

Przeciwdziałanie nierównościom w dochodach i „luce emerytalnej” między płciami na poziomie UE, ze szczególnym uwzględnieniem wpływu pandemii COVID-19, w świetle aktualnych danych statystycznych i dokumentów programowych UE

Counteracting gender-related wage gap and pension gap on the European Union level, taking into consideration in particular the context of the COVID-19 pandemic, in the light of current statistical data and programmatic EU documents

PAWEŁ KALETA*

ORCID: 0000-0002-1851-3889

Parlament Europejski / European Parliament**

e-mail: kaleta.pawel@gmail.com

Summary: The European Union has the principle of equal pay for equal work of male and female employees enshrined in its law, including remedies in case of discrimination. Nevertheless, inequalities in this respect persist in the EU, leading to a 'wage gap' and then, through exacerbation of thus created differences in the course of human life, to a 'pension gap'. In addition, the COVID-19 pandemic appears to be much more adverse towards women than men in the labour market. In order to counter this, the EU will aim to reduce by 2030 the employment gap between men and women by at least half compared to 2019. This would include increasing the level of early childhood education and care provision, contributing to a better work and family life balance, and supporting greater participations of women in the labour market. A wide range of funding proposals for projects combating gender segregation in various sectors of the economy is also being put forward. The Commission, after a consideration together with the Member States, may propose to introduce taking periods of work interruption due to care responsibilities into account as contributory in occupational pension schemes as well. However, the effects of all these plans seem difficult to predict.

Key words: *European Union, gender inequalities, wage gap, pension gap, COVID-19*

Streszczenie: *Unia Europejska przewiduje stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę, i gwarantuje środki ochrony prawnej w przypadku dyskryminacji w tym zakresie. Pomimo to nierówności takie utrzymują się, prowadząc do powstania „luki płacowej”, jak również, wskutek kumulacji różnic wynikających z tejeż w ciągu ludzkiego życia – „luka emerytalnej”. Ponadto pandemia COVID-19 na rynku pracy wydaje się uderzać znacznie bardziej w kobiety niż w mężczyzn. Aby temu przeciwdziałać, UE będzie dążyć do zmniejszenia do 2030 r. luki w poziomie zatrudnienia między kobietami a mężczyznami o co najmniej połowę w porównaniu z 2019 r., poprzez m.in. zwiększenie poziomu zapewniania wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, przyczyniającej się do lepszego godzenia życia zawodowego i prywatnego oraz wspierającej większe uczestnictwo kobiet w rynku pracy, jak również szeroki wachlarz propozycji finansowania programów zajmujących się segregacją ze względu na płeć w poszczególnych sektorach gospodarki. Komisja wraz z państwami członkowskimi może także zaproponować wprowadzenie do pracowniczych programów emerytalnych zasady uwzględniania okresu przerwy w pracy z powodu pełnienia obowiązków opiekuńczych jako „składkowego”. Jednakże efekty tych wszystkich zamierzeń wydają się trudne do przewidzenia.*

Słowa kluczowe: *Unia Europejska, nierówności ze względu na płeć, luka płacowa, luka emerytalna, COVID-19*

* Tekst przedstawia osobiste poglądy autora.

** Wiertzstraat / Rue Wiertz 60, B-1047 Brussel/Bruxelles, Belgii/Belgique, Tel. +32 2 284 21 11

Wprowadzenie

W prawie pierwotnym Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej, a później Wspólnoty Europejskiej i Unii Europejskiej, już od 1957 r. statuowana jest zasada równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę¹. Mimo że zasada ta gwarantuje środki ochrony prawnej w przypadku dyskryminacji, to kobiety wciąż zarabiają średnio mniej niż mężczyźni.

Skumulowane w ciągu ludzkiego życia różnice w zatrudnieniu i wynagrodzeniu ze względu na płeć skutkują powstaniem jeszcze większej różnicy w świadczeniach emerytalnych. W konsekwencji kobiety w starszym wieku są bardziej narażone na ubóstwo niż mężczyźni. Różnica w wynagrodzeniu ze względu na płeć w Unii Europejskiej wynosi zdaniem Eurostatu² 15,7% („luka płacowa”), a różnica w poziomie świadczeń emerytalnych ze względu na płeć w UE – 30,1% („luka emerytalna”). Pandemia COVID-19 dodatkowo wpłynęła negatywnie na dochody kobiet (tak twierdzi 38% spośród przedstawicielek tej płci ankietowanych przez Eurobarometr)³.

