



25.6.2015

SPRAWOZDANIE

w sprawie stosowania dyrektywy 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
(2014/2160(INI))

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia

Sprawozdawczyni: Anna Záborská

SPIS TREŚCI

	Strona
PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO	3
UZASADNIENIE	19
OPINIA MNIEJSZOŚCI	24
OPINIA KOMISJI ZATRUDNIENIA I SPRAW SOCJALNYCH	26
GŁOSOWANIE IMIENNE PODCZAS GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO	33
WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI	34

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

w sprawie stosowania dyrektywy 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 (2014/2160(INI))

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 2 i art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) oraz art. 8, art. 10, art. 19 i art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając dyrektywę 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)¹,
- uwzględniając zalecenie Komisji z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 6 grudnia 2013 r. zatytułowany „Sprawozdanie dotyczące stosowania dyrektywy 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)” (COM(2013)0861),
- 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 europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020) przyjęty przez Radę w dniu 7 marca 2011 r.,
- uwzględniając orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) dotyczące art. 157 TFUE,
- uwzględniając sprawozdanie Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn ws. europejskiego wskaźnika równouprawnienia płci,
- uwzględniając postanowienia Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) z 1994 r. dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze czasu, które zobowiązują państwa do zawarcia w umowach w sprawie zamówień publicznych klauzuli dotyczącej pracy, w tym równości wynagrodzeń,
- uwzględniając konwencję MOP z 1951 r. w sprawie jednakowego wynagrodzenia,

¹ Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

- uwzględniając art. 11 ust. 1 lit. d) Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej w rezolucji Zgromadzenia Ogólnego ONZ nr 34/180 z dnia 18 grudnia 1979 r.,
 - uwzględniając sprawozdanie Europejskiej Agencji Praw Podstawowych z grudnia 2014 r. zatytułowane „Osoby transpłciowe w Unii Europejskiej”,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 12 września 2013 r. w sprawie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości¹,
 - 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 wartości²,
 - uwzględniając europejską ocenę wdrażania dyrektywy 2006/54/WE przygotowaną przez Dyрекcję Generalną ds. Analiz Parlamentarnych,
 - uwzględniając art. 52 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz opinię Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A8-0213/2015),
- A. mając na uwadze, że równe traktowanie mężczyzn i kobiet stanowi jedną z podstawowych zasad prawa UE;
 - B. mając na uwadze, że dyskryminacja ze względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest zakazana przez prawo UE;
 - C. mając na uwadze, że niezależność ekonomiczna jest dla obywateli Europy — zarówno kobiet, jak i mężczyzn — warunkiem wstępnym sprawowania kontroli nad własnym życiem i dokonywania rzeczywistych wyborów;
 - D. mając na uwadze, że dyrektywa 2006/54/WE jednoznacznie odnosi się do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, zgodnie z którym zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn nie może ograniczać się do zakazu dyskryminacji ze względu na fakt, że dana osoba jest takiej czy innej płci, i ma także zastosowanie do dyskryminacji wynikającej ze zmiany płci danej osoby;
 - E. mając na uwadze, że zasada równości wynagrodzeń była zapisana w traktatach od samego początku, czyli od 1957 r.; przypominając, że zasada równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości została obecnie uznana na mocy art. 157 TFUE i włączona do wersji preredagowanej dyrektywy 2006/54/WE (zwana dalej „dyrektywą preredagowaną”),
 - F. mając na uwadze, że „dyrektywa preredagowana” miała doprowadzić do większej spójności przepisów UE odnoszących się do tego zagadnienia i ich dostosowania do

¹ Teksty przyjęte, P7_TA(2013)0375.

² Dz.U. C 264 E z 13.9.2013, s. 75.

orzecznictwa TSUE, a także skutkować uproszczeniem i unowocześnieniem odpowiednich przepisów równościowych na szczeblu krajowym, a przez to wpłynąć na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy; mając na uwadze, że w kręgu pracowników wyższego szczebla kierowniczego spółek działających w UE w roku 2014 odsetek kobiet w dalszym ciągu nie przekraczał 18 %;

- G. mając na uwadze, że „dyrektywa przeredagowana” wprowadziła pewne nowości, na przykład wprowadzenie zasady równości szans i definicję pojęcia dyskryminacji pośredniej, ochronę przed dyskryminacją wynikającą ze zmiany płci przez daną osobę, a ponadto w sposób wyraźny odwoływała się do godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego; mając na uwadze, że dla wszystkich państw członkowskich głównym wyzwaniem jest właściwe stosowanie i egzekwowanie zasad dotyczących równego wynagradzania, przyjętych w dyrektywie 2006/54/WE oraz mając na uwadze, że zakres oddziaływania tych nowości w państwach członkowskich pozostaje ograniczony; mając na uwadze, że pomimo obowiązywania od niemal 40 lat wielu przepisów w tym zakresie, podejmowanych działań i przeznaczanych zasobów, postępy w tej dziedzinie są niezwykle powolne, a różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są wciąż widoczne i wynoszą średnio 16,4 %, jednak występują znaczne różnice między państwami członkowskimi;
- H. mając na uwadze, że wśród innych czynników, takich jak polityka rynku pracy zmierzająca do zniesienia zasady i praktyki negocjacji zbiorowych, wynagrodzenia są teraz coraz częściej negocjowane indywidualnie, co przyczynia się do braku informacji i przejrzystości w strukturze wynagrodzenia pracowników, tworząc warunki, w których uprzedzenia związane z płcią oraz dyskryminująca struktura wynagrodzeń pozostają niedostrzegalne dla pracowników i/lub ich przedstawicieli, w związku z czym bardzo trudno jest je udowodnić, co utrudnia skuteczne wrażanie zasady równego wynagrodzenia za tę samą pracę, której stosowaniu stoi również na przeszkodzie brak pewności prawa w odniesieniu do pojęcia pracy o równej wartości, a także przeszkody proceduralne;
- I. mając na uwadze, że większa równość mężczyzn i kobiet ma korzystny wpływ na gospodarkę i społeczeństwo w ujęciu ogólnym, a zmniejszenie stopnia zróżnicowania wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami przyczynia się do ograniczenia poziomu ubóstwa i zwiększenia zarobków uzyskiwanych przez kobiety na przestrzeni całego życia, a tym samym jest kluczowa dla wzrostu zatrudnienia, konkurencyjności i ożywienia gospodarczego; mając na uwadze, że różnice w wynagrodzeniu są jeszcze bardziej wyraźne wśród kobiet borykających się z szeregiem różnego rodzaju trudności, takich jak kobiety niepełnosprawne, kobiety należące do mniejszości oraz kobiety niewykwalifikowane; mając na uwadze, że osoby samotnie wychowujące dzieci znacznie częściej należą do kategorii ubogich osób pracujących, zaś wśród samotnych rodziców więcej jest kobiet niż mężczyzn; mając na uwadze, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć ma w związku z tym poważny wpływ na warunki życia i szanse życiowe wielu europejskich rodzin;
- J. mając na uwadze, że wskaźniki zatrudnienia kobiet są generalnie niższe niż wskaźniki zatrudnienia mężczyzn; mając na uwadze, że w 2013 r. stopa zatrudnienia mężczyzn kształtowała się na poziomie 69,4% w UE-28, zaś w przypadku kobiet stopa ta wynosiła

58,8%¹;

- K. mając na uwadze, że gdy chodzi o wskaźniki zatrudnienia kobiet, to zostały poczynione ograniczone postępy i poziom segregacji rynku pracy i segregacji sektorowej kobiet i mężczyzn w odniesieniu do różnych rodzajów stanowisk pozostaje stosunkowo wysoki, przy czym w niektórych kategoriach zawodowych są głównie zatrudnione kobiety i to te sektory i zawody zazwyczaj są słabiej opłacane lub doceniane, pomimo istniejących ram na szczeblu unijnym i krajowym; mając na uwadze, że sytuacja ta ma także wpływ na zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w cyklu życia; mając na uwadze, że segregacja pionowa, która polega na tym, że to przede wszystkim kobiety podejmują niepełnowymiarową i gorzej wynagradzaną pracę lub zajmują niższe stanowiska w hierarchii zawodowej, również przyczynia się do zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć; mając na uwadze, że segregacja pozioma i pionowa stanowi przeszkodę dla rozwoju zawodowego kobiet i prowadzi do zmniejszenia poziomu dostrzegalności i reprezentacji kobiet w sferze społecznej i publicznej oraz jako taka przyczynia się jeszcze bardziej do nierównego traktowania płci; mając także na uwadze, że przewyciężenie tej segregacji i dopuszczenie większej liczby kobiet do wyższych stanowisk w strukturze organizacyjnej stanowiłoby pozytywny wzorzec roli kobiety dla młodych kobiet i dziewcząt;
- L. mając na uwadze, że poziom zatrudnienia siły roboczej jest niższy na obszarach wiejskich oraz że duża liczba kobiet jest nieobecna na oficjalnym rynku pracy, ponieważ nie są one zarejestrowane jako bezrobotne ani ujęte w statystykach dotyczących bezrobocia, co prowadzi do specyficznych problemów finansowych i prawnych w zakresie urlopów macierzyńskich, zwolnień lekarskich, nabywania prawa do emerytury i dostępu do ubezpieczeń społecznych, jak również do problemów związanych z rozwodem; mając na uwadze, że obszary wiejskie są dotknięte problemem braku wysokiej jakości miejsc pracy;
- M. mając na uwadze, że wzmocnienie pozycji kobiet i dziewcząt dzięki edukacji, szczególnie w dziedzinie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki, jak również zachęcanie kobiet do udziału w szkoleniach zawodowych i w programach uczenia się przez całe życie we wszystkich branżach są istotnymi elementami w promowaniu równego traktowania i równych szans na zatrudnienie; mając na uwadze, że umiejętności i kompetencje kobiet są często niedoceniane, podobnie jak zawody i stanowiska zdominowane przez kobiety, a ocena taka często nie opiera się na żadnych obiektywnych kryteriach;
- N. mając na uwadze, że zgodnie z dyrektywą 2006/54/WE w celu zapewnienia w praktyce pełnej równości kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym państwa członkowskie mogą utrzymywać lub przyjmować środki przewidujące specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania²;
- O. mając na uwadze, że macierzyństwo i opieka nad starszymi, chorymi lub niepełnosprawnymi członkami rodziny oraz i innymi osobami niesamodzielnymi

