

Kontekst polityki

Równy dostęp do zasobów gospodarczych nie jest wyłącznie kwestią niezależności ekonomicznej kobiet – od dawna uznaje się go za warunek konieczny rozwoju gospodarczego, dobrobytu i konkurencyjności. Stymulowanie udziału kobiet w rynku pracy ma istotne znaczenie dla PKB, wzrostu gospodarczego, a w szerszym ujęciu – dla pełnego wykorzystania przez UE dostępnych talentów i zasobów ludzkich.

W ramach strategii „Europa 2020”:

- podkreślono znaczenie „gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia”, której celem jest zwiększenie stopy zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat do co najmniej 75%,
- w związku z realizacją powyższego celu przedstawiono inicjatywę przewodnią „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” (2010), w ramach której zaproponowano zestaw działań nakierowanych na wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu w połączeniu ze środkami dotyczącymi m.in. kobiet,
- Komisja Europejska co roku przyjmuje zalecenia dla poszczególnych państw członkowskich, które należy uwzględnić w polityce dotyczącej gospodarki, zatrudnienia i spraw społecznych na szczeblu krajowym.

W dyrektywie w sprawie urlopu rodzicielskiego (dyrektywa Rady 2010/18/UE):

- zmiany wprowadzone w 2010 r. obejmują dłuższy urlop rodzicielski oraz środki dotyczące rodziców adopcyjnych i rodziców dzieci niepełnosprawnych,
- przewidziano dodatkowe środki zachęcające ojców do korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Dyrektywa w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek (2010/41/UE):

- zastępuje dyrektywę 86/613/EWG, która była pierwszą dyrektywą w sprawie zasiłku macierzyńskiego dla osób pracujących na własny rachunek oraz ich współmałżonków lub partnerów życiowych,
- rozszerza zakres na wszystkie osoby pracujące na własny rachunek i ich partnerów, wprowadza dodatkowe środki służące zapobieganiu dyskryminacji i molestowaniu osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz stosuje zasadę równego traktowania ze względu na płeć.

Cele strategiczne pekińskiej platformy działania i wskaźniki na szczeblu UE

- F.1.** Propagowanie praw gospodarczych i niezależności ekonomicznej kobiet, w tym dostępu do zatrudnienia, odpowiednich warunków pracy oraz kontroli nad zasobami gospodarczymi.
- F.2.** Umożliwienie równego dostępu kobiet do zasobów, zatrudnienia, rynków i handlu.
- F.3.** Zapewnienie usług biznesowych, szkolenia i dostępu do rynku, informacji i technologii, szczególnie kobietom o niskich dochodach.
- F.4.** Wzmocnienie potencjału gospodarczego i sieci kontaktów handlowych kobiet.
- F.5.** Eliminowanie segregacji zawodowej i wszelkich form dyskryminacji w obszarze zatrudnienia.
- F.6.** Promocja harmonizacji pracy i obowiązków rodzinnych kobiet i mężczyzn.

Obszar „Kobiety i gospodarka” jest jednym z najbardziej zaawansowanych obszarów pekińskiej platformy działania. W 2008 r. i 2011 r. Komisja skoncentrowała się na kwestiach równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, natomiast w 2010 r. na różnicach w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W 2014 r. prezydencja grecka przystąpiła do przeglądu wdrożenia pierwszego celu strategicznego dotyczącego promocji praw gospodarczych i niezależności ekonomicznej kobiet, określając trzy dodatkowe wskaźniki.

Aktualne dane i informacje publikowane są przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn w bazie danych „Women and men in the EU – facts and figures” (Kobiety i mężczyźni w UE – fakty i liczby) pod adresem <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>



Ustalenia na podstawie danych z UE

Poziom zatrudnienia kobiet jest wciąż niższy niż poziom docelowy przyjęty w strategii „Europa 2020”

W perspektywie długoterminowej wskaźnik zatrudnienia kobiet w UE nieco się zwiększył, osiągając w 2012 r. ogólną wartość 59%. Pomimo to we wszystkich państwach członkowskich poziom zatrudnienia kobiet jest niższy niż poziom zatrudnienia mężczyzn. O ile przed kryzysem gospodarczym zanik różnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem zatrudnienia przejawiał się tendencją wzrostową poziomu zatrudnienia kobiet, o tyle po 2007 r. charakteryzuje go tendencja spadkowa poziomu zatrudnienia mężczyzn. Skutki kryzysu dotknęły przede wszystkim te obszary zatrudnienia, które były zdominowane przez mężczyzn.

