

Czwartek, 12 września 2013 r.

36. wzywa do inwestowania w mikrogenerację funduszy przeznaczonych na rozwój i innowacje z myślą o rozwoju stosowanych rozwiązań technicznych i instalacji;
37. uznaje wagę wiodącej roli UE w dziedzinie klimatu i energii i twierdzi, że mikrogeneracja powinna przyczynić się do realizacji naszych długoterminowych celów; w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie do poprawy wdrażania strategii w zakresie wytwarzania energii elektrycznej i ciepłej na małą skalę, zawartej w istniejących ramach polityki UE, a tym samym do uznania wagi mikrogeneracji i ułatwiania jej rozpowszechniania w państwach członkowskich;
38. wzywa Komisję do uwzględnienia roli mikrogeneracji w przyszłym prawodawstwie energetycznym UE, szczególnie w kontekście przyszłego unijnego pakietu w dziedzinie klimatu i energii (2030 r.);
39. wzywa Komisję, by wspólnie z państwami członkowskimi przeanalizowała starannie aktualne struktury kosztów w sieci energetycznej i opracowała wytyczne dotyczące środków ułatwiających wydawanie zezwoleń dla jednostek mikrogeneracji, a także ich dostęp do sieci i obsługę;

o
o o

40. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji, a także rządowi i parlamentom państw członkowskich.

P7_TA(2013)0375

Równość wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 12 września 2013 r. w sprawie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości (2013/2678(RSP))

(2016/C 093/15)

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 8, 157 i 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinach zatrudnienia i pracy (wersja przekształcona)⁽¹⁾,
- uwzględniając art. 11 ust. 1 lit. d) Konwencji w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w rezolucji nr 34/180 z dnia 18 grudnia 1979 r.,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 21 września 2010 r. zatytułowany „Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015” (COM(2010)0491),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 5 marca 2010 r. zatytułowany „Zwiększone zaangażowanie na rzecz równości między kobietami i mężczyznami. Karta Kobiet” (COM(2010)0078),
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 24 maja 2012 r. z zaleceniami dla Komisji w sprawie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości⁽²⁾,

⁽¹⁾ Dz.U. L 204, z 26.7.2006, s. 23.

⁽²⁾ Teksty przyjęte, P7_TA(2012)0225.

Czwartek, 12 września 2013 r.

- uwzględniając ocenę europejskiej wartości dodanej zatytułowaną „Stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę tej samej wartości” ⁽¹⁾,
 - uwzględniając ekspertyzę zatytułowaną „Zróżnicowanie wysokości emerytur ze względu na płeć w UE” ⁽²⁾,
 - uwzględniając skierowane do Komisji pytanie w sprawie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości (O-000078/2013 – B7-0218/2013),
 - uwzględniając art. 115 ust. 5 i art. 110 ust. 2 Regulaminu,
- A. mając na uwadze, że w swojej rezolucji z dnia 24 maja 2012 r. z zaleceniami dla Komisji w sprawie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości Parlament zwrócił się do Komisji o dokonanie przeglądu dyrektywy 2006/54/WE najpóźniej do dnia 15 lutego 2013 r., z uwzględnieniem zaleceń PE, w tym o dokonanie przeglądu obowiązujących przepisów;
- B. mając na uwadze, że w wyniku realizacji takiej polityki rynku pracy, której celem jest zniesienie zasady i praktyki rokowania zbiorowego, wynagrodzenia są coraz częściej negocjowane indywidualnie, co skutkuje brakiem informacji i przejrzystości w odniesieniu do zindywidualizowanego systemu płac i prowadzi do zwiększania rozbieżności między stawkami wynagrodzeń pracowników na podobnych stanowiskach, a także może powodować zwiększenie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć;
- C. mając na uwadze, że postępy w zmniejszaniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć osiąga się niezwykle powoli, a w niektórych państwach członkowskich różnice te nawet się pogłębiły; mając na uwadze, że mimo wielości obowiązujących przez prawie 40 lat przepisów prawnych oraz podejmowanych działań i zasobów przeznaczanych na ten cel (na szczeblu UE różnica wynosiła 17,7 % w 2006 r., 17,6 % w 2007 r., 17,4 % w 2008 r., 16,9 % w 2009 r. oraz 16,4 % w 2010 r.), problem zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć nadal się utrzymuje i aktualnie w UE różnica ta wynosi 16,2 %; mając na uwadze, że wprowadzenie w życie zasady jednakowej płacy za taką samą pracę oraz za pracę o jednakowej wartości jest kluczowe, by osiągnąć równość płci, mając na uwadze, że negatywne skutki zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w przypadku kobiet obejmują ich wiek emerytalny, a przeciętne emerytury kobiet są o 39 % niższe w porównaniu z emeryturami mężczyzn;
- D. mając na uwadze, że według badań naukowych dotyczących zniesienia zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, należy odpowiednio rozważyć i rozwiązać takie problemy jak: różnice we wskaźnikach aktywności zawodowej i zatrudnienia, w strukturze wynagrodzenia, w składzie siły roboczej oraz w wynagrodzeniu, jak również inne problemy makroekonomiczne i instytucjonalne;
- E. mając na uwadze, że doświadczenie wskazuje, iż same dobre praktyki lub środki prawa miękkiego rzadko stanowią zachętę oraz że partnerskie uczenie się nie przynosi oczekiwanych skutków;
- F. mając na uwadze, że zgodnie z wnioskami wynikającymi z oceny europejskiej wartości dodanej zmniejszenie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć o jeden punkt procentowy będzie skutkowało zwiększeniem wzrostu gospodarczego o 0,1 %, a zniesienie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć ma decydujące znaczenie w warunkach obecnego spowolnienia gospodarczego;
- G. mając na uwadze, że powolny postęp w znoszeniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć pociąga za sobą znaczące skutki demograficzne, społeczne, prawne i gospodarcze;
1. wyraża ubolewanie w związku z powolnymi postęпами w zmniejszaniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w Unii Europejskiej;
 2. podkreśla, że zmniejszenie zakresu nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami przez zmniejszenie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć przyniesie korzyści nie tylko kobietom, lecz również całemu społeczeństwu, oraz że zmniejszenie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć nie powinno być traktowane jako koszt, lecz jako inwestycja;
 3. powtarza, że dyrektywa 2006/54/WE w aktualnym brzmieniu nie jest wystarczająco skuteczna w rozwiązywaniu problemu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, ani w osiągnięciu celu dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinach zatrudnienia i pracy;