Przyczynami istnienia luki płacowej są nierówności ze względu na płeć występujące na rynku pracy, w tym niższy odsetek kobiet na tym rynku, tzw. praca niezauważalna lub nieopłacana (gospodarstwa domowe), wyższy odsetek kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (31% kobiet i 8% mężczyzn jest w UE zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy)⁴ i decydujących się na przerwę

w karierze zawodowej, a także segregacja pozioma i pionowa oparta na stereotypach płci oraz dyskryminacji⁵. Z kolei te zjawiska, które odnoszą się w szczególności do długości stażu pracy, intensywności pracy oraz wynagrodzenia za nią, są przyczyną istnienia luki emerytalnej. Ponieważ emerytury są najważniejszym źródłem dochodu dla osób starszych, to luka emerytalna wzmacnia ryzyko ubóstwa wśród starszych kobiet (Eurostat uważa za osoby starsze ludzi w wieku co najmniej 65 lat)⁶.

Zdaniem Komisji Europejskiej wyeliminowanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wymaga wyeliminowania wszystkich wymienionych wyżej podstawowych przyczyn⁷.

Udział kobiet w rynku pracy w UE

Wskaźnik zatrudnienia (osób w wieku od 25 do 64 lat) w UE wynosił w 2019 r. 73,1%. Oznacza to, że niemal osiągnięto docelowy wskaźnik zatrudnienia określony w strategii „Europa 2020”, wynoszący 75%. Jednak na przykład kobiety mieszkające na obszarach wiejskich napotykały większe trudności w dostępie do rynku pracy, skutkujące dwuprocentową różnicą na niekorzyść ich wskaźnika zatrudnienia w porównaniu z kobietami mieszkającymi w miastach. Choć ogólny poziom różnicy omawianego wskaźnika między kobietami a mężczyznami w UE zmniejszył się w latach 2005–2019 o 4,6%, to jednak tempo tego spadku znacznie spadło, począwszy od 2015 r.⁸, mimo nieznacznego wzrostu w 2020 r., czyli już w czasie pandemii⁹.

¹ Obecnie zawiera ją art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej z 25 marca 1957 r., tekst jedn. Dz. U. C 202 z 7.6.2016, s. 13; por. też art. 23 Karty Praw Podstawowych UE z 7 grudnia 2000 r., tekst jedn. Dz. U. C 202 z 7.6.2016, s. 389 oraz zasadę nr 2 Europejskiego filara praw socjalnych, proklamowanego wspólnie przez Parlament Europejski, Radę Unii Europejskiej i Komisję 17 listopada 2017 r., Dz. U. C 428 z 13.12.2017, s. 10.

² Za: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en (dostęp 30.12.2021); https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en (dostęp 30.12.2021); https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en – zob. infografika (dostęp 30.12.2021).

³ <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2712> (dostęp 30.12.2021).

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1> (dostęp 30.12.2021).

⁵ Komunikat Komisji Europejskiej nr KOM 2020(152) z 5 marca 2020 r., *Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025*, s. 11–12, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=PL>.

⁶ Za: European Commission, *2021 report on gender equality in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2021, s. 29–30.

⁷ Komisja Europejska, *Strategia...*, s. 12.

⁸ European Commission, *2021 report...*, s. 24.

⁹ Komunikat Komisji Europejskiej nr KOM 2022(34) z 4 lutego 2022 r., *Ósmy raport na temat spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej w Unii Europejskiej: Spójność w Europie do 2050 r.*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2021, s. 197–198, https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion8/8cr.pdf.

