



Dokument z posiedzenia

A8-0197/2017

12.5.2017

SPRAWOZDANIE

w sprawie potrzeby opracowania unijnej strategii mającej na celu wyeliminowanie różnic w emeryturach ze względu na płeć i zapobieganie występowaniu takich różnic
(2016/2061(INI))

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia

Sprawozdawczyni: Constance Le Grip

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej (*):

Tania González Peñas, Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

(*): Zaangażowana komisja – art. 54 Regulaminu

SPIS TREŚCI

	Strona
PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO	3
UZASADNIENIE	19
OPINIA MNIEJSZOŚCI.....	21
OPINIA KOMISJI ZATRUDNIENIA I SPRAW SOCJALNYCH	22
INFORMACJE O PRZYJĘCIU SPRAWOZDANIA W KOMISJI PRZEDMIOTOWO WŁAŚCIWEJ.....	36
GŁOSOWANIE KOŃCOWE IMIENNE W KOMISJI PRZEDMIOTOWO WŁAŚCIWEJ.	37

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

w sprawie potrzeby opracowania unijnej strategii mającej na celu wyeliminowanie różnic w emeryturach ze względu na płeć i zapobieganie występowaniu takich różnic (2016/2061(INI))

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 2 oraz art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej,
- uwzględniając art. 8, 151, 153 i 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, a zwłaszcza jej postanowienia dotyczące praw socjalnych oraz równości mężczyzn i kobiet,
- uwzględniając art. 22 i 25 Powszechnej deklaracji praw człowieka,
- uwzględniając uwagę ogólną nr 16 Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ z dnia 11 sierpnia 2005 r. (E/C.12/2005) w sprawie równych praw mężczyzn i kobiet w zakresie korzystania z praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych (art. 3 Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych)¹ oraz uwagę ogólną nr 19 Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ w sprawie prawa do zabezpieczenia społecznego (art. 9 uwagi Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych)²,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 3 marca 2010 r. pt. „Europa 2020 strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” (COM(2010)2020),
- uwzględniając art. 4 ust. 2 i 3, art. 12, 20 i 23 Europejskiej karty społecznej,
- uwzględniając wnioski Europejskiego Komitetu Praw Społecznych z dnia 5 grudnia 2014 r.³,
- uwzględniając dyrektywę Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego⁴,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁵,

¹ 11 sierpnia 2005 r., E/C.12/2005

² 4 lutego 2008 r., E/C.12/GC/19

³ XX-3/def/GRC/4/1/EN

⁴ Dz.U. L 6 z 10.1.1979, s. 24.

⁵ Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

- uwzględniając dyrektywę Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług¹,
- uwzględniając dyrektywę 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)²,
- uwzględniając plan działania Komisji z sierpnia 2015 r. dotyczący nowego początku, aby sprostać wyzwaniom równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w rodzinach o średnich dochodach,
- uwzględniając dokument roboczy służb Komisji z dnia 3 grudnia 2015 r. pt. „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci w latach 2016–2019” (SWD(2015)0278), a w szczególności jego cel 3.2,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 13 września 2011 r. w sprawie sytuacji kobiet w wieku przedemerytalnym³,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 25 października 2011 r. w sprawie sytuacji matek samotnie wychowujących dzieci⁴,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 24 maja 2012 r. z zaleceniami dla Komisji w sprawie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości⁵,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 12 marca 2013 r. w sprawie wpływu kryzysu gospodarczego na równouprawnienie kobiet i mężczyzn oraz na prawa kobiet⁶,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 10 marca 2015 r. w sprawie postępów w dążeniu do równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2013 r.⁷,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 13 maja 2015 r. w sprawie strategii UE na rzecz równości kobiet i mężczyzn w okresie po 2015 r.⁸,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 8 października 2015 r. w sprawie stosowania dyrektywy 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 pracy⁹,

¹ Dz.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37.

² Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

³ Dz.U. C 51 E z 22.2.2013, s. 9.

⁴ Dz.U. C 131 E z 8.5.2013, s. 60.

⁵ Dz.U. C 264 E z 13.9.2013, s. 75.

⁶ Teksty przyjęte, P7_TA(2013)0073.

⁷ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0050.

⁸ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0218.

⁹ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0351.

- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 13 września 2016 r. w sprawie tworzenia na rynku pracy warunków sprzyjających równowadze między życiem zawodowym a prywatnym¹,
 - uwzględniając konkluzje Rady z dnia 19 czerwca 2015 r. w sprawie równości szans w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn: zlikwidowanie różnicowania emerytur ze względu na płeć,
 - uwzględniając deklarację trzech kolejnych prezydencji UE w sprawie równouprawnienia płci z dnia 7 grudnia 2015 r., wydaną przez Niderlandy, Słowację i Malte,
 - uwzględniając europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020) przyjęty przez Radę dnia 7 marca 2011 r.,
 - uwzględniając badanie przeprowadzone przez Parlament Europejski zatytułowane „The gender pension gap: differences between mothers and women without children” [Zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć: różnice między matkami a kobietami nieposiadającymi dzieci] (2016) i badanie przeprowadzone przez Komisję Europejską zatytułowane „The Gender Gap in Pensions in the EU” [Zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć w UE] (2013);
 - uwzględniając art. 52 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz opinię Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A8-0197/2017),
- A. mając na uwadze, że w 2014 r. w UE różnica w świadczeniach emerytalnych między kobietami a mężczyznami, którą można zdefiniować jako różnicę między średnim wynagrodzeniem (brutto) pobieranym przez kobiety z tytułu świadczeń emerytalnych w stosunku do takiego samego wynagrodzenia pobieranego przez mężczyzn, wynosiła 39,4 % w przedziale wiekowym osób mających 65 lat i więcej i w ciągu ostatnich pięciu lat zwiększyła się w połowie państw członkowskich; mając na uwadze, że kryzys finansowy z ostatnich kilku lat odbił się negatywnie na dochodach kobiet i średnio, w perspektywie długoterminowej, bardziej niż na dochodach mężczyzn; mając na uwadze, że w niektórych państwach członkowskich między 11 a 36 % kobiet w ogóle nie ma dostępu do żadnych świadczeń emerytalnych;
- B. mając na uwadze, że równość kobiet i mężczyzn jest jedną ze wspólnych i podstawowych zasad zapisanych w art. 2 i art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej, art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej i art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej; mając też na uwadze, że równouprawnienie płci powinno stanowić część wszystkich polityk, inicjatyw, programów i działań Unii;
- C. mając na uwadze, że w większości państw członkowskich UE kobiety w mniejszym stopniu niż mężczyźni są objęte świadczeniami emerytalnymi i są jednocześnie nadreprezentowane w kategoriach najuboższych emerytów i niedostatecznie reprezentowane w kategoriach emerytów najbogatszych;
- D. mając na uwadze, że rozbieżności te są nie do zaakceptowania i powinny zostać

¹ Teksty przyjęte, P8_TA(2016)0338.

zmniejszone, a wszystkie składki emerytalne w UE powinny być obliczane i ustalane w sposób neutralny pod względem płci, ponieważ równość płci jest jedną z podstawowych zasad UE, a prawo wszystkich ludzi do godnego życia jest jednym z praw podstawowych zapisanych w Karcie praw podstawowych UE;

- E. mając na uwadze, że co czwarta osoba w 28 państwach członkowskich UE jest zależna od swojej emerytury jako głównego źródła dochodów, a znaczny wzrost liczby osób osiagających wiek emerytalny, spowodowany wydłużeniem średniej długości życia i ogólnym starzeniem się ludności doprowadzi do podwojenia liczby osób w tej kategorii do 2060 r.;
- F. mając na uwadze, że przemiany demograficzne prowadzą do tego, iż w przyszłości coraz mniejsza liczba osób aktywnych zawodowo będzie musiała utrzymywać coraz większą liczbę emerytów, i że w tym kontekście rośnie znaczenie emerytury prywatnej i zakładowej;
- G. mając na uwadze, że celem polityki emerytalnej jest zapewnienie ekonomicznej niezależności, co ma zasadnicze znaczenie dla równości mężczyzn i kobiet, oraz zapewnienie przez systemy zabezpieczeń społecznych w państwach członkowskich wszystkim obywatelom UE godziwego i adekwatnego dochodu emerytalnego oraz odpowiedniego poziomu życia, a także uchronienie ich przed ryzykiem ubóstwa, wynikającym z różnych czynników lub z wykluczenia społecznego, tak aby zagwarantować im na starość uczestnictwo w życiu społecznym, kulturalnym i politycznym oraz godną egzystencję, aby nadal mogli stanowić część społeczeństwa;
- H. mając na uwadze, że coraz większa indywidualna odpowiedzialność za decyzje dotyczące oszczędzania wiążąca się z różnymi zagrożeniami oznacza również, że poszczególne osoby muszą być jasno informowane o dostępnych opcjach i związanych z nim ryzykiem; mając na uwadze, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni, ale zwłaszcza kobiety, potrzebują wsparcia w zakresie podniesienia poziomu ich wiedzy finansowej w celu umożliwienia im podejmowania świadomych decyzji dotyczących tego coraz bardziej skomplikowanego zagadnienia;
- I. mając na uwadze, że różnica w świadczeniach emerytalnych może pogorszyć sytuację kobiet ze względu na ich słabą pozycję ekonomiczną i narażać je na wykluczenie społeczne, ubóstwo i stałą zależność ekonomiczną, w szczególności od ich małżonków lub innych członków rodziny; mając na uwadze, że zróżnicowanie wynagrodzeń i emerytur ze względu na płeć jest jeszcze wyraźniejsze w przypadku kobiet będących w trudnej sytuacji z wielu przyczyn jednocześnie lub kobiet należących do mniejszości rasowych, etnicznych, religijnych lub językowych, ponieważ często zajmują one stanowiska wymagające niższych kwalifikacji, o niższym stopniu odpowiedzialności;
- J. mając na uwadze, że prawo do świadczeń emerytalnych powinno być prawem jednostki, a nie prawem pochodnym, aby zapewnić wszystkim osobom niezależność finansową, ograniczyć czynniki zniechęcające do podjęcia legalnego zatrudnienia oraz zmniejszyć stereotypy związane z płcią;
- K. mając na uwadze, że ze względu na większą średnią długość życia kobiety mogą mieć średnio większe zapotrzebowanie na dochody z emerytury niż mężczyźni przez cały okres emerytalny; mając na uwadze, że mogą mieć dostęp do takiego dodatkowego

dochodu dzięki mechanizmom renty rodzinnej;

- L. mając na uwadze, że brak porównywalnych, pełnych, wiarygodnych i regularnie aktualizowanych danych, które umożliwiłyby ocenę skali różnic w świadczeniach emerytalnych i wagi poszczególnych elementów, które przyczyniają się do takiego stanu rzeczy, prowadzi do braku pewności co do najskuteczniejszych środków, które należy wdrożyć w celu zwalczenia tej różnicy;
- M. mając na uwadze, że różnica jest wyższa w kategorii wiekowej osób mających 65–74 lata (ponad 40 %) w stosunku do średniej w kategorii wiekowej osób powyżej 65. roku życia, przede wszystkim z powodu przenoszenia praw (np. w związku z wdowieństwem), które jest możliwe w niektórych państwach członkowskich;
- N. mając na uwadze, że obniżanie i zamrażanie emerytur zwiększa zagrożenie ubóstwem osób w podeszłym wieku, szczególnie kobiet; mając na uwadze, że udział kobiet w podeszłym wieku zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym w 2014 r. wyniósł 20,2 %, podczas gdy w przypadku mężczyzn było to 14,6 %, a w 2050 r. odsetek osób powyżej 75 roku życia zagrożonych ubóstwem może wynieść 30 % w większości państw członkowskich;
- O. mając na uwadze, że osoby powyżej 65 roku życia dysponują dochodem wynoszącym ok. 94 % średniego dochodu ludności ogółem; mając jednakże na uwadze, że około 22 % kobiet w wieku ponad 65 lat znajduje się poniżej progu zagrożenia ubóstwem;
- P. mając na uwadze, że w 2014 r. średnia różnica w świadczeniach emerytalnych w UE skrywała ogromne rozbieżności między państwami członkowskimi; mając na uwadze, że tytułem porównania najmniejsze zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć wynosi 3,7 %, a największe 48,8 %, przy czym różnica przekracza 30 % w 14 państwach członkowskich;
- Q. mając na uwadze, że między państwami członkowskimi istnieją znaczne różnice pod względem odsetka populacji otrzymującego świadczenia emerytalne, który w 2012 r. wyniósł 11 % na Cyprze i 25 % w Belgii, podczas gdy w państwach takich jak Hiszpania, Irlandia i Malta tylko 10 % lub mniej kobiet otrzymuje takie świadczenia;
- R. mając na uwadze, że różnica w świadczeniach emerytalnych, wynikająca z występowania wielu czynników, świadczy o zakłóceniach równowagi w sytuacji kobiet i mężczyzn, jeśli chodzi o ich ścieżkę zawodową i życie rodzinne, ich możliwości wpłacania składek, pozycję w strukturze rodzinnej i zasady obliczania świadczeń wyznaczone w ramach systemu emerytalno-rentowego; mając na uwadze, że odzwierciedla ona również segregację na rynku pracy i większy odsetek kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, niższe stawki godzinowe, przerwy w zatrudnieniu i mniejszą liczbę lat zatrudnienia ze względu na nieodpłatną pracę wykonywaną przez kobiety jako matki i opiekunki w rodzinach; mając na uwadze, że zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć należy traktować jako kluczowy wskaźnik nierówności płci na rynku pracy, tym bardziej że obecny poziom zróżnicowania emerytur ze względu na płeć jest bardzo zbliżony do całkowitej różnicy dochodów (40,2 %);
- S. mając na uwadze, że prawdziwy rozmiar zróżnicowania w emeryturach, które jest

wynikiem skumulowania dysproporcji i nierówności w sytuacji mężczyzn i kobiet – np. pod względem dostępu w ciągu całego życia do sprawowania władzy i zasobów finansowych – występujących w ciągu całej kariery zawodowej i odzwierciedlonych w emeryturach pierwszego i drugiego filara, może być zamaskowany przez mechanizmy korygujące;

