

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Plan działania UE na lata 2017–2019 –
Eliminowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć”**

[COM(2017) 678 final]

(2018/C 262/17)

Sprawozdawczyni: **Anne DEMELENNE**

Współsprawozdawczyni: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Wniosek o wydanie opinii	Komisja Europejska, 13.12.2017
Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	27.3.2018
Data przyjęcia na sesji plenarnej	19.4.2018
Sesja plenarna nr	534
Wynik głosowania	194/3/4
(za/przeciw/wstrzymało się)	

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES zasadniczo z zadowoleniem przyjmuje podejmowane przez Komisję Europejską starania, by zaradzić utrzymującemu się zróżnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć poprzez zaproponowanie w omawianym planie działania szeroko zakrojonego i spójnego zestawu środków. Uważa niemniej, że każdy z wytyczonych ośmiu głównych obszarów działań zasługuje na szczegółowe rozwinięcie.

1.2. Komitet zaleca, by skupić się na kulturowych korzeniach i stereotypach, które uwidaczniają się w systemach kształcenia i szkoleń i wpływają na wybór zawodu. Zaleca też, by dogłębniej wyjaśnić powody segregacji na rynku pracy i wprowadzić bardziej zdecydowane środki na rzecz jej eliminacji.

1.3. EKES popiera propozycję Komisji dotyczącą zapewnienia przejrzystości wynagrodzeń i przeprowadzania kontroli płac w sektorach i przedsiębiorstwach, by ułatwić zbieranie zindywidualizowanych danych (statystycznych) i opracowanie odpowiednich planów działania. Europejski semestr jest skutecznym środkiem zachęcania państw członkowskich do pilnego podjęcia właściwych środków, a zwłaszcza do tworzenia solidnej infrastruktury powszechnie dostępnych i przystępnych cenowo placówek opieki nad dziećmi oraz długoterminowej opieki.

1.4. Komitet zaleca kontynuację starań służących realizacji wyznaczonego w strategii „Europa 2020” celu dotyczącego osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn na poziomie 75 %, najlepiej w pełnym wymiarze czasu pracy.

1.5. EKES wyraża zadowolenie w związku z uznaniem przez Komisję zasadniczej roli odgrywanej w tym procesie przez partnerów społecznych jako kluczowych podmiotów na rynku pracy. Pragnie też uwypuklić zarówno wkład wnoszony przez organizacje społeczeństwa obywatelskiego, jak i zasady partnerstwa oparte na jasno określonych kompetencjach.

1.6. EKES wyraża uznanie dla Komisji w związku z uruchomieniem przez nią środków finansowych na różne projekty, niemniej nalega na konieczność przyznania dodatkowych zasobów w kontekście wieloletnich ramach finansowych, by skonkretyzować całość planu działania, zwłaszcza w zakresie finansowania placówek opieki nad dziećmi i osobami starszymi, tak by nie „karać” tym finansowaniem państw członkowskich (a więc przestrzegać „złotej reguły budżetowej”).

2. Wprowadzenie

2.1. Zasada równości wynagrodzeń zapisana jest w Traktatach UE od 1957 r. Wprowadzenie równości wynagrodzenia poprzez propagowanie praw kobiet jest korzystne dla wszystkich, gdyż oznacza postęp w tworzeniu sprawiedliwego i równego społeczeństwa z pożytkiem dla wszystkich⁽¹⁾. Walka o prawa kobiet wysunęła na pierwszy plan nierówne traktowanie ze względu na płeć, co skłoniło prawodawców (na wszystkich poziomach władzy) do podjęcia działań w tej kwestii. Niemniej nadal mamy do czynienia z nierównym traktowaniem w różnych relacjach społecznych, w rodzinie, szkole, społeczeństwie, polityce i w środowisku pracy.

2.2. Wyeliminowanie nieskorygowanego zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć pozostaje realnym wyzwaniem. Komitet wzywa Unię Europejską, państwa członkowskie i partnerów społecznych, by z pomocą społeczeństwa obywatelskiego skoordynowały swoje działania w ramach ukierunkowanego podejścia. Należy przy tym stosować zarówno środki ustawodawcze, jak i te o charakterze nieustawodawczym, by zmierzyć się w jednym czasie z licznymi przyczynami zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć – zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim – w ramach wdrażania strategii „Europa 2020”.

2.3. Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć jest mniejsze w krajach, gdzie ogólnie panuje większa równość i w których stosuje się na szerszą skalę rokowania zbiorowe. Szacuje się, że zwiększenie o 1 % zasięgu dialogu społecznego ogranicza o 0,16 % zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, a im wyższy jest stopień koordynacji na poziomie kształtowania płac, tym podział wynagrodzeń będzie równiejszy⁽²⁾.