Wstępne dane o trendach na rynku pracy pokazują, że co najmniej pierwsza fala pandemii COVID-19 znacznie bardziej uderzyła w kobiety niż w mężczyzn. Gdy bowiem spadek wskaźnika zatrudnienia w II kwartale 2020 r. był identyczny dla kobiet i mężczyzn (2,4%), to kobiety miały znacznie utrudniony ponowny wstęp na rynek pracy podczas częściowego gospodarczego „odbicia od dna” latem tego roku – ich wskaźnik zatrudnienia wzrósł między II a III kwartałem 2020 r. o 0,8%, podczas gdy w przypadku mężczyzn było to 1,4%¹⁰. Kryzys związany z COVID-19 przerwał zatem sześciolletnią konwergencję w omawianym zakresie dziedziny zatrudnienia w UE, podczas gdy wskaźnik zatrudnienia wyniósł w III kwartale 2020 r. 78,3% w przypadku mężczyzn i 66,6% w przypadku kobiet¹¹, zaś omawiana różnica w całym 2020 r. utrzymała się na poziomie 11%¹².

Zatrudnienie kobiet w poszczególnych sektorach gospodarki i jego edukacyjne korzenie

W przeciwieństwie do poprzednich kryzysów pandemia COVID-19 najbardziej dotknęła sektor usługowy, zwłaszcza usługi osobiste, w których zatrudnione są głównie kobiety. Hotelarstwo, gastronomia, handel detaliczny i podróże są klasyfikowane jako grupy wysokiego ryzyka pod względem narażenia na choroby, fizycznej bliskości współpracowników i ograniczonej możliwości pracy zdalnej¹³. Z kolei sektory usług, które nie zostały tak zakłócone ze względu na charakter ich działalności, jak informacja i komunikacja, finanse i ubezpieczenia, zatrudniają głównie mężczyzn, odnotowały wzrost wskaźników za-

trudnienia, korzystając z większego popytu na usługi cyfrowe.

Jedna czwarta (25%) zatrudnionych kobiet w Unii Europejskiej pracuje w sektorach wysokiego ryzyka, co przekracza odsetek mężczyzn zatrudnionych w tych sektorach (20%). Kobiety, zwłaszcza te wykonujące nisko płatne zawody w sektorach wysokiego ryzyka, są zatem bardziej narażone na utratę pracy i bezrobocie w wyniku pandemii niż mężczyźni i to we wszystkich państwach członkowskich UE. Bezrobocie wśród kobiet wzrosło z 6,9% w kwietniu do 7,9% we wrześniu 2020 r., podczas gdy bezrobocie wśród mężczyzn w tym samym okresie z 6,5% do 7,1%¹⁴. Choć matematycznie rzecz biorąc różnice te nie wydają się wielkie, a w skali całego 2020 r. wyniosły w Unii Europejskiej zaledwie 0,5%, to jednak należy pamiętać o wskazanych wcześniej różnicach poziomu zatrudnienia między płciami. Warto również zwrócić uwagę na fakt, że mniej kobiet niż mężczyzn wydaje się aktywnie poszukiwać pracy wskutek niedostatecznej dostępności opieki nad dziećmi oraz utrzymujących się w społeczeństwie stereotypów na temat zatrudniania kobiet¹⁵.

Tym niemniej to właśnie kobiety, które stanowią większość pracowników w zawodach opiekuńczych oraz w sektorach usług, takich jak handel detaliczny i hotelarstwo, są bardziej narażone na bezrobocie, gdy miejsca pracy znikają w następstwie kryzysu. Biorąc pod uwagę cechy tych sektorów, które najbardziej ucierpiały w wyniku pandemii, pracownicy – często kobiety – nie są w stanie pracować zdalnie¹⁶. To z kolei pogłębia nierówności na rynku pracy, wynikające ze względu na płeć, i zwiększa ryzyko ubóstwa i wykluczenia społecznego kobiet. Kobiety wykonujące nieformalne prace usługowe, takie jak pracownicy

¹⁰ Za: European Commission, *2021 report...*, s. 6; zob. też np. L. Fernandez Lopez, M. Schonard, *An ambitious future for Europe's women after COVID-19: mental load, gender equality in teleworking and unpaid care work after the pandemic*, European Parliament, Brussels 2022, s. 2–3.

¹¹ Komunikat Komisji Europejskiej nr KOM 2021(102) z 4 marca 2021 r., *Plan działań na rzecz Europejskiego Filara Praw Socjalnych*, s. 6, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298> (dostęp 30.12.2021).

¹² Komisja Europejska, *Ósmy raport...*, s. 166, 200–202.

¹³ Por. np. L. Fernandez Lopez, M. Schonard, *op. cit.*, s. 4.

