

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Równość płci na europejskich rynkach pracy”**(opinia rozpoznawcza na wniosek Parlamentu Europejskiego)**

(2019/C 110/05)

Sprawozdawczyni: **Helena DE FELIPE LEHTONEN**

Wniosek o konsultację	Parlament Europejski, 3.5.2018
Podstawa prawna	Art. 29 ust. 1 regulaminu wewnętrznego
Decyzja Zgromadzenia Plenarnego	DD/MM/YYYY
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	7.11.2018
Data przyjęcia na sesji plenarnej	12.12.2018
Sesja plenarna nr	539
Wynik głosowania	151/2/4
(za/przeciw/wstrzymało się)	

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES uważa, że aby zwiększyć równouprawnienie płci na rynkach pracy, konieczne jest opracowanie **zintegrowanej i ambitnej strategii europejskiej** mającej na celu wyeliminowanie systemowych i strukturalnych przeszkód i doprowadzenie do przyjęcia odpowiedniej polityki, środków i programów finansowania UE służących zwiększeniu równości kobiet i mężczyzn, a tym samym wspieraniu „równiejszej niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn”. Przyczyniłoby się to również do realizacji Europejskiego filaru praw socjalnych.

1.2. W niniejszej opinii przypomina się o potrzebie **dalszego zajęcia się pewnymi dobrze już zidentyfikowanymi problemami**, takimi jak kwestia zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, które to kwestie były już tematem wcześniejszych opinii EKES-u ⁽¹⁾.

1.3. EKES uważa, że wymagane są dalsze wysiłki w celu zajęcia się kwestią utrzymującego się zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. W pełni popiera cele międzynarodowej koalicji na rzecz równości płac zmierzające do likwidacji zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć do 2030 r. Wyraża ubolewanie z powodu niskiego wskaźnika wykonania zaleceń Komisji Europejskiej z 2014 r. w sprawie przejrzystości wynagrodzeń i wzywa państwa członkowskie i UE do podjęcia stosownych działań w celu przyspieszenia wdrożenia.

1.4. EKES przypomina, że przejrzystość wynagrodzeń ma istotną rolę do odegrania w walce ze zróżnicowaniem wynagrodzeń ze względu na płeć ⁽²⁾. Zaleca wprowadzenie systemów wypłaty wynagrodzeń, które są neutralne w aspekcie płci, jako jeden ze sposobów na wypracowanie obiektywnego podejścia do wynagrodzeń i rekrutacji.

1.5. EKES zgadza się z potrzebą wzmocnienia środków ograniczania poziomej segregacji płciowej w edukacji, szkoleniu i na rynku pracy. Należy prowadzić kampanie informacyjne i podejmować inne środki w celu zajęcia się problemem stereotypów związanych z płcią oraz segregacją w edukacji, szkoleniu i wyborze kariery. Należy przy tym w pełni wykorzystywać nowe technologie. Poprawa warunków pracy i wynagrodzeń w sektorach zdominowanych przez kobiety mogłaby zachęcić większą liczbę mężczyzn do podejmowania pracy w takich zawodach.

⁽¹⁾ Dz.U. C 129 z 11.4.2017, s. 44; Dz.U. C 262 z 25.7.2018, s. 101.

⁽²⁾ Dz.U. C 129 z 11.4.2018, s. 44.

1.6. Więcej działań należy poświęcić integracji na rynku pracy i wzmocnieniu pozycji kobiet należących do słabszych grup, biorąc pod uwagę podejście wielowymiarowe⁽³⁾.

1.7. EKES docenia wysiłki podejmowane przez Komisję w celu ściślejszego monitorowania opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej w ramach europejskiego semestru. Powinno to pozostać priorytetem w perspektywie średnio- i długoterminowej. EKES opowiada się za wszczęciem nowego procesu refleksji z udziałem państw członkowskich w sprawie celów barcelońskich z 2002 r. dotyczących opieki nad dziećmi z myślą o wyznaczeniu ambitniejszych celów w tym zakresie i rozszerzeniu tej strategii na opiekę nad innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu.

