

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie komunikatu Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn”

COM(2007) 424 wersja ostateczna

(2008/C 211/16)

Dnia 18 lipca 2007 r. Komisja, działając na podstawie art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, postanowiła zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie

komunikatu Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn”

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 2 kwietnia 2008 r. Sprawozdawcą była Ingrid KÖSSLER.

Na 444. sesji plenarnej w dniach 22–23 kwietnia 2008 r. (posiedzenie z 22 kwietnia) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny przyjął 128 głosami — 3 osoby wstrzymały się od głosu — następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 Komitet z zadowoleniem przyjmuje wolę polityczną Komisji, by nadal czynić starania o zniesienie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Podobnie jak Komisja poważnie traktuje fakt, że nic nie wskazuje na odczuwalne zmniejszenie się tych różnic. Istnieją one nadal pomimo wprowadzonych rozwiązań i środków przeznaczonych na ich zwalczanie. Dlatego też ważne jest, by wszystkie podmioty włączyły się w te starania i wykazały się chęcią wywołania prawdziwych zmian. Oparta na strategii lizbońskiej unijna strategia na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia jest ważnym narzędziem wspierania równości na rynku pracy oraz ograniczania istniejących różnic w wynagradzaniu mężczyzn i kobiet. Konieczne jest wprowadzenie równości pod względem płac, aby osiągnąć cele strategii lizbońskiej, zagwarantować ogólny dobrobyt i zapewnić globalną konkurencyjność Europy. Jest to ważne dla przyszłości zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

1.2 Komitet przedstawia poniżej zalecenia dotyczące walki o równe płace i zwraca się przy tym do instytucji UE, rządów poszczególnych państw, krajowych organów ds. równości i do partnerów społecznych.

1.2.1 Zdaniem Komitetu wszystkie państwa członkowskie powinny zapewnić, by zasada równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości, tak jak została ona zapisana w dyrektywie 75/117/EWG, znalazła zastosowanie w krajowym prawodawstwie i w negocjacjach zbiorowych.

1.2.2 Komitet jest zdania, że państwa członkowskie muszą koncentrować swoje wysiłki na zwalczaniu przyczyn istnienia różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Wiąże się one z tym, że praca wykonywana przez mężczyzn i kobiety jest różnie oceniana, że na rynku pracy istnieje podział zawodów według płci oraz że mężczyźni i kobiety mają różny stosunek do życia zawodowego, a ponadto różni się także ich pozycja pod względem władzy i statusu.

1.2.3 W odniesieniu do obowiązujących przepisów konieczne jest, by:

- rzeczywiście stosować je w walce z dyskryminacją w zakresie wynagrodzeń;
- utrzymać i skutecznie wykorzystywać możliwości prawne w zakresie podejmowania pozytywnych działań zgodnie z art. 141 ust. 4 TWE, aby ułatwić wykonywanie działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej;
- pracodawcy dokonywali corocznych kontroli sytuacji i zmian wynagrodzeń w celu określenia problemów związanych z dyskryminacją ze względu na płeć w systemach zaszeregowania pracowników i wdrożenia odpowiednich rozwiązań, poprzez sporządzenie planu wprowadzania w życie równouprawnienia obejmującego przejrzysty system wynagrodzeń;
- państwa członkowskie muszą zapewnić łatwy dostęp do mechanizmu wnoszenia środków odwoławczych i zgłaszania przypadków dyskryminacji; zgodnie z dyrektywą Rady 97/80/WE dotyczącą ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (!) na stronie pozwanej powinien spoczywać obowiązek udowodnienia przed sądem lub innym właściwym organem, że zasada równości traktowania nie została naruszona.

1.2.4 W odniesieniu do porozumień zawieranych przez partnerów społecznych należy:

- wzmocnić dialog społeczny oraz negocjacje zbiorowe na wszystkich szczeblach, ponieważ jest to jedno z głównych narzędzi znoszenia różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn;
- zapewnić staranną analizę obecnych kryteriów stosowanych w systemach zaszeregowania — ich widocznych i ukrytych konsekwencji, przebiegu pracy w kontekście czasu pracy, dyspozycyjności i obowiązków domowych;

(!) Art. 4: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:03:31997L0080:PL:PDF>.

- zapewnić przejrzystość przepisów dotyczących informowania i konsultowania pracowników i ich przedstawicieli na temat sytuacji i zmian wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwie czy innym zakładzie pracy;
- podejmować działania służące zwalczaniu uzależnionych od płci różnic w wynagradzaniu;
- przewidzieć możliwość elastycznego kształtowania czasu pracy.

