



Co-funded by
the European Union



MINI PORADNIK

Mind the GAP! Wspólne działania organizacji
związkowych w celu niwelowania różnic w
wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn



Wstęp

Luka płacowa (ang. GPG) kobiet i mężczyzn nadal jest niesprawiedliwością społeczną, gdyż kobiety zarabiają średnio mniej niż mężczyźni za podobną pracę. Na tę lukę wpływają również czynniki strukturalne, takie jak nierówności w zatrudnieniu, segregacja sektorowa i nierówne możliwości rozwoju zawodowego. Mimo postępów w zakresie prawodawstwa kobiety nadal borykają się z barierami systemowymi, które z czasem pogłębiają nierówności dochodowe. Unia Europejska od dawna uznaje równą płacę za podstawową zasadę zawartą w traktatach, lecz nadal istnieją wyzwania w zakresie jej wdrażania. W tym krótkim poradniku omówiono **rolę organizacji pracowniczych** w rozwiązywaniu tych nierówności poprzez układy zbiorowe, wsparcie prawne oraz politykę w miejscu pracy promującą przejrzystość i uczciwość.

Przyczyny luki płacowej ze względu na płeć

Zdecydowana większość luki płacowej między kobietami a mężczyznami w UE pozostaje niewyjaśniona i nie można jej powiązać z czynnikami związanymi z pracownikiem lub miejscem pracy, takimi jak wykształcenie, zatrudnienie, godziny pracy lub działalność gospodarcza, w ramach której wykonywana jest praca. Jednakże kluczowymi czynnikami przyczyniającymi się do tej różnicy są:

1. **Segregacja sektorowa** – Kobiety są nadreprezentowane w sektorach o niższych płacach, takich jak edukacja, służba zdrowia i opieka, które odpowiadają za około 24% luki płacowej ze względu na płeć.
2. **Nierówny podział pracy płatnej i niepłatnej** – Kobiety pracują ogółem więcej godzin, jeśli weźmiemy pod uwagę pracę niepłatną, ale często doświadczają stagnacji zawodowej ze względu na obowiązki związane z opieką nad rodziną.
3. **Szklany sufit** – Kobiety są nadal niedoreprezentowane na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla i zarabiają średnio o 23% mniej niż ich koledzy na stanowiskach kierowniczych.
4. **Brak przejrzystości wynagrodzeń** – Niejasne struktury płac utrudniają kobietom negocjowanie sprawiedliwych wynagrodzeń i wykrywanie dyskryminacji płacowej.
5. **Wykształcenie i umiejętności negocjacyjne** – Kobiety rzadziej negocjują swoje zarobki, co przyczynia się do niższych całkowitych zarobków w całym życiu w porównaniu z mężczyznami.

Rola organizacji pracowniczych

Związki zawodowe i organizacje pracownicze odgrywają kluczową rolę w rozwiązaniu problemu różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Ich wysiłki koncentrują się na kilku kluczowych obszarach. Po pierwsze, poprzez **układy zbiorowe** związki zawodowe negocjują porozumienia płacowe, które gwarantują równą płacę za tą samą pracę, przyczyniając się do zmniejszenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Ponadto związki zawodowe wspierają pracowników w składaniu pozwów o dyskryminację płacową i pociągają pracodawców do odpowiedzialności za nierówności płacowe, **zapewniając im jednocześnie reprezentację prawną**. Opowiadają się również za **przejrzystością wynagrodzeń** i wzywają do publicznego ujawniania wynagrodzeń, co pomaga identyfikować i zwalczać systemową dyskryminację w miejscu pracy. Ponadto związki zawodowe **promują elastyczne zasady dotyczące miejsca pracy**, takie jak płatny urlop macierzyński, niedroga opieka nad dziećmi i elastyczne harmonogramy pracy, które pomagają w eliminowaniu barier, z jakimi

borykają się kobiety na rynku pracy. Wreszcie związki zawodowe wzmacniają pozycję pracowników, promując ich prawo do równego wynagrodzenia za pośrednictwem programów szkoleniowych, warsztatów i kampanii informacyjnych.