- T. mając na uwadze, że różnica w świadczeniach emerytalnych w danym momencie odzwierciedla warunki oddziałujące na społeczeństwo i rynek pracy w okresie obejmującym kilkadziesiąt lat; mając na uwadze, że warunki te podlegają zmianom, niekiedy znacznym, które będą miały wpływ na potrzeby różnych pokoleń kobiet na emeryturze;
- U. mając na uwadze, że różnica w świadczeniach emerytalnych ma różne cechy w zależności od sytuacji osobistej, statusu społecznego, stanu cywilnego i/lub sytuacji rodzinnej poszczególnych emerytek; mając na uwadze, że w tym kontekście ujednocnione podejście nie zawsze daje najlepsze wyniki;
- V. mając na uwadze, że osoby samotnie wychowujące dzieci są szczególnie zagrożone, gdyż stanowią 10 % wszystkich rodzin z dziećmi na utrzymaniu, a 50 % z nich jest zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, co dwukrotnie przewyższa wskaźnik dla ogółu populacji; mając na uwadze, że różnica w świadczeniach emerytalnych jest pozytywnie skorelowana z liczbą dzieci wychowanych w ciągu życia i że zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć w przypadku zamężnych kobiet i matek jest o wiele większe niż w przypadku samotnych kobiet bezdzietnych; mając na uwadze, że z tego punktu widzenia nierówności dotyczące matek, a w szczególności samotnych matek, mogą pogłębić się w momencie przejścia tych matek na emeryturę;
- W. mając na uwadze, że dyskryminacja ze względu na ciążę i urlop rodzicielski zmierza do zmuszania matek, które stanowią 79,76 % osób zmniejszających swój czas pracy w celu opieki nad dziećmi w wieku poniżej ośmiu lat, do podejmowania pracy nisko płatnej lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, czy też do niepożądanych przerw w karierze zawodowej w celu opieki nad dziećmi; mając na uwadze, że urlop macierzyński, ojcowski i wychowawczy to niezbędne i kluczowe instrumenty w celu lepszego podziału zadań związanych z opieką, poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i ograniczenia do minimum przerw w karierze zawodowej kobiet;
- X. mając na uwadze, że liczba dzieci nie ma żadnego wpływu lub może mieć nawet pozytywny wpływ na płacę i przez to również na uprawnienia emerytalne ojców;
- Y. mając na uwadze, że wskaźnik bezrobocia kobiet jest zaniżony, ponieważ wiele kobiet nie jest zarejestrowanych jako bezrobotne, co dotyczy w szczególności kobiet mieszkających na obszarach wiejskich lub oddalonych i w wielu przypadkach zajmujących się wyłącznie prowadzeniem domu i opieką nad dziećmi; mając na uwadze, że prowadzi to do dysproporcji w wysokości ich emerytur;
- Z. mając na uwadze, że tzw. tradycyjne zasady organizacji pracy nie pozwalają parom, w których obydwój rodzice chcą wykonywać działalność zawodową w pełnym wymiarze czasu pracy, pogodzić na co dzień życia rodzinnego z życiem zawodowym;
- AA. mając na uwadze, że uznanie sprawowania opieki nad dziećmi lub innymi członkami

rodziny przez kobiety i mężczyzn za okresy składkowe może ograniczyć negatywny wpływ przerw spowodowanych opieką na wysokość emerytur i że wskazane jest rozszerzanie i wspieranie takich systemów we wszystkich państwach członkowskich;

- AB. mając na uwadze, że okresy traktowane jako równorzędne z okresami składkowymi powinny mieć zastosowanie we wszystkich formach zatrudnienia pracowników najemnych oraz w przypadku osób prowadzących działalność na własny rachunek;
- AC. mając na uwadze, że pomimo pewnych wysiłków mających na celu zaradzenie tej sytuacji, odsetek kobiet obecnych na rynku pracy jest nieustannie niższy od celów przyjętych w strategii „Europa 2020”, a także o wiele niższy od odsetka mężczyzn; mając na uwadze, że zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy przyczynia się do zmniejszenia zróżnicowania emerytur ze względu na płeć w UE, ponieważ istnieje bezpośredni związek między udziałem w rynku pracy a poziomem emerytury; mając jednak na uwadze, że wskaźnik zatrudnienia nie uwzględnia czasu trwania lub rodzaju zatrudnienia i jest przez to tylko częściowo trafny, jeśli chodzi o poziom płac i emerytur;
- AD. mając na uwadze, że liczba przepracowanych lat ma bezpośredni wpływ na dochody emerytalne; mając na uwadze, że kobiety średnio pracują o ponad 10 lat krócej niż mężczyźni, a kobiety, których łączny czas pracy nie przekracza 14 lat, są ofiarami dwukrotnie większej różnicy w świadczeniach emerytalnych (64 %) niż kobiety pracujące dłużej (32 %);
- AE. mając na uwadze, że kobiety częściej niż mężczyźni przerywają swoją karierę zawodową, pracują na niepewnych umowach o pracę, podejmują niestandardowe formy zatrudnienia, pracę w niepełnym wymiarze godzin (32 % kobiet w porównaniu z 8,2 % mężczyzn) lub nieodpłatną, zwłaszcza w przypadku gdy zajmują się opieką nad dziećmi i krewnymi oraz ponoszą prawie wyłączną odpowiedzialność w zakresie opieki i prac domowych ze względu na utrzymujące się nierówności między płciami lub z uwagi na to, że na przykład pracodawcy oczekują od nich podjęcia takich obowiązków na późniejszym etapie życia – a wszystko to odbywa się ze szkodą dla ich emerytur;
- AF. mając na uwadze, że inwestycje w szkoły, edukację przedszkolną, uniwersytety i opiekę nad osobami starszymi mogą przyczynić się w przypadku kobiet do lepszej równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym, a w perspektywie długoterminowej nie tylko do tworzenia nowych miejsc pracy, lecz również do zatrudniania kobiet na dobrych warunkach, co pozwoli im na dłuższe pozostawanie na rynku pracy, a w dłuższej perspektywie wywrze pozytywny efekt na ich emerytury;
- AG. mając na uwadze, że opieka nieformalna i wolontariat to podstawowe filary naszego społeczeństwa, w dużej mierze wykonywane przez kobiety, przy czym ten brak równowagi znajduje odzwierciedlenie w zróżnicowaniu emerytur ze względu na płeć; mając na uwadze, że tego rodzaju „niewidoczna” praca nie jest w wystarczającym stopniu uznawana i nie zawsze jest uwzględniana, w szczególności biorąc pod uwagę uprawnienia emerytalne;
- AH. mając na uwadze, że w UE wciąż utrzymują się różnice w wynagrodzeniu między kobietami a mężczyznami; mając na uwadze, że w 2014 r. różnice te wynosiły 16,3 %, przede wszystkim z powodu zjawiska dyskryminacji i segregacji, które prowadzą do

nadrepzentacji kobiet w sektorach, w których poziom wynagrodzenia jest niższy niż w innych, zasadniczo zdominowanych przez mężczyzn; mając na uwadze, że inne czynniki, takie jak przerwy w karierze zawodowej lub podejmowanie wymuszonej pracy w niepełnym wymiarze godzin w celu godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, stereotypy, niedoceniające pracy wykonywanej przez kobiety oraz różnice w poziomie edukacji i doświadczenia zawodowego także przyczyniają się do różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn;

- AI. mając na uwadze, że prowadzenie polityki ukierunkowanej na podnoszenie poziomu wysokiej jakości zatrudnienia w grupach najbardziej zagrożonych bezrobociem, czyli wśród kobiet, osób młodych, niepełnosprawnych, po 55 roku życia, długotrwale bezrobotnych oraz imigrantów, może pomóc w utrzymaniu stabilności systemu emerytalnego i zmniejszyć wskaźnik obciążenia systemów publicznych;
- AJ. mając na uwadze, że w art. 151 TFUE uznaje się, że celem UE jest osiągnięcie odpowiedniej ochrony socjalnej; mając na uwadze, że UE powinna wspierać państwa członkowskie przez wydawanie zaleceń prowadzących do poprawy ochrony osób starszych, które ze względu na wiek lub osobistą sytuację mają prawo do emerytury;
- AK. mając na uwadze, że Europejska karta społeczna w art. 4 ust. 1 dotyczącym prawa do godziwego wynagrodzenia stanowi, że „w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia, umawiające się Strony zobowiązują się: uznać prawo pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia”; mając na uwadze, że we wnioskach z dnia 5 grudnia 2014 r. Europejski Komitet Praw Społecznych stwierdził, że „w celu zapewnienia godnego poziomu życia w rozumieniu art. 4 ust. 1 Europejskiej karty społecznej z 1961 r. wynagrodzenie powinno przewyższać próg minimalny, określony na 60 % średniego wynagrodzenia netto”;
- AL. mając na uwadze, że powszechne, uzależnione od miejsca pobytu lub zryczałtowane emerytury minimalne indeksowane w stosunku do wynagrodzeń wydają się szczególnie sprzyjać równouprawnieniu płci, ponieważ polegają one na wypłacaniu pełnej kwoty bazowej emerytury niezależnie od poprzedniego statusu zatrudnienia lub sytuacji rodzinnej;
- AM. mając na uwadze, że wzmocnienie związku między składką a świadczeniem, któremu towarzyszy zwiększenie udziału drugiego i trzeciego filaru w organizacji systemów emerytalno-rentowych, prowadzi do przenoszenia na podmioty prywatne ryzyka pojawienia się czynników związanych z płcią w różnicy w świadczeniach emerytalnych;
- AN. mając na uwadze, że w odniesieniu do reform systemów emerytalnych zebranych w białej księdze w sprawie emerytur Komisji Europejskiej z 2012 r. nie przeprowadzono ocen ex ante i ex post wpływu płci na emerytury; mając na uwadze, że dowodzi to braków w unijnej polityce rzeczywistego stosowania zasad równouprawnienia płci we wszystkich dziedzinach;
- AO. mając na uwadze, że państwa członkowskie ponoszą wyłączną odpowiedzialność za organizację publicznych systemów zabezpieczenia społecznego oraz systemów emerytalno-rentowych; mając na uwadze, że UE ma przede wszystkim kompetencje

wspierające w obszarze systemów emerytalnych, w szczególności na mocy art. 153 TFUE;

