

Środa, 14 czerwca 2017 r.

P8\_TA(2017)0260

## **Potrzeba opracowania unijnej strategii mającej na celu wyeliminowanie różnic w emeryturach ze względu na płeć i zapobieganie występowaniu takich różnic**

**Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 14 czerwca 2017 r. 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))**

(2018/C 331/08)

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 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)<sup>(1)</sup> 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)<sup>(2)</sup>,
- 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.<sup>(3)</sup>,
- 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 społecznego<sup>(4)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>(5)</sup>,
- 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 usług<sup>(6)</sup>,
- 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<sup>(7)</sup>,

<sup>(1)</sup> 11 sierpnia 2005 r., E/C.12/2005/4.

<sup>(2)</sup> 4 lutego 2008 r., E/C.12/GC/19.

<sup>(3)</sup> XX-3/def/GRC/4/1/EN

<sup>(4)</sup> Dz.U. L 6 z 10.1.1979, s. 24.

<sup>(5)</sup> Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

<sup>(6)</sup> Dz.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37.

<sup>(7)</sup> Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

Środa, 14 czerwca 2017 r.

- 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 przedemerytalnym <sup>(1)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 25 października 2011 r. w sprawie sytuacji matek samotnie wychowujących dzieci <sup>(2)</sup>,
- 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 wartości <sup>(3)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 12 marca 2013 r. w sprawie wpływu kryzysu gospodarczego na równouprawnienie kobiet i mężczyzn oraz na prawa kobiet <sup>(4)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 10 marca 2015 r. w sprawie postępów w dążeniu do równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2013 r. <sup>(5)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 9 czerwca 2015 r. w sprawie strategii UE na rzecz równości kobiet i mężczyzn w okresie po 2015 r. <sup>(6)</sup>,
- 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 pracy <sup>(7)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 13 września 2016 r. w sprawie tworzenia na rynku pracy warunków sprzyjających równowadze między życiem zawodowym a prywatnym <sup>(8)</sup>,
- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 18 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 Maltę,
- uwzględniając europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020) przyjęty przez Radę dnia 7 marca 2011 r.,
- uwzględniając badanie na zlecenie jego Departamentu Tematycznego ds. Praw Obywatelskich i Spraw Konstytucyjnych zatytułowane: „The gender pension gap: differences between mothers and women without children” [Różnicowanie emerytur ze względu na płeć: różnice między matkami a kobietami nieposiadającymi dzieci] (2016) i badanie przeprowadzone przez Komisję zatytułowane „The Gender Gap in Pensions in the EU” [Różnicowanie 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),

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 51 E z 22.2.2013, s. 9.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 131 E z 8.5.2013, s. 60.

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 264 E z 13.9.2013, s. 75.

<sup>(4)</sup> Dz.U. C 36 z 29.1.2016, s. 6.

<sup>(5)</sup> Dz.U. C 316 z 30.8.2016, s. 2.

<sup>(6)</sup> Dz.U. C 407 z 4.11.2016, s. 2.

<sup>(7)</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2015)0351.

<sup>(8)</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2016)0338.

Środa, 14 czerwca 2017 r.

- A. mając na uwadze, że w 2015 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 38,3 % 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 wielu kobiet; 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 TFUE 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 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 osiągających 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;

Środa, 14 czerwca 2017 r.

- 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 zwalczania 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 2013 r. wyniósł 15,1 % na Cyprze i 31,8 % na Litwie, podczas gdy większość osób otrzymujących świadczenia emerytalne w 2013 r. w większości państw członkowskich UE to były kobiety;
- R. mając na uwadze, że różnica w świadczeniach emerytalnych, wynikająca z występowania wielu czynników, świadczy o zakłóceniu 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 zarobków (39,7 % w 2015 r.);
- 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 ujednolicone podejście nie zawsze daje najlepsze wyniki;

Środa, 14 czerwca 2017 r.

- 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 wychowywanych 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 ciąża 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 niskopłatnej 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 obydwójce 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 zaliczanie okresów składkowych w przypadku różnych form zatrudnienia może przyczynić się do tego, że wszyscy pracownicy będą otrzymywać świadczenie emerytalne;
- 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, 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 – 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 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 emeryturę;

Środa, 14 czerwca 2017 r.

