



Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 2 grudnia 2020 r.
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	13367/20
Dotyczy:	Konkluzje Rady pt. „Eliminowanie luki płacowej ze względu na płeć: waloryzacja i podział pracy zarobkowej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej”

Delegacje otrzymują w załączeniu wyżej wymienione konkluzje Rady pt. „Eliminowanie luki płacowej ze względu na płeć: waloryzacja i podział pracy zarobkowej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej”; konkluzje te zostały zatwierdzone w procedurze pisemnej w dniu 1 grudnia 2020 r.

**Eliminowanie luki płacowej ze względu na płeć:
waloryzacja i podział pracy zarobkowej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej
Konkluzje Rady¹**

ODNOTOWUJĄC, że:

- 1) Równość płci i prawa człowieka leżą u podstaw europejskich wartości. Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z fundamentalnych zasad Unii Europejskiej zapisaną w traktatach i uznaną w art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) nakłada na Unię obowiązek, by we wszystkich swoich działaniach zmierzała do zniesienia nierówności między kobietami i mężczyznami oraz do wspierania równości.
- 2) Z kolei art. 157 TFUE stanowi, że państwa członkowskie powinny zapewnić stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości. W celu zapewnienia w praktyce pełnej równości mężczyzn i kobiet w życiu zawodowym art. 157 TFUE umożliwia również państwom członkowskim utrzymanie lub przyjmowanie środków z zakresu działań pozytywnych. Ich celem jest zapewnienie specyficznych korzyści, zmierzających do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej lub ich kompensowania.
- 3) Równość płci i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym zostały potwierdzone w zasadach nr 2 i 9 Europejskiego filaru praw socjalnych, ogłoszonego przez Parlament Europejski, Radę i Komisję w dniu 17 listopada 2017 r.

¹ Konkluzje sporządzone w kontekście przeglądu wprowadzania w życie pekińskiej platformy działania, ze szczególnym odniesieniem do kluczowego obszaru zainteresowania F (Kobiety i gospodarka).

- 4) Polityki dotyczące równości płci są czynnikami o dużym znaczeniu dla inteligentnego, trwałego i inkluzywnego wzrostu gospodarczego, a także warunkiem wstępnym osiągnięcia dobrobytu, konkurencyjności i pełnego zatrudnienia oraz spójności społecznej, inkluzywności i dobrostanu społecznego. Tymczasem kurczenie się zasobu siły roboczej w wyniku zmian demograficznych w UE sprawia, że konieczne jest przyciągnięcie i zatrzymanie wysoce wyszkolonych specjalistów, zwłaszcza kobiet, na rynku pracy.
- 5) Zgodnie z opracowaną przez Komisję Europejską strategią na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 „wyeliminowanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wymaga wyeliminowania wszystkich podstawowych przyczyn, w tym niższego odsetka kobiet na rynku pracy, pracy niezauważalnej lub nieopłacanej, wyższego odsetka kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i decydujących się na przerwę w karierze zawodowej, a także segregacji poziomej i pionowej opartej na stereotypach płci i dyskryminacji”.
- 6) Jak wynika z ustaleń pekińskiej platformy działania ONZ², kobiety i mężczyźni podejmują indywidualne decyzje m.in. o podziale czasu między pracę zarobkową i niezarobkową często pod wpływem czynników związanych z polityką finansową, monetarną, handlową i innymi politykami gospodarczymi, jak również systemami podatkowymi i przepisami dotyczącymi wynagrodzeń. Zatem rozwój tych struktur i polityk gospodarczych ma bezpośredni wpływ na dostęp kobiet i mężczyzn do zasobów gospodarczych i na ich potencjał gospodarczy, a tym samym także na stopień równości między nimi oraz w społeczeństwie jako całości.

² <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>

- 7) Zgodnie z unijną dyrektywą w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów „[...] równe korzystanie z urlopów ze względów rodzinnych przez kobiety i mężczyzn zależy również od innych odpowiednich środków, takich jak zapewnianie dostępnych i przystępnych cenowo usług w zakresie opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej, które mają kluczowe znaczenie dla umożliwienia rodzicom i innym osobom pełniącym obowiązki opiekuńcze wejścia na rynek pracy, pozostania na nim lub powrotu na ten rynek. Usunięcie ekonomicznych czynników zniechęcających może również skłaniać drugich żywicieli rodziny, których większość stanowią kobiety, do pełnego uczestnictwa w rynku pracy”.
- 8) W 2002 r. na posiedzeniu w Barcelonie Rada Europejska określiła tzw. cele barcelońskie, w których wezwano państwa członkowskie do usunięcia czynników zniechęcających kobiety do uczestnictwa w życiu zawodowym oraz do dążenia – z uwzględnieniem zapotrzebowania na opiekę nad dziećmi oraz zgodnie z krajowymi modelami zapewniania takiej opieki – do zwiększenia świadczenia tej opieki.
- 9) Aby zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogli na równi wykonywać pracę zarobkową, muszą także mieć możliwość dzielenia się nieodpłatną pracą opiekuńczą na równych zasadach. Jednocześnie podaż, dostępność i przystępność cenowa wysokiej jakości publicznej infrastruktury i zewnętrznych usług w zakresie wysokiej jakości wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi oraz opieki nad osobami starszymi i innymi osobami niesamodzielnymi, a także w zakresie obowiązków domowych są podstawowymi warunkami, by kobiety i mężczyźni sprawujący obowiązki opiekuńcze mogli uczestniczyć w rynku pracy.

- 10) Pandemia COVID-19 pokazała, jak niezbędna – dla stabilności gospodarczej, a także dla ciągłego funkcjonowania i dobrobytu naszych społeczeństw – jest płatna i nieodpłatna praca opiekuńcza. Podczas pandemii europejscy obywatele wyrazili uznanie dla zawodów o krytycznym znaczeniu, zwłaszcza dla pracowników sektora opieki i opieki zdrowotnej. Jest to zatem odpowiedni moment, by poprawić status zarówno tej płatnej, jak i nieodpłatnej pracy opiekuńczej, którą obecnie najczęściej wykonują kobiety.
- 11) W czasie początkowej fazy pandemii placówki opiekuńcze i szkoły musiały być zamykane na długie okresy, w związku z czym obowiązki opiekuńcze (w tym obowiązki domowe) oraz obowiązki związane z edukacją domową spadały głównie na rodziców i inne osoby sprawujące obowiązki opiekuńcze, w szczególności na kobiety, zmuszając je do wprowadzania nowych rozwiązań w celu pogodzenia takich obowiązków z pracą zarobkową. Pandemia uwypukliła również fakt, że nieodpłatna praca opiekuńcza ma znaczną wartość ekonomiczną, która ze względu na brak wynagrodzeń nie jest jednak widoczna, na przykład przy obliczaniu produktu krajowego brutto (PKB).

PRZYJMUJĄC DO WIADOMOŚCI

- 12) Opracowane przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) sprawozdanie pt. „Nierówności płci w kontekście opieki i konsekwencje na rynku pracy”, w którym to dokumencie przedstawiono ustalenia dotyczące związków między warunkowanymi płcią dysproporcjami w zakresie pracy zarobkowej i w zakresie nieodpłatnej pracy opiekuńczej oraz wskazano, że nieproporcjonalny udział kobiet w pracy opiekuńczej jest jedną z podstawowych przyczyn luki płacowej ze względu na płeć³.

³ Zob. 12953/20 ADD 1.

PODKREŚLAJĄC, ŻE:

- 13) W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat zatrudnienie kobiet we wszystkich państwach członkowskich UE stale rośnie. Jednak w porównaniu z mężczyznami kobiety nadal częściej wykonują pracę w niepewnych i nieformalnych warunkach, częściej pracują na stanowiskach, które oferują ograniczone godziny pracy lub niewystarczający zakres systemu zabezpieczenia społecznego lub niewystarczający dostęp do niego, a także częściej pracują na podstawie krótkoterminowych umów, w niepełnym wymiarze czasu i na niskopłatnych stanowiskach. Również częściej niż mężczyźni zawieszają działalność zawodową. Dotyczy to w szczególności migrantek, które na rynku pracy doświadczają dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie i dyskryminacji krzyżowej.
- 14) Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w kontekście rynku pracy można zmierzyć za pomocą kilku różnych wskaźników. W przeliczeniu na wynagrodzenie za godzinę brutto średnia luka płacowa ze względu na płeć wynosi w UE obecnie 14,8 %⁴. W rezultacie kobiety nie tylko mają niższe zarobki, ale także otrzymują niższe emerytury we wszystkich państwach członkowskich UE – średnio o 30 % mniej niż mężczyźni (luka emerytalna ze względu na płeć), przy czym wielkości tych luk znacznie się różnią w poszczególnych państwach członkowskich. Wskaźnik zróżnicowania ogólnych dochodów ze względu na płeć wynosi prawie 40 %⁵.

⁴ Dane Eurostatu z lutego 2020 r. (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ Dane z 2018 r.

- 15) Przyczyny luki płacowej ze względu na płeć są różnorakie i wzajemnie powiązane. Kobiety są gorzej reprezentowane na stanowiskach decyzyjnych niż mężczyźni (segregacja pionowa na rynku pracy) i częściej niż mężczyźni pracują w oferujących niskie wynagrodzenie sektorach i zawodach, takich jak praca opiekuńcza (segregacja pozioma na rynku pracy). Ponadto do przyczyn luki zalicza się częściej występujące wśród kobiet zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, wyzwania w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, przerwy w karierze zawodowej, brak przejrzystości w płacach i w strukturze płac oraz dyskryminację ze względu na płeć. Do głębszych podstawowych przyczyn determinujących to zjawisko należą normy społeczne, bariery strukturalne, struktury władzy oraz różne zachęty i czynniki zniechęcające, a także stereotypowe wzorce wpływające na wybory w zakresie zawodu i odmienne możliwości kariery zawodowej dostępne dla kobiet i mężczyzn. W tej dziedzinie potrzebne są dalsze badania. Sytuacja ta jest powiązana z ramami instytucjonalnymi, politycznymi i prawnymi, które mają wpływ na wybory dokonywane przez kobiety i mężczyzn, między innymi w odniesieniu do dziedzin studiów, ścieżek kariery, godzin pracy lub przyjmowania odpowiedzialności za nieodpłatną pracę opiekuńczą na poziomie gospodarstwa domowego.
- 16) Innym nieotrzymującym należytej uwagi powodem niższego udziału kobiet w rynku pracy oraz ich niższych zarobków i niedostatecznej reprezentacji na stanowiskach decyzyjnych w porównaniu z mężczyznami jest nierówny podział nieodpłatnej pracy opiekuńczej między kobietami a mężczyznami w ciągu całego życia, w tym w odniesieniu do opieki nad dziećmi, opieki nad osobami dorosłymi i starszymi oraz w odniesieniu do obowiązków domowych.

- 17) Niemal wszystkie kobiety w UE (92 %) opiekują się bliskimi regularnie⁶, a 81 % – codziennie. Z kolei jedynie 68 % mężczyzn świadczy nieodpłatną pracę opiekuńczą przez co najmniej kilka dni w tygodniu, a tylko 48 % wykonuje ją codziennie. W UE pracujące zarobkowo kobiety poświęcają średnio 3,9 godzin dziennie na pośrednią pracę opiekuńczą (prace i obowiązki domowe) oraz na bezpośrednią pracę opiekuńczą, taką jak opieka nad dziećmi lub starszymi lub niepełnosprawnymi krewnymi. Natomiast pracujący zarobkowo mężczyźni poświęcają średnio zaledwie 2,6 godzin dziennie na taką pracę. Różnica ta jest jeszcze większa między pracującymi zarobkowo kobietami i mężczyznami żyjącymi jako para posiadająca dzieci: 5,3 godzin w przypadku kobiet i 2,4 godzin w przypadku mężczyzn⁷. W 2019 r. 32 % zatrudnionych kobiet w wieku od 20 do 64 lat pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy wśród zatrudnionych mężczyzn wskaźnik ten wynosił ledwie 10 %. 29 % kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy uzasadniało wybór pracy w niepełnym wymiarze koniecznością opieki nad dziećmi lub dorosłymi krewnymi, w przypadku mężczyzn było to zaledwie 6 %⁸. Opieka nad dziećmi lub krewnymi jest najczęściej wymienianą przez kobiety w UE przyczyną pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 18) Statystyki te wskazują, że w całej UE występuje znaczna „luka opiekuńcza” między kobietami a mężczyznami⁹. Jednak wobec braku uzgodnionego ogólnounijnego wskaźnika oraz kompleksowych danych krajowych opartych na badaniach budżetu czasu, obecnie niemożliwe jest dokonanie systematycznych obejmujących całą UE obliczeń i porównań tego, jaki jest podział nieodpłatnej pracy opiekuńczej między kobietami i mężczyznami.

⁶ Osoby regularnie świadczące nieodpłatną opiekę zapewniają ją przynajmniej kilka dni w tygodniu (sprawozdanie EIGE, s. 18).

⁷ Źródło danych: opracowanie europejskiego badania warunków pracy (EWCS) za 2015 r. przez EIGE.

⁸ Sprawozdanie EIGE, przypis nr 20, Eurostat.

⁹ Potwierdzają to badania budżetu czasu (HETUS) prowadzone obecnie w 15 państwach członkowskich.

- 19) Większość płatnej pracy opiekuńczej – zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej – wykonują kobiety, które stanowią 76 % osób zawodowo zapewniających opiekę w UE (37 mln z 49 mln pracowników – chodzi o personel pielęgniarski, pracowników sektora opieki zdrowotnej, sektora opieki nad dziećmi, pracowników domowych i nauczycieli). Jeśli chodzi o pracę w gospodarstwie domowym (usługi dla gospodarstw domowych), dostępne dane liczbowe nie dają pełnego obrazu ze względu na powszechne występowanie pracy nierejestrowanej. Płatna praca opiekuńcza, zawody opiekuńcze oraz usługi dla gospodarstw domowych tradycyjnie charakteryzują się niskim prestiżem społecznym, a także niskim wynagrodzeniem i brakiem możliwości rozwoju kariery zawodowej. W rezultacie w wielu państwach członkowskich brakuje wykwalifikowanej siły roboczej w obszarach wczesnej edukacji i spersonalizowanych usług zdrowotnych. Ponadto nierejestrowana praca w sektorze usług dla gospodarstw domowych tradycyjnie cechuje się brakiem dostępu do praw w zakresie zabezpieczenia społecznego i praw pracowniczych.
- 20) Statystyki dowodzą, że w przypadku kobiet: im więcej nieodpłatnej pracy opiekuńczej wykonują, tym mniej czasu mogą poświęcić pracy zarobkowej; z kolei w przypadku mężczyzn: im więcej pracy zarobkowej wykonują, tym mniej czasu mogą poświęcić nieodpłatnej pracy opiekuńczej. Lukę płacową i opiekuńczą w kontekście płci należy zatem analizować łącznie, ponieważ są to zjawiska w dużej mierze od siebie zależne i wzajemnie się wzmacniające.
- 21) Mniejszą obliczoną dla wszystkich państw członkowskich UE lukę płacową ze względu na płeć można uznać za faktyczny wskaźnik postępu w zakresie równości płci jedynie wtedy, gdy towarzyszy jej wyższy poziom uczestnictwa kobiet w rynku pracy. Luka ta może być niewielka, gdy nieodpłatna praca opiekuńcza wykonywana jest głównie przez kobiety. W takich sytuacjach niewielka luka płacowa ze względu na płeć wynika z niskiego poziomu stałego zatrudnienia kobiet, któremu towarzyszy efekt pozytywnej selekcji, tj. kobiet zatrudnionych jest mniej, ale te aktywne zawodowo otrzymują dobre wynagrodzenie. A zatem luka płacowa ze względu na płeć jest tylko jednym z kilku ważnych wskaźników równości płci na rynku pracy – np. nie mówi nam nic o sytuacji kobiet, które nie wykonują pracy zarobkowej.

- 22) Aby osiągnąć zarówno równość wynagrodzenia, jak i kompleksową równość na rynku pracy, potrzebne jest podejście dwutorowe: *po pierwsze*, równy podział zarobkowej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej między kobietami i mężczyznami (wszystkich rodzajów nieodpłatnej pracy opiekuńczej), a *po drugie*, zapewnienie publicznej infrastruktury i zewnętrznych usług w celu umożliwienia swego rodzaju outsourcingu bezpośredniej pracy opiekuńczej (opieki nad dziećmi i osobami dorosłymi) oraz pośredniej pracy opiekuńczej (praca i obowiązki domowych), tak aby kobiety i mężczyźni mieli rzeczywiście równe szanse na wykonywanie pracy zarobkowej.
- 23) Przy podejmowaniu kroków w celu propagowania równości wynagrodzenia i równego podziału nieodpłatnej pracy opiekuńczej między kobiety i mężczyzn, ważne jest, aby promować świadome i wolne od stereotypów płci podejmowanie przez kobiety i mężczyzn decyzji co do ich ścieżek kariery i podziału nieodpłatnej pracy opiekuńczej.
- 24) Niniejsze konkluzje opierają się na wcześniejszych pracach i zobowiązaniach politycznych podjętych przez Parlament Europejski, Radę, Komisję i właściwe zainteresowane strony działające w tym obszarze.

RADA UNII EUROPEJSKIEJ

WZYWA państwa członkowskie, by zgodnie z ich odnośnymi kompetencjami, z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych:

- 25) podjęły kroki w celu zapewnienia kobietom i mężczyznom równych szans rozwoju osobistego i zawodowego, oraz w celu zachęcania ich do równego podziału pracy zarobkowej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej i w celu ułatwiania takiego podziału;
- 26) podjęły kroki w celu ułatwienia równego wykorzystywania urlopów rodzicielskich przez kobiety i mężczyzn zgodnie z dyrektywą w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów;
- 27) podnosiły świadomość i propagowały lepsze zrozumienie potrzeby równego podziału nieodpłatnej pracy opiekuńczej, w tym pracy w gospodarstwie domowym, między kobiety i mężczyzn, tak aby osiągnąć równość kobiet i mężczyzn;

- 28) w oparciu o aktualne dane podjęły kroki w celu zapewnienia uznania i waloryzacji nieodpłatnej pracy opiekuńczej, w tym poprzez zapewnienie lepszego zrozumienia jej społecznego i gospodarczego znaczenia i skutków;
- 29) udoskonalili publiczną infrastrukturę i zwiększyli dostępność zewnętrznych usług, tak by wspierać kobiety i mężczyzn w podziale pracy zarobkowej i i nieodpłatnej pracy opiekuńczej na równych zasadach;
- 30) propagowały outsourcing bezpośredniej i pośredniej nieodpłatnej pracy opiekuńczej np. poprzez zbadanie możliwości finansowego wsparcia – pod pewnymi warunkami – pracujących rodziców, osób samotnie wychowujących dzieci lub osób sprawujących opiekę nad krewnymi w korzystaniu z usług dla osób i gospodarstw domowych, przy jednoczesnym zapewnieniu sprawiedliwych i godnych warunków pracy, sprawiedliwego wynagrodzenia i dostępu do zabezpieczenia społecznego wszystkim pracownikom tego sektora, zgodnie z krajowymi modelami rynku pracy;
- 31) dążyły do udoskonalenia publicznej infrastruktury i usług zewnętrznych zapewniających bezpośrednią opiekę, tak by były one elastycznie zaprojektowane, z myślą o zapewnieniu ich podaży, dostępności i przystępności cenowej dla wszystkich gospodarstw domowych lub osób, zarówno na obszarach wiejskich, jak i miejskich, w tym w zakresie transportu publicznego; dążyły również do poprawy jakości opieki poprzez zapewnienie pracownikom kwalifikacji i szkoleń oraz poprzez określenie odpowiedniego stosunku liczby opiekunów do liczby osób objętych opieką;

- 32) propagowały poprawę statusu zawodów związanych z opieką (opieka nad dziećmi, osobami starszymi i osobami z niepełnosprawnościami, usługi społeczne, opieka zdrowotna i edukacja) oraz podjęły kroki w celu zapewnienia, aby zawody te były waloryzowane (np. jeśli chodzi o godne warunki pracy i odpowiednie wynagrodzenie), przy jednoczesnym poszanowaniu roli i autonomii partnerów społecznych; propagowały świadomość krytycznego wkładu, jaki zawody związane z opieką wnoszą na rzecz całego społeczeństwa i na rzecz gospodarki dobrobytu, oraz by zachęcały do zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w tych zawodach;
- 33) nasiliły wysiłki na rzecz zwalczania nierejestrowanej pośredniej pracy opiekuńczej, w tym pracy wykonywanej przez nielegalnie zatrudnionych pracowników domowych, oraz innych nielegalnych form zatrudnienia w sektorze opieki;
- 34) zwróciły uwagę na konkretne problemy i zagrożenia, przed którymi stoją osoby świadczące pracę domową, w tym osoby zatrudnione za pośrednictwem agencji, a także osoby pracujące w prywatnych gospodarstwach domowych i pracownicy nierejestrowani; zwróciły szczególną uwagę na warunki pracy i życia wielu pracujących w tym sektorze migrantek, kobiet pochodzących ze środowisk migrantów oraz pracownic mobilnych, a także na ich szczególną podatność na zagrożenia i na trudności, jakie napotykają przy dochodzeniu swoich praw;
- 35) uwzględniły znaczenie Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej godnej pracy dla pracowników domowych (konwencja nr 189);

36) w dalszym ciągu rozwijały lub ustanawiały ramy, w tym – w stosownych przypadkach – układy zbiorowe, dla opartego na równych zasadach podziału pracy zarobkowej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej między kobietami i mężczyznami, obejmujące następujące elementy:

- a. dobrze rozwinięte, przystępne cenowo, dostępne i wysokiej jakości placówki i infrastrukturę wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi oraz krótko- i długoterminowej opieki nad osobami dorosłymi, zarówno na obszarach miejskich, jak i wiejskich;
- b. dobrze rozwinięte i przystępne cenowo usługi transportu publicznego zapewniające możliwość dotarcia do placówek opiekuńczych oraz – w przypadku prac domowych – do miejsca zamieszkania pracodawcy;
- c. w zakresie wprowadzonym dyrektywą w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym:
 - i. zachęty finansowe wspierające oparty na równych zasadach podział nieodpłatnej pracy opiekuńczej, w tym nieprzenoszalne rekompensaty podczas urlopu rodzicielskiego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka;
 - ii. możliwości tymczasowego skrócenia lub dostosowania czasu pracy przez pracowników w celu pogodzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego; oraz
 - iii. elastyczną i rozsądną organizację pracy dla potrzebujących jej pracowników, w tym rozwiązania wdrażane przy wykorzystaniu nowych technologii;
- d. ograniczenie finansowych czynników zniechęcających (np. w systemach podatkowych i zabezpieczenia społecznego), które bezpośrednio lub pośrednio sprzyjają nierównemu podziałowi nieodpłatnej pracy opiekuńczej i pracy zarobkowej między kobietami i mężczyznami oraz taki podział utrwalają.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ I PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, by zgodnie z ich odnośnymi kompetencjami, w tym w dziedzinie edukacji, z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych państw członkowskich oraz z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych:

37) opracowały i wdrożyły ukierunkowane środki w celu zwalczania stereotypów płci, które ograniczają dziewczętom i chłopcom oraz kobietom i mężczyznom swobodę wyboru w dziedzinie studiów i kariery zawodowej. Środki takie mogą obejmować:

- a. zwalczanie stereotypów płci we wczesnej edukacji, edukacji przedszkolnej, szkolnictwie podstawowym i kształceniu średnim z myślą o zapewnieniu dziewczętom i chłopcom swobodnego wyboru dziedziny studiów i przyszłego zawodu, przy jednoczesnym poszanowaniu roli rodziców w wychowywaniu swoich dzieci;
- b. w kontekście poradnictwa zawodowego – informowanie młodych ludzi i zwiększanie ich świadomości w kwestii wszystkich istotnych aspektów i skutków wyboru zawodu, w tym pod względem perspektywicznych dochodów, oraz o związanych z zatrudnieniem i obecnych na wszystkich etapach życia różnicach w traktowaniu kobiet i mężczyzn, o przyczynach tych różnic i sposobach ich eliminowania; oraz zapewnienie wszystkim zaangażowanym osobom, w szczególności doradcom zawodowym, wiedzy na temat stereotypów płci i ich wpływu na wybór dziedziny studiów i zawodu;
- c. prowadzenie interdyscyplinarnych badań nad istotą stereotypów płci i ich wpływem na równość płci, w szczególności pod względem zatrudnienia, i czuwanie nad uwzględnianiem tego tematu w perspektywie międzysektorowej;

- 38) wspierały długoterminowe inwestycje publiczne w wysokiej jakości, przystępne cenowo i dostępne placówki i infrastrukturę opieki, w rozwój umiejętności opiekuńczych i usług w zakresie opieki;
- 39) propagowały gromadzenie aktualnych danych ukazujących rzeczywiste wykorzystanie czasu przez kobiety i mężczyzn; nasiliły wysiłki w celu zapewnienia porównywalności danych na poziomie UE (w przypadku statystyk krajowych) oraz spójności z danymi gromadzonymi na szczeblu krajowym (w przypadku statystyk ogólnounijnych); zachęcały do dezagregacji danych według płci i wieku oraz aby dążyły do zapewnienia, by dane te uwzględniały różnice między matkami a ojcami, a także między kobietami i mężczyznami bezdzietnymi, a także aby zawierały również statystyki dotyczące całej opieki świadczonej na rzecz dzieci, dorosłych i starszych krewnych;
- 40) zachęcały do prowadzenia badań budżetu czasu na podstawie normy określonej w zharmonizowanym europejskim badaniu budżetów czasu (HETUS), aby wesprzeć Eurostat w opracowywaniu i obliczaniu wskaźnika służącego do pomiaru „luki opiekuńczej w kontekście płci” poprzez porównanie czasu poświęcanego przez kobiety i mężczyzn na nieodpłatną pracę opiekuńczą i pracę zarobkową oraz poprzez analizę współzależności;
- 41) wykorzystując pracę EIGE i Eurostatu, opracowały ogólnounijny wskaźnik służący do pomiaru „luki opiekuńczej w kontekście płci” na podstawie zharmonizowanego europejskiego badania budżetu czasu (HETUS), z wykorzystaniem reprezentatywnych danych, tak aby porównać czas poświęcany przez kobiety i mężczyzn na nieodpłatną pracę opiekuńczą i pracę zarobkową, oraz przeanalizować współzależności, z myślą o wspieraniu dalszego rozwoju opartej na dowodach polityki równości płci i polityki rodzinnej;
- 42) wykorzystując pracę EIGE i Eurofound, podjęły badania naukowe na temat wartości nieodpłatnej pracy opiekuńczej w odniesieniu do pracy zarobkowej, oraz opracowały sposoby statystycznego pomiaru oddziaływania środków służących równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, takich jak urlopy rodzinne, w tym poprzez monitorowanie wskaźnika korzystania z takich środków przez kobiety i mężczyzn;

- 43) w stosownych przypadkach uwzględniały nieodpłatną pracę opiekuńczą w analizach makroekonomicznych i analizach rynku pracy, a także przy kształtowaniu polityki pracy i polityki zatrudnienia;
- 44) opracowały dodatkowe wskaźniki służące do pomiaru wyników makroekonomicznych, w tym płatnej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej, gospodarki usług opiekuńczych oraz różnic w budżecie czasu kobiet i mężczyzn, w tym by opracowały nową klasyfikację NACE¹⁰ skupiającą się w szczególności na usługach dla osób i gospodarstw domowych (PHS), aby ułatwić monitorowanie i analizę tego sektora;
- 45) opracowały odpowiednie metody gromadzenia porównywalnych danych jako podstawy opartego na dowodach podejścia politycznego do kwestii przekrojowych, zwłaszcza takich jak „płeć a obywatelstwo/pochodzenie”, „płeć a wiek” oraz „płeć a niepełnosprawność”;
- 46) wzmogły wysiłki na rzecz przeciwdziałania problemowi pracy nierejestrowanej w sektorze usług dla gospodarstw domowych, w tym poprzez pogłębienie ogólnounijnego dialogu na temat kroków, jakie należy podjąć, oraz poprzez opracowanie statystyk dotyczących liczby pracowników domowych aktywnych w UE, z uwzględnieniem faktu, że usługi te są często świadczone jako praca nierejestrowana;
- 47) wspierały dialog społeczny w sektorze opieki przy jednoczesnym poszanowaniu prawa krajowego i praktyki krajowej.

¹⁰ NACE = *Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne* (statystyczna klasyfikacja działalności gospodarczej we Wspólnocie Europejskiej).

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, by:

- 48) z należyтым uwzględnieniem uwarunkowań krajowych i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych zwiększyła wysiłki na rzecz zmniejszenia luki płacowej oraz luki opiekuńczej w kontekście płci, z wykorzystaniem wszystkich dostępnych środków, oraz podjęła działania następcze w związku ze środkami określonymi w planie działania UE na lata 2017–2019 na rzecz eliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, w tym w stosownych przypadkach środki prawne;
- 49) w oparciu o regularnie monitorowane, ogólnodostępne i segregowane ze względu na płeć dane prowadziła, propagowała i upowszechniała dalsze badania naukowe nad gospodarką usług opiekuńczych, potrzebami w zakresie opieki, zawodami opiekuńczymi oraz statusem opiekunów płatnych i nieopłacanych oraz nad ich warunkami pracy, a także nad wkładem opiekunów w gospodarkę dobrobytu;
- 50) analizowała sytuację kobiet na rynku pracy i konsekwentnie stosowała podejście uwzględniające aspekt płci we wszystkich istotnych kategoriach europejskiego semestru, w tym w celu eliminowania luki płacowej oraz luki opiekuńczej w kontekście płci.

W pełni szanując ich autonomię, WZYWA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH, by:

- 51) należycie uwzględniali równość płci w kontekście rokowań zbiorowych, w tym np. poprzez dokonywanie ocen wpływu w aspekcie płci i propagowanie przejrzystości wynagrodzenia, aby zapewnić sprawiedliwe i godne warunki pracy wszystkim kobietom i mężczyznom oraz zlikwidować utrzymujące się dysproporcje w wynagrodzeniach, dochodach i emeryturach, przy należyтым uwzględnieniu rosnącego społecznego znaczenia i społecznej wartości pracy opiekuńczej.

Dokumenty referencyjne

1. Międzyinstytucjonalne na szczęblu UE

Europejski filar praw socjalnych

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pl.pdf

2. Prawodawstwo UE

Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37–43)

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 (wersja przekształcona) (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23–36)

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79–93)

3. Rada

Wszystkie konkluzje Rady w sprawie równości płci i innych odnośnych tematów, zwłaszcza te wymienione poniżej:

- Konkluzje Rady pt. „Kobiety i gospodarka: godzenie pracy i życia rodzinnego jako główny warunek równego udziału w rynku pracy” (17816/11)
- Konkluzje Rady pt. „Ku rynkom pracy bardziej sprzyjającym włączeniu społecznemu” (7017/15)

- Konkluzje Rady pt. „Wzmacnianie umiejętności kobiet i mężczyzn na unijnym rynku pracy” (6889/17)
- Konkluzje Rady pt. „Wzmocnione środki na rzecz ograniczania poziomej segregacji płciowej w edukacji i zatrudnieniu” (15468/17)
- Konkluzje Rady pt. „Intensyfikacja wsparcia i opieki w warunkach środowiskowych dla samodzielnego funkcjonowania” (15563/17)
- Konkluzje Rady pt. „Zlikwidowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć: kluczowe polityki i środki” (10349/19)
- Konkluzje Rady pt. „Gospodarka dobrobytu” (13432/19)
- Konkluzje Rady pt. „Gospodarki w UE uwzględniające równość płci: dalsze działania. Podsumowanie 25 lat realizacji pekińskiej platformy działania” (14938/19)
- Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2019 r. w sprawie wysokiej jakości systemów wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem (Dz.U. C 189 z 5.6.2019, s. 4–14)

4. Trzy prezydencje

Deklaracja trzech prezydencji w sprawie równości płci, podpisana przez Niemcy, Portugalię i Słowenię (lipiec 2020 r.)

5. Komisja Europejska

Zalecenie Komisji 2014/124/UE z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (Dz.U. L 69 z 8.3.2014, s. 112–116)

Komunikat Komisji z dnia 26 kwietnia 2017 r. pt. „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów” (COM(2017) 252 final)

Plan działania UE na lata 2017–2019: Eliminowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć (COM(2017) 678 final)

Zalecenie Komisji (UE) 2018/951 z dnia 22 czerwca 2018 r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości (Dz.U. L 167 z 4.7.2018, s. 28–35)

Challenges in long-term care in Europe - A study of national policies 2018 (Wyzwania dla opieki długoterminowej w Europie – studium polityk krajowych (2018)). Europejska Sieć ds. Polityki Społecznej

Sprawozdanie w sprawie rozwoju struktur opieki nad małymi dziećmi w celu zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy, wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i zapewnienia w Europie trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu („cele barcelońskie”) (COM(2018) 273 final)

Sprawozdanie na temat równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej (2019)
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

Komisja Europejska. Komitet Doradczy ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn – *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society* (Opinia na temat wyzwań związanych z równością płci w szybko starzejącym się społeczeństwie), październik 2019 r.

Ogólnoeuropejskie wytyczne dotyczące przejścia od opieki instytucjonalnej do opieki świadczonej na poziomie lokalnych społeczności i zestaw narzędzi dotyczący wykorzystania funduszy Unii Europejskiej w tym celu

https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/social-inclusion/desinit/

Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 (6678/20)
(Oznaczenie dokumentu Komisji: (COM(2020) 152 final)

Komunikat pt. „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji” (COM(2020) 14 final)

6. Parlament Europejski

Rezolucja z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć (2019/2870(RSP))

Sprawozdanie z własnej inicjatywy w sprawie usług opieki w UE na rzecz poprawy sytuacji w zakresie równouprawnienia płci (2018/2077(INI))

7. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)

Nierówności płci w kontekście opieki i konsekwencje na rynku pracy, 2020 r.
(12953/20 ADD 1)

8. Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (W poszukiwaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w UE), 2019 r.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

9. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny

Wpływ inwestycji społecznych na zatrudnienie i budżety publiczne (SOC 496/2013)

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Inne

Deklaracja pekińska i pekińska platforma działania (Plan ONZ na rzecz równouprawnienia płci i upodmiotowienia kobiet)

Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW)

Cel zrównoważonego rozwoju 5.4 oenzetowskiej Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030

Konwencja MOP nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia, 1951 r.

Konwencja MOP dotycząca godnej pracy dla pracowników domowych (konwencja nr 189), 2011 r.

Sprawozdanie MOP *Care work and care jobs for the future of decent work* (Praca opiekuńcza i zawody opiekuńcze dla przyszłości godnej pracy), 2018 r.

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm
