – zharmonizowanych i jednorodnych danych statystycznych w celu wypełnienia wszystkich luk w obszarze gromadzenia danych na temat równości płci; wzywa Komisję do wystąpienia z inicjatywami w celu wsparcia gromadzenia danych za pośrednictwem zalecenia dla państw członkowskich oraz zlecenia Eurostatowi zorganizowania konsultacji zmierzających do uwzględnienia kwestii segregacji danych dotyczących wszystkich przyczyn dyskryminacji we wskaźnikach europejskich sondaży społecznych w celu podjęcia działań i praktycznych środków na rzecz zwalczania wszystkich form dyskryminacji związanej z rekrutacją i z rynkiem pracy;

73. zaleca, aby podczas gromadzenia danych statystycznych dotyczących zatrudnienia państwa członkowskie zawarły w sondażu poświęconym pracy opcjonalne pytania w celu wykrycia możliwej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną;

74. podkreśla, że w procesie legislacyjnym na wszystkich szczeblach należy uwzględniać obciążenia biurokratyczne dla mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw, a planowane środki powinny podlegać ocenie proporcjonalności;

75. zwraca uwagę na istotną rolę krajowych organów ds. równości we wdrażaniu dyrektywy w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy, przyczynianiu się do zwiększania wiedzy i gromadzenia danych, współpracy z partnerami społecznymi oraz innymi zainteresowanymi podmiotami, a także zajmowaniu się kwestią niedostatecznego zgłaszania przypadków dyskryminacji oraz upraszczaniu i ułatwianiu składania skarg przez ofiary dyskryminacji; apeluje o wzmocnienie roli krajowych organów ds. równości, zabezpieczenie ich bezstronności, rozwój ich działalności i zwiększenie potencjału, w tym przez zapewnienie odpowiedniego finansowania;

Czwartek, 15 września 2016 r.

76. wzywa państwa członkowskie do większego zaangażowania we wdrażanie zasady równości kobiet i mężczyzn w polityce zatrudnienia; apeluje o aktywne stosowanie budżetowania z uwzględnieniem aspektu płci, między innymi dzięki propagowaniu przez Komisję wymiany najlepszych praktyk, a także o wprowadzenie środków wspierających zatrudnianie kobiet na sprawiedliwych zasadach, bez niepewnych form zatrudnienia, przy zapewnieniu zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz możliwości uczenia się przez całe życie, a także środków, które zmniejszą lukę płacową i emerytalną oraz generalnie poprawią pozycję kobiet na rynku pracy;

77. zwraca się do państw członkowskich o stworzenie neutralnych pod względem płci systemów klasyfikacji i oceny miejsc pracy, uznając je za nieodzowny środek propagowania równego traktowania;

78. podkreśla, że polityka w zakresie równego traktowania powinna zmierzać do rozwiązania kwestii stereotypów męskich i żeńskich zawodów oraz ról;

79. przypomina, że partnerzy społeczni mają do odegrania zasadniczą rolę w procesie informowania pracowników i pracodawców oraz zwiększania ich wiedzy na temat walki z dyskryminacją;

80. uważa, że należy nadal koncentrować się na równoważeniu antagonistycznych praw, takich jak wolność religii i przekonań oraz wolność słowa, w przypadkach nękania z tych względów;

81. wzywa państwa członkowskie, aby rozwijały i wzmacniały krajowe organy inspekcji pracy oraz zapewniły im odpowiednie warunki oraz zasoby finansowe i ludzkie pozwalające na skuteczną obecność w terenie i zwalczanie niepewnych form zatrudnienia, pracy nieregulowanej, dyskryminacji na rynku pracy i dyskryminacji płacowej, zwłaszcza pod kątem równego traktowania mężczyzn i kobiet;

82. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wspierania godzenia życia zawodowego z prywatnym przez konkretne działania, w tym zaproponowanie nowego wniosku ustawodawczego dotyczącego urlopu macierzyńskiego w celu zapewnienia kobietom prawa powrotu do pracy po ciąży, urlopie macierzyńskim i rodzicielskim, prawa do skutecznej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, ochrony uprawnień socjalnych przewidzianych dla matek, a także do podejmowania środków zapobiegających niesprawiedliwemu zwalnianiu pracownic w czasie ciąży itd., jak również wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie urlopów opiekuńczych oraz przez wzmocnienie przepisów dotyczących urlopu ojcowskiego;