- AG. mając na uwadze, że opieka nieformalna to podstawowy filar naszego społeczeństwa, i że jest ona w dużej mierze wykonywana 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, 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 nadreprezentacji 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, niedoceniając pracę wykonywaną 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 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;
- AJ. 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 świadczeniach emerytalnych;
- AK. 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;
- AL. 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”) oraz aby pomogła im opracować wytyczne w tym zakresie;
2. zatwierdza i popiera apel Rady o nową inicjatywę Komisji ustanawiającą strategię na rzecz równości między kobietami i mężczyznami na lata 2016–2020, która powinna przyjąć formę komunikatu tak jak w przypadku poprzednich strategii, wzywa także do wzmocnienia statusu strategicznego zaangażowania Unii Europejskiej w kwestie równoprawienia płci, co powinno być ściśle związane ze strategią „Europa 2020”;
3. 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 najstarszych 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;
4. podkreśla, że konieczne jest wielostronne podejście w połączeniu z działaniami w ramach różnych strategii politycznych mających na celu zwiększanie równości płci w celu uwięczenia 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 rozwiązywanie 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. 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

Środa, 14 czerwca 2017 r.

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;

6. 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;

7. 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;

8. podkreśla, że zasada pomocniczości również musi znaleźć ścisłe zastosowanie w kwestiach emerytalnych;

#### ***Ocenianie i informowanie, aby lepiej zwalczać różnice w świadczeniach emerytalnych***

9. 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;

10. apeluje do Komisji o przeprowadzenie dokładnej oceny wpływu 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;

11. 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;

12. 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”;

13. 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;

Środa, 14 czerwca 2017 r.

**Ograniczanie nierówności w zakresie możliwości wpłacania składek emerytalnych**

14. 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;

15. zdecydowanie potępia różnicę 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;

16. wzywa państwa członkowskie i Komisję do 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;

17. 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 różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć;

18. 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;

19. 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;

20. 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 różnicowanie 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;

21. 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;

22. apeluje do państw członkowskich o zwrócenie szczególnej uwagi na kobiety, które często nie nabyły praw emerytalnych, przez co nie są niezależne finansowo, w szczególności w przypadku rozvodu;

**Ograniczanie nierówności między kobietami i mężczyznami w odniesieniu do kariery zawodowej**

23. z zadowoleniem przyjmuje fakt, że Komisja odpowiedziała na wezwanie Parlamentu Europejskiego do poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym za pomocą wniosków o charakterze nieustawodawczym oraz wniosku ustawodawczego, w którym proponuje się wprowadzenie kilku rodzajów urlopu w celu sprostania wyzwaniom XXI w.; podkreśla, że wnioski sporządzone przez Komisję to dobra podstawa do spełnienia oczekiwań obywateli europejskich; apeluje do wszystkich instytucji o jak najszybsze wprowadzenie tego pakietu;



Środa, 14 czerwca 2017 r.

24. 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;

25. 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;

26. przyjmuje do wiadomości wnioski Komisji dotyczące urlopów opiekuńczych w dyrektywie w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla rodziców i opiekunów oraz przypomina o swoim apelu dotyczącym odpowiedniego wynagrodzenia i ochrony socjalnej; 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;

27. wzywa państwa członkowskie do opracowania strategii na rzecz uznania znaczenia nieformalnej opieki sprawowanej na rzecz członków rodziny i innych osób pozostających na utrzymaniu 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;

28. wzywa państwa członkowskie, aby umożliwiły przejście pracownika po urlopie macierzyńskim, rodzinnym lub ze względów opiekuńczych z powrotem do pracy na podobnych warunkach;

29. 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**

30. 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;

31. 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;

32. 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;

33. 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;

Środa, 14 czerwca 2017 r.

34. 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;

35. 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. 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;

37. 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;

38. wzywa do dokonania przeglądu wszystkich zachęt systemu podatkowego i emerytalno-rentowego oraz ich wpływu na zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć, ze szczególnym uwzględnieniem gospodarstw domowych prowadzonych przez samotne matki; wzywa również do zlikwidowania bodźców zniechęcających i do indywidualizacji uprawnień;

39. 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 narażała 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;

40. 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;

41. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia, aby zarówno mężczyźni, jak i kobiety, mieli możliwość osiągnięcia pełnych okresów składkowych i uzyskania uprawnień do świadczeń emerytalnych z myślą o likwidacji zróżnicowania 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 zróżnicowanie 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;

Środa, 14 czerwca 2017 r.

42. 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;

o

o o

43. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie oraz Komisji.

---