

Wtorek, 18 listopada 2008 r.

1. zwraca się do Komisji o przedłożenie Parlamentowi do dnia 31 grudnia 2009 r., na podstawie art. 141 traktatu WE, wniosku legislacyjnego w sprawie przeglądu obowiązującego prawodawstwa odnoszącego się do zastosowania zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn, w oparciu o szczegółowe zalecenia ujęte poniżej ⁽¹⁾;
2. stwierdza, że zalecenia te są zgodne z zasadą pomocniczości i z podstawowymi prawami obywateli;
3. jest zdania, że przedstawiony projekt nie pociąga za sobą skutków finansowych;
4. jest przekonany o konieczności sprawniejszej i ściślejszej realizacji postanowień dyrektywy 2006/54/WE dotyczących organów ds. równości i dialogu społecznego w celu rzeczywistego zniesienia różnic w wynagrodzeniach poprzez wprowadzenie przez państwa członkowskie, partnerów społecznych i organy ds. równości środków takich jak te, które zostały określone we wspomnianych ramach działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn z dnia 1 marca 2005 r. przez partnerów społecznych, a mianowicie rozpowszechnianie informacji i wskazówek na temat praktycznych narzędzi (zwłaszcza dla MŚP) umożliwiających zniesienie różnic w wynagrodzeniu, obejmujących krajowe lub sektorowe układy zbiorowe;
5. podkreśla znaczenie negocjacji i zbiorowych układów pracy w zwalczaniu dyskryminacji kobiet, zwłaszcza w zakresie dostępu do zatrudnienia, wynagrodzeń, warunków pracy, awansu zawodowego oraz szkoleń zawodowych;
6. wzywa instytucje europejskie do zorganizowania Europejskiego Dnia Równości Wynagrodzeń (dnia, w którym kobiety w Europie otrzymają (średnio) wynagrodzenie pobierane (średnio) przez mężczyzn w trakcie danego roku), który powinien przyczynić się do uwrażliwienia na kwestię istniejących nierówności w wynagrodzeniach i zachęcić wszystkie zainteresowane podmioty do likwidacji tych różnic;
7. wzywa organizacje związkowe i organizacje pracodawców do wspólnego opracowania obiektywnego instrumentu oceny pracy w celu zmniejszenia różnic między wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet;
8. zobowiązuje swojego Przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji, a także szczegółowych zaleceń przedstawionych w załączniku Komisji i Radzie oraz rządowi i parlamentom państw członkowskich.

⁽¹⁾ Dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz.U. L 45 z 19.2.1975, s. 19) została włączona do dyrektywy 2006/54/WE. Zgodnie z postanowieniami dyrektywy 2006/54/WE, dyrektywa 75/117/EWG zostaje uchylona z dniem 15 sierpnia 2009 r., który jest również ostatecznym terminem wdrożenia tej dyrektywy.

ZAŁĄCZNIK

SZCZEGÓŁOWE ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI WNIOSKOWANEGO PROJEKTU

Zalecenie 1: DEFINICJE

Dyrektywa 2006/54/WE zawiera definicję równego wynagrodzenia, którą przejęto z przepisów zawartych w dyrektywie 75/117/EWG. Aby dysponować bardziej szczegółowymi kategoriami, pozwalającymi zwalczać różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (GPG — z ang. „gender pay gap”), ważne jest zdefiniowanie w bardziej szczegółowy sposób kilku pojęć, jak np.:

- GPG, której definicja nie powinna obejmować tylko wynagrodzenia brutto za godzinę;
- bezpośrednia dyskryminacja w zakresie wynagrodzenia;
- pośrednia dyskryminacja w zakresie wynagrodzenia;

Wtorek, 18 listopada 2008 r.

- wynagrodzenie, którego definicja powinna obejmować wszelkie płace i pensje netto, a także wszelkie uprawnienia finansowe przysługujące z tytułu wykonywanej pracy oraz świadczenia rzeczowe;
- różnica w wysokości świadczeń emerytalnych w różnych filarach systemów emerytalno-rentowych, tj. systemach repartycyjnych, emeryturach pracowniczych (jako kontynuacja różnicy w wynagrodzeniu po przejściu na emeryturę)

Zalecenie 2: ANALIZA SYTUACJI I PRZEJRZYŚĆ WYNIKÓW

2.1. Brak informacji i wiedzy wśród pracodawców i zatrudnionych o istniejących lub ewentualnych różnicach w wynagrodzeniu w ramach ich przedsiębiorstwa osłabia wdrożenie zasady wpisanej w traktaty i obowiązujące przepisy prawne.