Uwagi ogólne

1. zwraca się do Komisji, aby w ścisłej współpracy z państwami członkowskimi wdrożyła strategię mającą na celu wyeliminowanie różnicy w świadczeniach emerytalnych między kobietami i mężczyznami w Unii Europejskiej (zwaną dalej „strategią”);
2. uważa, że strategia ta powinna prowadzić nie tylko do zaradzenia na szczeblu państwa członkowskiego skutkom zróżnicowania emerytur ze względu na płeć, w szczególności w odniesieniu do najsłabszych grup społecznych, ale także do zapobiegania im w przyszłości przez zwalczanie jego przyczyn, takich jak nierówność pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w zakresie wynagrodzeń, możliwości rozwoju kariery zawodowej i pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, jak również segregacji na rynku pracy; w związku z tym zachęca do dialogu międzyrządowego i wymiany najlepszych praktyk między państwami członkowskimi;
3. zaznacza, że wskaźnik bezrobocia kobiet jest zaniżony, ponieważ wiele kobiet nie jest zarejestrowanych jako bezrobotne, co dotyczy w szczególności kobiet mieszkających na obszarach wiejskich lub odizolowanych, pomagających w rodzinnych przedsiębiorstwach oraz wielu kobiet zajmujących się tylko prowadzeniem domu i opieką nad dziećmi;
4. podkreśla, że konieczne jest wielostronne podejście w połączeniu z działaniami w ramach różnych strategii politycznych mających na celu zwiększanie równości płci w celu uwieńczenia sukcesem strategii, która musi obejmować podejście uwzględniające cały cykl życia w odniesieniu do emerytur, biorąc pod uwagę cały okres aktywności zawodowej danej osoby, a także rozwiązanie problemu dysproporcji między mężczyznami i kobietami pod względem poziomu zatrudnienia, kariery i możliwości opłacania składek emerytalnych, jak również dysproporcji wynikających ze sposobu organizacji systemów emerytalnych; wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia działań następczych w związku z konkluzjami Rady z dnia 18 czerwca 2015 r. pt. „Równość szans w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn: zlikwidowanie zróżnicowania emerytur ze względu na płeć”;
5. podkreśla, że zasada pomocniczości również musi znaleźć ścisłe zastosowanie w kwestiach emerytalnych;

Ocenianie i informowanie, aby lepiej zwalczać różnice w świadczeniach emerytalnych

6. wzywa państwa członkowskie i Komisję do dalszego badania zróżnicowania emerytur ze względu na płeć oraz do współpracy z Eurostatem i Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) z myślą o opracowaniu oficjalnych i wiarygodnych wskaźników zróżnicowania emerytur ze względu na płeć, a także określeniu różnych powodujących je czynników w celu jego monitorowania oraz określeniu jasnych celów w zakresie jego ograniczenia, oraz do składania sprawozdań Parlamentowi Europejskiemu; wzywa państwa członkowskie do przekazywania corocznie Eurostatowi danych statystycznych na temat zróżnicowania emerytur i wynagrodzeń ze względu na płeć, tak by umożliwić ocenę rozwoju sytuacji w całej UE i

sposobów zajęcia się tą kwestią;

7. apeluje do Komisji o przeprowadzenie dokładnej oceny wpływu zaleceń dla poszczególnych krajów oraz zaleceń mających na celu zwalczanie przyczyn zróżnicowania emerytur ze względu na płeć zebranych w białej księdze z 2012 r. w sprawie emerytur na grupy w najtrudniejszej sytuacji, w szczególności kobiety, a także w celu opracowania formalnego wskaźnika dotyczącego zróżnicowania emerytur ze względu na płeć oraz o prowadzenie systematycznego monitorowania; apeluje o odpowiednią ocenę i monitorowanie, jaki wpływ na równouprawnienie płci mają zalecenia lub środki przyjęte do tej pory; wzywa Komisję do wspierania rozwoju danych statystycznych segregowanych według kryterium płci oraz badań naukowych w celu usprawnienia monitorowania i oceny skutków, jakie reformy emerytalne wywierają na dobrobyt i dobrostan kobiet;
8. zachęca państwa członkowskie, by wspierały zwalczanie zróżnicowania emerytur ze względu na płeć w ramach społecznych strategii politycznych, by zwiększały świadomość podmiotów właściwych do podejmowania decyzji w tym zakresie oraz by opracowywały programy mające na celu lepsze informowanie kobiet o konsekwencjach tego zróżnicowania i zapewnienie im narzędzi umożliwiających wdrożenie strategii finansowania emerytury w sposób zrównoważony i dostosowany do ich konkretnych potrzeb, a także o dostępie kobiet do programów emerytalnych w ramach drugiego i trzeciego filara, zwłaszcza w sfeminizowanych sektorach, w których zainteresowanie może być niewielkie; wzywa Komisję i państwa członkowskie do rozszerzania i dalszego podnoszenia świadomości w zakresie równych wynagrodzeń, zróżnicowania w świadczeniach emerytalnych oraz bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji kobiet w pracy;
9. ponownie wskazuje na potrzebę jasnych zharmonizowanych definicji, aby ułatwić dokonywanie na poziomie UE porównań takich pojęć, jak „zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć” i „zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć”;
10. zwraca się do państw członkowskich i instytucji unijnych o promowanie badań nad zróżnicowaniem emerytur ze względu na płeć i niezależnością ekonomiczną kobiet, z uwzględnieniem kwestii takich jak starzenie się ludności, uwarunkowane płcią różnice w warunkach zdrowotnych i średnim trwaniu życia, zmiany struktur rodzinnych i wzrost liczby jednoosobowych gospodarstw domowych oraz różne sytuacje osobiste kobiet; zwraca się do nich także o opracowanie możliwych strategii na rzecz eliminacji zróżnicowania emerytur kobiet i mężczyzn;
11. wzywa państwa członkowskie do wypłaty odpraw z tytułu zakończenia stosunku pracy natychmiast po osiągnięciu wieku emerytalnego, tak aby zapobiec trudnym sytuacjom ekonomicznym, zmniejszyć późniejsze obciążenia z tytułu zaliczek na należności oraz zależność kobiet od mężczyzn;

Ograniczanie nierówności w zakresie możliwości wpłacania składek emerytalnych

12. wzywa Komisję i państwa członkowskie, by dopilnowały właściwego wdrożenia i systematycznego monitorowania postępów w kwestii przepisów europejskich dotyczących bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji kobiet i mężczyzn, by wszczynano postępowanie w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa

członkowskiego w razie nieprzestrzegania tych przepisów i ewentualnie dokonywano ich przeglądu w celu zagwarantowania, że kobiety i mężczyźni będą posiadali równe zdolności do wpłacania składek emerytalnych;

13. zdecydowanie potępi różnice w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn i ich „niewytłumaczalny” charakter wynikający z dyskryminacji w miejscu pracy, i ponawia apel o przegląd dyrektywy 2006/54/WE, która została wyraźnie i wystarczająco przetransponowana tylko w dwóch państwach członkowskich, tak aby zapewnić większą równość traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i płac, zgodnie z zasadą równego wynagrodzenia za taką samą pracę kobiet i mężczyzn, zagwarantowaną przez traktat od momentu ustanowienia EWG;
14. apeluje, aby państwa członkowskie, pracodawcy i związki zawodowe opracowały i wdrożyły sprawne i konkretne narzędzia oceny stanowisk, które posłużą do określenia pracy o równej wartości, aby w ten sposób zapewnić równe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn, a w rezultacie równe emerytury w przyszłości; zachęca przedsiębiorstwa do przeprowadzania corocznego audytu równości wynagrodzeń, publikowania danych przy zachowaniu jak największej przejrzystości i zmniejszania zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć;
15. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wspierania walki z segregacją poziomą i pionową na rynku pracy przez eliminację nierówności płci i dyskryminacji w sferze zatrudnienia oraz zachęcanie, zwłaszcza dzięki edukacji i podnoszeniu świadomości wśród dziewcząt i kobiet, do zainteresowania się zawodami i ścieżkami zawodowymi w sektorach o dużym potencjale w zakresie innowacji i wzrostu, które są dziś zdominowane przez mężczyzn z powodu utrzymujących się stereotypów;
16. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zwiększenia zachęt dla kobiet do dłuższego uczestnictwa w rynku pracy z krótszymi przerwami w celu wspierania ich niezależności ekonomicznej dzisiaj i na starość;
17. w kontekście coraz powszechniejszego przenoszenia odpowiedzialności z systemów emerytalnych na osobiste systemy finansowania przypomina o znaczeniu zagwarantowania braku dyskryminacji i stosowania jednolitych kryteriów aktuarialnych dla obu płci w dostępie do usług finansowych objętych dyrektywą 2004/113/WE; zauważa, że stosowanie zasady równości płci pomoże zmniejszyć zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć; wzywa państwa członkowskie i Komisję do zwiększenia przejrzystości, dostępu do informacji i pewności dla członków i beneficjentów pracowniczych systemów emerytalnych, z uwzględnieniem unijnych zasad niedyskryminacji i równości płci;
18. zauważa, że pracownicze programy emerytalne są w coraz większej mierze zarządzane według zasad ubezpieczeń, a to może być źródłem licznych luk w zakresie ochrony socjalnej¹; podkreśla, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wyraźnie stwierdził, że pracownicze programy emerytalne należy uznawać za wynagrodzenie oraz że w związku z tym zasada równego traktowania ma zastosowanie również do tych

¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/conference_sept_2011/dgjustice_oldagepensionspublication3march2011_en.pdf.

programów;

19. apeluje do państw członkowskich o zwrócenie szczególnej uwagi na kobiety migrantki, które często nie nabyły praw emerytalnych w kraju pochodzenia, przez co nie są niezależne finansowo, w szczególności w przypadku rozwodu;

Ograniczanie nierówności między kobietami i mężczyznami w odniesieniu do kariery zawodowej

20. wzywa Komisję do szybkiego przyjęcia zobowiązań, które sformułowała zarówno w planie działania, jak i w dokumencie dotyczącym strategicznego zaangażowania, aby umożliwić wszystkim znalezienie lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym pracującym rodzicom, oraz do przedstawienia ambitnego i kompleksowego pakietu środków ustawodawczych i nieustawodawczych w programie prac na rok 2017;
21. wzywa państwa członkowskie do przestrzegania i egzekwowania przepisów dotyczących ochrony kobiet w okresie macierzyństwa, aby kobiety nie były pokrzywdzone pod względem wysokości świadczeń emerytalnych z uwagi na urodzenie dziecka w toku kariery zawodowej;
22. wzywa państwa członkowskie do rozważenia możliwości negocjowania przez pracowników dobrowolnych uzgodnień w zakresie elastyczności pracy, w tym „inteligentnej organizacji pracy”, zgodnie z krajowymi praktykami i niezależnie od wieku dzieci lub sytuacji rodzinnej, umożliwiając tym samym kobietom i mężczyznom lepsze godzenie pracy z życiem prywatnym, tak by nie musiały one faworyzować jednej z tych dziedzin przy wypełnianiu obowiązków związanych z opieką;
23. zachęca państwa członkowskie do wprowadzenia – na podstawie wymiany dobrych praktyk i z korzyścią zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn – „punktów składkowych z tytułu opieki”, które miałyby rekompensować przerwy w pracy przeznaczone na nieformalną opiekę nad członkiem rodziny oraz formalne okresy opieki, takie jak urlop macierzyński, ojcowski i rodzicielski, i uwzględniania tych punktów przy obliczaniu uprawnień emerytalnych w sprawiedliwy sposób; uważa, że takie punkty składkowe powinny być przyznawane na określony i krótki czas, aby nie pogłębiać dalej stereotypów i nierówności;
24. wzywa państwa członkowskie do opracowania strategii na rzecz uznania znaczenia nieformalnej opieki sprawowanej na rzecz członków rodziny i innych osób pozostających na utrzymaniu oraz wolontariatu i ich sprawiedliwego podziału między kobiety i mężczyzn, ponieważ brak takiego sprawiedliwego podziału może powodować przerwy w karierze zawodowej kobiet i pracę o niepewnym charakterze, zagrażając tym samym ich prawom emerytalnym; w związku z tym podkreśla znaczenie rozwiązań zachęcających mężczyzn do korzystania z urlopu rodzicielskiego i urlopu ojcowskiego;
25. wzywa państwa członkowskie, aby umożliwiały przejście pracownika po urlopie macierzyńskim, rodzinnym lub ze względów opiekuńczych z powrotem do tej samej pracy na takich samych warunkach;
26. podkreśla, że odpowiedniej równowagi między życiem zawodowym i prywatnym

mężczyzn i kobiet nie można osiągnąć bez lokalnych, wysokiej jakości, przystępnych cenowo i łatwo dostępnych placówek opieki nad dziećmi, osobami starszymi i osobami pozostającymi na utrzymaniu ani bez zachęcania do równego podziału odpowiedzialności, kosztów i opieki; wzywa państwa członkowskie do większych inwestycji w usługi na rzecz dzieci, podkreśla potrzebę udostępniania placówek opieki nad dziećmi na obszarach wiejskich, i wzywa Komisję do wsparcia państw członkowskich – również za pośrednictwem udzielania dostępnych funduszy UE – w celu stworzenia takiej infrastruktury, w formie dostępnej dla wszystkich; wzywa państwa członkowskie nie tylko do jak najszybszego osiągnięcia celów barcelońskich, tj. najpóźniej do roku 2020, lecz także do określenia podobnych celów w przypadku usług opieki długoterminowej, a jednocześnie do stworzenia możliwości wolnego wyboru tym rodzinom, które wolą inny model opieki nad dziećmi; wyraża uznanie dla tych państw członkowskich, które już osiągnęły obydwa zestawy celów;

