



Bruksela, dnia 26 marca 2012 r.

KANCELARIA SENATU

Przedstawiciel Kancelarii Senatu
przy Unii Europejskiej

Sprawozdanie nr 18/2012

Sprawozdanie z Międzyparlamentarnego Posiedzenia Komisji

nt. „Równa płaca za równą pracę”

Parlament Europejski

Bruksela, 8 marca 2012 r.

**„Jeśli chcesz, by coś zostało powiedziane -
povierz to mężczyźnie. Jeśli chcesz by zostało
zrobione - powierz to kobiecie”.**

Margaret Thatcher

„Równa płaca za równą pracę”- pod takim hasłem odbyło się w dniu 8 marca w Parlamencie Europejskim międzyparlamentarne posiedzenie komisji, w której wzięli wspólnie udział eurodeputowani, posłowie krajowi, a także przedstawiciele organizacji pozarządowych i obywatele. Politycy dyskutowali o tym, jak doprowadzić do wyrównania zarobków na tych samych stanowiskach niezależnie od płci. Według statystyk, w krajach UE kobiety zarabiają średnio o 17 proc. mniej niż mężczyźni.

Oprócz przewodniczącego Parlamentu Europejskiego **Martina Schulza**, w sesji uczestniczyli także m.in. wiceprzewodnicząca Komisji Europejskiej **Viviane Reding**, odpowiedzialna za sprawiedliwość i prawa podstawowe, eurodeputowana **Edit Bauer**, autorka raportu o

nierówności płac oraz **Egemen Bagis**, turecki minister ds. Unii Europejskiej i główny negocjator w kwestii relacji Turcji z UE.

Stronę polską reprezentowały: senator **Barbara Borys-Damińska**, członek Komisji Rodziny i Polityki Społecznej Senatu RP, oraz poseł **Alicja Olechowska**, zastępca przewodniczącego Komisji Spraw Unii Europejskiej Sejmu RP.

1. Otwarcie posiedzenia

Otwierając międzyparlamentarne posiedzenie przewodniczący Parlamentu Europejskiego – **Martin Schulz**, powiedział, że „równa płaca za równą pracę” to jedno z podstawowych zadań, które należy zrealizować w celu urzeczywistnienia idei sprawiedliwości społecznej w Europie. Według przewodniczącego Schulza: „to hańba, że kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni za tę samą pracę. Brak mi słów, by opisać taką niesprawiedliwość”. Przewodniczący zaznaczył, że statystyki są nadal bardzo niepokojące i przypomniał, że mimo, iż kobiety stanowią 60% absolwentów szkół wyższych w Europie, jedynie 12,4% z nich zajmuje stanowiska kierownicze w dużych przedsiębiorstwach, podczas gdy 3,2% kobiet jest prezesami zarządów. Zaznaczył, że to jest przerażające i określił to mianem „skandalicznej luki”. Przewodniczący Schulz nazwał kwestię różnic płacowych między kobietami a mężczyznami „jednym z kluczowych wyzwań, którym musimy dzisiaj sprostać”.

Z tego powodu przewodniczący Parlamentu Europejskiego powiedział, że mocno popiera inicjatywę wiceprzewodniczącej Komisji Europejskiej – Viviane Reding, która przewiduje możliwość wprowadzenia obowiązujących, z góry określonych parytetów w zarządach firm europejskich dla kobiet. Podkreślił, że „wszystkie środki uznane za właściwe, aby walczyć przeciwko tej szokującej niesprawiedliwości, są bardzo mile widziane”. Zaznaczył również, że ważna jest ochrona macierzyństwa oraz konsekwentne finansowanie polityki na rzecz równouprawnienia przez państwa członkowskie UE.

Pan **Mikael Gustafsson**, przewodniczący Komisji Praw Kobiet Parlamentu Europejskiego, przypomniał uczestnikom, że Międzynarodowy Dzień Kobiet był obchodzony po raz pierwszy w 1911 r. Następnie podkreślił, że osiągnięcie niezależności ekonomicznej kobiet ma zasadnicze znaczenie w dążeniu do osiągnięcia sprawiedliwości społecznej. To jest powód, dla którego temat równej płacy za równą pracę został wybrany jako temat przewodni międzyparlamentarnego spotkania. Pan Gustafsson podkreślił, że dyskryminacja kobiet, jeśli chodzi o płacę i warunki pracy, jest niedopuszczalna. Zaznaczył, że potrzebne są nowe działania na rzecz zwalczania dyskryminacji płacowej. Na koniec wyraził nadzieję, że to spotkanie będzie wyraźnym sygnałem do walki z tymi zjawiskami.

