

Czwartek, 24 maja 2012 r.

## **Stosowanie zasady równego wynagradzania pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości**

P7\_TA(2012)0225

**Rezolucja Parlamentu Europejskiego 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 (2011/2285 (INI))**

(2013/C 264 E/12)

*Parlament Europejski,*

- uwzględniając art. 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając art. 8 i 157 TFUE,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE 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) <sup>(1)</sup>,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 21 września 2010 r. zatytułowany „Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015” (COM(2010)0491),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 5 marca 2010 r. zatytułowany „Zwiększone zaangażowanie na rzecz równości między kobietami i mężczyznami. Karta Kobiet” (COM(2010)0078),
- uwzględniając sprawozdanie Komisji z maja 2010 r. zatytułowane „Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w Europie z perspektywy prawnej”,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji z lutego 2009 r., sporządzone przez europejską sieć ekspertów prawnych w obszarze równości płci, zatytułowane „Transpozycja preredagowanej wersji dyrektywy 2006/54/WE”,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 18 lipca 2007 r. zatytułowany „Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn” (COM(2007)0424),
- uwzględniając sprawozdanie Komisji z lutego 2007 r., sporządzone przez komisyjną sieć ekspertów prawnych w obszarze zatrudnienia, spraw społecznych i równości między mężczyznami i kobietami, zatytułowane „Aspekty prawne różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn”,
- uwzględniając europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020) przyjęty przez Radę w dniu 7 marca 2011 r.,
- uwzględniając orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w oparciu o art. 157 TFUE,
- uwzględniając sprawozdanie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z dnia 5 marca 2010 r. pt. „Działania na rzecz zmniejszania różnic w płacy kobiet i mężczyzn: działania rządu i partnerów społecznych”,
- uwzględniając ramy działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn przyjęte przez europejskich partnerów społecznych w dniu 1 marca 2005 r. oraz sprawozdania uzupełniające z lat 2006, 2007 i 2008, a także końcowe sprawozdanie oceniające z 2009 r.,

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

Czwartek, 24 maja 2012 r.

- uwzględniając postanowienia Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1994 r. <sup>(1)</sup> dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze czasu, które zobowiązują państwa do zawarcia w umowach o zamówienia publiczne klauzuli dotyczącej pracy, w tym równości wynagrodzeń,
  - uwzględniając konwencję nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy pt. „Jednakowe wynagrodzenie”,
  - uwzględniając seminarium internetowe MOP – Global Compact ONZ z marca 2011 r.: „Równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości: jak to osiągnąć?”,
  - mając na uwadze art. 11 ust. 1 lit. d) Konwencji w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w rezolucji nr 34/180 z dnia 18 grudnia 1979 r.,
  - uwzględniając swą rezolucję z dnia 18 listopada 2008 r. w sprawie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet <sup>(2)</sup>,
  - uwzględniając komunikat uzupełniający Komisji z dnia 3 lutego 2009 r. do rezolucji z dnia 18 listopada 2008 r.,
  - uwzględniając wniosek przedłożony przez 10 posłów dnia 8 marca 2010 r. zgodnie z art. 42 Regulaminu, dotyczący sporządzenia sprawozdania w ramach inicjatywy ustawodawczej zatytułowanego „Równa płaca za tę samą pracę”,
  - uwzględniając art. 42 i 48 Regulaminu,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz opinię Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A7-0160/2012),
- A. mając na uwadze, że zgodnie z najnowszymi tymczasowymi i niekompletnymi danymi w Unii wynagrodzenie kobiet jest średnio o 16,4 % niższe od wynagrodzenia mężczyzn, a zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć waha się w państwach członkowskich od 4,4 % do 27,6 %; mając również na uwadze, że mimo okazałego zbioru przepisów prawnych obowiązujących od niemal 40 lat oraz działań i zasobów ukierunkowanych na zmniejszenie takich różnic w wynagrodzeniu <sup>(3)</sup>, zmiany zachodzą niezwykle powoli (rozbieżność na poziomie Unii wynosiła 17,7 % w 2006 r., 17,6 % w 2007 r., 17,4 % w 2008 r., 16,9 % w 2009 r. i 16,4 % w 2010 r.), a w niektórych państwach członkowskich ta rozbieżność się nawet pogłębiła; przy czym zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć może być wyższe od wskazanego, gdyż cały czas brakuje danych dotyczących trzech państw członkowskich;
- B. mając na uwadze, że powody leżące u podstaw utrzymującego się znacznego zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć są złożone, różnorakie i często współzależne od innych czynników oraz wykraczają daleko poza prostą zasadę równej płacy za tę samą pracę lub pracę o równej wartości; mając na uwadze, że powody te uwzględniają bezpośrednią i pośrednią dyskryminację oraz czynniki społeczno-gospodarcze, np. rynek pracy charakteryzujący się wysokim poziomem segregacji poziomej i pionowej, przyznawanie niższej wartości pracy kobiet, nierównowagę w godzeniu życia zawodowego i prywatnego oraz tradycyjne praktyki i stereotypy wpływające m.in. na wybór formy edukacji, doradztwo edukacyjne, dostęp do branż i w rezultacie na karierę zawodową, zwłaszcza w przypadku dziewcząt i kobiet, co skłania je do wyboru typowo kobiecych zawodów, które są gorzej opłacane; mając na uwadze, że według analiz ekspertów dyskryminacja, zarówno bezpośrednia, jak i pośrednia, odpowiada praktycznie w połowie za zróżnicowanie wynagrodzenia;
- C. mając na uwadze, że zbyt często różnice w wynagrodzeniu są powiązane z dziedzictwem kulturowym oraz z czynnikami prawnymi i gospodarczymi charakteryzującymi współczesne społeczeństwo;
- D. mając na uwadze, że kobiety musiałyby pracować średnio aż do 2 marca 2012 r., ażeby zarobić tyle, ile wynosiła średnia roczna płaca mężczyzn do dnia 31 grudnia 2011 r.;

<sup>(1)</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0>

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 16 E z 22.1.2010, s. 21.

<sup>(3)</sup> Zrównoważony rozwój w Unii Europejskiej: raport monitorujący z 2011 r. w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju UE, Eurostat, 2011.

Czwartek, 24 maja 2012 r.

- E. mając na uwadze, że wprowadzenie w życie zasady jednakowej płacy za taką samą pracę oraz za pracę o równej wartości jest kluczowe, by osiągnąć równość płci; mając na uwadze, że Komisja i państwa członkowskie powinny zostać wezwane do gromadzenia i regularnego publikowania statystyk wskaźujących nie tylko na średnie wynagrodzenie za godzinę pracy, lecz także na wynagrodzenie, jakie otrzymują kobiety i mężczyźni za taką samą pracę oraz za pracę o równej wartości;
- F. mając na uwadze, że chociaż dyrektywa 2006/54/WE przyczyniła się do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy, nie zmieniła ona w sposób zasadniczy legislacji dotyczącej zmniejszania różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć; mając na uwadze, że wstępne badania ekspertów pokazują, iż w legislacji państw członkowskich wprowadzono jedynie niewielkie zmiany lub nie wprowadzono ich wcale, a na pracodawców nie są nakładane żadne sankcje; mając na uwadze, że złożoność tej kwestii wymaga nie tylko poprawy ustawodawstwa, ale również przyjęcia ogólnoeuropejskiej strategii na rzecz przeciwdziałania różnicowaniu wynagrodzenia ze względu na płeć, co z kolei wymaga silnego przywództwa Unii w obszarze koordynowania polityk, propagowania dobrych praktyk i angażowania różnorodnych podmiotów;
- G. mając na uwadze, że panuje tendencja do częstszego negocjowania wynagrodzeń indywidualnie, co skutkuje brakiem informacji i przejrzystości w odniesieniu do zindywidualizowanego systemu płac, prowadząc do zwiększania rozbieżności między stawkami wynagrodzeń pracowników na podobnych stanowiskach, a także może skutkować zwiększaniem różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć; mając na uwadze, że bardziej zdecentralizowany i zindywidualizowany system ustalania wynagrodzeń powinien być oceniany raczej jako niepokojąca zmiana, a ochrona danych nie może być podawana jako uzasadniony powód niepublikowania informacji statystycznych dotyczących wynagrodzeń;
- H. mając na uwadze, że we wszystkich państwach członkowskich uczennice osiągają lepsze wyniki w szkole aniżeli uczniowie, a kobiety stanowią aż 59 % wszystkich absolwentów uczelni wyższych; mając jednak na uwadze, że ze względu na tradycyjne praktyki i stereotypy dotyczące edukacji stanowią one mniejszość na takich kierunkach jak matematyka czy inżynieria informatyczna;
- I. mając na uwadze, że umiejętności i kompetencje kobiet są często niedoceniane, podobnie jak zawody i stanowiska zdominowane przez kobiety, a ocena taka często nie opiera się na żadnych obiektywnych kryteriach; mając na uwadze, że poszerzanie perspektyw kariery zawodowej kobiet i zmiany modeli edukacji mogłyby mieć pozytywny wpływ na rozwiązanie kwestii różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, na przykład przez zwiększenie liczby kobiet naukowców i inżynierów;
- J. mając na uwadze, że kobiety częściej zatrudniane są w niepełnym wymiarze godzin oraz że różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć jest niemal dwukrotnie większe w przypadku pracowników wykonujących pracę w niepełnym wymiarze godzin niż w przypadku pracowników pełnoetatowych;
- K. mając na uwadze, że według analiz ekspertów różnice w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn zaczynają być widoczne po powrocie kobiet na rynek pracy z pierwszego urlopu macierzyńskiego, pogłębiają się w przypadku powtarzających się przerw w karierze ze względu na czynniki zewnętrzne, takie jak przerwy w zatrudnieniu związane z opieką nad dzieckiem lub członkami rodziny pozostającymi na utrzymaniu, i rośnie z wiekiem i poziomem wykształcenia; mając na uwadze, że wolniejsze, krótsze i/lub przerywane kariery kobiet przyczyniają się również do powstania różnic w składkach na systemy zabezpieczenia społecznego, zwiększając tym samym w przypadku kobiet prawdopodobieństwo życia w ubóstwie na starość;
- L. mając na uwadze, że według dostępnych danych kwalifikacje i doświadczenie zdobywane przez kobiety, w porównaniu do tych zdobywanych przez mężczyzn, przynoszą mniejsze korzyści finansowe; mając na uwadze, że oprócz przyjęcia koncepcji „równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości”, która musi być wolna od stereotypów dotyczących płci, należy również odejść od ról społecznych, które dotychczas znacznie wpływały na formy edukacji i zatrudnienia, natomiast edukacja może i musi przyczynić się do zlikwidowania stereotypów dotyczących płci występujących w społeczeństwie; mając ponadto na uwadze, że urlop macierzyński i rodzicielski nie musi prowadzić do dyskryminacji kobiet na rynku pracy;
- M. mając na uwadze, że pracodawcy w sfeminizowanych branżach oraz zawodach wypłacają średnio niższe wynagrodzenia; mając także na uwadze, że we wspomnianych branżach i zawodach zazwyczaj rzadziej występuje zarówno reprezentacja związkowa, jak i zbiorowe układy pracy;