Wpływ systemów emerytalno-rentowych na różnicę w świadczeniach emerytalnych

27. wzywa państwa członkowskie, aby na podstawie wiarygodnych i porównywalnych danych oceniły wpływ swoich systemów emerytalno-rentowych na różnicę w świadczeniach emerytalnych i czynniki leżące u podstaw tej różnicy, aby zwalczać dyskryminację i osiągnąć przejrzystość systemów emerytalno-rentowych państw członkowskich;
28. podkreśla, że stabilność systemów emerytalnych zależy od wyzwań wynikających ze zmian demograficznych, starzenia się społeczeństwa, przyrostu naturalnego oraz proporcji między osobami czynnymi zawodowo a osobami w wieku emerytalnym; przypomina, że sytuacja tych ostatnich jest ściśle związana z liczbą przepracowanych lat i opłaconych składek;
29. wzywa państwa członkowskie do wdrożenia w trybie pilnym niezbędnych zmian strukturalnych w systemach emerytalnych w celu zapewnienia zrównoważonego zabezpieczenia społecznego w związku z rosnącym średnim trwaniem życia w UE;
30. wzywa Komisję i państwa członkowskie do pogłębionego zbadania potencjalnego wpływu, jaki mogłaby wywierać na różnicę w świadczeniach emerytalnych zmiana systemów emerytalno-rentowych polegająca na przejściu od publicznych świadczeń emerytalno-rentowych do płacenia składek w ramach bardziej elastycznych systemów pracowniczych i prywatnych, zarówno jeśli chodzi o obliczanie okresu odprowadzania składek do systemu emerytalno-rentowego, jak i stopniowe odchodzenie z rynku pracy;
31. podkreśla, że przejście na wielofilarowy system emerytalny powoduje dalsze nierówności emerytur ze względu na płeć¹; kładzie nacisk na fakt, że pierwszy z trzech filarów emerytalnych musi pozostać podstawą systemów emerytalnych państw członkowskich oraz że należy go promować i wspierać, aby pomóc w wyeliminowaniu nierówności w zakresie emerytur, w szczególności tych związanych z płcią; kładzie także nacisk na fakt, że przynależność do prywatnych systemów emerytalnych powinna

¹ Parlament Europejski, Departament Tematyczny ds. Praw Obywatelskich i Spraw Konstytucyjnych (Ludovici, 2016): „The gender pension gap: differences between mothers and women without children” [Różnicowanie emerytur ze względu na płeć: różnice między matkami a kobietami bezdzietnymi] <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>.

pozostawać dobrowolną możliwością; zwraca uwagę, że różnice w emeryturach kobiet i mężczyzn są najmniejsze w pierwszym filarze oraz że systemy w tym filarze okazały się najbardziej sprzyjające włączeniu społecznemu, najsprawiedliwsze pod względem redystrybucji środków, a nawet najbardziej opłacalne jako sposób walki z ubóstwem w podeszłym wieku; wzywa Komisję i państwa członkowskie do wzmocnienia publicznych systemów emerytalnych w stosunku do innego rodzaju systemów, które mogłyby pogłębić zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć;

32. wzywa państwa członkowskie do wyeliminowania tych elementów systemów emerytalnych oraz przeprowadzonych reform, które mogą pogłębić nierówności w świadczeniach emerytalnych (w szczególności nierówności ze względu na płeć, takie jak obecne zróżnicowanie emerytur), oraz do uwzględniania wpływu w aspekcie płci wszelkich przyszłych reform emerytalnych, a także do przyjęcia środków w celu wyeliminowania takiej dyskryminacji; podkreśla, że wszelkie zmiany polityki dotyczącej emerytur powinny być analizowane pod kątem ich wpływu na zróżnicowanie ze względu na płeć z uwzględnieniem specjalnej analizy porównującej wpływ proponowanych zmian na kobiety i mężczyzn oraz że powinien to być element procesu planowania, projektowania, wdrażania i oceny polityki publicznej;
33. zwraca się do Komisji, by zachęcała do wymiany dobrych praktyk, aby określić jednocześnie najskuteczniejsze mechanizmy korygujące i mechanizmy, które umożliwiają walkę z czynnikami sprzyjającymi występowaniu różnicy w świadczeniach emerytalnych;
34. zwraca się do Komisji o wprowadzenie jednakowych dla obu płci wskaźników długości trwania życia do systemów emerytalnych i systemów zaliczania okresów sprawowania opieki do okresów składkowych, a także świadczeń pochodnych, aby kobiety mogły otrzymywać równe dożywotnie świadczenia emerytalne za składki o takiej samej wartości, nawet jeśli żyją dłużej od mężczyzn, a także o dopilnowanie, by nie wykorzystywać średniego trwania życia kobiet jako pretekstu do dyskryminacji, zwłaszcza przy obliczaniu wysokości emerytur;
35. podkreśla jednak istotną rolę, jaką renty rodzinne mogą odgrywać w ochronie wielu kobiet w podeszłym wieku przed wyższym niż w przypadku mężczyzn w podeszłym wieku ryzykiem ubóstwa i wykluczenia społecznego; wzywa państwa członkowskie do przeprowadzenia koniecznych reform systemów rent rodzinnych i systemów rent wdowich, aby nie narażać na szkodę kobiet, które nie były w formalnych związkach; wzywa państwa członkowskie, aby przy wsparciu Komisji przeanalizowały skutki różnych systemów rent rodzinnych w kontekście wysokiego odsetka rozwodów, występowania ubóstwa w przypadku par żyjących w związkach nieformalnych i wykluczenia społecznego kobiet w podeszłym wieku, a także zapewniły instrumenty prawne mające zagwarantować udział w uprawnieniach emerytalnych w przypadku rozwodu;
36. podkreśla, że wszyscy ludzie mają prawo do otrzymywania powszechnie dostępnej państwowej emerytury i przypomina, że art. 25 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej uznaje prawo osób w podeszłym wieku do godnego i niezależnego życia, a art. 34 Karty uznaje prawo do świadczeń z zabezpieczenia społecznego i do ochrony socjalnej, które zapewniają ochronę w przypadku macierzyństwa, choroby, wypadku

przy pracy, niepełnosprawności, zapotrzebowania na długotrwałą opiekę, podeszłego wieku lub utraty zatrudnienia; podkreśla znaczenie publicznych systemów zabezpieczenia społecznego finansowanych ze składek jako ważnego elementu odpowiednich świadczeń emerytalnych;

37. przypomina, że godny dochód emerytalny ma zasadnicze znaczenie dla zwalczania ubóstwa wśród osób w podeszłym wieku; apeluje do państw członkowskich o dopilnowanie, by pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze godzin oraz mający przerwy w zatrudnieniu, małżonkowie współpracujący oraz pracownicy mający przerwy w karierze lub okresy, w których przepracowali mniejszą liczbę godzin, uzyskali prawa dostępu do godziwej emerytury bez dyskryminacji w jakiegokolwiek formie;
38. zwraca się do państw członkowskich o usunięcie przeszkód w dostępie do odpowiedniej emerytury – takich jak podnoszenie minimalnej liczby lat składowych potrzebnych do kwalifikowania się do otrzymania uprawnień emerytalnych lub uzależnianie świadczeń emerytalnych od wysokości opłacanych przez całe życie składek – stojących przed osobami, które przerwały kariery (z których większość stanowią kobiety);
39. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia – gdy nie zostały spełnione warunki otrzymania ustawowej emerytury – odpowiedniej emerytury minimalnej niezależnej od wcześniejszej aktywności zawodowej oraz do zagwarantowania, że w przypadku osób, które przerywają swoją karierę zawodową z powodu sprawowania opieki nad członkami rodziny, okresy opieki będą uwzględniane przy obliczaniu uprawnień emerytalnych; podkreśla znaczenie przekształcenia prawa do emerytury i świadczeń socjalnych z uprawnień pochodnych w uprawnienia indywidualne, aby uniknąć sytuacji zależności w rodzinie; wzywa państwa członkowskie do zastąpienia modeli jednostkowych gospodarstw domowych i powiązanych z nimi praw w zakresie zabezpieczenia społecznego, aby zagwarantować prawa indywidualne i przeciwdziałać uzależnieniu od partnera lub państwa; wskazuje jednak, że musi być zachowany odpowiedni stosunek między państwową emeryturą minimalną a średnią emeryturą wynikającą z aktywności zawodowej; wzywa Komisję do przeprowadzenia dogłębnej analizy najlepszych praktyk z myślą o pomaganiu państwom członkowskim w obliczaniu wysokości takich emerytur minimalnych;
40. wyraża poważne zaniepokojenie faktem, że mające miejsce w niektórych państwach członkowskich zamrażanie i obniżanie emerytur najbardziej uderza w osoby o skróconej lub przerwanej karierze bądź o niskich dochodach; wyraża ubolewanie, że uderza to przeważnie w kobiety; podkreśla, że działania te przyczyniły się do pośredniej dyskryminacji w korzystaniu z prawa do zabezpieczenia społecznego; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia, aby zarówno mężczyźni, jak i kobiety, mieli możliwość osiągnięcia pełnych okresów składowych i uzyskania uprawnień do pełnych świadczeń emerytalnych z myślą o likwidacji różnicowania emerytur ze względu na płeć dzięki zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć w zatrudnieniu, dostosowaniu systemu kształcenia i planowania kariery, poprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zwiększeniu inwestycji w opiekę nad dziećmi i osobami w podeszłym wieku; uważa, że istotne jest także ustanowienie solidnych przepisów dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy uwzględniających różnicowane ze względu na płeć ryzyko zawodowe oraz zagrożenia psychospołeczne,

inwestowanie w publiczne służby zatrudnienia, które będą w stanie pokierować kobietami w każdym wieku szukającymi zatrudnienia, oraz wprowadzenie elastycznych zasad przechodzenia na emeryturę;

41. podkreśla, że Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ w art. 3 uwagi ogólnej nr 16 (2005) w sprawie równouprawnienia mężczyzn i kobiet w zakresie korzystania z praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych wskazał wymogi art. 3 w powiązaniu z art. 9 Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych, w tym wymóg zrównania ustawowego wieku emerytalnego dla mężczyzn i kobiet; a także zagwarantowania, aby kobiety otrzymywały takie same świadczenia zarówno w ramach państwowych, jak i prywatnych systemów emerytalnych;
42. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie oraz Komisji.

UZASADNIENIE

Różnice w świadczeniach emerytalnych między kobietami i mężczyznami („zróźnicowanie emerytur ze względu na płeć”) są jednym z wielu aspektów nierówności między kobietami i mężczyznami. Różnice te, określane jako różnica między średnim świadczeniem emerytalnym (brutto) pobieranym przez kobiety w porównaniu z takim samym świadczeniem pobieranym przez mężczyzn, wynosiły w 2012 r. 38 % w kategorii wiekowej osób mających 65 lat i więcej, co należy uznać za niedopuszczalne.

Stawką jest osiągnięcie rzeczywistego równouprawnienia kobiet i mężczyzn, lecz również zapobieganie sytuacjom ubóstwa i szczególnego narażenia, które w większej mierze mogą dotyczyć kobiet o niskiej emeryturze.

Sprawozdawczynie uważa zatem, że aby walczyć ze zróźnicowaniem emerytur ze względu na płeć, należy przyjąć ogólną i całościową strategię, ponieważ na zjawisko to wpływa szereg zmiennych. Jakkolwiek wpływ tych różnych zmiennych na wynik końcowy nie jest obecnie bezpośrednio mierzalny ze względu na brak dokładnych i wiarygodnych danych, można racjonalnie szacować, że zróźnicowanie emerytur ze względu na płeć stanowi odzwierciedlenie różnych nierówności napotykanych w ciągu życia i kariery zawodowej kobiet.