1.8. EKES apeluje do Parlamentu i Rady o wprowadzenie **nowych i odpowiednich wskaźników** w przyszłych europejskich funduszach strukturalnych, w tym EFS+, aby lepiej śledzić wkład finansowy UE na rzecz poszczególnych usług opieki oraz na rzecz równości płci.

1.9. EKES z zadowoleniem przyjmuje wniosek dotyczący EFS+ opracowany w odniesieniu do wieloletnich ram finansowych na lata 2021–2027, którego celem jest wspieranie równości mężczyzn i kobiet, promowanie uczestnictwa kobiet w rynku pracy poprzez działania na rzecz poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zapewnienie lepszego dostępu do usług opieki nad dziećmi oraz innych usług opieki. Jest jednak zdania, że środki finansowe UE należy przeznaczać z większym uwzględnieniem czynnika płci oraz że należy raczej wyznaczyć odrębny cel równości płci niż łączyć w jedno cele dotyczące równości płci, niedyskryminacji i wolności od rasizmu.

1.10. EKES z zadowoleniem przyjmuje również program InvestEU na lata 2021–2027, który wspiera inwestycje w infrastrukturę społeczną. EKES wzywa Parlament i Radę do zdecydowanego poparcia tej nowej możliwości do przyspieszenia niezbędnych inwestycji w opiekę nad dziećmi (także po zajęciach szkolnych).

1.11. Przedsiębiorczość kobiet pozostaje w tyle i należy ją wspierać w celu wykorzystania ogromnego potencjału gospodarki cyfrowej i innowacji technologicznych. Należy poprawić dostęp do finansowania i ułatwić przejście między poszczególnymi formami zatrudnienia.

2. Kontekst i wyzwania

2.1. Niniejsza opinia EKES-u została opracowana w odpowiedzi na wniosek Parlamentu Europejskiego o sporządzenie opinii rozpoznawczej na temat „Równość płci na europejskich rynkach pracy”. Na wniosek Parlamentu Europejskiego niniejsza opinia uwzględnia wpływ działań określonych w zaleceniu Komisji w sprawie *wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości* oraz konieczność podjęcia dalszych działań w celu zajęcia się kwestią różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć.

2.2. Art. 2 oraz art. 3 ust. 3 TUE, jak również Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, uznają, że prawo do równości kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych wartości Unii i jako takie stanowi ważne zadanie do spełnienia. Europejski filar praw socjalnych uznaje równość płci i prawo do równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości za jedną z 20 zasad niezbędnych dla zapewnienia sprawiedliwych i sprawnie funkcjonujących rynków pracy i systemów opieki społecznej.

2.3. Unia Europejska i państwa członkowskie promują równość płci na rynku pracy poprzez połączenie instrumentów legislacyjnych i pozalegisłacyjnych, zaleceń, wytycznych politycznych i wsparcia finansowego. W dokumencie pt. „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci na lata 2016–2019” Komisja Europejska potwierdziła priorytety, którymi należy się zająć: równa niezależność ekonomiczna kobiet i mężczyzn, równa płaca za pracę równej wartości i równość w podejmowaniu decyzji, godność, nietykalność i położenie kresu przemocy ze względu na płeć, a także propagowanie równości płci poza granicami UE.

2.4. W 2017 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet w dalszym ciągu wzrastał w powolnym, ale stałym tempie, podobnie jak wskaźnik zatrudnienia mężczyzn, i osiągnął rekordowy poziom 66,5% – dla porównania, wskaźnik zatrudnienia mężczyzn wyniósł 78,1%. Jednakże różnica poziomu zatrudnienia ze względu na płeć, na poziomie 11,5 p.p., pozostaje niezmienna od 2013 r. Ponadto cel UE na 2020 r. zatrudnienia obejmującego 75% kobiet i mężczyzn najprawdopodobniej nie zostanie osiągnięty. Wskaźnik równouprawnienia płci wzrósł z 62 punktów w 2005 r. do 65 punktów w 2012 r. i zaledwie 66,2 punktów w 2015 r., co częściowo jest spowodowane kryzysem. W szeregu państw członkowskich działania służące walce z kryzysem w nieodpowiednim stopniu uwzględniały negatywny wpływ na równouprawnienie płci.

⁽³⁾ Dz.U. C 367 z 10.10.2018, s. 20.