Dyrektywa Unii Europejskiej w sprawie przejrzystości wynagrodzeń

Dyrektywa Unii Europejskiej w sprawie przejrzystości wynagrodzeń z 2023 r. rozwiązuje problem nierówności płacowych, nakazując **przejrzystość wynagrodzeń** we wszystkich państwach członkowskich. Zawiera ona kilka kluczowych postanowień, takich jak wymóg, aby pracodawcy publikowali przedziały wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracę. Pracownicy mają prawo żądać porównania wynagrodzeń ze względu na płeć w swoich miejscach pracy, co zapewnia większą przejrzystość. Ponadto firmy zatrudniające 250 lub więcej pracowników mają obowiązek raportowania **różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn**. Pracodawcom nie wolno również pytać kandydatów o ich poprzednie wynagrodzenia, co pomaga ograniczyć rozwój istniejących już różnic płacowych. Dyrektywa dodatkowo wzmacnia prawne możliwości ofiar dyskryminacji płacowej, w tym **prawo do odszkodowania**.

Mimo że Dyrektywa ta stanowi znaczący krok naprzód, jej skuteczne wdrożenie będzie wymagało silnego wsparcia instytucjonalnego. Małe i średnie przedsiębiorstwa mogą mieć trudności ze spełnieniem nowych wymogów, co podkreśla potrzebę wsparcia ze strony państwa w celu ułatwienia wdrożenia.

Wyzwania i zalecenia dla poszczególnych krajów

W poszczególnych krajach występują wyzwania i strategie zwalczania luki płacowej między kobietami a mężczyznami. Najważniejsze wnioski dotyczące krajów będących partnerami w ramach projektu Mind the GAP! zawiera następujące elementy:

1. **Bułgaria:** Powolne wdrażanie przepisów prawa pracy i stereotypy dotyczące ról płciowych nadal stanowią przeszkodę. Kluczowe znaczenie ma wzmocnienie mechanizmów egzekwowania prawa i prowadzenie kampanii podnoszących świadomość.
2. **Włochy:** Nadal utrzymuje się niski udział kobiet w rynku pracy i segregacja zawodowa. Zalecane są strategie promujące urlopy ojcowskie dla ojców i neutralne pod względem płci klasyfikacje stanowisk.
3. **Macedonia Północna:** Brak przejrzystości płac i głęboko zakorzenione normy patriarchalne utrudniają postęp. Obowiązkowe raportowanie wynagrodzeń i zaangażowanie związków zawodowych mają kluczowe znaczenie.
4. **Czarnogóra:** Kobiety są niedoreprezentowane na stanowiskach dobrze płatnych. Kluczowe znaczenie ma wdrożenie polityki uwzględniającej kwestie płci i poprawę dostępu do stanowisk kierowniczych.
5. **Malta:** Wysoki odsetek kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin pogłębia lukę płacową. Zaleca się poprawę zabezpieczenia społecznego i promowanie zatrudnienia neutralnego pod względem płci.
6. **Rumunia:** Nierównowaga płci na stanowiskach kierowniczych wymaga zmian kulturowych w kierunku przywództwa inkluzywnego i sprawiedliwej polityki w miejscu pracy.
7. **Serbia:** Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w sektorze opieki zdrowotnej i edukacji nadal jest znacząca. Zaleca się włączenie wymogów dotyczących przejrzystości wynagrodzeń do przepisów prawa pracy.
8. **Słowacja:** Nieodpłatna opieka ma nieproporcjonalnie duży wpływ na awans zawodowy kobiet. Konieczne jest rozwijanie infrastruktury opieki nad dziećmi i tworzenie przyjaznych rodzinie zasad zatrudnienia.

9. **Polska:** Utrzymują się różnice w wynagrodzeniach w sektorze prywatnym z powodu niskiej przejrzystości wynagrodzeń. Kluczowe znaczenie ma wzmocnienie ram prawnych i mechanizmów odpowiedzialności pracodawców.

Wniosek

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest głęboko zakorzeniona w naturze, a aby rozwiązać ten narastający problem, konieczne jest wdrożenie szeregu różnych interwencji. **Organizacje pracownicze** odgrywają **kluczową rolę** w osiągnięciu równości płac poprzez działania rzecznicze, procesy negocjacji zbiorowych i zapewnianie pracownikom wsparcia prawnego. Dyrektywa UE o przejrzystości wynagrodzeń stanowi ramy prawne służące stymulowaniu postępu, jednak jej sukces zależy będzie od rygorystycznego wdrażania i ścisłej współpracy pomiędzy związkami zawodowymi, pracodawcami i decydentami politycznymi. Aby zniwelować lukę płacową między kobietami a mężczyznami, konieczne są reformy systemowe, głębokie zmiany kulturowe i nieustanna aktywność pracowników, aby równość płac stała się namacalną rzeczywistością, a nie jedynie celem do osiągnięcia.



Co-funded by
the European Union

“Finansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy są opinią samych autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani organ finansujący nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności”.