1.2.5 Jako że równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest kluczem do zwalczania różnic w ich wynagradzaniu, ważne jest, by:

- wspierać działania zwiększające równy dostęp kobiet i mężczyzn do całego rynku pracy oraz ich udział w nim (w tym celu trzeba wykorzystywać także fundusze strukturalne);
- zapewniać dzieciom i młodzieży obu płci dobre wzorce, które sprzyjają „nietradycyjnemu” wyborowi zawodu;
- równouprawnienie faktycznie miało miejsce pod względem udziału i wpływu w życiu zawodowym;
- przyjąć wspólne, wzajemnie powiązane i spójne środki na rzecz zagwarantowania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, tak by można było pogodzić obowiązki rodzinne z pracą zarobkową;
- wprowadzić płatny urlop rodzicielski w krajach, w których taki urlop nie istnieje (np. poprzez przejście przepisów obowiązujących w instytucjach UE), oraz stworzyć możliwość korzystania z dłuższego urlopu rodzicielskiego, w czasie którego wypłacane byłoby wyrównanie finansowe; państwa członkowskie powinny wprowadzić skuteczne środki ułatwiające mężczyznom i kobietom dzielenie się urlopem rodzicielskim⁽²⁾;
- zapewnić różnorodne i wspierane finansowo placówki opieki nad dziećmi, co umożliwi rodzicom kontynuowanie pracy zarobkowej i skrócenie przerw w karierze, oraz rozszerzyć ofertę wysokiej jakości i przystępnych cenowo usług dla osób zależnych i ich rodzin⁽³⁾;
- zapewnić rozbudowane i dotowane ze środków publicznych usługi dla osób starszych i innych osób wymagających opieki.

1.2.6 Ponadto państwa członkowskie powinny zadbać o to, by:

- przekazać wszystkim zainteresowanym stronom informacje o przyczynach różnic wynagradzaniu mężczyzn i kobiet oraz dyskryminacji ze względu na płeć;

⁽²⁾ Kwestia ta ma zostać omówiona przez europejskich partnerów społecznych zgodnie z propozycją przedstawioną podczas drugiego etapu konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi w sprawie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego.

⁽³⁾ EKES odsyła w tej kwestii do szeregu zaleceń, które sformułował w swych wcześniejszych opiniach, ostatnio w opinii EKES-u w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Rady dotyczącej wytycznych w sprawie polityki zatrudnienia państw członkowskich (zgodnie z art. 128 traktatu WE), sprawozdawca: Wolfgang Greif, CESE 282/2008 (SOC/303), a w szczególności w jej punkcie 2.3.

- odbywała się wymiana sprawdzonych rozwiązań oraz intensywny dialog między państwami;
- informować ogół społeczeństwa, a także przedstawicieli pracowników i pracodawców oraz osoby wykonujące zawody prawnicze o prawach osób, które czują się dyskryminowane.

1.2.7 Komitet wzywa Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, by w swoich pracach nadał priorytet kwestii różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn.

1.2.8 Komitet jest bardzo zaniepokojony wynikami sprawozdania Komisji na temat równości kobiet i mężczyzn — 2008⁽⁴⁾. W sprawozdaniu stwierdza się, że w sektorach kluczowych dla rozwoju gospodarczego, w których zazwyczaj wynagrodzenia są wysokie, zatrudnienie kobiet jest niedostateczne, a zatem ważne wyzwanie to poprawa jakościowego aspektu równouprawnienia.

1.2.9 Komitet wspiera również europejską platformę kobiet naukowców⁽⁵⁾, i wzywa wszystkie zainteresowane strony na szczeblu europejskim i krajowym, by poświęciły szczególną uwagę sytuacji kobiet w sektorze naukowo-badawczym. W UE tylko 29 % naukowców i inżynierów to kobiety.

1.3 Komitet oczekuje, iż praktyka instytucji rządowych w państwach członkowskich oraz zachowania czołowych polityków będą wzorcowym przykładem wdrażania zasad, o których mowa w niniejszej opinii.

1.4 Komitet zaleca zwrócenie szczególnej uwagi na oddziaływanie środków masowego przekazu w celu eliminacji stereotypowych wizerunków mężczyzn i kobiet i propagowania takiego przedstawiania obu płci, które by właściwiej odzwierciedlało ich wkład we wszystkie dziedziny życia społecznego.

2. Wprowadzenie

2.1 Z komunikatu Komisji wynika, że kobiety w UE nadal zarabiają przeciętnie 15 % mniej niż mężczyźni. Eliminowanie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn jest jednym z głównych celów planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010⁽⁶⁾. Kwestia różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn znacznie wykracza poza zagadnienie jednakowego wynagrodzenia za taką samą pracę. Jedną z głównych przyczyn wiąże się ze sposobem oceny kompetencji kobiet w porównaniu z kompetencjami mężczyzn. Wynagrodzenie za pracę wymagającą podobnych kwalifikacji lub doświadczenia jest z reguły niższe na stanowiskach, które uważane są za typowo kobiece.

⁽⁴⁾ COM(2008) 10 wersja ostateczna, 23 stycznia 2008 r.

