

IV

(Informacje)

INFORMACJE INSTYTUCJI, ORGANÓW I JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH
UNII EUROPEJSKIEJ

RADA

Konkluzje Rady z dnia 6 grudnia 2010 r. w sprawie wzmocnienia zobowiązań i zintensyfikowania działań na rzecz zlikwidowania wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu oraz w sprawie przeglądu realizacji pekińskiej platformy działania

(2010/C 345/01)

MAJĄC NA UWADZE, CO NASTĘPUJE:

1. Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej zapisaną w Traktatach, a zarazem jednym z jej celów i zadań, zaś włączanie tej zasady do wszystkich dziedzin działalności Unii stanowi jej szczególnie misję⁽¹⁾.
2. Od ustanowienia Wspólnoty Europejskiej poszanowanie zasady równości wynagrodzeń pracowników płci męskiej i żeńskiej było zagwarantowane Traktatem⁽²⁾.
3. Ustawodawstwo europejskie⁽³⁾ gwarantujące poszanowanie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy ma na celu ochronę pracowników przed dyskryminacją ze względu na płeć dotyczącą warunków pracy, w tym wynagrodzenia.
4. W ramach corocznego przeglądu realizacji pekińskiej platformy działania w roku 2001 Rada przyjęła konkluzje w sprawie zwalczania nierówności wynagrodzeń między kobietami a mężczyznami oraz przyjęła do wiadomości złożone przez prezydentkę belgijską sprawozdanie zawierające informacje na temat nierówności wynagrodzeń i ustalające sześć wskaźników ilościowych i trzy jakościowe⁽⁴⁾.
5. Likwidacja różnic w poziomie wynagrodzenia mężczyzn i kobiet stanowi priorytet polityczny dla wszystkich państw członkowskich oraz innych kluczowych zainteresowanych podmiotów w Europie⁽⁵⁾.
6. W szczególności partnerzy społeczni mają do odegrania kluczową rolę zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym – przede wszystkim w świetle układów zbiorowych – w staraniach o propagowanie i podtrzymywanie równości między kobietami i mężczyznami w miejscu pracy, w tym w odniesieniu do wynagrodzenia⁽⁶⁾.
7. W dniach 23 i 24 marca 2006 r. Rada Europejska przyjęła europejski pakt na rzecz równości płci, w którym zachęciła państwa członkowskie do podejmowania działań, a zwłaszcza do przyjęcia środków mających na celu likwidację różnic między płciami i zwalczanie stereotypów związanych z płcią na rynku pracy.
8. W listopadzie 2009 r. Rada przyjęła konkluzje zatytułowane „Równość płci: zwiększanie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia – przyczynek do strategii lizbońskiej na okres po roku 2010”, w których przede wszystkim wezwano państwa członkowskie i Komisję Europejską do dalszych wysiłków na rzecz zmniejszenia nadal istniejących różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, mając na uwadze zapewnienie obu płciom możliwości realizowania ich aspiracji oraz wykorzystania ich potencjału, a także przeciwdziałanie ubóstwu osób pracujących⁽⁷⁾.
9. W listopadzie 2009 r. Rada i przedstawiciele rządów państw członkowskich zebranych w Radzie przyjęli

⁽¹⁾ Zob. art. 2 i art. 3 ust. 3 TUE oraz art. 8 TFUE.⁽²⁾ Zob. art. 157 TFUE.⁽³⁾ W szczególności dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23) oraz dyrektywa 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BusinessEurope, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE (Dz.U. L 68 z 18.3.2010, s. 13).⁽⁴⁾ Dok. 14485/01 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3.⁽⁵⁾ Wynika to w szczególności z: planu działań Komisji Europejskiej na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006–2010 (7034/06), komunikatu Komisji z dnia 18 lipca 2007 r. pt.: „Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn” (12169/07) oraz rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 18 listopada 2008 r. zawierającej zalecenia dla Komisji dotyczące stosowania zasady równego wynagradzania mężczyzn i kobiet.⁽⁶⁾ Zob. ramy działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, przyjęte przez europejskich partnerów społecznych w 2005 r. oraz sprawozdania z ich realizacji.⁽⁷⁾ Dok. 15488/09.