3. Kontekst w liczbach

3.1. Poziom różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć nie jest jednolity, niemniej średnio kobiety w UE nadal zarabiają o 16,3 % mniej niż mężczyźni. Zrozumienie przyczyn i skutków tego zjawiska to pierwszy krok do zniwelowania różnicy w płacach kobiet i mężczyzn. Wszystkie niżej opisane czynniki stanowią z jednej strony część problemu, a z drugiej strony jego rozwiązanie.

3.2. Wskaźnik zatrudnienia: w strategii „Europa 2020” wyznaczono cel dotyczący osiągnięcia wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn na poziomie 75 % w 2020 r. Pomimo tego w 2014 r. ogólny wskaźnik zatrudnienia w UE wynosił 64,9 %, przy czym stopa zatrudnienia kobiet była wyjątkowo niska (59,6 % wobec 70,1 % w przypadku mężczyzn w wieku 20–64 lata). Udział kobiet staje się niezbędny i należy dokonać radykalnej korekty rynku pracy, by stał się dostępny dla kobiet. W sprawozdaniu Eurofound na temat różnic w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć oszacowano, iż różnice te kosztują UE około 370 mld EUR rocznie, co stanowi 2,8 % unijnego PKB.

3.3. Praca w niepełnym wymiarze czasu: w 2015 r. około 8 na 10 osób zatrudnionych w UE pracowało w pełnym wymiarze godzin, a 2 osoby na 10 w niepełnym wymiarze. Spośród tych 44,7 mln pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze, 10,0 mln osób było w sytuacji niedostatecznego zatrudnienia, co oznacza, że pragnęli zwiększyć swój czas pracy. Stanowi to ponad jedną piątą (22,4 %) ogółu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i 4,6 % całkowitego zatrudnienia w UE. Kobiety stanowiły dwie trzecie (66 %) pracowników, którzy byli zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin i znajdowali się w sytuacji niepełnego zatrudnienia. Sytuacja ta wpływa negatywnie na możliwości szkolenia i rozwoju kariery oraz uzyskania świadczeń dla bezrobotnych i praw emerytalnych.

3.4. Równowaga płci na stanowiskach zarządczych: według wskaźnika równouprawnienia płci opublikowanego przez działający bardzo skutecznie Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) w 2017 r., w ośmiu obszarach działalności uwzględnionych w tym indeksie najniższy wskaźnik równości odnotowano w odniesieniu do reprezentacji mężczyzn i kobiet w procesie podejmowania decyzji politycznych, społecznych i gospodarczych. Niemniej w sferze gospodarczej ogólna analiza wskaźnika równouprawnienia płci za lata 2013–2017 pokazuje, że liczba kobiet zasiadających w radach dyrektorów stopniowo rośnie z 9 % w 2003 r. do 21 % w 2015 r. Dotyczy to państw członkowskich, które przyjęły wiążące przepisy w tym zakresie, np. Francji i Niderlandów. Ponadto powyższe szacunki odnoszą się jedynie do dużych przedsiębiorstw notowanych na giełdzie.

3.5. Pomimo tego, że mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) stanowią ogromną większość pracodawców w Europie (w 2014 r. stanowiły 99,8 % wszystkich przedsiębiorstw w UE-28 i zatrudniały prawie 90 mln osób (67 % całkowitego zatrudnienia), wskaźniki i środki polityczne koncentrują się na największych radach dyrektorów. Mimo że środki legislacyjne wprowadzone w ostatnich dziesięciu latach umożliwiły znaczny postęp, konieczne jest podjęcie dodatkowych starań. Poszczególne państwa członkowskie mają tu do dyspozycji różne narzędzia, takie jak podejście dobrowolne, kwoty, sankcje itp.

⁽¹⁾ Ogólny zarys w światowym sprawozdaniu na temat zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć za 2017 r.: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.

⁽²⁾ Rezolucja przyjęta przez Komitet Wykonawczy Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ) na posiedzeniu w dniach 17–18 czerwca 2015 r.: Collective bargaining – our powerful tool to close the gender pay gap [Rokowania zbiorowe jako skuteczne narzędzie eliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć].

3.6. Kryzys, a w niektórych państwach członkowskich wybór polityki oszczędnościowej związanej z reformami budżetowymi, doprowadziły do zmniejszenia środków na infrastrukturę społeczną i publiczną i związanych z tym inwestycji. I choć tym samym dostęp do tej infrastruktury został utrudniony, nie przeprowadzono żadnej oceny skutków pod kątem płci. Tymczasem istnieje bezpośredni związek między ubóstwem matek a ryzykiem ubóstwa i wykluczenia społecznego dzieci. Ponadto teraz widać, że w 2015 r. różnica w emeryturach mężczyzn i kobiet w UE wynosiła 38 %⁽³⁾, co oznacza, że znacznie więcej kobiet zagrożonych jest ubóstwem po osiągnięciu starszego wieku.