¹⁴ European Commission, *2021 report...*, s. 20.

¹⁵ Za: Komisja Europejska, *Ósmy raport...*, s. 202–203.

¹⁶ Por. np. L. Fernandez Lopez, M. Schonard, *op. cit.*, s. 5.

domowi lub nieformalni opiekunowie wykonujący pracę na miejscu, są również bardziej narażone na wpływ pandemii, ponieważ 70% prac domowych jest wykonywanych w ramach nieformalnych porozumień. W UE, jako całości, niewiele było specjalnego wsparcia mającego na celu złagodzenie wpływu pandemii COVID-19 skierowanego do takich pracowników¹⁷.

Wpływ płci na zatrudnienie podczas pandemii COVID-19 jest zresztą wielowarstwowy. Kobiety znalazły się „na pierwszej linii frontu” w walce z pandemią, ponieważ większość sektorów uznanych za „kluczowe” podczas pandemii to zawody wymagające bezpośredniego kontaktu i zdominowane przez kobiety. Stanowią one większość pracowników w służbie zdrowia, opiece i innych istotnych sektorach: 76% pracowników opieki zdrowotnej i społecznej, 86% pracowników opieki osobistej w służbie zdrowia.

Wraz z pandemią kobiety w tych sektorach doświadczyły bezprecedensowego wzrostu obciążenia pracą, zagrożenia zdrowia i wyzwań związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym. Jednak sektory te w wielu państwach członkowskich nadal charakteryzują się stosunkowo niskimi wynagrodzeniami, co rodzi pytanie, jak bardzo docenia się wartość ich pracy mającej podstawowe znaczenie.

Podobny przypadek dotyczy na przykład kasjerów (kasjerek) w sklepach spożywczych, narażonych na podobne zagrożenia dla zdrowia i zakłócenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Pandemia COVID-19 wzmocniła potrzebę uznania znaczenia i wkładu pracy „na pierwszej linii”, promowania równego podziału obowiązków opiekuńczych oraz większego docenienia umiejętności, wysiłków i obowiązków kobiet w niedocenianych i niedostatecznie opłacanych sektorach przez zajęcie się problemem „luki płacowej”¹⁸.

Przykładowo Komisja zbiera dane z podziałem na płeć na temat zatrudnienia w sektorze energetycznym. Opracowała wiele dobrych praktyk w zakresie łagodzenia wpływu automatyzacji sektora transportu na płeć. Zarówno strategia zrównoważonej i inteligentnej mobilności, przyjęta w grudniu 2020 r., jak i sektorowe negocjacje z partnerami społecznymi w UE przyniosły zobowiązania do zajęcia się segregacją płci w sektorach transportu i zwiększenia zatrudnienia¹⁹.

Opisywana wyżej sytuacja jest pochodną pewnej segregacji ze względu na płeć, występującej już na etapie edukacji. Statystycznie rzecz biorąc o 4,8% więcej kobiet niż mężczyzn w Unii Europejskiej posiada wykształcenie wyższe²⁰. Jednak podczas gdy mniej niż trzech na dziesięciu absolwentów kierunków edukacji, zdrowia i opieki społecznej, nauk humanistycznych i sztuki to mężczyźni (kobiety stanowią 74,1% ich ogółu), to odsetek absolwentek kierunków związanych z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi (ICT) wynosi tylko nieco ponad 20%. Niedawne badanie wykazało, że instytucje edukacyjne nadal borykają się z wyzwaniami podczas wdrażania polityki integracji. Lepsze zrozumienie aktualnej sytuacji w zakresie ukształtowanej w ten sposób faktycznej segregacji płciowej w określonych sektorach ma główne znaczenie dla rozwiązania tego problemu²¹.

Odpowiedź Unii Europejskiej na opisywane wyzwania

Uwagi ogólne

Wskaźnik równości płci odnoszący się do obszaru pracy dla UE, opublikowany przez Europejski Instytut ds. Równości Płci (EIGE), wzrósł z 70 w 2005 r. do 72,2 w 2020 r., by w 2021 r. obniżyć się do 71,6²². Wskazuje to na powolność zmian i odzwierciedla niejednorodność tego procesu w całej Unii Europejskiej.

¹⁷ European Commission, *2021 report...*, s. 20–21; L. Fernandez Lopez, M. Schonard, *op. cit.*, s. 5–6.

¹⁸ Powyższy wywód za: European Commission, *2021 report...*, s. 22–23.

¹⁹ *Ibidem*, s. 26–27.

²⁰ Komisja Europejska, *Ósmy raport...*, s. 203.

²¹ European Commission, *2021 report...*, s. 28.

²² Skala od 0 do 100; <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/work> (dostęp 30.12.2021).

skiej²³. W poszczególnych państwach członkowskich wyniki są różne: 15 z nich osiąga dobre wyniki na rynku pracy pod względem różnic w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn, ale 14 stoi przed znaczącymi wyzwaniami w tej dziedzinie. Bycie rodzicem jednego dziecka w wieku poniżej 6 lat obniża wskaźnik zatrudnienia kobiet o 14,3%, a zwiększa wskaźnik zatrudnienia mężczyzn o 9,6%.

Istnieją znaczne różnice między płciami pod względem wskaźnika aktywności zawodowej w rodzinach różnego typu, definiowanych na podstawie stanu cywilnego i rodzicielstwa. Różnica między płciami jest największa między żonatymi mężczyznami i kobietami z dziećmi, a najmniejsza między mężczyznami i kobietami, którzy nie są małżeństwem i nie mają dzieci w gospodarstwie domowym. W podobnym duchu różnica w odsetku bezrobotnych ze względu na płeć jest największa w grupie kobiet w wieku 30–44 lata²⁴.

„Luka płacowa”

W planie działań na rzecz Europejskiego filara praw socjalnych UE (EFPS) potwierdza swoje zobowiązanie do osiągnięcia wysokiego wskaźnika zatrudnienia sprzyjającego włączeniu społecznemu. Aby osiągnąć ten ogólny cel, Unia będzie do 2030 r. dążyć do zmniejszenia luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami o co najmniej połowę w porównaniu z 2019 r. Będzie to miało zasadnicze znaczenie dla równości płci i osiągnięcia celu w zakresie zatrudnienia w odniesieniu do całej ludności w wieku produkcyjnym (do 2030 r. co najmniej 78% ludności w wieku 20–64 lat powinno być w zatrudnieniu).

Podobne rezultaty ma przynieść realizacja, zawartego w planie działań na rzecz EFPS, celu zwiększenia poziomu zapewniania wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, przyczyniającej się do lepszego godzenia życia za-

wodowego i prywatnego oraz wspierającej większe uczestnictwo kobiet w rynku pracy²⁵. Ponadto Komisja Europejska nadal oferuje, w ramach Wieloletnich Ram Finansowych (budżetu) UE na lata 2021–2027²⁶, szeroki wachlarz propozycji finansowania programów zajmujących się segregacją ze względu na płeć w poszczególnych sektorach gospodarki²⁷. Przykładowo rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2021/2115 z 2 grudnia 2021 r. ustanawiające przepisy dotyczące wsparcia planów strategicznych sporządzanych przez państwa członkowskie w ramach wspólnej polityki rolnej (planów strategicznych WPR) i finansowanych z Europejskiego Funduszu Rolniczego Gwarancji (EFRG) i z Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW) oraz uchylające rozporządzenia nr 1305/2013 i nr 1307/2013²⁸ przewiduje wspieranie kobiet w rolnictwie przy pomocy usług szkoleniowych i doradczych (art. 6 ust. 1 lit. h, art. 133 ust. 2 lit. k(i)). Z kolei program InvestEU mający pobudzać inwestycje będzie promować odpowiednio nakierowane finansowanie, mające zapewnić zwiększenie udziału kobiet w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych, jak również roli strategii inwestycyjnych zorientowanych na płeć²⁹.

Komisja Europejska jest również zaangażowana w zwiększanie udziału kobiet w ICT oraz naukach ścisłych, technologii, inżynierii i matematyce (STEM). Nadal zachęca również państwa członkowskie do przeciwdziałania segregacji płci w edukacji. Przedstawiony we wrześniu 2020 r. „Plan działań w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027” określa środki służące poprawie rozwoju umiejętności cyfrowych w edukacji i szkoleniach, w tym ukierunkowany środek zachęcający kobiety do udziału w STEM, który jest prowadzony m.in. przez Europejski Instytut Innowacji i Technologii (EIIT). W planie

²³ Zob. też L. Fernandez Lopez, M. Schonard, *op. cit.*, s. 1–2.

