

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie integracji migrujących kobiet na rynku pracy

(opinia z inicjatywy własnej)

(2015/C 242/02)

Sprawozdawca: **Béatrice OUIIN**

Dnia 10 lipca 2014 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie

integracji migrujących kobiet na rynku pracy.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię dnia 18 grudnia 2014 r.

Na 504. sesji plenarnej w dniach 21–22 stycznia 2015 r. (posiedzenie z dnia 21 stycznia 2015 r.) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 212 do 1 (10 osób wstrzymało się od głosu) przyjął następującą opinię:

1. Zalecenia

1.1. Aby zrealizować strategię „Europa 2020” i europejski program na rzecz integracji obywateli państw trzecich – zarówno jeżeli chodzi o dostęp kobiet do zatrudnienia, jak i o integrację imigrantów – a także ze względu na to, że Europa, wbrew wrogiej propagandzie, niepokojącej i niezgodnej z długoterminowym interesem ludności europejskiej, potrzebuje migrantów, **EKES zwraca się do instytucji europejskich o:**

- lepsze wykorzystanie potencjału semestru europejskiego i wydanie dla poszczególnych krajów zaleceń dotyczących integracji migrujących kobiet na rynku pracy,
- uwzględnienie specyfiki migrujących kobiet w opracowywaniu strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn po 2015 r.,
- dalsze monitorowanie wdrażania dyrektywy nr 2003/86/WE w sprawie łączenia rodzin, by nie opóźnić dostępu do zatrudnienia kobiet, które mają prawo do łączenia rodzin, oraz rozważenie nowelizacji tej dyrektywy, by umożliwić współmałżonkom natychmiastowy dostęp do zatrudnienia,
- oszacowanie, jaki jest udział kobiet wśród posiadaczy europejskiej niebieskiej karty⁽¹⁾ i osób korzystających z dyrektywy w sprawie pracowników sezonowych⁽²⁾, a także sprawdzenie, jakiego rodzaju prace są wykonywane przez migrujące kobiety, aby upewnić się, czy nie są one ofiarami dyskryminacji,
- czuwanie nad tym, by z przyszyłych zasad dotyczących naukowców, studentów, wolontariuszy i pracowników *au pair*⁽³⁾ korzystały zarówno kobiety, jak i mężczyźni,
- zagwarantowanie, by instrumenty finansowe na rzecz integracji imigrantów były przynajmniej w połowie przeznaczone na integrację kobiet.

1.2. Poza środkami, które powinny mieć zastosowanie do wszystkich imigrantów, mężczyzn i kobiet, **EKES apeluje do państw członkowskich o:**

- ustalenie jasnych i ambitnych celów w dziedzinie integracji migrujących kobiet,
- przyjęcie polityki uwzględniającej szczególną sytuację kobiet, ich poziom kwalifikacji, znajomość języka kraju przyjmującego oraz przynależność do pierwszego lub jednego z następnych pokoleń imigrantów,

⁽¹⁾ Dyrektywa Rady 2009/50/WE z dnia 25 maja 2009 r.

⁽²⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r.

⁽³⁾ Wniosek dotyczący dyrektywy COM(2013) 151 final.