2. Segregacja na rynku pracy jako czynnik nierówności

Karin Enodd, prezes Komisji Kobiet w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, powiedziała, że kobiety i mężczyźni specjalizują się w różnych zawodach. Najczęstszymi zawodami kobiet są: sprzedawczyni w sklepie, pomoc domowa, opiekunka i urzędniczka a mężczyźni: kierowca ciężarówki, pracownik budowlany, menedżer i prezes firmy. Mówiła o segregacji zawodowej i o tym, że więcej kobiet pracuje w sektorze publicznym a mężczyźni w sektorze prywatnym. W UE więcej mężczyzn niż kobiet zajmuje stanowiska kierownicze a kobiety są niedostatecznie reprezentowane w miejscu pracy. Segregacja płciowa to najważniejszy powód różnic w wysokości wynagrodzenia. Obecnie nie ma wyraźnych przeszkód dla kobiet przy wyborze studiów i zawodu. Kobiety mają więcej możliwości i szersze zainteresowania niż mężczyźni. Jednak większość kobiet pracuje w niepełnym wymiarze godzin, co często jest dla nich jedynym wyborem, gdyż mężczyźni chcą pracować na pełny etat. W konsekwencji dla wielu kobiet brak jest perspektyw kariery, gdyż często trudno jest odwrócić sytuację, która trwała wiele lat. Jeśli chodzi o systemy oceny pracy, to często ocena pracy kobiet jest zaniżona. Ponadto zatrudniane są za niższe wynagrodzenia. W celu osiągnięcia do 2020 r. poziomu zatrudnienia równego 75% dla mężczyzn i kobiet, decydenci powinni znaleźć instrumenty i polityki, które ułatwią kobietom dostęp do rynku pracy. Stopień, do którego segregacja wpływa na różnice płacowe, uzależniony jest od umów zbiorowych, systemów wynagrodzeń i woli rozwiązania tej sytuacji. W tym kontekście wspomniała o dyrektywie w sprawie urlopu macierzyńskiego i dyrektywie o czasie pracy. Pokreśliła na koniec, że instytucje UE to nie wszystko. Zwróciła się do parlamentów krajowych z prośbą o inwestycje w kobiety i w rodziny i zapewniła, że takie inwestycje na pewno się zwrócą.

Według pani **Agnety Stark**, szwedzkiej profesor ekonomii, poziom edukacji w Europie gwałtownie wzrósł w ostatnich latach. Społeczeństwo oparte na wiedzy rośnie. Kobiety stanowią większość studentów w szkolnictwie wyższym we wszystkich krajach OECD. Wskaźniki ukończenia studiów dla młodych kobiet wynoszą 46% i są wyraźnie wyższe niż dla młodych mężczyzn (31%). Jednak mimo wzrostu udziału kobiet w szkolnictwie wyższym, mężczyźni nadal zajmują najwyższe stanowiska. Mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety z takim samym poziomem wykształcenia (czasami mężczyźni zarabiają więcej, nawet jeśli mają niższy poziom wykształcenia). Mimo to zwrot z inwestycji w szkolnictwo wyższe jest niższy w przypadku kobiet (średnio około 65,000 USD mniej). Mężczyźni zarabiają więcej i płacą wyższe podatki. Płacą wyższe podatki, bo mają wyższe dochody. Z tego względu logicznym wnioskiem jest, by inwestować w szkolnictwo wyższe mężczyzn, bo taka inwestycja bardziej się opłaca i stopień zwrotu z tej inwestycji jest wyższy. Mężczyźni nie studiują, jak

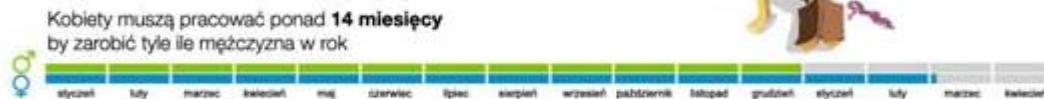
robią to kobiety, ponieważ nawet bez ukończonych studiów ich sytuacja jest lepsza. Mimo to w szkolnictwie wyższym funkcjonuje jednak więcej kobiet niż mężczyzn - bo zarabiałoby jeszcze mniej, gdyby ich nie było (a więc kobiety mają silniejszą motywację do nauki). Mężczyźni zajmują najwyższe stanowiska na uniwersytetach zdominowanych przez kobiety. Prof. Stark podkreśliła, że kobiety powinny być normą dla szkolnictwa wyższego i całej edukacji. Mężczyźni odwracają się od studiów wyższych. Obecnie powinniśmy niepokoić się o mężczyzn, którzy nie osiągają lepszych efektów i nie przechodzą do nowych obszarów zatrudnienia. Zaznaczyła, że zniechęcanie kobiet do studiowania jest niebezpieczne. Konieczne jest jednak zachęcanie ich również do edukacji w nowych dziedzinach, tj. budownictwo i inżynieria. Podkreśliła, że nie wiadomo, jaki wpływ na sytuację kobiet będą miały obecne zmiany w UE - oszczędzanie na dziedzinach, w których dominują kobiety, tj. edukacja, służba zdrowia i badania naukowe. Podsumowując prof. Stark powiedziała, że 3.2% wszystkich wysokich stanowisk w firmach zajmują kobiety a 96,8% - mężczyźni, mimo że jako grupa osiągają gorsze wyniki podczas studiów.