⁽⁵⁾ Patrz www.epws.org.

⁽⁶⁾ Opinia EKES-u w sprawie planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010, sprawozdawca: Grace Attard, Dz.U. C 318 z 23.12.2006. W tym kontekście należy też wymienić następujące opinie: opinia EKES-u z 28 września 2005 r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Instytutu ds. Równości Mężczyzn i Kobiet, sprawozdawca: Dana Štechová (Dz.U. C 24 z 31.1.2006), opinia EKES-u z 29 września 2005 r. w sprawie ubóstwa kobiet w Europie, sprawozdawca: Brenda King (Dz.U. C 24 z 31.1.2006). Można także wspomnieć o Karcie Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych na temat uwzględnienia kwestii płci w związkach zawodowych przyjętej na kongresie ETUC w Sewilli 23 maja 2007 r. oraz o podręczniku Komisji Europejskiej na temat uwzględniania kwestii płci w polityce zatrudnienia z lipca 2007 r.

2.1.1 Różnice w wynagradzaniu odzwierciedlają także brak równości na rynku pracy, który dotyka przede wszystkim kobiet — zwłaszcza pod względem trudności w godzeniu życia zawodowego i prywatnego. Kobiety w znacznie większym stopniu decydują się na pracę w niepełnym wymiarze godzin i częściej mają przerwy w karierze, co wpływa negatywnie na ich możliwości uczenia się przez całe życie i ich rozwój zawodowy. Ponadto kobiety nadal znacznie rzadziej piastują stanowiska kierownicze, jak również napotykać na więcej przeszkód i sprzeciwów w osiąganiu wyższych szczebli kariery. Rozwój kariery zawodowej kobiet jest w związku z tym częściej przerywany, wolniejszy i krótszy niż w przypadku mężczyzn, a w konsekwencji wiąże się to z niższym wynagrodzeniem. Według statystyk różnice w wynagradzaniu zwiększają się wraz z wiekiem, poziomem wykształcenia i stażem pracy. Sięgają one 30 % w grupie wiekowej od 50 do 59 lat i 7 % w grupie osób poniżej 30 roku życia. W przypadku absolwentów szkół wyższych wynoszą ponad 30 %, a w przypadku osób o wykształceniu podstawowym — 13 %.

2.1.2 W komunikacie przedstawiono cztery obszary działań mających na celu rozwiązanie tego problemu:

- zapewnienie lepszego stosowania obowiązujących przepisów prawnych (analiza tego, jak można dostosować i lepiej wdrożyć obecne prawo oraz podnieść świadomość omawianego problemu wśród społeczeństwa);
- zwalczanie różnic w wynagradzaniu jako integralna część działań podejmowanych w ramach polityki zatrudnienia w państwach członkowskich (przy wykorzystywaniu środków UE, zwłaszcza Europejskiego Funduszu Społecznego) ⁽⁷⁾;
- promowanie idei równego wynagradzania pracowników wśród przedsiębiorców, w szczególności za pośrednictwem odpowiedzialności społecznej;
- wspieranie wymiany sprawdzonych rozwiązań w całej UE i angażowanie partnerów społecznych.

2.1.3 Komunikat obejmuje analizę przyczyn różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn oraz możliwych sposobów postępowania na szczeblu UE. Głównym przesłaniem jest, że różnice te można skutecznie eliminować wyłącznie poprzez działania na wszystkich szczeblach, przy zaangażowaniu wszystkich stron i skoncentrowaniu się na wszystkich czynnikach, które są ich przyczyną.

3. Uwagi ogólne

3.1 Komitet zgadza się, że w staraniach o zmniejszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn muszą uczestniczyć wszystkie strony.

3.1.1 Postępy, jakie poczyniły kobiety w edukacji, badaniach i przedsiębiorczości, nie znajdują odzwierciedlenia w ich pozycji na rynku pracy. Wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet jest niższy niż wśród mężczyzn (55,7 % w porównaniu do 70 %); i

(7) Patrz przypis 3.

znacznie niższy wśród kobiet w wieku od 55 do 64 lat (31,7 %). Ponadto bezrobocie wśród kobiet jest wyższe niż wśród mężczyzn (9,7 % wobec 7,8 %).

3.1.2 Komitet jest zdania, że na rządach poszczególnych państw członkowskich, krajowych organach ds. równości kobiet i mężczyzn oraz zwłaszcza na partnerach społecznych spoczywa obowiązek zadbania o to, by zniknęły różnice strukturalne przyjmujące postać segregacji w różnych branżach, grupach zawodowych i formach zatrudnienia oraz by stworzone zostały systemy płac, które zmniejszają istniejące różnice w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn.