- informowanie Komisji Europejskiej, w ramach semestru europejskiego, o zastosowanych środkach na rzecz integracji migrujących kobiet na rynku pracy,
- nieopóźnianie, w wypadku łączenia rodzin, dostępu do zatrudnienia współmałżonkom, aby sprzyjać integracji rodzin oraz zapobiegać ubóstwu i utracie umiejętności,
- zapewnienie kobietom, na każdym etapie procesu migracji, przestrzegania ich praw indywidualnych, a nie tylko praw przysługujących im jako członkom rodziny,
- lepsze informowanie migrujących kobiet o dostępie do usług, które zostały przygotowane z myślą o ułatwieniu nauki języka i szkolenia zawodowego, oraz o dostępności miejsc pracy wysokiej jakości,
- organizowanie nauki języka w sposób odpowiadający szczególnym potrzebom imigrantek, przystępny i zorientowany na poszukiwanie zatrudnienia,
- przyspieszenie procesu uznawania kwalifikacji i umiejętności nabytych za granicą, aby umożliwić kobietom znalezienie pracy odpowiadającej ich kompetencjom i aspiracjom,
- zapobieganie utracie kwalifikacji, co oznacza straty z punktu widzenia kapitału ludzkiego,
- uznanie, że praca w niektórych sektorach (sprzątanie, opieka nad dziećmi i osobami starszymi, hotelarstwo i gastronomia, rolnictwo itd.) może oznaczać nowe możliwości dla imigrantek o niższych kwalifikacjach, pod warunkiem że w sektorach tych zostanie wykorzeniona praca na czarno, że uzyskają one odpowiedni status zawodowy i odpowiednią rangę oraz że kobiety zostaną odpowiednio przeszkolone do wykonywania tych prac i będą mogły czynić postępy w karierze zawodowej,
- wspieranie kobiet zakładających przedsiębiorstwa oraz rozwijanie edukacji na rzecz przedsiębiorczości wśród imigrujących kobiet,
- włączenie partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego w kształtowanie i realizację polityki,
- ratyfikowanie międzynarodowej konwencji (ONZ) o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących i członków ich rodzin z dnia 18 grudnia 1990 r.,
- uregulowanie prawa do pobytu imigrantów mieszkających od wielu lat w Europie, bowiem masowe uregulowanie ich statusu, którego dokonano w niektórych krajach, przyniosło korzyści.

1.3. Ponadto EKES wzywa partnerów społecznych do tego, aby:

- lepiej uwzględnił specyfikę migrujących kobiet w programie pracy w ramach europejskiego dialogu społecznego,
- ułatwił uznawanie kwalifikacji migrujących kobiet w układach zbiorowych.

2. Wprowadzenie

2.1. Od kilku dziesięcioleci imigracja się feminizuje. Kobiety przybywające do Europy dołączają do swych rodzin lub są uchodźcami i ubiegają się o azyl. Wiele z nich imigruje, by zarobić na życie, pozostawiając w kraju rodzinę, dla której stają się głównym źródłem wsparcia.

2.2. Przybywają z pozwoleniem na pobyt lub bez, z wysokim lub niskim poziomem kwalifikacji. Migrują dobrowolnie lub są do tego zmuszane, a niektóre padają ofiarą handlu ludźmi. Jak widać, jest to liczna i zróżnicowana grupa.

2.3. Z kolei Europa ze względu na starzenia się społeczeństwa, spadek liczby urodzeń i zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników w wielu sektorach stoi wobec ogromnego wyzwania związanego z rynkiem pracy.

2.4. W tej sytuacji migrujące kobiety stanowią źródło umiejętności i kreatywności, które jest obecnie zbyt słabo wykorzystywane. Ich integracja na rynku pracy to konieczność. Przyczynia się ona do pełnego wykorzystania potencjału migracji, zarówno z punktu widzenia migrujących kobiet, jak i Unii Europejskiej. Wzmacnia też integrację społeczną i przyczynia się do osiągnięcia wzrostu gospodarczego i spójności społecznej.

2.5. EKES wypowiadał się już wielokrotnie w kwestii imigracji i integracji oraz wydał liczne zalecenia dotyczące zarówno mężczyzn, jak i kobiet⁽⁴⁾. W niniejszej opinii nie będziemy ich powtarzać.

2.6. Jak dotąd Komitet nie sformułował jednak propozycji dotyczących w szczególności migrujących kobiet. A zatem, ponieważ nigdzie na świecie nie osiągnięto równości mężczyzn i kobiet, a ponadto istnieją zagadnienia szczególnie dotyczące kobiet, które można przeoczyć, ujmując temat ogólnie, niniejsza opinia poświęcona jest kwestii integracji migrujących kobiet na rynku pracy.

3. Kontekst europejski

3.1. Wzrost poziomu zatrudnienia kobiet, podobnie jak zatrudnienia migrantów, jest jednym z priorytetów UE zawartych w strategii „Europa 2020”, w europejskim programie integracji obywateli państw trzecich⁽⁵⁾ oraz w wieloletnich programach Rady Europejskiej⁽⁶⁾.

