Europejska Konfederacja Związków Zawodowych podjęła niezwykły krok w postaci opublikowania własnego projektu dyrektywy dotyczącej przejrzystości wynagrodzeń. Jest to symboliczny protest przeciwko opóźnieniu w działaniach Komisji Europejskiej

Ursula von der Leyen, przewodnicząca Komisji obiecała „wiążące środki prawne dotyczące przejrzystości wynagrodzeń" w ciągu pierwszych 100 dni jej mandatu. Działania te jednak wciąż nie zostały podjęte a kobiety nadal oczekują unijnej inicjatywy mającej rozwiązać problem różnicy w ich wynagrodzeniach w porównaniu do mężczyzn. Różnica ta w UE wynosi średnio 16%.

18 artykułów zawartych w propozycji dyrektywy opracowanej przez EKZZ dotyczy:

- Zakazu stosowania klauzuli tajności wynagrodzeń w umowach, tak aby pracownicy mogli swobodnie porównywać swoje wynagrodzenie;
- Konieczności udostępnienia informacji o ocenie pracy w celu ustalenia czy zasada jednakowej płacy za pracę jednakowej wartości jest przestrzegana;
- Oczekiwania wobec pracodawców by sporządzali audyty informacji o wynagrodzeniach i rocznych planach działań dotyczących równości wynagrodzeń;
- Wspierania związków zawodowych w negocjacjach z pracodawcami w celu rozwiązania problemu różnic w wynagrodzeniach.

Komentując pasywność Komisji Europejskiej Esther Lynch zastępczyni sekretarza generalnego EKZZ wskazuje, ze wybór pierwszej kobiety na stanowisko przewodniczącej Komisji i jej obietnica działań dotyczących przejrzystości wynagrodzeń przyniosły prawdziwą nadzieję na pozytywne zmiany kobietom, których praca była zbyt długo systematycznie niedoceniana. Niestety, wydaje się, że temat wymyka się z agendy Komisji Europejskiej.

– Równe wynagradzanie kobiet i mężczyzn nie może być wyłącznie hasłem zapisanym w ustawodawstwie. Potrzebne są praktyczne i systematyczne działania, aby przeciwdziałać problemowi niższego wynagradzania kobiet za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości – komentuje Barbara Surdykowska z Biura Eksperckiego KK NSZZ Solidarność.

– Dyrektywa mogłaby przyczynić się do zrównania wynagrodzeń osób różnych płci także w Polsce, gdzie według szacunków Komisji Europejskiej nierówności te wynoszą 7,7%. Nie można przy tym zapominać, że nierówności te są większe wśród młodszych grup zatrudnionych, co rzutuje na zarobki w dalszej karierze. Dlatego tak ważne jest skuteczne niwelowanie tych różnic już na etapie wejścia na rynek pracy – dodaje ekspert Komisji Krajowej Mateusz Szymański.

bs