3.1.3 Postępy, jakie poczyniły kobiety w tak ważnych dziedzinach jak edukacja i badania, nie znajdują odzwierciedlenia w ich zarobkach i dochodach. Główną przyczyną tego, że kobiety mają niższe dochody niż mężczyźni, leży w tym, że kobiety przerywają swoją karierę zawodową, aby poświęcić się dzieciom i rodzinie. To kobiety rodzą dzieci i spędzają nieproporcjonalnie więcej czasu niż mężczyźni na opiece nad dziećmi. Urlop macierzyński oznacza także krótszy okres zarobkowania, mniejsze doświadczenie zawodowe oraz gorsze możliwości szkolenia. Im dłużej trwa taka przerwa w pracy, tym większy negatywny wpływ na poziom wynagrodzenia. Kobiety ponoszą też główną odpowiedzialność za opiekę nad osobami starszymi i innymi osobami wymagającymi opieki.

3.1.4 Niekorzystna pozycja kobiet na rynku pracy oraz wynikające z niej różnice w wynagradzaniu mają wpływ także na ich prawa emerytalne. Dlatego też trzeba dostosować systemy emerytalne, aby kobiety, które ze względu na urlop macierzyński czy wychowawczy przerywają pracę zarobkową, nie były pokrzywdzone oraz by zagwarantować równouprawnienie płci, mając na uwadze długofalowy cel, jakim jest zindywidualizowanie emerytur ⁽⁸⁾. Kobiety i mężczyźni muszą dzielić się obowiązkami rodzinnymi, a wypełnianie obowiązków rodzicielskich nie powinno iść w parze z gorszą emeryturą.

4. Uwagi szczegółowe

4.1 Zasada równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę została zapisana w art. 119 traktatu rzymskiego już w 1957 r. Artykuł ten, który stał się art. 141 TWE, stanowi, że państwa członkowskie powinny zapewnić stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

4.1.1 Dlatego też w ustępie 4 wymienionego art. 141 umożliwiono państwu członkowskiemu, w celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym, utrzymanie lub podejmowanie pozytywnych działań, zmierzających do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej.

(8) Opinia EKES-u z 29 listopada 2001 r. w sprawie „Wzrost gospodarczy, opodatkowanie i trwałość systemów emerytalnych w UE”, (Dz.U. C 48 z 21.2.2002); sprawozdawca: BYME, współsprawozdawca: VAN DIJK.

4.1.2 Możliwości prawne do podejmowania takich pozytywnych działań powinny zostać utrzymane i w miarę potrzeby wzmocnione, ponieważ na stanowiskach kierowniczych nadal istnieją duże różnice między kobietami a mężczyznami. W 2000 r. kobiety zajmowały jedynie 31 % wyższych stanowisk; do 2006 r. odsetek ten wzrósł tylko o jeden punkt procentowy do 32 % ⁽⁹⁾.

4.1.3 W dyrektywie 75/117/EWG przyjętej przez Radę w 1975 r. przewidziano, że zasada równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości oznacza zniesienie jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, w odniesieniu do wszystkich elementów i warunków wynagradzania. Wspólnotowy dorobek w tym zakresie był źródłem dla większości przepisów krajowych dotyczących zasady równości wynagrodzeń, jak też dla układów zbiorowych, i dzięki temu znacząco przyczynił się do wzmocnienia pozycji kobiet na rynku pracy.

4.1.4 Zgodnie z art. 141 TWE „przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy”.

4.1.5 Przepisy państw członkowskich dotyczące równych warunków zatrudnienia i wynagradzania muszą być kształtowane w sposób spójniejszy tak, by uniknąć bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji kobiet.

4.1.6 Obowiązujące prawodawstwo najwyraźniej nie zostało należycie wdrożone pod względem stosowania zasady równości wynagrodzeń za pracę takiej samej wartości. Dyskryminację tego rodzaju trudno jest wykryć. Zainteresowane strony nie zawsze są jej świadome lub nie jest im łatwo ją udowodnić. Zdaniem Komitetu pracownicy lub ich przedstawiciele muszą mieć dostęp do skutecznych środków umożliwiających sprawdzenie, czy za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości otrzymują takie samo wynagrodzenie.

4.1.7 Skutecznym sposobem kontroli i gwarantowania sprawiedliwego wynagradzania jest dokonywanie przez pracodawców w dużych i średnich przedsiębiorstwach corocznych przeglądów sytuacji i zmian wynagrodzeń w celu określenia problemów związanych z dyskryminacją ze względu na płeć w systemach zaszerogowania pracowników i wdrożenia odpowiednich rozwiązań poprzez sporządzenie planu wprowadzania w życie równouprawnienia obejmującego przejrzysty system wynagrodzeń zapewniający, że umiejętności, doświadczenie i potencjał pracowników są właściwie wynagradzane. Powinno się opracowywać plany dotyczące równości płac zawierające konkretne cele ilościowe, takie jak np. zmniejszanie różnic w wynagrodzaniu o 1 % rocznie. We wszystkich państwach członkowskich pracodawcy powinni co roku przedstawiać pracownikom i ich przedstawicielom statystyki płac z podziałem według płci.