3.2. W strategii „Europa 2020” przewidziano podniesienie poziomu zatrudnienia do 75 %. Aby osiągnąć ten cel, konieczna jest lepsza integracja migrujących kobiet na rynku pracy. W tym kontekście cennym narzędziem może być semestr europejski. Państwa członkowskie powinny przedstawić środki na rzecz integracji migrujących kobiet, a Komisja powinna zaproponować szczególne zalecenia w tej sprawie.

3.3. Specyfika zagadnienia migrujących kobiet powinna również zostać lepiej uwzględniona w opracowywaniu nowej strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn po 2015 r. Strategia ta powinna przyczynić się do poprawy sytuacji migrujących kobiet na rynku pracy, w tym do wspierania przedsiębiorczości.

3.4. Sytuacja migrujących kobiet w UE różni się znacznie w zależności od stosowanej dyrektywy.

3.5. Posiadaczka niebieskiej karty⁽⁷⁾ ma łatwiejszy dostęp do miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji; również żona posiadacza niebieskiej karty uzyskuje automatycznie i natychmiastowo ogólne prawo dostępu do rynku pracy kraju przyjmującego.

3.6. Żona korzystająca z łączenia rodzin⁽⁸⁾ musi natomiast czekać nawet rok, zanim uzyska prawo do zatrudnienia jako pracownik lub do prowadzenia niezależnej działalności, gdyż taki termin mogą narzucić państwa członkowskie. Ten czas oczekiwania uzależnia kobietę od męża, oddala ją od rynku pracy i powoduje utratę części umiejętności. By temu zaradzić, Komisja Europejska nie powinna ograniczać się do kontrolowania wdrażania dyrektywy w sprawie łączenia rodzin w państwach członkowskich, lecz przewidzieć jej nowelizację.

3.7. Jeżeli chodzi o osoby ubiegające się o azyl, zabronić im pracy to zachęcać je do podjęcia pracy nierejestrowanej. Należałoby zatem usunąć przeszkody prawne uniemożliwiające im dostęp do rynku pracy. Ponadto posiadanie zatrudnienia powinno umożliwić uregulowanie kwestii pobytu, co dało już dobre wyniki w państwach członkowskich, które dokonały masowych legalizacji.

3.8. Tak więc konieczna jest harmonizacja europejskich instrumentów, by umożliwić wszystkim osobom przebywającym legalnie na terytorium europejskim natychmiastowy dostęp do zatrudnienia i osobiste prawo do pobytu, niezależnie od stanu cywilnego.

4. Środki szczególne na rzecz integracji migrujących kobiet na rynku pracy w państwach członkowskich

4.1. *Niepokojący stan rzeczy: podwójna trudność – kobieta i imigrantka*

4.1.1. Rynek pracy jest niekorzystny dla kobiet, niezależnie od tego, czy są Europejkami czy imigrantkami. Pomimo unijnych ram prawnych równowaga życia prywatnego i zawodowego, prawa społeczne i zajmowanie wysokich stanowisk, a także udział w życiu społecznym są trudniej dostępne dla kobiet niż dla mężczyzn.

⁽⁴⁾ Ostatnie opinie EKES-u; Dz.U. C 451 z 16.12.2014, s. 96, Dz.U. C 67 z 6.3.2014, s. 16, Dz.U. C 351 z 15.11.2012, s. 16, Dz.U. C 181 z 21.6.2012, s. 131, Dz.U. C 48 z 15.2.2011, s. 6, Dz.U. C 354 z 28.12.2010, s. 16, Dz.U. C 347 z 18.12.2010, s. 19, Dz.U. C 128 z 18.5.2010, s. 29, Dz.U. C 27 z 3.2.2009, s. 95, a także raport informacyjny w sprawie „Nowe wyzwania w zakresie integracji”, SOC/376.

⁽⁵⁾ COM(2011) 455 final.

⁽⁶⁾ Posiedzenia Rady Europejskiej w Tampere (1999 r.), Hadze (2004 r.) i Sztokholmie (2009 r.).