3.7. Segregacja ze względu na płeć w zawodach i sektorach: Komisja jest zdania, że segregacja ze względu na płeć w sektorach gospodarki jest jedną z głównych przyczyn różnic w płacach kobiet i mężczyzn. Pewna liczba sektorów i zawodów jest nadal zdominowana przez mężczyzn lub przez kobiety: mniej kobiet decyduje się szukać zatrudnienia w sektorach, w których płace są wyższe, takich jak budownictwo, przemysł, transport, nauka lub ICT. „Przyciągnięcie większej liczby kobiet do sektora nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) przyczyniłoby się do zwiększenia PKB na mieszkańca UE o 2,2–3,0 % w 2050 r.”⁽⁴⁾. Komisja odnotowuje ponadto, że z kolei mężczyźni rzadko podejmują pracę w sektorach o istotnym znaczeniu dla przyszłości europejskiego społeczeństwa i gospodarki, takich jak edukacja i opieka pielęgniarska oraz w zawodzie opiekuna w ramach opieki zdrowotnej.

3.8. W omawianym planie działania wskazano, że kobiety opuszczają rynek pracy, aby opiekować się dziećmi lub członkami swych rodzin, a nawet gdy nie opuszczają go całkowicie, to często akceptują stanowiska wymagające niższych kwalifikacji, aby móc pogodzić obowiązki rodzinne po powrocie do pracy⁽⁵⁾. Przy wyznaczaniu celów barcelońskich – do osiągnięcia których nadal jest daleko – wzięto pod uwagę, że brak wysokiej jakości, przystępnych cenowo i długo otwartych placówek opieki nad dziećmi ma negatywne skutki dla udziału kobiet w rynku pracy.

3.9. Wpływ na wynagrodzenia w niektórych grupach o trudniejszej sytuacji (kobiety samotnie wychowujące dzieci, kobiety o niskich kwalifikacjach oraz te, które ponadto pochodzą ze środowiska migrantów, są niepełnosprawne itp.) musi być przedmiotem szczególnej uwagi.

4. Zaproponowany plan działania

4.1. Niedawna propozycja Komisji dotycząca planu działania przewiduje spójny zestaw działań służących eliminowaniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Uwzględnia ona wszystkie aspekty tej kwestii zamiast skupiać się na jednym czynniku lub jednej przyczynie tego zjawiska. Środki te będą się wzajemnie wzmacniać. EKES popiera ten plan, ale zaleca, by Komisja zadbała o dokonanie oceny już zaproponowanych środków i by je w stosownych przypadkach wdrożyła w ramach europejskiego semestru.

4.2. We wspomnianym planie określono osiem głównych obszarów działań:

- 1) poprawa w zakresie przestrzegania zasady równości wynagrodzeń;
- 2) przeciwdziałanie segregacji zawodowej i sektorowej (segregacji horyzontalnej);
- 3) przełamanie bariery szklanego sufitu (segregacji pionowej);
- 4) przeciwdziałanie pogorszeniu sytuacji ekonomicznej w wyniku sprawowania opieki;
- 5) docenianie umiejętności kobiet, podejmowanych przez nie wysiłków i spoczywających na nich obowiązków;
- 6) „rozpraszanie mgły”: ujawnianie przypadków różnic w traktowaniu i obalanie stereotypów;
- 7) ostrzeganie i informowanie o zjawisku zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć;
- 8) rozszerzanie partnerstw ustanowionych w celu zwalczania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.

Aby działania te były skuteczne, potrzebna będzie synergia między działaniami wdrażanymi przez kluczowe zainteresowane strony na szczeblu europejskim, krajowym i korporacyjnym.

⁽³⁾ Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu 2017 (Joint Employment Report 2017).

⁽⁴⁾ COM(2017) 678 final.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 129 z 11.4.2018, s. 44.

4.3. EKES odnotowuje, że większość proponowanych działań na rzecz równości płci to środki właściwe, oraz uważa, że ten ambitny plan działania będzie skuteczny, jeśli będzie się opierał na powszechnym zrozumieniu przyczyn zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. W związku z tym istotnym elementem jest gromadzenie danych statystycznych przez Eurostat, które musi opierać się na zindywidualizowanych danych, a nie na danych dotyczących gospodarstw domowych, które sprzyjają maskowaniu ubóstwa wśród kobiet. Należy również liczyć na czynne uczestnictwo wszystkich zainteresowanych podmiotów publicznych i prywatnych na wszystkich poziomach: władz lokalnych, instytucji UE, państw członkowskich, partnerów społecznych, przedsiębiorstw publicznych i prywatnych, pracowników edukacji, organizacji społeczeństwa obywatelskiego itp.