4.1.8 Przeszkodą dla pełnego zastosowania przepisów prawa jest brak informacji oraz nieznanomość obowiązujących regulacji wśród zainteresowanych osób. Tylko co trzecia pytana osoba

stwierdza, że zna swoje prawa w przypadku dyskryminacji ⁽¹⁰⁾. Zdaniem Komitetu ważne jest, by dalej informować ogół społeczeństwa, a także przedstawiciele pracowników i pracodawców oraz osoby wykonujące zawody prawnicze o tych prawach.

4.1.9 Państwa członkowskie muszą zapewnić łatwy dostęp do mechanizmu wnoszenia środków odwoławczych i zgłaszania przypadków dyskryminacji, a obowiązek udowodnienia przed sądem lub inną właściwą władzą, że zasada równości traktowania nie została naruszona powinien spoczywać na stronie pozwanej (dyrektywa 97/80/WE).

4.1.10 Pomimo istnienia przepisów i układów zbiorowych nie udało się znieść różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Pokazuje to, że u źródła różnic w płacach leżą inne czynniki (psychologiczne, społeczne i kulturowe), takie jak np. trudności w godzeniu obowiązków rodzinnych z pracą zawodową. Ważne jest, by stworzyć równowagę między życiem prywatnym a zawodowym. Dlatego też Komitet jest zdania, że walkę o równą płacę trzeba dalej prowadzić w wielu różnych dziedzinach.

4.1.11 Należy wykorzystywać prawne możliwości uwzględniania klauzul społecznych przy udzielaniu zamówień publicznych, ponieważ można w ten sposób dawać pierwszeństwo tym wykonawcom, którzy przykładają wagę do równouprawnienia i sprawiedliwego wynagradzania mężczyzn i kobiet.

4.1.12 Komitet uważa, że administracja rządowa krajów członkowskich musi stać się wzorem dla wszystkich innych pracodawców i to nie tylko w kwestiach związanych bezpośrednio z równouprawnieniem w płacach czy w awansie zawodowym, ale także poprzez kreowanie rozwiązań organizacyjnych (np. w zakresie elastycznego czasu pracy) umożliwiających godzenie życia zawodowego i rodzinnego albo rozwiązań w zakresie polityki szkoleń, wspierających wyrównywanie szans zawodowych obu płci.

4.1.13 Duży wpływ na poprawę świadomości społecznej mogą mieć osoby publiczne, w tym politycy. Ich osobisty przykład, zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym, może przynieść lepsze efekty niż wiele kosztownych programów promocyjnych.

4.2 Eliminowanie różnic w wynagradzaniu jako element polityki zatrudnienia państw członkowskich

4.2.1 Oparta na strategii lizbońskiej unijna strategia na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia jest ważnym narzędziem wspierania równości na rynku pracy oraz zmniejszania istniejących różnic w wynagradzaniu mężczyzn i kobiet. Komitet za ważne uznaje te działania, dzięki którym można zwiększyć dostęp wszystkich osób do rynku pracy i ich udział w nim. W tym celu w miarę możliwości trzeba wykorzystywać także fundusze strukturalne.

⁽⁹⁾ Eurostat, Europejskie badanie siły roboczej, Kadry kierownicze w UE — podział według płci w roku 2000 i 2006.

⁽¹⁰⁾ Eurobarometr.

4.2.2 Komitet proponuje następujące działania:

- zapewnić przejrzysty system zaszerogowania wraz z zestawem kryteriów opracowanych i wdrażanych w sposób pozbawiony aspektów dyskryminacji ze względu na płeć;
- zapewnić zróżnicowane kryteria oceny zależne od charakteru pracy, a nie od osoby — kryteria, z którymi nie wiązałyby się żadne potencjalne formy dyskryminacji;
- wspieranie „nietradycyjnego” wyboru zawodu, aby wpłynąć na brak równowagi na rynku pracy i ją zmniejszyć (celem musi być, by kobiety decydowały się na karierę zawodową w dziedzinie nauki i techniki, a mężczyźni wybierali zawody wykonywane z reguły przez kobiety);
- zachęcanie pracodawców do opracowywania i realizowania planów wprowadzania w życie równouprawnienia, które obejmują przegląd płac, oraz dostosowywania ich do nowych trendów;
- zachęcanie pracodawców i pracowników do angażowania się w szkolenia;
- zachęcanie pracodawców i związków zawodowych do wprowadzania mechanizmów monitorowania wynagrodzeń (należy przy tym zastosować nomenklaturę rynku pracy, kazusy prawa, praktykę prawną i systematykę zawodów);
- wspieranie i promowanie trendu, by kobiety ubiegały się o i zajmowały wyższe, kierownicze i decyzyjne stanowiska w dziedzinie badań i rozwoju, technologii i innowacji;
- wspieranie większego udziału kobiet na wszystkich szczeblach zawodowych w rozwijających się sektorach, takich jak turystyka, ochrona środowiska i recykling, telekomunikacja i biotechnologia;
- wspieranie rozwiązań zarządczych sprzyjających równouprawnieniu płci;
- włączenie do strategii zatrudnienia specjalnie opracowanego wskaźnika umożliwiającego monitorowanie na szczeblu wspólnotowym znoszenia różnic w wynagradzaniu.