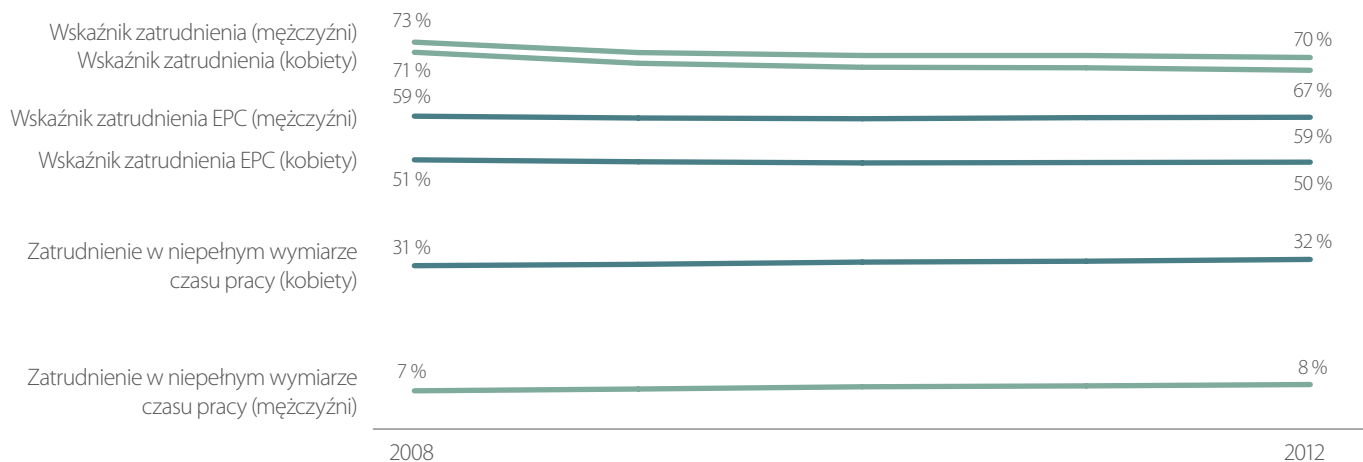
Istotne znaczenie w kontekście przyjętego w strategii „Europa 2020” celu zatrudnienia na poziomie 75% ma porównanie wskaźników zatrudnienia i wskaźników zatrudnienia EPC. Różnice w przypadku mężczyzn są tu mniejsze niż w przypadku kobiet ze względu na znacznie wyższy poziom zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród kobiet.

Kobiety w dalszym ciągu stanowią większość pod względem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy

Poziom zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy jest znacznie wyższy niż w przypadku mężczyzn: w 2012 r. odsetek kobiet wykonujących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy w UE (32%) był co najmniej czterokrotnie wyższy niż w przypadku mężczyzn (8%). Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest szczególnie częste w Holandii, gdzie obejmuje ono ponad trzy czwarte pracujących kobiet. W czterech innych państwach członkowskich kobiety stanowią ok. 80% ogółu zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. W sześciu państwach członkowskich pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy wykonywała mniej niż jedna dziesiąta pracujących kobiet. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy rodzi długotrwałe skutki w odniesieniu do wynagrodzenia i perspektyw, takie jak niższe emerytury i wzrost zagrożenia ubóstwem.

Niekorzystna ogólna sytuacja kobiet na rynku pracy sprawia, że matki częściej niż ojcowie pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy i zajmują się opieką nad dziećmi. Dopóki ojcowie nie zaczną pełnić bardziej aktywnej roli w ramach dzielenia się odpowiedzialnością za opiekę nad dziećmi i innymi osobami będącymi na utrzymaniu, dysproporcje pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn utrzymają się, wzmacniając nierówności w wynagradzaniu.

WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA W UE-28 WEDŁUG EKWIWALENTÓW PEŁNEGO CZASU PRACY I LICZBY ZATRUDNIONYCH, KOBIECY I MĘŻCZYŹNI W WIEKU 15–64 LAT, 2008 R. I 2012 R.



Źródło: Eurostat, EU-LFS.

Wiele państw członkowskich nie spełnia celów barcelońskich dotyczących formalnej opieki nad dziećmi

Wpływ opieki nad dziećmi na zatrudnienie kobiet ma charakter złożony. Nie do końca wiadomo też, w jak dużym stopniu obecne systemy opieki nad dziećmi umożliwiają wsparcie zatrudnienia obojga rodziców. Zgodnie z celami przyjętymi na szczycie w Barcelonie w 2002 r. systemy opieki nad dziećmi powinny objąć 33% dzieci poniżej 3 roku życia (cel ten do 2012 r. zrealizowało dziewięć państw członkowskich) i 90% dzieci pomiędzy 3 rokiem życia a wiekiem, w którym rozpoczyna się obowiązek szkolny (cel ten do 2012 r. zrealizowało 11 państw członkowskich). Obydwa cele zrealizowało sześć państw członkowskich.

Ojcowie coraz częściej wykorzystują urlop rodzicielski, choć na różnym poziomie w różnych państwach członkowskich

Przepisy prawa dotyczące urlopu rodzicielskiego mogą wspierać rodziców na dwa wzajemnie uzupełniające się sposoby: zapewniając możliwość powrotu na stanowisko pracy po urlopie oraz oferując wsparcie finansowe w trakcie samego urlopu. Według dostępnych danych z 17 państw członkowskich odsetek pracujących mężczyzn na urlopie wychowawczym w 2010 r. (z dziećmi do lat 8) mieścił się w przedziale od 0,5% (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) do 11% (w Szwecji). Wśród osób faktycznie przebywających na urlopie wychowawczym w 2010 r. kobiety stanowiły blisko 94%.



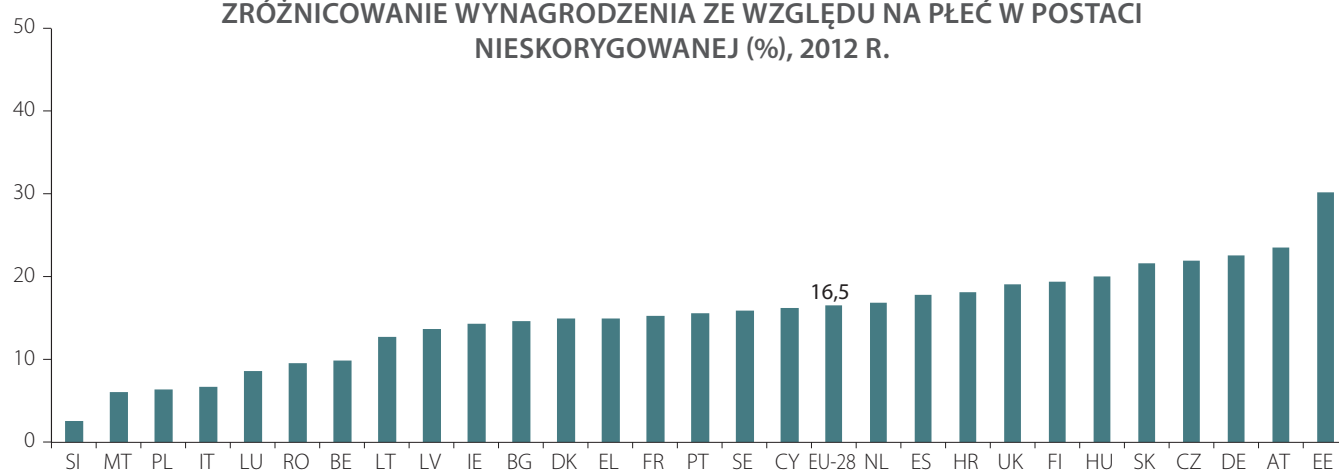
Nierówności i segregacja na rynku pracy utrwalają różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami pod względem wynagrodzenia i zatrudnienia

Nadal wyraźna jest pionowa i pozioma segregacja sektorowa i zawodowa/stanowiskowa ze względu na płeć. Nierówny rozkład zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród kobiet i mężczyzn jest kluczowym czynnikiem w przypadku niektórych państw członkowskich, wiążącym się z tendencją kobiet do łączenia pracy z obowiązkami opiekuńczymi. W związku z tym umiejętności kobiet i mężczyzn mogą być odmiennie postrzegane i w nierówny sposób oceniane. W 2012 r. różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć (luka płacowa) na poziomie UE wynosiło 16,5%, co oznacza, że w stosunku do 2007 r. w większości państw członkowskich nastąpił jego spadek.

Wskaźniki i cechy samozatrudnienia w przypadku kobiet są różne niż w przypadku mężczyzn

Samozatrudnienie uważane jest za wariant zatrudnienia, który posiada potencjał sprzyjający równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, ponieważ może zapewnić większą elastyczność i lepsze możliwości pracy w domu oraz zmniejszenie kosztów opieki nad dziećmi. W związku z tym za zaskakujący można uznać fakt, że w skali UE kobiety rzadziej niż mężczyźni zakładają własne firmy. W latach 2008–2012 udział kobiet prowadzących działalność na własny rachunek w łącznym poziomie zatrudnienia wynosił jedynie 10%, podczas gdy odsetek samozatrudnionych mężczyzn wynosił 18%.

ZRÓŻNICOWANIE WYNAGRODZENIA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ W POSTACI NIESKORYGOWANEJ (%), 2012 R.



Źródło: Eurostat, Badanie struktury wynagrodzeń.

Ustalenia EIGE w ramach prac dotyczących dobrych praktyk

Going for Growth („W kierunku wzrostu”) – Irlandia

Inicjatywa „Going for Growth” zapewnia zorganizowane wzajemne wsparcie w formie doradztwa i poradnictwa ze strony wiodących przedsiębiorców, którzy mają bogate doświadczenie zawodowe, skierowane do przedsiębiorczyń, które poważnie myślą o rozwoju swoich firm. Przedsięwzięcie to, finansowane przez EFS, irlandzki Departament Sprawiedliwości i Równości oraz Enterprise Ireland, wdrażane jest w Irlandii od 2008 r. Do tej pory odbyło się sześć cykli, w których wzięło udział ponad 400 przedsiębiorczyń. W ciągu sześciu miesięcy od ostatniego cyklu (szóstego z kolei) 71% uczestniczek zwiększyło swoją sprzedaż o średnio 15%, zatrudnienie wzrosło ogółem o 13%, a liczba eksporterów w grupie wzrosła o 22%. W sumie zatrudnionych zostało 88 nowych osób, zaangażowano 10 nowych stażystów/stażystek, a ponad 650 istniejących miejsc pracy uległo wzmocnieniu. Do końca cyklu 58 uczestniczek „Going for Growth” osiągnęło łączny obrót w wysokości co najmniej 50 mln euro.

Certyfikat „Audytu Rodzinnego” w Trydencie, Włochy

Nadawanie Certyfikatu „Audytu Rodzinnego” zainicjowała w 2008 r. włoska prowincja Trydent w ramach działalności Agencji ds. Polityki Rodzinnej, Rodzicielstwa i Młodzieży, natomiast sam projekt na poziomie regionu rozpoczął się w roku 2012. Audyt rodzinny opiera się na dobrze opracowanej metodologii. Każda organizacja po przeprowadzeniu takiego audytu rozwija trzyletni Plan budowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym obejmujący szereg działań podejmowanych w sześciu obszarach (organizacja pracy, kultura równowagi pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym, komunikacja, dodatkowe świadczenia i usługi, dystrykt rodzinny, nowe technologie). Realizacja planu monitorowana jest przez zewnętrzny podmiot oceniający. Do tej pory w proces audytowania zaangażowało się 111 organizacji (44 publicznych, 67 prywatnych), a 88 zostało nagrodzonych Certyfikatem „Audytu Rodzinnego”, przynosząc korzyści 35 tys. pracowników. Powstała też sieć interesariuszy (związki zawodowe, pracodawcy, organizacje społeczne i rodzinne, organizacje badawcze itp.) pomagających w promowaniu świadomości w tym zakresie. Certyfikowane organizacje wymienione są na stronie internetowej audytu rodzinnego. Lepsze samopoczucie pracowników oraz zwiększenie produktywności odnotowane zostały jako dwie najbardziej znaczące korzyści wynikające z udziału w audycie.



POSTĘPY I TRUDNOŚCI W OBSZARZE F: KOBIETY A GOSPODARKA

POSTĘPY

- W całej UE zmniejszyło się zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem zatrudnienia.
- Pomimo światowego kryzysu gospodarczego wzrosły współczynniki aktywności zawodowej kobiet.
- W latach 2007–2012 w większości państw członkowskich zmniejszyła się luka płacowa.
- We wszystkich państwach członkowskich z roku na rok rośnie dostępność opieki nad dziećmi.

TRUDNOŚCI

- Nadal występują nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami i segregacja na rynku pracy.
- Kobiety w UE spotykają się z utrzymującą się na rynku pracy różnicą w wynagrodzeniu w zależności od płci, co wpływa bezpośrednio na ich płace netto, a także, w perspektywie długoterminowej, na ich zabezpieczenie społeczne i uprawnienia emerytalno-rentowe.
- Kobiety są nadmiernie reprezentowane w obszarze zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, podlegają poziomej segregacji płciowej oraz są bardziej narażone na ubóstwo i ograniczone możliwości rozwoju kariery zawodowej.

Kierunki przyszłych działań UE

- Głównym zadaniem w dalszym ciągu jest zapewnienie równego udziału kobiet i mężczyzn w rynku pracy, a także eliminacja poziomej i pionowej segregacji zawodowej ze względu na płeć. Priorytetem powinno być zwiększenie możliwości dostępu kobiet do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.
- Na ogół kobiety o niższym poziomie umiejętności i kwalifikacji wymagają wsparcia w celu poprawy własnej pozycji na rynku pracy. Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem zatrudnienia jest największe w przypadku osób bez kwalifikacji lub z kwalifikacjami na niskim poziomie. Podniesienie poziomu umiejętności kobiet będących w niekorzystnej sytuacji i dotkniętych szeregiem niekorzystnych czynników umożliwiłyby środki polityczne ukierunkowane na te grupy.
- Nierówny poziom udziału w rynku pracy, wynikający w głównej mierze z nadmiernej reprezentacji kobiet wśród osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz z niższego poziomu aktywności, zagraża realizacji celu strategii „Europa 2020” odnoszącego się do zatrudnienia. W związku z tym istotne znaczenie ma zapewnienie równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w rynku pracy.
- Zobowiązanie do realizacji celów barcelońskich dotyczących opieki nad dziećmi wymaga wzmocnienia ze względu na ścisły związek z celami dotyczącymi równości kobiet i mężczyzn.
- Istotną potrzebą jest promocja polityki prorodzinnej i wdrażanie środków przeciwdziałających nierównemu podziałowi obowiązków opiekuńczych i domowych pomiędzy kobietami a mężczyznami.
- Konieczna jest dalsza promocja strategii sprzyjających godzeniu życia rodzinnego i zawodowego, szczególnie w kontekście rosnącej presji wynikającej z warunków gospodarczych odczuwanej przez pracowników/pracownice. Bez nowych inicjatyw na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym zmiana ze strony mężczyzn odnośnie do podziału obowiązków opiekuńczych w rodzinach jest mało prawdopodobna.
- Konieczna jest kontynuacja dotychczasowych prac mających na celu ograniczenie zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć.
- Lepsze dane dotyczące wynagrodzeń zwiększyłyby widoczność różnic i przyczyniłyby się do ograniczenia zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć.
- Instytucje rządowe muszą uzgodnić wysokość wynagrodzenia minimalnego wspólnie z partnerami społecznymi w celu złagodzenia skutków dla kobiet w kontekście ich nadmiernej reprezentacji w niskopłatnych zawodach.

MISSING TRANSLATIONS

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu finden, den Austausch von Wissen unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN
Tel. +370 521574-44/00

facebook.com/eige.europa.eu



twitter.com/eurogender



youtube.com/eurogender



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9493-273-0

doi:10.2839/6993

MH-04-15-022-PL-N