2.2. uznając brak dokładnych danych statystycznych oraz istniejące niższe stawki wynagrodzenia dla kobiet, zwłaszcza w zawodach tradycyjnie zdominowanych przez kobiety, państwa członkowskie powinny szczegółowo uwzględnić w swoich politykach społecznych różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz traktować ją jako poważny problem.

2.3. Z tego względu kluczowe znaczenie ma wprowadzenie w przedsiębiorstwach (np. w przedsiębiorstwach zatrudniających przynajmniej 20 pracowników) obowiązku systematycznego przeprowadzenia audytów wynagrodzeń, a także publikowania ich wyników. Obowiązek ten powinien obejmować również informacje na temat świadczeń stanowiących dodatek do wynagrodzenia.

2.4. Pracodawcy powinni udostępniać pracownikom oraz ich przedstawicielom te wyniki w formie statystyk płac z podziałem na płeć. Dane te powinno się opracowywać w każdym państwie członkowskim na poziomie branżowym i krajowym.

2.5. Państwa członkowskie i Komisja powinny poprawić statystyki oraz dołączyć porównywalne dane dotyczące różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn za pracę w niepełnym wymiarze godzin oraz różnic w wysokości emerytur obu płci.

2.6. Statystyki te powinny być spójne, porównywalne i zupełne w celu zniesienia dyskryminujących elementów w wynagrodzeniach związanych z organizacją i klasyfikacją pracy.

Zalecenie 3: OCENA PRACY I KLASYFIKACJA STANOWISK

3.1. Pojęcie wartości pracy powinno opierać się na umiejętnościach międzyludzkich lub odpowiedzialności, z podkreśleniem jakości pracy w celu zapewnienia promowania równych szans kobiet i mężczyzn i nie powinno być nacechowane stereotypowym, niekorzystnym dla kobiet, podejściem, ale podkreśla np. raczej siłę fizyczną niż umiejętności interpersonalne lub odpowiedzialność. Dlatego też kobietom należy umożliwić korzystanie z informacji, pomocy lub szkoleń w zakresie negocjowania wynagrodzenia, klasyfikacji stanowisk i widełek płacowych. Należy umożliwić domaganie się od sektorów działalności i przedsiębiorstw dokonania oceny systemów klasyfikacji stanowisk pod kątem obowiązkowego uwzględniania problematyki płci oraz wprowadzenia niezbędnych korekt,

3.2. Inicjatywa Komisji powinna zachęcać państwa członkowskie do wprowadzenia klasyfikacji stanowisk zgodnej z zasadą równości kobiet i mężczyzn, umożliwiającej zarówno pracodawcom jak i pracownikom zidentyfikowanie przypadków ewentualnej dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia w oparciu o wypaczoną definicję skali płacy. Ważne pozostaje poszanowanie prawa krajowego i tradycji dotyczących systemów stosunków przemysłowych. Takie elementy oceny pracy i klasyfikacji stanowisk powinny być również przejrzyste i udostępnione wszystkim zainteresowanym stronom, a także inspektorom pracy i organom ds. równości.

Wtorek, 18 listopada 2008 r.

3.3. Państwa członkowskie powinny przeprowadzić dogłębną analizę, skupiającą się na zawodach zdominowanych przez kobiety,

3.4. Niedyskryminacyjna ocena pracownika powinna opierać się na nowych systemach klasyfikacji zawodów i organizacji pracy, doświadczeniu zawodowym i wydajności, ocenianych zwłaszcza pod kątem jakości, na podstawie których opracowane zostaną dane i skale ocen, które służyć będą do określenia wynagrodzenia, oczywiście przy należyтым uwzględnieniu zasady porównywalności.

Zalecenie 4: ORGANY DS. RÓWNOŚCI

Organy ds. promowania i monitorowania równości powinny odgrywać większą rolę w niwelowaniu GPG. Organy te powinny być upoważnione do monitorowania, raportowania oraz, gdzie to możliwe, egzekwowania w skuteczniejszy i bardziej niezależny sposób prawodawstwa w dziedzinie równości płci. Należy dokonać przeglądu art. 20 dyrektywy 2006/54/WE w celu wzmocnienia roli tych organów, umożliwiając im:

- wspieranie ofiar dyskryminacji w obszarze wynagrodzenia i doradzanie im;
- udostępnianie niezależnych sondaży na temat różnicy w wynagrodzeniach;
- publikowanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń na temat wszystkich problemów związanych z dyskryminacją (bezpośrednią i pośrednią) w zakresie wynagrodzenia;
- wnoszenie do sądu spraw o dyskryminację w zakresie wynagrodzenia;
- przeprowadzanie specjalnych szkoleń przeznaczonych dla partnerów społecznych, a także adwokatów, sędziów i rzeczników praw obywatelskich, opartych na szeregu narzędzi analitycznych i ukierunkowanych działaniach, przydatnych zarówno na etapie sporządzania umów, jak i przy weryfikacji prawidłowego wdrażania przepisów i polityki w zakresie różnic w wynagrodzeniach.