4.3 Komitet proponuje następujące działania służące wspieraniu równości w kształceniu ogólnym i zawodowym:

- wspieranie i zwiększanie udziału kobiet w kursach zawodowych i związanych z zapotrzebowaniem na rynku pracy w dziedzinie technologii i informatyki, zwłaszcza na wyższym poziomie w dziedzinie technologii informacyjnych;
- wspieranie poprzez kształcenie, praktyki i inne działania związane z rynkiem pracy takiego rozwoju sytuacji, by większa liczba mężczyzn podejmowała pracę w sektorze usług oraz opieki medycznej i pielęgnacyjnej;

— elastyczniejsze kształtowanie oferty szkoleń, by dotrzeć z nią także do kobiet zamieszkujących obszary wiejskie i słabo zaludnione;

— promowanie możliwości kobiet w zakresie poprawy ich umiejętności zawodowych za pośrednictwem szkoleń zawodowych w okresie urlopu rodzicielskiego oraz od chwili powrotu do pracy.

4.4 Komitet proponuje następujące działania w celu stworzenia i poprawy możliwości zakładania przedsiębiorstw przez kobiety:

- wykorzystanie funduszy strukturalnych w celu wspierania zakładania przedsiębiorstw przez kobiety ⁽¹⁾;
- uwrażliwienie kadry kierowniczej i doradców ds. zakładania przedsiębiorstw na kwestie równego traktowania oraz zachęcanie ich do zwrócenia uwagi na kwestię równości kobiet i mężczyzn;
- nowe ukierunkowanie i ukształtowanie (finansowych i technicznych) usług wsparcia dla MŚP, aby lepiej wychodzić naprzeciw potrzebom kobiet, które chcą założyć własne przedsiębiorstwo;
- udostępnienie wsparcia finansowego/pożyczek dla kobiet zakładających własne przedsiębiorstwa;
- wspieranie sieci i organizacji kobiet-przedsiębiorców oraz doradztwa kobiet dla kobiet;
- szczególne wspieranie kobiet, które chcą założyć i rozbudować przedsiębiorstwo w branży telekomunikacyjnej czy zaawansowanych technologii;
- wspieranie kobiet, które promują i podejmują inicjatywy w zakresie gospodarki społecznej.

4.5 Trzeba wzmocnić prawo kobiet do pracy zarobkowej i wystarczających dochodów. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni powinni móc żyć na przyzwoitym poziomie dzięki własnej pensji czy wynagrodzeniu. Komitet proponuje następujące działania służące ułatwieniu godzenia obowiązków rodzinnych i pracy zawodowej:

- wspierane przez państwo usługi opieki nad dziećmi umożliwiają rodzicom kontynuowanie pracy zarobkowej i mogą przyczynić się do skrócenia przerw w karierze;
- wspieranie kształcenia zawodowego pracowników sektora opieki i opieki nad dziećmi;

⁽¹⁾ Zob. opinia EKES-u w sprawie: „Postawy przedsiębiorcze a strategia lizbońska” z 25 października 2007 r., sprawozdawca: Madi SHARMA, współsprawozdawca: Jan OLSSON, Dz.U. C 44 z 16.2.2008.

- wprowadzenie płatnego urlopu rodzicielskiego w krajach, w których taki urlop nie istnieje (np. poprzez przejście przepisów obowiązujących w instytucjach UE) oraz stworzenie możliwości korzystania z dłuższego urlopu rodzicielskiego, w czasie którego wypłacane byłoby wyrównanie finansowe. Musi istnieć możliwość dzielenia się przez rodziców urlopem rodzicielskim. W staraniach o zwiększenie zakresu obowiązków rodzinnych ojców fakt, że część urlopu rodzicielskiego jest zarezerwowana dla ojca, stanowi duży postęp. Zachęty finansowe jako rekompensata utraty dochodów przyczyniłyby się tego, by więcej mężczyzn brało urlop ojcowski (kwestia ta ma zostać omówiona przez europejskich partnerów społecznych zgodnie z propozycją przedstawioną podczas drugiego etapu konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi w sprawie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego) ⁽¹²⁾;
- stworzenie za pośrednictwem pracy zdalnej czy telepracy większych możliwości dla osób, które z różnych powodów nie mogą dojeżdżać, by brać udział w szkoleniach i podjąć pracę;
- stworzenie możliwości oferowania szkoleń służących powracaniu do pracy zawodowej np. dzięki środkom podatkowym. Takie szkolenia powinny być kierowane do kobiet, które ze względu na urlop rodzicielski czy wychowawczy miały dłuższą przerwę w pracy
- oferowanie dotowanych ze środków publicznych usług dla osób starszych i innych osób wymagających opieki, ułatwiających zwłaszcza kobietom uczestnictwo w rynku pracy.