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

² Art. 3 dyrektywy 2006/54/WE oraz art. 5 ust. 4 TFUE.

stanowi dodatkową pracę, niekiedy w pełnym wymiarze, która w większości jest wykonywana przez kobiety; mając na uwadze, że praca ta jest rzadko wynagradzana i nie jest odpowiednio doceniana przez społeczeństwo, choć ma ogromne znaczenie społeczne, przyczynia się do dobrobytu i może być mierzona za pomocą wskaźników gospodarczych takich jak PKB; mając na uwadze, że skutkuje to zwiększaniem się poziomu zróżnicowania wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami oraz jest ze szkodą dla kobiet ze względu na „koszty” związane z pozostawaniem przez lata poza rynkiem pracy lub z mniejszą liczbą godzin pracy wynikającą z podejmowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin pracy, a w konsekwencji zwiększa to także dysproporcje w wysokości emerytur między kobietami i mężczyznami; mając na uwadze, że wpływ tych elementów na dochody w okresie całego życia jest różny w różnych państwach członkowskich i zależy od poziomu wsparcia udostępnianego rodzicom, w tym zasiłków opiekuńczych na dzieci, udzielanego na podstawie bądź środków ustawodawczych, bądź układów zbiorowych;

- P. mając na uwadze, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć pogłębia się na emeryturze, a zatem że rozbieżność w uposażeniu emerytalnym jest znacznie większa niż zróżnicowanie wynagrodzenia; mając na uwadze, że kobiety otrzymują średnio o 39% niższe emerytury niż mężczyźni; mając na uwadze, że sytuacja ta wynika z czynników społecznych i gospodarczych, takich jak zawodowe rynki pracy, na których panuje duża segregacja, niedocenywanie pracy kobiet, większy odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze godzin, niższe stawki wynagrodzenia godzinowego oraz mniej przepracowanych lat; mając na uwadze, że zwiększa to ryzyko ubóstwa kobiet na emeryturze; mając na uwadze, że ponad 1/3 kobiet w podeszłym wieku w UE nie pobiera uposażenia emerytalnego;
- Q. mając na uwadze, że niektóre kategorie kobiet są zagrożone wieloraką dyskryminacją zawodową i na rynku pracy, a mianowicie kobiety należące do mniejszości etnicznych, lesbijki, kobiety biseksualne oraz transpłciowe, kobiety samotne, kobiety niepełnosprawne i w podeszłym wieku;
- R. mając na uwadze, że w „dyrektywie przeredagowanej” jasno wskazano, że wszelkie formy mniej przychylnego traktowania w związku z ciążą lub urlopem macierzyńskim stanowią dyskryminację; przypominając, że w dyrektywie tej również w sposób wyraźny zapewniono gwarancję powrotu po urlopie macierzyńskim do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko, a także ochronę mężczyzn i kobiet przed zwolnieniem z powodu wykonywania przez nich prawa do urlopu rodzicielskiego lub adopcyjnego,
- S. mając na uwadze, że partnerzy społeczni (związki zawodowe oraz pracodawcy) i organizacje społeczeństwa obywatelskiego odgrywają bardzo istotną rolę we wspieraniu równego traktowania i promowania koncepcji pracy za równe wynagrodzenie;
- T. mając na uwadze, że we wszystkich państwach członkowskich działają organy ds. równości, jednak są zasadnicze różnice w ich pracy oraz we wpływie, jaki posiadają, co uzależnione jest od ich poziomu niezależności, uprawnień i zasobów; mając na uwadze, że takie organy powinny być należycie wspierane i wzmacniane przy wykonywaniu swoich zadań w zakresie promowania, monitorowania i wspierania równego traktowania w niezależny i skuteczny sposób;
- U. mając na uwadze, że Parlament wielokrotnie wzywał Komisję do przeglądu istniejących

przepisów w celu zniwelowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć; mając na uwadze, że wyeliminowanie tego zróżnicowania stanowiłoby środek pozwalający na zwiększenie wskaźników zatrudnienia wśród kobiet, poprawiając sytuację wielu europejskich rodzin, oraz ograniczenie ryzyka ubóstwa kobiet, szczególnie w wieku emerytalnym;

- V. mając na uwadze, że wyeliminowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn stanowiłoby środek pozwalający zrealizować założenia strategii „Europa 2020” w zakresie zatrudnienia i ograniczania ubóstwa, a także zagwarantować swobodny przepływ pracowników jako podstawową swobodę w Europie; mając na uwadze, że — zgodnie z wnioskami z oceny europejskiej wartości dodanej¹ — spadek zróżnicowania wynagrodzenia kobiet i mężczyzn o jeden punkt procentowy przyczyni się do zwiększenia wzrostu gospodarczego o 0,1 %;
- W. mając na uwadze, że tradycyjne role przypisane płciom i stereotypy z tym związane wciąż mają duży wpływ na podział ról pomiędzy kobietami i mężczyznami w domu, w toku kształcenia, w przebiegu karier zawodowych i w społeczeństwie w ujęciu ogólnym;

Ogólna ocena

1. zauważa, że co do zasady państwa członkowskie dostosowały swoje przepisy krajowe do prawa UE²; wskazuje, że sama poprawna transpozycja przepisów „dyrektywy preredagowanej” do prawa krajowego okazała się niewystarczająca do zapewnienia ich pełnego stosowania i skutecznego egzekwowania oraz że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć utrzymuje się, a nawet pogłębia w następstwie kryzysu;
2. ubolewa, że pomimo iż państwa członkowskie były zobowiązane do dokonania transpozycji jedynie „istotnych zmian” wprowadzanych w „dyrektywie preredagowanej”, tylko w dwóch państwach członkowskich transpozycja dyrektywy jest jasna i zgodna z przepisami, zaś w pozostałych 26 państwach członkowskich pozostaje szereg kwestii nierozstrzygniętych; wskazuje jednak, że zmiany te nie zostały wcześniej wyraźnie zidentyfikowane; zwraca uwagę na fakt, że wysiłki Komisji w zakresie monitorowania procesu wdrażania miały ograniczony zakres oddziaływania w odniesieniu do zapewnienia spójnego podejścia i niezbędnych wytycznych umożliwiających skuteczne wdrażanie na szczeblu krajowym;
3. podkreśla fakt, że państwa członkowskie nie skorzystały ze sposobności, by uprościć i znowelizować ustawodawstwo w sprawie równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w odniesieniu do zatrudnienia i wykonywania zawodu; wskazuje na fakt, że od państw członkowskich nie tylko oczekuje się transpozycji dyrektywy, ale również zadbania o monitorowanie wdrażania zasady równego wynagradzania i korzystania ze wszelkich środków odwoławczych w przypadku dyskryminacji płacowej;
4. ubolewa nad faktem, iż Komisja nie podjęła jeszcze inicjatywy ustawodawczej mającej na celu promocję i ułatwienie efektywnego stosowania zasady równości wynagrodzeń w

¹ Ocena europejskiej wartości dodanej pt. „Stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę o jednakowej wartości” dokonana przez Parlament w 2013 r.

² Zgodnie z komunikatem Komisji w sprawie stosowania dyrektywy preredagowanej (COM(2013)0861).

praktyce, do której przyjęcia zobowiązała się w ubiegłym roku; w związku z tym wzywa Komisję do zidentyfikowania słabych punktów „dyrektywy preredagowanej” oraz do pilnego przedstawienia wniosku ustawodawczego, który doprowadziłby do jej zastąpienia, i obejmującego stosowniejsze instrumenty monitorowania wdrażania i realizacji postanowień dyrektywy na szczeblu państw członkowskich;

5. wskazuje również, że strach przed utratą pracy powoduje, iż wiele kobiet rezygnuje z rozwiązań umożliwiających pogodzenie życia rodzinnego z pracą, takich jak zmniejszenie wymiaru czasu pracy lub inne równoważne temu systemy, co skutkuje utrudnieniami w pogodzeniu życia rodzinnego z zawodowym, prowadząc do pogłębienia tendencji spadkowej wskaźnika urodzeń w niektórych państwach; wzywa Komisję do oceny tego trendu oraz działań podjętych przez różne organy administracji w celu przeciwdziałania temu zjawisku i do przedstawienia środków na rzecz ograniczenia wpływu kryzysu na kwestie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym;

Stosowanie przepisów w zakresie równości wynagrodzeń

6. podkreśla, że choć zróżnicowanie poziomu zatrudnienia i wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć nieznacznie zmalało w ostatnich latach, nie stało się to dzięki poprawie sytuacji kobiet, lecz z powodu spadku poziomu zatrudnienia i wysokości płac mężczyzn w czasie kryzysu gospodarczego;
7. zwraca uwagę, że zgodnie z orzecznictwem TSUE zasada równości wynagrodzeń musi być przestrzegana w odniesieniu do wszystkich elementów wynagrodzenia otrzymywanego przez mężczyzn i kobiety;
8. ponownie wskazuje na potrzebę harmonizacji definicji umożliwiających porównywanie na szczeblu UE kwestii, takich jak zróżnicowanie wynagrodzenia oraz emerytur i rent ze względu na płeć, wynagrodzenie, bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja płacowa, a w szczególności praca uznawana za „taką samą” oraz praca o równej wartości; uważa, że zgodnie z orzecznictwem TSUE wartość pracy należy oceniać i porównywać na podstawie obiektywnych kryteriów, takich jak wymagania w zakresie wykształcenia, doświadczenia zawodowego i szkolenia, posiadane umiejętności, nakład pracy i zakres odpowiedzialności, podejmowane działania i charakter wykonywanych zadań; wskazuje, że ze względu na zróżnicowanie istniejących typów umów o pracę, zarówno ustawowych, jak i umownych, obecne wyliczenia dotyczące zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć mogą skutkować wypaczonym pojmowaniem zagadnienia równości wynagrodzeń; wzywa Komisję do przeanalizowania takich ewentualnych przeinaczeń i przedstawienia odpowiednich rozwiązań, w tym wprowadzenia obowiązkowych audytów struktury wynagrodzeń dla spółek notowanych na giełdzie w państwach członkowskich UE, z wyłączeniem małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), i umożliwienia nałożenia kar w przypadku niezgodności;
9. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zidentyfikowania wykorzystywania istniejących systemów oceny stanowisk i zaszeregowania pracowników, które znacząco różnią się od siebie; wzywa Komisję do wprowadzenia wytycznych dotyczących neutralnych pod względem płci systemów oceny stanowisk i zaszeregowania pracowników, w tym szczególnych środków, takich jak proporcjonalna reprezentacja kobiet i mężczyzn w komisjach oceniających, opracowanie neutralnych pod względem

plici opisów stanowisk pracy i siatek klasyfikacyjnych, a także definicji jasnych kryteriów służących ocenie wartości pracy; wzywa państwa członkowskie do wprowadzenia i korzystania z jasnych i neutralnych pod względem płci systemów oceny stanowisk i zaszeregowania pracowników, opartych o wytyczne przygotowane przez Komisję, tak by mogły one wykrywać pośrednią dyskryminację płacową związaną z niedocenianiem pracy wykonywanej zwyczajowo przez kobiety;