²⁴ Za: European Commission, *2021 report...*, s. 24.

²⁵ Komisja Europejska, *Plan działań...*, s. 6.

²⁶ Rozporządzenie Rady nr 2020/2093 z 17 grudnia 2020 r. określające wieloletnie ramy finansowe na lata 2021–2027; Dz. U. L 433 z 22.12.2020, s. 11.

²⁷ Por. też np. Komisja Europejska 2022, s. 204.

²⁸ Dz. Urz. UE L 435 z 6.12.2021, s. 1.

²⁹ European Commission, *2021 report...*, s. 27.

tym podkreślono potrzebę zapewnienia równej reprezentacji dziewcząt i młodych kobiet w badaniach i karierach cyfrowych.

Podobny cel określono w zaktualizowanym „Europejskim programie na rzecz umiejętności”, przyjętym w lipcu 2020 r., w którym Komisja zasugerowała państwu członkowskim ścisłą współpracę z UE. Państwa te powinny wdrożyć środki promujące zrównoważony udział płci w zawodach związanych z ICT. Obejmują one zwiększenie odsetka kobiet studiujących nauki ścisłe, technologię, inżynierię i matematykę oraz rozwijanie umiejętności przedsiębiorczych kobiet. EIIT ze swojej strony wspiera również opracowywanie nowych programów nauczania na kierunkach inżynierskich i ICT, a także towarzyszących im programów mentorskich i poradnictwa, aby uczynić te dziedziny bardziej atrakcyjnymi dla kobiet.

W listopadzie 2020 r. Rada UE przyjęła zalecenie w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego, w którym zaleca ukierunkowane środki mające na celu osiągnięcie równowagi płci w zawodach tradycyjnie „męskich” lub „żeńskich”. Wzmocniona gwarancja dla młodzieży, przyjęta przez Radę w październiku 2020 r., uzupełnia te działania, ponieważ wspiera środki mające na celu zwalczanie uprzedzeń ze względu na płeć i dyskryminacji w doradztwie i poradnictwie dotyczącym zatrudnienia. Za pomocą planów odbudowy i odporności państwa członkowskie są zachęcane do uatrakcyjnienia programów nauczania i programów STEM dla kobiet oraz do motywowania przejścia do zawodów STEM jako sposobu na rozwiązanie problemu segregacji płciowej na rynku pracy³⁰.

„Luka emerytalna”

Mniejsze wynagrodzenia, większa liczba kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i przerywających na pewien czas karierę zawodową z powodu obowiązków opiekuńczych zdecydowanie przyczyniały się do

występowania zróżnicowania emerytur ze względu na płeć już przed 2020 r. Istnieje jednak obawa, że dane na temat przyszłej ewolucji wskaźników rynku pracy wykażą kolejny istotny negatywny wpływ pandemii COVID-19 na kobiety – tym razem długookresowy. Jeśli dotychczasowe, zarysowane w tekście tendencje utrzymają się, to kobietom grozi obniżenie poziomu ich przyszłych emerytur, powiększające wynikające stąd nierówności na kolejne dekady³¹.

W najnowszym sprawozdaniu na temat adekwatności emerytur³² Komisja Europejska, we współpracy z Komitetem Ochrony Socjalnej działającym przy Radzie, oceniła między innymi, w jaki sposób w systemach emerytalnych wygląda rozdział ryzyka i zasobów między kobiety i mężczyźni. Aby chronić prawa do emerytury i zachęcać do równego podziału obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami, Komisja razem z państwami członkowskimi i zainteresowanymi stronami może zaproponować (w pewnym uproszczeniu) wprowadzenie do pracowniczych programów emerytalnych zasady uwzględniania okresu przerwy w pracy z powodu pełnienia obowiązków opiekuńczych jako „składkowego”, zgodnie z zaleceniem grupy wysokiego szczebla ds. emerytur³³.