2.5. Mimo ogólnych postępów w kwestii równości płci na europejskich rynkach pracy wciąż utrzymują się nierówności między kobietami i mężczyznami. Segregacja pozioma i pionowa to ważne czynniki przyczyniające się do nieskorygowanej różnicy w wynagrodzeniu brutto za godzinę pracy kobiet i mężczyzn, która obecnie wynosi około 16 %. Różnicę tę pogłębia fakt, że kobiety przeważają wśród osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i w gorzej opłacanych sektorach oraz że to one w większym stopniu korzystają z systemu urlopów rodzicielskich, co prowadzi do przerw w pracy zawodowej, mniejszego awansu zawodowego oraz niższego poziomu zgromadzonych uprawnień emerytalnych.

2.6. Obecna różnica wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn stanowi poważną stratę gospodarczą i społeczną dla UE, szacowaną na 370 mld EUR rocznie. W obliczu wyzwań demograficznych i wobec faktu, że maleje liczba ludności w wieku produkcyjnym, Europa musi w pełni wykorzystać potencjał wszystkich kobiet na rynku pracy, uwzględniając przekrój pod względem rasy, pochodzenia etnicznego, klasy społecznej, wieku, orientacji seksualnej, narodowości, wyznania, płci, niepełnosprawności, statusu uchodźcy lub statusu migranta, które mogą stanowić szczególne przeszkody dla uczestnictwa kobiet w rynku pracy.

2.7. O ile kobiety są raczej przeważnie zatrudniane na gorzej opłacanych i wymagających niższych kwalifikacji stanowiskach w takich sektorach jak opieka zdrowotna, usługi społeczne, edukacja, administracja publiczna i handel detaliczny, mężczyźni są bardziej reprezentowani liczbowo w dziedzinie inżynierii, budownictwa i transportu. Niedobór mężczyzn w zawodach związanych z edukacją, opieką zdrowotną i usługami społecznymi (EHW) zwiększa się, a brak wzorów do naśladowania i często mniej atrakcyjne warunki pracy i wynagrodzenie potęgują to zjawisko. Analogiczna sytuacja panuje w zawodach związanych z naukami przyrodniczymi, technologią, inżynierią i matematyką (STEM), w których z kolei niedostatecznie reprezentowane są kobiety. W 2016 r. kobiety stanowiły jedynie 17 % specjalistów ICT w UE.

2.8. Podczas gdy w Radzie UE trwają dyskusje nad nowymi przepisami unijnymi (dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym), kobiety w dalszym ciągu są w pracy „karane za macierzyństwo”, w tym również podczas ciąży i po urodzeniu dziecka, co nadal stanowi problem w wielu państwach członkowskich. Różnice w poziomie zatrudnienia są szczególnie duże w przypadku matek i kobiet opiekujących się innymi osobami. W 2016 r. w ponad 19 % przypadków przyczyną bierności zawodowej kobiet była konieczność opieki nad dziećmi lub dorosłymi. Wskaźnik zatrudnienia kobiet posiadających dziecko w wieku poniżej 6 lat jest średnio o 9 % niższy niż w przypadku bezdzietnych kobiet, a w niektórych krajach różnica ta sięga nawet 30 %.

2.9. EKES jest niezwykle zaniepokojony skalą molestowania seksualnego, które spotyka kobiety w miejscu pracy, oraz faktem, że coraz powszechniejsze staje się napastowanie kobiet w internecie. Przypomina o konieczności lepszego egzekwowania dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady⁽⁴⁾ zakazującej molestowania i dyskryminacji w miejscu pracy⁽⁵⁾.

2.10. EKES apeluje o systematycznie stosowane i szczegółowe środki skierowane do kobiet należących do słabszych grup, gdyż często napotykają one większe trudności przy wchodzeniu na rynek pracy. Podkreśla potrzebę wielowymiarowego podejścia ukierunkowanego na zwiększenie szans na rynku pracy dla kobiet borykających się z różnymi formami dyskryminacji.