W UE utrzymują się różnice w wynagrodzeniu między kobietami i mężczyznami, które w 2014 r. wynosiły 16,3 %, zwłaszcza w następstwie zjawisk dyskryminacji i segregacji oraz przerw w karierze zawodowej. Na zróźnicowanie emerytur ze względu na płeć mają wpływ również sytuacja społeczna, stan cywilny i sytuacja rodzinna emerytek, przy czym wdowy mają słabszą pozycję w tym względzie. Ponadto zróźnicowanie emerytur ze względu na płeć jest pozytywnie skorelowane z liczbą dzieci: ponieważ kobiety odgrywają kluczową rolę w wychowywaniu dzieci w gospodarstwie domowym, doświadczają powtarzających się przerw w karierze zawodowej i często są zmuszone wybrać pracę w niepełnym wymiarze czasu. Tytułem przykładu kobiety, których kariera zawodowa jest krótsza niż 14 lat, są ofiarami zróźnicowania w emeryturze ze względu na płeć dwukrotnie większego (64 %) niż kobiety, których kariera zawodowa jest dłuższa (32 %). Wszystkie te czynniki powodują obniżenie świadczeń emerytalnych dla kobiet, dlatego też należy im przeciwdziałać.

Sprawozdawczynie wprowadza zatem szereg zaleceń, które należy wdrożyć, dbając o odpowiednie poszanowanie podziału kompetencji między Unią a państwami członkowskimi z uwzględnieniem stosowania zasady pomocniczości. Zachęca ogólnie do współpracy i wymiany dobrych praktyk między państwami członkowskimi.

Ocenianie i informowanie, aby lepiej walczyć ze zróźnicowaniem emerytur ze względu na płeć

Przede wszystkim kluczowe wydaje się opracowanie narzędzi statystycznych służących wskazaniu różnych czynników prowadzących do większego zróźnicowania emerytur ze względu na płeć. Należy tu podjąć prawdziwy wysiłek, aby lepiej zrozumieć to zjawisko. Wspomniane narzędzia pozwolą lepiej zrozumieć problem różnym podmiotom, poczynając od Komisji, a w przypadku państw członkowskich pozwolą włączyć te dane do polityki społecznej i informować podmioty właściwe do podejmowania decyzji w tym zakresie.

Ograniczanie nierówności w zakresie zdolności do wpłacania składek

Pierwszy komponent działań musi obejmować zdolności do wpłacania składek. Ponieważ większość systemów emerytalnych opiera się na gromadzeniu uprawnień i dochodów uzyskanych przez cały okres aktywności zawodowej, nierówności w tym obszarze mogą znajdować odzwierciedlenie w poziomie świadczeń emerytalnych.

Z tego punktu widzenia sprawozdawczyni przypomina, że istnieją już liczne narzędzia ustawodawcze i że pożądane będzie zapewnienie ich skutecznego stosowania przez wskazanie braków w istniejących przepisach wykonawczych, a w stosownym przypadku wprowadzenie zmian regulacji w tych dziedzinach.

Ograniczanie nierówności między kobietami i mężczyznami w odniesieniu do kariery zawodowej

Należałoby również zagwarantować, że ścieżki zawodowe kobiet będą mniej wyboiste z powodu trudności napotykanymi przez nie w wyniku przypadającej na nie nieproporcjonalnej części zobowiązań rodzinnych w gospodarstwie domowym.

Zgodnie z podejściem przyjętym w rezolucji z dnia 13 września 2016 r. w sprawie tworzenia na rynku pracy warunków sprzyjających równowadze między życiem zawodowym a prywatnym sprawozdawczyni zwraca się do Komisji, by wywiązała ze swoich zobowiązań zgodnie z planem działania i dokumentem dotyczącym strategicznego zaangażowania.

Wpływ systemów emerytalno-rentowych na zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć

Sprawozdawczyni pragnie również wezwać państwa członkowskie do pomiaru wpływu organizacji ich systemów emerytalno-rentowych na zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć oraz do wprowadzenia mechanizmów korygujących nierówności, które mogłyby przekładać się na wspomniane zróżnicowanie, zwłaszcza na rzecz osób najbardziej narażonych.

Sprawozdawczyni wzywa Komisję do zbadania wpływu, jaki mogłaby wywierać na zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć zmiana systemów emerytalno-rentowych na bardziej elastyczne mechanizmy płacenia składek i ustalania uprawnień i dochodów emerytalnych, zarówno jeśli chodzi o obliczanie okresu odprowadzania składek do systemu emerytalno-rentowego, jak i stopniowe odchodzenie z rynku pracy.

OPINIA MNIEJSZOŚCI

zgodnie z art. 52a ust. 4 Regulaminu PE

Beatrix von Storch

Niniejsze sprawozdanie stanowi kolejny przykład chęci wpływania przez UE na wartości i normy społeczne oraz ingerowania w podstawowe kwestie życia rodzinnego. I to, pomimo że UE nie posiada kompetencji w dziedzinie krajowej polityki emerytalnej. Wspomina się o tym wyraźnie nawet w motywach.

W kwestii tej toczy się parlamentarna walka z cieniem. Nie ma wiarygodnych wskaźników, które potwierdzałyby istnienie „różnicowania emerytur ze względu na płeć”. A również o tym jest mowa w niniejszym sprawozdaniu.

UE odmawia matkom i ojcom wolności wyboru. Unii Europejskiej chodzi tak naprawdę wyłącznie o zrealizowanie celów barcelońskich w zakresie opieki nad dziećmi w placówkach państwowych. UE świadomie nie dopuszcza wolności wyboru tych rodzin, które preferują inny model wychowania.

Rodzina stanowi źródło spójności społecznej i uznaje się ją za główny filar całego społeczeństwa. Jednak nie uznaje się wysiłków kobiet i matek, podobnie jak mężczyzn i ojców, którzy poprzez wychowywanie dzieci i opiekę nad nimi pracują również na rzecz przyszłości.

Prawdziwym skandalem jest nie możliwa luka płacowa czy „różnicowanie emerytur ze względu na płeć”, a nieuznawanie wykonywanej w równej mierze przez kobiety i mężczyzn pracy domowej, wychowawczej, opiekuńczej i rodzinnej oraz brak możliwości równowagi i wolności wyboru między życiem zawodowym a rodzinnym, co w równej mierze dotyka kobiet i mężczyzn. Kwestię tę muszą rozwiązać partnerzy społeczni w państwach członkowskich.

9.12.2016

OPINIA KOMISJI ZATRUDNIENIA I SPRAW SOCJALNYCH

dla Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia

w sprawie potrzeby opracowania unijnej strategii mającej na celu wyeliminowanie różnic w emeryturach ze względu na płeć
(2016/2061(INI))

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej: Tania González Peñas

(*) Zaangażowana komisja – art. 54 Regulaminu

WSKAZÓWKI

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych zwraca się do Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia, jako komisji przedmiotowo właściwej, o uwzględnienie w końcowym tekście projektu rezolucji następujących wskazówek:

- uwzględniając art. 22 i 25 Powszechnej deklaracji praw człowieka,
- uwzględniając uwagę ogólną nr 16 Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ z dnia 11 sierpnia 2005 r. (E/C.12/2005) w sprawie równych praw mężczyzn i kobiet w zakresie korzystania z praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych (art. 3 Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych) oraz uwagę ogólną nr 19 Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ z dnia 4 lutego 2008 r. (E/C.12/GC/19) w sprawie prawa do zabezpieczenia społecznego (art. 9 uwagi Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych),
- uwzględniając art. 4 ust. 2 i 3, art. 12, 20 i 23 Europejskiej karty społecznej,
- uwzględniając wnioski Europejskiego Komitetu Praw Społecznych z dnia 5 grudnia 2014 r. (XX-3/def/GRC/4/1/EN),
- uwzględniając art. 2 i art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE), w których zapisana jest podstawowa zasada równości mężczyzn i kobiet,
- uwzględniając art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) i art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, w których zapisana jest podstawowa zasada równości kobiet i mężczyzn,

- uwzględniając art. 151 i 153 TFUE,
 - uwzględniając konkluzje Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów przyjęte w czerwcu 2015 r., zatytułowane „Równość szans w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn: zlikwidowanie zróżnicowania emerytur ze względu na płeć”,
 - uwzględniając art. 34 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej,
 - uwzględniając europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020) przyjęty przez Radę dnia 7 marca 2011 r.,
 - uwzględniając dokument zatytułowany „Strategic engagement for gender equality 2016–2019” [Strategiczne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci w latach 2016–2019], w szczególności cel 3.2;
 - uwzględniając badanie przeprowadzone przez Parlament Europejski zatytułowane „The gender pension gap: differences between mothers and women without children” [Zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć: różnice między matkami a kobietami nieposiadającymi dzieci] (2016) i badanie przeprowadzone przez Komisję Europejską zatytułowane „The Gender Gap in Pensions in the EU” [Zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć w UE] (2013);
 - uwzględniając art. 3 i 9 Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych,
- A. mając na uwadze, że według szacunków w 2014 r. zróżnicowanie świadczeń emerytalnych ze względu na płeć w UE wyniosło około 39 %, przy czym dysproporcje różniły się znacznie w zależności od państwa członkowskiego i w Estonii wyniosły 3,7 %, a na Cyprze 48,8 %; mając na uwadze, że udział kobiet w podeszłym wieku zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym w 2014 r. wyniósł 20,2 %, podczas gdy w przypadku mężczyzn było to 14,6 %, a w 2050 r. odsetek osób powyżej 75 roku życia zagrożonych ubóstwem może wynieść 30 % w większości państw członkowskich; mając na uwadze, że w 2015 r. kobiety nadal otrzymywały za godzinę tej samej pracy wynagrodzenie średnio o 16 % niższe niż mężczyźni; mając na uwadze, że różnice w płacach kobiet i mężczyzn często sprawiają, że kobiety otrzymują niższe emerytury niż mężczyźni, co czyni kobiety bardziej zagrożonymi ubóstwem po przejściu na emeryturę; mając na uwadze, że osoby samotnie wychowujące dzieci są szczególnie zagrożone, gdyż stanowią 10 % wszystkich rodzin z dziećmi na utrzymaniu, a 50 % z nich jest zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, co dwukrotnie przewyższa wskaźnik dla ogółu populacji;
- B. mając na uwadze, że między państwami członkowskimi istnieją znaczne różnice pod względem odsetka populacji otrzymującego świadczenia emerytalne, który w 2012 r. wyniósł 11 % na Cyprze i 25 % w Belgii, podczas gdy w państwach takich jak Hiszpania, Irlandia i Malta tylko 10 % lub mniej kobiet otrzymuje takie świadczenia;
- C. mając na uwadze, że obniżanie i zamrażanie emerytur zwiększa zagrożenie ubóstwem osób w podeszłym wieku, szczególnie kobiet; mając na uwadze, że udział kobiet w podeszłym wieku zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym w 2014 r. wyniósł

20,2 %, podczas gdy w przypadku mężczyzn było to 14,6 %, a w 2050 r. odsetek osób powyżej 75 roku życia zagrożonych ubóstwem może wynieść 30 % w większości państw członkowskich;

- D. mając na uwadze, że osoby powyżej 65 roku życia dysponują dochodem wynoszącym ok. 94 % średniego dochodu ludności ogółem; mając jednakże na uwadze, że około 22 % kobiet w wieku ponad 65 lat znajduje się poniżej progu zagrożenia ubóstwem;
- E. mając na uwadze, że obecnie dostęp do godnej emerytury jest uzależniony od wielu czynników, takich jak między innymi wysokość dochodów osiągniętych przez całe życie, rodzaj umowy o pracę, tymczasowość zatrudnienia, segregacja rynku pracy, uczestnictwo w rynku i dostęp do zatrudnienia, przerwy w karierze zawodowej ze względu na opiekę i średnie dalsze trwanie życia, a te czynniki wpływają bardziej niekorzystnie na kobiety niż na mężczyzn;
- F. mając na uwadze, że prawo do świadczeń emerytalnych powinno być prawem jednostki, a nie prawem pochodnym, aby zapewnić wszystkim osobom niezależność finansową, ograniczyć czynniki zniechęcające do podjęcia legalnego zatrudnienia oraz zmniejszyć stereotypy związane z płcią;
- G. mając na uwadze, że uznanie sprawowania opieki nad dziećmi lub innymi członkami rodziny przez kobiety i mężczyzn za okresy składkowe może ograniczyć negatywny wpływ przerw spowodowanych opieką, zdobywaniem kwalifikacji lub bezrobociem na wysokość emerytur i że wskazane jest rozszerzenie i wspieranie takich systemów we wszystkich państwach członkowskich;
- H. mając na uwadze, że okresy traktowane jako równorzędne z okresami składkowymi powinny mieć zastosowanie we wszystkich formach zatrudnienia pracowników najemnych oraz w przypadku osób prowadzących działalność na własny rachunek;
- I. mając na uwadze, że powszechne, uzależnione od miejsca pobytu lub zryczałtowane emerytury minimalne indeksowane w stosunku do wynagrodzeń wydają się szczególnie sprzyjać równouprawnieniu płci, ponieważ polegają one na wypłacaniu pełnej kwoty bazowej emerytury niezależnie od poprzedniego statusu zatrudnienia i sytuacji rodzinnej;
- J. mając na uwadze, że osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu, głównie kobiety (32 % w porównaniu z 8,2 % mężczyzn), mogły nie mieć wpływu na wybór tej formy zatrudnienia lub zdecydowały się na ten rodzaj umowy, by pogodzić życie rodzinne z życiem zawodowym lub zająć się opieką, i w wielu przypadkach przekłada się to na niższe emerytury;
- K. mając na uwadze, że niepewność zatrudnienia i segregacja na rynku pracy utrudniają osiągnięcie równości i solidarności społecznej dla osób w podeszłym wieku;
- L. mając na uwadze, że z powodu wysokiej stopy bezrobocia wiele rodzin jest uzależnionych od jednego źródła dochodu, którym często jest emerytura osób w podeszłym wieku, głównie babek samodzielnie utrzymujących trzy pokolenia;
- M. mając na uwadze, że prowadzenie polityki ukierunkowanej na podnoszenie poziomu wysokiej jakości zatrudnienia w grupach najbardziej zagrożonych bezrobociem, czyli

wśród kobiet, osób młodych, niepełnosprawnych, po 55 roku życia, długotrwale bezrobotnych oraz imigrantów, może pomóc w utrzymaniu stabilności systemu emerytalnego i zmniejszyć wskaźnik obciążenia systemów publicznych;