⁽⁷⁾ Dyrektywa 2009/50/WE (Dz.U. L 155 z 18.6.2009, s. 17).

⁽⁸⁾ Dyrektywa 2003/86/WE (Dz.U. L 251 z 3.10.2003, s. 12).

4.1.2. Kobiety są obecne szczególnie w kilku sektorach⁽⁹⁾ (zdrowie, edukacja, administracja publiczna, hotelarstwo i gastronomia, usługi dla rodzin, prace domowe itd.). Częściej pracują również w niepełnym wymiarze czasu pracy i stanowią większość wśród pracowników zatrudnianych na krótkotrwałe umowy bez perspektyw. W 2014 r. różnica między średnią pensją kobiet i mężczyzn w UE wciąż wynosi 16,4 %⁽¹⁰⁾, a w wypadku emerytur jest ona jeszcze większa.

4.1.3. Jeszcze większy niepokój budzi sytuacja wśród migrujących kobiet: poziom aktywności zawodowej jest w ich wypadku jeszcze niższy niż wśród kobiet miejscowych. Zatrudnienie większości z nich ogranicza się do kilku sektorów, częściej pracują na podstawie krótkich umów bez perspektyw, w niepełnym wymiarze czasu pracy, za niskie wynagrodzenie i w złych warunkach. Przeszkody kulturowe w ich rodzinie lub społeczności mogą uniemożliwić im zatrudnienie. Mogą też paść ofiarą dyskryminacji w dostępie do rynku pracy.

4.2. *Konieczne jest zastosowanie specjalnych środków*

4.2.1. W tej sytuacji niezbędne są pozytywne działania. Należy w nich uwzględnić szczególną sytuację kobiet, ich poziom kwalifikacji, znajomość języka kraju przyjmującego oraz przynależność do pierwszego lub jednego z następujących pokoleń imigrantów.

4.2.2. Niektóre środki związane z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego są takie same jak w wypadku kobiet miejscowych. Dostęp do wysokiej jakości usług opieki nad dziećmi, przystępnych finansowo i oferowanych w pobliżu domu, ma podstawowe znaczenie dla imigrantek, gdyż przeważnie nie mają one na miejscu rodziny, która mogłaby im pomóc.

4.2.3. Inne działania odnoszą się szczególnie do migrujących kobiet: walka z rasizmem, poprawa dostępu do mieszkania, opieki zdrowotnej i usług społecznych, walka z małżeństwami z przymusu, poligamią itp. Przyczyny opuszczania przez kobiety własnego kraju to możliwość korzystania z praw człowieka i z równości między kobietami i mężczyznami w Europie, a także ucieczka przed przemocą wobec kobiet i nierównościami. Nie powinny one napotykać tych samych problemów w Europie, a jednak problemy te istnieją i dotyczą nawet drugiego pokolenia imigrantów, utrudniając im dostęp do zatrudnienia.

4.2.4. W UE istnieje wiele skutecznych inicjatyw na rzecz integracji kobiet na rynku pracy podejmowanych na poziomie lokalnym przez społeczeństwo obywatelskie, stowarzyszenia imigrantek lub szkoły wyższe. Należy je wspierać i zachęcać do rozpowszechniania tych wzorcowych rozwiązań na poziomie krajowym i między państwami członkowskimi.

4.3. *Gromadzić niezbędne dane, by prowadzić świątłą politykę*

4.3.1. Aby uzyskać większą wiedzę na temat potrzeb imigrantek i przygotować odpowiednie działania, trzeba dysponować odpowiednimi danymi statystycznymi, z podziałem na płeć i obywatelstwo lub pochodzenie, zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim.

4.4. *Lepiej informować migrujące kobiety*

4.4.1. Aby migrujące kobiety lepiej знаły przyjmujące je społeczeństwo i jego rynek pracy, należy im udostępnić wielojęzyczne informacje o ich prawach i o istniejących usługach, we współpracy ze społeczeństwem obywatelskim i z sieciami migrantów, których wkład trzeba uznać i wspierać.