2.11. Przedsiębiorczość kobiet jest nadal słabo rozwinięta. Kobiety stanowią 52 % ogółu społeczeństwa europejskiego, ale jedynie 34,4 % osób prowadzących działalność na własny rachunek w UE i 30 % przedsiębiorców rozpoczynających działalność to kobiety. Kobiety prowadzące działalność na własny rachunek są mniej zamożne niż samozatrudnieni mężczyźni. 76,3 % kobiet prowadzących działalność na własny rachunek w UE-28 to osoby pracujące na własny rachunek niezatrudniające pracowników, w porównaniu z 69 % mężczyzn. W związku z tym mężczyźni są częściej właścicielami przedsiębiorstw zatrudniających pracowników, a kobiety częściej prowadzą działalność na własny rachunek, nie zatrudniając pracowników, i ponoszą większe ryzyko posiadania niskich dochodów. Kreatywność kobiet oraz ich potencjał pod względem przedsiębiorczości są niedostatecznie wykorzystanym źródłem wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, w związku z czym należy je nadal rozwijać, aby tworzyć udane przedsięwzięcia gospodarcze.

2.12. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy może być cennym narzędziem poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym kobiet i mężczyzn. Jednak to kobiety częściej niż mężczyźni są zatrudniane w niepełnym wymiarze czasu pracy (ponad 70 % pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy), a w gorzej płatnych zawodach (sprzedaż detaliczna, sprzątanie i pomoc) odnotowuje się wzrost pod względem tej formy zatrudnienia. Skala wymuszonej pracy mężczyzn i kobiet w niepełnym wymiarze godzin nadal stanowi powód do obaw. Cel strategii Europa

⁽⁴⁾ Dz.U. L 204 z 27.7.2006, s. 23.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 351 z 15.11.2012, s. 12; Dz.U. C 242 z 23.7.2015, s. 9; Dz.U. C 367 z 10.10.2018, s. 20.

2020 dotyczący uzyskania 75-procentowego zatrudnienia może zostać osiągnięty jedynie dzięki zintegrowanej strategii obejmującej spójną kombinację środków i strategii politycznych wspierających uczestnictwo w rynku pracy i miejsca pracy wysokiej jakości, zapewniających równe traktowanie w zakresie zatrudnienia oraz zachęcających rodziców i opiekunów osób spokrewnionych pozostających na ich utrzymaniu do bardziej zrównoważonego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi.

3. Obszary, w których należy podjąć dalsze działania w celu osiągnięcia równości płci na europejskich rynkach pracy

3.1. Zajęcie się kwestią przejrzystości wynagrodzeń w celu wyeliminowania różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć

3.1.1. Jedną z najtrwalszych przeszkód w równości płci na rynku pracy i w społeczeństwie oraz we wzroście gospodarczym jest różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć. EKES w pełni popiera międzynarodową koalicję na rzecz równości płac (EPIC), globalną inicjatywę MOP, ONZ, OECD i angażującą rządy, pracodawców, związki zawodowe i społeczeństwo obywatelskie, której celem jest zniwelowanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn do roku 2030. EKES wzywa UE do nasilenia działań w celu zagwarantowania, że różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w UE zniknie do 2030 r.

3.1.2. EKES podtrzymuje swoje zalecenia dotyczące europejskiego planu działania w zakresie eliminowania różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć⁽⁶⁾. EKES uznaje również, że przekształcona dyrektywa 2006/54/WE w sprawie równości płci oraz zalecenie Komisji skierowane do państw członkowskich 2014/124/UE w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn odegrały zasadniczą rolę w eliminowaniu różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć i zachowują ważność. Konieczne są jednak większe wysiłki. Ze sprawozdania Komisji z 2013 r. dotyczącego stosowania dyrektywy 2006/54/WE wynika, że praktyczne stosowanie przepisów o równości wynagrodzeń w państwach członkowskich stanowi jeden z najbardziej problematycznych obszarów dyrektywy.

