

Wtorek, 18 listopada 2008 r.

Stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn

P6_TA(2008)0544

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 18 listopada 2008 r. zawierająca zalecenia dla Komisji, dotyczące stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (2008/2012(INI))

(2010/C 16 E/04)

Parlament Europejski,

- uwzględniając artykuł 192 akapit drugi traktatu WE,
- uwzględniając art. 2 i art. 141 akapit trzeci Traktatu WE,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 18 lipca 2007 r. zatytułowany „Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn” (COM(2007)0424),
- uwzględniając sprawozdanie sporządzone przez komisijną sieć ekspertów prawnych w obszarze zatrudnienia, spraw społecznych i równości między mężczyznami i kobietami z lutego 2007 r., zatytułowane „Aspekty prawne różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn”,
- uwzględniając Europejski pakt na rzecz równości płci przyjęty przez Radę Europejską w Brukseli w dniach 23-24 marca 2006 r.,
- uwzględniając orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich w oparciu o art. 141 traktatu WE,
- uwzględniając postanowienia Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1994 r. dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze czasu, które zobowiązują państwa do zawarcia w umowach o zamówienia publiczne klauzuli dotyczącej pracy, w tym równości wynagrodzeń,
- mając na uwadze art. 11 ust. 1 lit. d) Konwencji w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej rezolucją Zgromadzenia Ogólnego ONZ nr 34/180 w dniu 18 grudnia 1979 r.,
- uwzględniając ramy działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, przyjęte przez europejskich partnerów społecznych w dniu 1 marca 2005 r. oraz sprawozdania monitorujące,
- uwzględniając swoje rezolucje z dnia 13 marca 2007 r. w sprawie planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2006-2010) ⁽¹⁾ oraz z dnia 3 września 2008 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej — 2008 ⁽²⁾,
- uwzględniając art. 39 oraz art. 45 Regulaminu,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz opinię Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A6-0389/2008),

⁽¹⁾ Dz.U. C 301 E z 13.12.2007, s. 56.

⁽²⁾ Teksty przyjęte, P6_TA(2008)0399.

Wtorek, 18 listopada 2008 r.

- A. mając na uwadze, że kobiety w Unii Europejskiej średnio zarabiają o 15 % mniej niż mężczyźni i do 25 % mniej w sektorze prywatnym; mając na uwadze, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn waha się w państwach członkowskich między 4 % a ponad 25 % i nie wykazuje żadnej tendencji spadkowej,
- B. mając na uwadze, że kobieta musi pracować do 22 lutego, czyli 418 dni kalendarzowych, aby zarobić taką samą kwotę, jaką zarabia mężczyzna w ciągu jednego roku,
- C. mając na uwadze, że wprowadzenie w życie zasady jednakowej płacy za taką samą pracę oraz za pracę o równej wartości jest kluczowe by osiągnąć równość płci,
- D. mając na uwadze wciąż utrzymującą się różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, o czym świadczą istniejące dane, które wykazują bardzo powolne postępy (zmniejszenie różnicy z 17 % w 1995 r. do 15 % w 2005 r.), pomimo obowiązującego od przeszło 30 lat obszernego prawodawstwa oraz podejmowanych działań i środków finansowych wydanych na próby ich zmniejszenia; mając na uwadze, że konieczne jest zbadanie przyczyn występowania tych różnic oraz opracowanie ukierunkowanych działań zmierzających do zniesienia tych różnic i towarzyszącej im segregacji na rynku pracy kobiet;
- E. mając na uwadze, że kobiety we wszystkich państwach członkowskich osiągają lepsze wyniki w szkole niż mężczyźni i stanowią większość absolwentów wyższych uczelni, co nie przekłada się na porównywalne ograniczenie różnic w wynagradzaniu,
- F. mając na uwadze, że różnica w wynagrodzeniach jest wynikiem bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, jak również czynników społecznych i gospodarczych, segregacji na rynku pracy i ogólnej struktury zarobków, a ponadto powiązana jest z szeregiem czynników prawnych, społecznych i ekonomicznych, które wykraczają poza samą kwestię równego wynagradzania za tę samą pracę,
- G. mając na uwadze, że różnic w wynagrodzeniach nie należy określać jedynie na podstawie rozbieżności wynagrodzeń brutto za godzinę, lecz należy również uwzględnić aspekty takie jak indywidualne dodatki do pensji, klasyfikacja zawodów, organizacja pracy, doświadczenie zawodowe i wydajność, które powinny być oceniane nie tylko pod kątem ilości (liczba godzin fizycznej obecności w miejscu pracy), lecz także jakości oraz wpływu skrócenia czasu pracy, urlopów i nieobecności z przyczyn zdrowotnych na wynagrodzenie,
- H. mając na uwadze, że ograniczenie różnicy w wynagrodzeniach było jednym z celów strategii lizbońskiej na rzecz wzrostu i zatrudnienia, ale większość państw członkowskich nie zajęła się tą kwestią w wystarczający sposób,
- I. mając na uwadze, że poprawa ram prawnych UE powinna umożliwić państwom członkowskim i partnerom społecznym lepszą identyfikację przyczyn leżących u podstaw utrzymywania się różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn,
- J. mając na uwadze tendencję do niedoceniań zawodów i stanowisk pracy, w których przeważają kobiety, w porównaniu do tych, w których dominują mężczyźni, co niekoniecznie da się uzasadnić jakimkolwiek obiektywnym kryterium,
- K. mając na uwadze, że istnieje przepaść cyfrowa związana z płcią, która ma niezaprzeczalny wpływ na wynagrodzenie,
- L. mając na uwadze, że system wynagrodzeń biorący pod uwagę wysługę lat przy obliczaniu wynagrodzenia jest niekorzystny dla kobiet, które muszą (wielokrotnie) przerywać karierę w związku z czynnikami zewnętrznymi, takimi jak przerywanie kariery zawodowej związane z dziećmi, wybieraniem innych zawodów lub krótkim czasem pracy, i stawia je w sytuacji trwałego i strukturalnego opóźnienia;
- M. mając na uwadze dane wskazujące na to, że kwalifikacje i doświadczenie nabyte przez kobiety są finansowo gorzej wynagradzane niż te zdobyte przez mężczyzn; mając na uwadze, że oprócz koncepcji „równego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości”, która nie może być spaczona stereotypowym podejściem do płci, należy odejść od ról społecznych, które do tej pory znacznie wpływały na wybór zawodu i wykształcenia, ponadto mając na uwadze, że urlop macierzyński i wychowawczy nie mogą być przyczyną dyskryminacji kobiet na rynku pracy,

Wtorek, 18 listopada 2008 r.

- N. mając na uwadze, że różnica w wynagrodzeniach wywiera istotny wpływ na społeczny i gospodarczy status kobiet w ciągu całego ich życia zawodowego i poza nim; mając na uwadze, że w wyniku wnoszenia wkładu w życie społeczne w formie innej niż zatrudnienie, takiej jak np. opieka nad dziećmi lub starszymi krewnymi, kobiety często w większym stopniu narażone są na popadanie w ubóstwo i są mniej niezależne finansowo;
- O. mając na uwadze, że różnice w wynagrodzeniach są jeszcze większe w przypadku kobiet imigrantek, kobiet niepełnosprawnych i należących do mniejszości oraz kobiet niewykwalifikowanych,
- P. mając na uwadze zasadnicze znaczenie posiadania danych podzielonych według płci oraz zaktualizowanych ram prawnych uwzględniających problematykę płci i umożliwiających wywieranie wpływu na przyczyny tej dyskryminacji,
- Q. mając na uwadze, że możliwe i konieczne jest wpływanie poprzez edukację na usuwanie stereotypów społecznych związanych z płcią,
- R. mając na uwadze powtarzające się apele Parlamentu do Komisji o podjęcie inicjatyw w celu wsparcia znoszenia różnicy w wynagrodzeniach, likwidacji ryzyka ubóstwa emerytów i rencistów oraz zagwarantowania im godziwego standardu życia, w tym apele o dokonanie przeglądu istniejącego prawodawstwa,
- S. mając na uwadze, że w dyrektywie 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) ⁽¹⁾ stwierdza się, że zasada równego wynagradzania za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jest podstawową i nieodzowną częścią dobrodruku prawnego Wspólnoty, w tym orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego dyskryminacji ze względu na płeć, i że konieczne jest ustanowienie dalszych przepisów w celu wdrożenia tej zasady,
- T. mając na uwadze, że wdrożenie przez państwa członkowskie, partnerów społecznych oraz organy ds. równości środków określonych we wspomnianych ramach działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn z dnia 1 marca 2005 r., umożliwiłoby rzeczywiste zniesienie różnic w wynagrodzeniach poprzez skutecznie prowadzony dialog społeczny,
- U. mając na uwadze, że w dążeniu do opracowania strategii na rzecz zniesienia różnic w wynagrodzeniach, segregacji poziomej i pionowej na rynku pracy oraz stereotypów dotyczących typowo kobiecych rodzajów i sektorów pracy należy przewidzieć ramy działań na wielu szczeblach — legislacyjnych i nie tylko — i odróżnić dyskryminację w zakresie wynagrodzeń od rozbieżności płac wynikającej z czynników innych niż dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia, gdyż ta pierwsza podlega bezpośrednio przepisom, podczas gdy tej drugiej trzeba stawić czoła przy pomocy ukierunkowanych polityk i specjalnych środków;
- V. mając na uwadze przeprowadzenie przez Komisję w ciągu 2008 r. analizy ram prawnych UE na temat równego wynagradzania, zgodnie z zapowiedzią zawartą w komunikacie zatytułowanym „Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn” z dnia 18 lipca 2007 r., w które to przedsięwzięcie powinny zostać zaangażowane wszystkie zainteresowane strony; mając na uwadze, że wyniki tej analizy powinny zostać odpowiednio rozpropagowane,
- W. mając na uwadze, że równość emerytur kobiet i mężczyzn, w tym równość w zakresie wieku emerytalnego, została uznana za cel,
- X. mając na uwadze, że Europejski Instytut ds. Równouprawnienia Płci może odgrywać zasadniczą rolę w monitorowaniu rozwoju różnic w wynagrodzeniu w zależności od płci oraz analizowaniu przyczyn tych różnic, a także w ocenie wpływu przepisów w tym zakresie,

(1) Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

Wtorek, 18 listopada 2008 r.

1. zwraca się do Komisji o przedłożenie Parlamentowi do dnia 31 grudnia 2009 r., na podstawie art. 141 traktatu WE, wniosku legislacyjnego w sprawie przeglądu obowiązującego prawodawstwa odnoszącego się do zastosowania zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn, w oparciu o szczegółowe zalecenia ujęte poniżej ⁽¹⁾;
2. stwierdza, że zalecenia te są zgodne z zasadą pomocniczości i z podstawowymi prawami obywateli;
3. jest zdania, że przedstawiony projekt nie pociąga za sobą skutków finansowych;
4. jest przekonany o konieczności sprawniejszej i ściślejszej realizacji postanowień dyrektywy 2006/54/WE dotyczących organów ds. równości i dialogu społecznego w celu rzeczywistego zniesienia różnic w wynagrodzeniach poprzez wprowadzenie przez państwa członkowskie, partnerów społecznych i organy ds. równości środków takich jak te, które zostały określone we wspomnianych ramach działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn z dnia 1 marca 2005 r. przez partnerów społecznych, a mianowicie rozpowszechnianie informacji i wskazówek na temat praktycznych narzędzi (zwłaszcza dla MŚP) umożliwiających zniesienie różnic w wynagrodzeniu, obejmujących krajowe lub sektorowe układy zbiorowe;
5. podkreśla znaczenie negocjacji i zbiorowych układów pracy w zwalczaniu dyskryminacji kobiet, zwłaszcza w zakresie dostępu do zatrudnienia, wynagrodzeń, warunków pracy, awansu zawodowego oraz szkoleń zawodowych;
6. wzywa instytucje europejskie do zorganizowania Europejskiego Dnia Równości Wynagrodzeń (dnia, w którym kobiety w Europie otrzymają (średnio) wynagrodzenie pobierane (średnio) przez mężczyzn w trakcie danego roku), który powinien przyczynić się do uwrażliwienia na kwestię istniejących nierówności w wynagrodzeniach i zachęcić wszystkie zainteresowane podmioty do likwidacji tych różnic;
7. wzywa organizacje związkowe i organizacje pracodawców do wspólnego opracowania obiektywnego instrumentu oceny pracy w celu zmniejszenia różnic między wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet;
8. zobowiązuje swojego Przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji, a także szczegółowych zaleceń przedstawionych w załączniku Komisji i Radzie oraz rządowi i parlamentom państw członkowskich.

⁽¹⁾ Dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz.U. L 45 z 19.2.1975, s. 19) została włączona do dyrektywy 2006/54/WE. Zgodnie z postanowieniami dyrektywy 2006/54/WE, dyrektywa 75/117/EWG zostaje uchylona z dniem 15 sierpnia 2009 r., który jest również ostatecznym terminem wdrożenia tej dyrektywy.

ZAŁĄCZNIK

SZCZEGÓŁOWE ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI WNIOSKOWANEGO PROJEKTU

Zalecenie 1: DEFINICJE

Dyrektywa 2006/54/WE zawiera definicję równego wynagrodzenia, którą przejęto z przepisów zawartych w dyrektywie 75/117/EWG. Aby dysponować bardziej szczegółowymi kategoriami, pozwalającymi zwalczać różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (GPG — z ang. „gender pay gap”), ważne jest zdefiniowanie w bardziej szczegółowy sposób kilku pojęć, jak np.:

- GPG, której definicja nie powinna obejmować tylko wynagrodzenia brutto za godzinę;
- bezpośrednia dyskryminacja w zakresie wynagrodzenia;
- pośrednia dyskryminacja w zakresie wynagrodzenia;