10. podkreśla, że systemy oceny pracy i zaszeregowania pracowników w miarę możliwości powinny być uwzględniane w ramach układów zbiorowych pracy;
11. wskazuje, że jasny i zharmonizowany system zaszeregowania pracowników oraz większa przejrzystość płac usprawni dostęp do wymiaru sprawiedliwości; zauważa, że niektóre państwa członkowskie podjęły już konkretne środki w zakresie przejrzystości płac; podkreśla dysproporcje istniejące między tymi środkami i odnotowuje wydane w 2014 r. zalecenia Komisji w sprawie przejrzystości płac, a jednocześnie wyraża ubolewanie z powodu ich niewiążącego charakteru; wzywa państwa członkowskie do aktywnego wdrożenia tych zaleceń Komisji dzięki przejrzystości oraz nieustającym pozytywnym działaniom za sprawą prawodawstwa, ponieważ okazało się to skutecznym rozwiązaniem, poprzez wprowadzenie zalecanych i dostosowanych środków służących przejrzystości płac; wzywa Komisję do dokonania oceny rzeczywistego oddziaływania tych zaleceń, w tym wymogu, by przedsiębiorstwa regularnie przygotowywały sprawozdania dotyczące średniego wynagrodzenia dla poszczególnych kategorii pracowników i stanowisk przy podziale na płeć; wzywa Komisję, by w swoim nowym wniosku ustawodawczym uwzględniła środki, o których mowa w przyjętych w 2014 r. zaleceniach Komisji w sprawie przejrzystości płac, zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz uprawnień organów ds. równości; wzywa państwa członkowskie do napiętnowania praktyk nierównego wynagradzania oraz promowania przejrzystości systemu wynagrodzeń zgodnie z żądaniami zainteresowanych stron, w tym związków zawodowych i organów ds. równości;

Stosowanie przepisów w zakresie równego traktowania

12. podkreśla znaczenie zwalczania dyskryminacji pośredniej w ramach systemów emerytalnych, nie tylko w programach pracowniczych, ale również w odniesieniu do praktyk występujących w ustawowych systemach emerytalnych; podkreśla, że TSUE wyraźnie stwierdził, że pracownicze programy emerytalne należy traktować jako formę wynagrodzenia i w związku z tym zasada równego traktowania ma zastosowanie również w odniesieniu do tych programów, mimo iż rozróżnienie między ustawowymi systemami emerytalnymi a pracowniczymi programami emerytalnymi jest w niektórych państwach członkowskich kwestią problematyczną, zaś w innych państwach koncepcja pracowniczych programów emerytalnych jest nieznaną, co może to stanowić źródło dyskryminacji pośredniej na rynku pracy; uznaje, że dostęp kobiet do pracowniczych programów emerytalnych jest bardziej ograniczony, ze względu na krótsze godziny pracy, krótszy okres zatrudnienia oraz poziomą i pionową segregację kobiet i mężczyzn na rynku pracy, zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć oraz że systemy emerytalne oparte na składkach rzadko uwzględniają przerwy w zatrudnieniu z uwagi na obowiązki opiekuńcze i konieczność pracy w niepełnym wymiarze godzin; wzywa Komisję do przeanalizowania wpływu przejścia od ustawowego państwowego systemu

emerytalnego na systemy pracownicze i prywatne na zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć; wzywa Komisję do uważnego monitorowania procesu wprowadzania tej zasady i do składania sprawozdań, ponieważ w niektórych państwach członkowskich transpozycja okazała się niejasna;

13. wzywa państwa członkowskie do ochrony uprawnień wynikających z urlopu macierzyńskiego i do podjęcia środków przeciwdziałania niesłusznemu zwalnianiu pracownic w ciąży i po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego; wzywa Radę, by w końcu przyjęła wspólne stanowisko dotyczące zmiany dyrektywy w sprawie wdrożenia środków promowania poprawy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy kobiet ciężarnych, kobiet, które niedawno urodziły dziecko, i kobiet karmiących (zwanej dyrektywą w sprawie urlopów macierzyńskich); wzywa Radę do jak najszybszego przyjęcia wspólnego stanowiska w odniesieniu do wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, i odnośnych środków;
14. zauważa, że między państwami członkowskimi istnieją znaczne różnice we wdrażaniu przepisów w zakresie ochrony przed dyskryminacją w odniesieniu do urlopu macierzyńskiego i urlopu ojcowskiego lub urlopu adopcyjnego; podkreśla potrzebę rozwiązania w spójny sposób na szczeblu krajowym konkretnych istniejących wyzwań, w tym różnic sektorowych (różnic między sektorem publicznym i prywatnym) oraz organizacyjnych (różnic między przedsiębiorstwami oraz między dużymi przedsiębiorstwami a MŚP), sytuacji w zakresie umów nietypowych i umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin, a także praktyk dotyczących rozwiązywania umów na czas określony w okresie ochrony i nakłaniania do dobrowolnego odchodzenia z pracy;
15. wzywa państwa członkowskie i Komisję do podjęcia kroków mających na celu zwalczanie wszelkich przejawów dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie, do zapewnienia stosowania zasady niedyskryminacji i równości na rynku pracy i w dostępie do zatrudnienia, w tym dyskryminacji mniejszości etnicznych i osób niepełnosprawnych oraz dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, wyznanie lub przekonania, orientację seksualną i tożsamość płciową, a zwłaszcza do przyjęcia środków z zakresu ochrony socjalnej, aby zapewnić, że płace oraz świadczenia socjalne, w tym emerytury, dla kobiet wykonujących takie same obowiązki lub pracę o tej samej wartości co mężczyźni, nie będą niższe;
16. wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia, poprzez stworzenie skutecznych systemów monitoringu, działań w zakresie monitorowania i kontroli, zmierzających do usprawnienia zbierania danych dotyczących przypadków molestowania i dyskryminacji ze względu na płeć, w tym dyskryminacji związanej z ciążą i urlopem macierzyńskim oraz innymi formami urlopu; uważa, że w takich przypadkach należy przewidzieć system sankcji, koncentrując jednak starania przede wszystkim na działaniach prewencyjnych, aby umożliwić kobietom w ciąży bądź posiadającym małe dzieci dostęp do usług mogących ułatwić im pogodzenie ciąży lub macierzyństwa z pracą zawodową bez konieczności dokonywania wyboru pomiędzy karierą a rodziną, co nadal zdarza się nader często; wzywa Komisję, by uwzględniła ocenę wdrożenia art. 26 (odnoszącego się do molestowania seksualnego) w sprawozdaniu z oceny wdrożenia dyrektywy 2006/54/WE;

17. wzywa Komisję do zaproponowania jasno określonych środków służących bardziej skutecznej walce z molestowaniem seksualnym w miejscu pracy; wyraża ubolewanie, że pomimo iż prawodawstwo UE chroni obywateli przed dyskryminacją na rynku pracy, 30% osób transpłciowych szukających zatrudnienia spotkało się z dyskryminacją, a najbardziej dyskryminację odczuły kobiety transpłciowe w roku poprzedzającym ogłoszenie wyników badania Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej dotyczącego LGBT; podkreśla, że stanowi to naruszenie Karty praw podstawowych Unii Europejskiej; wzywa Komisję do uważnego monitorowania skuteczności krajowych procedur i organów zajmujących się skargami w kontekście wdrażania dyrektyw w sprawie równouprawnienia płci, jeśli chodzi o tożsamość płciową, ekspresję płciową oraz zmianę płci; wzywa Komisję, by dostarczyła państwom członkowskim fachowej wiedzy na temat metod walki z dyskryminacją ze względu na „specyfikę płci” w obszarze zatrudnienia; wzywa Komisję, by wspierała i zachęcała państwa członkowskie do włączenia transpłciowych i interseksualnych osób do szkoleń poświęconych różnorodności oraz współpracowała z pracodawcami w kwestii działań w miejscu pracy, np. promowania procedur anonimowej rekrutacji; wzywa państwa członkowskie do wykorzystania środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), aby aktywnie zwalczać dyskryminację w stosunku do osób transpłciowych zgodnie z orzecznictwem TSUE;
18. ponownie podkreśla, jak ważne jest, by państwa członkowskie wyraźnie uwzględniały w przyjmowanych przepisach krajowych zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na tożsamość seksualną lub zmianę płci;
19. wskazuje, że dostęp do wymiaru sprawiedliwości w tym obszarze jest ograniczony ze względu na szereg przyczyn, w tym na czas trwania lub koszty postępowań, wyzwania, przed którymi stają organy ds. równości w niektórych państwach członkowskich, brak przejrzystości systemu wynagrodzeń, brak bezpłatnej pomocy prawnej i obawy związane ze stygmatyzacją lub odwetem, jakie mogą mieć miejsce, gdy ofiara decyduje się ujawnić dyskryminację w miejscu pracy; zwraca uwagę na fakt, że stosowanie zasady ciężaru dowodu również stwarza problemy w niektórych państwach członkowskich, ponieważ utrudnia możliwość obrony swych praw pracownikom, które często nie mają dostępu do tego rodzaju informacji lub dostęp ten jest dla nich ograniczony, a ponadto obawiają się utracić pracę; wzywa państwa członkowskie oraz władze lokalne i regionalne do odgrywania aktywnej roli przy udzielaniu pomocy ofiarom dyskryminacji, zarówno w sposób bezpośredni, jak i poprzez wspieranie organów ds. równości, związków zawodowych, organizacji wspólnotowych i organizacji pozarządowych działających w tej dziedzinie; wskazuje na fakt, że odpowiednim rozwiązaniem pozwalającym poprawić dostęp do wymiaru sprawiedliwości w tym obszarze byłoby nadanie uprawnień niezależnym organom ds. równości w zakresie świadczenia pomocy ofiarom dyskryminacji, w tym bezpłatnej pomocy prawnej, a także prawa do reprezentowania poszczególnych pracowników w przypadku dyskryminacji w wynagrodzeniach; w tym kontekście zachęca do wprowadzenia w państwach członkowskich systemu poufnego zgłaszania nieprawidłowości, który pozwoliłby kobietom zgłaszać ewentualne sytuacje nierównego traktowania w miejscu pracy;
20. wzywa Komisję do dokonania oceny, wymiany i porównywania najlepszych praktyk oraz do rozpowszechniania wyników tej oceny w zakresie skutecznych środków, które

mogłyby zostać podjęte przez państwa członkowskie w celu zachęcenia pracodawców, związków zawodowych i organizacji zaangażowanych w szkolenia zawodowe do zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji ze względu na płeć, w szczególności w odniesieniu do molestowania i molestowania seksualnego w miejscu pracy, poprzez zwiększanie dostępu do zatrudnienia, oferowanie dalszych szkoleń zawodowych i promowanie najlepszych praktyk;

21. wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia środków ułatwiających i poprawiających dostęp kobiet do programów kształcenia przez całe życie, szkoleń zawodowych i sieci mentorskich w całej Europie, szczególnie w branżach zdominowanych przez mężczyzn, oraz do rozpowszechniania najlepszych sposobów postępowania w tym obszarze;

Promocja równego traktowania i dialog społeczny

22. ponownie wskazuje, że organy ds. równości powinny mieć uprawnienia, odpowiednie zasoby i personel do skutecznego i niezależnego monitorowania przepisów promujących równość między kobietami i mężczyznami oraz do składania sprawozdań w tym zakresie; podkreśla, że we wszystkich państwach członkowskich należy chronić niezależność organów ds. równości oraz że za określenie dokładnej formy instytucjonalnej tych organów odpowiedzialne są państwa członkowskie;
23. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zachęcania partnerów społecznych (związków zawodowych i pracodawców), społeczeństwa obywatelskiego i organów ds. równości do promowania monitorowania praktyk równościowych w miejscu pracy, w tym elastycznych rozwiązań dotyczących pracy w celu ułatwienia pogodzenia pracy i życia prywatnego, a także do dalszej kontroli układów zbiorowych, obowiązujących skal płac i systemów zaszeregowania pracowników w celu unikania jakichkolwiek przejawów bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji kobiet; podkreśla znaczenie innych instrumentów, na przykład kodeksów postępowania, badań lub wymiany doświadczeń i dobrych praktyk w zakresie równouprawnienia płci w dążeniu do zapewnienia lepszej ochrony przed dyskryminacją;
24. uważa, że ochrona danych nie może być podawana jako uzasadniony pretekst do niepublikowania rocznych danych na temat wynagrodzeń w miejscu pracy;
25. wzywa państwa członkowskie do nałożenia na duże i średnie przedsiębiorstwa bardziej rygorystycznych zobowiązań w celu zapewnienia systematycznej promocji równego traktowania i regularnego przekazywania ich pracownikom odpowiednich informacji, w tym w odniesieniu do kwestii równego wynagrodzenia; ponownie podkreśla, że wprowadzenie kar finansowych dla pracodawców, którzy nie przestrzegają zasady równości wynagrodzeń, może okazać się odpowiednim środkiem pozwalającym na zniwelowanie zróżnicowania wynagrodzenia kobiet i mężczyzn;
26. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wzmocnienia mechanizmów instytucjonalnych pozwalających wprowadzić w życie równość między kobietami i mężczyznami, w szczególności poprzez zaopatrzenie instytucji odpowiedzialnych za realizację działań kontrolnych i karnych w odniesieniu do zasady równości wynagrodzeń w niezbędne środki techniczne, zasoby ludzkie i finansowe, oraz do zachęcania partnerów społecznych do oceniania wymiaru równości płci w układach

zbiorowych;

27. zwraca uwagę na potrzebę wzmocnienia publicznych mechanizmów inspekcji pracy oraz przyjęcia metodologii pomiaru wartości pracy i identyfikacji, na przykład, kategorii zawodowych charakteryzujących się niskimi zarobkami, w których większość stanowią kobiety, co skutkuje pośrednią dyskryminacją pod względem płacowym;
28. wzywa Komisję i państwa członkowskie do znaczącego zintensyfikowania działań zwiększających świadomość w zakresie praw ofiar dyskryminacji ze względu na płeć; podkreśla potrzebę współpracy wszystkich zainteresowanych stron, w tym organów ds. równości, partnerów społecznych (związków zawodowych oraz pracodawców) i organizacji pozarządowych, w celu walki ze stereotypami dotyczącymi pracy kobiet i mężczyzn i ich wpływem na wartość pracy i niskie wynagrodzenie, w tym na dostęp do pracy, a także w celu zadbania o to, by pracodawcy przeprowadzali dla wszystkich pracowników szkolenia dotyczące równości i różnorodności i aby przedsiębiorstwa wybierały najlepiej wykwalifikowanych kandydatów na podstawie porównawczej analizy kwalifikacji, stosując wcześniej określone, jasne, neutralnie sformułowane, niedyskryminacyjne oraz jednoznaczne kryteria;
29. wskazuje, że jedną z nowości wprowadzonych przez „dyrektywę przeredagowaną” jest odniesienie do godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego; wzywa Komisję do opracowania, po konsultacji z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi (związkami zawodowymi oraz pracodawcami), szczególnych środków w celu zapewnienia kobietom i mężczyznom większych praw w tym obszarze; podkreśla, że w tym przypadku konieczne jest w szczególności rozbudowanie publicznych struktur opieki nad dziećmi w rozumieniu celów barcelońskich;
30. wzywa Komisję i państwa członkowskie do rozpowszechniania na szczeblu europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym informacji i zwiększania świadomości społecznej w zakresie równych wynagrodzeń, luki emerytalnej oraz bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji kobiet w pracy; wzywa Komisję do zainicjowania europejskiego roku walki ze zróżnicowaniem wynagrodzenia ze względu na płeć;
31. zwraca szczególną uwagę na fakt, że wiele kobiet decyduje się prowadzić działalność na własny rachunek, jako że stanowi to jedyną formę pracy umożliwiającą im pogodzenie życia rodzinnego z zawodowym; zauważa jednak, że w wielu państwach członkowskich nie istnieje jeszcze poziom ochrony i ulg socjalnych dla osób pracujących na własny rachunek porównywalny z poziomem przysługującym pracownikom najemnym; wzywa państwa członkowskie do ustanowienia równoważnych systemów wsparcia pracowników prowadzących działalność na własny rachunek w celu zapobiegania dyskryminacji pomiędzy pracownikami najemnymi a osobami zatrudnionymi na własny rachunek w zakresie godzenia życia zawodowego z rodzinnym, jak również w odniesieniu do wpływu na system pomocy w zakresie zatrudnienia oraz świadczeń emerytalnych;

Zalecenia

32. ponownie wzywa państwa członkowskie do konsekwentnego wdrażania i egzekwowania przeredagowanej dyrektywy 2006/54/WE, zachęcania partnerów społecznych (związków zawodowych i pracodawców) oraz organizacji pozarządowych

- do odgrywania bardziej aktywnej roli we wspieraniu równego traktowania, w tym z wykorzystaniem planów działania zakładających walkę z wszelkimi różnicami w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, z uwzględnieniem konkretnych działań i monitorowania rezultatów na szczeblu firmowym, sektorowym, krajowym i unijnym;
33. wzywa Komisję, w związku z przedstawieniem opracowanego przez nią sprawozdania w sprawie stosowania „dyrektywy preredagowanej” oraz niniejszym sprawozdaniem, do przeglądu preredagowanej dyrektywy 2006/54/WE, czego Parlament domagał się już w przeszłości, zwłaszcza w swojej rezolucji z dnia 24 maja 2012 r., która zawiera konkretne i jasne zalecenia;
 34. zwraca uwagę na fakt, że neutralne pod względem płci zaszeregowanie pracowników i neutralne systemy oceny stanowisk oraz przejrzystość płac stanowią niezbędne środki wspierające równe traktowanie; wzywa w związku z tym Komisję do uwzględnienia tych środków w swoim wniosku dotyczącym nowej dyrektywy zastępującej „dyrektywę preredagowaną”; wskazuje, że zgodnie ze swobodnym przepływem pracowników, stanowiącym jedną z podstawowych swobód europejskich, jest wyłącznie podejście zharmonizowane;
 35. podkreśla potrzebę znalezienia wolnej od dyskryminacji ze względu na płeć metody oceny pracy, umożliwiającej porównanie stanowisk pracy w świetle ich znaczenia i złożoności, w celu ustalenia względnej pozycji jednego stanowiska pracy wobec innego w ramach tego samego sektora lub organizacji niezależnie od tego, czy zajmowane jest ono przez mężczyznę czy kobietę;
 36. wzywa państwa członkowskie do włączenia do krajowych systemów prawnych obowiązku opracowywania i wdrażania przez przedsiębiorstwa rocznych strategii na rzecz równości płci oraz praw kobiet i mężczyzn, na których spoczywa odpowiedzialność za utrzymanie innych członków rodziny, a także do zapewnienia zrównoważonej reprezentacji płci w zarządach;
 37. wzywa Komisję do uwzględnienia w nowej dyrektywie obowiązkowych audytów struktury wynagrodzeń dla spółek notowanych na giełdzie w państwach członkowskich UE, z wyłączeniem małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), by uwypuklić zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, oraz do wprowadzenia nakładanych na szczeblu unijnym sankcji, które skutkowałyby wykluczeniem przedsiębiorstw, które nie wypełniają swoich zobowiązań w zakresie równouprawnienia płci, z postępowań o udzielenie zamówień publicznych na produkty i usługi, na które środki są wydatkowane z budżetu UE; wzywa państwa członkowskie, by tak samo podchodziły do przedsiębiorstw finansowanych z dotacji publicznych;
 38. wzywa państwa członkowskie, by same dawały przykład w zakresie zwalczania nierównego wynagradzania kobiet w organach publicznych, instytucjach państwowych i ogólnie przedsiębiorstwach państwowych;
 39. wzywa Komisję do wprowadzenia wspólnych norm i systemu kontroli, by zapewnić niezależność i skuteczne działanie krajowych organów ds. równości;
 40. wzywa państwa członkowskie do podjęcia niezbędnych środków w celu zapewnienia tego, że ofiary nierównego traktowania i dyskryminacji, w szczególności osoby będące

ofiarami dyskryminacji wielorakiej, są uprawnione do proporcjonalnego odszkodowania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa;