3.1.3. Według EPIC brak przejrzystości płac odgrywa ważną rolę w zróżnicowaniu wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, a większa przejrzystość płac może przyczynić się do zmniejszenia zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Przejrzystość wynagrodzeń ma istotną rolę do odegrania w walce z ewentualną dyskryminacją w zakresie wynagrodzeń. EKES jest zaniepokojony niskim poziomem wskaźnika wykonania zaleceń Komisji z 2014 r. w sprawie przejrzystości wynagrodzeń. Mimo iż większość państw członkowskich stosuje środki mające na celu zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń, w jednej trzeciej państw członkowskich takie środki w ogóle nie istnieją. EKES wzywa państwa członkowskie, by przyspieszyły wdrażanie zalecenia z 2014 r., np. przewidując możliwość żądania przez osoby fizyczne informacji dotyczących poziomu wynagrodzeń lub stwarzając pracodawcom w przedsiębiorstwach o wielkości, którą należałoby określić, możliwość przedstawiania sprawozdań na temat poziomu wynagrodzeń lub możliwość prowadzenia kontroli płac, ponieważ poprawi to stosowanie uczciwego podejścia do rekrutacji i wynagrodzeń. Należy również uwzględnić konieczność pełnego poszanowania prywatności (danych dotyczących) pracowników oraz ogólnych stosunków pracy.

3.1.4. W celu wdrożenia zasady równości wynagrodzeń i zwalczania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć potrzebna jest większa synergia między różnymi dostępnymi środkami. Między innymi zdecydowanie zaleca się wprowadzenie systemów wypłaty wynagrodzeń, które są neutralne w aspekcie płci, ponieważ wspiera to obiektywne podejście do rekrutacji i wynagrodzeń.

3.1.5. Najlepiej umocowni do ponownej oceny wartości umiejętności i zawodów są partnerzy społeczni. Zasadniczą rolę w osiągnięciu tego celu oraz zajęciu się kwestią zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć mają dialog społeczny oraz rokowania zbiorowe.

3.1.6. Na szczeblu europejskim kwestię różnicy w wynagrodzeniach porusza się również w ramach europejskiego semestru. W 2017 r. różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn poświęcono szczególną uwagę w sprawozdaniach krajowych dotyczących dziewięciu państw członkowskich. Do 12 państw członkowskich skierowano zalecenia dla poszczególnych krajów dotyczące inwestycji w placówki opieki nad dziećmi i zniechęcających czynników podatkowych, a także innych środków związanych z różnicą w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

⁽⁶⁾ Dz.U. C 262 z 25.7.2018, s. 101.

3.1.7. Szczególną uwagę należy zwrócić na uświadamianie istnienia nieuświadomionej stronniczości lub zwiększenia różnicy w wynagrodzeniu podczas rekrutacji lub awansu. W zmniejszeniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć ważne jest też wsparcie ze strony organizacji biznesowych, a także współpraca między partnerami społecznymi, władzami i organami do spraw równości w poszukiwaniu odpowiednich rozwiązań.

3.2. Edukacja, segregacja i stereotypy

3.2.1. Utrzymująca się segregacja pozioma w edukacji, szkoleniu i na rynku pracy, utrwalana przez bariery i stereotypy na rynku pracy, **wymaga reakcji** już od wczesnego dzieciństwa. Istnieją silne powiązania między taką segregacją a zróżnicowaniem wynagrodzenia ze względu na płeć. Należy zwracać większą uwagę na tendencję do zaniżania wartości niektórych zawodów, również na stanowiskach kierowniczych. Poprawa płac i warunków pracy w sektorach zdominowanych przez kobiety mogłaby stanowić zachętę dla większej liczby mężczyzn do tych zawodów, co także przyczyniłoby się do rozwiązania problemu segregacji zawodowej.

3.2.2. Pomimo lepszych osiągnięć edukacyjnych kobiety napotykają liczne przeszkody w swojej karierze w niektórych sektorach zdominowanych przez mężczyzn, takich jak ICT. Nawet jeśli niektóre dziewczęta wybierają ścieżkę kształcenia w dziedzinach STEM, tylko 10 % kobiet pracuje w tych dziedzinach po zakończeniu nauki. Wymaga to położenia większego nacisku na walkę z segregacją i stereotypami w kształceniu, a także lepszego promowania tego sektora wśród kobiet.

3.2.3. Brak mężczyzn w sektorze edukacji, opieki zdrowotnej i usług społecznych (EHW) nabiera niepokojących rozmiarów. EKES apeluje o kampanie podnoszące świadomość i promowanie wzorów do naśladowania, zarówno na szczeblu unijnym, jak i krajowym, aby propagować zawody z sektorów ICT i STEM wśród kobiet oraz zawody z sektora EHW wśród mężczyzn.