83. odnotowuje ograniczony dostęp do wymiaru sprawiedliwości w wielu sprawach dotyczących dyskryminacji; podkreśla znaczenie dostępu do informacji dla ofiar dyskryminacji; uważa za niezbędne, by państwa członkowskie podjęły stosowne kroki w celu zapewnienia rozsądnego, dostępnego i przystępnego doradztwa prawnego oraz pomocy prawnej dla ofiar na wszystkich etapach postępowania sądowego, w tym doradztwa poufnego i bezpośredniego, oraz wsparcia emocjonalnego, osobistego i moralnego ze strony organów ds. równości lub odpowiednich podmiotów pośredniczących; ponadto wzywa państwa członkowskie do zwalczania nękania i przemocy w miejscu pracy, które naruszają godność osoby i/lub stwarzają atmosferę zastraszenia w pracy;

84. uważa, że należy usprawnić mechanizmy składania skarg na poziomie krajowym przez wzmocnienie krajowych organów ds. równości w celu poprawy dostępu do mechanizmów sądowych i pozasądowych oraz przez zwiększenie zaufania do władz, zapewnienie pomocy prawnej, oferowanie doradztwa prawnego i wsparcia oraz uproszczenie często długotrwałych i skomplikowanych procedur prawnych; zachęca państwa członkowskie do tworzenia platform, które mogłyby przyjmować skargi i udzielać bezpłatnego wsparcia w zakresie ścigania przypadków dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy;

85. apeluje w odniesieniu do przypadków dyskryminacji, mobbingu i/lub stalkingu w miejscu pracy o przyjęcie przepisów służących ochronie demaskatorów i ich prywatności;

86. przypomina, że w niektórych przypadkach prowadzenie spraw sądowych i zapewnienie odpowiedniej reprezentacji jest nadal problematyczne, oraz wzywa państwa członkowskie do zastanowienia się nad sposobami pomocy ofiarom w tym względzie, na przykład za pomocą sądowych zwolnień podatkowych i obniżenia podatku, pomocy prawnej wyspecjalizowanych organizacji pozarządowych oraz przez zapewnienie środków ochrony prawnej i odpowiedniej reprezentacji; podkreśla znaczenie legitymacji procesowej organizacji pozarządowych mających uzasadniony interes w odpowiednich procedurach sądowych i/lub administracyjnych;

Czwartek, 15 września 2016 r.

87. z zadowoleniem przyjmuje fakt, że sankcje przewidziane w przepisach antydyskryminacyjnych państw członkowskich są zasadniczo zgodne z dyrektywą w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy; ponadto podkreśla ważną rolę wyspecjalizowanych antydyskryminacyjnych organów publicznych w rozwiązywaniu problemów związanych z sankcjami i odwołaniami; jest jednak zaniepokojony, że pod względem poziomu i kwoty przyznawanej rekompensaty sądy krajowe mają tendencję do stosowania niższej skali sankcji przewidzianych prawem⁽¹⁾; podkreśla, że Komisja musi bacznie przyglądać się obowiązującym przepisom dotyczącym sankcji i dochodzenia roszczeń w państwach członkowskich w celu zapobiegania sytuacjom, w których – jak stwierdził Trybunał Sprawiedliwości UE – prawo krajowe nakłada w przypadku dyskryminacji czysto symboliczne kary lub przewiduje jedynie nagany;

88. wyraża zaniepokojenie niskim odsetkiem osób należących do społeczności romskiej na rynku pracy; podkreśla potrzebę wzmocnienia roli organizacji pozarządowych działających na rzecz tej mniejszości etnicznej, aby wesprzeć jej udział w rynku pracy; zwraca również uwagę na znaczenie organizacji pozarządowych w udzielaniu informacji o prawach przysługujących Romom lub pomocy przy zgłaszaniu przypadków dyskryminacji, co ostatecznie przyczynia się do poprawy gromadzenia danych;

89. wzywa państwa członkowskie do korzystania z przewidzianej w dyrektywie możliwości działań pozytywnych w przypadku grup, których dotyczy poważna i strukturalna dyskryminacja, np. Romów;

90. z zadowoleniem stwierdza, że zdecydowana większość państw członkowskich przewidziała jakąś formę działań pozytywnych w zakresie stosowania dyrektywy;

91. podkreśla potrzebę rozpowszechniania odpowiednich decyzji Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, a także wymiany decyzji sądów krajowych zgodnych z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE oraz Europejskiego Trybunału Praw Człowieka i dotyczących przepisów dyrektywy w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy;

92. podkreśla znaczenie zapewnienia wsparcia dla opiekunów nieformalnych łączących pracę i obowiązki opiekuńcze (np. elastyczne godziny pracy, opieka zastępcza), by osoby te (głównie kobiety) mogły zapewnić opiekę swoim rodzinom i wносить ogromny wkład w społeczeństwo, ale by nie ponosiły kary za ten wkład teraz lub na późniejszym etapie życia;