4.4. EKES przypomina państwom członkowskim o potrzebie inwestowania w niedyskryminacyjne i integracyjne systemy edukacji. Należy wspierać większe zróżnicowanie płci w dostępie do kształcenia w takich dziedzinach, jak nauki ścisłe (technologia, w tym technologie informacyjno-komunikacyjne, inżynieria, matematyka), by umożliwić dziewczętom dostęp do miejsc pracy w najbardziej obiecujących i lepiej płatnych sektorach. Ponadto kobiety powinny móc korzystać z dodatkowych szkoleń w trakcie całej ich kariery zawodowej (za pośrednictwem nowych technologii umożliwiających np. kształcenie na odległość), gdyż stanowi to doskonałe uzasadnienie ich awansu, a tym samym i wzrostu wynagrodzenia. Ponadto w celu sprostania wyzwaniom demograficznym bez pogarszania sytuacji kobiet, warto wspierać udział obu płci w sektorach społecznych, w których pracuje więcej kobiet.

4.5. EKES zwraca się do Komisji o podnoszenie świadomości przedsiębiorstw w kwestii równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn. Poprawa dostępu do siły roboczej, jaką stanowią kobiety, leży między innymi w interesie samych przedsiębiorstw, zważywszy na wyzwania związane ze zmianami demograficznymi i na coraz większy niedobór wykwalifikowanej siły roboczej.

4.6. Komitet jest ogólnie zdania, że społeczeństwo powinno uczynić więcej, by wyeliminować od dawna utrwalone czynniki kulturowe i stereotypy przyczyniające się do utrzymania zróżnicowanych wynagrodzeń. Komisja powinna z kolei zadbać o ocenę środków, które już zostały wdrożone, oraz zintensyfikować działania bieżące.

5. Niezbędna rola partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego

5.1. Partnerzy społeczni są bardzo zaangażowani w urzeczywistnianie równości mężczyzn i kobiet i w rozwiązywanie problemów, które pojawiają się w związku z tą kwestią.

5.2. Już w ramach działań na rzecz równouprawnienia płci przyjętych w 2005 r. i podpisanych przez europejskich partnerów społecznych wskazano sposoby rozwiązania kwestii zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Zaliczono do nich m.in. wykorzystanie dostępnych instrumentów praktycznych i opracowanie przejrzystych i aktualnych danych statystycznych na poziomie sektorowym i krajowym, by partnerzy społeczni mogli zanalizować i zrozumieć złożone przyczyny zróżnicowania wynagrodzeń. Należy przy tym zadbać o to, by systemy wynagradzania, w tym oceny stanowisk pracy i płacy (wynagrodzenia brutto, a nie stawek godzinowych), były przejrzyste i neutralne pod względem płci, oraz zwrócić uwagę na ich potencjalne skutki dyskryminujące.

5.3. Konieczne są odpowiednie środki wspierające dla przedsiębiorstw, by uwzględnić obawy pracodawców dotyczące dodatkowego obciążenia administracyjnego. Za równość wynagrodzeń odpowiedzialne są zarówno związki zawodowe, jak i pracodawcy. Oczywiście należy propagować inicjatywy na rzecz równości w ramach systemu edukacji, rynku pracy, placówek opieki itd. Jednakże przejrzystość płac jest również właściwym rozwiązaniem, ponieważ przejrzystość i audyty wynagrodzeń odgrywają istotną rolę w tym procesie. Przedsiębiorstwa zaczynają angażować się w zwalczanie wszelkich form dyskryminacji w miejscu pracy i biorą tę kwestię pod uwagę, aby zagwarantować neutralne pod względem płci mechanizmy wynagrodzenia odzwierciedlające różnorodność krajowych systemów stosunków pracy. Ważne jest, by wszystkie zainteresowane strony podejmowały działania w celu zlikwidowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz wyjaśniały rzeczywiste przyczyny tego zjawiska, a także by przyjęły bardziej spójne i rzeczowe podejście i skorygowały ewentualne błędne wyobrażenia.