- N. mając na uwadze, że coraz większa indywidualna odpowiedzialność za decyzje dotyczące oszczędzania wiążąca się z różnymi zagrożeniami oznacza również, że poszczególne osoby muszą być jasno informowane o dostępnych opcjach i związanych z nim ryzykiem; mając na uwadze, że kryzys pokazał zależność prywatnych funduszy emerytalnych od zmian zachodzących na rynkach finansowych, co w wielu przypadkach może zagrozić emeryturom osób starszych, niekiedy niewystarczająco poinformowanych o konsekwencjach zawarcia umowy z tymi funduszami; mając na uwadze, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni, ale zwłaszcza kobiety, potrzebują wsparcia w zakresie podniesienia bezpłatnie poziomu ich wiedzy finansowej w celu umożliwienia im podejmowania świadomych decyzji dotyczących tego coraz bardziej skomplikowanego zagadnienia;
- O. mając na uwadze, że w odniesieniu do reform systemów emerytalnych zebranych w białej księdze w sprawie emerytur Komisji Europejskiej z 2012 r. nie przeprowadzono ocen ex ante i ex post wpływu płci na emerytury; mając na uwadze, że dowodzi to braków w unijnej polityce rzeczywistego stosowania zasad równouprawnienia płci we wszystkich dziedzinach;
- P. mając na uwadze niezmiernie istotną rolę związków zawodowych i układów zbiorowych w zapewnieniu ochrony praw osób w podeszłym wieku;
- Q. mając na uwadze, że większe inwestycje w powszechny publiczny system opieki zdrowotnej, publiczna sieć usług społecznych oraz wysokiej jakości infrastruktura dla osób zależnych mogą pomóc w zapewnieniu korzystania z prawa do godnego życia na starość;
- R. mając na uwadze, że Europejska karta społeczna w art. 4 ust. 1 dotyczącym prawa do godziwego wynagrodzenia stanowi, że „w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia, umawiające się Strony zobowiązują się: uznać prawo pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia”; mając na uwadze, że we wnioskach z dnia 5 grudnia 2014 r. (XX-3/def/GRC/4/1/EN) Europejski Komitet Praw Społecznych stwierdził, że „w celu zapewnienia godnego poziomu życia w rozumieniu art. 4 ust. 1 Europejskiej karty społecznej z 1961 r. wynagrodzenie powinno przewyższać próg minimalny, określony na 60 % średniego wynagrodzenia netto”;
- S. mając na uwadze, że w art. 151 TFUE uznaje się, że celem UE jest osiągnięcie odpowiedniej ochrony socjalnej; mając na uwadze, że UE powinna wspierać państwa członkowskie przez wydawanie zaleceń prowadzących do poprawy ochrony osób starszych, które ze względu na wiek lub osobistą sytuację mają prawo do emerytury;
- T. mając na uwadze, że ostatnie reformy systemów emerytalnych w państwach członkowskich spowodowały: podniesienie wieku emerytalnego; obniżenie poziomu indeksacji przy waloryzacji emerytur; wzmocnienie znaczenia czynników mających wpływ na stawkę, takich jak długość i ciągłość okresów składkowych uprawniających do świadczeń; wzmocnienie roli prywatnych systemów emerytalnych; pogłębienie

zróźnicowania świadczeń emerytalnych ze względu na płeć;

- U. mając na uwadze, że różnice w zatrudnieniu, płacach i emeryturach związane z płcią, zbyt częste zatrudnianie kobiet na niepewnych stanowiskach pracy¹ oraz na podstawie przymusowych umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin, a także przerwy w karierach kobiet ze względu na opiekę nad dziećmi lub innymi osobami będącymi na ich utrzymaniu przyczyniają się do sytuacji, w których kobiety są szczególnie dotknięte lub zagrożone ubóstwem;
- V. mając na uwadze, że Unia Europejska ma przede wszystkim kompetencje wspierające w obszarze systemów emerytalnych, w szczególności na mocy art. 153 TFUE;
1. podkreśla, że należy zapewnić równouprawnienie płci we wszystkich obszarach; podkreśla, że rosnący poziom zatrudnienia kobiet jest istotnym elementem warunkującym wyeliminowanie zróźnicowania emerytur ze względu na płeć wynikającego z nawarstwiających się niedogodności, których doświadczają kobiety na rynku pracy w swoim życiu; uznaje również w tym względzie, że kluczem do zapobiegania zróźnicowaniu emerytur ze względu na płeć i do jego zmniejszenia jest dostęp kobiet do rynku pracy, zatrudnienie wysokiej jakości, wspieranie postępów kariery, lepsza równowaga między pracą a życiem prywatnym zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet, oraz rozwiązanie problemu segregacji płciowej w obszarze kształcenia i zatrudnienia; stwierdza ponadto, że więcej młodych i posiadających lepsze wykształcenie kobiet uczestniczy dzisiaj w rynku pracy;
 2. przypomina o ważnej roli partnerów społecznych w dyskusjach nad kwestiami związanymi z płacą minimalną przy jednoczesnym przestrzeganiu zasady pomocniczości; podkreśla ważną rolę związków zawodowych i układów zbiorowych w zapewnieniu osobom w podeszłym wieku dostępu do państwowych emerytur zgodnie z zasadami solidarności międzypokoleniowej i równości płci; podkreśla znaczenie uwzględniania partnerów społecznych w procesie podejmowania decyzji politycznych zmieniających główne aspekty prawne dotyczące warunków kwalifikujących do przyznania prawa do emerytury; wzywa UE i państwa członkowskie, by we współpracy z partnerami społecznymi i organizacjami działającymi na rzecz równouprawnienia płci określiły i wdrożyły strategie polityczne mające na celu wyeliminowanie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn; wzywa państwa członkowskie, by w uzupełnieniu tych wysiłków regularnie przeprowadzały analizy wynagrodzeń;
 3. wyraża ubolewanie z powodu wynoszącej 39 % różnicy w emeryturach ze względu na płeć – co stanowi ponad dwukrotność różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (16 %) – odzwierciedlającej trwające przez całe życie konsekwencje i skutki, które nierówności na rynku pracy powodują dla praw kobiet, a także różnice w rozwoju kariery i obowiązkach opiekuńczych; przypomina, że zgodnie z art. 157 TFUE państwa członkowskie zapewniają „stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości” oraz że stosowanie i propagowanie tej zasady ma kluczowe znaczenie dla zmniejszenia różnic płacowych i emerytalnych między mężczyznami i kobietami oraz wyeliminowania ryzyka ubóstwa; wzywa państwa członkowskie i Komisję do podjęcia działań zmierzających do

¹ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 19 października 2010 r. w sprawie kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej (Dz.U. C 70E z 8.3.2012, s. 1).

wyeliminowania wszelkich form wielokrotnej dyskryminacji ze względu na płeć, zapewnienia stosowania zasady niedyskryminacji i równości na rynku pracy i w dostępie do zatrudnienia, a w szczególności do przyjęcia środków ochrony socjalnej mających zapewnić, by wynagrodzenia i świadczenia socjalne kobiet, a także emerytury, były zgodne z zasadą równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości; zwraca się do państw członkowskich o ustanowienie odpowiednich środków mających na celu zapobieganie łamaniu zasady równej płacy dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości; wyraża pogląd, że równouprawnienie płci, ponieważ zwiększa dobrobyt ekonomiczny i społeczny, przynosi korzyści nie tylko kobietom, ale również całemu społeczeństwu;

4. wyraża ubolewanie, że w wielu państwach członkowskich nie przysługuje prawo do łatwo dostępnej, przystępnej cenowo i wysokiej jakości opieki nad dziećmi oraz opieki długoterminowej, w związku z czym wiele kobiet zmuszonych jest do skracania swojego czasu pracy, aby zająć się dziećmi, osobami niepełnosprawnymi i innymi osobami pozostającymi na ich utrzymaniu; podkreśla konieczność zapewnienia, aby zarówno kobiety, jak i mężczyźni stali się w równym stopniu żywicielami rodziny i opiekunami dzięki wyeliminowaniu nierówności w wykonywaniu pracy odpłatnej i nieodpłatnej oraz promowaniu równego dzielenia się obowiązkami, kosztami i opieką; zwraca uwagę w tym kontekście na potrzebę zapewnienia powszechnego dostępu do wysokiej jakości usług (socjalnych) świadczonych w interesie ogólnym oraz na potrzebę przedstawienia konkretnych propozycji umożliwiających lepsze godzenie pracy z życiem prywatnym;
5. podkreśla fakt, że zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć jest zjawiskiem złożonym, które wykracza poza struktury systemów emerytalnych; podkreśla, że niewystarczające osiągnięcie przez państwa członkowskie celów barcelońskich w zakresie infrastruktury opieki nad dziećmi wyraźnie ogranicza kobietom możliwości pełnego realizowania ich potencjału w zakresie zatrudnienia, co prowadzi do powstania nierówności emerytalnych; wzywa w związku z tym Komisję i państwa członkowskie do skutecznej realizacji celów barcelońskich do 2020 r., do zatwierdzenia ram jakości usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem z 2014 r. oraz do podjęcia działań wymierzonych w źródłowe przyczyny zróżnicowania emerytur ze względu na płeć przez wspieranie aktywności kobiet na rynku pracy, do inwestowania w przystępne cenowo i łatwo dostępne systemy opieki nad dziećmi, osobami niepełnosprawnymi i innymi osobami pozostającymi na ich utrzymaniu, a także do uwzględniania okresów sprawowania opieki przy obliczaniu uprawnień do ochrony socjalnej;
6. zauważa, że politykę emerytalną należy łączyć z odpowiednią polityką pracy i polityką aktywnego starzenia się w celu zmniejszenia zróżnicowania wynagrodzenia i emerytur ze względu na płeć; podkreśla w tym kontekście szczególnie trudną sytuację kobiet należących do mniejszości rasowych, etnicznych, religijnych i językowych; podkreśla znaczenie walki ze stereotypami płci w zatrudnieniu; wzywa państwa członkowskie do pełnego wdrożenia dyrektywy 2006/54/WE z zastosowaniem wobec przedsiębiorstw wymogu opracowania przez nie środków dotyczących równości płci w celu uniknięcia dyskryminacji w szkoleniu i zawodowym awansowaniu kobiet, w tym działań służących desegregacji, rozwojowi systemów płac i środków wspierających kariery zawodowe kobiet; wzywa państwa członkowskie do wdrożenia zaleceń Komisji dotyczących przejrzystości płac, opisów i klasyfikacji stanowisk pracy neutralnych pod względem płci oraz do przeniesienia ciężaru dowodu w przypadku rozstrzygnięcia kwestii dyskryminacji

ze względu na płeć w miejscu pracy;