⁽¹⁾ Ocena europejskiej wartości dodanej (EAVA) 4/2013.

⁽²⁾ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf

Czwartek, 12 września 2013 r.

4. zwraca się do Komisji o wsparcie państw członkowskich z myślą o zmniejszeniu różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć o co najmniej pięć punktów procentowych rocznie i całkowitym jego wyeliminowaniu do roku 2020;
5. przyznaje, że wielopoziomowe i wieloaspektowe podejście wymaga od Komisji wspierania państw członkowskich w propagowaniu dobrych praktyk i we wdrażaniu strategii politycznych na rzecz eliminowania różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć;
6. wzywa Komisję do niezwłocznego dokonania przeglądu dyrektywy 2006/54/WE oraz do zaproponowania do niej zmian zgodnie z art. 32 tej dyrektywy i na podstawie art. 157 TFUE, przy uwzględnieniu szczegółowych zaleceń przedstawionych w załączniku do rezolucji Parlamentu z dnia 24 maja 2012 r.;
7. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji i rządów państw członkowskich.

P7_TA(2013)0376

Strategia bezpieczeństwa cybernetycznego UE: otwarta, bezpieczna i chroniona cyberprzestrzeń

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 12 września 2013 r. w sprawie strategii bezpieczeństwa cybernetycznego Unii Europejskiej: otwarta, bezpieczna i chroniona cyberprzestrzeń (2013/2606(RSP))

(2016/C 093/16)

Parlament Europejski,

- uwzględniając wspólny komunikat Komisji Europejskiej i Wysokiego Przedstawiciela Unii do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa z dnia 7 lutego 2013 r. zatytułowany „Strategia bezpieczeństwa cybernetycznego Unii Europejskiej: otwarta, bezpieczna i chroniona cyberprzestrzeń” (JOIN(2013)0001),
- uwzględniając wniosek Komisji z dnia 7 lutego 2013 r. dotyczący dyrektywy w sprawie środków mających na celu zapewnienie wspólnego wysokiego poziomu bezpieczeństwa sieci i informacji w obrębie Unii (COM(2013)0048),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 19 maja 2010 r. zatytułowany „Europejska agenda cyfrowa” (COM(2010) 0245) oraz komunikat Komisji z dnia 18 grudnia 2012 r. zatytułowany „Europejska agenda cyfrowa – cyfrowe pobudzenie wzrostu w Europie” (COM(2012)0784),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 27 września 2012 r. zatytułowany „Wykorzystanie potencjału chmury obliczeniowej w Europie” (COM(2012)0529),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 28 marca 2012 r. zatytułowany „Zwalczanie przestępczości w erze cyfrowej: ustanowienie Europejskiego Centrum ds. Walki z Cyberprzestępczością” (COM(2012)0140) oraz konkluzje Rady z dnia 7 czerwca 2012 r. w tej sprawie,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/40/UE z dnia 12 sierpnia 2013 r. dotyczącą ataków na systemy informatyczne i zastępującą decyzję ramową Rady 2005/222/WSiSW ⁽¹⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2008/114/WE z dnia 8 grudnia 2008 r. w sprawie rozpoznawania i wyznaczania europejskiej infrastruktury krytycznej oraz oceny potrzeb w zakresie poprawy jej ochrony ⁽²⁾,

⁽¹⁾ Dz.U. L 218 z 14.8.2013, s. 8.

⁽²⁾ Dz.U. L 345 z 23.12.2008, s. 75.