Agnes Parent Thirion, przedstawicielka Eurofund, twierdziła, że chociaż kobiety pojawiają się w kilku sektorach, są niedostatecznie reprezentowane w wielu branżach, takich jak budownictwo, czy inżynieria. Dlatego też, w celu osiągnięcia poziomu zatrudnienia kobiet równego 45%, konieczne jest podjęcie działań na poziomie UE. Szklany sufit to rzeczywistość. Ponadto istnieje duża różnica płac między kobietami i mężczyznami, którą może wyjaśniać następujący fakt: kobiety mają tendencję do pracy w niepełnym wymiarze godzin, ponieważ mają dodatkowe obowiązki, takie jak sprzątanie, gotowanie, opieka nad dziećmi i rodzicami w podeszłym wieku, czy też opieka nad niepełnosprawnymi członkami rodziny. Takie zjawisko jest określane mianem "efektu kopciuszka", gdy księżniczka (kobieta) zamienia się w domu w służącą. Jeśli rodzina zdecyduje się na zatrudnienie osoby do opieki nad gospodarstwem domowym oraz wykonywania innych zadań, związanych z funkcjonowaniem domu, wówczas będzie to kosztowało dużo pieniędzy. Jednak, jeśli kobiety wykonują te zadania, ich praca nie jest wyceniana i nie jest traktowana jako działalność przynosząca zyski. Pani Thirion podkreśliła, że równowaga między życiem zawodowym i prywatnym jest również istotna. Mężczyźni żyją w poczuciu takiej równowagi, dla kobiet nie jest to tak oczywiste. Z przeprowadzonych ankiet wynika, że mają małe rezerwy czasowe w pracy i poza nią. Kobiety są lepiej reprezentowane w małych przedsiębiorstwach w porównaniu z dużymi, zarządzają mniejszymi zespołami i często nie pracują na pełny etat. Podkreśliła, że segregacja na rynku pracy i jeśli chodzi o wynagrodzenia ma miejsce. Przez całą karierę zawodową kobiety zarabiają mniej. Na koniec stwierdziła, że społeczeństwo powinno inwestować więcej w kobiety i rodziny.



Międzynarodowy Dzień Kobiet 2012

Dzień Równości
Wynagrodzeń



Kobiety zarabiają tylko **86 euro** na każde **sto euro**
zarobione przez mężczyznę



Źródło: eurostat

- **Debata**

Pani **Barbara Borys-Damińska** (Senat, Polska) powiedziała, że obowiązujący w Polsce Kodeks Pracy zapewnia pracownikom prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości. Sentencja ta jest powtórzeniem artykułu 141 Traktatu Amsterdamskiego, nakazującego każdemu państwu członkowskiemu UE, zapewnienia zasady jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę. Mimo regulacji prawnych, różnice tak w zatrudnieniu, jak i w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn w Polsce nadal są znaczne. Różnice w wynagrodzeniach są bardziej znaczące w sektorze prywatnym, ponieważ niewiele kobiet uzyskało stanowiska kierownicze. Różnice najdotkliwiej występują w takich grupach zawodowych jak przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. W dużych firmach kobiety pracujące, jako kierownicy projektów zarabiają 6000 zł miesięcznie, podczas gdy mężczyźni 7000 złotych. Luka płacowa jest najdotkliwsza, najwyższa dla kobiet po 40 roku życia. Mają one wolniejszy dostęp do awansu, co ma związek z przerwami w pracy ze względu na opiekę nad dziećmi, a fakt, że zatrudnienie

kobiet ma miejsce głównie w sektorze publicznym, oznacza, że mogą one być narażone na utratę zatrudnienia z powodu cięć budżetowych. Postępy następują powoli, a różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn utrzymują się w odniesieniu do stopy zatrudnienia, płac, godzin pracy, odpowiedzialnych stanowisk, podziału obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i obowiązków domowych a także zagrożenia ubóstwem. I choć wiele badań wykazuje, że kobiety często są lepiej wykształcone, lepiej zorganizowane, szybciej nabierają doświadczenia na kierowniczych stanowiskach, bardziej pracowite, mają więcej obowiązków zawodowych i rodzinnych, to mimo to, są dyskryminowane płacowo, a eksperci wskazują na bardzo słabe wyartykułowanie kwestii równego traktowania płci w strategii gospodarczej. To jest również problem całej UE, nie tylko Polski.