3.3. Usługi opieki w celu zwiększenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

3.3.1. Połączenie pracy z życiem prywatnym i rodzinnym jest jednym z głównych wyzwań stojących przed rodzicami oraz pozostałymi osobami sprawującymi opiekę. Kobiety są obciążone w nieproporcjonalnie dużym stopniu, ponieważ zazwyczaj to one zajmują się opieką nad osobami pozostającymi na utrzymaniu. Lepsze godzenie życia zawodowego i prywatnego jest szczególnie dużym wyzwaniem dla rodziców samotnie wychowujących dzieci oraz rodziców należących do słabszych grup. EKES z zadowoleniem przyjął inicjatywę Komisji w zakresie zwiększenia uczestnictwa rodziców w rynku pracy i wspierania ich w osiągnięciu lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

3.3.2. Ważnym celem w zakresie równego uczestnictwa w rynku pracy jest podział obowiązków rodzicielskich i opiekuńczych⁽⁷⁾. Zazwyczaj ojcowie w małym stopniu korzystają z urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego i biorą taki urlop tylko wtedy, gdy jest płatny. Niezbędne jest podjęcie środków zachęcających mężczyzn do większego zaangażowania się w życie rodzinne, z uwzględnieniem ewentualnych kosztów i nakładów organizacyjnych wymaganych ze strony przedsiębiorstw, zwłaszcza w małych przedsiębiorstwach i mikroprzedsiębiorstwach.

3.3.3. Ponieważ obowiązki opiekuńcze są jednym z głównych powodów niskiego współczynnika aktywności zawodowej kobiet, cele barcelońskie mają kluczowe znaczenie, lecz nie zostały one jeszcze w wystarczającym stopniu osiągnięte. Istnieją dowody na pozytywną korelację między strukturami opieki nad dziećmi a poziomem zatrudnienia kobiet. EKES ubolewa nad faktem, że po ponad 15 latach od ich przyjęcia cele barcelońskie osiągnięto w tak niewielkiej liczbie państw. Apeluje o ewentualny przegląd, aby wyznaczać ambitniejsze cele jako zachętę do wspierania równości płci.

Wyzwaniem pozostaje przystępność cenowa i dostępność opieki nad dziećmi oraz innych usług opieki, szczególnie dla rodzin o niższym poziomie dochodów. Z tego względu istotne jest dobre połączenie wysokiej jakości publicznych i prywatnych placówek opieki. Dodatkowo godziny otwarcia placówek opieki nad dziećmi stanowią rzeczywiste utrudnienie dla pracujących rodziców.

⁽⁷⁾ Dz.U. C 129 z 11.4.2018, s. 44.

3.3.4. EKES zwraca uwagę na potrzebę zapewnienia placówek opieki pozaszkolnej dla dzieci rodziców pracujących. Powinny być one dostępne w krajach, w których dzień szkolny kończy się wcześniej, a rodzice często decydują się na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, aby wypełnić tę lukę. Należy udostępnić więcej danych, by poznać zakres i skutki tego problemu strukturalnego dotyczącego równouprawnienia płci na rynku pracy.

3.3.5. Rozwój sektora opieki, w którym występuje istotny niewykorzystany potencjał zatrudnienia, wymaga szczególnej uwagi z powodu utrzymującej się segregacji płciowej, idącej często w parze z gorszymi warunkami pracy i niskimi płacami. Jak już EKES postulował, trzeba zgromadzić odpowiednie dane na temat różnych aspektów systemów i preferencji w zakresie płatnej opieki w Europie. Powinny one obejmować szybko rozwijające się usługi opieki domowej oraz szczególnie przypadek opiekunów mieszkających w domu podopiecznego⁽⁸⁾, którzy w wielu przypadkach są pracownikami mobilnymi w UE lub migrantami z państw trzecich i donoszą o złych warunkach pracy i płacy. EKES wzywa Komisję Europejską do przyjęcia zintegrowanej strategii w sektorze opieki.

3.3.6. EKES docenia wysiłki Komisji mające na celu ściślejsze monitorowanie opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej w ramach europejskiego semestru i zaleceń dla poszczególnych krajów adresowanych do państw członkowskich.

3.4. Finansowanie równości płci: wieloletnie ramy finansowe

3.4.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje wniosek dotyczący EFS+ opracowany w odniesieniu do wieloletnich ram finansowych na lata 2021–2027, którego celem jest wspieranie równości mężczyzn i kobiet, równych szans i braku dyskryminacji oraz promowanie uczestnictwa kobiet w rynku pracy poprzez działania na rzecz poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zapewnienie lepszego dostępu do opieki nad dziećmi. EKES zachęca instytucje UE i państwa członkowskie, by realizowały jego zalecenie co do wspierania równości płci z EFS+⁽⁹⁾.

3.4.2. EKES jest zdania, że środki finansowe UE należy przeznaczać z większym uwzględnieniem aspektu płci. Wyraża zaniepokojenie, że łączenie w jeden cel celów dotyczących równouprawnienia płci, niedyskryminacji i wolności od rasizmu zmniejsza ich dostrzegalność oraz czytelność kwot przeznaczonych na każdy z nich. Należy zastanowić się nad najlepszym sposobem rozwiązania tego problemu.

3.4.3. EKES podkreśla konieczność inwestowania w wysokiej jakości, przystępne cenowo i łatwo dostępne usługi i placówki opieki dla wszystkich. Wniosek Komisji dotyczący EFS+ jest krokiem w dobrym kierunku, jeśli chodzi o zwiększenie inwestycji w opiekę nad dziećmi. Należy nadal promować takie finansowanie, wykorzystując dobre praktyki, które zostaną zebrane przez Komisję.

3.4.4. EKES z zadowoleniem przyjmuje nowy program InvestEU jako część wieloletnich ram finansowych na lata 2021–2027 i zawarty w nim priorytet pobudzania inwestycji w infrastrukturę społeczną, co może mieć pozytywny wpływ na równość płci.

3.4.5. EKES jest zaniepokojony faktem, że sposób wykorzystania funduszy unijnych przez państwa członkowie do wspierania świadczenia usług opieki nie podlega obecnie żadnej ocenie. Należy zająć się tą kwestią w kolejnych programach finansowania przez wprowadzenie odpowiednich wskaźników dla państw członkowskich w przyszłych europejskich funduszach strukturalnych, w tym EFS+, aby lepiej śledzić wkład finansowy UE w różne usługi opieki i równouprawnienie płci.

3.5. Systemy w zakresie podatków i zabezpieczenia społecznego

3.5.1. Istnieją dowody wskazujące na to, że kobiety mają często do czynienia z silnymi zniechęcającymi czynnikami ekonomicznymi, gdy wchodzi na rynek pracy lub chcą pracować więcej: systemy zabezpieczenia społecznego i systemy podatkowe zaprojektowane są w sposób mogący zniechęcać drugich żywicieli rodziny, którymi są najczęściej kobiety. Bezpośrednią tego konsekwencją są niższe lub zerowe składki wpłacane do systemów emerytalnych, co następnie skutkuje niższymi świadczeniami emerytalnymi, a nawet ubóstwem.

⁽⁸⁾ Dz.U. C 487 z 28.12.2016, s. 7.

⁽⁹⁾ Zob. opinia EKES-u „Europejski Fundusz Społeczny+” (Dz.U. C 62 z 15.2.2019, s. 165).

3.5.2. W ramach europejskiego semestru podkreślono już potrzebę dostosowania systemów zabezpieczenia społecznego i systemów podatkowych, by zapobiec silnemu zniechęcaniu drugich żywicieli rodzin, którzy pragną podjąć pracę lub zwiększyć jej wymiar. Konieczne będzie ściśle monitorowanie rozwoju sytuacji w tym względzie w państwach członkowskich.