4.5. *Ułatwić naukę języka kraju przyjmującego*

4.5.1. Pierwszym etapem integracji i dostępu do zatrudnienia jest znajomość języka kraju przyjmującego. Niewystarczająca znajomość języka utrwała izolację kobiet, utrudnia im zapoznanie się z ich prawami i dostęp do usług publicznych, a ponadto odbija się na integracji dzieci. Faktem jest, że wyniki szkolne większości dzieci wywodzących się z imigracji są gorsze od wyników dzieci miejscowych.

4.5.2. Władze publiczne powinny zatem organizować dla migrujących kobiet kursy językowe, które byłyby przystępne cenowo i odbywały się w łatwo dostępnym miejscu i w dogodnym czasie (możliwe do pogodzenia z obecnością dzieci w domu). Jeżeli chodzi o treść, kursy te powinny być użyteczne w poszukiwaniu pracy i w kontaktach ze służbami publicznymi.

⁽⁹⁾ „Gender Equality Index Report” („Sprawozdanie na temat równości płci”), Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE, 2013), s. 21.

⁽¹⁰⁾ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

4.6. Uznać kwalifikacje i zapobiegać utracie umiejętności

4.6.1. Profile imigrantek są zróżnicowane i podejmowane działania muszą uwzględniać te różnice. Niektóre z nich mają niski poziom wykształcenia i mało doświadczenia, podczas gdy inne posiadają wysokie kwalifikacje naukowe lub zawodowe.

4.6.2. Dla wielu z nich największą trudnością jest uzyskanie uznania tych kwalifikacji i doświadczenia zdobytego zagranicą, co jest paradoksalne, gdyż Europa w wielu dziedzinach potrzebuje wykwalifikowanych pracowników. Niekiedy długi okres oczekiwania na uznanie dyplomów może spowodować zniechęcenie, utratę kompetencji i skłonić do przyjęcia oferty pracy poniżej posiadanych kwalifikacji. Migrujące kobiety, które są bezrobotne lub wykonują pracę poniżej kwalifikacji, to niewykorzystane zasoby i strata z punktu widzenia kapitału ludzkiego.

4.6.3. Należałoby stworzyć usługi umożliwiające uznanie kwalifikacji zdobytych w kraju pochodzenia. Ważną rolę do odegrania mają tu również partnerzy społeczni, aby ułatwić uznanie tych kwalifikacji w ramach układów zbiorowych.

4.6.4. W niektórych sektorach, takich jak sprzątanie, opieka nad dziećmi i osobami starszymi, hotelarstwo i gastronomia, rolnictwo lub gospodarka społeczna istnieją możliwości dla mniej wykwalifikowanych imigrantek, zarówno w zakresie zatrudnienia, jak i samozatrudnienia. Konieczna jest jednak profesjonalizacja i podniesienie rangi tych sektorów, przygotowanie kobiet do tych zawodów i uznanie znacznego wkładu pracowników w tych dziedzinach, aby praca we wspomnianych sektorach była korzystna jednocześnie dla miejscowych i dla imigrantek.

4.6.5. Praca tego rodzaju może być również przejściowa, ważne jest zatem, by zaproponować kobietom szkolenia w czasie, gdy pracują w tych sektorach, aby mogły rozwijać swą karierę lub przejść do innych zawodów.

4.6.6. Szczególny przypadek pracy w domach prywatnych

4.6.6.1. Choć wszystkie imigrantki nie pracują w tym sektorze, to jednak często właśnie od niego zaczynają, z jednej strony dlatego, że istnieje duży popyt, a z drugiej – bo można w nim pracować, nie posiadając dokumentów.

4.6.6.2. Kobiety te znajdują się w pułapce: mogą wykonywać tylko pracę nierejestrowaną, bez ochrony. Nie mogą uregulować swej sytuacji ani uzyskać pozwolenia na pobyt, gdyż nie mogą udowodnić, że pracują. Są zatem narażone na różne trudności, pracując u wielu pracodawców lub zamieszkując u jedyne go pracodawcy.

4.6.6.3. Kilka państw europejskich przedsięwzięło środki pozwalające wykonywać tego rodzaju pracę legalnie (ulgi podatkowe w Szwecji, bony usługowe w Belgii i we Francji itp.); ułatwiają one rejestrację pracodawcom, a pracownikom pozwalają korzystać z praw socjalnych i udokumentować pracę zawodową, co otwiera drogę do uregulowania pobytu.