Senator Borys-Damięcka poinformowała, że badania pokazały, że sytuacja kobiet na rynku pracy w porównaniu z mężczyznami jest niekorzystna nie tylko w okresie tworzenia i rozwoju rodziny, kiedy wychowują małe dzieci, ale także kiedy zbliżają się do wieku emerytalnego, a ich dzieci są dorosłe. Nierówności w zatrudnieniu prowadzą do dysproporcji wykorzystania zasobów pracy różnych grup ludności. Polityka wspierania równości powinna być polityką kompleksową. Potrzebne są również rozwiązania dostosowane do przebiegu życia, uwzględniające różne potrzeby osób w różnym wieku. Polityka równego traktowania powinna również przeciwdziałać ubóstwu, wspierać uczenie się przez całe życie, umożliwienie nabywania właściwych kompetencji i kwalifikacji. Należy walczyć i demaskować stereotypy, zwiększyć ilość kampanii świadomościowych, walczyć z preferencją określonej płci. W dobie spadku dzietności w Polsce, co może mieć negatywny skutek dla przyszłych pokoleń, starzejącego się społeczeństwa, wymusza inne spojrzenie na przechodzenie na emeryturę i ustalenie granicy wieku tego przechodzenia. Rząd polski proponuje zrównanie granicy wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn na poziomie 67 lat.

Pani **Elisabetta Rampi** (Senat, Włochy) podkreśliła, że we Włoszech udział kobiet w rynku pracy jest daleki od osiągnięcia celów wynikających z traktatu lizbońskiego. Zwłaszcza na południu tylko 30% kobiet pracuje zawodowo, podczas gdy na północy - 56%. Ponadto wiele kobiet we Włoszech pracuje na pół etatu albo jest zatrudnionych tymczasowo. Niski udział kobiet oznacza, że nie możemy stworzyć gospodarki wystarczająco konkurencyjnej. Niemniej jednak zaznaczyła, że reforma rynku pracy byłaby sposobem rozwiązania tego problemu i modernizacji Włoch.

Christa Klass (EPP, Niemcy) zastanawiała się, czy przypadkiem UE nie wspiera podziałów w wynagrodzeniach i zatrudnieniu z uwagi na płeć wzywając do ogólnego określania kwot (parytetów) we wszystkich zawodach. Chciała również wiedzieć, jak praca w domu jest oceniana i postrzegana w Europie. Zdaniem niemieckiej eurodeputowanej panuje przekonanie, że domowe usługi są tanie, jeśli kobiety same je wykonują, ale okazują się

kosztowne, jeśli ktoś je za nie wykona. Opowiedziała się za lepszą oceną tego, co kobiety robią dla społeczeństwa

Elena Diego (Senat, Hiszpania) odniosła się do dużych zmian na rynku pracy, które miały miejsce w Hiszpanii w ciągu ostatnich 30 lat. W szczególności mówiła o "eksplozji", jeśli chodzi o uczestnictwo kobiet w rynku pracy. Dodała jednak, że jest jeszcze wiele do zrobienia. Po wyrażeniu dumy z hiszpańskiego ustawodawstwa dotyczącego równości płci i przemocy wobec kobiet, ostrzegła przed pominięciem kobiet w kontekście obecnego kryzysu.

Tamás Gaudi-Nagy (Zgromadzenie Narodowe, Węgry) wyraził "współczucie" dla jedynie 9% kobiet zasiadających w węgierskim parlamencie i powiedział, że nowa konstytucja jego kraju gwarantuje równość kobiet i mężczyzn. Potem zastanawiał się, jak można mieć nadzieję na dokonanie się zmiany, skoro nawet w parlamentach mężczyźni stanowią zdecydowaną większość. Węgierski polityk podkreślił również swoją dumę z faktu, że różnice w poziomie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na Węgrzech jest najniższa w UE i wyraził nadzieję, że mężczyźni odegrają swoją rolę w dalszym zmniejszaniu tej różnicy.

Pani **Hoffner** (Słowenia) wskazała, że chociaż kobiety są ogólnie lepiej wykształcone niż mężczyźni, to przede wszystkim mężczyźni otrzymują najlepiej płatne prace. Stwierdziła, że samo podnoszenie pensji kobiet nie wystarczy. Należy zrobić więcej w celu poprawy życia kobiet.

