

Stanowisko Zespołu ds. równości z dnia 17 kwietnia 2023 r.
w sprawie
uwzględniania w projekcie Krajowego Programu Reform 2023/2024 kwestii
równości wynagrodzeń

Na podstawie §4 Regulaminu Regulamin pracy Zespołu ds. równości przyjmuje niniejsze Stanowisko.

Zespół ds. równości, ciało opiniotawczo-doradcze Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, po dokonaniu analizy projektu Krajowego Programu Reform 2023/2024 (dalej: KPR) pod kątem działań na rzecz równego wynagradzania za tą samą pracę negatywnie ocenia decyzję o braku realizacji w ramach KPR przedsięwzięć na rzecz równouprawnienia i równości płci w obszarze płac w 2023 i 2024 roku. Przypominamy, że Polska zobowiązała się do realizacji Europejskiego Filaru Praw Socjalnych który stwierdza, że kobiety i mężczyźni mają prawo do równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości. Uznajemy za konieczne wzmocnienia pozycji kobiet w życiu zawodowym dlatego postulujemy o umieszczenie w KPR nowych inicjatyw na rzecz przestrzegania zasady równego wynagradzania za tą samą pracę w Polsce.

Prawo do jednakowego wynagrodzenia za tą samą pracę gwarantuje kobietom i mężczyznom Konstytucja RP oraz przepisy Kodeksu pracy. W praktyce jednak, prawo nie zapewnia skutecznej ochrony w zakresie równego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Ostatnie dane Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące luki płacowej (procentowej różnicy w średnich zarobkach kobiet i mężczyzn) wskazują, że kobiety zarabiały w Polsce w 2020 r. średnio od 4,5% do 14,7% mniej niż mężczyźni. Według Eurostatu luka wyniosła w Polsce w 2020 r. 4,5% warto jednak odnotować, że wynik ten nie uwzględnia wszystkich branż a dotyczy tylko przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej osób oraz uwzględnia tylko niektóre sektory gospodarki, w których nie występują duże różnice w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Dostępne dane Eurostatu z 2020 i 2021 r. nie wskazują na zmniejszanie się luki płacowej w Polsce. Oznacza to, że dotychczasowe inicjatywy państwa określone w kolejnych Krajowych Programach Reform oraz w Krajowym Programie Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 nie doprowadziły do likwidacji zjawiska luki płacowej. Potrzebne są zatem dodatkowe wysiłki ograniczające to sprzeczne z prawem zjawisko.

Odpowiedzią na dyskryminację płacową jest np. monitoring wynagrodzeń w przedsiębiorstwach i większa transparentność przy ich ustalaniu. Zespół ds. równości wnioskuje w związku z tym o uzupełnienie KPR o działanie prowadzące do zwiększenia transparentności wynagrodzeń w przedsiębiorstwach i większej przejrzystości przy ich ustalaniu.

Niezależnie od powyższego, Zespół ds. równości postuluje o szybką implementację do porządku krajowego dyrektywy 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. Dyrektywa, zgodnie z wieloletnimi postulatami OPZZ, przewiduje monitorowanie wynagrodzeń w przedsiębiorstwach pod kątem różnic płacowych kobiet i mężczyzn oraz obowiązek podjęcia działań naprawczych w przypadku ich zdiagnozowania.

W imieniu zespołu,
Przewodnicząca Zespołu ds. równości
Barbara Kutrowska