



Warszawa, dn. 15 marca 2021 r.

OPZZ/PO/ 33 /2021

Pani

Anna Schmidt

Sekretarz Stanu w

Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej

Pełnomocnik Rządu ds. Równego

Traktowania

Warszawa

Stosownie Pani Minister

W odpowiedzi na, przekazane w dn. 10 marca 2021 roku drogą elektroniczną, pismo Pani Minister w sprawie wniosku - Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania COM (2021) 93 (BRT-I.6106.3.2.2021.JK) przekazuję poniżej opinię Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

W Polsce prawo do jednakowego wynagrodzenia gwarantuje kobietom i mężczyznom Konsytuacja RP, która w art. 33 ust. 2 stanowi, że „Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”. Z kolei zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (art. 11²), „Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu”. Ponadto stosownie do art. 18^{3c}

Kodeksu pracy „Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości”.

Wydawać by się mogło zatem, że prawo chroni kobiety przed dyskryminacją płacową w sposób wystarczający. W rzeczywistości jednak, polskie ustawodawstwo nie zapewnia im skutecznej ochrony w tym zakresie, a podejmowane przez rząd działania, ograniczające różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (tzw. lukę płacową), okazują się nieskuteczne.

Luka płacowa to procentowa różnica w średnich zarobkach kobiet i mężczyzn. Według danych Europejskiego Urzędu Statystycznego w Polsce luka płacowa wyniosła w 2018 r. 8,8%. Mimo znacząco niższego wyniku na tle innych państw UE zauważalny jest trend wzrostu różnicy (o 1,6 p.p.) pomiędzy wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn w Polsce. W 2016 r. luka płacowa na polskim rynku pracy wynosiła bowiem 7,2%. Trzeba przy tym pamiętać, że dane Eurostatu nie biorą pod uwagę wszystkich branż, dotyczą tylko przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej osób oraz uwzględniają tylko niektóre sektory gospodarki, w których nie występują duże różnice w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Luka płacowa jest w rzeczywistości większa, co dobrze obrazują dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS). Z danych tych wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie w październiku 2018 r. wyniosło 5004 zł a różnica pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn zwiększyła się do 904 zł. Oznacza to, że luka płacowa wyniosła 19,9%. W porównaniu z wynikami z poprzedniego badania wynagrodzeń, zrealizowanego w 2016 r., luka płacowa powiększyła się o 1,4 p.p. Jeśli chodzi o kolejną przeciętne godzinowe wynagrodzenie to wyniosło ono 28 zł. I tu także mężczyźni zarabiali więcej niż kobiety - o 3,5 zł.

Biorąc pod uwagę powyższe, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych z zadowoleniem przyjmuje zaproponowany przez Komisję Europejską projekt Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania COM (2021) 93. OPZZ zwraca ponadto uwagę, że należy objąć przepisami przyszłej Dyrektywy jak największą liczbę przedsiębiorstw i pracowników, aby rzeczywiście zmniejszyć lukę płacową i

ograniczyć dyskryminację płacową. Zobowiązanie pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników do publicznego udostępniania określonych informacji jest – w naszej ocenie – niewysatraczające. Z uwagi na strukturę polskich przedsiębiorstw, zaproponowane rozwiązanie pozbawi pracowników ponad 99% przedsiębiorstw w Polsce możliwości porównania swojego wynagrodzenia. Dlatego projektowane przepisy powinny obowiązywać w podmiotach zatrudniających na najmniej 50 pracowników. Wzywamy do jej szybkiego przyjęcia Dyrektywy i przystąpienia do jej właściwej implementacji w państwach członkowskich we współpracy z partnerami społecznymi. OPZZ uważa w szczególności, że:

1. Pozytywnie należy ocenić definicję pojęcia „wynagrodzenie” (art. 3, ust. 1a), które obejmuje nie tylko płacę i wszelkie inne korzyści, pieniężne lub rzeczowe, które pracownicy otrzymują bezpośrednio lub pośrednio („składniki uzupełniające lub zmienne”) od swojego pracodawcy z tytułu zatrudnienia, ale także wszelkie dodatkowe świadczenia, takie jak premie, rekompensata za nadgodziny, ułatwienia związane z podróżą (w tym samochody udostępniane przez pracodawcę i bilety na przejazd), dodatki mieszkaniowe, rekompensaty za udział w szkoleniach, płatności w przypadku zwolnienia, ustawowe świadczenia chorobowe, ustawowo wymagane odszkodowanie lub zadośćuczynienie oraz emerytury pracownicze, niezależnie, czy są one należne na mocy prawa lub układu zbiorowego. Jednocześnie powyższy mechanizm nie może prowadzić do zastępowania części wynagrodzenia różnego rodzajami świadczeniami (benefitami), co może utrudnić porównywanie płac w firmach i/lub sztucznie niwelować dyskryminację płacową u pracodawców. Pracodawcy powinni udostępniać pracownikom informację pozwalającą im ocenić nie tylko całość wynagrodzenia, ale przed wszystkim jego części składowe, w tym przed wszystkim wynagrodzenie zasadnicze.
2. Na poparcie zasługuje, zgodnie z zasadą „taka sama płaca za tę samą pracę i pracę tej samej wartości”, zobowiązanie państw członkowskich do ustanowienia narzędzi lub metod oceny i porównywania wartości pracy, zgodnie z zestawem obiektywnych kryteriów, wśród których znajdują się wymogi związane z wykształceniem, wymogi zawodowe i szkoleniowe, umiejętności, wysiłek i odpowiedzialność, wykonywana praca oraz charakter

wykonywanych zadań (art. 4 ust. 2). Jednak w ocenie OPZZ ustanawianie ww. narzędzi lub metod oceny i porównywania wartości pracy powinno się zawsze odbywać w ramach dialogu społecznego z partnerami społecznymi.

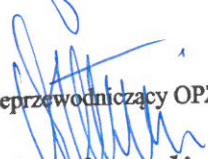
3. Z zadowoleniem należy przyjąć propozycję wymogu, aby pracodawcy wskazywali początkowy poziom wynagrodzenia lub zakres wynagrodzenia (w oparciu o obiektywne i neutralne pod względem płci kryteria), które będzie wypłacane przyszłemu pracownikowi na określonym stanowisku lub za określoną pracę poprzez zawieranie stosownych informacji w ogłoszeniu o naborze lub przekazane w inny sposób przed rozmową kwalifikacyjną (art. 5).
4. Jako korzystny należy ocenić przepis (art. 7), na podstawie którego możliwe będzie udostępnienie pracownikom niezbędnych informacji pozwalających im ocenić, czy – w porównaniu z innymi pracownikami tej samej jednostki organizacyjnej wykonującymi taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości – otrzymują wynagrodzenie w sposób niedyskryminacyjny, oraz w razie potrzeby dochodzić swojego prawa do równego wynagrodzenia, a także zobowiązanie pracodawców do informowania wszystkich pracowników, w ujęciu rocznym, o przysługującym im prawie do otrzymywania takich informacji.
5. Przepisy dotyczące sprawozdawczości w zakresie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (art. 8) nie powinny dotyczyć tylko pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników. W warunkach polskich oznacza to objęcie projektowaną regulacją jedynie około 4300 podmiotów. OPZZ uważa, że tego typu mechanizmy sprawozdawcze powinny być stosowane u wszystkich pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Musimy też pamiętać, że luka płacowa w większym stopniu dotyczy mikrofirm, dlatego Dyrektywa powinna przewidywać odrębne, dostosowane do możliwości i potencjału mikroprzedsiębiorstw, rozwiązania i obowiązki w zakresie udostępniania danych dotyczących wynagrodzeń. Dodatkowo, zdaniem OPZZ, decyzja o samodzielnym zestawianiu informacji na podstawie danych administracyjnych powinna być obligatoryjna dla państw członkowskich a nie fakultatywna - jak jest to obecnie proponowane w treści Dyrektywy (art. 8 ust. 4).