Daina Kazaka (Saeima, Łotwa) zgodziła się, że równa płaca za równą pracę to ważne wyzwanie dodając, że w ustawodawstwie łotewskim zagwarantowana jest równość płci. Z uwagi na fakt, że kobiety muszą pogodzić swoje życie zawodowe i prywatne, w jej opinii rząd musi je wspierać. Jeśli chodzi o polityczne równouprawnienie to 21% łotewskich parlamentarzystów to kobiety, podczas gdy w stanowią one 30% parlamentarzystów w PE. Podsumowała swoją wypowiedź stwierdzeniem, że jej kraj musi zrobić więcej w tej dziedzinie.

3. Zniwelowanie różnic w wynagrodzeniach - doświadczenia i najlepsze praktyki w parlamentach narodowych

Alena Gajduskova (Senat, Czechy) podkreśliła, że jej kraj ma najwyższą różnicę w wynagrodzeniach między mężczyznami i kobietami w UE (26%), obwiniając za to pravicowy rząd czeski. Jej zdaniem dyskryminacja kobiet jest postrzegana w najlepszym przypadku jako moralnie dozwolona a w najgorszym – jako prawo pracodawcy. Następnie wsparła niedyskryminujące warunki pracy, które przyciągają najlepszych pracowników i

sprawiają, że pracownicy i klienci są zadowoleni. Ponadto, usunięcie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zwiększa konsumpcję, jak również wydajność gospodarczą, a na wynikających z tego wyższych składkach wpłacanych przez kobiety skorzystają opieka zdrowotna i system emerytalny. Podsumowując, pani Gajduskova stwierdziła, że tylko wtedy, gdy uda się pogodzić pracę i życie rodzinne a stereotypy związane z płcią zostaną zlikwidowane, będzie można naprawdę się zająć różnicami w wynagrodzeniach.

Dorina Bianchi (Senat, Włochy) powiedziała, że „kobiety z dziećmi znajdują się po złej stronie różnic w wynagrodzeniach, ponieważ wiele matek jest zobowiązanych do pozostania w domu”. Co więcej, większość bezrobotnych i zatrudnionych na niepełny etap pracowników to kobiety. Włoski ustawodawca starał się walczyć z nierównością płci poprzez przyjęcie szeregu ustaw. Wśród nich wymieniła ustawę, w której zapisane jest, że firmy notowane na giełdzie są zobowiązane do zapewnienia, by w zarządach tych form kobiety stanowiły nie mniej niż 30% do 2015 r. i 40% do roku 2020. Pani Bianchi podkreśliła również, że oprócz działań na rzecz niezależności ekonomicznej kobiet niezbędna jest również poprawa ogólnej organizacji społeczeństwa w Europie, której celem powinno być wzmocnienie roli i statusu kobiet w społeczeństwie.

Według **Teresy Anjinho** (Assembleia, Portugalia), historyczne wzorce społeczne ukształtowały zawodowe trendy i podział pracy na niekorzyść kobiet. Eliminacja wszelkich form dyskryminacji kobiet ma ogromne znaczenie dla demokracji i rozwoju. Portugalii udało się doprowadzić do „bardziej sprawiedliwej sytuacji”, jeśli chodzi o poziom partycypacji politycznej kobiet i mężczyzn. Jednak sytuacja ta nie ma zastosowania do reprezentacji obu płci w podejmowaniu decyzji ekonomicznych. Pani Anjinho poinformowała uczestników spotkania, że rząd jej kraju zatwierdził w zeszłym tygodniu uchwałę zobowiązującą spółki sektora publicznego do opracowania planów na rzecz równości w celu osiągnięcia równowagi, jeśli chodzi o zasiadanie kobiet i mężczyzn w zarządach. Takie działania zostały również zalecone przedsiębiorstwom sektora prywatnego. Wreszcie pani Anjinho ostrzegła, że kryzys w strefie euro może mieć negatywne konsekwencje dla promowania równości, dodając, że sytuacja ta nie powinna prowadzić do pogorszenia sytuacji kobiet na rynku pracy.