- również konkluzje „Pekin + 15”: przegląd postępów na temat przeglądu realizacji pekińskiej platformy działania przez państwa członkowskie oraz instytucje UE ⁽¹⁾, w których podjęli się regularnego przeglądu postępów osiągniętych w tych spośród najważniejszych obszarów zainteresowania wskazanych w pekińskiej platformie działania, dla których przyjęto już odpowiednie wskaźniki.
10. W konkluzjach z posiedzenia Rady Europejskiej, które odbyło się w Barcelonie w dniach 15 i 16 marca 2002 r., państwa członkowskie zobowiązały się – z uwzględnieniem zapotrzebowania na opiekę nad dziećmi oraz zgodnie z krajowymi schematami zapewniania takiej opieki – dążyć do zapewnienia tej opieki do 2010 r. przynajmniej dla 90% dzieci w wieku od 3 lat do wieku obowiązku szkolnego oraz przynajmniej dla 33% dzieci poniżej 3 lat, a następnie wielokrotnie potwierdziły to zobowiązanie ⁽²⁾.
 11. W komunikacie Komisji „Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn” (2007) ⁽³⁾ podkreślono potrzebę poprawy zdolności analizy tego zjawiska, a w sprawozdaniu Komisji „Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010” ⁽⁴⁾ położono nacisk na to, by państwa członkowskie niezwłocznie stawiały czoła wyzwaniu, jakim jest niwelowanie różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć „za pomocą specjalnych strategii łączących wszystkie dostępne instrumenty, w tym, w stosownych przypadkach, celów”.
 12. W oświadczeniu wydanym przez trzy prezydencje, a przyjętym w Walencji w dniu 26 marca 2010 r., wezwano do przyspieszenia działań na rzecz zlikwidowania wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu przez przyjęcie skoordynowanego podejścia do tego problemu oraz zdefiniowanie celów.
 13. Na posiedzeniu Rady Europejskiej w dniu 17 czerwca 2010 r. państwa członkowskie przyjęły strategię „Europa 2020” na rzecz zatrudnienia i inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, której jednym z podstawowych celów jest dążenie do osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia na poziomie 75% wśród kobiet i mężczyzn w wieku 20–64 lat ⁽⁵⁾.
 14. W dniu 21 października 2010 r. Rada przyjęła wytyczne dotyczące polityki zatrudnienia państw członkowskich ⁽⁶⁾. Wytyczna nr 7 w szczególności wzywa państwa członkowskie do promowania równouprawnienia płci, w tym równych płac, a także polityk w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, przewidujących zapewnienie niedrogiej opieki oraz innowacje w sposobie organizacji pracy, zaś w wytycznej nr 10 stwierdza się, że celem wszystkich działań powinno również być promowanie równouprawnienia płci.
 15. Przyjęte w dniu 21 października 2010 r. przez Radę EPSCO konkluzje na temat zarządzania europejską strategią zatrudnienia w kontekście strategii „Europa 2020” i europejskiego semestru ⁽⁷⁾ podkreślają znaczenie podsumowania – przed rozpoczęciem każdego europejskiego semestru – postępów na drodze do osiągnięcia głównych i krajowych celów strategii „Europa 2020” dotyczących zatrudnienia; mając na uwadze wniesienie wkładu w wiosenne posiedzenie Rady Europejskiej – określenia we wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu najważniejszych kierunków w zakresie zatrudnienia, które wymagają strategicznych wytycznych ze strony Rady Europejskiej; a na koniec europejskiego okresu oceny – przeanalizowania i przyjęcia zaleceń dla poszczególnych państw członkowskich w dziedzinie zatrudnienia.
 16. Konferencja zatytułowana „Jak zlikwidować różnice w wynagrodzeniu wynikające z płci?”, która odbyła się w dniach 25 i 26 października 2010 r., umożliwiła dogłębną analizę tego zagadnienia z udziałem wszystkich zainteresowanych stron.
 17. Zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 1922/2006 ⁽⁸⁾, za pomocą którego ustanowiono Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, oraz z programami pracy tego instytutu na lata 2010 i 2011, ma on za zadanie udzielanie pomocy technicznej instytucjom europejskim, zwłaszcza Komisji, a także organom państw członkowskich. Pomoc ta w szczególności obejmuje opracowywanie i przegląd wskaźników stanowiących element działań następczych w stosunku do pekińskiej platformy działania.
 18. Osiągnięcie równych wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn, równej niezależności ekonomicznej i równości obu płci w procesach decyzyjnych to priorytetowe zakresy działania określone w Kartie kobiet ⁽⁹⁾, przyjętej przez Komisję w marcu 2010 r., oraz w przygotowanej przez Komisję strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015 ⁽¹⁰⁾.

PODKREŚLAJĄC, ŻE:

19. Równość kobiet i mężczyzn jest kwestią kluczową dla realizacji celów strategii „Europa 2020” w odniesieniu do wysokiego poziomu zatrudnienia i osiągnięcia inteligentnego, trwałego i sprzyjającego włączeniu społecznemu wzrostu gospodarczego oraz zapewnienia gospodarczej i społecznej spójności ⁽¹¹⁾, a także dla konkurencyjności i sprostania problemom demograficznym.
20. W Unii Europejskiej wynikające z płci różnice w wynagrodzeniu nadal wynoszą przeciętnie 18 % ⁽¹²⁾; różnice te ulegają znacznym wahaniom w zależności od państwa członkowskiego i od sektora – publicznego lub prywatnego.

⁽¹⁾ Dok. 15992/09.

⁽²⁾ W szczególności w konkluzjach Rady zatytułowanych: „Równowaga ról kobiet i mężczyzn w kontekście miejsc pracy, wzrostu gospodarczego i spójności społecznej” (z roku 2007); rezolucji Rady zatytułowanej „Możliwości i wyzwania związane ze zmianami demograficznymi w Europie” (z roku 2007); konkluzjach Rady zatytułowanych „Eliminowanie społecznych stereotypów związanych z płcią” (z roku 2008); konkluzjach Rady zatytułowanych: „Godzenie pracy z życiem rodzinnym” (z roku 2008) oraz konkluzjach zatytułowanych: „Równość płci: zwiększanie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia – przyczynek do strategii lizbońskiej na okres po roku 2010” (z roku 2009).