41. wzywa państwa członkowskie do podjęcia niezbędnych działań na rzecz zagwarantowania odwrócenia ciężaru dowodu, tak aby zawsze to na pracodawcy spoczywał obowiązek udowodnienia, że wykryte różnice w traktowaniu nie wynikają z jakichkolwiek pobudek dyskryminacyjnych;
42. podkreśla potrzebę zwiększenia wysiłków na szczeblu krajowym i UE w celu zwalczania ciągle utrwalanych stereotypów poprzez kampanie na rzecz podnoszenia świadomości na wszystkich poziomach społeczeństwa, większe zaangażowanie mediów, strategie motywowania kobiet do wyboru kariery i zawodów, w których są one słabo reprezentowane, oraz włączenie zagadnień związanych z płcią w dziedzinie kształcenia i szkoleń zawodowych;
43. zwraca uwagę na fakt, że jedynie skuteczne wdrażanie zasady równego traktowania doprowadzi do rzeczywistej poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy, oraz że wymaga to rzeczywistej woli politycznej i strategicznej współpracy między różnymi podmiotami na szczeblu europejskim, krajowym, sektorowym i organizacyjnym; w tym kontekście wzywa Komisję Europejską do opracowania aktywnej strategii uwzględniającej punkty odniesienia, etapy i cele do osiągnięcia w czasie na rzecz zmniejszenia wskaźników nierówności w dziedzinie zatrudnienia i bezrobocia, tak jak to z powodzeniem miało miejsce w innych dziedzinach, na przykład w zakresie zmniejszenia liczby wypadków drogowych w UE;
44. wzywa państwa członkowskie do aktywnego sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci, aby przyczynić się do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy; wzywa Komisję do wspierania wymiany informacji na temat najlepszych sposobów postępowania dotyczących sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci;
45. podkreśla znaczenie podjęcia kroków mających na celu wsparcie włączenia kobiet w podejmowanie decyzji politycznych i gospodarczych; wskazuje, że zastosowanie wiążących kwot okazało się jednym z najlepszych sposobów osiągnięcia tego celu;
46. zwraca uwagę, że potrzebne są też środki zachęcające do zwiększenia uczestnictwa płci niedostatecznie reprezentowanej w niektórych zawodach, w których istnieje wyraźna segregacja pozioma ze względu na płeć;
47. wzywa Komisję do zbadania czynników prowadzących do luk emerytalnych oraz do oceny potrzeby wprowadzenia szczególnych środków zmniejszenia tej luki na szczeblu unijnym i krajowym, w tym z wykorzystaniem środków legislacyjnych lub nielegislacyjnych;
48. wzywa państwa członkowskie i Komisję do podjęcia odpowiednich kroków w celu zmniejszenia różnic między płciami w zakresie emerytur, które to różnice stanowią konsekwencję różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, a także do oceny wpływu nowych systemów emerytalnych na różne grupy kobiet, ze szczególnym uwzględnieniem pracy w niepełnym wymiarze godzin i umów nietypowych;
49. wzywa Komisję i państwa członkowskie do przeciwstawienia się nierównemu

wynagradzaniu kobiet i mężczyzn we wszystkich odnośnych strategiach politycznych UE i programach krajowych, w szczególności tych ukierunkowanych na walkę z ubóstwem;

50. wzywa Komisję do przeprowadzenia badania, które umożliwiłyby porównanie odpowiednio sytuacji matek pracujących, matek, które zdecydowały się na pozostanie z dzieckiem w domu, oraz kobiet bezdzietnych, by lepiej naświetlić pozycję tych grup kobiet na rynku pracy, zwracając szczególną uwagę na różnice w poziomie zatrudnienia, zróżnicowanie wynagrodzeń i emerytur oraz rozwój kariery;
51. podkreśla znaczenie wiarygodnych, porównywalnych i dostępnych wskaźników ilościowych i jakościowych oraz statystyk uwzględniających płeć dla zapewnienia wdrażania i monitorowania dyrektywy i przypomina w tym względzie o roli Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn; wzywa państwa członkowskie do przekazywania Eurostatowi wysokiej jakości rocznych danych statystycznych na temat zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, tak by możliwa była ocena rozwoju sytuacji w całej UE;
52. wzywa Komisję do przeanalizowania, w jaki sposób procedury związane z oficjalnym uznawaniem zmiany płci lub brak takich procedur wpływają na pozycję osób transpłciowych na rynku pracy, a w szczególności na dostęp do zatrudnienia, poziom wynagrodzenia, rozwój kariery i uposażenie emerytalne;
53. wskazuje, że zalecenia dla poszczególnych krajów, które są wydawane w ramach europejskiego semestru, powinny uwzględniać cele zmniejszania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz dyskryminacji i ubóstwa wśród kobiet w podeszłym wieku;
54. wzywa Komisję do rzetelnego rozważenia kwestii zatrudnienia kobiet w ramach trzeciego sektora, systemów gospodarki społecznej i konsumpcji współdzielonej oraz do jak najszybszego przedstawienia strategii na rzecz promocji i ochrony zatrudnienia i pozycji kobiet w tych sektorach;
55. wzywa państwa członkowskie do wzmożenia wysiłków w zwalczaniu pracy nierejestrowanej i niepewnych form zatrudnienia; podkreśla częste występowanie zjawiska pracy nierejestrowanej wykonywanej przez kobiety, co negatywnie rzutuje na ich wynagrodzenia, zabezpieczenie społeczne i ochronę oraz ma negatywny wpływ na poziom PKB w UE; zwraca uwagę na potrzebę szczególnego podejścia do pracy domowej, wykonywanej głównie przez kobiety, jak do szczególnego wyzwania, ponieważ jest to praca w sektorze nieformalnym, wykonywana w odosobnieniu i z natury niedostrzegana, której uregulowanie wymaga opracowania ukierunkowanych środków; wyraża ponadto ubolewanie z powodu nadużyć związanych z nietypowymi formami zawieranych umów, w tym umów nieregulujących godzin pracy, w celu unikania obowiązku przestrzegania wymogów w dziedzinie zatrudnienia i ochrony socjalnej; ubolewa nad faktem, że nastąpił wzrost liczby kobiet dotkniętych zjawiskiem ubóstwa pracujących;
56. podkreśla, że Komisja powinna zaproponować działania mające na celu: a) zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn; b) zwiększenie niezależności ekonomicznej kobiet; c) poprawę dostępu kobiet do rynku pracy i

możliwości rozwoju ich karier; d) zasadnicze zwiększenie równości na stanowiskach decyzyjnych oraz e) zlikwidowanie struktur i praktyk dyskryminacyjnych ze względu na płeć;

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

UZASADNIENIE

Uwagi ogólne

Równe traktowanie mężczyzn i kobiet w zakresie zatrudnienia i pracy jest kwestią wolności i sprawiedliwości. Stanowi ono niepodlegający negocjacom element umowy społecznej. Wszystkie kobiety niezależnie od wieku, wykształcenia czy statusu społecznego są, bezpośrednio lub pośrednio, potencjalnymi ofiarami dyskryminacji w miejscu pracy. Niekiedy dyskryminacja ma tak subtelny charakter, że można ją ujawnić wyłącznie poprzez dokładną analizę odpowiednich danych statystycznych.

Nie można nie doceniać wpływu nierówności w dziedzinie zatrudnienia. Ogranicza on potencjał kobiet, przez co społeczeństwo nie jest w stanie w pełni wykorzystać ich talentów, zdolności i umiejętności. W związku z tym równa płaca dla kobiet i mężczyzn jest kwestią sprawiedliwości i motywacji.

Jednocześnie można ją także traktować jako kwestię rodzinną. Dobrobyt wielu europejskich rodzin zależy od płac uzyskiwanych przez kobiety. Znaczna większość matek uczestniczy w rynku pracy, przy czym na wielu z nich spoczywa podstawowa odpowiedzialność za utrzymanie rodzin, z racji tego, że są ich jedynymi lub głównymi żywicielkami. W związku z tym zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć ma znaczny wpływ na warunki życia, odżywianie się i szanse życiowe ich dzieci. Stosowanie skutecznych polityk zmierzających do wyeliminowania tego zróżnicowania może poprawić sytuację wielu rodzin, w szczególności rodzin z jednym rodzicem i rodzin, w których rodzice pracują w nisko płatnych zawodach.

Równe traktowanie i zasada niedyskryminacji stanowią istotne elementy zarówno prawa pierwotnego UE począwszy od przyjęcia traktatu rzymskiego w 1957 r. (ostatnio zostały one wyrażone w art. 157 TFUE), jak i orzecznictwa TSUE. Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, które jest istotnym wskaźnikiem nierówności między mężczyznami a kobietami na rynku pracy, utrzymywało się jednak w ostatnim dziesięcioleciu na niemal tym samym poziomie, przy czym wyniosło 17,5% w 2008 r. i 16,4% w 2012 r.

Mając na uwadze tę stagnację, sprawozdawczynie skłania się do stwierdzenia, że obecnie obowiązująca dyrektywa 2006/54/WE (wersja przedredagowana) wyczerpała już swój potencjał i musi zostać zaktualizowana. Dodatkowym poparciem dla tego wniosku są stanowiska wyrażane w przeszłości przez Parlament Europejski, w szczególności rezolucja przyjęta z własnej inicjatywy (2011/2285(INI)) 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 (sprawozdanie Bauer).

Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć

Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć jest obliczane jako różnica między średnim wynagrodzeniem brutto za godzinę pracy pracowników płci męskiej i żeńskiej wyrażona w ujęciu procentowym w stosunku do średniego wynagrodzenia brutto za godzinę pracy pracowników płci męskiej. Uzyskiwana wartość procentowa stanowi ważny wskaźnik ilustrujący nierówności między kobietami a mężczyznami na rynku pracy, ponieważ uwzględnia ona zarówno zatrudnienie w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy (to ostatnie wiąże się co do zasady z niższym wynagrodzeniem za godzinę pracy, przy czym

podejmują się go przede wszystkim kobiety).

Definicja zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć jest narażona na oddziaływanie trzech rodzajów zakłóceń, które ograniczają jej interpretację. Są to: cechy indywidualne (np. wykształcenie: jeśli słabo wykształcone kobiety nie uczestniczą w rynku pracy, to zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć zmniejsza się, natomiast jeśli potrzebują pieniędzy i decydują się na podjęcie zatrudnienia, to zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć zwiększa się, gdyż pracownicy z wyższym wykształceniem zarabiają więcej), cechy branżowe (np. wielkość przedsiębiorstwa: pracownicy dużych firm zarabiają zwykle więcej niż ci, którzy są zatrudnieni w małych firmach) oraz cechy instytucjonalne (płaca minimalna: wyższa płaca minimalna skutkuje zmniejszeniem się zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, gdyż dużo kobiet pracuje w nisko płatnych zawodach).

Dlatego też istotne jest porównanie ogólnego zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć ze zróżnicowaniem odnotowywanym w poszczególnych sektorach. Między pracownikami zatrudnionymi w niepełnym i pełnym wymiarze czasu pracy można wprawdzie dostrzec istotne zróżnicowanie wynagrodzenia, jednak nie musi ono wynikać z dyskryminacji bezpośredniej. Stanowi ono raczej konsekwencję faktu, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest podejmowane częściej w nisko płatnych sektorach, takich jak opieka zdrowotna czy usługi sprzątania. Wewnętrzne porównanie wysokości wynagrodzenia za godzinę pracy wśród osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy pokazuje, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć jest mniejsze niż w przypadku osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

Walka z nierównym traktowaniem kobiet i mężczyzn, na które wskazuje zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, wymaga zidentyfikowania pobudek, z których wiele kobiet podejmuje prace o niższej wartości rynkowej niezależnie od swojego wykształcenia i talentów.

Brak równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym

Kobiety są głównymi opiekunami i poświęcają nieproporcjonalną ilość czasu na wykonywanie niepłatnej pracy oraz opiekowanie się swoimi dziećmi oraz innymi członkami rodziny. Aby móc wykonywać te obowiązki, często wybierają one zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przeważają także na stanowiskach w sektorach i zawodach, które umożliwiają zapewnienie lepszej równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym. Skutkuje to tym, że często pracują one w nisko płatnych zawodach i nie zajmują stanowisk kierowniczych. O ile jednak mężczyźni przebywają w miejscu pracy dłużej niż kobiety, to po zsumowaniu płatnych i niepłatnych godzin pracy kobiet okazuje się, że kobiety pracują znacznie dłużej niż mężczyźni.

Jednocześnie trudności związane z pogodzeniem życia rodzinnego i zawodowego skutkują odkładaniem na później decyzji o pierwszym dziecku oraz niskimi współczynnikami płodności w większości państw członkowskich. Wskaźnik zatrudnienia kobiet z małymi dziećmi jest wciąż niższy niż kobiet bezdzietnych. Ponadto według analiz ekspertów zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć zaczyna być widoczne po powrocie kobiet na rynek pracy z pierwszego urlopu macierzyńskiego, pogłębia się w przypadku powtarzających się przerw w karierze ze względu na czynniki zewnętrzne, takie jak przerwy w zatrudnieniu związane z opieką nad dzieckiem lub członkami rodziny pozostającymi na

utrzymaniu, i rośnie z wiekiem.¹

Ze względu na okresy urlopów macierzyńskich i urlopów ze względów rodzinnych kobiety doświadczają istotnych przerw w doświadczeniu zawodowym, które również wpływają na zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć. Bezpośredni wpływ takich okresów obejmuje utratę wynagrodzenia i jego zastąpienie zasiłkiem macierzyńskim, co w wielu państwach członkowskich łączy się dodatkowo z otrzymywanym w tym czasie niższym świadczeniem z zabezpieczenia społecznego. Jest to jedna z przyczyn sprawiających, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć pozostaje najniższe wśród młodych pracowników, natomiast rośnie z wiekiem, co wynika z opisanych powyżej przerw w karierze.

Niemożliwość zaproponowania kobietom praktycznych rozwiązań, które pomogłyby im lepiej godzić ze sobą obowiązki zawodowe i rodzinne stanowi podstawowy czynnik sprzyjający segregacji poziomej/sektorowej oraz segregacji pionowej/segregacji rynku pracy na rynku pracy.

W związku z tym kobiety często pracują w sektorach, w których wynagrodzenie godzinowe jest niższe niż w sektorach z przeważającym udziałem mężczyzn, takich jak na przykład opieka zdrowotna, szkolnictwo czy administracja publiczna. Jednocześnie kobiety doświadczają segregacji pionowej lub segregacji rynku pracy, która wynika z tendencyjnego przypisywania ról w społeczeństwie zdominowanym przez mężczyzn: zbyt często są one zatrudniane jako asystentki ds. administracyjnych, sprzedawczynie lub pracownice nisko wykwalifikowane bądź niewykwalifikowane.

Sprawozdawczyni podkreśla konieczność wzięcia pod uwagę związku pomiędzy specyficzną rolą kobiet jako osób wychowujących dzieci a ich gotowością na godzenie się z niesprawiedliwym traktowaniem na rynku pracy. Dlatego też zdecydowanie rekomenduje ona, aby w przepisach zmierzających do stworzenia optymalnych warunków dla równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym uwzględniono wagę niepłatnej pracy kobiet jako opiekunów i odpowiednio uznano wartość tej niepłatnej pracy.

W tym celu konieczna może okazać się zmiana sposobu obliczania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, tak aby wskaźnik ten nie obejmował kobiet mających co najmniej jedno dziecko. W ten sposób będzie on odzwierciedlał jedynie rzeczywiste zróżnicowanie wynagrodzenia wynikające z dyskryminacji. Jednocześnie porównanie między zróżnicowaniem wynagrodzenia obliczanym w obecny sposób oraz „czystym” zróżnicowaniem wynagrodzenia ze względu na płeć obliczanym nową metodą mogłoby zostać użyte jako podstawa do oszacowania długu społeczeństwa wobec kobiet za ich niepłatną pracę w charakterze opiekunów.

Dyskryminacja w dziedzinie systemów emerytalnych

Zróżnicowanie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn zwiększa się po przejściu na emeryturę. Według dostępnych statystyk kobiety w UE otrzymują średnio o 39% niższe emerytury niż mężczyźni. Sytuacja ta odzwierciedla gorszą sytuację zawodową, która staje się widoczna po

¹ Rezolucja Parlamentu Europejskiego 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 (2011/2285 (INI)).

porównaniu ze sobą emerytur zakładowych. Luki emerytalne są przeciętnie znacznie większe niż różnicowanie wynagrodzenia. Wynika to z większego odsetka kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, za niższe wynagrodzenie godzinowe, a także z mniejszej liczby przepracowanych lat. W niektórych państwach członkowskich luka emerytalna jest niemal dwukrotnie wyższa niż różnicowanie wynagrodzenia. Wynikające z tego nierówności mogą się powiększać w miarę pogarszania się sytuacji demograficznej w państwach członkowskich. Doprowadzi to do coraz większej presji wywieranej na systemy repartycyjne, a także do sytuacji, w której prywatne fundusze emerytalne zarządzające oszczędnościami wyliczonymi jako procent otrzymywanego wynagrodzenia staną się głównym źródłem dochodu dla obywateli znajdujących się na emeryturze.

Sprawozdawczyni traktuje lukę emerytalną jako przedłużenie różnicowania wynagrodzenia: jako taka ma ona charakter dyskryminacyjny i musi zostać wyeliminowana.

Pojęcie takiej samej pracy

O ile istnieje wyraźne powiązanie między utrzymującą się dyskryminacją pośrednią kobiet na rynku pracy a specjalnym statusem kobiet jako potencjalnych lub faktycznych matek, to brakująca definicja pojęcia pracy o tej samej wartości lub brak jakichkolwiek jasnych kryteriów oceny pozwalających na porównywanie ze sobą różnych zawodów stanowi dodatkową istotną przeszkodę w zapewnieniu sprawiedliwego rynku pracy opartego na równym traktowaniu kobiet i mężczyzn.

Motyw 9 dyrektywy przededagowanej stanowi, co następuje: „aby ocenić, czy pracownicy wykonują taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości, powinno się stwierdzić, uwzględniając szereg czynników, w tym charakter pracy i szkolenia oraz warunki pracy, czy pracowników tych można uznać za znajdujących się w porównywalnej sytuacji”.

Jak dotąd 12 państw członkowskich wprowadziło do swojego prawa definicję tego pojęcia. W większości przypadków jest ona oparta na czterech głównych elementach oceny pracy opisanych w załączniku 1 do dokumentu roboczego służb Komisji towarzyszącego sprawozdaniu dotyczącemu stosowania dyrektywy 2006/54/WE, mianowicie na umiejętnościach, wysiłku, odpowiedzialności i warunkach pracy. Sprawozdawczyni proponuje, aby koncepcja takiej samej pracy lub pracy o równej wartości została wprowadzona we wszystkich państwach członkowskich jako obowiązkowy element służący zapewnieniu podstawowej unijnej swobody przepływu pracowników.

Przejrzystość płac

Wprowadzenie środków w zakresie przejrzystości płac jest kolejnym istotnym krokiem na drodze do utworzenia rynku pracy opartego na równości między kobietami a mężczyznami. Sprawozdawczyni jest przekonana, że obowiązkowe wdrożenie tego narzędzia opartego na wspólnej europejskiej definicji odniesie pozytywny skutek, gdyż z jednej strony zwiększy świadomość pracowników w odniesieniu do istniejących nierówności w zakresie wynagrodzeń i świadczeń, a jednocześnie stanowić będzie instrument pozwalający ofiarom na wszczynanie postępowań sądowych w sprawach o dyskryminację.

Dostęp do wymiaru sprawiedliwości

Z procesu monitorowania stosowania dyrektywy przededagowanej wynika, że dostęp ofiar

dyskryminacji do wymiaru sprawiedliwości znacząco różni się od siebie w poszczególnych państwach członkowskich. W odniesieniu do pokonania podstawowego problemu napotykanego przez ofiary w większości państw członkowskich sprawozdawczynie podkreśla potrzebę bezpłatnej pomocy prawnej. Mogłaby być ona oferowana przez organy ds. równości, związki zawodowe lub organizacje pozarządowe.