Zalecenie 5: DIALOG SPOŁECZNY

Konieczne jest prowadzenie dalszego nadzoru układów zbiorowych, stosowanych skali płac i systemów klasyfikacji stanowisk, głównie w zakresie traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin i pracowników o innych nietypowych formach zatrudnienia lub korzystających z dodatków/premii łącznie ze świadczeniami niepieniężnymi (częściej udzielanych mężczyznom niż kobietom). Nadzór ten nie powinien dotyczyć wyłącznie podstawowych warunków pracy, ale też drugorzędnych warunków pracy oraz systemów zabezpieczeń społecznych dla pracowników (urlopy, systemy emerytalne, samochody służbowe, opieka nad dziećmi, elastyczne godziny pracy itp.). Respektując prawo krajowe, układy zbiorowe lub praktykę, państwa członkowskie powinny zachęcać partnerów społecznych do wprowadzania neutralnych płciowo systemów klasyfikacji stanowisk, co umożliwi zarówno pracodawcom jak i zatrudnionym zidentyfikowanie przypadków ewentualnego dyskryminowania w zakresie wynagrodzenia w oparciu o wypaczoną definicję skali płacy.

Zalecenie 6: ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI

26 dyrektywy 2006/54/WE, dotyczącej zapobieganiu dyskryminacji, należy dodać szczególne postanowienia odnoszące się do zapobiegania dyskryminacji w zakresie płac, aby państwa członkowskie wraz z partnerami społecznymi i organami ds. równości szans określiły:

- specjalne działania w zakresie kształcenia i klasyfikacji stanowisk w powiązaniu ze szkoleniem zawodowym, mające na celu zniesienie dyskryminacji w procesie kształcenia, klasyfikacji zawodów i ekonomicznej oceny umiejętności i zapobieżenie jej na przyszłość,

Wtorek, 18 listopada 2008 r.

- szczególne działania mające na celu pogodzenie działalności zawodowej z życiem rodzinnym i prywatnym, mianowicie poprzez usługi opieki nad dziećmi i usługi zdrowotne, elastyczność organizacji i godzin pracy, system urlopów macierzyńskich i ojcowskich, oraz system urlopów wychowawczych i rodzinnych ze szczególnym uwzględnieniem urlopu ojcowskiego i jego ochrony oraz płatnych urlopów wychowawczych dla obojga rodziców,
- konkretne i pozytywne działania (zgodnie z art. 141 ust. 4 Traktatu WE) na rzecz zniesienia różnic w wynagrodzeniach i segregacji płciowej, realizowane przez partnerów społecznych i organy ds. równości szans, na różnych poziomach, zarówno umownych, jak i sektorowych, takie jak: promowanie porozumień w zakresie wynagrodzeń mających na celu niwelowanie GPG, badania na temat równego traktowania w zakresie płac, ustanowienie celów ilościowych i jakościowych oraz analizy porównawczej, wymiana najlepszych praktyk,
- włączenie do umów publicznych klauzuli dotyczącej poszanowania równości płci i równości wynagrodzeń;

Zalecenie 7: UWZGLĘDNIANIE KWESTII PŁCI

Należy lepiej uwzględnić kwestię płci poprzez umieszczenie w art. 29 dyrektywy 2006/54/WE dokładnych wskazówek skierowanych do państw członkowskich, dotyczących zasady równego traktowania w zakresie płac i mających na celu zniesienie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Komisja Europejska powinna przygotować się do zapewnienia państwom członkowskim i zainteresowanym podmiotom wsparcia w zakresie konkretnych środków służących usunięciu różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn poprzez:

- wprowadzenie systemów sprawozdawczości służących ocenie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn,
- utworzenie bazy danych dotyczących zmian w systemach klasyfikacji stanowisk i organizacji pracy,
- gromadzenie i rozpowszechnianie wyników uzyskanych w zakresie reformy organizacji pracy,
- określenie szczegółowych wytycznych dotyczących kontroli różnic w wynagrodzeniach w ramach układów zbiorowych oraz umieszczenie tych danych na ogólnodostępnej stronie internetowej, przetłumaczonej na różne języki,
- rozpowszechnianie informacji i przewodników na temat praktycznych narzędzi (zwłaszcza dla MŚP), umożliwiających zniesienie różnic w wynagrodzeniach, między innymi w ramach krajowych lub sektorowych układów zbiorowych.