⁽³⁾ Dok. 12169/07.

⁽⁴⁾ Dok. 5056/10.

⁽⁵⁾ EUCO 13/1/10 REV 1.

⁽⁶⁾ Dok. 14338/10 + COR 1.

⁽⁷⁾ Dok. 14478/10.

⁽⁸⁾ Dz.U. L 403 z 30.12.2006, s. 9.

⁽⁹⁾ Dok. 7370/10.

⁽¹⁰⁾ Dok. 13767/10.

⁽¹¹⁾ Artykuły 147 i 174 TFUE.

⁽¹²⁾ 2008 r.; obliczeń dokonano na podstawie wynagrodzeń godzinowych brutto pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin; metodologia SES (Structure of Earnings Survey) – badanie struktury zarobków.

21. Różnice w wynagrodzeniu mają wpływ na całe życie kobiet, gdyż ich rezultatem są niższe emerytury i większe ryzyko popadnięcia przez kobiety w ubóstwo.
22. Przyczyny różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn są liczne i skomplikowane, i odzwierciedlają przede wszystkim dyskryminację ze względu na płeć oraz różnice wynikające z edukacji i struktury rynku pracy, takie jak:
- a) segregacja pozioma rynku pracy: kobiety przeważają w o wiele niższej liczbie sektorów i zawodów, które generalnie są gorzej opłacane i mają niższy prestiż⁽¹⁾;
 - b) segregacja pionowa rynku pracy: kobiety najczęściej zajmują niżej opłacane stanowiska, cieszą się mniejszym bezpieczeństwem zatrudnienia i napotykać na więcej przeszkód na drodze kariery zawodowej;
 - c) trudności w godzeniu pracy, życia rodzinnego i prywatnego oraz nierówny podział obowiązków rodzinnych i domowych, co prowadzi do większego udziału kobiet w pracach w niepełnym wymiarze godzin oraz powtarzających się przerw w karierze zawodowej;
 - d) brak przejrzystości wynagrodzeń; oraz
 - e) wpływ stereotypów związanych z płcią, które wpływają na wybór ścieżki kształcenia i kursów doskonalenia zawodowego oraz na sposób oceny kwalifikacji zawodowych i zaszeregowania pracowników.
23. Ponadto sytuacja osobista pracowników, taka jak sprawy rodzinne lub stan cywilny, również mają wpływ na nierówności w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn.
24. Choć dokonano rzeczywistych postępów co do ustalenia i zrozumienia niektórych z wielu przyczyn tego zjawiska, inne aspekty różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn nadal pozostają niewyjaśnione i wymagają dalszych badań, zwłaszcza odnośnie do wpływu zaszeregowania pracowników oraz przyznawania wszelkich innych korzyści, zarówno w naturze, jak i w gotówce, poza zwykłą podstawową lub minimalną płacą⁽²⁾, gdyż nie wszystkie konieczne dane dotyczące tych dodatkowych korzyści są dostępne.
25. Wysoki wskaźnik zatrudnienia kobiet czasami łączy się z istotnymi różnicami w wynagrodzeniu obu płci; mimo to zwiększanie wskaźnika zatrudnienia kobiet i likwidowanie wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu są ważne i należy starać się o ich osiągnięcie w tym samym czasie.
26. Podejścia polegające na podejmowaniu środków odnoszących się do tej czy innej odizolowanej przyczyny wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu okazały się nieskuteczne w walce z tymi różnicami.
27. Likwidacja różnic w poziomie wynagrodzenia mężczyzn i kobiet wymaga dalszej mobilizacji wszystkich kluczowych zainteresowanych podmiotów w celu ich zaangażowania –

w sposób skoordynowany – w ukierunkowane, zintegrowane, wielostronne i spójne działania zaprojektowane tak, by wpływać na wielorakie przyczyny różnic w wynagrodzeniu, zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim, w tym w ramach realizacji strategii „Europa 2020”.

28. Oczekuje się, że strategia Komisji na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015 i wiele spośród przewidzianych w niej działań przyczyni się znacznie do osiągnięcia równych wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet.
29. Włączanie zasady równouprawnienia płci w obszary polityki objęte krajowymi programami reform nie zawsze było w przeszłości wystarczająco uwzględniane i mogłoby być z pożytkiem zintensyfikowane w ramach strategii „Europa 2020”⁽³⁾.
30. Jeden z głównych celów strategii „Europa 2020” – dążenie do osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia na poziomie 75% wśród kobiet i mężczyzn w wieku 20–64 lat – zakłada znaczne zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy, które można promować za pomocą środków mających na celu likwidację wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu, poprawę szkolenia kobiet, zwłaszcza w sektorach, w których są one niedostatecznie reprezentowane, poprawę jakości zatrudnienia kobiet i propagowanie polityk nakierowanych na lepsze godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego, a także walkę z ubóstwem wśród kobiet i ich pełniejsze włączenie społeczne, z uwzględnieniem różnych sytuacji wyjściowych i krajowych uwarunkowań poszczególnych państw członkowskich.

