



Warszawa, dnia 03.12.2021

OPZZ/P/2330 /2021

Pan

Mateusz Morawiecki

Prezes Rady Ministrów

Warszawa

Szanowny Panie Premierze,

Oczekujemy pilnego poparcia dla dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń ze względu na płęć i likwidacji różnic w równym traktowaniu kobiet i mężczyzn. Dla OPZZ walka o wzmocnienie pozycji i praw kobiet to jedno z priorytetowych zadań. Bez równouprawnienia płci w każdym aspekcie życia nie zbudujemy zdrowego i szczęśliwego społeczeństwa.

Z poważaniem

Wiceprzewodnicząca OPZZ

Barbara Popielarz

Przewodniczący OPZZ

Andrzej Radzikowski

Uzasadnienie:

OPZZ i europejski ruch związkowy z zadowoleniem przyjął długo oczekiwaną publikację dyrektywy i próbę przedstawienia przez Komisję Europejską szczegółowych przepisów, które pomogą zlikwidować różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn. OPZZ uważa, że propozycja dyrektywy jest realną szansą na znaczący postęp w walce o równe płace i położenie kresu niedocenianiu pracy wykonywanej głównie przez kobiety.

Proponowana dyrektywa zawiera zapisy, które wymagają zmian. Apelujemy więc do Pana o poparcie dla proponowanych przez nas zmian, które będą głosowane w Radzie Unii Europejskiej w przyszłym tygodniu. Nasze poprawki dotyczą:

- **uwzględnienia definicji "przedstawicieli pracowników"**

Aby zagwarantować, że negocjacje zbiorowe na rzecz równej płacy i środków mających na celu zniwelowanie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są prerogatywą związków zawodowych, potrzebna jest wyczerpująca definicja "przedstawicieli pracowników" w art. 3 dyrektywy.

Nadal niepokojące jest to, że tekst dyrektywy nie wyklucza możliwości wyboru przedstawicieli pracowników przez pracodawców.

Proponowana dyrektywa określa szereg praw i zadań dla "przedstawicieli pracowników".

Z oświadczeń Komisji Europejskiej jasno wynika, że termin ten nie oznacza jedynie "przedstawicieli związków zawodowych", ale że jest szerszy i obejmuje innych przedstawicieli. Nie definiuje on jednak, kto kwalifikuje się jako przedstawiciel pracowników, ani w jaki sposób należy decydować, kto ma wykonywać prawa/pełnić funkcje przewidziane we wnioskach w miejscu pracy, w którym jest więcej niż jeden rodzaj przedstawicieli pracowników.

Brak definicji kryje w sobie dwa niebezpieczeństwa. Pierwsze z nich polega na tym, że nawet w miejscach pracy, w których obecne są związki zawodowe, funkcje przewidziane w dyrektywie mogą zostać przejęte przez innych przedstawicieli pracowników, a tym samym podważyć prerogatywy związków zawodowych. Po drugie, bez odpowiedniej definicji, dyrektywa nie wyklucza możliwości wyznaczenia przez pracodawców przedstawicieli pracowników, którzy nie są niezależni i którzy mogą przejąć funkcje przewidziane w dyrektywie - na przykład przyjmowanie sprawozdań lub udział we wspólnych ocenach płac. Mogłoby to osłabić skuteczność proponowanych środków na rzecz przejrzystości wynagrodzeń, a także pozycję związków zawodowych w miejscu pracy.

Artykuł 3 lit. i), nowy

(i) "przedstawiciele pracowników" oznaczają:

- (a) przedstawicieli związków zawodowych, a mianowicie przedstawicieli wyznaczonych lub wybranych przez związki zawodowe lub przez członków takich związków zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową;
- (b) przedstawicieli pochodzących z wyboru, mianowicie przedstawicieli, którzy są swobodnie wybierani przez pracowników organizacji, nie znajdujących się pod dominacją lub kontrolą pracodawcy zgodnie z przepisami krajowych ustaw lub rozporządzeń lub układów zbiorowych i których funkcje nie obejmują działań, które są wyłączną prerogatywą związków zawodowych,
- (c) w przypadku gdy istnieją (zgodnie z prawem krajowym i praktyką) w tej samej organizacji zarówno przedstawiciele związków zawodowych, jak i wybrani przedstawiciele, podejmuje się odpowiednie środki w celu zapewnienia, że istnienie wybranych przedstawicieli nie jest wykorzystywane do osłabienia pozycji danych związków zawodowych lub ich przedstawicieli oraz w celu zapewnienia, że wyłączne prerogatywy związków zawodowych są zachowane, w szczególności ich prawo do rokowań zbiorowych i do zawarcia układu zbiorowego oraz do posiadania (cyfrowego) dostępu do pracowników.
- (d) przestrzegane będzie prawo pracowników do wyboru organizacji w związku zawodowym oraz do rokowań zbiorowych.

- **wyjaśnienia praw związków zawodowych i wzmocnienia rokowań zbiorowych**

Zakres działań zastrzeżonych dla związków zawodowych pozostaje niejasny w obecnym wniosku. Konieczne jest wprowadzenie dalszych poprawek do dyrektywy, aby zagwarantować związkom zawodowym możliwość prowadzenia rokowań w celu położenia kresu dyskryminacji płacowej i zaniżaniu wartości miejsc pracy zdominowanych przez kobiety.