Czwartek, 24 maja 2012 r.

- N. mając na uwadze, że zgodnie z przepisami i europejskim orzecznictwem pracodawcy mają obowiązek stosować te same kryteria oceny wobec wszystkich członków personelu, ustalenia dotyczące wynagrodzenia muszą być zrozumiałe i przejrzyste, a stosowane kryteria muszą uwzględniać specyficzny charakter i typ pracy oraz muszą być pozbawione elementów dyskryminacyjnych;
- O. mając na uwadze, że różnice w wynagrodzeniu są jeszcze bardziej wyraźne wśród kobiet borykających się z szeregiem różnego rodzaju trudności, takich jak kobiety niepełnosprawne, kobiety należące do mniejszości oraz kobiety niewykwalifikowane;
- P. mając na uwadze, że jedynie niewielka liczba skarg dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć, przybierającej formę różnicy w wynagrodzeniu, wnoszona jest do właściwych w tym zakresie organów sądowych<sup>(1)</sup>; mając na uwadze, że istnieje wiele powodów tak niskiej liczby skarg, np. brak informacji o wynagrodzeniach, problematyczny zakres porównania, niedostateczne zasoby własne skarżącego;
- Q. mając na uwadze, że Europejski Instytut ds. Równouprawnienia Płci może odgrywać zasadniczą rolę w monitorowaniu rozwoju różnic w wynagrodzeniu w zależności od płci oraz analizowaniu przyczyn tych różnic, a także w ocenie wpływu przepisów w tym zakresie;
- R. mając na uwadze, że Parlament wielokrotnie wzywał Komisję do podjęcia inicjatyw, w tym przeglądu istniejących przepisów, w celu wyeliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć i ryzyka ubóstwa wśród emerytów, które jest wyższe wśród kobiet, co jest bezpośrednią konsekwencją zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć;

1. zwraca się do Komisji o dokonanie przeglądu dyrektywy 2006/54/WE najpóźniej do dnia 15 lutego 2013 r., zgodnie z jej art. 32, oraz o zaproponowanie do niej zmian na podstawie art. 157 TFUE z uwzględnieniem szczegółowych zaleceń przedstawionych w załączniku do niniejszej rezolucji, przynajmniej w odniesieniu do następujących aspektów zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć:

- definicje,
- analiza sytuacji i przejrzystość wyników,
- ocena pracy i szeregowanie pracowników,
- organy właściwe w zakresie równouprawnienia i środki prawne,
- dialog społeczny,
- zapobieganie dyskryminacji,
- upowszechnianie problematyki płci,
- sankcje,
- racjonalizacja unijnego prawodawstwa i unijnej polityki;

- 2. potwierdza, że zalecenia te są zgodne z prawami podstawowymi i zasadą pomocniczości;
- 3. wyraża przekonanie, że wnioskowany projekt nie będzie miał konsekwencji finansowych;

<sup>(1)</sup> Dokument referencyjny do komunikatu Komisji zatytułowanego „Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015” (SEC(2010)1080, s. 36).

Czwartek, 24 maja 2012 r.

4. dostrzega liczne przyczyny wzrostu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć i w związku z tym przyznaje, że wielopoziomowe i wieloaspektowe podejście wymaga silnego przywództwa Unii w obszarze koordynowania polityk, propagowania dobrych praktyk i angażowania różnorodnych podmiotów w charakterze europejskich partnerów społecznych, w celu stworzenia ogólnoeuropejskiej strategii na rzecz eliminowania różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn;
5. wzywa państwa członkowskie do konsekwentnego wdrażania i egzekwowania dyrektywy 2006/54/WE oraz do zachęcania sektora prywatnego do odgrywania aktywniejszej roli w eliminowaniu różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn; państwa członkowskie i Komisja powinni zachęcać partnerów społecznych, w tym pracodawców, do stosowania takich systemów oceny pracy, które są wolne od dyskryminacji ze względu na płeć, a także do wdrażania systemów zaszerzegowania pracowników oraz do promowania koncepcji pracy za równe wynagrodzenie;
6. wzywa państwa członkowskie do dawania przykładu w odniesieniu do likwidowania różnic w wynagrodzeniu kobiet w instytucjach rządowych i publicznych oraz w przedsiębiorstwach publicznych;
7. podkreśla znaczenie negocjacji zbiorowych i zbiorowych układów pracy w zwalczaniu dyskryminacji kobiet, zwłaszcza w zakresie dostępu do zatrudnienia, wynagrodzeń, warunków pracy, awansu zawodowego oraz szkoleń zawodowych;
8. przyjmuje z zadowoleniem inicjatywę Komisji dotyczącą ustanowienia Dnia Równości Wynagrodzeń, który obchodzony był po raz pierwszy w dniu 5 marca 2011 r., a po raz drugi w dniu 2 marca 2012 r.;
9. zwraca uwagę, że nie można tolerować nierównego wynagradzania ze względu na inne czynniki, takie jak rasa, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna czy religia;
10. przyjmuje z zadowoleniem inicjatywę Rady, przedstawioną w czasie prezydencji belgijskiej w 2010 r., dotyczącą oceny i aktualizacji zbioru wskaźników ilościowych i jakościowych;
11. zachęca Komisję do wspierania ściślejszej współpracy między państwami członkowskimi w zakresie badań, analiz i czerpania wszelakich korzyści z wymiany najlepszych praktyk;
12. zachęca państwa członkowskie, aby – o ile to możliwe przy udziale partnerów społecznych – wymieniały się najlepszymi praktykami i zacieśniały współpracę na rzecz rozwoju nowych sposobów walki z różnicami w wynagrodzeniu ze względu na płeć;
13. wzywa Komisję i państwa członkowskie do sprzeciwiania się nierównemu wynagradzaniu mężczyzn i kobiet we wszystkich przedmiotowych strategiach politycznych Unii i programach krajowych, a zwłaszcza w tych, które są ukierunkowane na zwalczanie ubóstwa;
14. proponuje, by państwa członkowskie wyznaczyły obrońcę równości wynagrodzeń, który odpowiadałby za monitorowanie sytuacji w poszczególnych państwach członkowskich oraz składał sprawozdania swojemu parlamentowi krajowemu i Parlamentowi Europejskiemu z poczynionych postępów;
15. wzywa Komisję do dokonania przeglądu dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC <sup>(1)</sup>, pod kątem eliminowania różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn;
16. zachęca partnerów społecznych do przyjmowania odpowiedzialności, jeżeli chodzi o stworzenie struktury wynagrodzeń charakteryzującej się większą równością płci; organizowania szkoleń w zakresie umiejętności negocjacyjnych, w tym negocjowania wynagrodzenia; promowania wiedzy o równości wynagrodzenia przede wszystkim w celu dążenia do wprowadzenia obowiązkowych audytów wynagrodzeń; oraz do wzmocnienia pozycji kobiet w strukturze partnerstwa społecznego, w szczególności na stanowiskach decyzyjnych;

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 14 z 20.1.1998, s. 9.

Czwartek, 24 maja 2012 r.

17. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia możliwości wykorzystywania powództwa zbiorowego w przypadkach naruszeń zasady równości wynagrodzeń, umożliwiając osobom indywidualnym lub organom przedstawicielskim wnoszenie spraw do sądu w imieniu skarżących oraz za ich zgodą oraz do przyznania organizacjom pozarządowym i związkom zawodowym prawa do reprezentowania ofiar dyskryminacji również w postępowaniach administracyjnych; wzywa Komisję do zastanowienia się – w kontekście prac nad przyszłym wnioskiem dotyczącym dyrektywy horyzontalnej w sprawie dochodzenia roszczeń zbiorowych – nad włączeniem doń powództwa zbiorowego w przypadkach naruszeń zasady równości wynagrodzeń;
18. podkreśla, że bardzo niewiele skarg dotyczących dyskryminacji motywowanej zróżnicowaniem wynagrodzenia ze względu na płeć wniesiono do właściwych sądów (zwykłych lub administracyjnych); zachęca zatem Komisję i państwa członkowskie do kontynuowania kampanii społecznych, obejmujących przekazywanie dokładnych informacji na temat ciężaru dowodu, biorąc pod uwagę, że odgrywa on istotną rolę w zapewnianiu zasady równego traktowania;
19. jest zdania, że należy usprawnić i uprościć procedury i mechanizmy służące przestrzeganiu zasady równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości oraz zakazujące wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć;
20. wzywa państwa członkowskie, organizacje związkowe i organizacje pracodawców do wspólnego opracowania obiektywnego instrumentu oceny pracy w celu zmniejszenia różnic między wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet;
21. zachęca państwa członkowskie do określenia celów, strategii i ram czasowych na rzecz zmniejszenia zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz wyrównania wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości;
22. wzywa Komisję do promowania dalszych badań nad strategiami „flexicurity”, aby ocenić ich wpływ na zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć oraz określić, w jaki sposób strategie te mogą pomóc rozwiązać problem dyskryminacji ze względu na płeć;
23. z zadowoleniem przyjmuje konkluzje Rady z dnia 6 grudnia 2010 r., w których wzywa się państwa członkowskie do przedsięwzięcia kompleksowych środków w celu wyeliminowania przyczyn nierówności płacowych;
24. utrzymuje, że zwiększenie szans kobiet na zatrudnienie, zwłaszcza na najwyższych stanowiskach, ułatwiłoby eliminowanie zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć; podkreśla, że kobiety powinny odgrywać aktywniejszą rolę w procesie podejmowania decyzji gospodarczych i wykorzystywać swoje wpływy, aby doprowadzić do osiągnięcia rozwiązań uwzględniających aspekt równości płci; zwraca uwagę na badania, według których istnieje silny związek między większą liczbą kobiet na stanowiskach kierowniczych firmy a jej większymi zyskami z aktywów, sprzedaży i kapitału inwestycyjnego;
25. przypomina państwom członkowskim o ich zobowiązaniu dotyczącym oceny wpływu polityki zatrudnienia i polityki podatkowej na różnice w wynagrodzeniach;
26. proponuje, aby Parlament wyznaczył nagrodę „Kobiety w Europejskim Biznesie” (Women & Business in Europe) przyznawaną pracodawcom (przedsiębiorstwom, instytucjom i organom władzy), którzy wzorowo wspierają kobiety, popierają powoływanie kobiet na stanowiska kierownicze i przestrzegają zasady równości wynagrodzeń;
27. podkreśla konieczność podjęcia działań służących rozwojowi i awansowi zawodowemu pod warunkiem zapewnienia rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn; wskazuje, że zasada równości jest elementem koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, wspieranej na szczeblu międzynarodowym i krajowym, która powinna być rozwijana we wszystkich państwach członkowskich UE;
28. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji, a także szczegółowych zaleceń przedstawionych w załączniku, Komisji i Radzie oraz rządów i parlamentom państw członkowskich.

Czwartek, 24 maja 2012 r.

**ZAŁĄCZNIK****SZCZEGÓŁOWE ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI PRZEDSTAWIONEGO WNIOSKU****Zalecenie 1: DEFINICJE**

Dyrektywa 2006/54/WE zawiera definicję równego wynagrodzenia, którą przejęto z przepisów zawartych w dyrektywie 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 <sup>(1)</sup> Aby dysponować bardziej szczegółowymi kategoriami, pozwalającymi zwalczać zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć (GPG – z ang. „gender pay gap”), ważne jest zdefiniowanie w bardziej szczegółowy sposób kilku pojęć, jak np.:

- GDP, którego definicja nie może obejmować samego wynagrodzenia brutto za godzinę, gdyż należy wprowadzić rozróżnienie pomiędzy nieskorygowanym GDP a GDP „netto”;
- bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja płacowa;
- wynagrodzenie, którego definicja winna obejmować wszelkie płace i pensje netto, a także wszelkie uprawnienia finansowe przysługujące z tytułu wykonywanej pracy oraz świadczenia rzeczowe;
- różnice w emeryturach (w różnych filarach systemów emerytalnych, np. w systemach repartycyjnych, pracowniczych programach emerytalnych, jako kontynuacja zróżnicowania wynagrodzenia po przejściu na emeryturę);
- praca traktowana jako „równa” (w poszczególnych kategoriach zawodów);
- praca o jednakowej wartości, której definicja umożliwi uwzględnienie właściwych czynników;
- pracodawca, którego definicja zapewni jasne określenie odpowiedzialności za wynagradzanie pracowników i ewentualne różnice w wynagrodzeniach;
- zawody i układy zbiorowe – należy wyjaśnić, że istnieje możliwość porównywania w sądzie prac związanych z różnymi układami zbiorowymi i różnymi zawodami, pod warunkiem że prace te można porównać jako mające jednakowy charakter lub jednakową wartość.

**Zalecenie 2: ANALIZA SYTUACJI I PRZEJRZYSTOŚĆ WYNIKÓW**

- 2.1. Brak informacji i wiedzy wśród pracodawców i zatrudnionych o istniejących lub ewentualnych różnicach w wynagrodzeniu w ramach ich przedsiębiorstwa, jak również ich ignorowanie, osłabia wdrożenie zasady zapisanej w Traktacie i w obowiązujących przepisach prawnych.
- 2.2. Uznając fakt braku dokładnych, porównywalnych i spójnych danych statystycznych, dotyczących również GDP w przypadku pracy w niepełnym wymiarze godzin i zróżnicowania emerytur ze względu na płeć, oraz istniejące niższe stawki wynagrodzenia dla kobiet, zwłaszcza w zawodach tradycyjnie zdominowanych przez kobiety, państwa członkowskie powinny szczegółowo uwzględnić w swojej polityce społecznej zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć oraz traktować je jako poważny problem.
- 2.3. Z tego względu kluczowe znaczenie ma wprowadzenie w przedsiębiorstwach (np. w przedsiębiorstwach, w których zatrudnionych jest przynajmniej 30 osób, przy czym każda płeć jest reprezentowana w liczbie co najmniej 10 % pracowników) obowiązku systematycznego przeprowadzenia audytów wynagrodzeń, a także publikowania ich wyników, z uwzględnieniem ochrony danych osobowych. Obowiązek ten może obejmować również informacje na temat świadczeń o charakterze niestałym, dodawanych do wynagrodzenia. Informacje te powinny być dostępne dla pracowników, związków zawodowych i właściwych organów (np. inspekcji pracy, organów ds. równości).
- 2.4. Pracodawcy powinni udostępniać pracownikom oraz ich przedstawicielom te wyniki w formie statystyk płac z podziałem na płeć, lecz z uwzględnieniem ochrony danych osobowych. Dane te powinno się opracowywać w każdym państwie członkowskim na poziomie branżowym i krajowym.
- 2.5. Należy zobowiązać pracodawców do wdrażania polityki przejrzystości w odniesieniu do elementów składowych i struktury wynagrodzenia, z uwzględnieniem wynagrodzeń dodatkowych, premii i innych korzyści składających się na wynagrodzenie.

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 45 z 19.2.1975, s. 19.

Czwartek, 24 maja 2012 r.

- 2.6. W przypadku gdy statystyki płac wykazują grupowe lub indywidualne zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, pracodawcy są zobowiązani do przeanalizowania tych różnic oraz do podjęcia działań w celu ich wyeliminowania.

### **Zalecenie 3: OCENA PRACY I ZASZEREGOWANIE PRACOWNIKÓW**

- 3.1. Pojęcie wartości pracy musi być oparte na kwalifikacjach, umiejętnościach interpersonalnych i odpowiedzialności, z podkreśleniem jakości pracy, w celu promowania równych szans kobiet i mężczyzn. Pojęcie to nie powinno być nacechowane stereotypowym, niekorzystnym dla kobiet podejściem, np. podkreślającym raczej siłę fizyczną niż umiejętności interpersonalne, i musi zapewniać, że praca zakładająca odpowiedzialność za ludzi nie będzie uznawana za mniej wartościową od pracy zakładającej odpowiedzialność za zasoby materialne lub finansowe. Dlatego też należy zapewnić kobietom możliwość korzystania z informacji, wsparcia lub szkoleń w zakresie wynagrodzenia, zaszeregowania pracowników i widełek płacowych. Należy stworzyć możliwość domagania się od sektorów działalności i przedsiębiorstw dokonania oceny systemów zaszeregowania pracowników pod kątem obowiązkowego uwzględniania problematyki płci oraz wprowadzenia niezbędnych korekt.
- 3.2. Inicjatywa Komisji powinna zachęcać państwa członkowskie do wprowadzenia zaszeregowania pracowników zgodnego z zasadą równości kobiet i mężczyzn, umożliwiającego zarówno pracodawcom, jak i pracownikom wykrywanie przypadków ewentualnego dyskryminowania w zakresie wynagrodzenia w oparciu o wypaczoną definicję skali płacy. Ważne pozostaje poszanowanie prawa krajowego i tradycji dotyczących systemów stosunków pracy. Ocena i klasyfikacja pracy powinna być również przejrzysta i udostępniona wszystkim zainteresowanym stronom, a także inspektoratom pracy i organom ds. równości.
- 3.3. Państwa członkowskie powinny przeprowadzić dogłębną analizę skupiającą się na zawodach zdominowanych przez kobiety.
- 3.4. Neutralna płciowo ocena pracownika powinna opierać się na nowych systemach zaszeregowania i organizacji personelu oraz organizacji pracy, a także na doświadczeniu zawodowym i wydajności, ocenianych przede wszystkim pod kątem jakości, na przykład edukacji i innych kwalifikacji, wymogów psychicznych i fizycznych, odpowiedzialności za ludzi i zasoby materialne, co posłuży jako źródło danych i skal ocen celem określenia wynagrodzenia, przy należywym uwzględnieniu zasady porównywalności.

### **Zalecenie 4: ORGANY DS. RÓWNOŚCI I ŚRODKI PRAWNE**

Organy ds. promowania i monitorowania równości powinny odgrywać większą rolę w niwelowaniu różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn. Organy te powinny być upoważnione do monitorowania, raportowania oraz, gdzie to możliwe, egzekwowania w skuteczniejszy i bardziej niezależny sposób prawodawstwa w dziedzinie równości płci, a także powinny dysponować odpowiednimi środkami finansowymi. Należy dokonać przeglądu art. 20 dyrektywy 2006/54/WE w celu wzmocnienia mandatu tych organów, umożliwiając im:

- wspieranie ofiar dyskryminacji płacowej i doradzanie im;
- udostępnianie niezależnych sondaży na temat różnic w wynagrodzeniach;
- publikowanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń na temat wszelkich kwestii związanych z dyskryminacją płacową;
- korzystanie z umocowania prawnego w celu wszczynania własnego postępowania wyjaśniającego;
- korzystanie z umocowania prawnego w celu nakładania sankcji w przypadkach naruszeń zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub wnoszenia do sądu powództwa w sprawach dotyczących dyskryminacji płacowej;
- zapewnianie specjalnych szkoleń partnerom społecznym oraz prawnikom, sędziom i rzecznikom praw obywatelskich, w oparciu o zestaw instrumentów analitycznych i ukierunkowanych środków wykorzystywanych w czasie sporządzania umów lub podczas weryfikacji, czy wdrażane są zasady i polityka nakierowane na eliminowanie nierówności w wynagrodzeniu, a także zapewnianie pracodawcom kursów i materiałów szkoleniowych dotyczących niedyskryminacyjnej oceny pracy.

### **Zalecenie 5: DIALOG SPOŁECZNY**

Konieczne jest prowadzenie dalszego nadzoru układów zbiorowych, stosowanych skali płac i systemów zaszeregowania pracowników, głównie dotyczących traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin i pracowników o innych nietypowych formach zatrudnienia lub korzystających z dodatków/premii łącznie ze świadczeniami niepieniężnymi. Środki te nie powinny 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, bonusy itp.). Respektując prawo krajowe, układy zbiorowe lub praktykę, państwa członkowskie powinny zachęcać partnerów społecznych do wprowadzania neutralnych płciowo systemów zaszeregowania pracowników, co umożliwi zarówno pracodawcom, jak i zatrudnionym zidentyfikowanie przypadków ewentualnego dyskryminowania w zakresie wynagrodzenia w oparciu o wypaczoną definicję skali płacy.

Czwartek, 24 maja 2012 r.

Kadra kierownicza może również odgrywać ważną rolę nie tylko w zakresie równości wynagrodzeń, ale także pod względem tworzenia klimatu sprzyjającego równemu podziałowi obowiązków w zakresie opieki i rozwojowi kariery zarówno pracowników płci męskiej, jak i żeńskiej.

Partnerzy społeczni powinni mieć możliwość uwzględniania kwestii związanych z równością wynagrodzeń w swojej agendzie, nie tylko w obrębie własnych sektorów, a także opowiedzenia się za równowagą między sektorami (1).

Komisja powinna opracować praktyczny, przyjazny dla użytkowników podręcznik dialogu społecznego w przedsiębiorstwach i państwach członkowskich. Przewodnik ten powinien zawierać wskazówki i kryteria oceny wartości pracy oraz porównywania stanowisk. Powinien również zawierać propozycje dotyczące ewentualnych metod oceny pracy.

#### **Zalecenie 6: ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI**

W art. 26 dyrektywy 2006/54/WE, dotyczącej zapobiegania dyskryminacji, należy dodać szczególne postanowienia odnoszące się do zapobiegania dyskryminacji płacowej, aby państwa członkowskie wraz z partnerami społecznymi i organami ds. równości szans przyjęły:

- specjalne środki w zakresie kształcenia i zaszeregowania pracowników nakierowane na system szkoleń zawodowych, mające na celu unikanie i zapobieganie dyskryminacji w szkoleniach i zaszeregowaniu oraz w gospodarczej ocenie umiejętności,
- specjalne strategie polityczne umożliwiające godzenie pracy z życiem rodzinnym i osobistym, uwzględniające wysokiej jakości i przystępną cenowo opiekę nad dzieckiem oraz opiekę nad innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu i inne usługi opiekuńcze, elastyczną organizację pracy i godzin pracy oraz urlop macierzyński, ojcowski, rodzicielski i rodzinny,
- konkretne działania (zgodnie z art. 157 ust. 4 TFUE na rzecz wyeliminowania różnic w wynagrodzeniach i segregacji płciowej, realizowane przez partnerów społecznych i organy ds. równości na poziomie umownym i sektorowym, takie jak: promowanie porozumień w zakresie wynagrodzeń mających na celu niwelowanie różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, badania na temat równości wynagrodzeń za taką samą pracę, ustanowienie celów jakościowych i ilościowych oraz analizy porównawczej, a także wspieranie wymiany najlepszych praktyk,
- włączaną do umów publicznych klauzulę wymagającą poszanowania równości płci i równości wynagrodzeń za taką samą pracę.

#### **Zalecenie 7: UPOWSZECHNIANIE PROBLEMATYKI PŁCI**

Należy w większym stopniu uwzględnić kwestię płci poprzez umieszczenie w art. 29 dyrektywy 2006/54/WE dokładnych wskazówek skierowanych do państw członkowskich, dotyczących zasady równości wynagrodzeń i mających na celu zniesienie zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć. Komisja Europejska musi przygotować się do zapewnienia państwom członkowskim i zainteresowanym podmiotom wsparcia w zakresie konkretnych środków służących usunięciu zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć poprzez:

- wprowadzenie systemów sprawozdawczości służących ocenie zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn,
- stworzenie banku danych zawierającego informacje o zmianach w systemach zaszeregowania i organizacji pracowników,
- zbieranie i upowszechnianie wyników doświadczeń w zakresie reformy organizacji pracy,

(1) Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy: Działania na rzecz zmniejszania różnic w płacy kobiet i mężczyzn – działania rządu i partnerów społecznych”, 5 marca 2010 r., s. 30.

Czwartek, 24 maja 2012 r.

- rozpowszechnianie informacji i wytycznych na temat praktycznych narzędzi, zwłaszcza dla MŚP (np. na temat narzędzia informatycznego LOGIB-D), umożliwiających zniesienie różnic płacowych, w tym w ramach krajowych lub sektorowych układów zbiorowych,
- opracowanie – wspólnie z partnerami społecznymi i stowarzyszeniami – europejskiego certyfikatu jakości w zakresie równości wynagrodzeń, który instytucje, przedsiębiorstwa i władze mogłyby wykorzystywać do potwierdzenia przestrzegania określonych kryteriów dotyczących równości wynagrodzeń, np. przejrzystości płac,
- sformułowanie specjalnych wytycznych dotyczących monitorowania różnic w wynagrodzeniu w kontekście rokowań zbiorowych oraz udostępnienie ich na stronie internetowej z tłumaczeniem na różne języki w celu zapewnienia powszechnej dostępności.

#### **Zalecenie 8: SANKCJE**

- 8.1. Z różnych przyczyn prawodawstwo w tym obszarze jest ewidentnie mniej skuteczne, a zatem mając na uwadze fakt, że samo ustawodawstwo nie rozwiąże całego problemu, Komisja i państwa członkowskie powinny wzmocnić istniejące przepisy prawne poprzez wprowadzenie do nich odpowiednich rodzajów sankcji, które są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.
- 8.2. Ważne jest, aby państwa członkowskie podejmowały kroki niezbędne do zapewnienia, że naruszenie zasady równości wynagrodzeń za pracę o jednakowej wartości podlega odpowiednim sankcjom zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi.
- 8.3. Pomimo obowiązujących przepisów prawnych kontrolowanie i sankcjonowanie często jest dalekie od zgodności z zasadą równości wynagrodzeń. Kwestie te należy potraktować priorytetowo, natomiast agencjom i organom za nie odpowiedzialnym należy zapewnić niezbędne środki techniczne i finansowe.
- 8.4. Warto przypomnieć, że na mocy dyrektywy 2006/54/WE państwa członkowskie już są zobowiązane do zapewnienia zadośćuczynienia lub odszkodowania (art. 18), a także do stosowania sankcji (art. 25). Przepisy te jednak nie wystarczają, aby uniknąć naruszenia zasady równości wynagrodzeń. Dlatego proponuje się przeprowadzenie analizy wykonalności, skuteczności i oddziaływania nałożenia ewentualnych kar, takich jak:
  - sankcje, które muszą obejmować wypłatę odszkodowania osobie pokrzywdzonej;
  - 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 już przewidziano w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2004/17/WE z dnia 31 marca 2004 r. koordynującej procedury udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych <sup>(1)</sup> i w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2004/18/WE z dnia 31 marca 2004 r. w sprawie koordynacji procedur udzielania zamówień publicznych na roboty budowlane, dostawy i usługi <sup>(2)</sup>;
  - podawanie do wiadomości publicznej tożsamości łamiących prawo.

#### **Zalecenie 9: RACJONALIZACJA UNIJNEGO PRAWODAWSTWA I UNIJNEJ POLITYKI**

- 9.1. Jednym z obszarów wymagających pilnego działania jest fakt, że kwestia niższych płac jest najwyraźniej związana z pracą w niepełnym wymiarze godzin. Sprawa ta wymaga dokonania oceny i ewentualnego przeglądu dyrektywy 97/81/WE, która przewiduje równe traktowanie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin i pracowników 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.

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 134 z 30.4.2004, s. 1.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 134 z 30.4.2004, s. 114.