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

31. PRZYJMUJE DO WIADOMOŚCI przedstawione przez prezydencję belgijską sprawozdanie⁽⁴⁾ oceniające wskaźniki dotyczące wynikającej z płci nierówności wynagrodzeń, w którym opisano gromadzenie danych z tej dziedziny, pewne nieodłączne trudności oraz potrzebę dokonania przeglądu i uzupełnienia zestawu wskaźników, by odzwierciedlały one wielowymiarowy charakter wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu.
32. POTWIERDZA potrzebę wyboru ograniczonej liczby wskaźników do regularnego stosowania, pozostawiając wskaźniki uzupełniające ekspertom.

ZACHĘCA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, BY:

33. Przyjęły lub stosowały wszechstronny zestaw środków odpowiadających wszystkim przyczynom różnic w poziomie wynagrodzenia mężczyzn i kobiet powiązanych z nierówną sytuacją mężczyzn i kobiet na rynku pracy, uwzględniając uwarunkowania krajowe i koordynując działania wszystkich właściwych kluczowych podmiotów, zwłaszcza partnerów społecznych, na wszystkich poziomach. Można uwzględnić następujące środki:
- a) promowanie przejrzystości wynagrodzeń, zwłaszcza w odniesieniu do ich składników i struktury, w tym przez informowanie młodych kobiet i mężczyzn wchodzących na rynek pracy;

⁽¹⁾ Odnośnie do tendencji do przypisywania niższego prestiżu zawodom „kobięcym” zob. dok. 5056/10, s. 9, dok. 9671/07, s. 6 i dok. 13767/10, s. 6. Odnośnie do segregacji rynku pracy ze względu na płeć, zob. także: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en>

⁽²⁾ Zob. definicję „wynagrodzenia” w art. 157 ust. 2 TFUE.

⁽³⁾ Zob. dok. 15488/09, s. 8.

⁽⁴⁾ Streszczenie sprawozdania zawarto w dok. 16881/10 ADD 1. (Pełny tekst sprawozdania zawarto w dok. 16516/10 ADD 2).

- b) promowanie neutralnej oceny i zaszeregowania pracowników, na przykład w sytuacjach, gdy zaszeregowanie wykorzystywane jest do ustalenia wynagrodzenia, tak by uniknąć wynikających z płci nierówności i dyskryminacji będącej wynikiem zbyt niskiej oceny kwalifikacji kobiet, zajmowanych przez nie stanowisk i zawodów zwykle wykonywanych przez kobiety;
- c) poprawę jakości zatrudnienia, zwłaszcza odnośnie do braku bezpieczeństwa zatrudnienia i narzucania pracy na część etatu;
- d) eliminację segregacji pionowej dzięki odpowiednim środkom, takim jak działania pozytywne lub, w razie konieczności, cele jakościowe i ilościowe lub środki odstraszające mające na celu poprawę równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych w sektorze publicznym i prywatnym;
- e) eliminację segregacji poziomej, w szczególności przez zwalczanie stereotypów związanych z płcią w edukacji, życiu zawodowym i środkach masowego przekazu, przy poszanowaniu wolności wyrażania opinii, dzięki zapewnieniu środowiska nauczania biorącego pod uwagę kwestie płci oraz pozbawionego uprzedzeń przekazywania treści, promowaniu edukacji i szkoleń dostępnych dla osób o niedostatecznie reprezentowanej płci w sektorach, w których obecnie zauważa się nierówności między liczebnością kobiet i mężczyzn, zachęcaniu kobiet i mężczyzn do uczenia się przez całe życie, by osiągnęły kwalifikacje zawodowe dostosowane do nowej struktury zatrudnienia, a w odpowiednich przypadkach dzięki podejmowaniu działań pozytywnych, by ułatwić im uczestnictwo w danym obszarze działalności zawodowej;
- f) ułatwianie godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego zarówno mężczyznom, jak i kobietom dzięki zapewnieniu dostępnej, przystępnej cenowo i jakościowo dobrej opieki nad dziećmi i innymi osobami wymagającymi opieki, w wystarczających ilościach w porównaniu z popytem, dzięki elastyczności godzin pracy w przedsiębiorstwach oraz, w odpowiednich przypadkach, dzięki urlopom rodzicielskim i rodzinnym umożliwiającym opiekę nad wymagającymi takiej opieki członkami rodziny lub dzięki urlopom dla ojców, wraz ze środkami zachęcającymi mężczyzn do korzystania z nich;
- g) promowanie właściwych polityk dotyczących niskich zarobków z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych;
- h) wzmacnianie skutecznego wprowadzania w życie istniejącego ustawodawstwa dotyczącego równości wynagrodzeń i równości w miejscu pracy;
- i) podkreślanie kwestii równości wynagrodzeń i równości w miejscu pracy między kobietami a mężczyznami w kontekście społecznej odpowiedzialności biznesu; oraz
- j) promowanie uwzględniania równego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet jako warunku, który muszą spełniać przedsiębiorstwa biorące udział w przetargach na zamówienia publiczne.
34. W krajowych programach reform, które mają zostać opracowane w ramach strategii „Europa 2020”, w porozumieniu z Komisją Europejską i z uwzględnieniem sytuacji wyjściowych i krajowych uwarunkowań poszczególnych państw członkowskich, państwa członkowskie ustaliły – w odpowiednich przypadkach – krajowe cele i opracowały wszechstronny zestaw środków mających na celu przede wszystkim:
- a) zwiększenie odsetka zatrudnionych kobiet;
- b) rozwijanie podaży odpowiednich, dostępnych i wysokiej jakości usług opieki nad dziećmi w wieku przedszkolnym, z uwzględnieniem popytu, tak by podaż ta odpowiadała co najmniej celom określonym przez Radę na posiedzeniu w Barcelonie, oraz podaży usług i sprzętu dla innych osób wymagających opieki;
- c) likwidację wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu, zgodnie z planem wieloletnim; oraz
- d) godzenie życia rodzinnego i prywatnego z pracą.
35. Wykorzystywały fundusze strukturalne i inne fundusze europejskie – w odpowiednich przypadkach – do rozwoju środków zwalczania nierówności między kobietami a mężczyznami.
36. W pełni wprowadziły w życie art. 20 dyrektywy 2006/54/WE, tak by umożliwić organom ds. równości skuteczne wspomaganie państw członkowskich w działaniach na rzecz likwidowania wynikających z płci nierówności w wynagrodzeniu.
37. Zwróciły uwagę podmiotów społeczeństwa obywatelskiego, które zgodnie z kryteriami określonymi w ustawodawstwie krajowym mają w tym interes prawny, na opisaną w art. 17 ust. 2 dyrektywy 2006/54/WE możliwość brania udziału w postępowaniach sądowych lub administracyjnych mających na celu realizację uprawnień wynikających z tej dyrektywy w imieniu tych osób albo na ich rzecz za ich zgodą.

WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE I KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, BY ZGODNIE ZE SWOIMI KOMPETENCJAMI:

38. W widoczny sposób włączyły zasadę uwzględniania aspektu płci do realizacji strategii „Europa 2020”, gwarantując uwzględnianie równouprawnienia płci i spójne promowanie środków na rzecz równouprawnienia:

- a) w realizacji i ocenie pięciu zasadniczych celów UE oraz zintegrowanych wytycznych, a także w działaniach następczych w stosunku do siedmiu projektów przewodnich;
- b) w mechanizmach nadzoru makroekonomicznego i tematycznego, za pomocą rocznego sprawozdania gospodarczego; w debatach i wytycznych Rady EPSCO; w krajowych programach reform; w skierowanych do poszczególnych państw zaleceniach Rady EPSCO; w opracowywaniu wskaźników, statystyk i sprawozdań; oraz we wzajemnych ocenach.

WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE I KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, BY – W PEŁNI WYKORZYSTUJĄC PRACĘ EUROPEJSKIEGO INSTYTUTU DS. RÓWNOŚCI KOBIECI I MĘŻCZYŹN – POCZYNIŁY NIEZBĘDNE KROKI NA RZECZ MONITOROWANIA WYNIKAJĄCEJ Z PŁCI NIERÓWNOŚCI W WYNAGRODZENIU, UWZGLĘDNIAJĄC WIELOWYMIAROWOŚĆ TEGO PROBLEMU, W NASTĘPUJĄCY SPOSÓB:

39. regularnie prowadziły pomiary wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu oraz monitorowały postępy, korzystając z *zasadniczych wskaźników* ⁽¹⁾ przedstawionych w załączniku, pod warunkiem dostępności danych, i uwzględniając – w odpowiednich przypadkach – metodologię badań struktury zarobków (SES);
40. uwzględniły *wskaźniki uzupełniające* ⁽²⁾ przedstawione w załączniku jako ewentualne narzędzia pogłębionych badań wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu; oraz
41. promowały badania nad związkiem między odsetkiem zatrudnionych kobiet a wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, BY – W PEŁNI WYKORZYSTUJĄC PRACĘ EUROPEJSKIEGO INSTYTUTU DS. RÓWNOŚCI KOBIECI I MĘŻCZYŹN:

42. Organizowała regularne wymiany wzorców postępowania dotyczących likwidowania wynikającej z płci nierówności w wynagrodzeniu, angażując w te wymiany partnerów społecznych.
43. Rozważała, czy pożyteczne byłoby przeprowadzenie studium mającego na celu określenie tych aspektów wynagrodzeń, które nie są ujęte w aktualnych statystykach prowadzonych przez państwa członkowskie, co umożliwiłoby pomiar wpływu różnic w sposobach przyznawania tych korzyści kobietom i mężczyznom na wynikające z płci różnice w wynagrodzeniu.
44. Prowadziła regularne kampanie na rzecz zwiększania świadomości społecznej w tej dziedzinie.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ DO:

45. Lepszego uwidocznienia bliskich związków między osiągnięciem równości wynagrodzeń i niezależności ekonomicznej, propagowaniem pojednania i równości w podejmowaniu decyzji a zwalczaniem stereotypów związanych z płcią w ramach strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015 oraz do podjęcia regularnych analiz postępów osiągniętych w tej delikatnej dziedzinie w rocznym sprawozdaniu na temat równości płci, które

przedkładać będzie na wiosennym posiedzeniu Rady Europejskiej.

46. Bez uszczerbku dla przyszłych ram finansowych, oceny i opracowania środków likwidowania wynikającej z płci nierówności w wynagrodzeniu w kontekście polityki spójności społecznej, w tym funduszy strukturalnych.
47. Ścisłego monitorowania pełnego wprowadzenia w życie ustawodawstwa europejskiego mającego na celu zagwarantowanie równości w miejscu pracy i równych wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn oraz promowania, w porozumieniu z partnerami społecznymi i z poszanowaniem ich autonomii, aktywnych środków na rzecz rzeczystej równości.
48. Rozważenia inicjatyw mających na celu zachęcenie państw członkowskich do przewidzenia właściwych kroków, w tym – o ile to konieczne i w stosownych przypadkach – określenia konkretnych celów, by poprawić równowagę płci na stanowiskach decyzyjnych w sektorze publicznym i prywatnym.
49. Rozważenia potrzeby ustanowienia „Europejskiego Dnia Równości Wynagrodzeń” w celu zwiększania świadomości kluczowych zainteresowanych podmiotów oraz społeczeństwa w ogóle, a przez to zachęcania do podjęcia i kontynuowania odpowiednich działań.

ZACHĘCA europejskich partnerów społecznych do uzgodnienia nowych ram działań wieloletnich obejmujących aktywne i skoordynowane strategie oraz do rozważenia konieczności określenia celów ilościowych dla osiągnięcia równości w miejscu pracy oraz równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet, a także do poprawy jakości zatrudnienia kobiet.

WZYWA Komitet Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej do uwzględnienia w ich procedurach, w stosownych przypadkach, wskaźników dotyczących równości kobiet i mężczyzn, a zwłaszcza wskaźników związanych z nierównością wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, oraz do ścisłej współpracy w celu zapewnienia regularnego śledzenia postępów w tej kwestii w kontekście realizacji strategii „Europa 2020”.

WZYWA RADĘ EUROPEJSKĄ do dostosowania i udoskonalenia wiosną roku 2011 europejskiego paktu na rzecz równości płci w świetle nowej strategii Komisji na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015, strategii „Europa 2020” oraz niniejszych konkluzji.

ROZWAŻY kwestię „Kobiety i gospodarka: godzenie pracy z życiem rodzinnym” przed kolejnym przeglądem realizacji pekińskiej platformy działania.

⁽¹⁾ Wskaźniki 1, 2, 3, 4, 5 i 8.

⁽²⁾ Wskaźniki 6, 7, 9 i 10.

ZAŁĄCZNIK

Wykaz wskaźników

Zlikwidowanie wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu jest jednym z podstawowych priorytetów unijnej polityki równouprawnienia płci. Konieczne jest utworzenie zestawu wskaźników odzwierciedlających wielowymiarowy charakter tego zjawiska, ale zarazem umożliwiających jego regularne monitorowanie dla jasnego przekazu politycznego. Aby spełnić obydwaj powyższe cele, rozrózono „wskaźniki zasadnicze” i „wskaźniki uzupełniające” (zob. poniżej).

Istotnym elementem rozróznienia między tymi dwoma typami wskaźników jest wykonalność. W niektórych przypadkach informacje są dostępne bezpośrednio. Przykładowo wskaźnik 1a odpowiada prezentowanemu corocznie przez Eurostat wskaźnikowi strukturalnemu dotyczącemu wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu. Drugim elementem tego rozróznienia jest relatywna waga każdego ze wskaźników dla wyjaśnienia i monitorowania wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu. Wskaźniki 1, 2, 3, 4, 5 i 8 uznaje się za „wskaźniki zasadnicze”. Wskaźniki 6, 7, 9 i 10 uznaje się za „uzupełniające”.

Waga wskaźników zwiększa się, gdy są one gromadzone lub obliczane w regularnych odstępach czasu. „Regularne odstępy czasu” nie muszą jednak oznaczać „każdego roku”. Większość wskaźników ilościowych opiera się na wynikach badania struktury zarobków (SES – rozporządzenie 530/1999/WE), które są dostępne wyłącznie co 4 lata i obejmują przedsiębiorstwa mające co najmniej 10 pracowników w sekcjach działalności gospodarczej B do S (z wyłączeniem O) zgodnie ze statystyczną klasyfikacją działalności gospodarczej NACE Rev. 2 we Wspólnocie Europejskiej. Niektóre wskaźniki są dostępne co rok. Szczegółowe informacje konieczne do przeprowadzenia niektórych obliczeń i niektóre wskaźniki są jednak dostępne jedynie co cztery lata. Dla każdego wskaźnika ilościowego wskazano dostępność danych w następujący sposób:

Aa = dostępne co rok; A4 = dostępne co 4 lata; N = wymaga zebrania nowych danych.

I. ZASADNICZE WSKAŹNIKI DOTYCZĄCE RÓŻNYCH ASPEKTÓW WYNIKAJĄCYCH Z PŁCI RÓŻNIC W WYNAGRODZENIU

A. Ogólne wskaźniki dotyczące wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu

Wskaźnik 1: Współczynnik dla wszystkich zatrudnionych

$$\text{Wynikające z płci różnice w wynagrodzeniu} = \frac{\left(\text{przeciętne wynagrodzenie mężczyzny brutto} - \text{przeciętne wynagrodzenie kobiety brutto} \right)}{\text{przeciętne wynagrodzenie mężczyzny brutto}} \times 100$$

a) Wynikające z płci różnice w wynagrodzeniu na podstawie wynagrodzeń godzinowych brutto mężczyzn i kobiet zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin we wszystkich sektorach

Źródło: SES + inne źródła; Aa

b) Współczynnik zatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn

Źródło: badanie aktywności ekonomicznej ludności; Aa

c) Wynikające z płci różnice w wynagrodzeniu na podstawie wynagrodzeń godzinowych brutto mężczyzn i kobiet zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin we wszystkich sektorach w podziale na sektor prywatny i publiczny

Źródło: SES + inne źródła; dla niektórych państw Aa, A4

d) Wynikające z płci różnice w wynagrodzeniu na podstawie rocznego dochodu brutto mężczyzn i kobiet zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin we wszystkich sektorach w podziale na sektor prywatny i publiczny

Źródło: SES + inne źródła; A4

e) Wynikające z płci różnice w wynagrodzeniu na podstawie miesięcznych wynagrodzeń brutto mężczyzn i kobiet zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin

Źródło: SES; A4

f) Wynikające z płci różnice w wynagrodzeniu na podstawie miesięcznych wynagrodzeń brutto mężczyzn i kobiet zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin

Źródło: SES; A4

Wskaźnik 2: Współczynnik dla całkowitej kwoty wynagrodzeń

a) Odsetek całkowitej kwoty wynagrodzeń w podziale na płci

Źródło: dane administracyjne lub inne źródła; dla niektórych państw Aa, N

b) Podział całkowitej liczby osób otrzymujących wynagrodzenie według płci

Źródło: dane administracyjne, badanie aktywności ekonomicznej ludności lub inne źródła; Aa

c) Podział całkowitej liczby faktycznie przepracowanych dni według płci

Źródło: dane administracyjne, badanie aktywności ekonomicznej ludności lub inne źródła; Aa

B. Czynniki powiązane z nierównościami

Wskaźnik 3: Współczynnik dla zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin

a) Wynagrodzenie godzinowe brutto a wynikające z płci różnice w wynagrodzeniu:

kobiety (niepełny wymiar godzin) - mężczyźni (niepełny wymiar godzin)

kobiety (niepełny wymiar godzin) - kobiety (pełny wymiar godzin)

mężczyźni (niepełny wymiar godzin) - mężczyźni (pełny wymiar godzin)

kobiety (niepełny wymiar godzin) - mężczyźni (pełny wymiar godzin)

Źródło: SES; A4

b) Odsetek zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin według płci

Źródło: badanie aktywności ekonomicznej ludności; Aa

Wskaźnik 4: Odsetek według wieku i wykształcenia

a) Odsetek zatrudnionych według wieku i płci

Źródło: badanie aktywności ekonomicznej ludności; Aa

b) Różnice w wynagrodzeniu według grupy wiekowej (< 24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 i 65+) na podstawie wynagrodzeń godzinowych kobiet i mężczyzn zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin

Źródło: SES; A4, dla niektórych państw Aa, ale z podziałem na klasy wiekowe: -25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65+.

c) Współczynnik zatrudnienia według poziomu wykształcenia (Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia ISCED, 3 poziomy)

Źródło: badanie aktywności ekonomicznej ludności; Aa

d) Różnice w wynagrodzeniu według poziomu wykształcenia (ISCED, 3 poziomy), zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze godzin

Źródło: SES; A4

Wskaźnik 5: Segregacja na rynku pracy

a) Przeciętne wynagrodzenia godzinowe brutto kobiet i mężczyzn w 5 sektorach przemysłowych (NACE, 2 cyfry) o najwyższej liczbie zatrudnionych kobiet i o najwyższej liczbie zatrudnionych mężczyzn

Źródło: SES; A4

b) Przeciętne wynagrodzenia godzinowe brutto kobiet i mężczyzn w 5 kategoriach zawodowych (międzynarodowa standardowa klasyfikacja zawodów ISCO, 2 cyfry) o najwyższej liczbie zatrudnionych kobiet i o najwyższej liczbie zatrudnionych mężczyzn

Źródło: SES; A4

c) Różnice w wynagrodzeniu wśród kadry zarządzającej (ISCO 12 i 13)

Źródło: SES; A4

D. Strategie polityczne na rzecz zwalczania wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu

Wskaźnik 8: Środki promowania równych wynagrodzeń i zwalczania wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu (do oceny co 4 lata)

Stan:

- a) Strony/organy zainteresowane kwestią wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu

Zainteresowana strona/organ	Podstawowa rola w tym kontekście
-----------------------------	----------------------------------

- b) Środki podjęte przez rząd na rzecz likwidacji wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu

Rok	Nazwa środka	Typ środka	Plan działania lub osobne działanie	Strona (organ)
-----	--------------	------------	-------------------------------------	----------------

- c) Wzorce postępowania mające na celu likwidację wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu

Rok	Nazwa środka	Opis
-----	--------------	------

Rozwój:

- a) Rozwój ustawodawstwa mającego na celu likwidację wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu

Tak	Nie
Ustawodawstwo	Najważniejsze wnioski

- b) Rozwój innych środków mających na celu likwidację wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu

Tak	Nie
Nazwa środka	Najważniejsze wnioski

- c) System gromadzenia danych o skargach dotyczących dyskryminacji kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzenia

- d) Organ(-y) odpowiedzialne za gromadzenie danych

- e) Liczba złożonych skarg dotyczących dyskryminacji kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzenia w każdym roku działalności

Rok	Liczba skarg
-----	--------------

- f) Współczynnik ogólny: liczba skarg dotyczących dyskryminacji kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzenia w porównaniu z całkowitą liczbą skarg dotyczących dyskryminacji kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia

II. WSKAŹNIKI UZUPEŁNIAJĄCE UMOŻLIWIĄJĄCE DOKŁADNĄ OCENĘ WYNIKAJĄCYCH Z PŁCI RÓŻNIC W WYNAGRODZENIU

B. Czynniki powiązane z nierównościami

Wskaźnik 6: Współczynnik dotyczący cech osobowych (nowy wskaźnik 2010)

- a) Wskaźnik zatrudnienia według sytuacji rodzinnej i stanu cywilnego (w porównaniu)

Źródło: badanie aktywności ekonomicznej ludności; Aa

- b) Wynikające z płci różnice w wynagrodzeniu według sytuacji rodzinnej i stanu cywilnego

Źródło: SES (pożądane w przyszłości); N

- c) Wynikające z płci różnice w wynagrodzeniu według kraju urodzenia

Źródło: SES (pożądane w przyszłości); N

C. Relatywna waga tych czynników

Wskaźnik 7: Analiza różnic w wynagrodzeniu godzinowym mężczyzn i kobiet z wykorzystaniem techniki Oaxaki

- a) Stosunkowy udział czynnika zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin w całości wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu
- b) Stosunkowy udział czynnika wykształcenia w całości wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu
- c) Stosunkowy udział czynnika wieku w całości wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu
- d) Stosunkowy udział czynnika stażu w przedsiębiorstwie w całości wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu
- e) Stosunkowy udział czynnika sektora zatrudnienia w całości wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu
- f) Stosunkowy udział czynnika branży w całości wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu
- g) Stosunkowy udział czynnika wielkości przedsiębiorstwa w całości wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu
- h) Stosunkowy udział czynnika sytuacji rodzinnej w całości wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu (pożądane w przyszłości); N
- i) Stosunkowy udział czynnika stanu cywilnego w całości wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu (pożądane w przyszłości); N
- j) Stosunkowy udział czynnika kraju urodzenia w całości wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu (pożądane w przyszłości); N
- k) Część różnic w wynagrodzeniu niewyjaśniona żadnym z określonych czynników

Źródło: SES; A4

D. Strategie polityczne na rzecz zwalczania wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu

Wskaźnik 9: Wpływ układów zbiorowych na promocję równych wynagrodzeń i likwidację wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu

Stan:

- a) Środki dotyczące wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu podjęte w ramach układów zbiorowych

Rok	Nazwa środka	Typ środka	Strony/Organy	Charakter środka	Poziom zastosowania

- b) Wzorce postępowania dotyczące sposobu likwidacji wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu za pomocą układów zbiorowych

Rok	Nazwa środka	Opis

Rozwój

- a) System gromadzenia danych na temat układów zbiorowych mających związek z wynikającymi z płci różnicami w wynagrodzeniu

	Organ odpowiedzialny	Publiczny czy prywatny
Tak		
Nie		

- b) System gromadzenia danych na temat układów zbiorowych poświęconych wynikającym z płci różnicom w wynagrodzeniu

Rok	Liczba układów zbiorowych
-----	---------------------------

- c) Ocena środków mających na celu likwidację wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu podjętych w ramach układów zbiorowych

Tak	Nie
Środki	Najważniejsze wnioski

Wskaźnik 10: Wpływ zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, urlopów rodzicielskich, systemów tzw. kredytu czasu i przerw w pracy zawodowej na wynikające z płci różnice w wynagrodzeniu

Rozwój

- a) Ocena badań dotyczących wpływu elastycznych form zatrudnienia na wynikające z płci różnice w wynagrodzeniu

Elastyczne formy zatrudnienia	Tak	Nie
Niepełny wymiar godzin		
Przerwa w pracy zawodowej		
System tzw. kredytu czasu		
Urlop rodzicielski		

Elastyczne formy zatrudnienia	Ocena wpływu krótkoterminowego	Ocena wpływu długoterminowego
Niepełny wymiar godzin		
Przerwa w pracy zawodowej		
System tzw. kredytu czasu		
Urlop rodzicielski		

- b) Zasadnicze wnioski z oceny

Ocena:	
Niepełny wymiar godzin	
Przerwa w pracy zawodowej	
System tzw. kredytu czasu	
Urlop rodzicielski	

- c) Informacje przekazywane przez organy publiczne w celu zwiększenia świadomości wpływu elastycznych form zatrudnienia na wynikające z płci różnice w wynagrodzeniu

Tak	Nie
-----	-----