7. wyraża ubolewanie z powodu faktu, że kariera zawodowa ludzi staje się coraz bardziej niejednolita i niepewna z powodu pracy tymczasowej, powszechnego stosowania przymusowych umów krótkoterminowych, pracy w nieznacznym wymiarze czasu i bezrobocia; zauważa, że kobiety częściej niż mężczyźni są poszkodowane finansowo, ponieważ to zwykle one przerywają kariery zawodowe, a ponadto kobiety częściej wkładają ogromny wysiłek w zgromadzenie wystarczających środków w ramach prywatnych i publicznych systemów emerytalnych ze względu na niższy udział w rynku pracy, zróżnicowanie wynagrodzenia, przerywanie kariery, powszechne stosowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu, segregację rynku pracy oraz nietypowe umowy, świadczenie nieodpłatnej opieki oraz wykluczenie z rynku pracy przez długie okresy w ich życiu; podkreśla znaczenie, jakie ma zwalczanie dyskryminacji pośredniej w systemach emerytalnych, nie tylko w programach pracowniczych, ale również w odniesieniu do praktyk w ustawowych systemach emerytalnych; apeluje o skupienie się na potrzebie zlikwidowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz segregacji rynku pracy w niskopłatnych sektorach; uważa, że podniesienie płac w niskopłatnych sektorach, w których kobiety stanowią większość zatrudnionych, powinno być narzędziem zalecanym do realizacji tego celu; wzywa państwa członkowskie do przyjęcia środków służących rozszerzeniu systemu emerytalnego na pracowników nietypowych w takiej samej mierze, jak ma to miejsce w przypadku innych pracowników;
8. przypomina, że godny dochód emerytalny ma zasadnicze znaczenie dla zwalczania ubóstwa wśród osób w podeszłym wieku; podkreśla, że feminizacja biedy jest rezultatem wielu czynników, takich jak zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, zróżnicowanie emerytur, obowiązki opiekuńcze i związane z tym przerwy w karierze zawodowej, a także niewystarczające wsparcie i systemy podatkowe mające wpływ na gospodarstwa domowe prowadzone przez samotne matki; apeluje do państw członkowskich o dopilnowanie, by pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze godzin oraz mający przerwy w zatrudnieniu, małżonkowie współpracujący oraz pracownicy mający przerwy w karierze lub okresy, w których przepracowali mniejszą liczbę godzin, uzyskali prawo dostępu do godziwej emerytury bez dyskryminacji w jakiegokolwiek formie;
9. zauważa, że pracownicze programy emerytalne są w coraz większej mierze zarządzane według zasad ubezpieczeń, a to może być źródłem wielu luk w zakresie ochrony socjalnej¹; podkreśla, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wyraźnie stwierdził, że pracownicze programy emerytalne należy uznawać za wynagrodzenie oraz że w związku z tym zasada równego traktowania ma zastosowanie również do tych programów;
10. podkreśla, że przejście na wielofilarowy system emerytalny powoduje dalsze nierówności emerytur ze względu na płeć²; kładzie nacisk na fakt, że pierwszy z trzech filarów

¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/conference_sept_2011/dgjustice_oldagepensionspublication3march2011_en.pdf.

² Parlament Europejski, Departament Tematyczny ds. Praw Obywatelskich i Spraw Konstytucyjnych (Ludovici, 2016 r.): „The gender pension gap: differences between mothers and women without children” [Zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć: różnice między matkami a kobietami bezdzietnymi] <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>.

emerytalnych musi pozostać podstawą systemów emerytalnych państw członkowskich oraz że należy go promować i wspierać, aby pomóc w wyeliminowaniu nierówności w zakresie emerytur, w szczególności tych związanych z płcią; kładzie także nacisk na fakt, że przynależność do prywatnych systemów emerytalnych powinna pozostawać dobrowolną możliwością; zwraca uwagę, że różnice w emeryturach kobiet i mężczyzn są najmniejsze w pierwszym filarze oraz że systemy w tym filarze okazały się najbardziej sprzyjające włączeniu społecznemu, najsprawiedliwsze pod względem redystrybucji środków, a nawet najbardziej opłacalne jako sposób walki z ubóstwem w podeszłym wieku; wzywa Komisję i państwa członkowskie do wzmocnienia publicznych systemów emerytalnych w stosunku do systemów pracowniczych i prywatnych, które mogłyby pogłębić różnicowanie emerytur ze względu na płeć;

11. podkreśla, że wszyscy ludzie mają prawo do otrzymywania powszechnie dostępnej państwowej emerytury i przypomina, że art. 25 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej uznaje prawo osób w podeszłym wieku do godnego i niezależnego życia, a art. 34 uznaje prawo do świadczeń z zabezpieczenia społecznego i do ochrony socjalnej, które zapewniają ochronę w przypadku macierzyństwa, choroby, wypadku przy pracy, niepełnosprawności, długotrwałej opieki, podeszłego wieku lub utraty zatrudnienia; podkreśla znaczenie publicznych systemów zabezpieczenia społecznego finansowanych ze składek jako ważnego elementu odpowiednich świadczeń emerytalnych;
12. podkreśla, że nie wolno powoływać się na przemiany demograficzne jako uzasadnienie ograniczenia praw socjalnych i zasiłków;
13. podkreśla jednak istotną rolę, jaką renty rodzinne mogą odgrywać w ochronie wielu kobiet w podeszłym wieku przed wyższym niż w przypadku mężczyzn w podeszłym wieku ryzykiem ubóstwa i wykluczenia społecznego; wzywa państwa członkowskie do przeprowadzenia koniecznych reform systemów rent rodzinnych i systemów rent wdowich, aby nie narażać na szkodę kobiet, które nie były w formalnych związkach; wzywa państwa członkowskie, aby przy wsparciu Komisji przeanalizowały skutki różnych systemów rent rodzinnych w kontekście wysokiego odsetka rozwodów, wpływ par żyjących w związkach nieformalnych na ubóstwo i wykluczenie społeczne kobiet w podeszłym wieku, a także zapewniły instrumenty prawne mające zagwarantować udział w uprawnieniach emerytalnych w przypadku rozwodu;
14. ponawia apel do państw członkowskich o rozważenie wprowadzenia lub, w stosownym przypadku, wzmocnienia – za pośrednictwem prawa pracy i prawa w dziedzinie zabezpieczenia społecznego – zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn, systemu zaliczania okresów opieki jako równoważnych, kiedy służą do obliczania uprawnień emerytalnych, aby chronić osoby decydujące się na przerwę w zatrudnieniu w celu zapewnienia nieformalnej opieki osobie będącej na ich utrzymaniu lub członkowi rodziny, niezależnie od ich statusu rodzinnego i/lub stanu cywilnego; ponownie zwraca się do Komisji o przedstawienie wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie urlopów opiekuńczych, która zapewni opiekunom odpowiednie wynagrodzenie i ochronę socjalną, a także najlepszych praktyk w zakresie systemów uprawnień emerytalnych we wszystkich państwach członkowskich, aby unowocześnić ten instrument i upowszechnić go w całej UE, przyczyniając się w ten sposób do zmniejszania różnic w emeryturach mężczyzn i kobiet;
15. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia – gdy nie zostały spełnione warunki

otrzymania ustawowej emerytury – odpowiedniej emerytury minimalnej niezależnej od wcześniejszej aktywności zawodowej oraz do zagwarantowania, że w przypadku osób, które przerywają swoją karierę zawodową z powodu sprawowania opieki nad członkami rodziny, okresy opieki będą uwzględniane przy obliczaniu uprawnień emerytalnych; podkreśla znaczenie przekształcenia prawa do emerytury i świadczeń socjalnych z uprawnień pochodnych w uprawnienia indywidualne, aby uniknąć sytuacji zależności w rodzinie; wzywa państwa członkowskie do zastąpienia modeli jednostkowych gospodarstw domowych i powiązanych z nimi praw w zakresie zabezpieczenia społecznego, aby zagwarantować prawa indywidualne i przeciwdziałać uzależnieniu od partnera lub państwa; wskazuje jednak, że musi być zachowany odpowiedni stosunek między państwową emeryturą minimalną a średnią emeryturą wynikającą z aktywności zawodowej;

16. wzywa Komisję do przeprowadzenia dogłębnej analizy najlepszych praktyk w zakresie pomagania państwom członkowskim w obliczaniu wysokości takich emerytur minimalnych;
17. wyraża poważne zaniepokojenie faktem, że mające miejsce w niektórych państwach członkowskich zamrażanie i obniżanie emerytur najbardziej uderza w osoby o skróconej lub przerwanej karierze bądź o niskich dochodach; wyraża ubolewanie, że uderza to przeważnie w kobiety; podkreśla, że działania te przyczyniły się do pośredniej dyskryminacji w korzystaniu z prawa do zabezpieczenia społecznego; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia, aby zarówno mężczyźni, jak i kobiety mieli możliwość osiągnięcia pełnych okresów składkowych i uzyskania uprawnień do pełnych świadczeń emerytalnych z myślą o likwidacji różnicowania emerytur ze względu na płeć dzięki zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć w zatrudnieniu, dostosowaniu systemu kształcenia i planowania kariery, poprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zwiększeniu inwestycji w opiekę nad dziećmi i osobami w podeszłym wieku; uważa, że ustanowienie solidnych przepisów dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy uwzględniających różnicowane ze względu na płeć ryzyko zawodowe oraz zagrożenia psychospołeczne, inwestowanie w publiczne służby zatrudnienia, które będą w stanie pokierować kobietami w każdym wieku szukającymi zatrudnienia, wprowadzenie elastycznych zasad przechodzenia na emeryturę są także odpowiednie;
18. uważa, że należy zmienić politykę gospodarczą, społeczną oraz politykę zatrudnienia dzięki wzmocnieniu działań inwestycyjnych oraz poprawie wynagrodzeń, aby stymulować rozwój gospodarczy w społecznie użytecznych, przyjaznych dla środowiska i generujących miejsca pracy obszarach w celu pokonania kryzysu gospodarczego oraz kryzysu na rynku pracy;
19. podkreśla, że wysoka stopa bezrobocia w połączeniu ze skutkami kryzysu finansowego i gospodarczego skazały wiele rodzin na uzależnienie od jednego źródła dochodu, którym często jest emerytura osób w podeszłym wieku; jest przekonany, że społeczeństwo szanujące godność człowieka musi opierać się na zasadzie solidarności międzypokoleniowej; określa sprawiedliwość pokoleniową jako równomierny rozdział korzyści i obciążeń między pokoleniami; wyraża przekonanie, że prawdziwa współpraca pokoleń opiera się na solidarności i musi ją charakteryzować szacunek, odpowiedzialność i gotowość do opieki nad drugim człowiekiem, z zastrzeżeniem ostatecznej

odpowiedzialności ponoszonej przez państwa członkowskie;

20. podkreśla, że zasada pomocniczości musi znaleźć ścisłe zastosowanie również w kwestiach emerytalnych;
21. wzywa państwa członkowskie do zwiększenia inwestycji przeznaczonych na usługi na rzecz dzieci; apeluje do państw członkowskich o dopilnowanie, aby powstały przystępne cenowo, odpowiednie i wystarczające usługi publiczne wysokiej jakości; ostrzega przed zagrożeniem, jakim dla równouprawnienia płci jest przejście z emerytur wypłacanych w ramach systemów zabezpieczenia społecznego na emerytury finansowe ze środków własnych, ponieważ osobiste emerytury opierają się na wpłacanych samodzielnie składkach i nie rekompensują okresów sprawowania opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny pozostającymi na utrzymaniu lub okresów bezrobocia, zwolnień chorobowych lub niepełnosprawności; wyraża ubolewanie, że reformy systemów emerytalnych łączące świadczenia społeczne ze wzrostem gospodarczym oraz sytuacją na rynku pracy i rynkach finansowych koncentrują się na aspektach makroekonomicznych, a nie na społecznym celu samych emerytur;
22. podkreśla, że stabilność systemów emerytalnych może zostać umocniona poprzez zapewnienie kobietom równego dostępu do wszystkich filarów emerytalnych; zachęca w tym kontekście państwa członkowskie do opracowania uświadamiających kampanii informacyjnych mających na celu zachęcanie kobiet do korzystania z programów emerytalnych w ramach drugiego i trzeciego filara oraz ułatwianie im tego dostępu, zwłaszcza w sfeminizowanych sektorach, w których zainteresowanie może być niewielkie;
23. podkreśla, że osiągnięcie stabilności systemów emerytalnych jest możliwe, jeżeli priorytetem stanie się wzmocnienie systemów ochrony socjalnej oraz stanowcza walka z przedsiębiorstwami dopuszczającymi się oszustw podatkowych i uchylającymi się od opodatkowania;
24. podkreśla, że stabilność systemów emerytalnych zależy od wyzwań wynikających ze zmian demograficznych, starzenia się społeczeństwa, przyrostu naturalnego, proporcji między osobami czynnymi zawodowo a osobami w wieku emerytalnym, których sytuacja jest w dużym stopniu uzależniona od liczby przepracowanych lat i opłaconych składek;
25. podkreśla, że różnice w średnim trwaniu życia kobiet i mężczyzn również mogą prowadzić, bezpośrednio lub pośrednio, do niekorzystnej sytuacji w zakresie świadczeń, szczególnie świadczeń emerytalnych; przyjmuje do wiadomości ogólną tendencję do zwracania się do państw członkowskich o stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego, co uniemożliwia wymianę pokoleniową lub nie pozwala na osiągnięcie równowagi między życiem prywatnym i zawodowym, zwłaszcza że niskopłatną pracę częściej wykonują właśnie kobiety; zwraca się do Komisji o wprowadzenie jednakowych dla obu płci wskaźników długości trwania życia do systemów emerytalnych i systemów zaliczania okresów sprawowania opieki do okresów składkowych, a także świadczeń pochodnych, aby kobiety mogły otrzymywać równe dożywotnie świadczenia emerytalne za składki o takiej samej wartości, nawet jeśli żyją dłużej od mężczyzn, a także o dopilnowanie, by nie wykorzystywać średniego trwania życia kobiet jako pretekstu do dyskryminacji, zwłaszcza przy obliczaniu wysokości emerytur; podkreśla, że wykorzystywanie czynnika stabilności, który wiąże rozwój emerytur ze średnim trwaniem życia oraz starzeniem się

społeczeństwa, co może spowodować wzrost obciążenia finansowego publicznych systemów zabezpieczenia społecznego, można przewyżyć w drodze m.in. prowadzenia polityki gospodarczej wspierającej rozwój i zatrudnienie dzięki nowym inwestycjom publicznym oraz lepszej redystrybucji dochodu;

