

17 marca 2022 r. Komisje Parlamentu Europejskiego głosowały raport dotyczący projektu dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń. Głosowanie przebiegło po myśli związków zawodowych. Stanowisko Komisji zawiera definicję przedstawicieli pracowników oraz pozytywne zapisy dotyczące dialogu społecznego i rokowań zbiorowych

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz Komisja Zatrudnienia 65 głosami za, przy 16 przeciw i 10 wstrzymujących się, przyjęły swoje stanowisko w sprawie wniosku Komisji Europejskiej dotyczącego dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń. Kolejny krok to głosowanie na forum ogólnym Parlamentu co pozwoli na rozpoczęcie trialogu (czyli procesu ustaleń pomiędzy Komisją Europejską, Radą UE (państwa członkowskie) oraz Europarlamentem). Oczekuje się, że Parlament jako całość będzie głosował podczas sesji plenarnej w dniach 4-7 kwietnia.

Samira Rafaela (Renew Europe, Holandia), z Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia, powiedziała: Dziś jesteśmy o krok bliżej do zlikwidowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Europie. W Parlamencie staraliśmy się znaleźć właściwą równowagę między zapewnieniem pracownicom prawa do informacji a ograniczeniem niepotrzebnych obciążeń dla firm. W ten sposób możemy sprawić, że równa płaca za taką samą pracę stanie się rzeczywistością dla jak największej liczby kobiet w Europie.

Posłowie domagają się, by firmy unijne zatrudniające co najmniej 50 pracowników (a nie 250, jak pierwotnie proponowano) były zobowiązane do ujawniania informacji ułatwiających osobom pracującym u tego samego pracodawcy porównywanie wynagrodzeń i ujawnianie istniejących różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w ramach danego podmiotu. Narzędzia do oceny

i porównywania poziomów wynagrodzeń powinny opierać się na kryteriach neutralnych pod względem płci i obejmować neutralne pod względem płci systemy oceny i klasyfikacji stanowisk.

Jeśli sprawozdania dotyczące wynagrodzeń wykażą zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć wynoszące co najmniej 2,5% (w porównaniu z 5% w pierwotnej propozycji Komisji Europejskiej), państwa członkowskie będą musiały dopilnować, aby pracodawcy, we współpracy z przedstawicielami pracowników, przeprowadzili wspólną ocenę wynagrodzeń i opracowali plan działania na rzecz równości płci.

W tekście zapisano, że pracownicy i ich przedstawiciele powinni mieć prawo do otrzymywania jasnych i pełnych informacji na temat indywidualnych i średnich poziomów wynagrodzeń, z podziałem na płeć. Posłowie proponują także wprowadzenie zakazu utajniania informacji o wynagrodzeniach, poprzez wprowadzenie zakazu stosowania postanowień umownych, które ograniczają pracownikom możliwość ujawniania informacji o ich wynagrodzeniach, a także uzyskiwania informacji o wynagrodzeniach tych samych lub innych kategorii pracowników.

Posłowie poparli propozycję Komisji dotyczącą przeniesienia ciężaru dowodu. W przypadku, gdy pracownik uważa, że zasada równej płacy nie została zastosowana i wnosi sprawę do sądu, ustawodawstwo krajowe powinno zobowiązywać pracodawcę do udowodnienia, że nie doszło do dyskryminacji.

Kira Marie Peter-Hansen (Greens/EFA, Dania), z Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, podkreśla, że dzięki tej dyrektywie osiąga się ważny krok w kierunku równości płci i rzuca światło na problem nierównych wynagrodzeń. Jest to nie tylko wyraźny sygnał, że nie będzie dłużej akceptacji dla dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, ale także powstaje zestaw narzędzi, które pomogą państwom członkowskim i pracodawcom zlikwidować różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Polskie Europosłanki Beata Szydło, Elżbieta Rafalska oraz Anna Zalewska głosowały przeciwko przyjętej wersji raportu.

źródło: solidarnosc.org.pl