4.6 Komitet proponuje następujące działania w celu zwiększenia uczestnictwa i wpływu kobiet:

- zadbanie o wyważony stosunek ilościowy mężczyzn i kobiet w komisjach i organach decyzyjnych;
- udział reprezentatywnych organizacji działających na rzecz równości szans i organizacji kobiecych w organach nadzorczych, partnerstwach i innych forach;
- poprawa możliwości wprowadzania kobiet na stanowiska kierownicze i decyzyjne w organach realizujących zadania z zakresu zarządzania i wdrażania;
- zapewnienie kobietom stałego, trwale równoprawnego miejsca w świecie pracy, tak by były poszukiwane na rynku pracy nie tylko w czasach ożywienia gospodarczego i by negatywne konsekwencje pogorszenia koniunktury nie dotykały ich w pierwszej kolejności i w największym stopniu;
- regularna wymiana poglądów z organizacjami działającymi na rzecz równości szans.

⁽¹²⁾ W Danii od 1 października 2006 r. prawo zobowiązuje wszystkie przedsiębiorstwa do dokonywania wpłat do krajowego funduszu wyrównawczego na rzecz urlopów rodzicielskich. Dzięki temu żadne przedsiębiorstwo nie znajduje się w gorszej sytuacji ze względu na konieczność wypłaty wynagrodzeń w przypadku urlopu rodzicielskiego oraz unika się ryzyka, że rodzice przebywający na urlopie rodzicielskim staną się obciążeniem finansowym dla pojedynczego pracodawcy. Podobny system istnieje też w Islandii, gdzie wszyscy pracodawcy i pracownicy płacą składki do państwowej kasy przeznaczonej na urlopy rodzicielskie. Ponadto wprowadzono tam model trzyczęściowy, zgodnie z którym dla matki i ojca przypada po trzy miesiące z trwającego dziewięć miesięcy urlopu rodzicielskiego, a ostatnie trzy miesiące mogą podzielić między siebie. Od czasu wejścia w życie tego przepisu prawie 90 % ojców bierze w Islandii urlop rodzicielski.

4.7 Przestrzeganie zasady równego wynagrodzenia oraz przyjmowanie odpowiedzialności społecznej przez pracodawców

4.7.1 Zasada równości wynagrodzeń za taką samą pracę jest w Europie w coraz większym stopniu uznawana, choć nie jest ona jeszcze czymś oczywistym we wszystkich 27 państwach członkowskich UE. Pomimo że konwencja nr 100 MOP przyjęta przeszło 50 lat temu (w 1951 r.) i ratyfikowana przez wszystkie państwa członkowskie stanowi w art. 2, że „każdy Członek powinien popierać, za pomocą środków dostosowanych do obowiązujących metod ustalania stawek wynagrodzenia i o ile jest to zgodne z tymi metodami, zapewniać stosowanie do wszystkich pracowników zasady jednakowego wynagrodzenia pracujących kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości”, panuje milczące założenie, że kobieta może wesprzeć się na dochodach mężczyzny — choć założenie to różni się z dzisiejszą rzeczywistością. Nie jest też oczywiste i powszechnie akceptowane, że praca o takiej samej wartości będzie tak samo wynagradzana. Niezwykle trudno jest ocenić wykonywane prace i zawody pod kątem tego, czy mają one równą wartość. Za wytyczną w tej dziedzinie mogą posłużyć pewne kazusy prawa.

4.7.2 Zdaniem Komitetu pracodawcy mogą przyczynić się do ograniczenia różnic w wynagradzaniu mężczyzn i kobiet przy pomocy następujących środków:

- Elastyczny czas pracy sprzyja równouprawnieniu na rynku pracy. Dobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin stanowi dla rodziców jedną z możliwości pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego, jednak ważne jest, by umożliwić im powrót do pracy w pełnym wymiarze godzin. Osobom, które nie z własnej woli pracują na niepełny etat, należy zaoferować zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin, tak by mogły same się utrzymać, co jest szczególnie ważne dla osób, które mają jeszcze kogoś innego na utrzymaniu.
- Rozkład czasu pracy powinien być możliwy do pogodzenia z obowiązkami rodzinnymi. Uzależniony od płci podział prac domowych i w zakresie opieki powinien zostać zmieniony tak, by kobiety i mężczyźni mieli w nich równy udział. Mężczyźni muszą odgrywać większą rolę w zakresie opieki w rodzinie i gospodarstwie domowym.
- Przy pomocy modeli służących porównywaniu zawodów i zakresów obowiązków można stworzyć podstawę do przeprowadzenia oceny wynagrodzeń i tym samym zapewnić narzędzie służące propagowaniu zasady równości wynagrodzeń. Istnieje również potrzeba opracowania systemów wartościowania stanowisk prac, które można by wykorzystywać do określania pracy o jednakowej wartości wykonywanej przez różne grupy pracowników. Pomogłoby to zapewnić jednakowe wynagrodzenie za pracę jednakowej wartości niezależnie od płci osoby, która ją wykonuje.
- Uznawanie urlopu rodzicielskiego za coś wartościowego i odpowiednie honorowanie tego doświadczenia w kontekście awansów i wynagrodzeń może przyczynić się do zredukowania różnic w wynagradzaniu mężczyzn i kobiet. Nie powinno to jednak stawiać osób nieposiadających dzieci w nierównej sytuacji, jeśli chodzi o wynagrodzenie i rozwój kariery.

- Poprzez udostępnienie usług opieki nad dziećmi społeczeństwo i pracodawcy mogą przyczynić się do tego, by kobiety miały większe szanse na rynku pracy i większe możliwości awansu zawodowego.
- Pracodawcy, zapewniając możliwość wzięcia urlopu na okres ferii szkolnych czy choroby dzieci, mogą przyczynić się do łatwiejszego i lepszego godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych.
- W państwach członkowskich, w których prawo do urlopu ojcowskiego w przypadku narodzin lub adopcji dziecka nie jest zapisane w prawie, pracodawca może wskazywać nowe drogi i służyć jako wzór, przyjmując odpowiedzialność społeczną i oferując taką możliwość ⁽¹³⁾.
- W przypadku choroby osoby z bliskiej rodziny pracodawcy powinni udzielać urlopu opiekuńczego.
- Należy wspierać udział kobiet w szkoleniach i programach rozwoju kariery.
- Mężczyźni oraz same kobiety muszą się nauczyć dostrzegać, rozumieć, właściwie oceniać i wykorzystywać kompetencje kobiet.

4.8 Intensywniejsza wymiana sprawdzonych rozwiązań w całej UE i włączenie partnerów społecznych

4.8.1 Zdaniem Komitetu można osiągnąć konkretne postępy dzięki wymianie i propagowaniu sprawdzonych rozwiązań oraz intensywniejszemu dialogowi między państwami członkowskimi. Prawdziwe równouprawnienie i równość płac można uzyskać tylko wtedy, gdy wszystkie państwa członkowskie

podejmą konstruktywne działania i poczynią zdecydowane wysiłki, by wyeliminować różnice w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn. Ważną rolę przy realizacji tego celu odgrywają organizacje pracodawców i pracowników oraz Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.

4.8.2 Partnerzy społeczni muszą w ramach negocjacji zbiorowych wyraźnie opowiadać się za znoszeniem różnic w wynagradzaniu. Konkretnym przykładem takiej uwieńczonych sukcesem inicjatywy są przyjęte przez partnerów społecznych w 2005 r. ramy działań na rzecz równości mężczyzn i kobiet ⁽¹⁴⁾, w których zwalczanie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn stanowi jeden z czterech priorytetów.

4.8.3 Potrzebne są różnego rodzaju zmiany w statystykach dotyczących wynagrodzeń, tak by informacje o różnicach płac stanowiły bardziej adekwatną podstawę do podejmowania decyzji. Przyczyny różnic w wynagrodzeniach wymagają dokładniejszych badań, a wymiana wiedzy w ten sposób uzyskanej może posłużyć do zidentyfikowania, skorygowania i zapobiegania dyskryminacji.

4.8.4 Z myślą o tym Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z siedzibą w Dublinie oraz Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn powinny przedstawiać porównywalne statystyki z państw członkowskich dotyczące udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, a także statystyki dotyczące postępów poszczególnych państw członkowskich w zakresie równego wynagradzania za taką samą pracę.

Bruksela, 22 kwietnia 2008 r.

Przewodniczący

Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Dimitris DIMITRIADIS

⁽¹³⁾ Od 1 lipca 2006 r. obowiązuje w Szwecji nowa ustawa dotycząca urlopów rodzicielskich, która mówi, że pracodawca nie może gorzej traktować danego pracownika ze względu na przebywanie przez niego na urlopie rodzicielskim. Zgodnie z nową ustawą nie można teraz inaczej traktować pracowników będących i niebędących na urlopie rodzicielskim. Zdaniem pełnomocnika ds. równości kobiet i mężczyzn, pracowników na urlopie rodzicielskim trzeba traktować tak, jakby czynnie pracowali zawodowo. Kobiety przeciętnie dłużej przebywają na urlopie rodzicielskim, w związku z czym częściej niż mężczyźni omijają je premie i dodatki.

⁽¹⁴⁾ Framework of Actions on Gender Equality:
http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf.