

Oświadczenie wiceprzewodniczącej Věry Jourovéj oraz komisarzy Nicolasa Schmita i Heleny Dalli z okazji Europejskiego Dnia Równości Wynagrodzeń

Kobiety w Unii Europejskiej zarabiają nadal mniej niż mężczyźni, a średnia różnica wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w UE wynosi trzeci rok z rzędu około 13 proc. Oznacza to, że na każde 1 euro, które zarabia mężczyzna, przypada 0,87 euro dla kobiety. W ciągu roku różnica ta składa się na około półtora miesiąca wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę tę różnicę w dochodach, obchodzony w tym roku 15 listopada Europejski Dzień Równości Wynagrodzeń oznacza dzień, od którego kobiety w UE zaczynają symbolicznie pracować za darmo przez pozostałą część roku. Jest to symboliczny dzień poświęcony podnoszeniu świadomości zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.

Przed tym dniem Věra **Jourová**, wiceprzewodnicząca do spraw wartości i przejrzystości, Nicolas **Schmit**, komisarz do spraw miejsc pracy i praw socjalnych, oraz Helena **Dalli**, komisarz do spraw równości, wydali następujące oświadczenie:

Z okazji tegorocznego Europejskiego Dnia Równości Wynagrodzeń potwierdzamy nasze zaangażowanie na rzecz kształtowania Europy, w której kobiety i dziewczęta mogą się rozwijać, a ich wkład w rynek pracy będzie w pełni doceniany. Kierując się unijną strategią na rzecz równouprawnienia płci, poczyniliśmy postępy w niwelowaniu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn. W ciągu ostatnich pięciu lat zatrudnienie kobiet wzrosło bowiem o 2,9 proc., a zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć zmniejszyło się o 1,5 punktu procentowego.

Wciąż jednak istnieją duże bariery, jeśli chodzi o placówki opieki i możliwości skorzystania z ich oferty, by móc zrównoważyć pracę zawodową z życiem osobistym. Ponieważ 90 proc. formalnej siły roboczej w branży opiekuńczej stanowiły kobiety, a 7,7 mln kobiet pozostawało bez zatrudnienia z powodu niewystarczających usług opiekuńczych, Komisja wzywa państwa członkowskie do inwestowania w wysokiej jakości i przystępne cenowo oraz dostępne usługi opiekuńcze, jak określono w europejskiej strategii w dziedzinie opieki. Zwiększenie wsparcia w tym sektorze nie tylko zwiększy udział kobiet w rynku pracy, lecz także wzmocni odporność gospodarczą Europy.

Nasz rynek pracy charakteryzuje się nadal segregacją ze względu na płeć, a kobiety pracują raczej w sektorach o niższych wynagrodzeniach, takich jak opieka, w których przeważającą formą jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nie jest to tylko kwestią wyboru, lecz także wynikiem presji społecznej i nierówności. Przerwy w karierze zawodowej i skrócenie czasu pracy, zwłaszcza po okresie macierzyństwa, są nadal negatywnymi czynnikami mającymi wpływ na długoterminową sytuację finansową kobiet. Od początku obecnej kadencji Komisja zajęła się tymi istniejącymi nierównościami w zakresie zatrudnienia, opieki, wynagrodzeń i emerytur.

Wzywamy teraz państwa członkowskie do zapewnienia pełnego wdrożenia dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń, która przyspieszy przejrzystość wynagrodzeń dla osób poszukujących pracy, zapewni pracownikom prawo do informacji o wynagrodzeniach, wprowadzi wymóg sprawozdawczości na temat zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz wprowadzi wspólne oceny wynagrodzeń. Unijną dyrektywą w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych wspieramy równouprawnienie płci poprzez zniwelowanie różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć i wydzwignięcie kobiet z ubóstwa. Kobiety pobierają bowiem w o wiele większym stopniu

wynagrodzenie minimalne.

*Jak zapowiedziała przewodnicząca **Ursula von der Leyen**, w przyszłym roku Komisja przedstawi plan działania na rzecz praw kobiet, w którym określi długoterminową wizję pełnej realizacji praw kobiet i kluczowych zasad równości płci w UE. Potwierdza to również nasze zobowiązanie do uwzględniania aspektu płci we wszystkich dziedzinach polityki.*

Inicjatywy UE na rzecz równości wynagrodzeń

W [strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025](#) opublikowanej w marcu 2020 r. przedstawiono cele polityki i działania zmierzające do osiągnięcia równości płci w Europie. W trakcie obecnej kadencji Komisja poczyniła znaczne postępy w zakresie polityki równości płci, m.in. poprzez przyjęcie szeregu przełomowych aktów prawnych dotyczących wzmocnienia pozycji kobiet i ich ochrony.

W grudniu 2022 r. weszła w życie [dyrektywa o równowadze płci w organach spółek](#). Termin transpozycji dyrektywy upływa 28 grudnia 2024 r. Do tego dnia dyrektywa ta powinna zostać w pełni wdrożona do prawa krajowego i zgłoszona Komisji.

W czerwcu 2023 r. weszła w życie [dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń](#) i środki wprowadzane na mocy tej dyrektywy. Przepisy tej dyrektywy zapewnią większą przejrzystość i skuteczne egzekwowanie zasady równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet oraz poprawią dostęp do wymiaru sprawiedliwości dla ofiar dyskryminacji płacowej.

W październiku 2022 r. przyjęto unijną [dyrektywę w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych](#) w celu promowania adekwatnych wynagrodzeń minimalnych umożliwiających pracownikom w Unii godne życie niezależnie od ich miejsca pracy. Państwa członkowskie są zobowiązane do wdrożenia tych nowych przepisów do prawa krajowego do jutra, tj. do 15 listopada.

We wrześniu 2022 r. Komisja Europejska przedstawiła [europejską strategię w dziedzinie opieki](#), aby zapewnić wysokiej jakości, przystępne cenowo i dostępne usługi opiekuńcze w całej Unii. Strategii towarzyszą dwa zalecenia dla państw członkowskich: [w sprawie rewizji celów barcelońskich dotyczących wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem](#) oraz [w sprawie dostępu do przystępnej cenowo opieki długoterminowej wysokiej jakości](#).

Do sierpnia 2022 r. państwa członkowskie miały obowiązek dokonania transpozycji [dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym](#), mającej na celu rozwiązanie problemu niedostatecznej reprezentacji kobiet na rynku pracy i nierównego podziału obowiązków opiekuńczych między mężczyznami i kobietami poprzez poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów.

W czerwcu 2024 r. Komisja opublikowała [sprawozdanie na temat adekwatności emerytur z 2024 r.](#), w którym przeanalizowano, dlaczego nierówności w wynagrodzeniach, przerwy w opiece i praca w niepełnym wymiarze czasu pracy w życiu zawodowym przekładają się na zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć, a emerytury kobiet są nadal o 25 % niższe niż w przypadku mężczyzn.

Przez cały 2023 r. Komisja Europejska prowadziła kampanię informacyjną mającą na celu zwalczanie stereotypów płci. Kampania [#EndGenderStereotypes](#) była skierowana głównie do młodych dorosłych w mediach społecznościowych, ale także prowadzona za pośrednictwem influencerów i działań informacyjnych w mediach. Kampania ta dotyczyła stereotypów związanych z płcią w różnych dziedzinach życia, takich jak wybory zawodowe, dzielenie się obowiązkami opiekuńczymi i podejmowaniem decyzji.

Kontekst

[90 proc. Europejczyków](#) – czy to kobiety, czy mężczyźni – uważa, że jest niedopuszczalne, by kobiety otrzymywały niższe wynagrodzenie niż mężczyźni za tę samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Większość pracowników w UE opowiada się za podaniem do publicznej wiadomości średnich wynagrodzeń w ich przedsiębiorstwach według rodzaju stanowisk pracy i płci.

Dysproporcje płacowe wynikają w dużej mierze z funkcjonujących wciąż stereotypów związanych z płcią. Kobiety i dziewczęta zazwyczaj podążają ścieżkami kariery, które są często mniej płatne, i ponoszą większość ciężaru obowiązków domowych i obowiązków rodzicielskich związanych z opieką nad dziećmi. W związku z tym napotykają one większe wyzwania w zakresie godzenia życia zawodowego i osobistego, czasami do tego stopnia, że są zniechęcane do kontynuowania kariery zawodowej. Sytuację tę pogarsza brak odpowiednich placówek opieki nad dziećmi, osobami starszymi i osobami niepełnosprawnymi. Szacuje się, że 7,7 mln kobiet nie wykonuje pracy zarobkowej ze względu na obowiązki opiekuńcze.

Więcej informacji

Strona internetowa dotycząca [zróznicowania wynagrodzenia ze względu na płeć](#)

Strona internetowa dotycząca [Dnia Równości Wynagrodzeń](#)

Strona internetowa dotycząca [godziwych płac minimalnych](#)

Strona internetowa dotycząca [działań UE na rzecz równości wynagrodzeń](#)

[Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – wskaźnik równouprawnienia płci](#)