W odniesieniu do tego ostatniego zagadnienia m.in. w planie działań na rzecz EFPS wskazuje się, że dostępność przystępnej cenowo, wysokiej jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, a także wysokiej jakości opieki długoterminowej ma silny korzystny wpływ na sytuację zatrudnienia rodziców, a w szczególności kobiet. Jest to ważny czynnik mogący wpływać na rozmiar „luki płacowej” i „luki emerytalnej” między kobietami a mężczyznami.

W ujęciu uśrednionym Unia Europejska osiągnęła „cel barceloński”³⁴ dotyczący objęcia wczesną edukacją i opieką 33% dzieci w wieku poniżej 3 lat (35,5% na poziomie UE w 2019 r.) oraz 90% dzieci w wieku od lat 3

³⁰ Powyższy wywód za: *ibidem*, s. 29–30.

³¹ European Commission, *2021 report...*, s. 19–20.

³² European Commission, *2021 pension adequacy report: Current and future income adequacy in old age in the EU*, vol. 1–2, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2021.

³³ Tak Komisja Europejska, *Strategia...*, s. 12–13.

do wieku rozpoczęcia nauki w szkole podstawowej (90% na poziomie UE w 2019 r.). Nadal istnieją jednak znaczne braki, gdyż wiele państw członkowskich nie osiągnęło tego poziomu, w szczególności w przypadku dzieci z gospodarstw domowych o niższych dochodach lub najmłodszej grupy dzieci.

Przegląd „celów barcelońskich” będzie służył wspieraniu pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej w państwach członkowskich, a tym samym zwiększaniu uczestnictwa kobiet w rynku pracy³⁵. Przykładowo, projekt „Men in Care”, prowadzony w latach 2019–2022 i finansowany przez program na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI) Unii Europejskiej, pomaga przełamywać – dzięki wkładowi zaangażowanych pracowników, związków zawodowych, pracodawców oraz członków rodzin pracowników – bariery czekające na mężczyzn zamierzających podjąć pracę w sektorze opiekuńczym. Uczestniczą w nim, pod kierunkiem hiszpańskiego Universidad Nacional de Educación a Distancia, partnerzy z sześciu państw członkowskich UE, w tym Polski³⁶.

Biorąc pod uwagę, że w dłuższej perspektywie czasowej udział kobiet w rynku pracy zależy od dostępności usług opieki długoterminowej, Komisja Europejska oceniła również wpływ starzenia się społeczeństwa na systemy społeczne i ogólnie społeczeństwa państw członkowskich UE. Komisja stwierdziła, że infrastruktura opieki długoterminowej jest niewystarczająca, aby sprostać rosnącym potrzebom starzejącej się populacji. Sytuacja zaostrza się w niektórych odległych i wiejskich regionach, które zazwyczaj borykają się z wyzwaniami związanymi z jakością i skalą świadczonych usług socjalnych. W specjalnej „zielonej księdze”³⁷ wezwano zatem do zwiększenia inwestycji w infrastrukturę usług

opieki długoterminowej oraz do poprawy warunków pracy specjalistów w tym sektorze, aby uwzględnić spodziewany wzrost liczby odbiorców usług w nadchodzących dziesięcioleciach. Komisja rozpoczęła też publiczne konsultacje na temat długofalowego wpływu starzenia się ludności, w tym w obszarze opieki długoterminowej³⁸.

Podsumowanie

Nie da się zaprzeczyć, że pandemia COVID-19 dotknęła kobiety w nieproporcjonalny sposób, zwłaszcza w przypadku kobiet „na pierwszej linii frontu”, kobiet obciążonych brakiem możliwości pracy zdalnej w swoich zawodach, a zatem nierówno dotkniętych nowymi formami pracy, oraz nieopłacanych lub długoterminowych opiekunek. Brak jest jednak jak dotąd ukierunkowanej reakcji politycznej na związane z tym faktem problemy. Zatem dopóki sektory gospodarki tworzone w znacznej mierze przez kobiety nie znajdą się w centrum strategicznego myślenia Unii Europejskiej i jej państw członkowskich, dopóty występujące na ich terytorium nierówności ze względu na płeć będą się utrzymywać i pogłębiać.

Niezwykle ważne staje się zatem kształtowanie polityki w celu zapewnienia równych szans ekonomicznych kobietom w okresie już po pandemii. W szczególności nadzwyczajny plan naprawy dla Europy (NextGeneration EU) powinien zostać wdrożony w obszarach dotyczących najbardziej dotkniętych sektorów, które są zarazem zdominowane przez kobiety, mimo nawet braku szerszego ich uwzględnienia podczas dotychczasowego przydzielania środków. Zwłaszcza dostęp do niedrogiej, niezawodnej i wysokiej jakości opieki nad dziećmi i osobami starszymi jest niezbędny, jeśli ludzie (bez względu na płeć) mają koncentro-

³⁴ To jest jeden z celów 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, przyjętych na posiedzeniu Rady Europejskiej w Barcelonie w dniach 15–16 marca 2002 r.

³⁵ Za: Komisja Europejska, *Plan działań...*, s. 23.

³⁶ European Commission, *2021 report...*, s. 34–35.

³⁷ Komunikat Komisji Europejskiej nr KOM (2021)501 z 27 stycznia 2021 r., *Zielona księga w sprawie starzenia się. Wspieranie solidarności i odpowiedzialności między pokoleniami*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX:52021DC0050> (dostęp 30.12.2021).

³⁸ Powyższy wywód za: European Commission, *2021 report...*, s. 33.

wać się na swojej pracy, bez ciągłych przerw wynikających z opieki rodzinnej lub prac do-

mowych, szczególnie w przypadku małych dzieci do trzeciego roku życia.

BIBLIOGRAFIA/REFERENCES

- European Commission, *2021 pension adequacy report: Current and future income adequacy in old age in the EU*, vol. 1–2, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2021.
- European Commission, *2021 report on gender equality in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2021.
- Fernandez Lopez L., Schonard M., *An ambitious future for Europe's women after COVID-19: mental load, gender equality in teleworking and unpaid care work after the pandemic*, European Parliament, Brussels 2022.
- Komunikat Komisji Europejskiej nr KOM 2020(152) z 5 marca 2020 r., *Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=PL>.
- Komunikat Komisji Europejskiej nr KOM (2021)501 z 27 stycznia 2021 r., *Zielona księga w sprawie starzenia się. Wspieranie solidarności i odpowiedzialności między pokoleniami*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX:52021DC0050>.
- Komunikat Komisji Europejskiej nr KOM 2021(102) z 4 marca 2021 r., *Plan działań na rzecz Europejskiego Filara Praw Socjalnych*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298>.
- Komunikat Komisji Europejskiej nr KOM 2022(34) z 4 lutego 2022 r., *Ósmy raport na temat spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej w Unii Europejskiej: Spójność w Europie do 2050 r.*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2022, https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion8/8scr.pdf.

STRONY INTERNETOWE/WEBSITE

- https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en (dostęp 30.12.2021).
- https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en (dostęp 30.12.2021).
- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en (dostęp 30.12.2021).
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1> (dostęp 30.12.2021).
- https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion8/8scr.pdf (dostęp 30.12.2021).
- <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/work> (dostęp 30.12.2021).
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=PL> (dostęp 30.12.2021).
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298> (dostęp 30.12.2021).
- <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2712> (dostęp 30.12.2021).

AKTY PRAWNE/LEGAL ACTS

- Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej z 25 marca 1957 r., tekst jedn. Dz.U. C 202 z 7.6.2016, s. 47.
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z 7 grudnia 2000 r., tekst jedn. Dz.U. C 202 z 7.6.2016, s. 389.
- Europejski filar praw socjalnych, wspólnie proklamowany przez Parlament Europejski, Radę UE i Komisję 17 listopada 2017 r., Dz.U. C 428 z 13.12.2017, s. 10.
- Rozporządzenie Rady nr 2020/2093 z 17 grudnia 2020 r. określające wieloletnie ramy finansowe na lata 2021–2027, Dz.U. L1 433 z 22.12.2020, s. 11.
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2021/2115 z 2 grudnia 2021 r. ustanawiające przepisy dotyczące wsparcia planów strategicznych sporządzanych przez państwa członkowskie w ramach wspólnej polityki rolnej (planów strategicznych WPR) i finansowanych z Europejskiego Funduszu Rolniczego Gwarancji (EFRG) i z Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW) oraz uchylające rozporządzenia nr 1305/2013 i nr 1307/2013, Dz.U. L 435 z 6.12.2021, s. 1.