Zalecenie 8: SANKCJE

8.1. Z różnych przyczyn prawodawstwo w tym obszarze jest ewidentnie mniej skuteczne, a zatem mając na uwadze fakt, że sama legislacja nie rozwiąże całego problemu, Komisja i państwa członkowskie powinny wzmocnić istniejące przepisy prawne poprzez wprowadzenie do nich odpowiednich rodzajów sankcji.

8.2. Ważne jest, by państwa członkowskie podejmowały kroki niezbędne do zapewnienia, że naruszenie zasady równego wynagradzania za pracę o jednakowej wartości podlega odpowiednim sankcjom zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi.

8.3. Przypomina się, że na mocy dyrektywy 2006/54/WE państwa członkowskie są już zobowiązane do zapewnienia zadośćuczynienia lub wypłaty odszkodowań (art. 18), a także ustanowienia sankcji (art. 25), które mają być „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”. Przepisy te jednak nie wystarczają, aby uniknąć naruszenia zasady równego wynagrodzenia. Dlatego proponuje się dokonanie analizy możliwości ustanowienia, skuteczności i oddziaływania ewentualnych sankcji, takich jak:

- kwota zadośćuczynienia lub odszkodowania, która nie powinna być ograniczona określonym uprzednio górnym pułapem;
- sankcje obejmujące wypłatę odszkodowania osobie pokrzywdzonej;

Wtorek, 18 listopada 2008 r.

- kary administracyjne nakładane przez inspektorów pracy lub właściwe organy ds. równości (np. w razie niedopełnienia notyfikacji, obowiązkowego powiadomienia lub niedostępności analizy i oceny statystyk płac z podziałem na płeć (zgodnie z zaleceniem 2);
- wykluczenie z korzystania ze środków pomocy publicznej, dotacji (w tym ze środków UE, którymi gospodarują państwa członkowskie) oraz uczestnictwa w procedurach udzielania zamówień publicznych, jak przewidziano to już w dyrektywach 2004/17/WE ⁽¹⁾ i 2004/18/WE ⁽²⁾ dotyczących procedury przetargowej;
- tożsamość łamiących prawo podawana do wiadomości publicznej.

Zalecenie 9: RACJONALIZACJA EUROPEJSKIEGO PRAWODAWSTWA I POLITYKI

9.1. Jednym z obszarów wymagających pilnego działania jest kwestia niższych płac, związana najwyraźniej z pracą w niepełnym wymiarze godzin. Sprawa ta wymaga dokonania oceny i prawdopodobnie przeglądu dyrektywy 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) — załącznik: Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin ⁽³⁾, przewidujące równe traktowanie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin i tych zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, jak i bardziej ukierunkowanych oraz skuteczniejszych środków w ramach zbiorowych układów pracy.

9.2. Konkretny cel zmniejszenia różnic w wynagrodzeniach powinien zostać w trybie pilnym wprowadzony do wytycznych w sprawie zatrudnienia, zwłaszcza w zakresie dostępu do szkolenia zawodowego oraz uznania kwalifikacji i umiejętności kobiet.

⁽¹⁾ Dz.U. L 134 z 30.4.2004, s. 1.

⁽²⁾ Dz.U. L 134 z 30.4.2004, s. 114.

⁽³⁾ Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9.

Wspieranie podejmowania na wczesnym etapie działań demonstracyjnych w dziedzinie zrównoważonej produkcji energii z paliw kopalnych

P6_TA(2008)0545

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 18 listopada 2008 r. w sprawie wspierania podejmowania na wczesnym etapie działań demonstracyjnych w dziedzinie zrównoważonej produkcji energii elektrycznej z paliw kopalnych (2008/2140(INI))

(2010/C 16 E/05)

Parlament Europejski,

- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 23 stycznia 2008 r. zatytułowany „Wspieranie podejmowania na wczesnym etapie działań demonstracyjnych w dziedzinie zrównoważonej produkcji energii z paliw kopalnych” (COM(2008)0013) oraz towarzyszący mu dokument roboczy służb Komisji na temat oceny skutków (SEC(2008)0047),
- uwzględniając wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2003/87/WE w celu usprawnienia i rozszerzenia wspólnotowego systemu handlu przydziałami emisji gazów cieplarnianych (COM(2008)0016) oraz towarzyszący mu dokument roboczy służb Komisji na temat oceny skutków (SEC(2008)0052),
- uwzględniając wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie geologicznego składowania dwutlenku węgla oraz zmieniającej dyrektywę Rady 85/337/EWG, 96/61/WE, dyrektywę 2000/60/WE, 2001/80/WE, 2004/35/WE, 2006/12/WE i rozporządzenie (WE) nr 1013/2006 (COM(2008)0018) oraz towarzyszący mu dokument roboczy służb Komisji na temat oceny skutków (SEC(2008)0054),