Negocjacje zbiorowe są jednym z najważniejszych środków zwalczania dyskryminacji płacowej, walki z niedocenianiem pracy wykonywanej zazwyczaj przez kobiety oraz, w szerszym ujęciu, likwidowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. We wniosku Komisji nie wspomina się jednak o rokowaniach zbiorowych, poza zapewnieniem, że dyrektywa nie będzie miała wpływu na prawo partnerów społecznych do zawierania układów zbiorowych (art. 27). Nie ma przepisu mającego na celu pozytywne promowanie rokowań zbiorowych w zakresie równych wynagrodzeń, w przeciwieństwie do zalecenia w sprawie przejrzystości wynagrodzeń z 2014 r.

W opinii OPZZ, państwa członkowskie powinny podjąć aktywne działania w celu zapewnienia dostępności rokowań zbiorowych jako środka promowania równości wynagrodzeń, szczególnie w państwach członkowskich, w których rokowania zbiorowe są słabe, a zasięg układów zbiorowych jest niewielki.

W tym celu należy wprowadzić nowy artykuł dotyczący rokowań zbiorowych i dialogu społecznego, wyjaśniający, że

Bez uszczerbku dla autonomii partnerów społecznych, państwa członkowskie podejmują środki gwarantujące związkom zawodowym możliwość prowadzenia na odpowiednim szczeblu rokowań zbiorowych dotyczących środków mających na celu rozwiązanie problemu dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia i niedoceniania pracy wykonywanej głównie przez kobiety, jak również innych środków zmierzających do zniwelowania wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu. Środki te obejmują opracowanie i stosowanie systemów oceny i klasyfikacji stanowisk pracy, wolnych od uprzedzeń ze względu na płeć, z udziałem związków zawodowych.

oraz

Bez uszczerbku dla autonomii partnerów społecznych oraz zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, państwa członkowskie zapewniają, aby prawa i obowiązki wynikające z niniejszej dyrektywy były omawiane z partnerami społecznymi.

Dyrektywa powinna umożliwiać krajowym partnerom społecznym zmianę, w drodze układu zbiorowego, sposobu zapewnienia przejrzystości i rozwoju kariery zawodowej, jeżeli można zapewnić taki sam rezultat.

W tym celu art. 27 może zostać zmieniony w następujący sposób:

Artykuł 27

*Niniejsza dyrektywa w żaden sposób nie narusza prawa do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych oraz podejmowania działań zbiorowych zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. **Państwa członkowskie mogą zezwolić***

partnerom społecznym na utrzymanie, negocjowanie, zawieranie i egzekwowanie układów zbiorowych, które wprowadzają uzgodnienia mające na celu wzmocnienie stosowania zasady równości wynagrodzeń i zakazu dyskryminacji i różnią się od tych, o których mowa w art. 6 i 9, ale nadal zachowują swój cel.

Ponadto istotne jest odniesienie się związków zawodowych do przepisów dotyczących żądania informacji o wynagrodzeniu w imieniu pracowników oraz zapewnienie, że związki zawodowe mogą działać w imieniu grupy pracowników (art. 13).

- **obniżenia progu obowiązku zgłaszania informacji o wynagrodzeniach z 250 do 10 pracowników**

Wniosek Komisji Europejskiej dotyczący dyrektywy ogranicza wymóg składania sprawozdań na temat różnic w wynagradzaniu, przeprowadzania ocen wynagrodzeń i podejmowania środków w celu zniwelowania różnic w wynagradzaniu do organizacji zatrudniających ponad 250 pracowników (art. 8). Oznaczałoby to, że około 67% wszystkich pracowników w UE będzie wyłączonych. Europejski ruch związkowy proponuje obniżenie progu do 10 pracowników, przy zachowaniu różnej częstotliwości składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń (przykładowo co dwa lata w przypadku organizacji lub przedsiębiorstw zatrudniających ponad 50 pracowników i co trzy lata w przypadku organizacji lub przedsiębiorstw zatrudniających 10-50 pracowników).

- **poprawy systemów oceny i klasyfikacji stanowisk pracy**

Nie można pozwolić, aby spuścizną COVID-19 było mniej równe wynagrodzenie, zwłaszcza że większość pracowników podstawowych i pracowników pierwszej linii to kobiety. Zasadnicza rola, jaką odegrali ci pracownicy podczas pandemii COVID-19, wymaga systematycznej ponownej oceny ich wynagrodzenia, tak aby ich prawdziwy wkład został odpowiednio doceniony i opłacony. Aby zapewnić sprawiedliwość płacową pracownikom, które pomogły nam przetrwać pandemię, należy zmienić dyrektywę.

Zgodnie z żądaniami OPZZ, kryteria stosowane do określenia wartości pracy, dla celów egzekwowania zasady równości wynagrodzeń oraz dla rozwoju systemów oceny i klasyfikacji stanowisk pracy (art. 4) muszą być oparte na neutralnych pod względem płci, obiektywnych kryteriach, takich jak umiejętności, wysiłek, obowiązki lub warunki pracy. Systemy takie muszą zapewniać, że aspekty pracy wykonywane głównie przez kobiety nie są, jak to ma miejsce obecnie, pomijane lub niedoceniane, co powoduje, że kobiety otrzymują wynagrodzenie niższe niż na to zasługują. W tym celu ważne jest uwzględnienie niektórych cech pracy, które są zazwyczaj pomijane lub niedoceniane (np. umiejętności interpersonalne lub wysiłek psychospołeczny). Tylko wtedy, gdy podkreślone zostaną wszystkie aspekty pracy wykonywanej głównie przez kobiety, możliwa będzie miarodajna ocena wartości ich pracy i porównanie. Dyrektywa powinna również zapewnić, że kryteria te, jak również narzędzia i metodologie oceny wartości pracy i wyboru odpowiedniego materiału porównawczego, są opracowywane przy udziale związków zawodowych.