6. Na pozytywną ocenę zasługuje treść art. 9 wprowadzająca wspólną ocenę wynagrodzeń, jednak negatywnie odnieść się należy do niejasnego i potencjalnie niebezpiecznego zapisu „we współpracy z przedstawicielami swoich pracowników” (art. 9 ust 1). W ocenie OPZZ, przepis precyzyjnie powinien wskazywać na potrzebę współpracy w tej kwestii z zakładowymi organizacjami związkowymi, jako podmiotami demokratycznymi i niezależnymi od pracodawcy.
7. Należy pozytywnie ocenić rozdział III Dyrektywy odnoszący się do środków ochrony prawnej i egzekwowania. Zdaniem OPZZ artykuł 12 powinien wyraźnie wskazać, że zapewnienie przez państwa członkowskie dostępu do procedur sądowych oznacza także zwiększenie liczby sądów pracy oraz radykalne skrócenie czasu trwania postępowań.
8. W art. 13 ust. 1 wyrażenie „przedstawiciele pracowników” powinno być zastąpione wyrażeniem „związki zawodowe”.
9. Zgadzamy się z treścią art. 21 mówiącą o równości wynagrodzeń w zamówieniach publicznych oraz koncesjach. Fakultatywność zawarta w ust. 2 („rozważą wprowadzenie”) powinna być w naszej ocenie zastąpiona obligatoryjnością, tak aby państwa członkowskie wymagały, by przy realizacji zamówień publicznych różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wykonujących zamówienie publiczne u wykonawcy wynosiła nie więcej niż 5%.
10. Krajowe organy ds. równości, o jakich mowa w art. 25 ust. 1 oraz organy monitorujące, o jakich mowa w art. 26 ust. 2 powinny mieć charakter kolektywny i uspołeczniony, poprzez udział w nich przedstawicieli reprezentatywnych partnerów społecznych.
11. Ośmioletni okres, w trakcie którego, zgodnie z projektem Dyrektywy, państwa członkowskie będą miały obowiązek przekazywania Komisji wszelkich informacji dotyczących stosowania Dyrektywy (art. 32) zdaniem OPZZ powinien zostać skrócony. Dodatkowo, monitorowanie funkcjonowania Dyrektywy powinno odbywać się w oparciu o dane statystyczne, w szczególności po kątem wpływu Dyrektywy na obniżenie się luki płacowej po wpływie działania Dyrektywy. Zmianie powinna ulec także metodologia badań Eurostat w zakresie luki płacowej, aby lepiej odzwierciedlały one

faktyczną sytuację w poszczególnych państwach członkowskich w tym zakresie.

12. Aby przepisy Dyrektywy skutecznie zabezpieczały pracowników przed dyskryminacją płacową i gwarantowały transparentność ustalania wynagrodzeń, pracownicy muszą mieć pełną wiedzę na temat swojego wynagrodzenia oraz jego składników. Dlatego powinien zostać przywrócony prawny obowiązek wydawania osobom świadczącym pracę tzw. „pasków wynagrodzeń”, tj. dokumentów zawierających informację na temat elementów składających się na wynagrodzenie pracownika. Mogą mieć one formę elektroniczną, z uwzględnieniem możliwości przekazania paska – na żądanie pracownika – także w formie papierowej. Brak konieczności zapewnienia przejrzystej informacji o składnikach wynagrodzenia, w połączeniu z wykorzystywaniem przez podmioty zatrudniające niewiedzy osób zatrudnionych np. cudzoziemców, sprawia, że osoby te mają ograniczoną wiedzę na temat dokonanego wyliczenia wynagrodzenia.

2. gwarantem



Wiceprzewodniczący OPZZ
Piotr Ostrowski