- **Debata**

Alicja Olechowska (Sejm, Polska) powiedziała, że kobiety osiągające sukces w sektorze prywatnym mogą zaoferować pomoc swoim stażystom, są lojalne i opiekuńcze, doceniają praktykantki i dzielą się wiedzą ze społecznościami, w których przebywają - w przeciwieństwie do mężczyzn. 45% kobiet jest aktywnych zawodowo – głównie w sektorze prywatnym. Zwróciła uwagę na poważny problem. Kobiety powracające z urlopu

macierzyńskiego często są narażone na dyskryminację – dostają inną i gorzej płatną pracę. Zaznaczyła, że takie naruszanie przepisów musi zostać zniesione. Urlop macierzyński nie powinien pogarszać warunków pracy kobiet. Zwróciła również uwagę na problem ekonomiczny kobiet samotnie wychowujących dzieci. Jeśli taka kobieta chce wziąć kredyt, wówczas nie ma na niego żadnych szans. Banki udzielające pożyczek również dyskryminują kobiety. Kobiety bez partnera życiowego lub męża powinny mieć możliwość korzystania w równej mierze z kredytu, jak kobiety zamężne. Ta dyskryminacja dodatkowo ogranicza możliwości kobiet w stosunku do mężczyzn. Kobiety razem ze swoimi dziećmi muszą sobie same radzić z tym problemem. Emancypacja kobiet w tym zakresie jest konieczna, zwłaszcza w kontekście obecnego kryzysu.

Mihaela Popa (Senat, Rumunia) powiedziała, że ilość i jakość edukacji liczy się i ma kluczowe znaczenie w kontekście zmiany mentalności. Różnice w wynagrodzeniach mogą często być wyjaśniane przez segregację zawodową. Edukacja może przyczynić się do zmiany tej sytuacji. Polityki europejskie mają obowiązek zmniejszania różnic w wynagrodzeniach. W Rumunii różnica w wynagrodzeniu została zmniejszona do 12% (dane za rok 2009). Komisja Równych Szans w Rumunii przeprowadza szeroko zakrojoną kampanię w celu promowania równych szans wśród kobiet wiejskich i w polityce. W tej chwili tylko 7% parlamentarzystów to kobiety, co jest niską reprezentacją.

4. W jaki sposób UE wspiera państwa członkowskie w rozwiązywaniu problemu różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn?

Wiceprzewodnicząca Komisji Europejskiej **Viviane Reding** powiedziała, że najnowsze dane na temat różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej wskazują, że obecnie średnia różnica w wynagrodzeniu wynosi 16,4 proc. Stanowi to spadek w porównaniu do ubiegłego roku, gdy różnica wynosiła ponad 17 proc. Viviane Reding podkreśliła, że różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn dotyczą wszystkich państw członkowskich.

Istnieje wiele powodów różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Przede wszystkim wynikają one z następujących faktów: kobiety biorą dłuższe urlopy rodzicielskie, częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze godzin, często obniżana jest wartość pracy kobiet i ich umiejętności w porównaniu do mężczyzn a także mamy do czynienia z koncentracją zatrudnionych kobiet w sektorach o niższych płacach. Komisarz podkreśliła, że zniwelowanie różnic w wynagrodzeniach wymaga wieloaspektowego podejścia obejmującego zwalczanie wszystkich głównych przyczyn nierówności wynagrodzeń.

W opinii komisarz Reding, pracodawcy odgrywają kluczową rolę w rozwiązywaniu problemu różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Z tego powodu ich świadomość nierówności wynagrodzeń i różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn musi wzrosnąć. „Niedawno specjalnie w tym celu KE uruchomiła projekt, który przyczyni się do zwiększenia świadomości firm na temat różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, ich przyczyn i skutków oraz wspierania przedsiębiorstw w ich wysiłkach na rzecz promowania równości płci w ramach swoich przedsiębiorstw”.

Egemen Bagis (minister ds. europejskich, główny negocjator ws. członkostwa Turcji w UE) najpierw zacytował **Margaret Thatcher**, która powiedziała „Jeśli chcesz, by coś zostało powiedziane - powierz to mężczyźnie. Jeśli chcesz by zostało zrobione - powierz to kobiecie”. Potem wskazał na kilka faktów: ponad 2 miliony członków jego partii to kobiety. Tureckie kobiety dysponują prawem do głosowania od 1930 roku. Turecki minister potwierdził jednak, że również Turcja ma problem z równą płacą za równą pracę. Dodał, że proces negocjacji członkostwa w UE sprawia, że Turcja staje się bardziej demokratyczna, przejrzysta i pewna siebie, co w rezultacie jest korzystne również dla tureckich kobiet. Podkreślił, że konieczne jest podjęcie wspólnych działań i pracy nad omawianymi zagadnieniami. Jego zdaniem, nie powinniśmy wpadać w pułapkę i winić za różnice w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn niektórych religii, regionów, kultur, itp. Na koniec potwierdził, że pozycja kobiet pod rządami premiera Erdogana znacznie się poprawiła.