93. uważa, że konieczne jest zapewnienie odpowiednich szkoleń dla pracowników organów krajowych, regionalnych i lokalnych oraz organów egzekwowania prawa i inspektorów pracy; uważa, że szkolenia dla wszystkich zainteresowanych podmiotów, np. sędziów, prokuratorów, pracowników wymiaru sprawiedliwości, prawników, śledczych, policji i personelu więziennego w zakresie przepisów dotyczących niedyskryminacji w obszarze zatrudnienia i odnośnego orzecznictwa mają kluczowe znaczenie, podobnie jak szkolenia poświęcone zrozumieniu kulturowemu i nieświadomym uprzedzonom;

94. uważa za konieczne, by Komisja zapewniła prywatnym przedsiębiorstwom, w tym MŚP i mikroprzedsiębiorstwom, modele ram równości i różnorodności, które później mogą być powielane i dostosowywane do ich potrzeb; wzywa zainteresowane podmioty gospodarcze do wyjścia poza obietnice dotyczące przestrzegania równości i różnorodności, między innymi dzięki corocznemu informowaniu o inicjatywach podejmowanych w tym obszarze z pomocą, jeżeli tak postanowią, organów ds. równości;

95. wzywa pracodawców do stworzenia dla swoich pracowników środowiska pracy wolnego od dyskryminacji przez poszanowanie i wdrażanie obowiązujących dyrektyw antydyskryminacyjnych w oparciu o zasadę równego traktowania niezależne od płci, rasy lub pochodzenie etnicznego, religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej; wzywa Komisję do monitorowania realizacji środków w tym zakresie;

96. przypomina, jak ważną rolę odgrywają partnerzy społeczni, organizacje pozarządowe i społeczeństwo obywatelskie w oferowaniu pomocy ofiarom, a ponadto podkreśla, że osobom cierpiącym z powodu dyskryminacji często łatwiej jest zwrócić się do nich niż do innych podmiotów; apeluje zatem o wspieranie organizacji społeczeństwa obywatelskiego działających w tym obszarze;

⁽¹⁾ EPRS, op. cit.

Czwartek, 15 września 2016 r.

97. apeluje o zapewnienie edukacji o prawach człowieka i edukacji obywatelskiej, które zwiększają świadomość i akceptację różnorodności oraz których celem jest stworzenie integracyjnego środowiska przez zachęcanie do przedefiniowania norm i niestosowania obraźliwych stereotypów;

98. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wspierania edukacji obywatelskiej i nauki o prawach człowieka w szkołach podstawowych i średnich;

99. uważa za konieczne, aby Komisja przyjęła europejskie ramy krajowych strategii na rzecz zwalczania antysemityzmu, islamofobii i innych form rasizmu;

100. wzywa państwa członkowskie do opracowania odpowiednich programów reintegracji na rynku pracy więźniów po odbyciu kary;

101. wzywa Komisję i państwa członkowskie do ułatwiania odpowiednim zainteresowanym podmiotom, w tym organizacjom społeczeństwa obywatelskiego i organom ds. równości, dostępu do finansowania umożliwiającego im organizowanie kampanii informacyjnych i edukacyjnych dotyczących dyskryminacji w obszarze zatrudnienia; wzywa sektor prywatny do wniesienia własnego wkładu w tworzenie antydyskryminacyjnego środowiska pracy;

102. wzywa państwa członkowskie, by dążyły do zapewnienia wymiany najlepszych praktyk w dziedzinie walki z dyskryminacją w miejscu pracy;

103. wzywa organizacje partnerów społecznych do rozwijania wewnętrznej świadomości nierówności w obszarze zatrudnienia i do przedstawienia propozycji radzenia sobie z kwestiami na szczeblu organizacji/przedsiębiorstw dotyczącymi sektorowych negocjacji zbiorowych, szkoleń i kampanii skierowanych do członków i pracowników;

104. wzywa państwa członkowskie i Komisję do angażowania partnerów społecznych (związków zawodowych i pracodawców) oraz społeczeństwa obywatelskiego, w tym organów ds. równości, w skuteczne stosowanie zasady równości w obszarze zatrudnienia i pracy w celu wspierania równego traktowania; ponadto wzywa państwa członkowskie do poprawy dialogu społecznego oraz wymiany doświadczeń i najlepszych praktyk;

o

o o

105. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie oraz Komisji.