26. wzywa państwa członkowskie do wdrożenia w trybie pilnym niezbędnych zmian strukturalnych w systemach emerytalnych w celu zapewnienia zrównoważonego zabezpieczenia społecznego w związku z rosnącym średnim trwaniem życia w UE;
27. zwraca się do państw członkowskich o usunięcie przeszkód w dostępie do odpowiedniej emerytury – takich jak podnoszenie minimalnej liczby lat składkowych potrzebnych do kwalifikowania się do otrzymania uprawnień emerytalnych lub uzależnianie świadczeń emerytalnych od wysokości opłacanych przez całe życie składek – dla osób, które przerwały kariery;
28. nalega, by Komisja podjęła pilne działania na rzecz usunięcia czynników uniemożliwiających dostęp do godnej emerytury, które dotyczą głównie kobiet, osób młodych i imigrantów;
29. podkreśla, że Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ w art. 3 uwagi ogólnej nr 16 (2005) w sprawie równouprawnienia mężczyzn i kobiet w zakresie korzystania z praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych wskazał wymogi art. 3 w powiązaniu z art. 9 Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych, w tym wymóg zrównania ustawowego wieku emerytalnego dla mężczyzn i kobiet; a także zagwarantowania, aby kobiety otrzymywały takie same świadczenia zarówno w ramach państwowych, jak i prywatnych systemów emerytalnych;
30. podkreśla, że zróżnicowane emerytur ze względu na płeć są powodowane przez różne czynniki i wzywa państwa członkowskie oraz Komisję do ciągłego analizowania tych różnic i pozyskiwania porównywalnych danych w celu prowadzenia lepszej polityki informacyjnej; wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia działań następczych w związku z konkluzjami Rady z dnia 18 czerwca 2015 r. pt. „Równość szans w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn: zlikwidowanie zróżnicowania emerytur ze względu na płeć”, zawierającymi apel o uwzględnianie okresów sprawowania opieki przy obliczaniu uprawnień do ochrony socjalnej, inwestycje w łatwo dostępne i przystępne cenowo systemy opieki, opracowanie wskaźników dotyczących zróżnicowania emerytur ze względu na płeć oraz propagowanie dalszych badań dotyczących przyczyn tego zjawiska;
31. wzywa państwa członkowskie do wdrożenia zapewniających szacunek i zapobiegających ubóstwu środków dla pracowników, którym stan zdrowia nie pozwala pracować do osiągnięcia wymaganego prawem wieku emerytalnego; jest przekonany, że należy utrzymać wcześniejszą emeryturę dla pracowników, którzy narażeni są na ryzyko lub trudne warunki pracy; uważa, że podnoszenie stopy zatrudnienia dzięki wysokiej jakości miejscom pracy mogłoby pomóc znacząco ograniczyć przyszły wzrost liczby ludzi niezdolnych do pracy do momentu osiągnięcia wymaganego prawem wieku emerytalnego, a tym samym zmniejszyć obciążenia finansowe związane ze starzeniem się;
32. wyraża głębokie zaniepokojenie wpływem ukierunkowanych na politykę oszczędnościową zaleceń dla poszczególnych krajów na systemy emerytalne i na ich

zrównoważony charakter oraz dostęp do emerytur opartych na składkach w coraz większej liczbie państw członkowskich, a także negatywnymi skutkami, jakie zalecenia te mają dla poziomów dochodów oraz dla transferów socjalnych niezbędnych do wyeliminowania ubóstwa i wykluczenia społecznego;

33. apeluje do Komisji o przeprowadzenie dokładnej oceny wpływu zaleceń dla poszczególnych krajów oraz mających na celu zwalczanie przyczyn zróżnicowania emerytur ze względu na płeć zaleceń zebranych w białej księdze z 2012 r. w sprawie emerytur na grupy w najtrudniejszej sytuacji, w szczególności kobiety, w celu opracowania formalnego wskaźnika dotyczącego zróżnicowania emerytur ze względu na płeć oraz o prowadzenie systematycznego monitorowania; apeluje o odpowiednią ocenę i monitorowanie, jaki wpływ na równouprawnienie płci mają zalecenia lub środki przyjęte do tej pory; wzywa Komisję do uwzględniania wskaźnika zróżnicowania emerytur ze względu na płeć wśród wskaźników tabeli wyników oraz do wspierania rozwoju danych statystycznych z podziałem na płeć oraz badań naukowych w celu usprawnienia monitorowania i oceny skutków, jakie reformy emerytalne wywierają na dobrobyt i dobrostan kobiet;
34. apeluje do Komisji o uwzględnienie w zaleceniach dla poszczególnych krajów dotyczących reformy systemów emerytalnych państw członkowskich konkretnych zaleceń w sprawie potrzeby wdrożenia środków związanych z uczestnictwem kobiet w rynku pracy, godzeniem życia zawodowego z życiem prywatnym, zrównoważeniem ról mężczyzn i kobiet w pracach domowych, opiece nad dziećmi i osobami niesamodzielnymi, jak również zaleceń w sprawie tworzenia publicznych systemów emerytalnych i uregulowań dotyczących systemów prywatnych i pracowniczych, z myślą o ograniczeniu zróżnicowania wynagrodzeń i emerytur ze względu na płeć;
35. wzywa państwa członkowskie do kompilowania większej ilości lepszych danych dotyczących nierówności ze względu na płeć, by lepiej zrozumieć problem i móc następnie opracować odpowiednie rozwiązania; wzywa Komisję do wspierania państw członkowskich przy kompilowaniu danych, by można je było porównać w kontekście unijnym; wzywa państwa członkowskie do wyeliminowania tych elementów systemów emerytalnych oraz przeprowadzonych reform, które mogą pogłębić nierówności w świadczeniach emerytalnych (w szczególności nierówności ze względu na płeć, takie jak obecne zróżnicowanie emerytur) oraz do uwzględniania wpływu w aspekcie płci wszelkich przyszłych reform emerytalnych, a także do przyjęcia środków w celu wyeliminowania takiej dyskryminacji; podkreśla, że wszelkie zmiany polityki dotyczącej emerytur powinny być analizowane pod kątem ich wpływu na zróżnicowanie ze względu na płeć z uwzględnieniem specjalnej analizy porównującej wpływ proponowanych zmian na kobiety i mężczyzn oraz że powinien to być element procesu planowania, projektowania, wdrażania i oceny polityki publicznej;
36. wzywa Komisję i państwa członkowskie, by dokonały przeglądu systemów ochrony macierzyństwa i ojcostwa, tak aby ewoluowały one w kierunku urlopu rodzicielskiego dającego możliwość wyboru rodzicom, co zdjęłoby ciężar opieki nad dziećmi spoczywający wyłącznie na jednym rodzicu, którym w większości przypadków jest kobieta; należy jednak pamiętać, że tego rodzaju system nie może zastąpić urlopów rodzicielskich przewidujących wyłączną opiekę ojca lub matki, a systemy te powinny współistnieć;

37. podkreśla znaczenie roli władz lokalnych i regionalnych w obszarze zabezpieczenia społecznego i usług społecznych; wzywa Komisję i państwa członkowskie do zwiększania wśród decydentów politycznych, przedsiębiorstw i społeczeństwa obywatelskiego wiedzy na temat ogólnego zagadnienia zróżnicowania emerytur ze względu na płeć, a także apeluje o dalsze dostarczanie pomocy w postaci dostosowanej do potrzeb wiedzy finansowej, informacji i porad dla kobiet i mężczyzn, lecz zwłaszcza kobiet, aby pomóc im w podejmowaniu właściwych decyzji inwestycyjnych. mając na uwadze, że zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć było dotąd mało widoczne w debacie publicznej; wzywa Komisję Europejską i państwa członkowskie do przeprowadzania kampanii informacyjnych i stałego zwiększania wiedzy na temat systemów emerytalnych wśród kobiet i mężczyzn; wzywa Komisję do zwiększenia i przekazania wystarczających środków na realizację unijnej strategii mającej na celu wyeliminowanie zróżnicowania emerytur ze względu na płeć i zapobieganie występowaniu takich różnic.

**WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO
W KOMISJI OPINIODAWCZEJ**

Data przyjęcia	8.12.2016
Wynik głosowania końcowego	+: 26 -: 21 0: 5
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Laura Agea, Brando Benifei, Mara Bizzotto, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Martina Dlabajová, Elena Gentile, Czesław Hoc, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Jan Keller, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, João Pimenta Lopes, Georgi Pirinski, Marek Plura, Terry Reintke, Sofia Ribeiro, Maria João Rodrigues, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Renate Weber, Jana Žitňanská
Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego	Daniela Aiuto, Georges Bach, Deirdre Clune, Karima Delli, Tania González Peñas, Edouard Martin, Alex Mayer, Joachim Schuster, Tom Vandenkendelaere, Flavio Zanonato, Gabriele Zimmer
Zastępcy (art. 200 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego	John Stuart Agnew, Adam Gierek, Hannu Takkula

**INFORMACJE O PRZYJĘCIU SPRAWOZDANIA
W KOMISJI PRZEDMIOTOWO WŁAŚCIWEJ**

Data przyjęcia	3.5.2017
Wynik głosowania końcowego	+: 17 -: 5 0: 13
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Arne Gericke, Anna Hedh, Filiz Hyusmenova, Florent Marcellesi, Angelika Mlinar, Angelika Niebler, Maria Noichl, Marijana Petir, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Beatrix von Storch, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Jana Žitňanská
Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego	Biljana Borzan, Stefan Eck, Constance Le Grip, Edouard Martin, Clare Moody, Julie Ward
Zastępcy (art. 200 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego	Joëlle Bergeron, Angélique Delahaye, Marian Harkin, Maurice Ponga, Julia Reid, Sven Schulze, Sabine Verheyen, Lambert van Nistelrooij

GŁOSOWANIE KOŃCOWE IMIENNE W KOMISJI PRZEDMIOTOWO WŁAŚCIWEJ

17	+
ALDE	Marian Harkin, Filiz Hyusmenova, Angelika Mlinar
ECR	Arne Gericke, Jadwiga Wiśniewska, Jana Žitňanská
EFDD	Joëlle Bergeron
PPE	Angélique Delahaye, Constance Le Grip, Angelika Niebler, Marijana Petir, Maurice Ponga, Sven Schulze, Michaela Šojdřová, Sabine Verheyen, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Lambert van Nistelrooij

5	-
EFDD	Julia Reid, Beatrix von Storch
GUE/NGL	Malin Björk, Stefan Eck, João Pimenta Lopes

13	0
PPE	Anna Záborská
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Biljana Borzan, Anna Hedh, Edouard Martin, Clare Moody, Maria Noichl, Pina Picierno, Liliana Rodrigues, Julie Ward
VERTS/ALE	Florent Marcellesi, Terry Reintke, Ernest Urtasun

Objaśnienie używanych znaków:

+ : za

- : przeciw

0 : wstrzymało się