3.6. Przedsiębiorczość kobiet

3.6.1. Przedsiębiorczość może stanowić szansę dla kobiet na uzyskanie niezależności ekonomicznej, udostępniając im dobre miejsca pracy, umożliwiając udaną karierę zawodową, wydobywając kobiety z ubóstwa i wykluczenia społecznego i przyczyniając się do bardziej zrównoważonej reprezentacji płci w procesach decyzyjnych. Przedsiębiorczość kobiet należy wspierać przez poprawienie dostępu do środków ochrony socjalnej i zwiększenie jej jakości⁽¹⁰⁾ oraz włączanie edukacji w zakresie przedsiębiorczości do kształcenia i szkoleń.

3.6.2. W odniesieniu do samozatrudnienia kobiety częściej pracują na własny rachunek i są w większym stopniu zagrożone ubóstwem pracujących, podczas gdy mężczyźni są częściej właścicielami przedsiębiorstw zatrudniających pracowników. Kobiety zmagają się również z większymi barierami strukturalnymi przy dostępie do finansowania, ze stereotypami i z brakiem pewności siebie. Należy usunąć tego rodzaju przeszkody. Mentoring ze strony aniołów biznesu i nowe formy finansowania mogą być pomocne w pokonywaniu barier. Należy bardziej aktywnie promować i rozpowszechniać istniejące sieci w organizacjach przedsiębiorców.

3.7. Gospodarka cyfrowa

3.7.1. Spowodowane globalizacją zmiany na rynku pracy, rozwój technologiczny i zmiany demograficzne zapewniają nowe perspektywy zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorcom. Sektory wschodzące i rozwijające się (np. ICT, zielona gospodarka, przemysł 4.0, handel elektroniczny) mogą zaoferować kobietom wiele możliwości na dobrze płatnych stanowiskach. EKES zwrócił również uwagę na problem przepaści cyfrowej między kobietami a mężczyznami, który wiąże się z szeregiem utrudnień, którymi należy się zająć. Przedstawił również zalecenia w zakresie usuwania dysproporcji w systemach edukacji i na rynku pracy⁽¹¹⁾.

3.7.2. Aby zapewnić sprawne działanie kobiet i mężczyzn w gospodarce cyfrowej, należy zwiększyć przejrzystość statusu zatrudnienia na szczeblu krajowym pod względem praw, uprawnień do zabezpieczenia społecznego i zobowiązań – zarówno w miejscu pracy, jak i w umowach typu B2B. Kształcenie i szkolenie powinny być centralnym elementem strategii promujących karierę zawodową kobiet w sektorach ICT, STEM oraz w zielonym sektorze, a ponadto należy uwzględnić perspektywę płci w strategii jednolitego rynku cyfrowego.

3.8. Wzmocniona współpraca między wszystkimi podmiotami

3.8.1. Istotnym sposobem zajmowania się wieloma wymiarami równouprawnienia płci i równych płac na europejskich rynkach pracy jest funkcja partnerów społecznych w negocjowaniu układów zbiorowych. Na poziomie UE partnerzy społeczni przyjęli w 2005 r. ramy działań w sprawie równości płci, które dały początek wspólnym działaniom na szczeblu krajowym mającym na celu zajęcie się problemem ról przypisywanych płciom, promowanie udziału kobiet w procesach decyzyjnych, wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i przezwyciężenie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. W 2008 r. zrewidowali swoje ustalenia dotyczące urlopu rodzicielskiego z 1996 r. (dyrektywa Rady 2010/18/UE⁽¹²⁾), a w 2012 r. opracowali zestaw narzędzi służący wzmocnieniu równouprawnienia płci w praktyce.

3.8.2. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą również przyczynić się do promowania równości płci na rynku pracy, zwłaszcza w przypadku słabszych grup.

3.8.3. EKES wzywa do opracowania na poziomie UE nowej i ambitnej strategii na rzecz osiągnięcia równości płci na europejskich rynkach pracy, której ramy będą spójne ze wszystkimi europejskimi strategiami w zakresie zatrudnienia, z Europejskim filarem praw socjalnych oraz z europejskim wymiarem oenztowskiej Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030.

Bruksela, dnia 12 grudnia 2018 r.

Luca JAHIER
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽¹⁰⁾ Dz.U. C 173 z 31.5.2017, s. 45.

⁽¹¹⁾ Dz.U. C 440 z 6.12.2018, s. 37.

⁽¹²⁾ Dz.U. L 68 z 18.3.2010, s. 13.