Edit Bauer (sprawozdawca Parlamentu Europejskiego w sprawie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości) wskazała, że różnica w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami rośnie wraz z wiekiem z uwagi na przerwę w karierze, spowodowaną urlopem macierzyńskim, ale także z uwagi na różnice w poziomie wykształcenia. Z tego powodu „rozwiązanie zaproponowane przez UE musi być całościowe i wielopoziomowe. Musi połączyć środki prawne i pozaprawne, gdyż oba rodzaje środków są ważne”.

Według pani Bauer, celem jej raportu było zidentyfikowanie tych obszarów prawodawstwa, które można poprawić, tj.: definicja różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn; analiza sytuacji i przejrzystość wyników; ocena pracy i zaszeregowania pracowników; organy ds. równości i pomocy prawnej; dialog społeczny; zapobieganie dyskryminacji; *gender mainstreaming* - globalnie zaakceptowana strategia polityczna na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn, polegająca na włączeniu zasady równości szans kobiet i mężczyzn w główny nurt polityki; sankcje; usprawnienie regulacji UE i polityk UE.

- **Pytania do komisarz Reding**

Sophoclis Phitis (Izba Reprezentantów, Cypr) zapytała panią komisarz, czy UE nie byłaby skłonna do poparcia projektu Cypru dotyczącego zwalczaniu nierówności w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn.

Silvana Koch-Mehrin (PE, ALDE) powiedziała, że rynki nie wydają się odgrywać swojej roli, jeśli chodzi o zapewnienie równej płacy za równą pracę. Potem zapytała, co Komisja robi, aby ocenić pracę kobiet i czy istnieją specyficzne czynniki społeczne, które uniemożliwiają stosowanie wspomnianej wcześniej zasady. Pogratiowała również komisarz Reding za jej starania o parytety.

Mariya Nedelcheva (PE, EPP) odniosła się do instytucji i organizacji w państwach członkowskich mających za zadanie promowanie równości płci. Potem zasugerowała, by ich status i budżet zostały wzmocnione.

Franziska Katharina Brantner (PE, Zieloni) powiedziała, że możemy zrobić więcej na rzecz przejrzystości, podjąć decyzje co do sankcji i zapewnić, by istniejące przepisy były przestrzegane.

Tamás Gaudi-Nagy poprosił komisarz Reding o reakcję na fakt, że różnice w wynagradzaniu na Węgrzech są większe w firmach należących do zachodnich Europejczyków niż w firmach krajowych.

- **Odpowiedzi komisarz Reding**

Komisarz podkreśliła, że do tej pory przepisy UE były odpowiednio wdrażane. Dodała, że różnica w wynagrodzeniu jest wynikiem pracy kobiet w niepełnym wymiarze godzin lub na źle płatnych stanowiskach. Wspomniała, że konkretne projekty zostaną uruchomione, aby pokazać dobre przykłady firm, którym udało się powstrzymać dyskryminację z uwagi na płeć. Broniła również idei konsultacji publicznych przed złożeniem konkretnych propozycji Komisji, argumentując, że jest to ustalona procedura. Ponadto, chwaliła "wiele sił" w społeczeństwie, które wychodzą w obronie zasady "równej płacy za równą pracę" powołując się na przykład szkół biznesu UE, które przedstawiły 3500 nazwisk kobiet, które mogą stać się członkami zarządów dużych firm. Viviane Reding poinformowała pod koniec spotkania, że spotkała się z cypryjskim ministrem, aby przedyskutować, w jaki sposób można włączyć określone kwestie do porządku obrad kraju, sprawującego prezydencję w UE.

Eleni Tsiaoussi (Vouli ton Ellinon, Grecja) powiedziała, że struktura greckich rodzin zapewnia wsparcie kobietom i pozwala im realizować swoje kariery. Niemniej jednak stare stereotypy nadal funkcjonują w społeczeństwie. Różnica płac w Grecji to 22%, co nadal jest

znaczną różnicą. Na koniec stwierdziła, że obecny kryzys najbardziej uderzył w młodzież i kobiety.

Ines de Medeiros (Assembleia, Portugalia) zwróciła uwagę na istniejącą rozbieżność pomiędzy prawem pracy a jego realizacją w praktyce. Ponadto, realizacja polityk pracy i edukacji musi zawierać aspekty równouprawnienia. W końcu wezwała do kampanii, aby zmienić sposób myślenia ludzi o kobietach w pracy.

Tamara Vonta (Zgromadzenie Narodowe, Słowenia) dała przykład dobrej praktyki: obecnie ponad 30% parlamentarzystów w słoweńskim parlamencie to kobiety, ponieważ partie polityczne zwiększyły liczbę kobiet naw swoich listach wyborczych. Niemniej jednak segregacja na rynku pracy nadal istnieje. Różnica płac w Słowenii jest o 4,4% mniejsza niż w innych państwach członkowskich.