Poprawa dostępu do wymiaru sprawiedliwości jest także warunkiem wstępnym dla stosowania zapisanych w dyrektywie przerwanej przepisów w zakresie odszkodowań i kar. Dzięki odszkodowaniom sądy mogą udzielać ofiarom odpowiedniej pomocy, natomiast sankcje i kary mają w sposób odstraszący wpływać na pracodawców i stanowić bodziec do unikania wszelkich form zachowań, które mogłyby zostać uznane za dyskryminujące. Zgodnie z zasadą pomocniczości sankcje proponowane przez sprawozdawczynię powinny być nakładane zwłaszcza na szczeblu unijnym oraz powinny wpływać na możliwość dopuszczania przedsiębiorstw do postępowań o udzielenie zamówień publicznych na produkty i usługi, na które środki są wydatkowane z budżetu UE.

OPINIA MNIEJSZOŚCI

złożona zgodnie z art. 52 ust. 3 Regulaminu
Anna Záborská

Równość kobiet i mężczyzn jest zasadą zapisaną w Traktacie o Unii Europejskiej. Artykuł 157 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej dostarcza podstawy prawnej do podjęcia środków w celu zapewnienia stosowania tej zasady.

Główne problemy, z jakimi mierzą się kobiety w miejscu pracy, wynikają przede wszystkim z dyskryminacji pośredniej opierającej się na błędnej opinii wielu pracodawców, że kobiety mające dzieci są mniej wydajne niż mężczyźni. To jest źródłem dyskryminacji opartej na fakcie, że dana osoba posiada taką, a nie inną płć. Aby osiągnąć jasność i spójność niezbędne do wykorzenia tej dyskryminacji, starałam się stosować słowo „płć” wyłącznie w wyrażeniu „różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płć” – w odniesieniu do dokładnie zdefiniowanego parametru statystycznego.

Niestety w tekście przyjętym w komisji rozmyślnie preferowano prawnie niejednoznaczny termin „płć” (gender) pojmowanej jako płć społeczno-kulturowa od jasno zdefiniowanego pojęcia płci (sex), co zaciera różnice między dwiema dziedzinami ludzkiej egzystencji: społeczną i prywatną. Niejednoznaczne pojęcie płci społeczno-kulturowej umożliwia błędną interpretację. W konsekwencji niesprawiedliwość i interwencja państwa w prywatne życie obywateli europejskich będą dominowały nad sprawiedliwością. Z tej przyczyny nie mogłam głosować za tekstem w takim kształcie.

1.6.2015

OPINIA KOMISJI ZATRUDNIENIA I SPRAW SOCJALNYCH

dla Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia

na temat sprawozdania dotyczącego stosowania dyrektywy 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
(2014/2160(INI))

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej: Vilija Blinkevičiūtė

WSKAZÓWKI

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych zwraca się do Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia, jako komisji przedmiotowo właściwej, o uwzględnienie w końcowym tekście projektu rezolucji następujących wskazówek:

- A. mając na uwadze, że głównym wyzwaniem dla wszystkich państw członkowskich UE na przyszłość jest poprawne stosowanie i egzekwowanie przepisów dotyczących równości wynagrodzenia zawartych w dyrektywie 2006/54/WE,
- B. mając na uwadze, że wskaźniki zatrudnienia kobiet są generalnie niższe niż wskaźniki zatrudnienia mężczyzn: w 2013 r. stopa zatrudnienia mężczyzn kształtowała się na poziomie 69,4% w UE-28, zaś w przypadku kobiet stopa ta wynosiła 58,8%¹;
- C. mając na uwadze, że kobiety generalnie otrzymują o ok. 16% niższe wynagrodzenie niż mężczyźni, a zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć skutkuje często tym, że kobiety otrzymują niższe świadczenia emerytalne niż mężczyźni – w UE emerytury kobiet są niższe od emerytur mężczyzn przeciętnie o 39 %;
- D. mając na uwadze, że brak przejrzystości struktur wynagrodzeń pracowników stanowi przyzwolenie dla uprzedzeń płciowych i że dyskryminacyjna struktura wynagrodzeń jest wciąż niedostrzegalna dla pracowników i/lub ich przedstawicieli, jak również bardzo ciężko ją udowodnić, co kładzie się cieniem na skutecznym wdrażaniu zasady równego wynagrodzenia za tę samą pracę;

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

- E. mając na uwadze, że w większości państw członkowskich przepisy krajowe nie definiują w żaden sposób pojęć „pracy o równej wartości” i „jednakowej pracy”, pozostawiając tę kwestię interpretacji sądów krajowych dla każdego przypadku z osobna, a tym samym przyczyniając się w dużej mierze do braku pewności prawa dla potencjalnych ofiar dyskryminacji płacowej pomimo odesłań przedstawionych przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w celu zapewnienia pewności prawa;
1. wyraża pogląd, że równouprawnienie płci, ponieważ zwiększa dobrobyt ekonomiczny i społeczny, przynosi korzyści nie tylko kobietom, ale całemu społeczeństwu; przypomina, że skuteczne przełamywanie stereotypów dotyczących płci ma kluczowe znaczenie dla zwiększenia dostępu kobiet do wszystkich segmentów rynku pracy; wzywa UE, by stała się liderem jeśli chodzi o przełamywanie stereotypów dotyczących płci, w szczególności w obszarze edukacji, pracy i doskonalenia zawodowego;
 2. podkreśla, że Komisja powinna zaproponować działania mające na celu: a) zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn; b) zwiększenie niezależności ekonomicznej kobiet; c) poprawę dostępu kobiet do rynku pracy i możliwości rozwoju kariery; d) zasadnicze zwiększenie równości na stanowiskach decyzyjnych oraz e) zlikwidowanie struktur i praktyk dyskryminacyjnych ze względu na płeć;
 3. wzywa państwa członkowskie i Komisję do podjęcia kroków mających na celu zwalczanie wszelkich przejawów dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie, do zapewnienia stosowania zasady niedyskryminacji i równości na rynku pracy i w dostępie do zatrudnienia, w tym dyskryminacji mniejszości etnicznych i osób niepełnosprawnych oraz dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, wyznanie lub przekonania, orientację seksualną i tożsamość płciową, a zwłaszcza do przyjęcia środków z zakresu ochrony socjalnej, aby zapewnić, że płace oraz świadczenia socjalne, w tym emerytury, dla kobiet wykonujących takie same obowiązki lub pracę o tej samej wartości co mężczyźni, nie będą niższe;
 4. wzywa Komisję do zaproponowania jasno określonych środków służących bardziej skutecznej walce z molestowaniem seksualnym w miejscu pracy; wyraża ubolewanie, że pomimo iż prawodawstwo UE chroni obywateli przed dyskryminacją na rynku pracy, 30% osób transpłciowych szukających zatrudnienia spotkało się z dyskryminacją, a najbardziej dyskryminację odczuły kobiety transpłciowe w roku poprzedzającym ogłoszenie wyników badania Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej dotyczącego LGBT; podkreśla, że stanowi to naruszenie Karty praw podstawowych Unii Europejskiej; wzywa Komisję do uważnego monitorowania skuteczności krajowych procedur i organów zajmujących się skargami w kontekście wdrażania dyrektyw w sprawie równouprawnienia płci, jeśli chodzi o tożsamość płciową, ekspresję płciową oraz zmianę płci; wzywa Komisję, by dostarczyła państwom członkowskim fachowej wiedzy na temat metod walki z dyskryminacją ze względu na „specyfikę płci” na rynku pracy; wzywa Komisję, by wspierała i zachęcała państwa członkowskie do włączenia transpłciowych i interseksualnych osób do szkoleń poświęconych różnorodności oraz współpracowała z pracodawcami w kwestii działań w miejscu pracy, np. promowania procedur anonimowej rekrutacji; wzywa państwa członkowskie do korzystania z funduszy Europejskiego Funduszu Społecznego, aby aktywnie zwalczać dyskryminację osób transpłciowych zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej;

5. wzywa państwa członkowskie do aktywnego wdrożenia zalecenia Komisji w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości¹ oraz nieustającym pozytywnym działaniom za sprawą prawodawstwa, ponieważ okazało się to skutecznym rozwiązaniem, wprowadzając zalecane i dostosowane środki służące przejrzystości płac, takie jak przejrzysta polityka w sprawie składników i struktur wynagrodzeń; wzywa wszystkie państwa członkowskie do określenia najodpowiedniejszych sposobów służących zapewnieniu neutralnych pod względem płci systemów oceny pracy oraz zrównoważone i niedyskryminacyjne systemy zaszeregowania pracowników, uwzględniając układy zbiorowe pracy i instrumenty praktyczne; wzywa państwa członkowskie do zwrócenia się do dużych przedsiębiorstw o publikowanie danych na temat występującego w nich zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć;
6. przyjmuje z zadowoleniem przeniesienie ciężaru dowodu na pozwanego przewidziane w dyrektywie 2006/54/WE z korzyścią dla kobiet będących domniemanymi ofiarami dyskryminacji ze względu na płeć w przypadku dochodzenia roszczeń na drodze prawnej, lecz pragnie podkreślić, że przepis ten zacznie funkcjonować dopiero wówczas, gdy zostanie uznane prawo tych kobiet do dostępu do informacji będących w posiadaniu pracodawcy, takie jak zaproponowane przez Komisję w dyrektywie Rady 97/80/WE dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, lecz ostatecznie w niej pominięte; wzywa państwa członkowskie do stworzenia platform, które mogłyby przyjmować skargi i udzielać bezpłatnej pomocy w zakresie wnoszenia sprzeciwu przed sądem w przypadku dyskryminacji w miejscu pracy;
7. podkreśla, że choć zróżnicowanie poziomu zatrudnienia i wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć nieznacznie zmalało w ostatnich latach, nie stało się to dzięki poprawie sytuacji kobiet, lecz z powodu spadku poziomu zatrudnienia i wysokości płac mężczyzn w czasie kryzysu;
8. wzywa państwa członkowskie do znalezienia sposobu, by w przepisach krajowych zawarto definicję pracy o równej wartości lub aby określono jasne ramy, na podstawie których byłoby możliwe ustalenie, co należy uznać za pracę o równej wartości; uważa, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wartość pracy należy oceniać i porównywać na podstawie obiektywnych kryteriów, takich jak wymagania w zakresie wykształcenia, doświadczenia zawodowego i wykszolenia, posiadane umiejętności, nakład pracy i zakres odpowiedzialności, podejmowane działania i charakter wykonywanych zadań – można brać pod uwagę także inne czynniki, takie jak warunki pracy, obciążenie fizyczne i psychiczne, kompetencje i stopień samodzielności, planowanie i podejmowanie decyzji;
9. podkreśla, że państwa członkowskie muszą się zaangażować w przezwyciężanie oporu względem zatrudniania kobiet w sektorze prywatnym oraz muszą promować przedsiębiorczość kobiet;
10. podkreśla, że reprezentacja kobiet na wyższych i kierowniczych stanowiskach na wszystkich poziomach podejmowania decyzji politycznych i gospodarczych, chociaż stanowią one w UE 60 % osób z wyższym wykształceniem, jest nadal zdecydowanie niedostateczna; apeluje w związku z tym o szybkie przyjęcie dyrektywy w sprawie kobiet