4.6.6.4. Państwa członkowskie powinny ratyfikować konwencję nr 189 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)⁽¹¹⁾, która pozwala przyznać pracownikom domowym prawa równorzędne z prawami innych pracowników oraz uporządkować ten sektor, jak zaleca EKES w opinii w sprawie rozwijania usług dla rodzin w celu podniesienia poziomu zatrudnienia i propagowania równości płci w miejscu pracy⁽¹²⁾.

4.7. Wspierać samozatrudnienie i przedsiębiorczość

4.7.1. Jak wykazują badania, innowacyjność i przedsiębiorczość imigrantów jest wyższa niż miejscowych. W wielu krajach korzystają oni z samozatrudnienia lub tworzą nowe przedsiębiorstwa, w których często zatrudniają innych imigrantów. Komitet opracował opinię w sprawie wkładu przedsiębiorców migrantów w gospodarkę UE⁽¹³⁾.

4.7.2. Aby uzyskać lepsze wyniki, przedsiębiorcy ci potrzebują wsparcia w uzyskaniu dostępu do finansowania, w nauce przygotowywania biznesplanów i poznawania środowiska gospodarczego kraju przyjmującego. Należy podjąć specjalne inicjatywy na rzecz pomocy kobietom przedsiębiorcom i poświęcić szczególną uwagę przedsiębiorczości społecznej.

⁽¹¹⁾ Konwencja nr 189 MOP, która weszła w życie dnia 5 września 2013 r.

⁽¹²⁾ Dz.U. C 12 z 15.1.2015, s. 16.

⁽¹³⁾ Dz.U. C 351 z 15.11.2012, s. 16.

4.7.3. Imigrantki powinny również korzystać z indywidualnej opieki ze strony innych, bardziej doświadczonych przedsiębiorców, należy też wspomagać sieci migrujących kobiet będących przedsiębiorcami. Imigrantkom zaoferować trzeba również szkolenia w zakresie przedsiębiorczości, które należy organizować w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.

4.8. *Poprawić wizerunek imigrantek*

4.8.1. Choć niezależna migracja kobiet, często wysoko wykwalifikowanych, przybiera na sile, społeczne postrzeganie imigrantek jako ofiar kultury, w której prawa kobiet są lekceważone, wciąż jeszcze zmienia się bardzo powoli. Potrzebny jest bardziej pozytywny wizerunek migrujących kobiet, który mógłby służyć jako przykład w społecznościach imigrantów. Mogą się do tego przyczynić kampanie informacyjne.

4.9. *Poprawić współpracę na wielu poziomach*

4.9.1. Integracja będzie skuteczna tylko pod warunkiem partnerskiego współdziałania wszystkich zainteresowanych stron: instytucji europejskich, państw członkowskich i podmiotów krajowych, regionalnych i lokalnych.

4.9.2. Na wszystkich etapach działań dotyczących integracji migrujących kobiet na rynku pracy konieczne jest zaangażowanie organizacji społeczeństwa obywatelskiego, a zwłaszcza stowarzyszeń migrujących kobiet. Zainteresowane strony mogą w istocie wnieść rzeczywistą wartość dodaną dzięki znajomości realiów, w jakich żyją imigrantki. Może to też zaowocować poczuciem współodpowiedzialności, które przyczyni się do akceptacji i sprawnego wdrażania działań.

5. **Podsumowanie**

5.1. Udział w rynku pracy to jeden z najskuteczniejszych i najkonkretniejszych sposobów integracji społecznej. Imigrantki potrzebują wsparcia i pomocy w procesie integracji. Muszą być informowane o swych prawach i obowiązkach w społeczeństwie przyjmującym, korzystać z praw osobistych, mieć dostęp do szkoleń, móc wykorzystać posiadane umiejętności i uzyskać uznanie wkładu, jaki wnoszą do gospodarki i społeczeństwa europejskiego.

Bruksela, 21 stycznia 2015 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Henri MALOSSE