5.4. Jeżeli chodzi o związki zawodowe, to uznają one, że ramy prawne sprzyjające równości płci mogą być istotną zachętą w negocjacjach, zwłaszcza jeśli ma to na celu przekonanie pracodawców o gospodarczym i społecznym znaczeniu negocjacji na rzecz zapewnienia równości. Badanie przeprowadzone przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) wykazało, że porozumienia w sprawie wynagrodzeń służące zmniejszaniu nierówności płacowych między mężczyznami i kobietami najczęściej skupiają się na płacy minimalnej i podnoszeniu wynagrodzenia nisko opłacanych pracowników. Według tego samego badania jedynie 20 % związków zawodowych wynegocjowało układy dotyczące przeciwdziałania segregacji zawodowej i przyznało większe podwyżki nisko opłacanym pracownikom w sektorach zdominowanych przez kobiety.

5.5. Udział kobiet w organach wykonawczych związków zawodowych rośnie bardzo powoli pomimo tego, że wiele kobiet przynależy do związków. Związki zawodowe powinny zatem dążyć do większej różnorodności w celu opracowania reprezentatywnego planu działania w sprawie równości płci. Podobna sytuacja jest obserwowana w organach decyzyjnych organizacji pracodawców (publicznych i prywatnych) i organizacji społeczeństwa obywatelskiego, które powinny zmierzać także do większej różnorodności przy opracowywaniu strategii w sprawie równości płci.

6. Prognozy

6.1. W ramach rocznej analizy wzrostu gospodarczego na 2018 r. ⁽⁶⁾ dąży się do wykorzystania pozytywnej dynamiki obecnego wzrostu gospodarczego. Analiza ta kładzie nacisk na reformy mające pobudzić zgodnie ze „złotą regułą budżetową” inwestycje – w tym w kapitał ludzki i sektor społeczny – i poprawić funkcjonowanie rynków produktów, usług i pracy z myślą o zwiększeniu produktywności, długoterminowego wzrostu gospodarczego i włączenia społecznego poprzez lepszą jakość wydatków publicznych, sprawiedliwszy system podatkowy i modernizację instytucji publicznych.

6.2. Ponadto roczna analiza wzrostu gospodarczego może generować dodatkowe etapy w całym cyklu europejskiego semestru poprzez wprowadzenie do sprawozdań krajowych i do zaleceń dla poszczególnych krajów wszystkich czynników wpływających na zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć.

6.3. Europejski filar praw socjalnych powinien być w pełni zintegrowany z roczną analizą wzrostu gospodarczego, przy czym priorytet mają reformy służące wspieraniu nabywania umiejętności przez pracowników, promowaniu równości szans na rynku zatrudnienia i sprawiedliwych warunków pracy oraz zwiększaniu jej produktywności w celu wspierania wzrostu płac, zwłaszcza tych najniższych, a także lepszemu dostosowaniu systemów zabezpieczenia społecznego i nadaniu im bardziej zrównoważonego charakteru.

6.4. EKES ma zatem nadzieję, że obecna korzystna koniunktura związana ze wzrostem gospodarczym i europejskim filarem praw socjalnych będzie nowym bodźcem do zmniejszenia zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Liczy też na to, że zaproponowany plan działania okaże się naprawdę skuteczny. Gdyby jednak te nadzieje nie spełniły się do końca 2019 r., EKES zaleci Komisji zaproponowanie środków ustawodawczych i środków o charakterze nieustawodawczym na odpowiednim poziomie, zwłaszcza w zakresie kar lub zachęt.

Bruksela, dnia 19 kwietnia 2018 r.

Luca JAHIER
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ZAŁĄCZNIK

⁽⁶⁾ COM(2017) 690 final.

Załącznik

Poniżej przedstawiono wykaz najważniejszych dokumentów opracowanych z myślą o ograniczaniu nierównego traktowania ze względu na płeć, a zwłaszcza różnicy w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn:

- dyrektywa w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (2006/54/WE), która wprowadza zasadę równości wynagrodzeń, zapisaną w Traktatach UE od 1957 r.,
 - konwencja MOP nr 100 z 1951 r. dotycząca jednakowego wynagrodzenia,
 - zalecenie Komisji w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości [2014/124/UE] oraz sprawozdanie na temat wdrożenia zalecenia C(2014) 1405 final [COM(2017) 671 final],
 - dokument pt. „Strategiczne zaangażowanie Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2016–2019”,
 - dyrektywa w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków (COM(2012) 614 final),
 - deklaracja rzymska z 2017 r.,
 - międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych w dniu 17 listopada 2017 r. na Szczycie Społecznym na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego, który miał miejsce w Göteborgu (Szwecja),
 - wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów [COM(2017) 253 final], oraz
 - komunikat pt. „Plan działania UE na lata 2017–2019 – Eliminowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć” [COM(2017) 678 final].
-