Emine Bozkurt (PE, S&D) spytała pana Bagisa, jakie starania poczyniła Turcja w celu zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy i czy rozdział 19 w sprawie równości płci może być wkrótce otwarty w kontekście negocjacji akcesyjnych Turcji do UE.

Minister **Bagis** odpowiedział, że pod koniec ubiegłego roku 8 mln kobiet miało płatne zatrudnienie w Turcji. Powiedział, że według szacunków do 2023 r. stopa zatrudnienia kobiet w Turcji wyniesie 35%. Jeśli chodzi o rozdział 19, minister Bagis wyraził nadzieję, że niedawne przyjęcie ustawy o związkach zawodowych będzie wystarczające, by przekonać państwa członkowskie, które wahają się, by umożliwiły Turcji otwarcie tego rozdziału w negocjacjach akcesyjnych.

5. Dodatkowe informacje – wywiad z panią poseł Edit Bauer¹

Tegoroczne obchody Dnia Kobiet w PE skupiły się na kwestii zarobków. Z najnowszych danych wynika, że kobiety za tę samą pracę co mężczyźni otrzymują ciągle niższe wynagrodzenie. Ta różnica sięga prawie 17 proc. „Postępy w wyrównywaniu zarobków są zbyt wolne” - oceniła słowacka deputowana **Edit Bauer** (EPP), która z ramienia Parlamentu nadzoruje tę kwestię.

Zdaniem Bauer przyczyny tych różnic w płacach są bardzo złożone. „To m.in. bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja, a także czynniki ekonomiczne, takie jak segmentacja rynku pracy, niedoszacowanie wartości pracy kobiet, nierówne przejmowanie obowiązków rodzinnych,

¹ Na podstawie informacji PE.

stereotypy” - zaznaczono w sprawozdaniu Parlamentu na temat nierówności płac. „Jak to możliwe, że, choć już od 50 lat istnieją przepisy o równości płac, to nadal mamy w krajach UE w tej dziedzinie przepaść rzędu 16-17 proc. na niekorzyść kobiet?” – pytała eurodeputowana **Edit Bauer** (EPP).

- **Jakie są skutki płacowej nierówności w krótkiej, średniej i dłuższej perspektywie czasowej?**

Problem nie dotyka tylko kobiet zagrożonych ubóstwem. Statystyki mówią, że przepaść pod względem płac pogłębia się z wiekiem. Różnica obejmuje także wysokość emerytur, stąd kobiety w starszym wieku są mocniej narażone na ubóstwo od mężczyzn w tym samym wieku. Na dłuższą metę: w krajach, w których różnice są najmniejsze, najwyższa jest stopa urodzeń, a zatem brak równości ma konsekwencje dla wzrostu demograficznego.

- **Co trzeba zrobić, żeby zmienić tę sytuację?**

Nawet w tych sektorach, gdzie zatrudnienie kobiet przeważa, mężczyźni mieli do niedawna wyższe płace. Trzeba jednak pamiętać, że więcej kobiet kończy studia i statystyki pokazują, że np. w Wielkiej Brytanii kobiety zaczynające karierę zawodową są lepiej opłacane niż ich koledzy.

Ta przepaść płacowa nie jest więc widoczna w przypadku tych, którzy zaczynają dopiero karierę - pojawia się dopiero po raz pierwszy, kiedy kobiety wracają na rynek pracy po pierwszym urlopie macierzyńskim.

- **Co Państwo proponują? Jak UE może pomóc walczyć z tym problemem?**

To bardzo skomplikowana sprawa. Złudne jest przekonanie, że sama zmiana ustawodawstwa głęboko zmieni całą sytuację. Konieczne jest przyjrzenie się prawu i sprawdzenie, dlaczego jest ono w tym wypadku mniej skuteczne niż w innych dziedzinach.

{Są przykłady dobrych praktyk, polegających na blokowaniu dostępu przedsiębiorstw do przywilejów, takich jak zamówienia publiczne czy fundusze europejskie. Dlaczego mamy nagradzać w ten sposób tych, którzy nie akceptują albo omijają zasadę równości płac? System zarobków powinien też być bardziej przejrzysty. Jest bardzo mało spraw sądowych o dyskryminacje w tej kwestii, więc jest także konieczna refleksja, jak umocnić instytucje walczące o równość.

- **Jakie jest Pani przesłanie na tegoroczny Dzień Kobiet?**

Najwyższa pora przejść od ustawodawstwa do działania i zlikwidować płacową przepaść między kobietami a mężczyznami.

Opracowała:

Dr Magdalena Skulimowska