¹ C(2014)1405.

w zarządach, co stanowiłoby istotny pierwszy krok na rzecz równej reprezentacji w sektorach publicznym i prywatnym oraz zwraca uwagę na odpowiedzialność Komisji za podjęcie działań, które mogłyby pomóc w przełamaniu impasu w Radzie, jeśli chodzi o europejskie prawodawstwo zapewniające przejrzystość i większą równowagę płci podczas rekrutacji na stanowiska decyzyjne;

11. wzywa państwa członkowskie do dopilnowania, aby przedsiębiorstwa zapewniały różnicowanie płci na liście kandydatów, gwarantując jednocześnie, że płeć wybranego w wyniku tej procedury dyrektora niewykonawczego nie będzie w żaden sposób wcześniej określona oraz aby wybierały najbardziej wykwalifikowanych kandydatów na podstawie porównawczej analizy kwalifikacji, stosując wcześniej określone, jasne, neutralnie sformułowane, niedyskryminacyjne oraz jednoznaczne kryteria; wzywa Komisję i państwa członkowskie do wspierania kampanii przełamujących stereotypy płciowe w kontekście dostępu do pracy przez podkreślanie, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą pracować w różnych dziedzinach, ze szczególnym naciskiem na dziedziny związane z nauką i technologią, oraz do zachęcania kobiet w zakresie przyuczania się do zawodu i podejmowania pracy w obszarach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn oraz do dopilnowania, aby pracodawcy przeprowadzali dla wszystkich pracowników szkolenia dotyczące równości i różnorodności;
12. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia kobietom prawa powrotu do pracy po ciąży i urlopie macierzyńskim, prawa do skutecznej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, ochrony uprawnień socjalnych przewidzianych dla matek, a także do podjęcia środków zapobiegających niesprawiedliwemu zwalnianiu pracownic w czasie ciąży oraz do ochrony kobiet i mężczyzn sprawujących obowiązki opiekuńcze przed niesprawiedliwym zwolnieniem; w tym względzie ubolewa nad zamiarem wycofania przez Komisję dyrektywy w sprawie urlopów macierzyńskich i wzywa Radę do aktywnej współpracy z Parlamentem i Komisją w celu odblokowania dyrektywy o urlopie macierzyńskim; podkreśla ponadto, że ulepszenie przepisów o urlopie ojcowskim stanowiłoby ważny impuls do zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć i dyskryminacji płacowej w miejscu pracy;
13. uważa, że równość płci powinna być wspierana poprzez inwestycje w infrastrukturę pomocową i w usługi dla rodzin, a także poprzez promowanie przepisów w zakresie urlopów wychowawczych i ojcowskich oraz elastycznych godzin pracy;
14. podkreśla znaczenie zwalczania dyskryminacji pośredniej w ramach systemów emerytalnych, nie tylko w programach pracowniczych, ale również w odniesieniu do praktyk występujących w ustawowych systemach emerytalnych; podkreśla, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wyraźnie stwierdził, że pracownicze programy emerytalne należy traktować jako formę wynagrodzenia i w związku z tym zasada równego traktowania ma zastosowanie również w odniesieniu do tych programów, mimo iż rozróżnienie między ustawowymi systemami emerytalnymi a pracowniczymi programami emerytalnymi jest w niektórych państwach członkowskich kwestią problematyczną lub koncepcja pracowniczych programów emerytalnych jest w nich nieznaną, oraz że może to stanowić źródło dyskryminacji pośredniej na rynku pracy;
15. podkreśla, że segregacja zawodowa i sektorowa rynku pracy jest nadal czynnikiem wpływającym na różnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć; podkreśla również, że

kobiety, zwłaszcza te pracujące w charakterze pracownic domowych i opiekunek, są stale niedoceniane i są częściej nisko wynagradzane, zmuszane do pracy w niepełnym wymiarze godzin, niepewnych form zatrudnienia czy zawierania umów nieregulujących godzin pracy, oraz wzywa Komisję i państwa członkowskie do opracowania i realizacji odpowiednich działań mających na celu skuteczne ograniczenie niewynikającej z własnego wyboru pracy w niepełnym wymiarze godzin; podkreśla, że feminizacja biedy jest rezultatem dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie i wielu innych czynników takich jak zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, zróżnicowanie emerytur, obowiązki opiekuńcze i związane z tym przerwy w karierze zawodowej, niewystarczające wsparcie i systemy podatkowe dotyczących gospodarstw domowych prowadzonych przez samotne matki; podkreśla w tym kontekście znaczenie oceny wpływu problematyki płci na systemy zabezpieczenia społecznego; przypomina o znaczeniu pełnego wdrożenia przepisów antydyskryminacyjnych, przyjmując podejście przekrojowe, aby zredukować poziom ubóstwa wśród kobiet;

16. wzywa państwa członkowskie do wzmożenia wysiłków w zwalczaniu pracy nierejestrowanej i niepewnych form zatrudnienia; podkreśla częste występowanie zjawiska pracy nierejestrowanej wykonywanej przez kobiety, które negatywnie rzutuje na wynagrodzenia, zabezpieczenie społeczne i ochronę kobiet oraz ma negatywny wpływ na poziom PKB w UE; zwraca uwagę na potrzebę szczególnego podejścia do pracy domowej, wykonywanej głównie przez kobiety, jak do szczególnego wyzwania, ponieważ jest to praca w sektorze nieformalnym, wykonywana w odosobnieniu i z natury niedostrzegana, której uregulowanie wymaga opracowania ukierunkowanych środków; wyraża ponadto ubolewanie z powodu nadużyć związanych z nietypowymi formami zawieranych umów, w tym umów nieregulujących godzin pracy, w celu unikania obowiązku przestrzegania wymogów w dziedzinie zatrudnienia i ochrony socjalnej; ubolewa nad faktem, że nastąpił wzrost liczby kobiet dotkniętych zjawiskiem ubóstwa pracujących;
17. wzywa państwa członkowskie i Komisję do rozpowszechniania informacji i zwiększania świadomości społecznej w zakresie równych wynagrodzeń bez względu na płeć i luki emerytalnej, bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji kobiet w pracy na szczeblu europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym; wzywa Komisję do zainicjowania europejskiego roku walki ze zróżnicowaniem wynagrodzenia ze względu na płeć;
18. wzywa państwa członkowskie i Komisję do zaangażowania partnerów społecznych (związków zawodowych i pracodawców) oraz społeczeństwa obywatelskiego, w tym organów odpowiedzialnych za równouprawnienie płci, w urzeczywistnianie równości płci celem wspierania równego traktowania; podkreśla, że dialog społeczny musi obejmować kontrolę i wspieranie przestrzegania zasady równości płci w miejscu pracy, w tym elastycznej organizacji czasu pracy celem ułatwienia pogodzenia życia prywatnego i zawodowego; podkreśla znaczenie układów zbiorowych w zwalczaniu dyskryminacji i wspieraniu równości między kobietami i mężczyznami w pracy, a także znaczenie innych instrumentów, na przykład kodeksów postępowania, badań lub wymiany doświadczeń i dobrych praktyk w zakresie równouprawnienia płci;
19. zwraca się do Komisji o dopilnowanie, aby zalecenia dla poszczególnych krajów wydawane w ramach europejskiego semestru w odniesieniu do kwestii zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć zostały wdrożone;

20. wyraża ubolewanie, że niektóre państwa członkowskie nie przestrzegają postanowień dyrektywy lub je obchodzą oraz wzywa Komisję do podjęcia natychmiastowych i zdecydowanych działań w celu zaradzenia tej sytuacji.

WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

Data przyjęcia	28.5.2015
Wynik głosowania końcowego	+ : 42 - : 8 0 : 0
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Laura Agea, Guillaume Balas, Tiziana Beghin, Brando Benifei, David Casa, Ole Christensen, Lampros Fountoulis, Agnes Jongerius, Jan Keller, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Zdzisław Krasnodębski, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Patrick Le Hyaric, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Elisabeth Morin-Chartier, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Terry Reintke, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Renate Weber, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská, Inês Cristina Zuber
Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego	Amjad Bashir, Heinz K. Becker, Mercedes Bresso, Tania González Peñas, Eva Kaili, Eduard Kukan, António Marinho e Pinto, Evelyn Regner, Csaba Sógor, Gabriele Zimmer
Zastępcy (art. 200 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego	Michaela Šojdrová

GŁOSOWANIE IMIENNE PODCZAS GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO

[24]	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Izaskun Bilbao Barandica, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
GUE/NGL	Malin Björk, Stefan Eck
PPE	Anna Maria Corazza Bildt, Ildikó Gáll-Pelcz, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Elisabeth Köstinger, Elissavet Vozemberg, Suica Dubravka
S&D	Inés Ayala Sender, Biljana Borzan, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Clare Moody, Maria Noichl, Liliana Rodrigues, Marc Tarabella
VERTS/ALE	Terry Reintke, Jordi Sebastià, Ernest Urtegas

[2]	-
EFDD	Louise Bours
NI	Sylvie Goddyn

[6]	0
ECR	Branislav Skripek, Jadwiga Wisniewska, Jana Zitnanská
PPE	Marijana Petir, Michaela Sojdrová, Anna Záborská

Objaśnienie używanych znaków

+ : za

- : przeciw

0 : wstrzymanie się od głosu

WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

Data przyjęcia	16.6.2015
Wynik głosowania końcowego	+ : 24 - : 2 0 : 6
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Elisabeth Köstinger, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Angelika Mlinar, Maria Noichl, Marijana Petir, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Jana Žitňanská
Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego	Inés Ayala Sender, Izaskun Bilbao Barandica, Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Ildikó Gáll-Pelcz, Sylvie Goddyn, Clare Moody, Branislav Škripek, Dubravka Šuica, Marc Tarabella